

A visão do empreendedor perante a contratação de jovens ao mercado de trabalho na cidade de Buritama

The entrepreneur's vision regarding the hiring of young people for the job market in the city of Buritama

Bruna Bueno Falquetti¹, Maria Victória de Almeida Alexandre², Berenice Neide de Souza Simões³

Etec Dr. Renato Cordeiro de Birigui – ETEC, Birigui – SP, Brasil

Resumo

O tema intitulado “A visão do empreendedor perante a contratação de jovens ao mercado de trabalho na cidade de Buritama” é um tema de grande importância, pois afeta tanto os jovens em busca de oportunidades quanto as empresas que procuram talentos e renovação em suas equipes de trabalho. Sendo assim, temos como objetivo identificar como os jovens perante o olhar dos empreendedores estão indo para o mercado de trabalho e se os mesmos estão qualificados ou falta qualificação diante do olhar dos empresários que efetuam as contratações desses jovens. Como metodologia para o desenvolvimento do trabalho foi desenvolvida pesquisa de campo com questionário elaborado via plataforma Google Forms o qual contou com 10 (dez) questões de forma dissertativa e objetiva, e que foi enviada para 30 (trinta) empresários da cidade de Buritama, para que pudéssemos assim compreender a realidade local e ainda aprofundar conhecimentos, como metodologia buscamos também algumas referências bibliográficas com autores renomados, a fim de fundamentarmos ainda mais nossos estudos a respeito do presente tema. Como resultados esperamos alertar os jovens para que os mesmos possam dessa forma se preparar melhor para entrarem no mercado de trabalho e ainda se manterem no mundo dos negócios.

Palavra chave: Empreendedor. Contratação. Jovem. Trabalho. Negócios.

Abstract

The theme entitled “The entrepreneur's vision regarding the hiring of young people for the job market in the city of Buritama” is a topic of great importance, as it affects both young people in search of opportunities and companies looking

¹ Discente na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso do Técnico em Administração da Etec Dr. Renato Cordeiro de Birigui, Birigui – SP, e-mail: bruna.falquetti@etec.sp.gov.br;

² Discente na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso do Técnico em Administração da Etec Dr. Renato Cordeiro de Birigui, Birigui – SP, e-mail: maria.alexandre31@etec.sp.gov.br

³ Orientadora na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso do Técnico em Administração da Etec Dr. Renato Cordeiro de Birigui, Birigui – SP, e-mail: berenice.nssimoes@etec.sp.gov.br

for talent and renewal in their teams. work. Therefore, our objective is to identify how young people, in the eyes of entrepreneurs, are entering the job market and whether they are qualified or lack qualifications in the eyes of the entrepreneurs who hire these young people. As a methodology for developing the work, field research was developed with a questionnaire prepared via the Google Forms platform, which had 10 (ten) questions in a dissertation and objective format, and which was sent to 30 (thirty) businesspeople in the city of Buritama, to so that we could understand the local reality and further deepen our knowledge, as a methodology we also sought some bibliographical references with renowned authors, in order to further support our studies on this topic. As a result, we hope to alert young people so that they can better prepare themselves to enter the job market and still remain in the business world.

Keywords: Entrepreneur. Hiring. Young. Work. Business.

Introdução

Os jovens muitas vezes enfrentam desafios ao ingressar no mercado de trabalho, como a falta de experiência profissional, a concorrência acirrada e a exigência de qualificações específicas. Além disso, questões como a falta de redes de contatos e preconceitos relacionados à idade podem dificultar sua inserção no mercado. Programas de estágio é uma das formas pelas quais as empresas podem atrair e desenvolver jovens talentos. Estes programas oferecem oportunidades para os jovens ganharem experiências práticas, desenvolverem habilidades profissionais e construir uma base para suas carreiras.

Observando o cenário atual, podemos definir que o número de jovens que buscam empregos é muito elevado em nossa sociedade, tanto para ajudar na renda de sua família quanto para suprir suas próprias necessidades. Nesse contexto, os empreendedores recebem frequentemente currículos dessa faixa etária de idade e surge a dúvida se aquele indivíduo vai ser eficiente em sua empresa, trazendo benefícios sem muitas divergências no ambiente de trabalho.

Sendo assim, buscamos trinta (30) empresas para obtermos resultados referente a esse assunto, montamos um questionário por meio da plataforma Google Forms com dez (10) perguntas, sendo oito (8) de alternativas e duas (2) dissertativas, para alcançarmos respostas que agreguem em nossa pesquisa e melhore o desempenho do jovem no mercado de trabalho.

Como objetivo do trabalho pretendemos identificar como os jovens perante o olhar dos empreendedores estão indo para o mercado de trabalho e se os mesmos estão qualificados ou falta qualificação diante do olhar dos empresários que efetuam as contratações desses jovens.

Os jovens no mercado e trabalho geralmente buscam adquirir experiência, desenvolver habilidades profissionais, construir uma carreira sólida e alcançar independência financeira, porém, alguns ainda não tem maturidade suficiente para enfrentar os desafios dentro de uma empresa, o que dificulta os empreendedores ter o interesse de contratar indivíduos dessa faixa etária, com isso, nosso objetivo é promover ideias para a solução desse problema, facilitando tanto o trabalho do empregador quanto o do empregado.

As barreiras enfrentadas pelas empresas ao recrutar jovens, as expectativas e demandas dos jovens profissionais em relação às oportunidades de emprego e questões relacionadas à formação acadêmica, habilidades técnicas e comportamentais.

Serão abordadas dentro do trabalho temas que irão auxiliar na compreensão bem como no desenvolvimento do mesmo, ao qual utilizamos autores renomeados referente aos temas abordados que são: Empreendedorismo, Mercado de Trabalho, Desafio dos Jovens, Coleta e Tabulação de Dados e Conclusão.

