

Centro Paula Souza
Etec de Poá
Técnico em Administração

A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO NA ERA DA TECNOLOGIA DE ALUNOS DA ETEC DE POÁ

Filipi Rafael Lourenço Araujo*

Higor Ramos Ferreira**

Paloma dos Santos Rocha***

Resumo: O presente artigo foi realizado por estudantes do curso técnico de administração da Etec de Poá e tem como objetivo compreender e demonstrar os impactos da tecnologia no mercado de trabalho e como pode ter uma grande influência sobre os jovens estudantes da Etec de Poá, que em muitos casos estarão tendo seu primeiro contato com o mercado de trabalho, além de evidenciar vantagens e desvantagens que os jovens podem encontrar para atuarem e se destacarem no mercado.

Palavras chaves: Tecnologia; Etec de Poá; Jovens; Mercado de Trabalho.

*Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec de Poá – filipi.araujo01@etec.sp.gov.br

**Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec de Poá – higor.ferreira28@etec.sp.gov.br

***Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec de Poá - paloma.rocha13@etec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda as dificuldades de inserção de jovens no mercado de trabalho. Além disso, explora os principais aspectos que envolvem a busca de espaço de uma geração com diversas questões psicológicas, puxadas pela ansiedade (FABBRI, 2023). Será apresentado um estudo de caso realizado com alunos e ex-alunos da Etec de Poá, trazendo à tona os principais desafios enfrentados por eles, o nível de preparo destes jovens que estão entrando em uma nova fase de suas carreiras.

Este estudo é extremamente relevante para o aumento de conteúdos científicos que sirvam de base para outros estudos que trabalhem na mesma temática realizando uma análise detalhada da importância dos avanços tecnológicos e a maneira que eles impulsionaram na reestruturação do modo de trabalho, atribuindo recursos mais acessíveis para as empresas interagirem com seus futuros funcionários, criando um caminho eficaz e objetivo. As mudanças citadas anteriormente partem do ponto de vista da escritora Corrochano, que faz a seguinte citação em seu livro *Juventudes e Trabalho*:

Importante refletir que, desde sempre, o trabalho humano modifica-se historicamente, alterando-se os instrumentos utilizados, os objetos produzidos ou os serviços realizados, e as relações sociais em torno das atividades laborais. (JUVENTUDES E TRABALHO, Symaira Poliana Nonato Maria Carla Corrochano, 2019)

O desenvolvimento dos jovens nas escolas hoje em dia tem grandes desafios de inseri-los no mercado de trabalho, apesar de múltiplos avanços tecnológicos estando mais fácil o contato com empresas e cargos, a principal dificuldade está na falta de experiência e preparo para os processos seletivos.

Houve como um grande avanço no mercado, os novos processos criados através da tecnologia e a facilidade de acesso de todo e qualquer lugar, oferecendo assim, um auxílio, contato e uma segurança melhor, mesmo havendo a dificuldade entre os jovens, esses avanços tendem a colaborar para o seu desenvolvimento de forma confortável e eficiente.

Para mensurar com maior exatidão e lucidez a realidade dos alunos da Etec de Poá e suas jornadas em busca da inserção no mercado de trabalho, realizou-se uma

pesquisa de campo quali-quantitativa com o objetivo de aprofundar-se na análise do cenário atual que esses jovens se encontram em suas buscas por uma formação e um descobrimento de futuras carreiras profissionais. A partir desses dados foi possível contextualizar as principais dificuldades e oportunidades a serem vivenciadas pelos alunos da Etec.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Evolução do processo seletivo

Os processos seletivos, os cargos e as leis trabalhistas, sofreram alterações conforme o decorrer das décadas, tendo grandes influências econômicas, histórias, sociais e tecnológicas. A prática de processos seletivos é tão antiga quanto o próprio trabalho, antes da Revolução Industrial os primeiros registros que temos relacionados a esses processos foram distribuídos entre as famílias e seus filhos, eram nomeados os cargos de maior responsabilidade aos filhos mais velhos e assim sucessivamente aos mais novos.

A Revolução Industrial vai além da ideia de grande desenvolvimento dos mecanismos tecnológica aplicados à produção, na medida em que: consolidou o capitalismo; aumentou de forma rapidíssima a produtividade do trabalho; originou novos comportamentos sociais, novas formas de acumulação de capital, novos modelos políticos e uma nova visão do mundo; e talvez o mais importante, contribuiu de maneira decisiva para dividir a imensa maioria das sociedades humanas em duas classes sociais opostas e antagônicas: a burguesia capitalista e o proletariado (CAVALCANTI, SILVA, 2011).

Após a Revolução Industrial com as maquinofaturas, a mudança dos cargos e das formas de candidatos serem selecionados houve uma reestruturação geral, modificando e impactando de forma direta, pois exigiam experiências e conhecimento nas etapas de produção, surgindo assim, as indicações dentro das empresas e os processos seletivos sendo mais semelhantes como reconhecido nos dias de hoje.

Apesar de a Revolução Industrial ter sido um marco histórico no mundo, no Brasil ela foi tardia, tendo iniciado no século XIX e se expandido a partir da década de 1930 mediante as políticas de Estado e capitais públicas e privadas. No início de 1800, ainda sob a escravidão, o Brasil teve suas primeiras industrializações, marcadas pela abertura dos portos. Com isso, outros países puderam entrar em contato, surgindo novas formas de trabalho, que eram escassas e delimitadas a pessoas ligadas à corte

e aos escravos. Entretanto, havia também, de forma indireta, uma denominação de cargos, mesmo não existindo um salário na época. Foi então que, a partir de 1888, após a abolição da escravidão no país, surgiu a mão de obra assalariada. Como consequência, o consumo dentro do Brasil aumentou gradativamente a industrialização do país foi evoluindo. No entanto, foi apenas em 1930 que ela se consolidou, tendo como principal característica, o fim da indústria café com leite e com o incentivo de Getúlio Vargas sendo o presidente na época. Ele impulsionou com investimentos da ascensão burguesa, a criação das indústrias de base pelo estado, onde surgiram diversas mudanças legislativas e uma das principais delas foi em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecendo direitos trabalhistas que foram fundamentais para a formalização das relações de trabalho e para o surgimento de práticas mais estruturadas de gestão de pessoas.

