

OS RECÉM FORMADOS E SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Autor (a) MORAES¹

1. INTRODUÇÃO

A inserção de recém-formados no mercado de trabalho tem sido um tema cada vez mais discutido e relevante nos dias atuais, especialmente diante do cenário de mudanças constantes e alta competitividade. Segundo DRUCKER (2006) o administrador está à frente como um colaborador da diferença que influencia em diversas áreas e formas para o bem da empresa e até mesmo dos outros colaboradores, pois essa diferença é a chave para a competição do mercado como um processo cauteloso de mudança.

Com a formação acadêmica em mãos, muitos jovens se deparam com um desafio complexo ao buscar sua inserção profissional, encontrando dificuldades para se destacar em meio a tantos outros e atender às exigências do mercado. Para RICCA (2004) isso influencia na tomada de decisão dos jovens a empreender por necessidade ou por oportunidade.

O presente trabalho parte da problemática: Quais as dificuldades mais relevantes que os recém-formados enfrentam para se inserir no mercado de trabalho?

O objetivo geral é abordar analisar a inserção dos recém-formados no mercado de trabalho, e as dificuldades enfrentadas por esses profissionais além de estratégias que podem ser adotadas para superá-las, e tem como objetivos específicos: Analisar quais são as principais dificuldades enfrentadas pelos recém-formados na busca por inserção no mercado de trabalho dentro do seu meio; Averiguar como estratégias adotadas por esses profissionais recém-formados podem contribuir para o sucesso na busca pela inserção no mercado de trabalho; Analisar como as empresas podem auxiliar os recém-formados no processo de inserção no mercado de trabalho; Identificar cenários da inserção e empregabilidade de recém-formados e mensurar a importância da experiência no mercado de trabalho.

Para CHIAVENATO (2005) a grande preocupação dos jovens no mercado de trabalho, é por estar cada vez mais exigente, fazendo cobranças por profissionais que estejam preparados e adquirindo sempre conhecimento que possibilite melhor desempenho de sua função.

Será utilizada a metodologia descritiva, utilizados artigos científicos, livros e outras fontes relevantes para fundamentar a análise das dificuldades enfrentadas pelos recém-formados e das estratégias que podem ser adotadas para superá-las.

O tema se justifica partindo do pressuposto que no cenário atual de mudanças constantes e alta competitividade pode contribuir significativamente para os futuros profissionais, pois além da grandeza da formação, acredita-se que é preciso que esse profissional se adeque as demandas, habilidades e competências exigidas pelo mercado de trabalho.

¹Ana Paula Pereira de Moraes, Bacharelado em Administração, Administração, paulamorais003@gmail.com.

2. ANÁLISE E COMENTÁRIO DO CONTEÚDO

De acordo com NERI (2001), empregabilidade significa conseguir um emprego rapidamente, independentemente da situação econômica do mercado. Para MINARELLI (1995) o termo é dividido em pilares como: habilidades, competências, conhecimento e atitudes.

Chiavenato (1999) afirma que Mercado de Trabalho é composto pelas ofertas de oportunidades de trabalho oferecidas pelas várias organizações existentes. Toda organização na medida em que oferece oportunidades de trabalho constitui-se parte integrante de um Mercado de Trabalho. Portanto, Mercado nada mais é do que um sistema de oferta e procura. Porém, Isso não quer dizer que haja equilíbrio entre elas.

Segundo Chiavenato (2005, p. 144),

“se o mercado de trabalho são as oportunidades de emprego que as empresas proporcionam, o mercado de recursos humanos é o conjunto de profissionais que oferecem seus conhecimentos e habilidades a essas vagas de emprego”.

Segundo Chiavenato (2005, p. 102)

“o mercado de trabalho é dinâmico e sofre contínuas mudanças”, portanto, tudo o que aprendemos e entendemos sobre o mercado sofrem transformações devido à evolução e inovação da sociedade e formas de produção.

Para Ricca (2004) “Ora, se o emprego da forma que é conhecida hoje tende a ser cada vez mais escasso, por que continuar exclusivamente a formar jovens para serem empregados? Por que não forma também os jovens para serem empregadores? Ou, melhor, empreendedores?” (RICCA, 2004, p. 73).

Para Reich (1998) com a revolução da informação o setor industrial no mercado de trabalho tem tido uma mudança rápida, pois tem uma economia em serviços, já que as organizações estão oferecendo poucas vagas a candidatos e a produção vem aumentando cada vez mais, o que ocorre é que com o perfil do empregado ele tende a solucionar diversas tarefas e até mesmo função, o que é um diferencial na empresa.

Segundo MINARELLI (1995) segurança profissional sempre esteve associada a um bom emprego, ou seja, o profissional iniciou jovem, fez carreira e se aposentou na mesma empresa. Porém hoje, diante de um mercado altamente globalizado, o profissional precisa ser tão flexível quanto a empresa.