Como metodologia para o desenvolvimento do trabalho foi desenvolvida pesquisa de campo com questionário elaborado via plataforma Google Forms além de pesquisa bibliográfica.

A pesquisa é, portanto, um campo muito importante para a localização das informações bem como para o aprofundamento dos estudos e busca de novas aprendizagens, sendo assim, é essencial o entendimento dos tipos de pesquisa desenvolvidos no trabalho.

Segundo LAKATOS & MARCONI, (2010, p. 65), a pesquisa científica:

[...] O método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista. [...]
(LAKATOS & MARCONI, 2010, p. 65)

A pesquisa científica consiste na realização de um estudo planejado com objetivo de resolver problemas, solucionar dúvidas em torno de temas que envolvam a parte científica. (TOLEDO, 2021, p. 28).

Os elementos que envolvem a pesquisa muitas vezes é a forma que irá limitar o entendimento e o aprofundamento do pesquisador, porém, vale ressaltar que não há nenhuma pesquisa que não passe pela pesquisa bibliográfica, afinal, compreender e entender o que outros pesquisadores pensam a respeito do assunto estudado se faz necessários a qualquer situação estudada.

REIS, (2009, p. 36), relata sobre a pesquisa bibliográfica:

[...] A pesquisa bibliográfica tem como principal característica o fato de que o campo onde será feita a coleta dos dados é a própria bibliografia sobre o tema ou o objeto que se pretende investigar. Vale notar que todas modalidades de pesquisa exigem uma revisão bibliográfica; uma busca de conhecimentos sobre os fenômenos investigados na bibliografia especializada. [...] (REIS, 2009, p. 36).

Entendemos ainda que a pesquisa bibliográfica busca aprofundar o grau de conhecimento do pesquisador, oportunizando, portanto, o aprofundamento do estudo proposto.

De acordo com PEREIRA, (2012, p. 89), a pesquisa bibliográfica:

[...] Pesquisa bibliográfica: Quando elaborada a partir de material já publicada, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente e atualmente com material disponibilizado na internet. [...] (PEREIRA, 2012, p. 89)

São várias as formas de se realizar a pesquisa e uma delas é a pesquisa de campo que envolve a informações por meio da coleta de dados, tudo deve ser organizado de forma planejada, e ainda contras com a classificação de dados e informações para verificar todo percursos de conhecimento extraído.

O trabalho de campo consiste na coleta de dados, que pode ser realizada de diferentes maneiras. (TOLEDO, 2021, p. 28).

O tema "A visão do empreendedor perante a contratação de jovens no mercado de trabalho na cidade de Buritama" é um tema que tem relevância principalmente para que os jovens compreendam melhor sobre as situações que envolvem, portanto, o início de sua profissionalização.

Para estudo e aprofundamentos dos conhecimentos, buscamos discorrer nas sessões abaixo sobre os seguintes assuntos: empreendedorismo e sua importância para a geração de um negócio; mercado de trabalho; desafios dos jovens; coleta e tabulação de dados e conclusão.

2. Empreendedorismo e sua importância para a geração de um negócio

Empreendedorismo tem sido uma área muito importante no mundo dos negócios, tanto é que, quando muitas das pessoas não conseguem empregos, as mesmas tentam exercer formas empreendedoras para conseguir sobreviver e assim tem uma remuneração para que ocorra sua sobrevivência e até mesmo a sobrevivência de seus familiares, contudo, não são todas as pessoas que tem a capacidade, a criatividade e até mesmo a vontade de empreender, afinal de contas, empreendedorismo é essencial mas requer muitos cuidados que vão além de simplesmente ter uma ideia para ser colocada em prática.

BERNARDI, (2012, p. 67) relata sobre a ideia sobre o que vem a ser empreendimento:

A ideia de um empreendimento surge da observação, da percepção e análise de atividades, tendências e desenvolvimento, na cultura, na sociedade, nos hábitos sociais e de consumo. As oportunidades detectadas ou visualidades, racional ou intuitivamente, das necessidades e das demandas prováveis, atuais e futuras, e necessidades não atendidas definem a ideia do empreendimento. Pode surgir também mediante contato especializados nos vários ramos de atividade, em círculos de conhecimento tecnológicos e de conhecimento mercadológico como complementação ou associação. A concepção de um empreendimento, por vezes, nasce de habilidades gosto e outras características pessoais, ate mesmo por pessoas que não tiveram experiência com o ramo, inovando ou criando novas formas de negócios. (BERNARDI, 2012, p. 67).

Além disso, o empreendedorismo é uma fonte significativa de geração de empregos. A medida que uma empresa cresce, aumenta a necessidade de contratar funcionários, contribuindo para a redução do desemprego e proporcionando oportunidades de trabalho e desenvolvimento profissional. Outro aspecto importante é o impacto econômico, empreendedores impulsionam a economia local e nacional, gerando riqueza, pagando impostos e estimulando o consumo e produção. Isso contribui diretamente para o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e para as melhorias das condições de vida na comunidade.

BERNARDI, (2012, p. 35) argumenta sobre:

Num entendimento mais abrangente, a saúde da empresa e a racionalidade deveriam incorporar outros critérios, além do econômico. Além de eficiência e sobrevivência as empresas ou organizações deveriam incorporar uma significação. Assim, a eficiência dependeria das metas e da estrutura; a sobrevivência dependeria do contexto global e do ambiente; e a significação dependeria do homem, o que implica relações sistêmico/holísticas, ou seja, visão global, equilíbrio harmonia. (BERNARDI, 2012, p. 35).

