



Faculdade de Pindamonhangaba



**Daniela Macedo de Moura
Fernanda Zangiacomi Andrade**

**PRIMEIRO EMPREGO:
A dificuldade do jovem no mercado de trabalho**

**Pindamonhangaba – SP
2014**



Faculdade de Pindamonhangaba



**Daniela Macedo de Moura
Fernanda Zangiacomi Andrade**

**PRIMEIRO EMPREGO:
A dificuldade do jovem no mercado de trabalho**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para obtenção do Diploma de Recursos Humanos pelo Curso Tecnologia de Recursos Humanos da Faculdade de Pindamonhangaba.

Orientador: Prof.^a Me. Frederico Cardoso Soderro Toledo

**Pindamonhangaba – SP
2014**

Moura, Daniela Macedo de; Andrade, Fernanda Zangiacomi
PRIMEIRO EMPREGO: A DIFICULDADE DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO/
Moura, Daniela Macedo de; Andrade, Fernanda Zangiacomi/ Pindamonhangaba-SP: FAPI
Faculdade de Pindamonhangaba, 2014.
38f. : il.

Monografia em Tecnologia de Recursos Humanos FAPI-SP.

Orientador: Prof. Me. Frederico Cardoso Sodero Toledo

1 Breve Histórico – O Trabalho. 2 Globalização e O Jovem no Mercado de Trabalho. 3
Previsões legais de acesso e as dificuldades do jovem no mercado de trabalho.

I Primeiro Emprego: A dificuldade do jovem no mercado de trabalho

II Moura, Daniela Macedo de; Andrade, Fernanda Zangiacomi



**DANIELA MACEDO DE MOURA
FERNANDA ZANGIACOMI ANDRADE**

**PRIMEIRO EMPREGO: A DIFICULDADE DO JOVEM NO MERCADO DE
TRABALHO**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para obtenção do Diploma de Tecnólogo pelo Curso de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade de Pindamonhangaba

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. _____

Assinatura _____

Nosso dia vai chegar
Teremos nossa vez
Não é pedir demais
Quero justiça,
Quero trabalhar em paz
Não é muito o que lhe peço
Eu quero trabalho honesto
Em vez de escravidão
Deve haver algum lugar
Onde o mais forte
Não consegue escravizar [...]

Fábrica (Renato Russo)

RESUMO

Esse trabalho tem como objetivo identificar as dificuldades presentes no processo de inserção no mercado de trabalho, vivido por jovens que buscam o primeiro emprego legado, cuja relevância está na contribuição acadêmica nesta área que poderá ser bem vinda ao fornecer subsídios teóricos e práticos que auxiliem o menor aprendiz em sua colocação no mercado de trabalho. A transformação do mundo numa grande aldeia global, sem fronteiras, em que todos possam compartilhar interesses pessoais, inovações tecnológicas e científicas, num desenvolvimento equilibrado de todas as nações, é a promessa da globalização. Trata-se de um processo social que promove mudança na estrutura política e econômica das sociedades, em âmbito mundial é naturalmente invasiva e poderosa, e seu poder, abrangente, escapa ao controle das Nações, entrando em conflito com os valores que regem cada uma delas. O funcionamento do mercado de trabalho é desfavorável ao jovem. Diante da constante presença de um excedente de mão-de-obra no mercado, o jovem encontra as piores condições de competição em relação aos adultos, tendo de assumir, na maioria das vezes, funções de qualidade inferior na estrutura das empresas para obter uma renda a fim de sustentar as despesas familiares ou a própria sobrevivência, o que costuma comprometer a possibilidade de formação escolar e de se qualificar profissionalmente. Para atingir esses objetivos, além dos estudos bibliográficos, será aplicado um questionário para coletar dados sobre as dificuldades presentes no jovem frente à inserção no mercado de trabalho. A análise será feita por meio de estatística realizada com questionário dirigido intencionalmente

Palavra Chave: Globalização. Mercado de Trabalho. Jovem. Primeiro Emprego. Menor Aprendiz.

ABSTRACT

This study aims to identify the current difficulties in the Integration process in the labor market, experienced by young people seeking their first job; its relevance is the academic contribution in this area that will be welcomed to provide theoretical and practical information to assist the trainee in their placement in the labor market. Technological and scientific innovations, a balanced development of all nations, is the promise of globalization. It is a social process that promotes change in the political and economic structure of society, worldwide is naturally invasive and powerful, and its power, comprehensive, escapes the control of the nations, coming into conflict with the values of each that govern each of them. Faced with the constant presence of a surplus of manpower in the market, the youths beginners find the worst conditions of competition in relation to adults, and having to bear, in most cases, an inferior quality of business structure for an income to sustain the family expenses or their own survival, which often compromise their education and professional training. To achieve these objectives, in addition to present bibliographical studies, a questionnaire will be used to collect data on the difficulties in the young towards to entering the labor market. The analysis will be made by means of performed with an intentionally directed questionnaire.

Keywords: Globalization. Labour Market. Young. First Job. Apprentice.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico Pesquisa de Campo.....	25
--	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 Justificativas da Escolha do Tema	11
1.2 Problemas de Pesquisa	11
1.3 Objetivos.....	12
1.3.1 OBJETIVO GERAL.....	12
1.3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	12
2 REVISÃO DA LITERATURA	13
2.1 Breve Histórico – O Trabalho	13
2.2 Globalização e o Jovem no Mercado de Trabalho	16
2.3 Previsões legais de acesso e as dificuldades do jovem no mercado de trabalho	18
3 MÉTODO	23
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	24
5 CONCLUSÃO.....	28
REFERÊNCIAS	30
ANEXO A – Pesquisa de Campo	32
ANEXO B – Resultado Pesquisa de Campo	33

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como finalidade evidenciar as dificuldades da inserção dos jovens no mercado de trabalho. A sociedade do conhecimento exige maior qualificação do saber, dado isto, o tempo para o mercado de trabalho se estende, assim como a educação continuada também se torna obrigatória.

Para Pochmann, a sociedade do conhecimento surgiu na transição das sociedades industriais no final do século XX, com a característica de exigir mais conhecimento técnico e acadêmico para a colocação no mercado de trabalho. (POCHMANN, 2007)

Deste modo, aumentaram as necessidades de capacitação e habilidades para qualquer função desempenhada. Neste cenário atual, os números de vagas de emprego disponíveis não são compatíveis com o número de desempregados. As vagas que existem, em sua grande maioria, são para indivíduos com experiência na função desejada, exigem inglês fluente, conhecimento de informática, domínio total em sua área e com o maior nível de escolaridade possível.

Devido ao nível elevado de exigências, há dificuldade na inserção do jovem no mercado de trabalho, o que fez com que o governo criasse o “Programa Menor Aprendiz”. Tal programa exige que o jovem esteja matriculado em uma unidade de ensino ou tenha terminado o ensino médio. Para ser participante deve estar matriculado em um curso técnico-profissional e estar frequentando-o assiduamente.

