

CONTRATAÇÃO DE JOVENS PROFISSIONAIS: COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS A PARTIR DA VISÃO DO EMPREGADOR

HIRING YOUNG PROFESSIONALS: SKILLS NEEDED FROM THE EMPLOYER'S VIEW

Vanessa Weber
Me Rosiane Oswald Flach

RESUMO

A inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro foi marcada por diversas dificuldades, mesmo com a economia estando em crescimento no Brasil. Além do mais, os jovens que estão em busca do primeiro emprego encontram exigências no mercado de trabalho, como a formação escolar e a profissionalização. Neste sentido, o artigo objetiva compreender quais são as competências necessárias na contratação de jovens, a partir da visão do empregador. A pesquisa caracteriza-se como teórico-empírica, com abordagem qualitativa, sendo que os dados foram coletados por meio de entrevista com empresários da região Oeste Catarinense. As principais competências necessárias na visão dos entrevistados é possuir uma boa comunicação, ser proativo, saber se relacionar com clientes e colegas de serviço possuir conhecimentos de informática, estejam dispostos a trabalhar, saber lidar com as situações do dia a dia, compreender as etapas dos processos e trabalhar em equipe. As implicações práticas do trabalho podem ser percebidas no debate das competências almejadas pelos empresários, apesar da dificuldade para definir um único conjunto de competências que aborda a relação empregador X jovens, pensar sobre as suas dificuldades, com suas particularidades, generalidades e singularidades requer posicionamentos sólidos e precisam ser debatidos continuamente.

Palavras-chave: Jovens no mercado de trabalho. Competências necessárias. Visão do empregador.

ABSTRACT

Along the decades, the insertion of young people in the Brazilian labor market was marked by several difficulties, even though the economy is growing in Brazil. In addition, young people who are looking for their first job encounter demands in the labor market, such as school education and professional training. In this sense, the article aims to understand what are the necessary skills in hiring young people, from the perspective of the employer. The research is characterized as theoretical-empirical, with a qualitative approach, and the data were collected through interviews with entrepreneurs from the western region of Santa Catarina. The main skills needed in the interviewees' view is to have good communication, to be proactive, to know how to relate to customers and service colleagues, to have computer knowledge, to be willing to work, to know how to deal with everyday situations, to understand the steps of processes and work as a team. The practical implications of work can be perceived in the debate on the skills sought by entrepreneurs, despite the difficulty in defining a

single set of skills that addresses the relationship between employer and young people, thinking about their difficulties, with their particularities, generalities and singularities requires solid positions and need to be debated continuously.

Keywords: Young people in the labor market. Necessary skills. Employer's view.

1 INTRODUÇÃO

A inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro – jovens na idade entre 18 a 25 anos, sendo que o Brasil não apresenta uma faixa etária estipulada considerada jovem - foi marcada por diversas dificuldades, mesmo com a economia em crescimento no Brasil. Um dos aspectos que diminui a possibilidade de entrada de jovens no mercado de trabalho pode ser a idade gerando, desse modo, uma taxa maior de desemprego entre os jovens em relação aos adultos. Além do mais, os jovens que estão em busca do primeiro emprego encontram exigências no mercado de trabalho, como a formação escolar e a profissionalização, sabendo que um grau de escolaridade superior compreende uma possibilidade de melhor remuneração (BORGES, 2016).

Cabe ressaltar que o atual cenário produtivo no Brasil se encontra, mais especificamente, no setor de serviços seguido do setor da indústria. Com esses dados é possível perceber que o país está em constante desenvolvimento e busca modernizar-se comparado aos demais países da América Latina. Pesquisas realizadas pelo IBGE identificaram que a faixa etária dos 14 aos 29 anos representam a porcentagem de 22,3% de desocupação conforme dados de 2018. Nessa faixa etária encaixam-se os jovens; além do mais, o grupo de mulheres apresenta uma diferença de 5,3 comparado aos homens (IBGE, 2019).

Um programa que auxilia os jovens para ingressarem no mercado de trabalho é o Centro de Integração Empresa -Escola - CIEE, é uma associação civil sem fins lucrativos, apresenta diversos programas direcionados para jovens e adolescentes por meio do estágio para estudantes e o jovem aprendiz no mercado de trabalho. Conforme dados do CIEE de 2019 são mais de 297 mil jovens que frequentam o estágio; já no jovem aprendiz houve em torno de 69 mil novas contratações, essa maior oferta de vagas é fruto do investimento em tecnologia nos últimos anos (CIEE, 2020).

Conforme Ilo (2020), 1,3 bilhões de jovens da população mundial estão na faixa etária entre 15 a 24 anos. Destes 429 milhões de jovens encontram-se empregados e

perto de 68 milhões encontram-se desempregados. Para os jovens conquistarem o mercado de trabalho, eles são submetidos a diversas situações, motivo pelo qual alguns preferem adiar sua entrada para o mercado e se qualificar para vagas melhores. Por outro lado, jovens que precocemente buscam um emprego passam por diversos contratempos, como poucas oportunidades de emprego que possibilita crescimento profissional, bem como - são confrontados com situações de baixa qualidade no trabalho (SANTOS; GIMEZES, 2015).

Perante o que foi evidenciado, a questão principal do presente estudo é: **Quais são as competências necessárias na contratação de jovens, a partir da visão do empregador?** Desse modo, para alcançar os resultados o propósito do trabalho é: Compreender quais são as competências necessárias na contratação de jovens, a partir da visão do empregador.

Martins e Oliveira (2017) ao realizar um estudo buscando discutir a relação entre o crescimento do ensino superior profissional no Brasil e a empregabilidade dos jovens egressos de cursos superiores de tecnologia, apontaram a necessidade de novas pesquisas que verifiquem a maneira como acontece o processo de inserção profissional em diversas áreas, e ainda como a origem social, raça, gênero entre outros pode interferir no processo de inserção. Ainda conforme Dutra e Camelo (2019), o mercado de trabalho encontra-se cada vez mais exigente na questão de contratar novos funcionários, sendo assim, buscam profissionais bem capacitados, competentes, líderes, flexíveis, práticos, dinâmicos em síntese uma pessoa que transforma e soluciona dentro da empresa. Por meio dessas características que os empresários esperam dos funcionários é possível compreender que a educação é uma base importante para jovens desenvolverem, e também que as academias desenvolvem um papel significativo para desenvolvimento e inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Esta pesquisa também se viabiliza tanto para o campo das empresas, como para os jovens e para as faculdades da região Oeste Catarinense. Uma vez que a pesquisa correlaciona os aspectos que são importantes para o empregador no processo de contratar pessoas e ao mesmo tempo que compreender o perfil dos jovens facilita ainda os processos de gestão e engajamento profissional. Ela pode ser um norte para os jovens que estão ingressando no mercado de trabalho, pois eles podem compreender o que as

empresas esperam deles; e para as faculdades ela possivelmente viabiliza na questão de conhecimentos que podem ser repassados para esses jovens.

O presente trabalho está dividido em cinco seções. A primeira constitui essa introdução, na qual foram apresentados a contextualização do estudo, o problema e objetivo. Na segunda seção apresenta-se o referencial teórico, seguido da metodologia e da análise dos dados. Por fim, aparecem as considerações finais e as referências desta pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico será trabalhado em três pontos iniciais. Primeiramente, serão abordados os principais conceitos sobre os determinantes de uma Contratação. Em seguida, a Inserção do Jovem no Mercado Brasileiro; e por último aparecem alguns Estudos Recentes sobre o Tema.

2.1 DETERMINANTES DE UMA CONTRATAÇÃO: TEORIAS E EVIDÊNCIAS

Com a revolução do mundo do trabalho, se faz necessária a constante atualização bem como alterações da Lei Trabalhista. Desse modo, algumas das contratações que acontecem dentro do mercado do trabalho podem se caracterizar que são por meio de obrigações legais pelas Leis que são constituídas por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como por exemplo, a contratação mínima de deficientes físicos e de determinados gêneros (KON, 2004).