O impacto do empreendedorismo na economia é inegável, ele é um dos principais motores do crescimento econômico, da geração de empregos e da inovação. Empreendedores trazem dinamismo à economia, criam novos mercados e, muitas vezes, transformam indústrias inteiras. O ciclo de vida de um negócio passa por várias etapas, desde a concepção da ideia inicial, passando pelo planejamento, captação de recursos, desenvolvimento do produto ou serviço, até o lançamento no mercado, crescimento, maturidade e, eventualmente, expansão ou encerramento.

Empreender não é uma tarefa fácil e está repleta de desafios, como a captação de recursos, a competição acirrada, as constantes mudanças de mercado e a necessidade de adaptação rápida. O empreendedorismo é mais do que apenas iniciar um negócio, trata-se de criar valor, enfrentar desafios com criatividade e persistência, e contribuir de maneira significativa para a sociedade. O sucesso depende não só de uma boa ideia, mas também da capacidade de execução, adaptabilidade e resiliência do empreendedor.

Podemos dizer, portanto, que o empreendedorismo é sem dúvida alguma essencial para a geração de empregos, afinal, toda vez que se tem novos empreendimentos novas portas são abertas e oportunizam novas fontes de recursos para outras pessoas.

3. Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho é um dos pilares fundamentais da economia, representando o espaço onde se encontram oferta e demanda por trabalho. Nele, trabalhadores buscam oportunidade de emprego e as empresas buscam por profissionais qualificados para desempenharem funções essenciais ao funcionamento e crescimento dos negócios.

É composto por diferentes setores e segmentos, como a indústria, o comércio, o setor de serviços, entre outros. Cada setor tem suas próprias características e requisitos para os trabalhadores, a dinâmica do trabalho é influenciada por diversos fatores, incluindo o número de educação e qualificação dos trabalhadores, a tecnologia disponível, as políticas governamentais e as condições econômicas gerais.

Apesar de sua importância, o mercado de trabalho enfrenta diversos desafios, como desemprego e desigualdade de gênero e raça, afetando a dinâmica do mercado de trabalho que exigem políticas eficazes para garantir que ele funciona de maneira justa e eficiente.

Nesse contexto, o panorama atual reflete não apenas a quantidade de empregos disponíveis, mas também a qualidade dessas oportunidades. A flutuação dos índices de desemprego e subemprego influencia diretamente a natureza do emprego oferecido, sendo essencial analisar como essas condições podem criar obstáculos adicionais para os jovens que buscam ingressar no mercado de trabalho brasileiro. (FABRI & FEEREIRA, 2023).

É no mercado de trabalho que são desenvolvidos vários setores que envolvem o desenvolvimento de um país, e nesse mesmo ambiente é essencial somar as forças produtivas para favorecer o progresso de toda uma população, sendo assim, precisamos ficar atentos e atender o resultado de forma produtiva e favorecer os resultados de forma positiva, favorecendo a diminuição da desigualdade social.

A saúde do mercado de trabalho é frequentemente vista como um indicador-chave do desempenho econômico de um país. Altos níveis de emprego estão geralmente associados a maior consumo e crescimento econômico, enquanto o desemprego elevado pode levar a crises econômicas e sociais. A regulação do mercado de trabalho, através de leis trabalhistas e políticas de emprego, é crucial para proteger os direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que garante flexibilidade para as empresas.

A ansiedade, frequentemente associada às pressões de desempenho e à incerteza sobre o futuro profissional, torna-se uma presença constante. A necessidade de equilibrar as expectativas pessoais e sociais com a realidade do mercado de trabalho pode criar um ambiente propício ao estresse e à insegurança. (FABRI & FEEREIRA, 2023).

Portanto, o mercado de trabalho é um componente dinâmico e vital da economia, refletindo as mudanças sociais e tecnológicas da sociedade. A adaptação às novas exigências, o enfrentamento das desigualdades e a busca por políticas que promovam o equilíbrio entre flexibilidade e segurança são desafios contínuos para garantir um mercado de trabalho saudável e inclusivo.

Porém, vale a pena ressaltar que o mercado de trabalho para os jovens vem se tornando uma demanda muito desafiadora, afinal, não basta ter vontade

de ingressar no mercado de trabalho, é importante estar preparado e capacitado para conseguir um posto nesse ambiente.

4. Desafios dos Jovens

A entrada dos jovens no mercado de trabalho é um momento crucial tanto para os indivíduos quanto para a economia como um todo. Em um mundo cada vez mais competitivo e dinâmico, a transição da vida acadêmica para a profissional exige preparo, flexibilidade e a capacidade de se adaptar às novas demandas do mercado. Para os jovens, esse processo representa a oportunidade de aplicar os conhecimentos adquiridos, ganhar experiência prática e começar a construir uma carreira sólida. Ao mesmo tempo, a inserção dos jovens no mercado é essencial para a renovação da força de trabalho, trazendo novas perspectivas, inovação e energia para as empresas.

No entanto, essa entrada é frequentemente desafiadora, marcada por questões como a falta de experiência, as exigências crescentes por qualificações especializadas e a necessidade de desenvolver habilidades interpessoais e técnicas. Por isso, é fundamental que os jovens estejam bem preparados, não apenas em termos de formação acadêmica, mas também no desenvolvimento de competências que lhes permitam navegar com sucesso no mercado de trabalho moderno.

A falta de escolaridade exerce um impacto substancial na empregabilidade dos jovens, refletindo-se nas taxas de desemprego e nas oportunidades de carreira disponíveis. O dado fornecido pelo IBGE ilustra claramente essa dinâmica, evidenciando como diferentes níveis de escolaridade estão diretamente relacionados às taxas de desemprego. (FABRI & FEEREIRA, 2023).