O Programa do Menor Aprendiz apoiado na lei 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem) determina que as empresas de médio e grande porte contratem jovens de 14 a 24 anos para capacitação profissional (prática e teórica), cumprindo cotas que variam de 5% a 15% do número de funcionários efetivos e qualificados. (Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, 2011).

Na experiência do aprendiz legal, o jovem assume o papel de agente de desenvolvimento de sua própria carreira. Quando recebido pelo colaborador na empresa, deve demonstrar sua energia, criatividade, ousadia e tendência à contestação, para que estas características auxiliem na renovação de ideias, estruturas e processos.

Acredita-se que o jovem deve ser protagonista, responsável, capaz e decisivo nas suas relações humanas, sociais e de trabalho. O método utilizado para a formação do aprendiz estimula a autonomia e a pró-atividade. Sua inserção através do trabalho e da geração de renda está centrada no desenvolvimento de cidadãos sociais e economicamente bem-

sucedidos que façam ponte entre a aprendizagem e o mercado de trabalho, conquistando a autoestima e responsabilidade.

1.1 Justificativas da Escolha do Tema

Há uma grande importância em se compreender os aspectos relacionados à inserção dos jovens no mercado de trabalho bem como as dificuldades e inseguranças que ocorrem na realização de ações que busquem aprendizagem frente a esse recurso natural, que é a busca do primeiro emprego. Portanto é necessário obter novos instrumentos para a colocação do jovem no mercado de trabalho.

“Os jovens buscam a inserção social por motivos de ordem moral e financeira. Compreendem que atingirão sua adultez quando forem capazes de sustentar-se financeiramente e sofrem diante do contexto social de desemprego que dificulta a inserção no mundo do trabalho e a assunção de novos papéis sociais.” (WICKERT, Luciana, 2006).

Devido à quantidade de imposições para conseguir um emprego, o jovem carente que hoje pretende entrar nas organizações empresariais necessita de uma visão ampla do mundo e dominar competências consideradas como pré-requisitos para a sua colocação. Como exemplo disso: a liderança, a capacidade de trabalhar em equipe, habilidades de negociações. Desta forma, os talentos humanos são vistos como peças fundamentais para o sucesso da organização.

1.2 Problemas de Pesquisa

No mundo atual as evoluções e inovações são contínuas fazendo com que as organizações acompanhem este ritmo e exigindo dos jovens determinadas competências, que eram vistas até um tempo atrás como diferencial e que atualmente são tidas como pré-requisitos pelo mercado de trabalho.

Desta forma, há necessidade de responder a questão: “Uma vez que as competências profissionais são necessárias e reconhecidas pelos pretendentes ao ingresso no mercado de trabalho, por que os jovens enfrentam tantas dificuldades na inserção no mercado de trabalho”?

1.3 Objetivos

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Identificar as dificuldades encontradas no aprendiz no mercado de trabalho;

1.3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

As etapas a serem seguidas nesta pesquisa são:

- Apontar aspectos da dificuldade do jovem aprendiz frente à colocação nas organizações;
- Identificar a importância da capacitação profissional para os adolescentes perante o mercado de trabalho;
- Conhecer a importância do programa do menor aprendiz para a sociedade brasileira;
- Oferecer informações que direcionam os jovens ao primeiro emprego;
- Demonstrar como a legislação do Programa Aprendiz na empresa pode se tornar uma solução para inserir os jovens no mercado de trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Breve Histórico – O Trabalho

O conceito de trabalho que conhecemos, existiu no século XVIII e, no século seguinte, evoluiu muito. No século XIX, o trabalho acabará sendo apresentado como a essência do Homem. Hegel¹ destaca a contribuição específica do século XIX: a construção de uma essência do trabalho; de sua criação e sua auto realização. Marx tinha o trabalho como centralidade em sua teoria, chegando a considerá-lo a “essência do homem”; pela importância dada à Economia, ficando acima do social e do político. Com a criação da II Internacional, há uma influência no conceito de trabalho com intenção de humanizar o capitalismo e não de exterminá-lo, para melhorar as condições dos trabalhadores e exigir a divisão mais justa dos lucros da produção. Assim, a socialdemocracia, que nasceu no século XX, teve como ideal aumentar a riqueza do trabalhador (BERNAL, 2010).

Para compreender a moderna administração, torna-se necessário o conhecimento dos caminhos pelos quais passou a teoria administrativa ao longo da sua breve história. Na realidade, a teoria administrativa tem pouco mais de cem anos de idade. Contudo, na longínqua antiguidade, ao redor de 5000 a.C., os sumérios já utilizavam registros das suas atividades comerciais e governamentais. O papel do planejamento e a organização a construção das pirâmides egípcias, da organização e comunicação no extenso império romano e das primeiras normas legais na Veneza do século XIV mostram que, em tempo distante, foram utilizados esquemas administrativos para governar países, empreendimentos e negócios. Contudo, a grande virada somente ocorreu a partir do século XVIII com a Revolução Industrial, que mudou profundamente a figura do mundo, provocando a substituição das oficinas artesanais pelas fábricas e transferindo o centro dos negócios da agricultura para a indústria. A Revolução Industrial substituiu a Era da Agricultura pela Era Industrial. Mas foi somente em 1903 que Taylor escreveu o primeiro livro sobre administração, inaugurando a teoria administrativa. (FRANÇA, 2012)

O desenvolvimento da administração passou por três etapas distintas no decorrer do século XX: a Era Industrial Clássica, a Era Industrial Neoclássica e a Era da Informação. E

¹ Georg Wilhelm Friedrich Hegel foi um importante filósofo alemão do final do século XVIII e começo do século XIX. Foi o fundador do Hegelianismo que se baseava na ideia principal de que a realidade é capaz de ser expressa em categorias reais.

em cada uma dessas três etapas, a teoria administrativa passou por incríveis mudanças. (CHIAVENATO, 2004)

Na Era Industrial Clássica, o período de industrialização foi fundamental para o aparecimento da teoria administrativa. A industrialização clássica teve seu início no final de século XIX, como consequência direta da Revolução Industrial², e estendeu-se até a metade do século XX. Mais precisamente até 1950. Foi à etapa em que o capital financeiro passou a constituir a principal fonte da riqueza. O surto de desenvolvimento industrial provocou o gradativo distanciamento entre países desenvolvidos e subdesenvolvidos. Nosso país somente ingressou nessa era no início dos anos 40, com a inauguração da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN). Apesar das duas guerras mundiais que a perturbaram, esta era se caracterizou por um ambiente empresarial estável, previsível e tranquilo, que exigia uma postura de permanência e manutenção do statu quo das organizações. (CHIAVENATO, 2004)

A Era Industrial Neoclássica estendeu-se no período de 1950 até 1990 e significou uma etapa de forte transição no mundo dos negócios. O fim da Segunda Guerra Mundial liberou as organizações para os seus produtos e serviços originais, e o desenvolvimento tecnológico - incentivado pelo avião a jato, televisão, telefonia digital, computador de primeira a quarta geração e pelo microcomputador - proporcionou as condições básicas para que as organizações da época produzissem, em enormes escalas de produção, uma variedade de produtos e serviços realmente inovadores. Os mercados locais tornaram-se regionais, nacionais ou internacionais. O ambiente de negócios tornou-se mutável e, em alguns casos, instável, devido às intensas mudanças sociais, culturais, econômicas e tecnológicas da época. Para operar com essa complexidade, as organizações precisavam de inovações e mudanças que o tradicional figurino administrativo não permitia, devido à sua rigidez e pouca adaptabilidade à mudança. As organizações haviam se acostumado à estabilidade e à certeza. (CHIAVENATO, 2004)