Nas décadas de 1950 e 1960, tendo influências europeias e norte-americanas o Brasil começou a profissionalizar a área de Recursos Humanos, com o intuito de adotar técnicas mais sofisticadas como processo seletivo, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e planejamento de carreiras, obtendo como principal objetivo, alinhar estratégias e produções para fortalecer o desenvolvimento das empresas e, indiretamente a industrialização brasileira.

O Setor de Recursos Humanos foi o responsável por estruturar o processo seletivo, com base nas necessidades das indústrias, sendo ele o principal canal entre pessoas e empresas, com o intuito de ser um facilitador e um auxiliar para ambos. Um dos primeiros problemas que surgiram dentro do RH foi o alto desenvolvimento das indústrias do mercado, tendo que sustentar uma rápida evolução, retenção de força e mão de obra qualificada. Neste contexto, é exigido do RH agilidade e inovações em papéis mais ativos na promoção das leis e inclusão de pessoas, sendo de extrema importância o seu desenvolvimento dentro das empresas.

Outro marco que temos na história tendo grande influência até os dias de hoje, foi a era digital, com sua chegada e a globalização a partir dos anos 1990 e 2000, o RH brasileiro teve a necessidade de evoluir rapidamente, a tecnologia da informação revolucionou tanto a maneira de se trabalhar, quanto a maneira de se contratar, automatizando e deixando cada vez mais acessível e eficaz entre pessoas e

empresas, é correto afirmar que com esse desenvolvimento em tão pouco tempo, há necessidades e problemas que ainda precisam ser solucionados.

2.2 Entrevista de emprego

As entrevistas de emprego apesar de serem um método muito antigo para realizar a contratação de novos funcionários, continua sendo um dos mais indispensáveis e utilizados na introdução de novos colaboradores nas empresas. É o momento que você conhecerá de fato o profissional sendo considerada a parte mais importante do processo seletivo.

A seleção de pessoas faz parte do processo de provisão de pessoal, vindo logo depois do recrutamento. O recrutamento e a seleção de recursos humanos devem ser tomados como duas fases de um mesmo processo: a introdução de recurso humanos na organização. Se o recrutamento é uma atividade de divulgação, de chamada, de atenção, de incremento da entrada, portanto, uma atividade positiva e convidativa, a seleção é uma atividade obstativa, de escolha, opção e decisão, de filtragem da entrada, de classificação e, portanto, restritiva (CHIAVENATTO, 2006, p. 185).

O principal objetivo das entrevistas é encontrar o profissional ideal, o mais capacitado e com o melhor perfil para a instituição, levando em consideração todas as necessidades da empresa, tendo a cultura da mesma como principal ponto de partida, ou seja, sua política, seus valores, hábitos e crenças.

“As organizações são criadas pelos homens e perpetuam-se por meio deles, são compostas de indivíduos que, assim como as empresas tem seus objetivos geralmente delineados e específicos” (KNAPIK, 2008).

Atualmente com o mercado de trabalho globalizado e altamente competitivo, os processos seletivos estão evoluindo cada vez mais e exigindo cada vez mais métodos eficazes para o recrutamento de candidatos mais qualificados, que apresentem tanto conhecimentos técnicos quanto comportamentais.

Para ter sucesso no recrutamento destes futuros funcionários existem algumas ferramentas de seleção que podem facilitar no momento da escolha.

Ferramentas de seleção são técnicas utilizadas para observar e analisar os candidatos que participam do processo de seleção e comparar com os requisitos exigidos pelo cargo. Devem ter um caráter prognóstico,

identificando traços pessoais que podem prever o comportamento futuro do candidato como funcionário da empresa (KNAPIK, 2008, p. 148).

As ferramentas mais comuns utilizadas nos processos seletivos nos dias de hoje são, por exemplo: Entrevistas de seleção; Provas situacionais; Provas específicas; Dinâmicas de grupo; Testes psicológicos etc.

A entrevista entre todas as outras ferramentas é a etapa em que a empresa tem um contato mais próximo com os candidatos, tendo melhores possibilidades de conhecê-lo, pode ser aplicada em qualquer momento do processo seletivo, sendo uma etapa mais flexível.

As provas situacionais e as provas específicas têm como objetivo fazer com que a empresa tenha conhecimento de como o candidato se comportaria em uma determinada situação de trabalho e quais são seus conhecimentos em determinadas áreas, dando a oportunidade de uma melhor percepção do seu comportamento e da sua capacidade intelectual e das suas experiências.

Dinâmicas em grupos tem o como principal intuito de analisar como cada candidato se comporta, averiguando e resgatando comportamentos de liderança, cooperação, agilidade, proatividade e entre outras características que possam ser necessárias ou interessantes para a empresa contratante.

“As dinâmicas de grupo são técnicas vivenciais realizadas com um grupo de candidatos e por intermédio de exercícios específicos, ocasião em que são observados determinados comportamentos dos participantes” (KNAPIK, 2008, p. 153).

Os testes psicológicos são utilizados pelas empresas quando há necessidade de encontrar características psicológicas específicas em um candidato, sendo feito por profissionais da área para se obter um resultado preciso e bom de acordo com o que for almejado.

2.3. As dificuldades dos jovens para se inserir no mercado de trabalho

Por mais próspero que um país seja, é sempre uma missão complicada para os mais jovens ocuparem o seu espaço no mercado de trabalho. São diversas as

razões para que isso aconteça, de acordo com Fabbri (2023) os jovens estão cada dia mais, sentindo a pressão de estar no mercado de trabalho e à ansiedade por alcançar o sucesso tem feito com que essa nova geração de profissionais acabe por encontrar uma grande barreira psicológica para ingressar no mercado.