A falta de escolaridade está fortemente relacionada ao desemprego entre os jovens, criando um ciclo vicioso que dificulta a entrada e a permanência deles no mercado de trabalho. A ausência de uma educação formal adequada limita significativamente as oportunidades de emprego, uma vez que grande parte das vagas disponíveis exige, no mínimo, o ensino médio completo ou algum tipo de qualificação técnica. A carência de educação também impede o desenvolvimento de habilidades essenciais para o mercado de trabalho atual, como a capacidade de resolver problemas, comunicar-se de forma eficaz e

adaptar-se a novas tecnologias. Sem essas competências, jovens com baixa escolaridade se veem excluídos de setores mais dinâmicos da economia, que demandam trabalhadores preparados para lidar com processos complexos e inovadores. Além disso, a falta de escolaridade acentua a vulnerabilidade desses jovens ao desemprego em períodos de crise econômica, quando as empresas tendem a priorizar funcionários mais qualificados e experientes. Isso gera um efeito negativo em cadeia: a dificuldade em encontrar um emprego aumenta a probabilidade de abandono dos estudos, perpetuando a exclusão social e econômica.

Para os jovens que não concluíram o ensino médio, a empregabilidade enfrenta desafios significativos, como destacado pela alta taxa de desemprego de 15,2%. A falta desse nível básico de educação pode limitar o acesso a uma gama mais ampla de oportunidades de trabalho, muitas vezes restringindo-os a setores de baixa qualificação e remuneração. Portanto, a falta de escolaridade, especialmente em níveis educacionais mais altos, impacta diretamente a capacidade dos jovens de acessarem oportunidades de emprego mais qualificadas e bem remuneradas. (FABRI & FEEREIRA, 2023).

O impacto dessa situação vai além dos indivíduos afetados diretamente. Uma força de trabalho jovem, mas pouco educada, enfraquece a economia como um todo, reduzindo a produtividade e limitando o potencial de crescimento do país. Por isso, é fundamental investir em políticas públicas que promovam a educação e a qualificação profissional, garantindo que os jovens tenham as ferramentas necessárias para competir em um mercado de trabalho cada vez mais exigente. Somente com uma base educacional sólida será possível romper o ciclo da falta de escolaridade e do desemprego, proporcionando aos jovens melhores perspectivas de futuro e contribuindo para o desenvolvimento econômico e social sustentável.

A inclusão dos jovens no mercado de trabalho é um grande desafio, pois deve proporcionar autoconfiança, aprendizado e crescimento, além de desenvolver responsabilidades pessoais e profissionais, porém nem sempre o período de amadurecimento do jovem é condizente com a necessidade e com as expectativas do mercado de trabalho.

O mercado de trabalho é composto por todo processo de oportunidades oferecidas pelas organizações e também a oferta da procura de emprego, isso

tudo envolve as experiências para que as práticas sejam exercidas com a finalidade de gerar constante habilidades e aprendizagens.

5. Coleta e Tabulação de Dados

5.1 A coleta de dados é utilizada para a captação de informações sobre um determinado assunto, são geradas por pessoas ou processos que servirão de ideias para planejar estratégias para o negócio. Essa coleta pode ser gerada por diversas maneiras, como: questionários estruturados, entrevistas estruturadas, experimentos controlados, análise de documento, entre outros. Cada modalidade de pesquisa (bibliográfica, de campo, documental ou pesquisa-ação, entre outras) exige um conjunto de técnicas e instrumentos de pesquisa (leitura sistematizada, observações, entrevistas, questionários, etc) para a coleta de dados que se adapta melhor à fonte dos dados: autores e obras, a realidade social, os participantes, entre outros.

Na “entrada no campo”, que caracteriza a etapa do processo de investigação, o pesquisador deve ter alguns cuidados como: a “aproximação” com sujeitos a apresentação da “proposta de estudo” ao sujeito, a “postura do pesquisador em relação à problemática a ser estudada” e o “cuidado teórico-metodológico com a temática a ser usada” [...] (REIS, 2009, p.93).

É regra básica do método histórico que o investigador deve usar as fontes primárias, entendendo-se como tal a informação original, contemporânea primeira mão do dado. A fonte primária tem relacionamento direto com o evento tal qual o registro escrito ou a informação o que vem através da testemunha ou do observador. O uso dessas fontes primárias tornou possível avaliar a razão das decisões do conceito.

As fontes secundárias embora registradas e preparadas por aqueles que não estiveram presentes aos eventos durante sua ocorrência, acrescentam um conhecimento posterior para assistir o pesquisador na avaliação final do desempenho.

As perguntas do questionário podem ser abertas, por exemplo: “qual é a sua opinião?” fechadas, em que a resposta está restrita a duas escolhas, como “sim” ou “não”, de múltiplas escolhas, em que há uma série de respostas possíveis.

A qualidade dos dados coletados é essencial, e por isso é importante garantir que as fontes sejam confiáveis e que os métodos de coleta sejam adequados, minimizando erros e distorções.

5.2 A tabulação de dados é uma maneira de organizar informações de forma visual, acessível e simplificada, facilitando os processos de análise de dados de uma empresa. Normalmente, o processo de tabulação envolve a disposição de dados em tabelas, com linhas e colunas. Essa técnica de organização torna mais fácil a análise de grandes volumes de dados, como em pesquisas quantitativas, ao categoriza-los de forma clara para os analistas.

Quando bem implementada, a tabulação assegura a quantidade dos dados, deixando-os organizados, limpos e prontos para serem analisados por especialistas. Portanto, esse é um processo fundamental para análise eficiente de dados.

Tabulação. É a disposição dos dados em tabela possibilitando maior facilidade na verificação das inter-relações entre eles. É uma parte do processo técnico de análise estatística, que permite sintetizar os dados de observação, conseguidos pelas diferentes categorias e representá-los graficamente. Dessa forma, poderão ser melhor compreendidos e interpretados mas rapidamente. (LAKATOS & MARCONI, 2010, p 150,151).