A mudança ambiental trouxe novos desafios, como a rápida expansão dos mercados, novos produtos e processos, novas tecnologias e, sobretudo, o surgimento de potências emergentes, como o Japão e, mais recentemente, os chamados Tigres Asiáticos. Uma nova realidade começou a mostrar os seus amplos contornos - a globalização da economia - e trouxe novos conceitos, como qualidade total, produtividade, competitividade, como formas de sobrevivência empresarial. O mundo ficou menor e mais intensamente ligado através das

² 1ª Revolução Industrial (1750-1850)

2ª Revolução Industrial (1850-1870)

modernas tecnologias de comunicação. Ao longo desse novo contexto, surgem as novas abordagens da administração. (CHIAVENATO, 2004)

O início da década de 1990 marca a terceira etapa do mundo organizacional: a Era da Informação, que surge com o tremendo impacto provocado pela tecnologia da informação (TI). A nova riqueza passa a ser o conhecimento, o recurso mais valioso e importante, substituindo o capital financeiro. Em seu lugar, surge o capital intelectual. A tecnologia da informação - o casamento do computador com a televisão e as telecomunicações - invadiu a vida das organizações e das pessoas. Nesse novo contexto, a TI agrega novas características: Menor espaço, menor tempo, maior contato. Com essas três dimensões - virtualidade, instantaneidade e conectividade -, a TI constitui um poderoso instrumento de trabalho dentro das organizações. As ligações com a Internet e a adoção da intranet estão se propagando de forma intensa. A globalização da economia é uma das consequências dessa globalização da informação. A Internet, com suas avenidas digitais ou infovias e a democratização do acesso à informação, é um sinal disso. (CHIAVENATO, 2004)

Nessa nova Era quanto mais poderosa a TI, mais informado e poderoso se torna o seu usuário, seja ele uma pessoa, uma organização ou um país. A informação torna-se a principal fonte de energia da organização, seu principal combustível, seu mais importante insumo. Ela direciona os esforços e aponta os rumos a seguir. Porém, a informação não pode ser confundida com qualquer tipo de matéria-prima. Ela tem propriedades mágicas que os outros recursos não possuem e nem sequer proporcionam. (CHIAVENATO, 2003)

Com todas essas consequências, a tecnologia está se transformando na ferramenta ou instrumento a serviço do homem, e não é mais a variável independente que impunha condições e características tanto à estrutura como ao comportamento das organizações, como ocorria nas duas eras industriais anteriores. (CHIAVENATO, 2004)

No Brasil, por ser um país em desenvolvimento, a mudança do processo de globalização e a transição para o novo capitalismo ocorreu aos poucos. Após a Segunda Guerra Mundial, o Brasil implantou uma economia urbana e industrial, baseada nos padrões norte - americanos, o que gerou um crescimento econômico. Em 1960, houve crescimento e desenvolvimento, porém houve também o aumento da pobreza e da desigualdade. Os anos 80 foram marcados pelas altas taxas inflacionárias e por grande instabilidade econômica, enquanto os países desenvolvidos sentiam os efeitos da Terceira Revolução Industrial. O Brasil não aceitava os ditos internacionais e tentava superar o declínio e o baixo crescimento do país, com aumento no desemprego, salários que sofriam diminuição contínua e a inflação incontrolável. Para controlar a crise no país, foram feitas várias experimentações econômicas,

que foram incapazes de controlar a situação e retornar ao desenvolvimento. No fim dos anos 80, no governo Collor, foi usada a estratégia neoliberal como alternativa do esgotamento do padrão de desenvolvimento do país. Iniciam-se os ajustamentos aos rumos da economia mundial. Este processo cristalizou-se com o Plano Real, ao seguir o modelo do Conselho de Washington. Nos anos 90, houve a necessidade de alteração para remediar os modelos antigos. (GOULART; GUIMARÃES, 2002).

Atualmente o trabalho cumpre uma série de funções, apontadas por Salanova, Gracia e Peiró (1996, apud BERNAL, 2010), embora não ocorra em todos os tipos e formas de trabalho. Como: 1) função interativa ou significativa: formar no trabalhador mediante o trabalho a sua autoestima e sua identidade; 2) função de proporcionar status e prestígio social; 3) fonte de identidade pessoal: os outros nos vêem pela profissão que exercemos; 4) função econômica; 5) fonte de oportunidade para a interação e os contatos sociais; 6) função de estruturar o tempo: tendo as sociedades industriais o trabalho como principal marcador do calendário; 7) função de manter o indivíduo sob uma atividade mais ou menos obrigada; 8) função de ser uma fonte de oportunidade para desenvolver habilidades e destrezas; 9) função de transmissão de normas, crenças e expectativas sociais, e 10) função de proporcionar poder e controle. Mas para que essas funções ocorram, o trabalho deve ser realizado em condições mínimas de qualidade. (1996, apud BERNAL, 2010)

O que parece difícil ocorrer, pois a maioria dos trabalhos continua sendo desinteressante e tendo pouca qualidade de vida. Mas, na lógica do capitalismo, o trabalho pode fazer funções como: criar vínculo social, proporcionar a identidade social e proporcionar a relação social, organizando a vida social de tal maneira e reduzindo a tanto, que só o trabalho possa fazer essas funções (BERNAL, 2010).

2.2 Globalização e o Jovem no Mercado de Trabalho

A transformação do mundo numa grande aldeia global, sem fronteiras, em que todos possam compartilhar interesses pessoais, inovações tecnológicas e científicas, num desenvolvimento equilibrado de todas as nações, é a promessa da globalização. (RIBEIRO, 2009)

Trata-se de um processo social que promove mudança na estrutura política e econômica das sociedades. Economicamente significa integração dos mercados em âmbito mundial. (RIBEIRO, 2009)

A mobilidade confere à economia financeira fundamento maior do que a que cabe à economia produtiva, e não há instituições internacionais capazes de regular a ação das empresas globais. O Estado fica desconfortável, pois não controla a produção, nem o câmbio, nem o fluxo de capitais, embora ainda permaneça responsável pela segurança, pela educação e pela ordem pública. (RIBEIRO, 2006)

A globalização é naturalmente invasiva e poderosa, e seu poder, abrangente, escapa ao controle das Nações, entrando em conflito com os valores que regem cada uma delas. Para alguns economistas, o futuro da economia globalizada deste início de século só tem duas alternativas ou se regulamenta imediatamente, ou sofrerá um crash, pois nas condições atuais os governos não conseguem mais deter o movimento do capital internacional. Consequentemente, seu controle sobre a política econômica interna está diminuindo. (RIBEIRO, 2006)