Outros empecilhos para a entrada de jovens entre 14 e 24 anos no mercado de trabalho é a classe social e a cor da pele. Segundo a pesquisa realizada pela Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (2023 apud Governo Federal, 2024), 52% dos jovens desocupados são mulheres e o número cresce circunstancialmente quando falamos dos jovens negros e pardos, chegando a incríveis 66%.

Ainda conforme os dados dessa pesquisa, a falta de escolaridade é outra dificuldade enfrentada pelos jovens, cerca de 38% das mulheres na faixa etária de 14 a 24 anos que se encontram desempregadas, não concluíram o ensino médio e 46% dos homens desempregados nessa mesma idade, também não possuem o ensino médio completo. Esses dados são importantes para evidenciar como é complexo o mercado de trabalho e os jovens que estão em busca de uma oportunidade nele.

A exigência dos empregadores por experiência e capacitações dos jovens vai aumentando exponencialmente a cada ano. De acordo com Hora et al (2017), as empresas estão criando receio com os erros que são cometidos pelos funcionários recém inseridos no mercado de trabalho, o que é um processo natural e deveria ser respeitado, porém na hora de recrutar um jovem para a empresa os responsáveis pelas contratações acabam não levando esse fato em consideração.

2.4 Novas oportunidades de mercado

Para estudantes tanto do ensino médio, quanto do ensino técnico ou superior, abriu-se uma nova porta de entrada para o mercado de trabalho conhecida como “jovem aprendiz”. A partir das Leis nos 10.097/00 e 11.180/05 ficou estabelecido que as empresas que tivessem funcionários regidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) deveriam ter entre 5% e 15% do quadro de colaboradores preenchido por jovens entre 14 e 24 anos que estivessem estudando.

De acordo com o manual da aprendizagem, produzido pelo ministério do trabalho o contrato de aprendizagem foi pensado justamente para conceder aos jovens uma primeira oportunidade profissional, proporcionando a eles a experiência tão exigida pelas empresas durante o processo de recrutamento e seleção. O manual também exemplifica termos que devem constar nesse contrato especial de trabalho:

É um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, com duração máxima de dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao adolescente com idade superior a 14 anos até os 18 anos e ao jovem a partir dos 18 anos até os 24 anos, inscritos em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a esta formação (art. 428 da CLT).

Outro ponto fundamental da Lei da aprendizagem é que parte da carga horária do jovem aprendiz é preenchida com cursos de qualificação, proporcionando novas oportunidades para o desenvolvimento e o aprimoramento das habilidades desses indivíduos que serão responsáveis por manter a economia ativa.

Para Mendonça (2016), não é possível mensurar os benefícios que essa medida traz para o desenvolvimento profissional dos jovens aprendizes que estão iniciando no mercado de trabalho e precisam muito passar por essa etapa de encorpar seus currículos, dessa forma, se tornando mais preparados para as disputas competitivas que irão encontrar nos processos seletivos que virão a participar.

A partir da visão de Silva e Costa (2019), percebe-se a enorme relevância da criação e efetivação de políticas e programas de inserção dos jovens no mercado de trabalho, apenas dessa forma eles adquirirão a experiência mínima exigida pelas empresas atualmente.

As autoras ainda destacam algumas iniciativas do poder público voltadas para a capacitação e inserção dos jovens no mercado de trabalho, dentre eles estão:

- Plano Nacional de Formação Profissional – Planfor;
- Programado Programa Nacional de Primeiro Emprego – PNPE;
- Consórcios Sociais da Juventude – CSJs;
- Ação Juventude Cristã;
- Programa Empreendedorismo e Responsabilidade Social;

- Programa Escola da Fábrica;
- Programa Nacional de Inclusão de Jovens – Projovem;
- Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec.

Existem alguns pilares que são responsáveis por sustentar as políticas públicas voltadas para oportunizar o primeiro emprego aos jovens Brasileiros como afirma Roberto Gonzalez:

A primeira é preparar o jovem para fazer a transição, procurando facilitar sua contratação e oferecer-lhe melhores oportunidades de trabalho. A segunda é, ao contrário, prolongar sua escolarização, o que eventualmente redundaria em desincentivar sua entrada no mercado de trabalho. Como se verá, no Brasil, já há políticas federais importantes que procuram combinar os dois enfoques. Um terceiro tipo de intervenção é aquele que visa regulamentar a participação dos jovens no mercado de trabalho e conciliá-la com a continuidade dos estudos. (GONZALEZ, 2009, p.120).

Por essas leis serem federais, impactam diretamente os alunos da Etec de Poá que estão em busca de iniciar suas vidas profissionais.

2.5 Auxílio da inteligência artificial nos Processos Seletivos

O auxílio da inteligência artificial, impactou diretamente o RH, obtendo diversas modificações e avanços, já que é responsável pelo recrutamento e seleção de candidatos de acordo com a especificação e requisitos da vaga. O uso da tecnologia facilitou a automatização nos processos nas contratações de profissionais, possibilitando o controle e acompanhamento dele, contendo melhores resultados, agilidade e precisão na escolha do candidato qualificado para o cargo. A era do recrutamento digital apresentou variadas plataformas especializadas, como LinkedIn, Glassdoor e Indeed, ambas ferramentas buscam divulgar profissionais através de seus currículos, melhorando a conexão entre as empresas e possíveis colaboradores. Ademais, os meios tecnológicos impulsionaram positivamente três etapas da seleção de pessoas, sendo a: Triagem de currículo, uso de chatsbots na inscrição e construção e ajuste de modelos, buscando criar um modelo de profissional ideal para os cargos.

Com os softwares de recrutamento e seleção é possível acompanhar todo o processo de contratação podendo centralizar todas as etapas em um mesmo lugar, otimizando todo o fluxo de trabalho, e eliminando retrabalhos e papeladas. Ademais, os sistemas podem contar com o uso da inteligência artificial, análise comportamental, banco de currículos e triagem de dados proporcionando aumento da produtividade redução de custos e mensuração de resultados. (SOUSA, PASSARELLI, PUGLIESI, 2019, p.03)

Apesar do apoio da IA nesse setor, à importância de uma gestão de RH competente, impacta diretamente nos futuros resultados da empresa, muitas das vezes pela falta de tempo ou necessidade imediata de um novo funcionário, forçam os coladores do setor de RH a pularem processos e deixarem características buscadas pela empresa para a vaga passarem despercebidas, atribuindo candidatos desqualificados, ocasionando em retrabalho e mais gastos.