Envolvendo esse aspecto de mudanças que acontece no meio trabalhista, um momento histórico para o mercado de trabalho foi perto dos anos 1712, quando houve a implementação da máquina a vapor, alterando os modos de produção e modo de executar o trabalho; e no século XVII foram realizadas algumas melhorias neste segmento. As jornadas de trabalho naquela época eram extensas, trabalhando às vezes o dia inteiro, as situações dentro das fábricas eram precárias e o salário era baixo (SANTOS, 2005).

Ao trazer para a realidade atual, quando levada em consideração a remuneração que os funcionários ganham dentro de uma organização, pode-se citar que ela acontece

de duas formas: sendo pela a ocupação de cargo ou a personalidade de cada pessoa. Desse modo, a ocupação é em torno da economia que está exposta no mercado, variando conforme a exigência da qualificação da ocupação, as condições que possuem o emprego e a estabilidade que o mesmo traz. Em vista disso, surgem teorias que a principal diferença entre valores dentro da organização não vem do cargo que o funcionário ocupa, mas sim, entre as próprias pessoas, desse jeito relacionando as características pessoais de cada um (KON, 2009).

A inclusão no mercado de trabalho dos jovens envolve diversos aspectos, características e competências; é essencial compreender as regras que o mercado estabelece sendo um processo contínuo, pois o mercado de trabalho está em constante mudanças. É possível citar que algumas empresas levam em consideração particularidades individuais e institucionais; expectativas que possui pela empresa e o que procura alcançar profissionalmente; o nível de formação para determinado cargo e conhecimentos relacionados à tecnologia (OLIVEIRA, 2012).

Em muitas ocasiões, acontece que determinado funcionário já possui um crescimento interno na empresa, e ele acaba evoluindo de cargo conforme o tempo de serviço. Esse modelo é utilizado por diversas empresas que possuem como objetivo reduzir gastos para a organização. Especificamente neste caso, a empresa evita novas contratações e não terá gastos com treinamentos de novos funcionários, contratando somente para cargos inferiores, que não exigem muitas habilidades, sendo esse considerado um modelo de contratação e valorização interna (CASARI, 2012).

No momento que uma organização realiza uma contratação, ela precisa analisar quais são os objetivos e metas que a empresa procura por meio de um novo funcionário; estabelecer as exigências que são necessárias para preencher um determinado cargo; verificando desse modo, qual é o perfil mais adequado para a vaga (ALMEIDA; CAVALCANTE; 2014).

Nos últimos anos, o uso de tecnologia no mercado de trabalho vem crescendo, assim as empresas e os funcionários precisam se habituar a essas novas mudanças, isso pode gerar - para uma empresa - uma queda no número de funcionários, pois alguns não conseguem se adaptar, ou ainda acontecem modificações sociais e/ou institucionais. Por conta disso, pessoas mais velhas possuirão menos estímulos para se adaptarem e, por

consequência, os jovens terão pouco estímulo para se integrar (SIMÕES; HERMETO, 2019).

Diversos jovens, quando entram no mercado de trabalho, sofrem constrangimento no trabalho, sendo geralmente os que recebem salário baixo e que mais recebem trabalho na empresa; contudo são os que menos possibilidades de negociação ganham, gerando assim indecisões em se manter no emprego ou não. Pelo fato de não possuírem muita confiança, essa situação conduz também para aprendizado em trabalhos futuros, mais experiência para o mercado (MARQUES, 2020).

2.2 A INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

As pessoas que procuram o seu primeiro emprego, especialmente os jovens, deparam com diversas dificuldades no meio do caminho, principalmente por não possuírem nenhuma experiência no mercado de trabalho. Em muitas situações, eles possuem um grau de escolaridade superior que as demais pessoas que pleiteiam uma vaga de emprego, contudo em alguns momentos é mais levado em consideração o tempo de experiência que a escolaridade (GONÇALVES; MONTE, 2008).

Ademais, as possibilidades de um jovem encontrar uma vaga de emprego com melhores condições, de possuir oportunidades de crescer no mercado são mais difíceis, quando comparada com adultos, podendo ser esse um motivo que os empregadores preferem contratar pessoas com alguma experiência no mercado de trabalho; ou ainda, acreditam que os jovens não se dedicam 100% para o trabalho, não conseguindo executar as metas e objetivos impostos para eles. (MESQUITA, 2011).

Cabe destacar que os jovens que pertencem às famílias mais pobres, precisam ingressar muito cedo no mercado de trabalho para poderem auxiliar nas despesas da casa; contudo não possuem uma escolaridade muito boa, pelo motivo de não conseguirem frequentar a escola. Em diversas situações, o cargo que esse jovem ocupa dentro de uma empresa é de menor relevância, sendo cargos braçais ou operacionais, possuindo assim poucas chances de conseguir crescer profissionalmente (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2013).

Com o passar dos anos, esses jovens percebem que estão ficando para trás e buscam novas soluções, realizando alguns cursos técnicos na sua área de atuação ou até

em outras, para conseguir crescer na empresa ou ir à busca de uma nova oportunidade (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2013). Nota-se que a inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho é composta por diversas características da cultura brasileira, marcada por desigualdades de oportunidades, mais especificamente para jovens mais pobres, os quais ocupam serviços de menor valorização, onde as jornadas e condições de trabalho não são boas, tanto no meio rural ou urbano, e ainda em construções e fábricas. É perceptível que jovens de famílias mais bem-sucedidas e de regiões mais desenvolvidas do Brasil a chance de encontrar melhores condições de trabalhos é favorável, ainda mais por possuírem já uma boa formação educacional (SANTOS; GIMENEZ, 2015).

Com as alterações dos sistemas educacionais no Brasil, no qual os jovens permanecem mais tempo estudando e ainda possuem melhores opções de ingressarem numa universidade pública ou privada, a sua entrada no mercado de trabalho acontece de forma mais tardia, contudo apresentam as melhores opções de vagas; desse modo melhorando aspectos de inserção dos mesmos no mundo do trabalho (SANTOS; GIMENEZ, 2015).

O mercado de trabalho no Brasil já passou por diversas transformações, pode-se citar três etapas principais, sendo a primeira entre o século XIX, por meio da produção capitalista, juntamente com aspectos da escravidão. A segunda etapa foi marcada pela passagem da sociedade urbana e industrial, e a terceira etapa, e atual, do século XXI, passando para o mercado de serviços. Dentro do mercado de trabalho brasileiro pode-se citar três modelos de segmentos para o trabalho, sendo eles o primário que engloba trabalhos agropecuários; o setor secundário sendo na parte da indústria de transformação e a construção civil; e a último terciário que engloba todas as atividades de serviço como, por exemplo, educação, saúde, entre outros (POCHMANN, 2020).

2.3 ESTUDOS ANTERIORES

Por meio de uma pesquisa bibliométrica na base de dados Scielo, para analisar estudos anteriores referente à inserção de jovens no mercado de trabalho, pode-se verificar que há um número considerável de publicações sobre o tema. Uma vez identificados, foram selecionados cinco estudos, sendo que foram escolhidos por serem

os mais recentes e também que possuem como objetivo mais próximo com a pesquisa em questão, os quais serão apresentados a seguir.

Inicialmente, destaca-se o trabalho realizado por Pontes et al., (2018). Os autores buscaram averiguar as diversas características das pessoas em relação a diferentes graus vinculados à impermanência no mercado brasileiro. Ainda buscou avaliar como os jovens estão em questão à rotatividade no mercado - se está alta ou baixa - por meio de particularidades pessoais, meio familiar, educação entre outros, usando como base de pesquisa o método *Logit Ordenado*. Os principais dados que foram utilizados no artigo foram extraídos do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2015. Os resultados apontam que do ano de 2001 a 2015 aumentou a rotatividade de empregos no Brasil, e também pessoas entre 18 a 35 anos são as que mais trocam de emprego; além disso, identificaram que com pessoas que possuem um grau de escolaridade superior a tendência de trocar muito de emprego é baixa (PONTES et al., 2018).

Por conta disso, o trabalho aplicado por Robayo e Estévez (2019) tem como objetivo analisar os fatores que afetam a taxa de desemprego jovem na Colômbia, dando uma atenção especial na educação, pois diversas descobertas confirmam a importância dela na conquista de empregos formais. Os resultados alcançados foram por meio de uma análise descritiva e de dados, e foi possível compreender que o desemprego juvenil é um dos grandes problemas da economia global. Além disso, se pode analisar que a Colômbia possui uma das maiores taxas de desemprego de jovens qualificados nos países Latino-americanos, contudo a taxa de desemprego de jovens com baixa escolaridade é um dos menores da região.