Em uma época em que a globalização, a competição, o forte impacto da tecnologia e as céleres mudanças se tornaram os maiores desafios externos, a vantagem competitiva das empresas está na maneira de utilizar o conhecimento das pessoas, colocando-o em ação de modo rápido e eficaz, na busca de soluções satisfatórias e de novos produtos e serviços inovadores, os seres humanos são dotados de personalidades próprias, profundamente diferentes entre si, com uma história particular e diferenciada, além de possuírem conhecimentos, habilidades, destrezas e capacidades, indispensáveis à adequada gestão dos recursos organizacionais. (RIBEIRO, 2006)

Entretanto, é por esses motivos principais que entramos, agora, numa etapa na qual gerenciar corretamente as capacidades existentes na empresa será de vital importância para o seu sucesso. (RIBEIRO, 2009)

A globalização e os avanços tecnológicos geram fortes mudanças nas organizações, exigindo um perfil de conhecimentos mais profundo, resultante da combinação entre a redução dos postos de trabalho e as tecnologias mais sofisticadas e facilmente disponíveis. (RIBEIRO, 2006)

Algumas empresas, principalmente as internacionais e as de alta tecnologia, já iniciaram esforços e alocaram investimentos para gerir o conhecimento. As principais atividades se concentram na utilização de tecnologia para montar e distribuir enormes bancos de dados, com documentos, artigos, relatos de experiências etc. (DUTRA, 2002).

Porém, gerir conhecimentos vai muito, além disso, e deve ter como objetivo principal apoiar o desenvolvimento dos negócios da empresa. Para isso, é necessário percorrer, de

forma estruturada e metodológica, as seguintes etapas: definir, captar, organizar, transmitir, utilizar e ajustar os conhecimentos. (CHIAVENATO, 2004)

A materialização desse processo exige especialização no assunto, uso de metodologia e ferramentas adequadas, além de suporte tecnológico. (DUTRA, 2002)

Inicialmente, deve-se definir quais os conhecimentos imprescindíveis e altamente desejáveis para a organização, em particular, aqueles que resultem na excelência de cada atividade ou processo e conduzam à obtenção de vantagens competitivas. (RIBEIRO, 2006)

Com a globalização dos negócios, o desenvolvimento tecnológico, o forte impacto da mudança e o intenso movimento por qualidade e produtividade, surgiram uma eloquente constatação na maioria das organizações: o grande diferencial, a principal vantagem competitiva das empresas decorre das pessoas que mantêm e conservam o status - que geram e fortalecem a inovação e o que deverá vir a ser. São pessoas que produzem, vendem, servem o cliente, tomam decisões, lideram motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios das empresas. Varia enormemente a maneira pela qual as pessoas se comportam, decidem, agem, trabalham, executam e melhoram suas atividades, cuidam dos clientes e tocam os negócios das empresas. E essa variação depende, em grande parte, de políticas e diretrizes das organizações que dizem respeito a como lidar com as pessoas em suas atividades. (DUTRA, 2002)

A tendência atual, porém, está voltada para muito mais além: fala-se, agora, em administração com as pessoas. Administrar com as pessoas significa tocar a organização juntamente com os colaboradores e os parceiros internos que mais entendem dela e de seu futuro. Trata-se de uma nova visão das pessoas, não mais como um recurso de uma organização, mas como um objetivo. Essa é uma nova visão das pessoas, não mais como um recurso de organização, servil e passivo no processo, mas, fundamentalmente, como um sujeito ativo e provocador das decisões, empreendedor das ações e criador da inovação dentro das organizações. Mais do que isso, esse sujeito é um agente proativo, dotado de visão própria e, sobretudo, de inteligência - a maior, mais avançada e sofisticada habilidade humana. (DUTRA, 2002)

Trouxe uma série de consequências para o mercado de trabalho e, dentre elas, a competitividade entre as empresas, que buscam a permanência em seu seguimento de atuação. Elas tiveram que se reorganizar através de novos programas, na tentativa de diminuir os custos da produção e aperfeiçoar os lucros. (CHIAVENATO, 2004)

Por outro lado, o capital passa a ser fortemente valorizado, exigindo do trabalhador um significativo investimento em si mesmo, no que diz respeito à educação. (CHIAVENATO, 2004)

2.3 Previsões legais de acesso e as dificuldades do jovem no mercado de trabalho

Nas sociedades baseadas no trabalho, o objetivo é fazer da atividade um local de vínculo social e desenvolvimento pessoal, para que os colaboradores se sintam motivados para realizar as tarefas, sem precisar de vigias e nem controladores. Para que isso ocorra, a sociedade emprega a ideologia do trabalho como algo próprio da nossa civilização, proporcionando meios para viver, promovendo a realização pessoal e os vínculos sociais. Assim, alguns indivíduos passam a ver o trabalho como a atividade que deve realizar, para ser integrado na sociedade. (OLIVEIRA, 2009.)

A partir dessa reprodução ideológica, os indivíduos que não têm trabalho se sentem excluídos, provocando desconforto e sentimento de menor importância aos desempregados. Os direitos desses cidadãos são diminuídos pela sociedade, que tem ideologia de que quem não trabalha, também não produz, logo não deve consumir e é dispensável à sociedade. Assim, ao usar essa ferramenta, o capitalismo reforça a necessidade de trabalhar e gerar lucros. (OLIVEIRA, 2009.)

A globalização, provocada pelo avanço tecnológico, trouxe uma série de consequências para o mercado de trabalho e, dentre elas, a competitividade entre as empresas, que buscam a permanência em seu seguimento de atuação, tiveram que se reorganizar através de novos programas. Na tentativa de diminuir os custos da produção e aperfeiçoar os lucros. Por outro lado, o capital passa a ser fortemente valorizado, exigindo do trabalhador um significativo investimento em si mesmo, seja no que diz respeito à educação. (OLIVEIRA; SILVA, 2006)

A tecnologia mundial proporcionou, também, a disponibilidade de grande volume e informações tudo isso exige das pessoas esforço em entender todo esse processo e fazer com que as suas empresas adaptem-se ao novo tempo. As estratégias mercadológicas tornaram-se globalizadas e as empresas, para sobreviverem nesse novo mundo e as novas formas de concorrência, assim como para atuarem em mercados emergentes, passaram a buscar continuidade melhorias na eficiência em seus processos, aumentar a velocidade de suas ações

e atualizar de forma constante suas estratégicas. Nesse sentido os talentos são essenciais para garantir a continuidade das organizações. (PONTES, 2010)

No mercado de trabalho existe concorrência entre indivíduos de faixas etárias distintas. Isso ocorre geralmente quando não há regulação pública, pois neste mercado, operam geralmente as micro, pequenas e médias empresas. A inexistência de planos de cargos, carreiras e salários faz com que o emprego do jovem tenha baixa exigência de qualificação profissional e elevada instabilidade contratual, quase sem perspectivas de progressão profissional na empresa. (POCHMANN, 2007).