Encontrar o profissional certo é uma tarefa muito importante para o departamento de Recursos Humanos, pois a escolha dos profissionais mais adequados para cada cargo impacta diretamente nos resultados da organização. Portanto, uma contratação errada pode gerar custos e despesas financeiras prejudiciais aos negócios. (SOUSA, PASSARELLI, PUGLIESI, 2019, p.03)

Segundo Sousa, Passarelli, Pugliesi (2019) o recrutamento inteligente foi criado com o objetivo de reduzir a porcentagem de erros, diferentemente do recrutamento operacional que é sujeito a uma margem de falhas, no entanto, apesar da qualidade dos softwares, eles não buscam dispensar ou substituir a equipe de RH, mas de auxiliá-la nos processos e fazer a remoção de planilhas, papéis e e-mails. São programações que utilizam bases de testes comportamentais visando a personalidade do candidato, capacidade de liderança e inteligência emocional, avaliando sua capacidade técnica individual e coletiva, e seu estado emocional para o preenchimento da vaga.

Contudo, a relevância desse processo é crucial no crescimento das indústrias e da carreira do profissional, podendo apresentar dificuldades de forma direta e indireta para a empresa e o colaborador, um fator que influencia na vida dos jovens é a taxa de desocupação afeta gravemente o bem-estar psicológico dos trabalhadores, sendo responsável pela forte pressão do desemprego, causando insegurança, desestruturação familiar e desagregação social.

A não seleção de um perfil adequado para determinada vaga, também correspondente diretamente na baixa produtividade da empresa, provocando rescisões de contrato e problemas financeiros, ou seja, o uso da inteligência artificial é uma das formas de eliminar esses desafios por falta de preparação para tal função, a fim de proporcionar um melhor tempo de qualidade na produtividade, alavancando resultados e promovendo um ambiente saudável para o bem-estar do funcionário.

2.6 Vantagens e Desvantagens da inteligência artificial no mercado de trabalho

A inteligência artificial vem se expandindo cada vez mais no mercado de trabalho, com base em seu crescimento acelerado nos últimos anos, e com sua grande participação em diversos setores das empresas, a IA apresentou aspectos benéficos e maléficos nas atividades operacionais de funcionários, promovendo modificações nos processos e reconfiguração através da sua aplicabilidade.

De acordo com Carvalho (2021) as empresas que aplicam a inteligência artificial em suas atividades, tem vantagens significativas, ao contrário daquelas que não foram implementadas a tecnologia, destacando resultados como o aumento da produtividade e vendas, dobrando os lucros da corporação, proporcionando melhores salários aos profissionais, diferentemente dos funcionários que realizam tarefas repetidas e automatizadas. No entanto, apesar dos aspectos apresentados é observado que mesmo com esses avanços, ainda não possuem estrutura e investimento suficiente pelas companhias na busca de alterações e modificações para o crescimento da organização de forma relevante, apenas visando resultados parciais e focando apenas no número de vendas.

No Brasil, os movimentos de estímulo ao uso, e mais importante, a produção de pesquisas, inovações e tecnologias de IA internacionalmente competitivas ocorrem de forma isolada, tímida, sem estratégia e foco claros. O país, infelizmente, está se acomodando e se contentando com o papel de futuro consumidor de produtos e serviços baseados em IA. Nesse cenário, alguns centros de pesquisa nacionais acabam sendo apenas vitrines para facilitar a venda dos produtos da empresa ou para reduzir os impostos pagos pela empresa. (CARVALHO, 2021, p.05)

Segundo Brunetti (2020 apud LOPES; SANTOS, 2022) com base de estudos aprofundadas, a transformação digital tem alterado e impactado os cenários trabalhistas, valores sociais e relações humanas, alterando as perspectivas sociais e destacando a transformação nas estratégias entre os negócios, competências, capacidades sociais e gerenciais e o relacionamento entre empresas em suas redes de negócios.

As principais vantagens que a IA vem modificando e demonstrando resultados significativos, é o aumento de produtividade, realização de tarefas automatizadas de forma ágil, precisa e mais assertiva, permitindo que os funcionários foquem em

estratégias e inovações criativas para as empresas, resultando em eficiência operacional e na redução custos. Outro benefício são as inovações constantes e o desenvolvimento de novas funções em diversos setores, como tecnologia, saúde e finanças, e em ações, como por exemplo, no auxílio em diagnóstico médico, análise de dados e desenvolvimento de softwares, além da sua grande influência nas tomadas de decisões.

Em relação as desvantagens e desafios, o principal fator afetado é o desemprego estrutural, pelo fato de que muitas operações e tarefas foram substituídas por máquinas, afetando os funcionários que não contém qualificação, portanto acaba criando a necessidade de requalificação profissional, obrigando os profissionais a adquirirem novas habilidades para se manterem pertinentes no mercado de trabalho. No entanto, não há acesso a treinamento para diversos profissionais que buscam por mais experiências, além da falta de tempo para a adaptação do mesmo, causando desigualdade social.

Uma das principais incertezas sobre nossa relação com máquinas inteligentes é como lidar com conflitos entre máquinas e seres humanos. Havendo uma disputa entre máquinas e seres humanos, é importante observar que enquanto a estrutura e o comportamento dos seres humanos são guiados por lentos processos bioquímicos, as máquinas, com os avanços na ciência de materiais e na capacidade de processamento de dispositivos computacionais, são cada vez mais resistentes e eficientes. (CARVALHO, 2021, p.07)

A inteligência artificial proporciona múltiplas vantagens para as empresas, oferecendo maior eficiência, inúmeras inovações e melhoria das tomadas de decisões, entretanto apresenta desvantagens impactantes como a substituição de empregados por máquinas e a necessidade de requalificação profissional, sendo assim, é preciso que seja investido na educação e na preparação e a adaptação de jovens e para aqueles que estão sofrendo com as mudanças tecnológicas no mercado de trabalho.