O artigo buscou ainda analisar a relação entre educação e emprego formal, no qual foi possível compreender que a educação não é um determinante, porém a mesma pode afetar na possibilidade de conseguir um emprego formal. Além do mais, as mulheres possuem mais problemas em relação ao mercado de trabalho, e também a experiência nele pode interferir em estar empregado e estar no setor formal (ROBAYO; ESTÉVEZ, 2019).

Em sequência, destaca-se o trabalho realizado por Becker (2019) que teve como foco investigar como a discriminação e as limitações das atividades causadas pela deficiência podem afetar a educação e o trabalho dos jovens com idade entre 15 e 24 anos. Uma vez que as restrições às oportunidades concedidas aos jovens afetam a sua

formação, elas também prejudicam a futura capacidade de inserção no mercado de trabalho.

Por consequência, procuraram estimar viabilidades de o jovem estudar/trabalhar e procurar emprego por meio do modelo logit multinomial. Neste trabalho, os dados utilizados foram por meio da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), de 2013 e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Essa pesquisa teve como propósito ainda identificar pessoas que possuem deficiência, sendo elas, a intelectual, física, auditiva e visual e ainda se elas podem causar alguma limitação nas atividades.

Martins; Scherdien e Oliveira (2019) buscaram contribuir para a produção teórica no campo da inserção profissional para analisar o processo de inserção profissional integrando-o aos conceitos de mobilidade e classe social, à luz das teorias de Pierre Bourdieu e Jessé Souza. Além do mais, propuseram que a inserção profissional seja analisada como um momento que pode aumentar as chances de mobilidade social, levando-se em conta aspectos históricos no Brasil. A pesquisa realizada pelos autores contribuiu com os estudos que eles próprios já haviam pesquisado para melhorar os aspectos da inserção dos jovens. Desse modo, apresentaram como sugestão uma agenda de pesquisa para ser utilizada nos próximos estudos. Além disso, outros elementos elencados são para melhorar e oferecer outras maneiras de acesso do ensino superior no Brasil, bem como, atestar que as organizações colaborarem no trajeto da inserção em diversas áreas profissionais, com estudos teóricos (MARTINS; SCHERDIEN; OLIVEIRA 2019).

Por último, constatou-se no trabalho de Marques (2020), o qual procurou destacar os processos de diferenciação que instauram desigualdades sociais nos itinerários de transição profissional. Primeiramente, é importante analisar as transformações no âmbito do ensino superior e dos mercados de trabalho; posteriormente, quais os principais indicadores que interpelam para uma análise crítica das fragilidades do sistema educativo e do mercado de trabalho português no contexto da União Europeia; e por último, através dos projetos *MeIntegra* e *O Potencial de Empreendedorismo na Universidade do Minho*, aprofunda-se criticamente aquelas tendências em curso, com enfoque nas reconfigurações da transição profissional dos jovens qualificados do ensino superior. Utilizando como metodologia estudos secundários nacionais e europeus, e ainda estatísticas oficiais e de estudos empíricos e

suas evidências, se buscou analisar as diferenças durante o processo de transição profissional, sendo da universidade para o mercado de trabalho (MARQUES, 2020).

Certificou-se, por meio da pesquisa, como principais resultados, que as situações e as mobilidades nas quais os jovens estão inseridos para se manterem no mercado de trabalho apresentam altas taxas, sendo praticamente as mesmas quando aborda o aspecto de desemprego; e ainda cabe destacar a vulnerabilidade, e precariedade dos vínculos contratuais, além disso constam com certas restrições aos seus direitos sociais. Dessa forma, havendo desperdícios de novos talentos, é necessário renovar e ter uma forma de trabalho, cuidando para não gerar desigualdades dentro do trabalho (MARQUES, 2020).

Observando os estudos, percebem-se diversos os fatores que podem interferir no processo de contratação, sendo um dos mais citados a educação, pois jovens que não possuem acesso ao sistema educacional encontram mais dificuldade para ingressarem em melhores opções de emprego, e ainda que mulheres e jovens deficientes encontram mais dificuldades para entrar no mercado de trabalho. Percebeu-se também que possuem diversas desigualdades de oportunidades no mercado de trabalho; contribuindo desse modo, com a perspectivas de compreender quais são as competências necessárias no mercado de trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo pode ser classificado como teórico-empírico. A pesquisa ancora-se na abordagem qualitativa, esta que visa entender, descrever e explicar os fenômenos sociais de maneira diferente, com maior profundidade (FLICK, 2009). Neste sentido, a abordagem qualitativa foi escolhida adequadamente para responder ao objetivo deste trabalho: compreender quais são os aspectos determinantes para a contratação de jovens, a partir do olhar do empregador. Além disso, este artigo tem uma natureza descritiva, já que os pesquisadores não interferiram nos fatos, apenas registraram, analisaram e interpretaram (PRODANOV; FREITAS, 2013).

A intenção deste estudo é, por meio das entrevistas em profundidade, explorar a percepção dos administradores. O uso dessa estratégia de pesquisa e se justifica porque, embora a literatura tenha vários estudos nessa área, ainda é possível que os fatores relacionados a inclusão de jovens no mercado de trabalho sejam aprofundados

(BECKER, 2019). Os critérios utilizados para selecionar os gestores que participaram da pesquisa foram os seguintes: (i) gestores de pequenas empresas; (ii) gestores que recentemente contrataram jovens profissionais; (iii) empreendimento estar localizado no Oeste de Santa Catarina. Esta seleção ela aconteceu por meio de conhecimento de empresas que possuem jovens na faixa etária de 18 a 25 anos ou que se encaixavam nos critérios já estipulados e também por meio de indicações, sendo assim alcançou um total de 08 respondentes da região, abordando assim um gestor de Itapiranga, dois gestores de Iporã do Oeste, dois gestores de São João do Oeste, um gestor de Santa Helena e dois gestores de Tunápolis.

Destaca-se que a entrevista foi elaborada a partir da pesquisa aplicada por Tatiane Garanhani (2014), a qual procurou analisar a inserção do jovem na busca do primeiro emprego no mercado de trabalho no município de Cacoal, estado de Rondônia. Portanto, a aplicação deste estudo ocorreu da seguinte forma: primeiramente realizou-se um levantamento das empresas que se enquadram nos critérios estipulados pelos pesquisadores. Ao identificar as empresas que se enquadram na pesquisa, foram realizados contatos telefônicos e pessoais, para explicação da pesquisa e forma de aplicação. As entrevistas ocorreram de 05 de agosto até 05 de setembro de 2020, sendo que 07 entrevistas aconteceram nas empresas dos entrevistados e 01 aconteceu de forma online através do Google Meet.

Para análise dos dados, estes foram separados em três constructos, interligando assim em cada construto as perguntas que tinham o mesmo sentido, para então posteriormente poder compreender melhor os resultados. O primeiro relaciona-se em características essenciais para inserção na empresa, a segunda apresenta informações diversas da empresa e por último a relação dos jovens na empresa. As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra, obtendo-se 103,81 minutos de gravação. Os dados obtidos foram submetidos à análise de conteúdo com a finalidade de buscar descrições das realidades vivenciadas pelos empresários quanto ao tema central deste estudo, fazer inferências, além de extrair conhecimento por meio das mensagens (BARDIN, 2011).

Cabe ressaltar que, anterior a pesquisa, o estudo foi submetido à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa e os procedimentos metodológicos, observando os preceitos éticos implicados na pesquisa com seres humanos, conforme descrição do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde. Foram observados ainda as

demais resoluções complementares, que incluem o sigilo quanto à identidade dos participantes e à adesão voluntária ao estudo atendendo a legislação brasileira, com utilização dos dados somente para fins acadêmicos e científicos

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

As análises foram organizadas por meio de três constructos principais. O primeiro aborda as características para os jovens conseguir se inserir na empresa, a o segundo aponta informações da empresa e a última está relacionada aos jovens na empresa. E ainda foi realizado um levantamento do perfil dos respondentes. Em seguida foi possível realizar um mapeamento das respostas que serão demonstradas nos quadros e nas análises a seguir.