O funcionamento do mercado de trabalho é desfavorável ao jovem. Diante da constante presença de um excedente de mão-de-obra no mercado, o jovem encontra as piores condições de competição em relação aos adultos, tendo de assumir, na maioria das vezes, funções de qualidade inferior na estrutura das empresas para obter uma renda a fim de sustentar as despesas familiares ou a própria sobrevivência, o que costuma comprometer a possibilidade de formação escolar e de se qualificar profissionalmente. Portanto, foram pensadas ações pelo governo para inserir o aprendiz nas organizações, visto a real dificuldade de se adentrar neste mundo. (SOARES DE CARVALHO, 2004 apud POCHMANN, 2007).

No entanto para que ele possa se inserir é necessário que ele seja preparado para adquirir uma nova comunicação, melhorando o seu poder de argumentação em uma entrevista de rotina de trabalho, percebendo a diferença da vida profissional para a pessoal. Daí a importância de causar uma boa impressão durante as diferentes fases de um processo seletivo. Sempre que possível, o jovem deve se inteirar dos hábitos e costumes da organização, a fim de facilitar a sua adaptação ou mesmo para que, em caso de incompatibilidade com seus conceitos, ele possa procurar outra empresa de sua preferência, que se afine mais com seu estilo de vida e condições sociais. (OLIVEIRA; SILVA, 2006)

Construir uma carreira profissional é como construir uma casa. Agora terão, sozinhos, que levantarem as paredes. Sem ter aprendido a serem pedreiros. Ao fechar os livros, irão se deparar com o que o mercado de trabalho tem de melhor. E de pior. Pessoas são enigmas ambulantes. Saber decifrá-las, e ganhar a confiança delas, é o primeiro passo para se tornar um profissional. (GEHRINGER, 2008)

Com o passar do tempo, sentiram a necessidade de se criar o manual da aprendizagem editado pelo Ministro do Trabalho e do Emprego – MTE em 2006, para regulamentar algumas leis que garantissem o trabalho ao jovem no caráter de aprendiz, sem ser um trabalho que explore o adolescente e lhe retirem o direito de estudo e lazer. O Manual da Aprendizagem classifica o aprendiz como os adolescentes na faixa de 14 a 18 anos e os jovens na faixa etária

de 18 e 24 anos que estejam cursando ou tenha cursado o ensino fundamental e em que tenham matriculado em cursos de aprendizagem. (GOMES, 2009)

O Manual da Aprendizagem classifica o aprendiz como os adolescentes na faixa de 14 a 18 anos e os jovens na faixa etária de 18 e 24 anos que estejam cursando ou tenha cursado o ensino fundamental e em que tenham matriculado em cursos de aprendizagem. De acordo com o art. 428 da Consolidação das Leis de Trabalho, o aprendiz portador de deficiência não terá estipulado limite de máximo de idade, como rege o art. 2º, parágrafo único, do decreto nº 5.598/05. Com base no art. 227 da Constituição Federal – CF/88 e no Estatuto da criança e do adolescente, Lei nº 8.069/90 assegura o jovem de 14 a 18 anos a prioridade na contratação como aprendiz, desde que a atividade prática não exponha o aprendiz à periculosidade e a insalubridade; que estes realizarem atividades vedadas para jovens menores de dezoito anos; e não aceita que atividade prática seja desfavorável ao desenvolvimento social e moral dos adolescentes aprendizes. Nestas atividades citada, só serão permitidos jovens aprendizes de 18 a 24 anos, como o art. 11, parágrafo único prevê no Decreto nº 5.598/05. (GOMES, 2009).

Houve uma alteração na Consolidação da Lei do Trabalhador – CLT, aprovado pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que foram sancionados pela Lei 10.097/2000, no intuito de clarear as informações sobre as contratações e a qualidade profissional do menor aprendiz, o que possibilitou melhora nas condições de vida social e o ingresso do aprendiz na carreira profissional. (GOMES, 2009)

O artigo 428 da CLT, que afirma o contrato de aprendizagem como um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado. Referido dispositivo legal o estabelece ainda à validade do contrato de aprendizagem, que pressupõe a anotação na Carteira de Trabalho e na Previdência Social, a matrícula, a frequência do aluno menor Aprendiz e sua inscrição no programa de Aprendizagem, desenvolvidos em entidades qualificadas na formação técnico-profissional. (GOMES, 2009)

Neste contrato o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos inscrito em programa de aprendizagem, as formações profissionais compatíveis com o seu desenvolvimento moral, físico, social e psicológico. E o aprendiz se compromete a executar, com zelo as tarefas necessárias a sua formação. (GOMES, 2009)

Referido contrato garantirá ao aprendiz seguridade em seu primeiro emprego legalizado e condições que lhe protejam por lei. O que garantam que receberá um salário, que deverá ser pago o salário mínimo regional integral ou o profissional, sendo lícito ao menor trabalhador firmar recibo pelo pagamento dos salários. (GOMES, 2009).

A rescisão do contrato de aprendizagem pode ser realizada nos seguintes casos, como trata o art. 433 da CLT os fatos que ocasionam a extinção do contrato de aprendiz, que são elas: Idade do aprendiz completar vinte e quatro (24) anos, a salvo os aprendizes deficientes, que não tem limite de idade; o término do prazo de prolongamento após a duração de dois anos; desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz as suas atividades; falta disciplinar grave, ausência injustificada a escola que implique perda do ano letivo; e pedido do jovem aprendiz. Esses motivos cancelaram o contrato. Porém, a rescisão do contrato de trabalho é proibida ao menor de dezoito anos. É necessário fornecer assistência aos seus responsáveis legais e requerer o comprovante ao empregador do recebimento da indenização que lhe for devida. (GOMES, 2009)

O art. 429 da CLT diz que são exigidas por lei para todos os estabelecimentos de qualquer natureza a obrigatoriedade de contratar aprendizes, com o percentual de cota de aprendizes em cada empresa está fixado entre 5% no mínimo e 15% no máximo por estabelecimento. Porém, cabe ao empregador, dentro do limite fixado, contratar jovens aprendizes que melhor atenda as necessidades de sua empresa. Caso não houver o cumprimento da lei dos aprendizes em estabelecimentos, conforme a IN nº 26, de 20 de dezembro de 2001 cabe os órgãos competentes a Delegacias Regionais do Trabalho – DRTS, por meio dos Auditores Fiscais do Trabalho – AFTS, fiscalizar o cumprimento e multar caso necessário. (GOMES, 2009).

De acordo com o art. 431 da CLT, pode haver efetivação do aprendiz na empresa. Mas na condição de aprendiz, a duração da jornada de trabalho não poderá exceder seis horas diárias, como o limite previsto de até oito horas, desde que fiquem comprovadas que o adolescente completou o ensino fundamental e nelas forem destinadas as horas à aprendizagem teórica - Escrito no art. 432 da CLT, descrito no Manual da Aprendizagem. (GOMES, 2009).

3 MÉTODO

O estudo proposto foi desenvolvido por meio de pesquisas bibliográficas e de campo.

A pesquisa bibliográfica resultará em relatos entre vários autores estudiosos sobre os jovens e o mundo do mercado de trabalho.