2.7 Resultados da pesquisa de campo

Quando cogita-se realizar um curso para aprimoramento profissional, uma das instituições referências no Estado de São Paulo é o CPS (Centro Paula Souza), responsável por administrar as Etecs e Fatecs. De acordo com as informações publicadas no site da própria instituição, o CPS foi fundado na década de 1960,

quando foi criado com o objetivo de oferecer cursos técnicos e superiores em áreas como tecnologia, saúde e educação.

Inicialmente se chamava Centro Estadual de Educação Tecnológica de São Paulo (CEET) e oferecia cursos técnicos em áreas como mecânica, eletrônica e química. Ao longo dos anos, o CPS expandiu sua oferta de cursos, incluindo graduações e pós-graduações em áreas como ciências exatas, humanas e biológicas. Ao longo dos anos, o CPS tem investido em infraestrutura, tecnologia e qualificação de seus professores, visando oferecer uma educação de qualidade aos seus alunos.

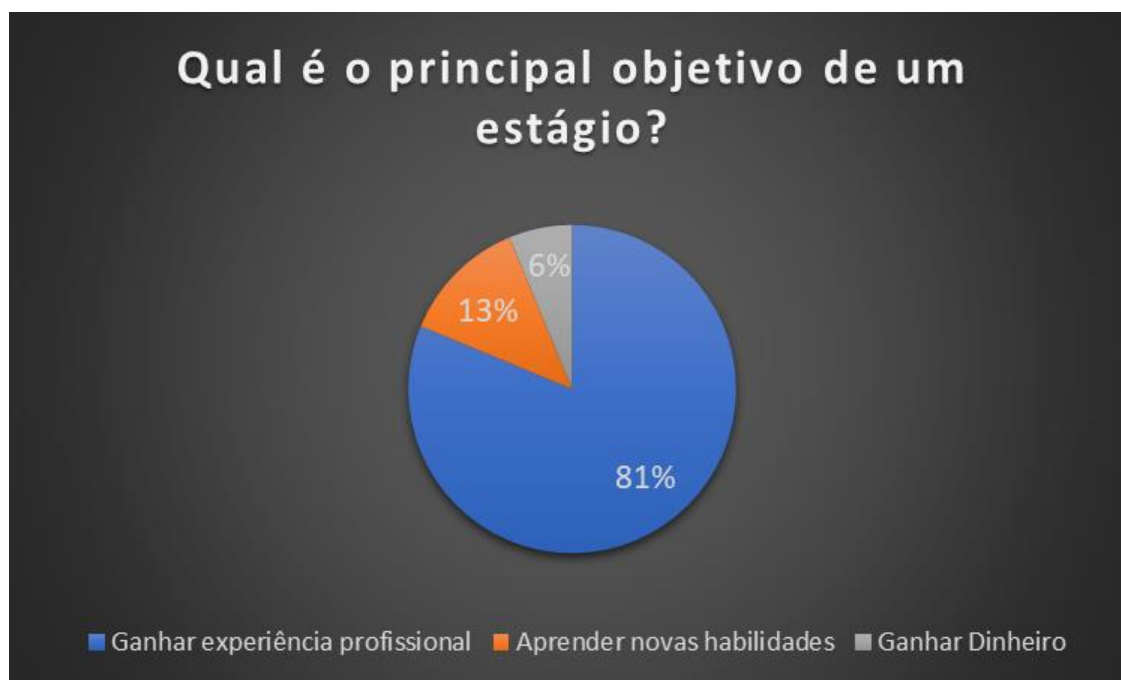
Hoje, o CPS é uma das maiores organizações públicas de ensino superior e técnico do estado de São Paulo, oferecendo mais de 100 cursos em diversas áreas do conhecimento. Segundo dados do site do CPS 90% dos alunos das Fatecs e 75% dos alunos das Etecs, estão trabalhando em até um ano após a formação, índices impressionantes que ressaltam a excelência nos resultados obtidos por alunos do Centro Paula Souza.

Tendo como principal objeto de estudo a unidade da Etec de Poá-SP, realizou-se uma pesquisa de campo com 129 alunos da instituição. Foi entregue de forma presencial formulários impressos com 10 questões relacionadas ao conhecimento deles sobre o mercado de trabalho e a respeito das características profissionais dos entrevistados.

Para esta pesquisa utilizou-se o método quali-quantitativo a fim de traçar com precisão o perfil dessa nova geração de futuros profissionais que estão sendo preparados pelo CPS.

Após a coleta e tabulação dos dados, apresenta-se a seguir a análise detalhada dos resultados obtidos pelos produtores deste artigo, por meio da pesquisa de campo com os alunos da Etec de Poá-SP:

Gráfico 1- 1ª questão do formulário



Fonte: Dos próprios autores, 2025.

Para a grande maioria dos entrevistados o principal objetivo de um estágio é ganhar a experiência tão exigida pelos recrutadores durante os processos seletivos para vagas efetivas.