A disposição visual dos dados não apenas simplifica o trabalho dos analistas, mas também torna os resultados acessíveis a outros departamentos da empresa, facilitando uma comunicação clara dos insights obtidos. Além disso, uma tabulação bem executada assegura que os dados sejam corretamente processados, eliminando possíveis erros e preservando a integridade das informações.

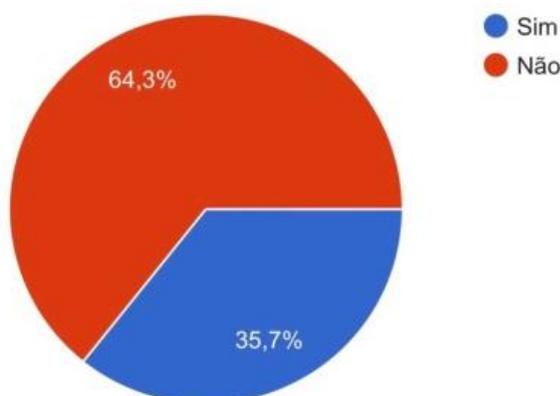
Assim, a tabulação não é uma etapa secundária, mas sim uma prática indispensável no processo de trabalho de qualquer organização que lida com grandes quantidades de dados. Ao garantir que as informações estejam organizadas, livres de inconsistências e prontas para serem analisadas, ela contribui diretamente para a eficácia operacional, a exatidão das análises e a qualidade das decisões estratégicas dentro da empresa.

Abaixo serão demonstrados os resultados de acordo com nossa pesquisa.

5.1 Capacitação dos jovens dentro do mercado de trabalho

De acordo com a pesquisa, referente a capacitação dos jovens dentro do mercado de trabalho, das trinta (30) pessoas entrevistadas, observamos que a maioria dos entrevistados, 64,3% da pesquisa o que representa em média 19 entrevistados, constatou-se que os jovens não estão preparados para o mercado de trabalho, e apenas 35,7% que representa 11 entrevistados acreditam que sim os jovens estão preparados para o mercado de trabalho, com isso acreditamos que dentro do público entrevistado, os jovens precisam se capacitar para estarem preparados para esse ambiente.

1- Você acredita que os jovens dentro do mercado de trabalho estão capacitados?



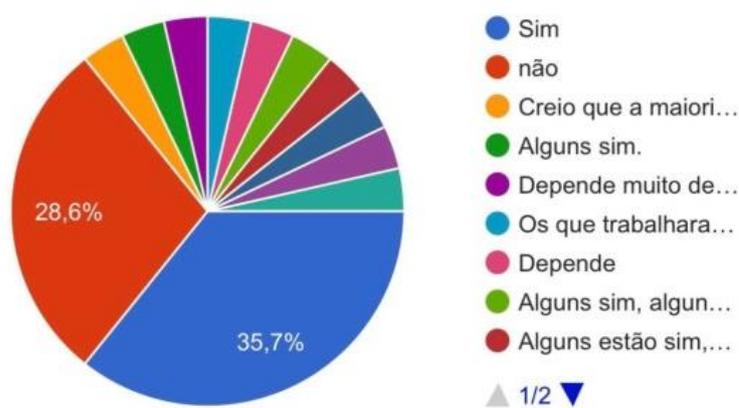
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

5.2 Comprometimento dos jovens dentro das empresas

Segundo a pesquisa, das trinta (30) pessoas entrevistadas 35,7% o que representa 10 entrevistados responderam “sim” dizendo que os jovens são comprometidos e 28,6% que representa 9 entrevistados responderam “não” afirmando que não são comprometidos, já os outros 35,7% que representam 11 entrevistados foram divididos em várias respostas, cada empreendedor deu uma versão, o participante de número 5 por exemplo respondeu: “Alguns sim mas a

maioria não está comprometida. Mas não culpo só os jovens, tudo começa em casa na criação recebida por seus pais.” Sendo assim percebemos que apesar de uma grande parte dos jovens serem comprometidos, ainda existe uma grande parcela deles que precisam melhorar para ingressar com mais facilidade no mercado de trabalho.

2- Você acredita que o jovem é comprometido ou não?

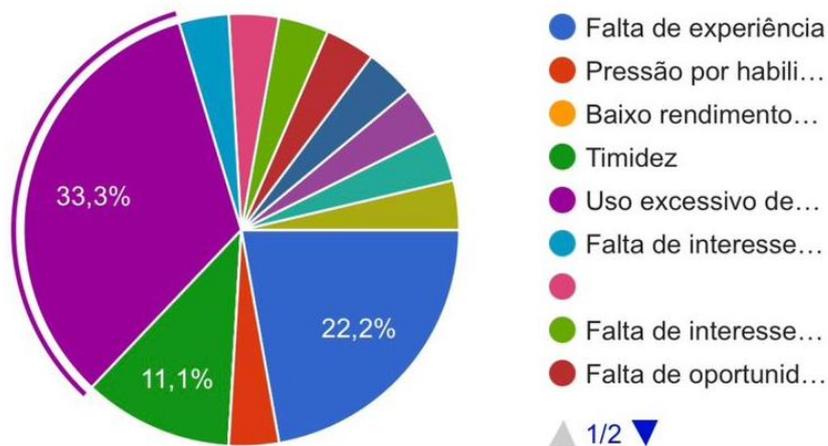


Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

5.3 Dificuldades enfrentadas ao contratar jovens

Conforme os dados levantados, os entrevistados tiveram diversas respostas diferentes, dos 30 participantes, 33,3% que representa 10 entrevistados responderam que a maior dificuldade ao contratar um jovem é a questão do uso excessivo de eletrônicos, isso se deve ao fato de ser um grupo de pessoas que muitas vezes podem não focar realmente no ambiente de trabalho. O segundo ponto mais votado foi a falta de experiência, podendo gerar problema ao se adaptar as tarefas propostas. Já a terceira maior dificuldade foi a timidez, que atrapalha na hora da comunicação. As outras respostas foram variadas, um exemplo é o participante número 17 que afirmou ser uma dificuldade “Falta de interesse em aprender”. Dessa forma, entende-se que é necessário a melhora dos jovens em relação ao uso dos eletrônicos na hora do trabalho que tira a atenção e atrapalha no desempenho da empresa.