4.1 PERFIL DOS EMPRESÁRIOS

A partir da aplicação das entrevistas, pôde-se levantar os seguintes dados da situação empírica:

Quadro 01: Perfil dos Respondentes

ID	GÊNERO	IDADE	ENSINO	RENDA	TEMPO DE EMPRESA	RAMO DAS EMPRESAS
E1	Masculino	39	Ensino Superior	1 a 3 salários	Acima de 4 anos	Vidraçaria
E2	Feminino	41	Ensino Superior	4 a 6 salários	Acima de 4 anos	Automóveis
E3	Masculino	43	Ensino Médio	4 a 6 salários	Acima de 4 anos	Materiais Elétricos
E4	Masculino	36	Ensino Superior	4 a 6 salários	Acima de 4 anos	Informática
E5	Feminino	22	Ensino Superior	1 a 3 salários	De 3 a 4 anos	Confecções
E6	Masculino	29	Ensino Médio	4 a 6 salários	Acima de 4 anos	Informática
E7	Feminino	59	Ensino Superior	4 a 6 salários	Acima de 4 anos	Supermercado
E8	Masculino	34	Ensino Superior	1 a 3 salários	Acima de 4 anos	Supermercado

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Pelas respostas recebidas, os resultados condizem com a realidade brasileira na qual ainda há um número expressivo de gestores do gênero masculino. Dados do GEM (2019) deixam perceptível que o gênero masculino (18,4%) possui grande parte de empreendedores já estabelecidos e mais ativos no mercado de trabalho em comparação com o gênero feminino (13,9%). Ao mesmo tempo, é importante destacar o expressivo número de gestores que possuem formação superior completo ou estão cursando no momento (75%), e de acordo com dados do GEM (2019) empreendedores que já estão estabelecidos no mercado representam menor percentual de formação superior, porém comparando com os empreendedores que estão entrando no mercado esses representam superioridade, são os que mais possuem formação superior.

Outro quesito é referente à renda mensal de cada entrevistador, a prevalência é de 4 a 6 salários mínimos (62,5%) e de 1 a 3 salários (37,5%). Ainda de acordo com os apontamentos do GEM (2019), os empreendedores apresentam uma renda mensal variando de 03 até 06 salários mínimos, ou até mesmo a maioria compreende se acima de 06 salários, sendo empreendedores iniciais e também aqueles que já estão estabelecidos no mercado de trabalho. Já em relação ao tempo que atuam na empresa, a maior parte dos empresários entrevistados está há mais de quatro anos trabalhando na empresa (87,5%).

4.2 CARACTERÍSTICAS PARA INSERÇÃO NA EMPRESA

No momento de contratar novos funcionários para a empresa, o gestor leva em consideração diversos aspectos e características, como por exemplo, a faixa etária, qual o salário para um jovem iniciante, a escolaridade exigida, e a importância de funcionário.

Quadro 02: Característica para inserir na empresa

ID	FAIXA ETÁRIA	SALÁRIO	ESCOLARIDADE	CAPACITAÇÃO
E1	Acima de 18 anos	1 a 2 salários	Ensino médio completo	Muito Importante
E2	Não tem preferência de idade	1 a 2 salários	Ensino médio completo ou superior	Muito Importante
E3	19 a 24 anos	1 a 2 salários	Não é exigido	Muito Importante

E4	Não tem preferência de idade	1 a 2 salários	Ensino médio completo	Muito Importante
E5	19 a 24 anos	1 a 2 salários	Ensino médio completo	Muito Importante
E6	Não tem preferência de idade	1 a 2 salários	Ensino médio completo	Muito Importante
E7	19 a 24 anos	1 a 2 salários	Ensino médio completo	Muito Importante
E8	Não tem preferência de idade	1 a 2 salários	Ensino médio completo	Muito Importante

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Na visão dos entrevistados, todos consideram extremamente importante a Capacitação dos funcionários. Para quatro gestores entrevistados, a idade não é fator determinante na contratação. Um estudo do Sebrae (2017) aponta que os empresários das micro e pequenas empresas estão mais inclinados a contratar jovens entre 25 a 39 anos. Quanto ao salário inicial para os funcionários, todos os entrevistados possuem a visão de pagar 01 a 02 salários mínimos, variando conforme o cargo que a pessoa irá ocupar.

Em relação à escolaridade exigida no momento da contratação, observou-se que prevaleceu como mínimo o ensino médio completo ou incompleto (75%). De acordo com as informações dos entrevistadores os autores Daniel, Santos e Lima (2014) apontam que em relação ao nível de escolaridade apresenta ainda uma diferença de salário entre homens e mulheres: as mulheres de 16 a 25 anos ganham menos que homens possuindo exatamente a mesma escolaridade. Se verifica também que o rendimento salarial tem tendência de aumentar de acordo com a escolaridade no mercado de trabalho. O gênero masculino com formação ensino médio completo contempla (7,22%) no setor primário e, por outro lado, as mulheres somente ocupam 4,87%. Em algumas empresas a escolaridade pode variar conforme o cargo do funcionário, podendo exigir alguma formação ou estar cursando o Ensino Superior. O gestor E3 cita que que não exige escolaridade, mas espera que o funcionário inicie os estudos quando entrar na empresa, para assim conseguir se manter no mercado de trabalho:

“Não exigimos escolaridade, optamos sempre em tipo assim, se ele não tem formação o pré-requisito é que se ele vem pra empresa, ele vai estudar. Se ele vem pra empresa e fica 1 ano, 2 anos e não se interessa pra estudar, então dificilmente consegue se manter, por causa da evolução do que o mercado nos exige, né?.(E3)”

“Varia de acordo com a função. Se for uma função administrativa, de preferência que esteja cursando superior. (E2)”

Conforme o entrevistado E2, a escolaridade exigida pode variar de acordo com o cargo que o funcionário possui na empresa, sendo assim, em certas ocasiões se faz necessário haver uma formação específica ou estar cursando um curso superior, no qual geralmente é em cargos mais administrativos. Quando abordado o tema sobre a importância de um funcionário bem capacitado foi unânime a resposta da necessidade. Cabe destacar que capacitação profissional, precisa estar em constante aperfeiçoamento, sendo ela por meio da educação, cursos profissionalizantes, graduações, treinamentos, aumentando assim os avanços tecnológicos, onde o mercado de trabalho está cada vez mais exigente para encontrar pessoal qualificado (REIS; DIEHL, 2017).

4.3 INFORMAÇÕES DAS EMPRESAS

Para compreender melhor as empresas dos entrevistados, foi realizado inicialmente um levantamento de quantos anos a empresa está no mercado de trabalho, número de funcionários e quantos destes estão na faixa etária de 16 a 24 anos, considerando assim que 6 empresas estão há mais de 10 anos no mercado de trabalho e a grande maioria apresenta mais de 10 funcionários. Contudo foi possível analisar que se encontram poucos jovens na faixa etária de 16 a 24 anos nas empresas, com uma variação de dois a três funcionários.

Ainda em relação às informações gerais da empresa, foi solicitado para os entrevistados responder se a empresa possui programas específicos que visam priorizar os jovens na inserção do primeiro emprego. Para os jovens encontrarem o primeiro emprego geralmente é um desafio, porque eles precisam conquistar um diferencial no mercado de trabalho. Conforme o gestor E1 a empresa não apresenta programas específicos, mas busca dar oportunidades e ensinar os jovens.

“A gente não tem programa específico, o que a gente busca é com o meu conhecimento, enquanto profissional, que eu tenho 20 anos de atuação no mercado, a gente busca dar oportunidade e ensinar, porque a gente faz os treinamentos técnicos dentro da empresa mesmo. (E1)”

“Nós vamos voltar daí, na verdade vai ser feito, lá em São Miguel já foi encaminhado o estagiário, né? (E8)”

“A gente não tem um programa implantando, né? Gostaria muito, até já queria ter feito turmas, pra eu ensinar eles pra trabalhar, mas não consegui, né? Mas menores aprendizes que vêm do Senai, nós somos qualificados e cadastrados pra fazer. Então se hoje vem um menor aprendiz pra empresa, ele pode trabalhar, tem toda a documentação feita e a gente tem o carinho do jovem, né? (E3)”

Entre as empresas entrevistadas, nenhuma apresenta um programa específico que visa priorizar os jovens no primeiro emprego, contudo, a grande maioria demonstrou interesse em oferecer, sendo por meio de treinamentos próprios, criar turmas com jovens para irem ingressando no mercado ou ainda através de programas desenvolvidos pelo governo, sendo ele, o estágio por meio do CIEE.