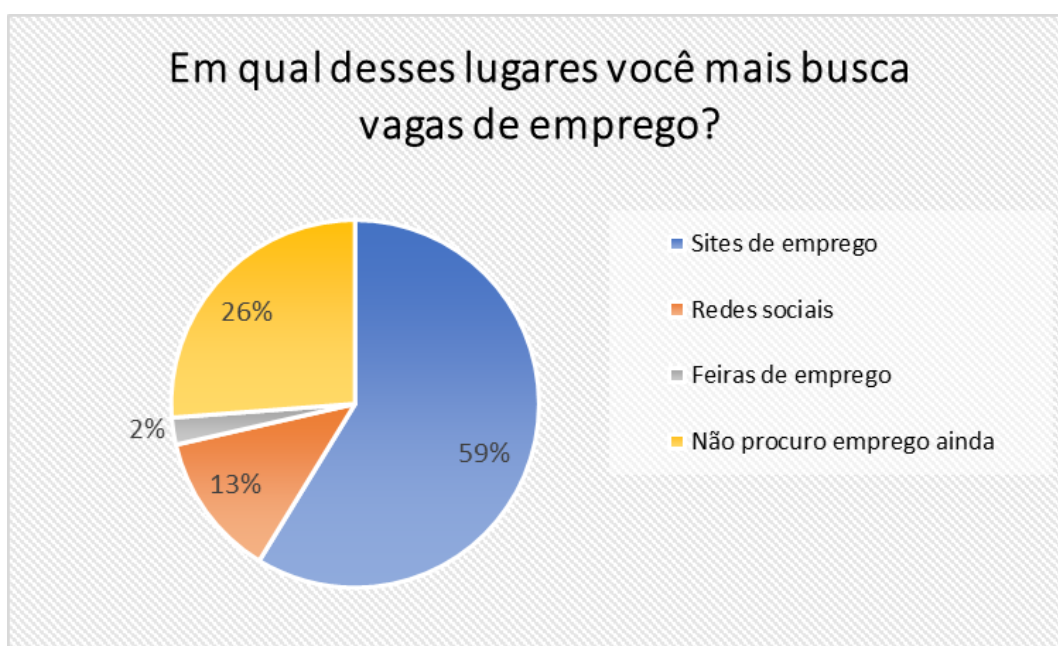
O estágio é uma oportunidade extremamente valiosa como lembra Andrade et al (2023), onde afirma que esta é a forma mais eficiente para que os alunos possam pôr em prática os conhecimentos adquiridos durante o curso, seja técnico ou superior, este é o momento que eles podem fazer esse comparativo se o que está sendo ensinado pela instituição de ensino é o que se aplica no mercado de trabalho.

De acordo com Licório, o jovem tem ciência de que será necessário refinar suas habilidades e que o estágio é um excelente laboratório para essa experiência:

O jovem estagiário, sabendo que uma boa formação constitui um benefício competitivo, o mesmo busca aprimorá-la. E é nesta Será que o estágio acrescenta valor ao currículo, ampliando confiabilidades e idoneidades precipitadas pelo ingresso na vida profissional. Assim, objetivando evitar uma exclusão, o estagiário procura se qualificar para o mercado de trabalho. (LICÓRIO et al, 2015, p. 3).

A surpresa ficou pela baixa porcentagem de alunos que disseram que o primordial para um estágio é ganhar dinheiro, apenas 6%, esse dado evidencia a lucidez dos entrevistados em relação ao propósito maior do estágio.

Gráfico2 - 2ª questão do formulário



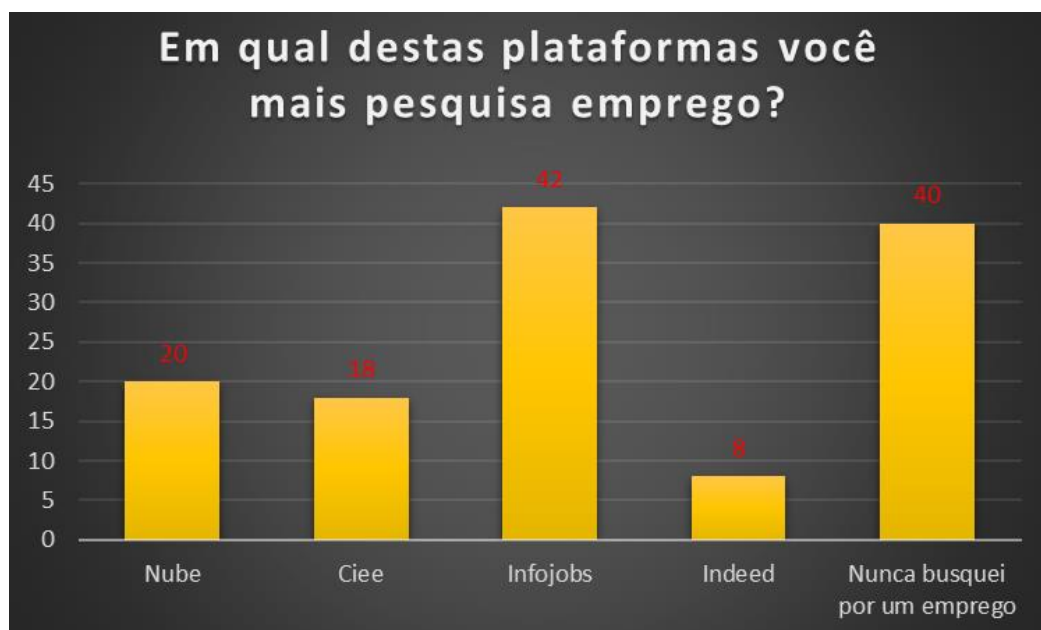
Fonte: Dos próprios autores, 2025.

Mesmo em uma era dominada pelas redes sociais, quando se trata de buscar a inserção no mercado de trabalho, o meio tradicional como sites de emprego ainda domina a preferência de aproximadamente 60% do público.

Segundo Guimarães (2012), em toda sociedade é indispensável entender os mecanismos de busca por um emprego e de que forma as pessoas conseguem acessar as vagas disponíveis no mercado.

A autora também destaca que a cultura existente em países como o Brasil menospreza as pessoas que não estão ativas no mercado de trabalho, mas que isso é um erro e pode diminuir a confiança no momento de disputarem uma vaga. Dos estudantes da Etec de Poá, atualmente 26% encontram-se inativos no mercado de trabalho.