A pesquisa de campo será realizada na ONG IA3 e no SENAI. O instrumento utilizado será um questionário semiestruturado com questões abertas e fechadas referente às maiores dificuldades do primeiro emprego no mercado de trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A temática juvenil vem sendo recorrentemente tratada no Brasil em seus distintos aspectos tendo em vista a complexidade que representa atualmente. De maneira geral, a situação do jovem vem sendo exposta de forma ainda muito fragmentada. (POCHMANN, 2007)

A emergência do desemprego estrutural entre os jovens torna mais distante as possibilidades de constituição de trajetórias ocupacionais e de vida vinculadas à ascensão social. O processo de imobilidade social intrageracional (a última ocupação não se diferencia do primeiro emprego), quando não o caso de regressão intergeracional (a posição de vida e trabalho do filho é inferior a do pai), pode tornar frustrada a perspectiva de construção de um futuro pelo trabalho decente, mesmo no ambiente de elevação da escolaridade. (POCHMANN, 2007)

Nesse sentido, tem importância central a análise da atual situação do jovem no mercado de trabalho brasileiro. Se há constrangimentos no ingresso e progresso do jovem no interior do mercado de trabalho, o agravamento da condição juvenil aparece como inexorável reproduzido pela decadência educacional e pela degradação social. (POCHMANN, 2007)

A população brasileira chegou a 190.732.694 habitantes em 2010, segundo a apuração do instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010). Desse total, 3,4 milhões de crianças e adolescentes de 10 a 17 anos de idade trabalham, cerca de 530 mil a menos que em 2000. Contabilizadas em 2010, na faixa de 10 a 15 anos as crianças ocupadas, que somavam 1,6 milhão. Já na faixa de 16 ou 17 anos contabilizam 1,8 milhão de crianças. Desta porcentagem atual, 61% das crianças e adolescentes ocupados eram do sexo masculino. De 2000 para 2010, o número de pessoas ocupadas de 10 a 15 anos de idade passou de 1,791 milhão, em 2000, para 1,599 milhão, em 2010, uma redução de 198 mil pessoas (10,8%). Entre os adolescentes de 16 ou 17 anos de idade, a redução foi de 336 mil, passando de 2,144 milhões para 1,807 milhão no mesmo período (15,7%). Abaixo seguem mais dados. (IBGE, 2010).

Já na faixa de 16 ou 17 anos eram 1,8 milhão (2,1% do total), caso em que o trabalho é autorizado, desde que não seja prejudicial à saúde, à segurança e à moralidade. Os adolescentes de 14 ou 15 anos só poderiam trabalhar como aprendizes. Em 2000, as crianças e adolescentes de 10 a 17 anos de idade representavam 6,0% das 65,6 milhões de pessoas ocupadas de 10 anos ou mais de idade. (IBGE, 2010).

Para verificar os dados colhidos pelo IBGE e no afã de alcançar respostas ao problema de pesquisa, foi realizada pesquisa de campo, junto às instituições SENAI e ONG IA3, através de aplicação de questionário dirigido, cujas questões seguem no anexo A.

Referido questionário foi aplicado junto a jovens estudantes de escolas de formação técnica e de ensino médio, com o intuito de investigar acerca dos motivos e das dificuldades para inserção no mercado de trabalho.

O questionário foi respondido por 162 pessoas, das quais, por amostragem, foram selecionados 100 deles, de forma aleatória;

A tabela anexada (Anexo B) aponta que:

Os dados foram tabulados, e são representados pelo gráfico abaixo.

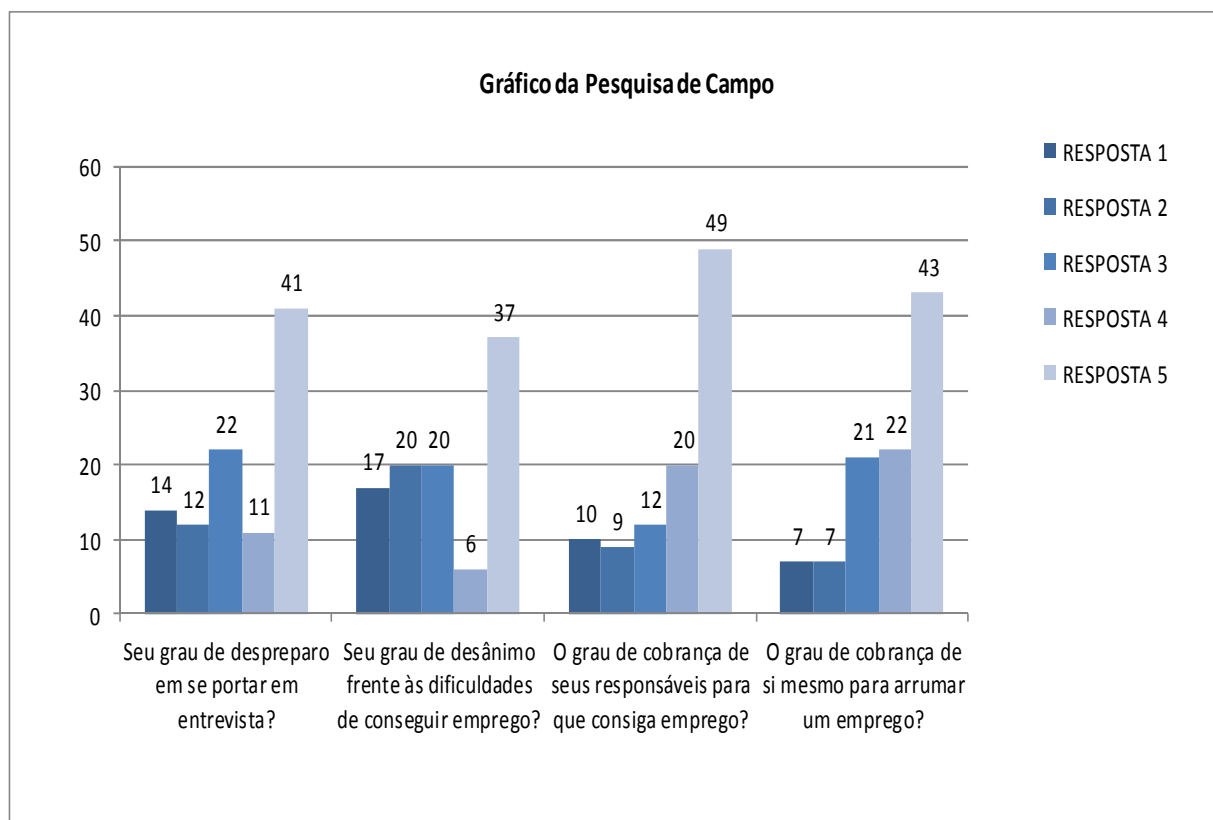


Figura 1- Gráfico Pesquisa de Campo

Autor: Daniela Macedo de Moura; Fernanda Zangiacomi Andrade

Fonte: Tabulação da Pesquisa de Campo

Com a tabulação, foi possível analisar que, junto aos jovens pesquisados, nota-se que o grau de desespero elevado ao se comportar perante uma entrevista é de 41% pois as possibilidades abertas pelo novo padrão técnico organizacional, devido às exigências profissionais, são cada vez maiores por parte das empresas e da própria sociedade.