Conforme os autores Longaray et.al (2018), no Brasil, o jovem acaba sofrendo por não possuir experiência e qualificação para se inserir no mercado, sendo assim para reduzir os índices de desemprego juvenil, se dá importância para programas que preparam e incluem os jovens no mercado de trabalho. Por conta disso, foi criada uma Lei Federal para que empresas de porte médio e grande contratem jovens de 14 a 24 anos, para profissionalizar e capacitar tanto na prática quanto na teoria. Os programas colaboram de forma expressiva no desenvolvimento dos jovens para ingressarem no mercado de trabalho. Ainda de acordo com os autores Longaray et.al (2018) foi desenvolvido o programa Jovem Aprendiz, que tem como objetivo inserir os jovens no mercado de trabalho e também auxiliar na qualificação profissional do jovem.

Em algumas situações, as empresas podem preferir não contratar jovens que estão em busca do seu primeiro emprego, pois a empresa compreende que pode representar dificuldades para a mesma. Olhando sob esse viés, algumas adversidades relatadas pelos gestores dizem respeito à falta de experiência dos jovens, a insegurança, conhecer somente a teoria, não saber a realidade na prática, percebidos pelo entrevistado E2 “Às vezes é a falta de experiência, porque depende muito da função, se é uma função mais específica já exige um pouco de conhecimento. ” Neste mesmo olhar:

“Ah, eles têm bastante medo, assim, por ser uma área da costura e tudo, que é bastante complicado, não é um trabalho fácil, então a gente sempre tá aberto a oportunidades e tudo pra quando eles vêm. A gente é bem – como eu posso explicar? – bem cauteloso nessa parte, compreende o lado, tem bastante empatia. Então assim, eles levam um ano até aprender tudo o que eles têm que fazer aqui, então não é tão fácil, mas assim, eles têm bastante medo, geralmente. Mas é bem tranquilo, assim, a gente sempre tá disposto a ensinar. (E5)”

“A maior dificuldade é que eles saem de lá, tipo, até da própria (FAI) às vezes sem saber formatar um computador ou só sabem isso. Tipo, eles sabem muita teoria, mas não sabem na prática. E às vezes assim também, eles têm bastante teoria, mas, tipo assim, falta jogo de cintura, falta conversar com o cliente, falta cativar o cliente, falta... primeiro de tudo, vamos dizer assim, tu tem que saber fazer o serviço? Tem. Mas se tu não conseguir falar com o cliente, conversar com o cliente, esse cliente nem quer mais que tu volte. (E6)”

Na visão dos autores Barreto et.al (2010) um dos grandes desafios apontados pelos gestores é saber como se relacionar com a nova geração “Y”, para conseguir inserir eles no mercado de trabalho. Outra situação que pode ser apontada é a baixa qualificação da força de trabalho, a falta de comprometimento e engajamento com outras pessoas, o trabalho em equipe, diversidade de gêneros e a tecnologia. Desse modo Garanhani (2014) já apontava que são diversas as dificuldades encontradas pelos empresários, sendo elas bem divergentes, cita que as principais dificuldades identificadas pelos jovens é falta de comprometimento, a qualificação e habilidades. Contudo no ponto de vista dos jovens encontram-se poucas vagas de emprego e a escolaridade interfere no momento de inserir no mercado de trabalho.

4.4 COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA OS JOVENS

A última etapa da entrevista com os gestores buscou compreender quais as competências necessárias para o jovem ingressar na empresa; quais são as suas vantagens e desvantagens; se a empresa proporciona incentivos para os jovens e o que a empresa espera desse jovem recém-contratado. Relativo às competências necessárias que o jovem deve possuir para ser contratado, é possível compreender que os gestores levam em consideração diversos requisitos como, por exemplo, uma boa comunicação, ser proativo, um relacionamento interpessoal e de acordo com entrevistado E7 a informática nos tempos atuais se torna muito importante no momento de uma contratação.

“É relacionamento interpessoal, a vontade de aprender coisas novas, porque como o nosso ramo, ele é sob medida, então tu nunca tá fazendo a mesma coisa e, assim, ele conseguir se expressar bem, tanto pra entender o que a gente quer e conseguir nos trazer também as dificuldades dele, né? (E1).”

Seguindo na mesma linha de pensamento dos entrevistadores, a autora Garanhan (2014) já apontava que algumas competências se fazem necessárias para os jovens conseguirem permanecer no mercado de trabalho. Os empreendedores acreditam que uma das principais competências é a iniciativa, realizar as funções sem ser obrigado, identificar o serviço que precisa ser desenvolvido, outra competência essencial é o relacionamento interpessoal e ser uma pessoa determinada. No ponto de vista dos autores Neves, Gonçalves e de Lima (2015) outras situações que podem influenciar os gestores no momento de uma contratação, é a escolaridade, se já possui outra experiência profissional e também a idade é um fator que pode ser levado em consideração.

Conforme grande maioria dos entrevistados, uma das maiores vantagens que é possível moldar os jovens de acordo com as necessidades da empresa, porém essa vantagem em certas ocasiões pode se tornar uma desvantagem que seria o tempo que a empresa leva para moldar esses funcionários, demandando certo tempo, estando desse modo em concordância com a fala do gestor E4.

“Então, vantagem hoje: tu consegue moldar um funcionário, no caso, conforme a tua necessidade, conforme... são os princípios que a empresa trabalha, né? Outra vantagem, o funcionário vem sem nenhum vício que ele já adquiriu em outras empresas, né? A desvantagem. Desvantagem seria o tempo que tu tem que investir pra ensinar ele, porque assim, às vezes eles não têm noção nenhuma de mercado, não tem noção nenhuma de atendimento, relacionamento com pessoas, então, na verdade, é uma desvantagem, mas que eu acho que as vantagens, elas superam essa questão, né? (E4)”

“Uhum. Então assim, vantagens são inúmeras, que os jovens, eles têm uma facilidade muito mais rápida de aprender, que nem pra tu explicar pra uma pessoa de mais idade, tudo é um pouquinho mais complicado. Mas assim, pra um jovem é bem mais fácil de inserir toda a informação pra ele. Agora, quanto às desvantagens, eles são, de certa forma, assim, muitas vezes eles não têm aquele foco. Alguns, né? Então acontece que eles desistem fácil, não tem aquele objetivo traçado da vida deles ainda. Então, muitas vezes, a gente contrata, aí não foi aquilo que eles queriam e de uma hora pra outra já desistem. (E5)”

“A pessoa, muitas vezes, se a pessoa tem interesse, ela tá apta a aprender e se moldar conforme o que a empresa busca e aí a pessoa com mais idade muitas vezes já vem com os seus vícios, né? De momento, dependendo da função, não vejo desvantagem nenhuma, só se fosse uma função mais de gerência, que aí seria mais difícil, né? Porque ela não teria a experiência necessária ainda. Mas não vejo restrição. (E2)”

Conforme aponta Barreto et al (2010) um grande desafio ou até mesmo uma desvantagem de se contratar jovens é que eles não possuem um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, e também de se adaptarem às políticas da empresa. De acordo com Lodi (2011), existem diversos pontos desfavoráveis em contratar jovens, eles podem acabar trocando de emprego logo, os jovens ainda não sabem o que querem, se sentem perdidos e também pode acabar gerando conflitos com funcionários mais velhos.

Como vantagens, Garanhani (2014) aborda neste caso especificamente o jovem aprendiz, pois ele pode representar baixos custos para a empresa; pode ser moldado conforme as necessidades e normas da empresa; não apresenta vícios de outros empregos, qualificando-o dentro da empresa conforme as culturas e valores organizacionais. Por outro lado, a desvantagem é a falta de experiência e falta de segurança. Um ponto negativo a ser ressaltado é que o jovem aprendiz pode gerar muitas burocracias para as empresas, pois é necessário seguir a lei.