Gráfico 3 - 3ª questão do formulário

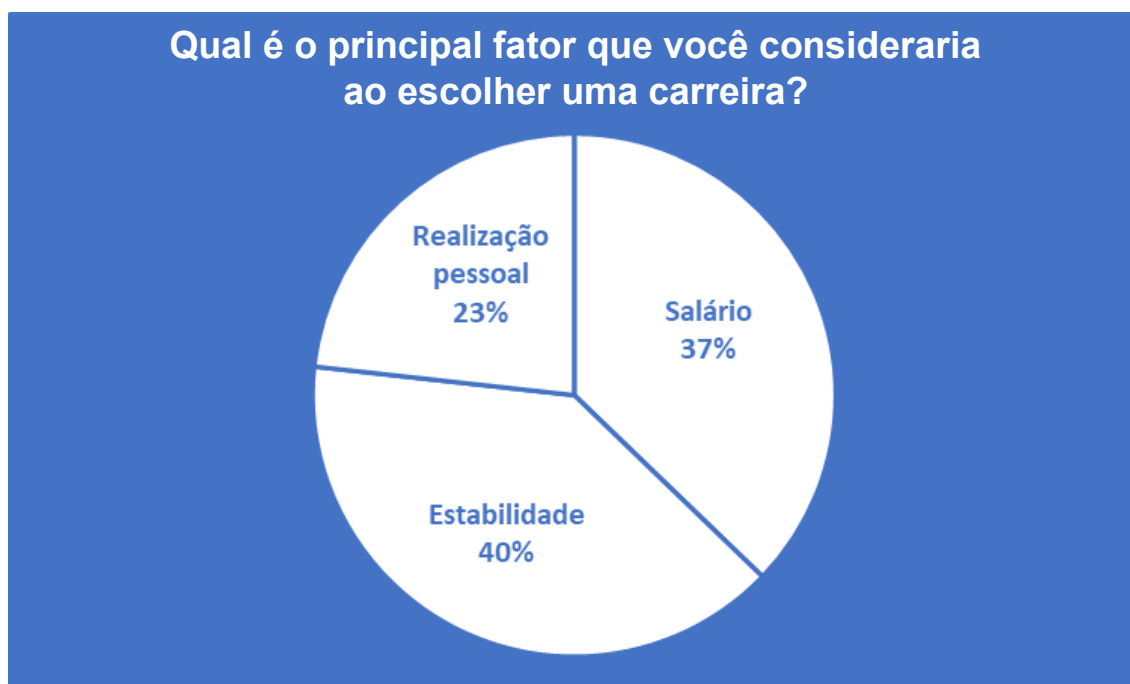


Fonte: Dos próprios autores, 2025.

Dentre os sites mais utilizados pelos entrevistados para pesquisar vagas de emprego, se destaca o Infojobs, escolhido por 42 alunos. Em segundo lugar acompanhando de perto está a informação de que do total de participantes, 40 alunos ainda não tiveram a experiência de buscar o primeiro emprego.

Importante destacar que o Infojobs é um portal mais voltado para vagas efetivas, outras plataformas voltadas especificamente para estágios, como Nube e Ciee, obtiveram juntos uma quantidade de votos inferior ao primeiro colocado. Essa informação revela que uma grande parcela da nova geração de estudantes da Etec de Poá está pulando a etapa do estágio e buscando vagas efetivas para se inserirem no mercado de trabalho.

Gráfico 4 - 4ª questão do formulário



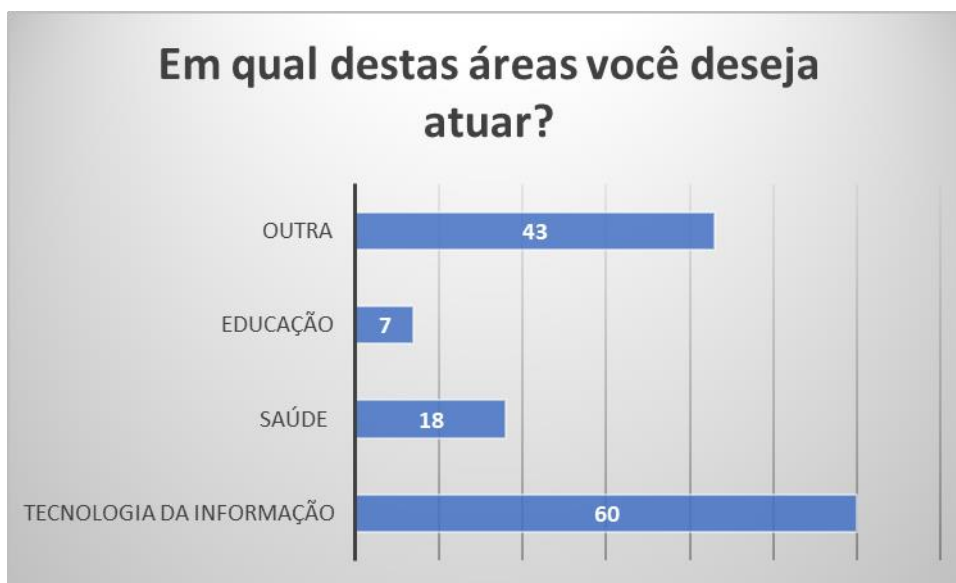
Fonte: Dos próprios autores, 2025.

A vida é formada por tomadas de decisões importantes e para Junqueira et al (2014), a transição da adolescência para a vida adulta é um dos períodos determinantes onde ocorrem grandes escolhas que direcionam o futuro da maioria das pessoas, entre elas a escolha de qual carreira profissional pretenderá seguir. De acordo com a autora o nível de maturidade que cada indivíduo tem no momento dessas escolhas, passa a ser determinante para definir as prioridades para seguir uma carreira específica.

Apesar de ter havido um equilíbrio entre as escolhas dos entrevistados, o fator estabilidade se sobressaiu aos demais fatores quando questionados sobre o que os levaria a escolher uma determinada carreira, angariando 40% da preferência dos jovens estudantes.

Salário veio na sequência com a pequena diferença de apenas três pontos percentuais, dando protagonismo ao fato de que a ambição por melhores remunerações é uma das preocupações desta geração.

Gráfico 5 - 5ª questão do formulário



Fonte: Dos próprios autores, 2025.