Enquanto de um lado existe a necessidade de investir em formação para ser qualificado o bastante em um ambiente que busca profissionais especializados, de outro lado existem jovens perdendo oportunidades por não possuir experiência prévia na área em que desejam atuar (SALGADO, 2014, p.2).

Ter segurança profissional é mais do que ter um emprego e um salário. Ainda segundo MINARELLI (1995) é preciso estar pronto para as exigências das empresas. O desafio do jovem hoje é manter-se empregável mesmo diante de grandes exigências e alta competitividade.

As dificuldades encontradas pelos jovens não estão na falta de qualificação dos mesmos, mas sim no preconceito gerado pelo seu primeiro emprego, falta de maturidade, de experiência, medo de que os mesmos não correspondam aos desejos dos empregadores, dentre outros (SOUZA; KAMIMURA, 2010)

Chiavenato (1997) ressalta a necessidade de planejamento nesta busca:

“Procurar um emprego hoje exige uma boa dose de planejamento e, sobretudo, de racionalidade. Planejamento significa pensar detalhadamente antes de fazer... Racionalidade significa adequação dos meios aos fins visados”

É importante que o profissional tenha habilidades diversas para que possa atuar em qualquer ambiente, demonstrando sempre uma visão renovadora (SANCHES, 2013).

A moderna administração está revolucionando os conceitos tradicionais, devido ao sucesso das organizações num ambiente globalizado. Nessas empresas excelentes os administradores têm um papel de abertura de novos horizontes, ou seja, o mundo impõe novas habilidades ao administrador e sobretudo uma mentalidade aberta, ágil, inovadora e empreendedora (CHIAVENATO, 2004).

Manter uma postura de espírito de equipe, criatividade, proatividade, iniciativa, adaptação e mudanças, são comportamentos que ajudam a manter-se e conquistar espaço no mercado. Conforme (SANCHES 2013)

De acordo com Mascarenhas (2008) ao se definir competências, é fundamental perceber a singularidade que caracteriza cada evento e, como consequência, o exercício das competências. Assim, devem-se contextualizar cada competência a ser realizada. Pelo recém-formado em Administração ou em outras áreas.

Segundo com Drucker (1996),

“O trabalho é uma das dimensões do ser humano”. A outra é o amor. “Onde se conclui que só tem um bom desempenho profissional quem ama o aquilo que faz.”

Segundo Rizzo (2006), acreditar que ser autossuficiente, que não precisa do outro, não garante vitória a qualquer indivíduo. O mercado não acolhe o profissional somente por suas titulações ou qualificações técnico - científicas. É essencial desenvolver habilidades de relacionamento interpessoal e ver o outro como parte de suas conquistas.

Os gurus da gestão de pessoas citam a excelência individual como um dos comportamentos perseguidos pela organização (valores trazidos em comportamentos diários), não deixando de apontar o trabalho em equipe, os resultados, a visão de longo prazo, a paixão por produtos e tecnologia e a visão de clientes e parceiros. Todos estes comportamentos são atrelados às competências específicas de sua posição na empresa. (PETRUCCI et al., 2011, p. 23).

Estar comprometido com o desenvolvimento profissional é assumir responsabilidades na conquista de desafios ou na solução de problemas, dispendo-se a empregar esforço pessoal, visando obter ganhos individuais e coletivos. (PETRUCCI et al., 2011, p. 24).

Ainda segundo Petrucci (2011, p. 23), para que o profissional possa desenvolver uma carreira dentro da sua qualificação é preciso caminhar em direção ao desenvolvimento constante. Igualmente, ante tantas mudanças vividas, a cada dia o mercado traz cenários diferentes, novos desafios e novas indagações, onde se faz necessário reciclar competências

3. METODOLOGIA

O presente trabalho foi desenvolvido a partir de pesquisas bibliográficas, que de acordo com Gil (2002, p. 44) “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” com intuito de apresentar as dificuldades e desafios encontrados na inserção no mercado de trabalho pelos recém-formados.

Segundo Malhotra (2004) a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo.

“A pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um tema com base em referências

teóricas publicados em livros, revistas, periódicos e outros. Também busca conhecer e analisar científicos sobre determinado tema”
(MARTINS, 2001)

Este tipo de pesquisa tem como finalidade colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto (MARCONI e LAKATOS, 2007).

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002).

O objetivo da pesquisa analisar a inserção dos recém-formados no mercado de trabalho, e as dificuldades enfrentadas por esses profissionais além de estratégias que podem ser adotadas para superá-las, analisar quais são as principais dificuldades enfrentadas pelos recém-formados na busca por inserção no mercado de trabalho dentro do seu meio; averiguar como estratégias adotadas por esses profissionais recém-formados podem contribuir para o sucesso na busca pela inserção no mercado de trabalho; analisar como as empresas podem auxiliar os recém-formados no processo de inserção no mercado de trabalho; identificar cenários da inserção e empregabilidade de recém-formados e mensurar a importância da experiência no mercado de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste trabalho foi analisar as principais dificuldades enfrentadas na inserção dos jovens no mercado de trabalho. Uma das dificuldades que mais obteve destaque é a falta de experiência, já que possui mais impacto na jornada do primeiro emprego após a formação acadêmica, agregado a esse fator também pode ser apontar que falar outro idioma, no caso o inglês, é uma habilidade bastante exigida, principalmente em empresas de grande porte, e que, até mesmo a falta de conhecimento em informática avançada contribui para desclassificação do candidato.