3- Quais são as maiores dificuldades ao contratar um jovem para sua empresa?

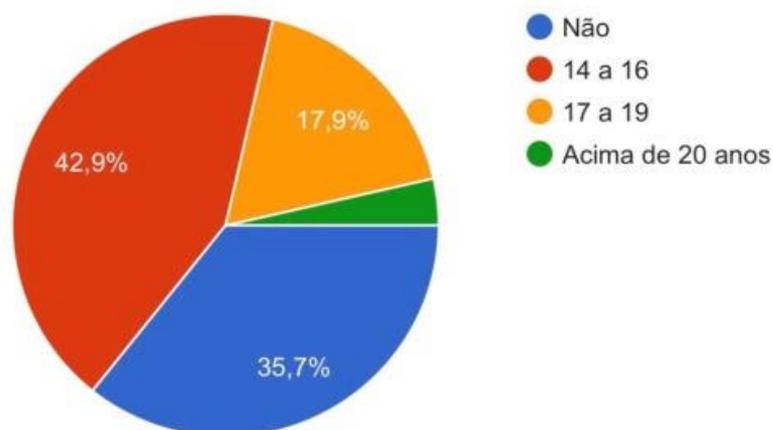


Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

5.4 Idade ideal para ingressar no mercado de trabalho

Em conformidade com a pesquisa, com nossos entrevistados obtivemos a pergunta se eles acreditam que exista uma idade ideal para ingressar no mercado de trabalho, 35,7% das pessoas, que representa 11 entrevistados responderam que não existe uma idade ideal, 42,9% que representa 13 entrevistados responderam que entre 14 a 16 anos é uma idade adequada, 17,9% que representa 5 entrevistados falaram que 17 a 19 anos estão propício, e 3,5% que representa 1 entrevistado afirmou que acima de 20 anos é uma idade correta pra se ingressar no mercado de trabalho. Com base nos dados coletados, podemos concluir que não há consenso sobre uma idade ideal para ingressar no mercado de trabalho, esses dados demonstram que a percepção sobre a idade ideal para iniciar a vida profissional é subjetiva e influenciada por diferentes fatores, como contexto social, cultural e econômico. Portanto, não se pode determinar uma idade exata, pois o início da trajetória profissional varia conforme as circunstâncias e escolhas individuais.

4- Você acredita que exista uma idade ideal para ingressar no mercado de trabalho?

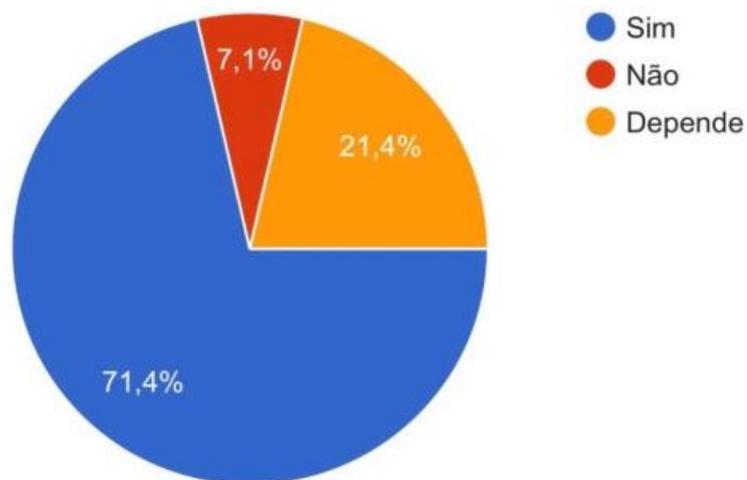


Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

5.5 Influência do trabalho do jovem em relação ao futuro da empresa

Baseado nos dados abaixo, 71,4% dos participantes que representam 21 entrevistados responderam “sim” para a pergunta proposta, 7,1% que representa 2 entrevistados afirmaram “não” e 21,4% o que representa 7 entrevistados responderam “depende”. No entanto, a maioria dos dados aponta para a importância do comprometimento e da responsabilidade desde o início da vida profissional, evidenciando que o desempenho do jovem no ambiente de trabalho pode, de fato, influenciar de maneira decisiva o sucesso da organização no longo prazo. Sendo assim, conclui-se que tudo que é realizado dentro do ambiente de trabalho pelo jovem, realmente influencia no futuro da empresa, qualquer deslize pode afetar brutalmente o ambiente de trabalho, trazendo prejuízos ao espaço profissional.

5- Tudo que é realizado dentro do ambiente de trabalho pelo jovem, influência no futuro da empresa?