Os gestores, quando realizam a contratação de um novo funcionário, apresentam diversas expectativas sobre ele e quando se fala em contratar um jovem não é diferente, se espera que ele apresente boa vontade, esteja disposto a trabalhar, saiba lidar com as situações do dia a dia, e compreenda as etapas dos processos, sabendo respeitá-las. Conforme o entrevistado E6 é necessário saber trabalhar em equipe e não chegar à empresa achando que sabe mais que os outros.

“Ah... se espera o básico, né? Que saiba falar com pessoas, que saiba lidar com pessoas, que saiba trabalhar em equipe, né? Então a primeira coisa é isso aí, que venha com uma educação boa, que saiba lidar com pessoas, saiba conversar e saiba se entrosar com a equipe. (E6)”

“Aqui é a mesma pergunta... assim, ó, as competências, aquelas três lá: proatividade, relacionamento e siga o processo. Ah, você quer evoluir, quer melhorar, sabe? A gente tem alguns casos que remuneram bem melhor do que outros, né? Então algumas pessoas acabam ficando, mas às vezes as pessoas querem uma oportunidade para serem melhor remunerados, eu acho, mais do que normalmente. Então sabe, de usar essa oportunidade às vezes de primeiro trabalho, primeiro emprego pra criar a tua identidade, pra que isso sirva de referência... (E8)”

Conforme o autor Bomfim (2012), são diversas as expectativas que os empresários têm dos seus funcionários. As competências profissionais estão

relacionadas com a aptidão e a formação, e isso que a qualificação precisa ser contínua. Quando se fala em habilidades, empresários esperam que funcionários saibam trabalhar em equipe, além de atitudes com expectativa que sejam éticos perante todas as situações. Outra questão importante a ser ressaltada é que as competências dos profissionais podem apresentar uma variação de acordo com cada empresa e as funções desenvolvidas.

Na visão de Dutra e Camelo (2019), os jovens precisam compreender que o primeiro emprego é essencial para a sua carreira; desse modo, os gestores esperam também que eles saibam desenvolver técnicas de aprendizagem e ainda que os jovens aproveitem as oportunidades que a empresa oferece para o seu desenvolvimento profissional, estando sempre em busca de aprendizado. Diversas empresas proporcionam incentivos para os jovens buscar profissionalização para agregar mais valor para empresa, trazendo novos conhecimentos e resultados favoráveis. Conforme o entrevistado E3, eles procuram oferecer essa profissionalização através de cursos técnicos em parceria com o SENAI e também em empresas que eles são representantes.

“A facilidade é... facilidade, assim, a gente tem o pré-requisito, a oportunidade de vincular ele a um SENAI, algum curso técnico, muitas vezes a empresa faz cursos pra toda a equipe, né? E também a empresa, como ela é representante de grandes empresas, por exemplo, a Weg e Schneider, a empresa, sendo opção do funcionário ou ele manifestando esse potencial, a gente pode colocar ele em treinamentos periódicos nessas grandes indústrias para formar ele pra nossa realidade, né? Mas a empresa tem essa possibilidade de ingressar ele no SENAI, tem esse vínculo aberto ou pelo menos conhece os meios de fazer isso. (E3)”

“Uhum. Então assim, a gente tem bastante cursos e tudo, que a gente sempre foca bastante, através da SEBRAE também, e de todos os incentivos da Prefeitura. Então a gente, tipo, como eu posso explicar? A gente incentiva bastante o estudo, pra ele ter uma formação, alguma coisa nesse sentido, e ainda a gente também tenta sempre focar nessas consultorias e tudo que a gente também investe. (E5)”

Outra maneira de as empresas apresentarem profissionalização para os jovens e outros funcionários é através do SEBRAE, por meio dos cursos que disponibilizam, ainda incentivos das prefeituras e as Associações Comerciais e Indústrias de cada município. De acordo com o autor Borges (2015), a qualificação dos funcionários representa diversos benefícios para a própria empresa, melhorando a sua produtividade e eficiência, podendo assim alcançar uma maior lucratividade. A profissionalização

pode ocorrer por meio de treinamentos podendo essa ser de forma contínua, para melhorar ainda mais os seus conhecimentos e competências.

Conforme os autores Neves, Gonçalves e de Lima (2015), a educação no Brasil necessita de investimentos e de uma maior atenção porque, por meio dela, os jovens conseguem adquirir uma experiência profissional durante o ensino fundamental ou superior. Contudo se faz necessário também incentivar os empresários a realizar contratações de jovens e profissionalizá-los para o mercado de trabalho, oferecendo os conhecimentos práticos já adquiridos pelos gestores. Definir um funcionário ideal para empresas geralmente é uma situação muito complicada para os empresários, contudo possuem expectativas, esperam certas habilidades, competências, o que saliente o E7 *“Funcionário ideal é aquela pessoa que sabe trabalhar em equipe e que traz um retorno para a empresa”*, ainda:

“Funcionário ideal é assim, ó: é proativo, comprometido e que, assim, realmente vista a camisa da empresa, comprometimento. Eu acho que é o principal, o resto, questão salarial ele vai fazendo conforme o seu rendimento. Eu acho que hoje o funcionário mesmo faz o seu salário, conforme o resultado que ele proporciona pra empresa, né? (E4)”

Outra importante competência ressaltada pelo gestor E7, que o funcionário ideal é aquele que representa um retorno para a empresa, por meio do seu trabalho desenvolvido dentro da empresa, e também que saiba trabalhar com seus colegas de serviço. De acordo com Almeida e Cavalcante (2014), para as empresas encontrarem um funcionário ideal nem sempre é uma tarefa fácil, contudo cada empresa tem algumas ferramentas de recrutamento que podem auxiliar os empresários nesses momentos, pois primeiramente o gestor precisa definir um perfil adequado de acordo para a função, identificando assim habilidades e conhecimentos necessários. São diversas as atividades realizadas pelos funcionários na empresa que, no decorrer dos anos, podem acabar prejudicando os mesmos, ou até mesmo atitudes perante a sociedade, pois geralmente a pessoa passa a ser reconhecida por trabalhar em determinada empresa. Diversos entrevistados citam que a principal atitude que acaba prejudicando é a falta de comprometimento dentro da empresa.

“Então, hoje um sério problema é a conduta nas redes sociais, né? Isso é um problema muito sério, porque a pessoa tá trabalhando na empresa, mas lá fora ela continua sendo da empresa. Então, assim, hoje um bom código de

conduta nas redes sociais é uma coisa que eu converso bastante e que a gente tenta incentivar, porque a pessoa fora mesmo...(E4)

“Falando do primeiro emprego, é uma situação que, de repente, ele não tem uma noção de como funciona, então ele acaba não tendo o comprometimento que seria necessário pra se comportar dentro da empresa, né?”. (E1)”

Na visão dos autores Ribeiro e Santana (2015), para a empresa conseguir se destacar no mercado de trabalho, ela também precisa de pessoas qualificadas para comporem a empresa. Por conta disso, o empresário espera diversas atitudes dos funcionários, que estejam motivados, satisfeitos com o trabalho, capacitados, que tenham iniciativa e vontade de trabalhar, e que procurem se autoafirmar profissionalmente, se o funcionário não possuir essas atitudes pode acabar se prejudicando e prejudicando a empresa.

De acordo com os autores Vitoria; Rego e Boas (2016) compreender as atitudes dos jovens permite aos empresários saber como eles se comportam dentro das organizações e fora delas. É importante ressaltar também que os jovens podem apresentar atitudes diferentes perante a funcionários mais velhos, precisando assim o gestor saber lidar com as determinadas situações. Quando os jovens acabam ingressando em seu primeiro emprego, geralmente as empresas acabam apresentando todos os processos que possuem dentro das mesmas, podendo ser através de treinamentos, proporcionando evolução dentro da empresa com o auxílio dos outros colaboradores, conforme o entrevistado E6.