Ainda, em relação à postura individual, o jovem possui uma obrigação perante o primeiro emprego sendo necessárias determinadas competências que até um tempo atrás eram vistas como diferenciais, passaram a ser consideradas como pré-requisitos, o que representou 43% do total dos jovens entrevistados.

Para muitos jovens, a condição de atividade vem sendo marcada por situações de desemprego recorrente, sem possibilidade de construir uma trajetória ocupacional segura de ascensão social, conforme observa-se no grau de desânimo de 37% na tabela.

Em virtude desses dados, analisa-se que o grau de cobrança de seus responsáveis são visíveis uma vez que têm como função passar aos jovens aprendiz a importância de lutar pelos sonhos e ideais e que sempre se deve investir no trabalho digno para que possa levar a uma realização pessoal e profissional.

O enfrentando da temática social impõe um novo olhar sobre as ações empresariais para a juventude. O que se fez até aqui se mostra básico referente à proporção do tema escolhido, conforme a análise sistematizada das informações quantitativas do mercado de trabalho em 2014.

No referido questionário, também foi formulada questão aberta, que indagava acerca do motivo das dificuldades que o jovem enfrenta para a sua inserção no Mercado de Trabalho.

Dos cem questionários selecionados, 70% relatam que a maior dificuldade encontrada é na ausência de experiência profissional: a concorrência, falta de oportunidade, cobrança de si mesmo e qualificação técnica, tornando assim, a sua inserção no mercado de trabalho árdua. Isso permite avaliar que no universo de pesquisa deste trabalho, a juventude não pode ser anunciada como preparação para o ingresso na vida adulta, ou mesmo como intermediação entre a escola e o trabalho.

Os jovens entrevistados buscam a inserção social por motivos de ordem moral e financeira. Compreendem que atingirão sua adultez quando forem capazes de sustentar-se financeiramente e forem diante do contexto social de desemprego que dificulta a inserção no mundo do trabalho e assunção de novos papéis sociais.

Diante desta pesquisa, nota-se que 30% dos jovens entrevistados encontram-se despreparados e imaturos perante a responsabilidade posicionada nas organizações, os

mesmos não conseguem conciliar as atividades, carga horária exigida e a falta de confiança de si mesmos para se estabelecerem no mercado de trabalho.

O enfoque especial desta pesquisa de campo é a respeito das dificuldades de acesso generalizado ao primeiro emprego no Brasil visa superar, em parte, a escassez de análises produzidas pela literatura nacional. Esta relativa ausência talvez pudesse ser justificada no passado pela vigorosa expansão da economia, que permitiu uma forte expansão do emprego e maior mobilidade social, durante a fase da industrialização. (POCHMANN, 2007)

O jovem requer espaço e oportunidade para viver o seu tempo, munido de condições suficientes tanto para ampliar o tempo de não trabalho, associado ao processo educacional, bem como uma melhor preparação para o ingresso em condições adequadas no mercado. (POCHMANN, 2007)

A emergência do desemprego estrutural entre os jovens torna mais distante as possibilidades de constituição de trajetórias ocupacionais e de vida vinculadas à ascensão social. O processo de imobilidade social intrageracional (a última ocupação não se diferencia do primeiro emprego), quando não é o caso de regressão intergeracional (a posição de vida e trabalho do filho é inferior a do pai), pode tornar frustrada a perspectiva de construção de um futuro pelo trabalho decente, mesmo no ambiente de elevação da escolaridade. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001).

Nesse sentido, tem importância central a análise da atual situação do jovem no mercado de trabalho brasileiro. Se há constrangimentos no ingresso e progresso do jovem no interior do mercado de trabalho, o agravamento da condição juvenil aparece como inexorável reproduzido pela decadência educacional e pela degradação social. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001).

A condição de ingresso do jovem no mundo do trabalho, quando analisada do ponto de vista macro, tende a depender consideravelmente do comportamento geral do mercado de trabalho, da efetividade da rede de proteção e de garantia de renda aos segmentos mais frágeis da sociedade e da eficácia do sistema escolar. Assim, quanto mais desfavorável o funcionamento do mercado de trabalho para o jovem, quanto mais efetivos os programas de garantia de renda e quanto maior qualidade tiver o sistema educativo, menor a proporção de jovens que tendem a abandonar a condição de inatividade. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001).

6 CONCLUSÃO

Ao debater o tema da dificuldade juvenil constitui um estímulo que sobrevive no momento. A implantação do jovem no mercado de trabalho é uma indagação que requer e não escusa receptar alerta em nosso país, uma vez que passa a ser uma obrigação legal, contudo ao analisar a temática profundamente, da mesma forma se apropria posições acima, outras atribuições inseparáveis ao cenário da nação. No desdobrar da pesquisa, acredita-se que o contexto relacionado ao jovem, como blocos elaborados pela comunidade, reproduz subjetiva e objetivamente dilemas sociais de forma grave. Mas, vê-se o quadro sendo alterado, inclusive porque os próprios jovens estão sendo protagonistas das iniciativas de mudança.

A dificuldade de inserção laboral dos jovens em busca de seu primeiro emprego ganhou destaque nos últimos anos. Trata-se de um problema social que repercute nos modos de ser de uma geração.

Os elementos desta pesquisa demonstram uma proporção da nação jovem que enfrenta sérios impasses de colocação profissional e que não tem mais a atividade como meio que orienta a sua vida. Ampara se, por isso, a quaisquer oportunidades de inserção.

Os encargos que restam aos jovens são, constantemente, os mais duvidosos, com ocupações não assalariados ou sem registro formal. E neste ponto, há concordância com as opiniões de POCHMMAN (2007), encontram-se praticamente bloqueadas as portas de ingresso aos melhores empregos. O quadro de escassez de empregos, em meio ao elevado excedente de mão de obra, torna os jovens um dos segmentos da população ativa mais fragilizada.

Nesse quadro de agravamento das condições de ingresso e permanência do jovem no mercado de trabalho, surge o estabelecimento de medidas apropriadas. Trata-se de dispositivos que exigem a sensibilização de toda a sociedade, mas principalmente das autoridades governamentais que parecem ainda distante dos problemas dos jovens.

Apesar da dificuldade para definir um único critério para entender a situação dos jovens, pensar sobre as suas dificuldades, com suas particularidades, generalidades e singularidades requer posicionamentos sólidos quanto ao desenvolvimento social e econômico da nação, afinal, reúnem uma população de aproximadamente 35 milhões de brasileiros. Sem esse pensamento, as próprias iniciativas de inserção continuarão repetindo o seu papel de trabalho árduo, à medida que a cada jovem é inserido, outros tantos são excluídos ou nem chegam a ter uma chance.