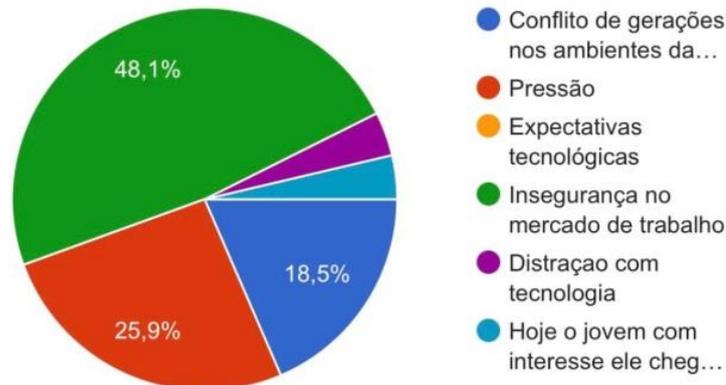


Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

5.6 Obstáculos enfrentados pelos jovens dentro da empresa

De acordo com a pesquisa, 48,1% o que representa 14 entrevistados, responderam que a insegurança no mercado de trabalho é o maior obstáculos que o jovem enfrenta dentro da empresa, 25,9% o que representa 8 entrevistados, afirmaram que a pressão é um dos obstáculos presentes, 18,5% o que representa 6 entrevistados, é a questão do conflito de gerações os ambientes da empresa, os outros 7,5% o que representa 2 entrevistados, foi dividido entre duas respostas, a primeira é a “distração com a tecnologia” e a segunda é “hoje o jovem com interesse chega a empresa melhor preparado, porém tem pessoas que não se esforçam para aprender algo novo e não dão resultados bons para o ambiente de trabalho”.

6- Quais os maiores obstáculos que o jovem enfrenta dentro da empresa?

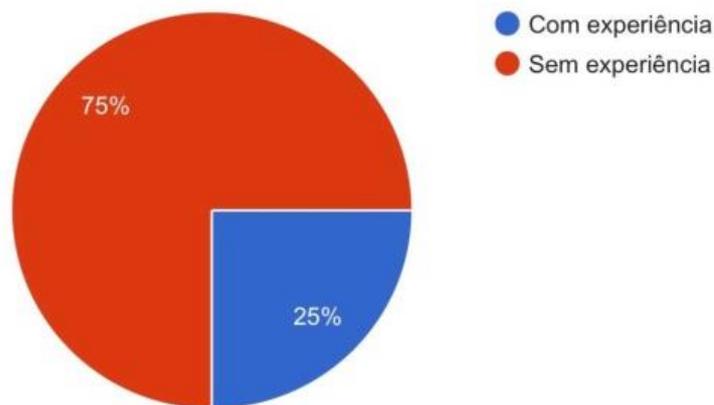


Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

5.7 Preferência de jovens com ou sem experiência dentro do mercado de trabalho

Segundo a pesquisa das (30) trinta pessoas entrevistadas, 25% o que representa 7 entrevistados, responderam que preferem contratar um jovem que já tenha tido experiência em outros locais, já os outros 75% que representa 23 entrevistados, responderam que preferem ensinar e dar novas oportunidades para aqueles que estão ingressando no mercado de trabalho. Sendo assim, observa-se que os empreendedores tem maior dificuldade em lidar com pessoas que já estiveram em outro ramo, isso se deve ao fato de que eles podem chegar no ambiente com outros costumes e outras formas de produção que pode não ser eficaz naquela área, com isso, é mais viável escolher alguém sem experiência e ensinar do zero. No entanto, a contratação de jovens com experiência também pode ser uma escolha estratégica, desde que a empresa esteja preparada para gerenciar a adaptação desses profissionais e maximizar o potencial que a experiência anterior pode trazer ao ambiente de trabalho.

7- Você prefere contratar um jovem que já tenha tido experiências em outros locais, ou tem a disponibilidade de dar novas oportunidades a eles ensinando coisas novas?

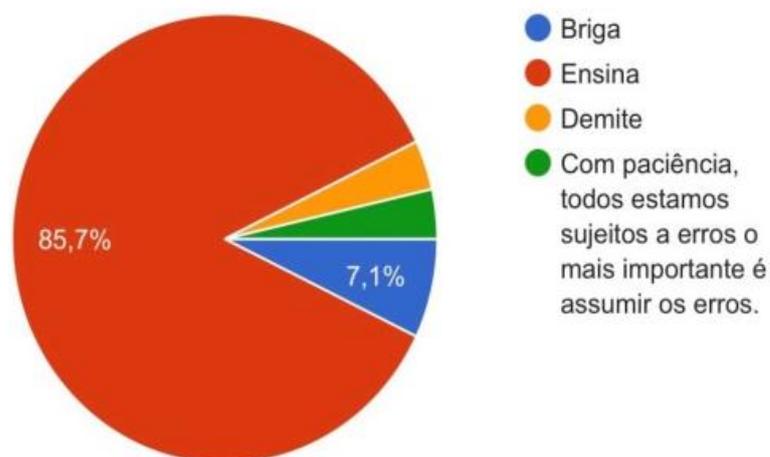


Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

5.8 Maneiras de lidar com os erros cometidos pelos funcionários

Conforme os dados levantados, os entrevistados obtiveram respostas diferentes, 85,7% que representa 26 entrevistados, responderam que ensinam a forma correta de se fazer um serviço quando cometem erros, 7,1% que representa 2 entrevistados, brigam quando algo não sai como o esperado, 3,6% representando 1 entrevistado, demite após um erro, já os outros 3,6% que também representa 1 participante, falou que “ com paciência, todos estamos sujeitos a erros o mais importante é assumir os erros”. Com isso analisamos que, a maior parte dos entrevistados tem a disponibilidade e a paciência de ensinar o que for preciso para o melhor desempenho do jovem dentro do ambiente de trabalho.

8- Como você lida com os erros dos novos funcionários?



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

5.9 Orientações propostas para jovens que tenham interesse em ingressar no mercado de trabalho

9- Baseado nas respostas que obtivemos da seguinte pergunta: “O que você recomendaria para os jovens que querem ingressar no mercado de trabalho?”

Entrevistado nº 8:

“Procure oportunidades de estágio ou trabalho temporário para ganhar experiência prática e construir seu currículo”.