“Sim. Tipo assim, quando ele é contratado, ele vai passar praticamente por todos os processos da empresa um pouquinho, mas ele vai, tipo, gradativamente aprendendo, né? Ele vai pra um setor, daí lá ele vai aprender, ele vai ter que se destacar um pouquinho, daí ele passa pra um outro setor, ele tem que se destacar e vai ter que... daí ele vai evoluindo, né? (E6)”

“Existe, porque todos os cursos que existem através das CDLs, né, a gente faz questão que todos façam os cursos e, tipo, palestras, que assistam também. (E7)”

Na visão dos autores Carvalho, Nascimento e Serafim (2012), um método de a empresa profissionalizar os jovens é por meio de treinamentos realizados pela organização ou também de maneira externa através de cursos e palestras, dessa forma a empresa e os funcionários acabam adquirindo novos aprendizados. Seguindo na mesma

linha de pensamento, os autores Dutra e Camelo (2019) acreditam que por meio do treinamento é possível agregar novos conhecimentos, habilidades ligadas com a realização das funções no trabalho, alcançando desse modo os objetivos da empresa e dos colaboradores. Empresas contratam jovens que já possuem alguma experiência no mercado de trabalho eles podem apresentar diversas vantagens para os empresários, sendo que estes não precisam gastar tempo ensinando os mesmos, a pessoa pode entrar para a empresa e começar logo a trabalhar, porém precisa ter experiência no mesmo ramo.

“A vantagem é que ele está pronto pro mercado, né? Então a empresa não vai precisar ter o ônus de ter que estar formando esse profissional, né? Então ele já sai ganhando mais, mas ele já tem uma rentabilidade de retorno ou de produção muito maior do que um sem formação. (E3)”

“A vantagem é a bagagem de clientes que eles trazem, né? Então geralmente é alguém que trabalhou bastante tempo num outro lugar, num outro ramo parecido, ele cativou pessoas lá e ele acaba trazendo junto pra empresa, né?. (E7)”

“Vantagem... muitas vezes é vantagem e outras vezes não, porque geralmente a empresa, ela molda o seu funcionário do jeito que, né? Cada empresa tem o seu jeito diferente de conduzir isso, então, pra nós, eu já gosto de pegar uma pessoa e moldar ela pra se adequar às nossas necessidades. (E6)”

Conforme o entrevistado E7, uma das grandes vantagens de um profissional com experiência na mesma função é que ele pode acabar trazendo novos clientes para empresa; contudo outro entrevistado E6 acredita que, em certas ocasiões, pode não aparentar ser uma vantagem, pois não tem as atitudes que a empresa deseja. Sendo assim, na mesma linha de pensamento dos entrevistados, Garanhani (2014) compreende que as principais vantagens em contratar jovens com experiência é de que se precisa um menor tempo para ensinar eles, sendo evidenciado 40% da principal vantagem, precisando apenas se adaptar ao ritmo que a empresa possui. Além do mais, o profissional consegue compreender as informações de forma mais ágil, com uma maior participação e desempenho das suas funções com maior qualidade

Outro questionamento feito aos entrevistados é referente às políticas públicas. Buscou-se compreender a visão dos empresários quanto ao papel da empresa para reduzir o alto índice de desemprego juvenil, e houveram respostas divergentes. Por um lado, entrevistado E2 acredita que políticas públicas podem beneficiar os jovens, através

do programa jovem aprendiz; já o entrevistado E7 cita que o mesmo programa apresenta muitas burocracias para realizar a contratação.

“Olha, acredito que sim. Por enquanto a gente não tá trabalhando com isso, mas, assim, no momento que começa a aumentar mais a demanda, precisando de mais funcionários, acho bem viável ter políticas que dão alguma vantagem pro empregador. E daí de oferecer oportunidades para eles poderem ter a experiência necessária pra entrar no mercado de trabalho, né? (E2)”

“Eu acho que não. Eu acho que ainda a lei tá bem clara, ela faz quase de tudo pro jovem não trabalhar. É bem difícil, a gente nem consegue se enquadrar com o jovem aprendiz. Eu só consigo contratar a pessoa com carteira assinada mesmo e eu pago a mesma coisa pra um jovem aprendiz do que eu pagaria pra contratar uma pessoa maior. Então em questão trabalhista não tem benefício nenhum, né? Então muitas vezes, tipo, a gente ainda tem que dar um jeitinho pro jovem aprendiz trabalhar, porque se depender das leis públicas não tem benefício. (E7)”

De acordo com Cunha; Araújo e Lima (2015) torna-se possível compreender que o desemprego se encontra mais presente entre os jovens do que nas outras faixas etárias, destaca-se também que jovens com menor experiência de trabalho apresentam mais dificuldade para ingressar no mercado. Por esses motivos, é essencial que as políticas públicas em relação à inserção dos jovens precisam ser qualificadas e a alternativa é garantir uma melhor educação, e também implantação de programas que facilitam o jovem inserir no primeiro emprego para adquirir experiência e se sentir mais reconhecido pelos gestores. Conforme Santos e Gimenez (2015), nas últimas décadas - foram diversas as transformações que ocorreram nas políticas públicas no Brasil, destacando pontos positivos em relação à inserção laboral juvenil no mercado de trabalho brasileiro, o qual aumentou muito a necessidade de pessoas com formação técnica. Por conta dessa formação, o ensino médio profissionalizante vai acabar se tornando uma ferramenta muito essencial para a formação, tratando-se de um desenvolvimento através da política pública do Brasil. De uma forma sucinta, apresenta-se as competências e expectativas evidenciadas pelos gestores durante as entrevistas:

Quadro 03: Competências e expectativas na visão dos gestores

Competências	Expectativas
Boa Comunicação	Boa vontade e dispostos a trabalhar
Ser proativo	Lidar com as situações do dia a dia

Relacionamento interpessoal com clientes e colegas de serviço	Compreender as etapas dos processos
Conhecimentos básicos em informática	Trabalhar em equipe

Fonte: Dados da pesquisa 2020

Portanto, os jovens e também as empresas conseguem entender quais são as competências e expectativas necessárias que os jovens devem possuir para ingressar de maneira mais qualificada e preparados para o mercado de trabalho, sendo que as mais ressaltadas foram a boa comunicação e boa vontade e disposição para o trabalho. A seguir apresenta as principais considerações do presente trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou compreender as competências necessárias na contratação de jovens, a partir da visão do empregador. A pesquisa foi realizada no formato qualitativo e descritivo, aplicado por meio de entrevistas com 8 empresários da região Oeste Catarinense.

As principais conclusões evidenciam que as competências necessárias são: possuir uma boa comunicação; ser proativo; saber se relacionar com clientes e colegas de serviço; possuir conhecimentos de informática. Ainda os empresários esperam que os jovens apresentem boa vontade, estar dispostos a trabalhar; saber lidar com as situações do dia a dia; compreender as etapas dos processos; saber respeitá-las e ainda conseguir trabalhar em equipe.

Outro ponto de destaque é que o fator idade nem sempre é um empecilho para se entrar no mercado, mas sim as condutas praticadas. Os gestores apontam que as principais vantagens de contar com jovens no quadro de colaboradores é a possibilidade de moldar o perfil profissional conforme as necessidades da organização. Ainda, suas principais dificuldades quando contratam jovens em busca do seu primeiro emprego estão na falta de comprometimento, falta de experiência, a insegurança, contém só conhecimentos na teoria.

Salienta-se que os fatores debatidos são decisivos para se estreitar a distância entre a inexperiência e incerteza iniciais dos jovens com os objetivos e expectativas dos empresários. Portanto, as implicações práticas do trabalho podem ser percebidas no

debate das competências almejadas pelos empresários, apesar da dificuldade para definir um único conjunto de competências que aborda a relação empregador X jovens, pensar sobre as suas dificuldades, com suas particularidades, generalidades e singularidades requer posicionamentos sólidos e precisam ser debatidos continuamente.

Com a finalidade de contribuir com as pesquisas relativas aos jovens no mercado de trabalho, este estudo traz como contribuição um olhar mais apurado sobre a percepção dos empresários em relação ao ingresso dos jovens nas empresas do Extremo Oeste de Santa Catarina. Para as empresas contribui no momento de realizar a contratação de um jovem, pois eles geram menos custos para as empresas e conseguem se adaptar com mais facilidade, já para os jovens tem como contribuição facilitar o processo de inserção no mercado de trabalho, entrando assim de maneira mais qualificada e preparados com as frequentes adaptações do mercado.