Em virtudes dessas teorias a pesquisa decampo realizada nas organizações Senai e ONG IA3 apontam que 70% dos jovens possuem dificuldades para a inserção no mercado de trabalho. Entretanto, o alto índice de despreparo para conseguir se manter equivale a 30%, devido à imaturidade e à falta de auto confiança, mesmo assim, os jovens lutam pelos seus sonhos e ideais na esperança de que consiga a sua permanência nas organizações.

O referido gráfico mostra que 41% dos jovens estão sem preparo para se comportar em uma entrevista pela insegurança, ou por não saber se comunicar de forma correta. Porém, o índice de desânimo vem crescendo a cada vez que uma oportunidade é fechada (equivale a 43%). Ao mesmo tempo se desanimam por conta da concorrência do mercado de trabalho.

A respeito da cobrança de si mesmos e de seus responsáveis é de 49%, um índice preocupante para uma sociedade rica e próspera para os jovens brasileiros.

Assim, as dificuldades encontradas e veiculadas nesta pesquisa demonstram suas origens não só nas dificuldades do mercado em si, mas também aquelas decorrentes do próprio jovem no momento da sua inserção.

Com base neste trabalho, por fim, é necessário, e plenamente possível, orientar as ações segundo uma formulação que compreenda um sentido amplo da inserção no trabalho, o que nesse texto foi aventado como uma inserção de ciclo completo ou inserção ecossistêmica, que certamente requerem um devido aprofundamento conceitual posterior para, eventualmente, serem sugestões consistentes e executáveis de fato na inserção de jovens, e não simplesmente em um mercado de trabalho. Afinal, referidos jovens não deveriam ser tratados como mercadorias, mas sim como talentos a serem aprimorados, orientados e capacitados, para que possam assumir um papel em um digno mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8. ed. São Paulo: Ática, 2004a.
- CHIAVENATO, Idalberto.. **Administração dos Novos Tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ática, 2004b.
- CHIAVENATO, Idalberto.. **Gestão de Pessoas e um novo Papel do Recursos Humanos nas Organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004c.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.
- FRANÇA, Ana Cristina Limonge. **Práticas de Recursos Humanos: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2012.
- FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- GEHRINGER, Max. **Emprego de A a Z**. São Paulo: Globo, 2008.
- GOMES, Elizânia. **Estudo da situação do Jovem Aprendiz na área do Vestuário no Sul de Santa Catarina**. 2009. Monografia apresentada como parte da obtenção do título em especialista em Moda. Criciúma: Universidade do extremo Sul Catarinense. Disponível em: <www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/00003F/00003_F16.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2014.
- IBGE. **Volume Brasil 2012**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2012/default_brasil.shtm>_Acesso em: 15 fev. 2014.
- MTE. Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Manual da Aprendizagem: O que é preciso saber para contratar o aprendiz**. 7 ed. rev. e ampliada – Brasília: Assessoria de Comunicação do MTE, 2011.
- OLIVEIRA, Márcio André Araújo de. **Trabalho informal e redes sociais: um aspecto dos camelôs da Praça da Matriz no centro da cidade de Manaus. 2009. Dissertação de mestrado em Sociologia**. Manaus: Universidade Federal do Amazonas. Disponível em: <<http://www.ppgsocio.ufam.edu.br/dissertacoes-defendidas/3-turma-2007/24-marcio-andre-araujo-de-oliveira>>. Acesso em: 17 fev. 2014.
- POCHMANN, M. **A Batalha pelo Primeiro Emprego: As Perspectivas e a Situação Atual do Jovem no Mercado de Trabalho**. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.
- POCHMANN, M.. **Situação do jovem no mercado de trabalho no Brasil: um balanço dos últimos 10 anos**. São Paulo: 2007. Disponível em: <http://www.emater.mg.gov.br/doc/intranet/upload/TRANSFORMAR_LEITURA/situa%C3%A7%C3%A3o_do_jovem_no_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2014.

RIBEIRO, Antonio de Lima. *Gestão de Pessoas*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

RIBEIRO, Antonio de Lima. *Teoria da Administração*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SOARES DE CARVALHO, Joari Aparecido. **Alguns aspectos da inserção de jovens no mercado de trabalho no Brasil**: concepções, dados estatísticos, legislações, mecanismos de inserção e políticas públicas. 2004. Disponível em:

<<http://www.usp.br/nce/wcp/arq/textos/146.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2014

WICKERT, Luciana. **Desemprego e Juventude**: Jovens em busca do primeiro emprego. 2006. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141498932006000200008&script=sci_arttext>.

Acesso em: 15 fev. 2014

ANEXO A – Questionário

PESQUISA

Prezado Participante: Gostaríamos da sua colaboração em responder este questionário que tem como objetivo identificar as dificuldades dos jovens em busca do primeiro emprego. Lembramos que trata-se de uma pesquisa para a elaboração do trabalho de conclusão, garantimos o sigilo

Idade: menos de 18 anos de 18 à 25 anos;

Sexo: Feminino Masculino

Escolaridade: Ensino médio completo Ensino médio incompleto
 Nível superior completo Nível superior incompleto

As questões abaixo deverão ser respondidas de acordo com a sua vivência pessoal.

1. Quantas vezes já procurou emprego?	1	2	3	4	5
2. Qual é o grau de dificuldade que encontrou ao procurar emprego?	1	2	3	4	5
3. Quantos currículos já realizou?	1	2	3	4	5
4. Quantas vezes já buscou informações para elaborar currículo?	1	2	3	4	5
5. Quantas entrevistas você participou?	1	2	3	4	5
6. Você recebeu algum feedback referente as entrevistas realizadas?	1	2	3	4	5
7. Seu grau de ansiedade frente à entrevista?	1	2	3	4	5
8. Seu grau de despreparo em se portar em entrevista?	1	2	3	4	5
9. Seu grau de desânimo frente às dificuldades de conseguir emprego?	1	2	3	4	5
10. O grau de cobrança de seus responsáveis para que consiga emprego?	1	2	3	4	5
11. O grau de cobrança de si mesmo para arrumar um emprego?	1	2	3	4	5

Com a sua opinião, explique o porquê o jovem possui dificuldade em se inserir no mercado de trabalho?

ANEXO B – Resultado do Questionário

PESQUISA DE CAMPO					
QUESTÕES	RESULTADOS				
	1	2	3	4	5
Quantas vezes já procurou emprego?	17	16	18	19	30
Qual é o grau de dificuldade que encontrou ao procurar emprego?	16	12	16	17	39
Quantos currículos já realizou?	20	19	18	18	25
Quantas vezes já buscou informações para elaborar currículo?	14	16	23	15	32
Quantas entrevistas você participou?	34	25	15	12	14
Você recebeu algum feedback referente as entrevistas realizadas?	40	17	24	12	7
Seu grau de ansiedade frente à entrevista?	13	10	25	16	36
Seu grau de despreparo em se portar em entrevista?	14	12	22	11	41
Seu grau de desânimo frente às dificuldades de conseguir emprego?	17	20	20	6	37
O grau de cobrança de seus responsáveis para que consiga emprego?	10	9	12	20	49
O grau de cobrança de si mesmo para arrumar um emprego?	7	7	21	22	43