Entrevistado de nº 12:

“Os jovens precisam entrar no mercado de trabalho disposto a realizar as tarefas impostas de forma eficiente e principalmente com responsabilidade, para que assim o desempenho da empresa melhore cada vez mais sem causar consequências por falta de atenção de sua parte e até mesmo pelo desinteresse do funcionário”.

Sendo assim, as respostas dos entrevistados destacam a importância de dois aspectos cruciais para os jovens que desejam ingressar no mercado de trabalho, o desenvolvimento de responsabilidade e comprometimento com as

tarefas, como indicado pelo entrevistado 12, e a busca por experiências práticas, como sugerido pelo entrevistado 8. Juntos, esses elementos reforçam a necessidade de aliar prática e atitude profissional para construir uma carreira sólida desde o início.

5.10 Critérios utilizados para os funcionários terem uma melhor execução nas tarefas exigidas dentro da empresa

10- Baseado nas respostas que obtivemos da seguinte pergunta “Quais são os critérios básicos na sua visão que o empregado deve ter para realizar um bom trabalho?”

Entrevistado nº4:

“É importante assumir suas responsabilidades pelas suas ações, ser proativo ao identificar problemas, ser flexível e agir com honestidade e respeito”.

Entrevistado nº13:

“Ser determinado atencioso e vontade de aprender”.

Portanto, conclui-se que os critérios básicos para realizar um bom trabalho envolvem tanto habilidades comportamentais quanto uma postura ativa. Responsabilidade, proatividade, flexibilidade, honestidade e respeito, conforme destacado pelo entrevistado 4, são essenciais para lidar com desafios. Além disso, determinação, atenção e disposição para aprender, mencionados pelo entrevistado 13, complementam essa visão, formando um conjunto de qualidades que favorecem o desempenho profissional eficiente.

Conclusão

Com base no estudo á cima, nota-se que o tema “A visão do empreendedor perante a contratação de jovens ao mercado de trabalho” é de grande relevância para os jovens que tenham o interesse de ingressarem no mercado de trabalho, seja por adquirir conhecimento logo cedo ou até mesmo ter algum tipo de remuneração para o auxílio na renda do ambiente que vive, além de ajudar esse indivíduo a criar maiores responsabilidades e desenvolvimento em habilidades cognitivas. Esse tema apresenta um cenário

repleto de oportunidades e desafios, os jovens geralmente são capacitados e comprometidos, trazem consigo a disposição para aprender e se desenvolver, mesmo que enfrentem barreiras como a timidez, a distração com aparelhos eletrônicos e a insegurança. Embora não haja uma idade exata para ingressar no mercado, muitos empregadores tendem a preferir jovens entre 14 e 16 anos, buscando novos talentos que possam moldar o futuro da empresa.

A influência do trabalho dos jovens no desenvolvimento da empresa é significativa, cada aprendizado ou erro pode impactar diretamente os resultados. Por isso, muitos empregadores optam por contratar jovens sem experiência anterior, acreditando que podem ensiná-los desde o início, evitando hábitos prejudiciais que poderiam vir de experiências passadas. Essa abordagem permite uma formação mais alinhada às necessidades da empresa, embora também dependa da paciência e da disposição dos supervisores em lidar com os erros iniciais.

Uma das maiores dificuldades ao optar por contratar jovens é encontrar o perfil adequado do jovem que se alinhe com a empresa. Os currículos nem sempre mostram as competências comportamentais essenciais para que o novo profissional se adapte à cultura organizacional, por isso, o processo seletivo precisa ir além da análise técnica, incorporando ferramentas que possibilitem ao empreendedor avaliar características como resiliência, proatividade e disposição para aprender. O empreendedor deve analisar o custo de treinamento em relação ao potencial de retorno futuro, avaliando se a empresa dispõe de recursos e estrutura suficientes para lidar com o tempo de adaptação necessário. As novas gerações são conhecidas por priorizarem aspectos como equilíbrio entre vida pessoal e profissional, desenvolvimento contínuo e um ambiente de trabalho inclusivo, empreendedores que se recusam a adaptar suas práticas podem ter dificuldade em atrair esses talentos. Portanto, oferecer um ambiente dinâmico, que permita aos jovens crescerem e aprenderem, pode ser crucial para o sucesso da empresa a longo prazo.

Para os jovens que desejam se inserir no mercado, é recomendável buscar estágios ou trabalhos temporários como forma de adquirir experiência prática, além disso, é fundamental que eles assumam suas responsabilidades, sejam honestos, respeitosos e atenciosos. Esses critérios básicos não só promovem um desempenho profissional eficiente, mas também ajudam a

construir uma relação de confiança com os empregadores. Assim, ao superarem os obstáculos da insegurança e da pressão do ambiente de trabalho moderno, os jovens podem se destacar e contribuir de maneira valiosa para suas futuras empresas.

Referências

BERNARDI, Luiz Antônio. **Manual de empreendedorismo e gestão: fundamentos, estratégias e dinâmicas**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani; SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

FABRI, Enzo Wergles; FERREIRA, Ricardo Nascimento. Dificuldades no ingresso de jovens no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Tópicos – Ciências Sociais Aplicadas**. Vol. 1. 2023. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/dificuldades-no-ingresso-de-jovens-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 01 ago. 2024.

PEREIRA, José Matias. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 3. Ed. revisada e atualizada. São Paulo: Atlas, 2012.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

REZENDE, Fernando; TAFNER, Paulo. **Brasil: o estado de uma nação**. Rio de Janeiro: Ipea, 2005.

REIS, Marília Freitas de Campos Tozoni. **Metodologia da Pesquisa**. 2. Ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

TOLEDO, Maria Elena Roman de Oliveira. **Metodologia de pesquisa científica**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2021. (Série Universitária).