Como principal limitação destaca-se o número de entrevistados, não podendo generalizar os resultados aqui apresentados para outras empresas, especialmente inseridas em outros contextos regionais. Sugere-se que o estudo seja ampliado para um número maior de empresas com fins de verificar a existência de diferentes visões entre elas e se os resultados encontrados na presente investigação ocorrerão também em outras empresas e realidades.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, S. T. E.; CAVALCANTE, C. E. “Temos Vagas!” Recrutamento e seleção em agências de emprego da cidade de João Pessoa/PB. **Revista Organizações em Contexto**, v. 10, n. 19, p. 49-70, 2014.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.
- BARRETO, L. M. et al. Gestão de pessoas: projetando desafios e tendências para 2015. In: **VI Encontro de estudos organizacionais**, Anais... Florianópolis: AnPAD, mai. 2010
- BECKER, K. L. Como a deficiência afeta a educação e o trabalho de jovens no Brasil. **Nova economia.**, Belo Horizonte, v. 29, n. 3, p. 1009-1039, Dec. 2019.
- BOMFIM, R. A. Competência profissional: uma revisão bibliográfica. **Revista Organização Sistêmica**, v. 1, n. 1, p. 46-63, jun. 2012.
- BORGES, Â. Jovens em mercados de trabalho em mudança: Indicações a partir da trajetória de dois grupos geracionais. **Última década.**, Santiago, v. 24, n. 44, p. 195-225, jul. 2016.
- BORGES, J. C. A Qualificação Profissional do Trabalhador para o Mercado de Trabalho e Ambiente Organizacional. (Artigo de Mestrado) - **Faculdades Integradas de Taquara** - FACCAT, p. 01-17, 2015

- CARVALHO, A. V. de; NASCIMENTO, L. P. do; SERAFIM, O. G.. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. Rev. São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- CASARI, P. Segmentação no mercado de trabalho brasileiro: diferenças entre o setor agropecuário e os setores não agropecuários, período de 2004 a 2009. 2012. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - **Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Universidade de São Paulo**, Piracicaba, 2012.
- CIEE. **Relatório de Atividades – Balanço Social 2019**. 2020. Disponível em: <https://portal.ciee.org.br/institucional/biblioteca-digital/balanco-social-ciee/relatorio-de-atividades-2019/>. Acesso em: 09 jul. 2020.
- DA CUNHA, D. A., DE ARAÚJO, A. A., & DE LIMA, J. E. Determinantes Do Desemprego E Inatividade De Jovens No Brasil Metropolitano. **Revista De Economia E Agronegócio**, v. 9, n. 3. p.369-39, 2015.
- DANIEL, L. P. SANTOS, J. L. dos; LIMA, J. E. de. A Inserção Dos Jovens No Mercado De Trabalho: Uma Análise Para a Região Centro-Oeste. **Planejamento e Políticas Públicas - Ppp**, Brasília, v. 43, n. 2, p. 127-154, dez. 2014.
- DUTRA, C. A. F.; CAMELO, S. G. Programa de Estágio na Empresa Alpha S/A: Um Estudo de Caso sobre o Programa Transformar. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 2, p. 168-191, 2019.
- FLICK, U. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- GARANHANI, T. A inserção do jovem em busca do primeiro emprego no mercado de trabalho de Cacoal - RO. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - **Universidade Federal de Rondônia**, Cacoal, 2014.
- GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A. D. Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal do Nordeste: Um estudo mesorregional. In: **Xvi Encontro Nacional De Estudos Populacionais**, 16., 2008, Caxambu. Anais [...]. Caxambu: Adep, 2008. p. 1 - 19.
- GUIMARÃES, A. Q.; ALMEIDA, M. E. Os Jovens e o Mercado de Trabalho: Evolução e Desafios Da Política De Emprego No Brasil. **Temas de Administração Pública**, Belo Horizonte, v. 8, n. 2, p.2-26, jul. 2013.
- IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2019** / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 2019.
- GEM. **Empreendedorismo no Brasil – 2019**. Relatório Executivo. 2019
- ILO. **Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs** International Labour Office – Geneva: ILO, 2020.
- KON, A. Brazilian Labor Market REGIONAL patterns: an Approach to Gender Divergences. **Planejamento e Políticas Públicas - Ppp, Brasília**, v. 33, n. 1, p.223-255, jul. 2009.
- KON, A. Segmentação ocupacional dos trabalhadores brasileiros segundo raça. **Anais do XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, Caxaambí, v. 14, n. 35, p.1-19, jul. 2004.
- LODI, J. B. Recrutamento de Pessoal. 4º ed. São Paulo, Livraria Pioneira, 2011, p 18, 83.
- LONGARAY, A. A.; LOURENÇO, N. B.; MUNHOZ, P. R.; TONDOLO, V. G.; AMARAL, T. A. Programas de Aprendizagem Profissional para Jovens: Proposta de Mapeamento da Produção Científica sobre o Tema. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 9, n. 2, p. 2512-2532, 2018.

- MARTINS, B. V.; OLIVEIRA, S. R. D. Reflexões sobre a Empregabilidade dos Jovens Provenientes de Cursos Superiores de Tecnologia. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 1, p. 37-54, 2017.
- MARTINS, B. V.; SCHERDIEN, C.; OLIVEIRA, S. R. D. Estrutura de classe e mobilidade social no processo de inserção profissional de jovens no Brasil: reflexões e agenda de pesquisa. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 564-576, Sept. 2019.
- MARQUES, A. P. P. Na Fronteira Do Mercado Do Emprego: Jovens, Trabalho E Cidadania. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 18, supl. 1, e0024981, 2020.
- MESQUITA, M. R. A inserção dos jovens no mercado de trabalho e o acesso aos direitos trabalhistas no Brasil dos anos 2000. **Tese de Doutorado. Campinas, Universidade Estadual de Campinas**. 2011.
- NEVES, M. C. R.; GONÇALVES, M. F.; LIMA, J. E. Empregabilidade dos jovens no Nordeste: fatores de influência. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n. 2, p. 61-81, 2015.
- OLIVEIRA, S. R. D. Inserção Profissional: Perspectivas Teóricas e Agenda de Pesquisa. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, [s.l.], v. 6, n. 1, p.124-135, 31 mar. 2012. Departamento de Empreendedorismo e Gestão da UFF.
- POCHMANN, M. Tendências selecionadas no mundo do trabalho no Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 89-99, janeiro de 2020.
- PONTES, R. P. et al. O Comportamento De Jovens E Adultos No Mercado De Trabalho Brasileiro Com relação à Permanência No Emprego. **Rev. econ. contemp.** Rio de Janeiro, v. 22, n. 3, e182237, 2018.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D. F. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- REIS, B. B. D.; DIEHL, L. Planejamento de Carreira de Formandos e Recém-Formados do Ensino Superior. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 2, p. 564-575, 2017.
- RIBEIRO L. A.; SANTANA L. C. de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, Cairu, v. 02, n. 02, p. 75-96, jun. 2015.
- ROBAYO, C. D. C.; ESTÉVEZ, J. G.. Desempleo juvenil en Colômbia: La educación importa? **Revista Finanzas y Política Económica**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 101-127, 2019. Editorial Universidad Catolica de Colômbia.
- SANTOS, A. L. D.; GIMENEZ, D. M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Estud. av.** São Paulo, v. 29, n. 85, p. 153-168, dezembro de 2015.
- SANTOS, D. M. Z. D. Flexibilização Da Norma Trabalhista No Brasil. 2005. 81 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Direito, **Universidade de Caxias do Sul**, Caxias do Sul, 2005.
- SEBRAE. **Análise do CAGED. Admissões nos pequenos negócios, em 2016, por faixa etária**. SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. – Brasília, 2017
- SIMÕES, L. G.; HERMETO, A. M. Padrões recentes de inserção e mobilidade no trabalho doméstico no Brasil metropolitano: descontinuidades e persistências. **Rev. bras. estud. popul.**, São Paulo, v. 36, e0096, 2019.
- VITORIA, Andreia; REGO, Arménio; BOAS, Madalena Vilas. Atitudes perante os Trabalhadores mais Velhos: A Perspectiva dos Estudantes Universitários. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 32, n. 2, e322210, 2016