As empresas podem e devem auxiliar os recém-formados no processo de inserção no mercado de trabalho levando em consideração a motivação de cada candidato que quer fazer parte da sua equipe, apesar de não ter todos os requisitos solicitados já que ele não receberá influência de fora juntamente por não ter experiência será mais fácil moldar esse profissional, e assim o candidato pode alcançar o perfil desejado pela empresa.

Um objetivo específico foi averiguar como estratégias adotadas pelos profissionais recém-formados podem contribuir para o sucesso na busca pela inserção no mercado de trabalho; é extremamente necessário pesquisar minuciosamente informações sobre a vaga almejada para se tornar um diferencial entre os outros candidatos, uma vez que o candidato sabe os requisitos solicitados, ele pode investir em conhecimentos teóricos específicos com antecedência para que suas qualificações possa se enquadrar ao máximo no perfil desejado pela maioria das empresas para este cargo.

A partir dos dados analisados, podemos concluir que existe uma grande quantidade de recém-formados fora do mercado de trabalho com qualificação técnica e teórica, mas, que para se destaque no mercado é necessário desvencilhar da falta de experiência por meio de conhecimento das suas próprias habilidades.

Conclui-se que, os recém-formados já possuem o primeiro emprego, pois precisam se sustentar, a dificuldade de inserção é no mercado de trabalho no que se refere a área de formação acadêmica. Identifica-se assim, uma necessidade de pesquisa detalhada sobre o que leva o jovem a empreender, se é por necessidade ou por oportunidade.

Como contribuições para pesquisas futuras acredita-se na necessidade da pesquisa de campo e verificar a visão dos gestores em relação aos candidatos e quais suas expectativas referentes ao perfil, preparação e qualificação dos recém-formados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INSTITUTO FLORENCE. *Conheça a importância e os desafios dos jovens no mercado de trabalho*. Disponível em:< <https://www.florence.edu.br/blog/jovens-no-mercado-de-trabalho/> > Acesso em: 12 de Março de 2023.

MINARELLI, J. A. *Empregabilidade, Trabalhar por conta própria*. 5.ed. São Paulo: Gente, 1995.

MINARELLI, J. A. *Empregabilidade, como ter trabalho e remuneração sempre*. São Paulo: Gente, 1995.

ENTREVERBOS. *Desafios de recém formados na inserção no mercado de trabalho*. Disponível em:< <https://www.entreverbos.com.br/single-post/desafios-de-recem-formados-na-insercao-no-mercado-de-trabalho/> > Acesso em: 12 de Março de 2023.

CONVIBRA. *A inserção de jovens recém-formados no mercado de trabalho*. Disponível em:< https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/artigo21187_20200315.pdf / > Acesso em: 12 de Março de 2023

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração nos novos tempos*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2004.

NERI, A. A. *A gestão do RH por competência e a empregabilidade*. São Paulo: Papyrus, 2001

IFMG. *Dificuldades de inserção no mercado de trabalho: Um estudo de caso dos alunos formandos do IFMG*. Disponível em:< <https://www.ifmg.edu.br/sic/edicoes-antiores/resumos-2014/dificuldades-de-insercao-no-mercado-de-trabalho-um-estudo-de-caso-dos-alunos-formandos-do-ifmg-2013-campus-bambui.pdf> / > Acesso em: 02 de Abril de 2023.

PERIODICOS. *Empregabilidade na área de administração*. Disponível em:< <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/download/967/701/4526pdf/> > Acesso em: 02 de Abril de 2023.

ATENAS. *Mercado de trabalho: requisitos para um recém formado em administração*. Disponível em:< http://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/magazines/MERCADO_DE_TRABALHO_requisitos_para_um_recem_formado_em_administracao.pdf / > Acesso em: 02 de Abril de 2023.

CONIC-SEMESP. *O desafio da inserção dos jovens no mercado de trabalho* Disponível em: <<https://www.conic-semesp.org.br/anais/files/2016/trabalho-1000022663.pdf/> > Acesso em: 07 de Maio de 2023.

PAULI, Jandir. Economia Política do Trabalho e Direitos Humanos. In *Múltiplos Olhares Sobre os Direitos Humanos*. Passo Fundo - RS, IMED Editora, 2008, p. 71-101.

PETRUCCI, Ana Paula; ROSA, Cristiani Gaia; GOMES, Rafaela Caroline; CASTELLO, Thayla Ap. M. EMPREGABILIDADE PARA OS RECÉM-FORMADOS EM ADMINISTRAÇÃO: Expectativa X Oportunidades. UNAR, Araras, 2011