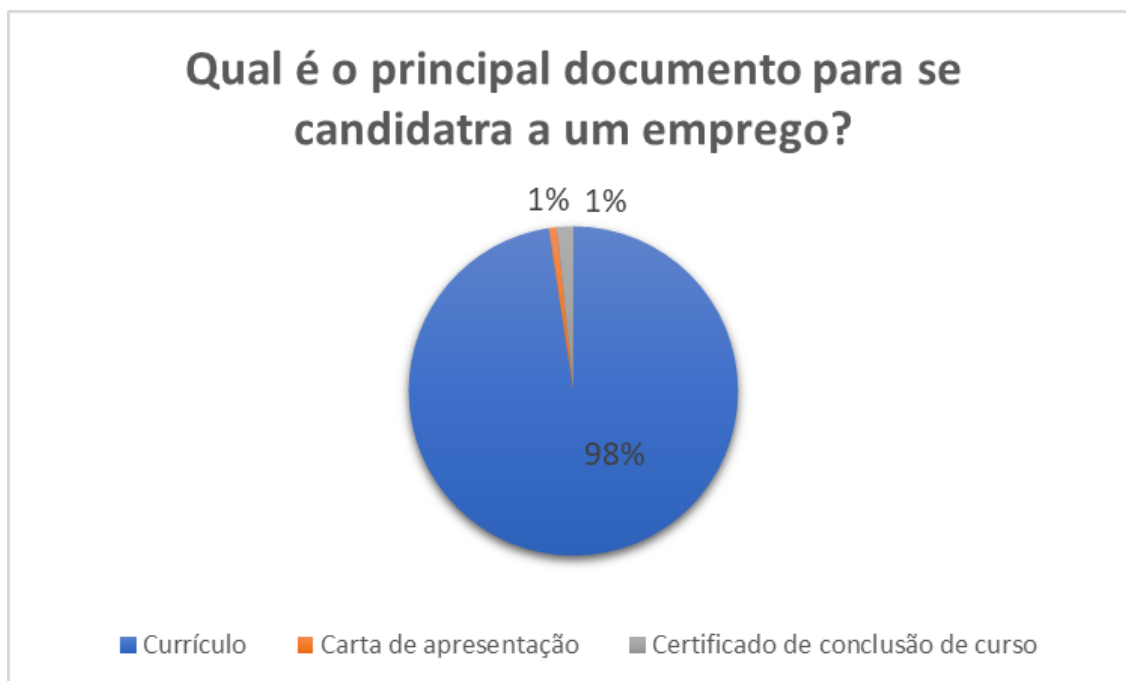
O Centro Paula Souza oferta os mais diversos cursos e na unidade de Poá-SP são três os cursos técnicos disponíveis: administração, desenvolvimento de sistemas e tecnologia da informação.

Ao responderem a quinta questão, os participantes da pesquisa de campo ratificaram a convicção de seguir na área em que estudam. Recebendo a maioria dos votos, tecnologia da informação foi o segmento de maior engajamento por parte do público votante.

Esta que é uma área que Segundo dados do Banco Mundial (2024 apud UVA, 2024), até 2024, surgirão mais de 420 mil vagas de Tecnologia da Informação, enquanto de acordo com dados da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação, o déficit de profissionais deve chegar a 500 mil ao ano até 2025.

São muitas oportunidades para profissionais de T.I e isso justifica a preferência dos alunos por essa opção.

Gráfico 6 - 6ª questão do formulário

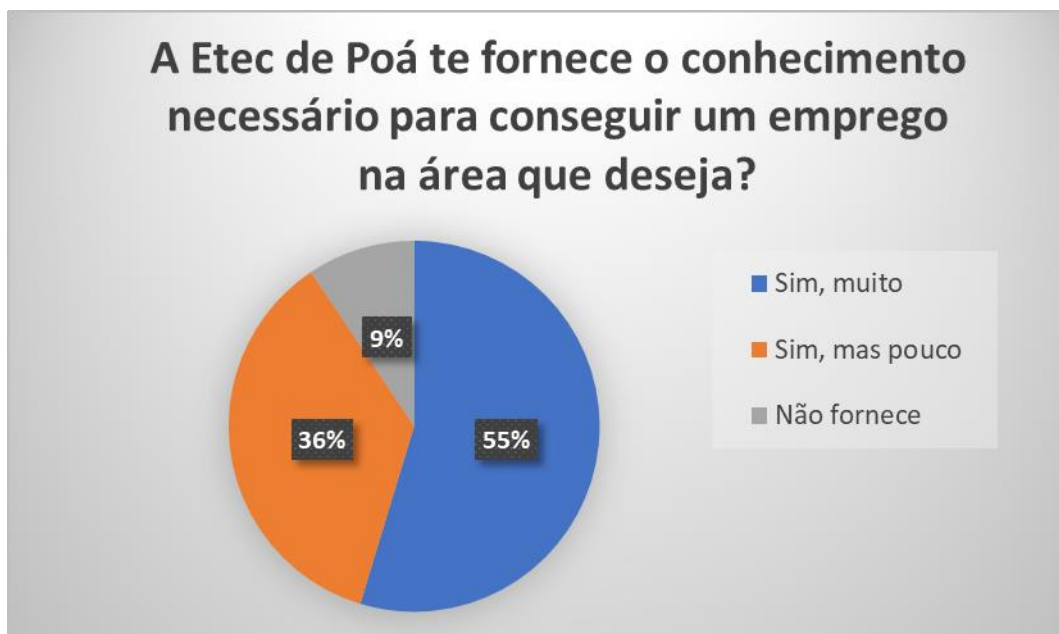


Fonte: Dos próprios autores, 2025.

Nesta questão o surpreendente fato de não ser unânime a resposta pela opção currículo chama a atenção, mas não a ponto de ligar uma alerta de preocupação em relação a desinformação.

Vale destacar que mesmo um número considerável de alunos nunca ter procurado emprego ainda (como apresentado no gráfico 3), apresentaram conhecimentos básicos como saber por onde começar no momento de ir em busca da primeira oportunidade de fazer parte do mercado de trabalho.

Gráfico 7 - 7ª questão do formulário



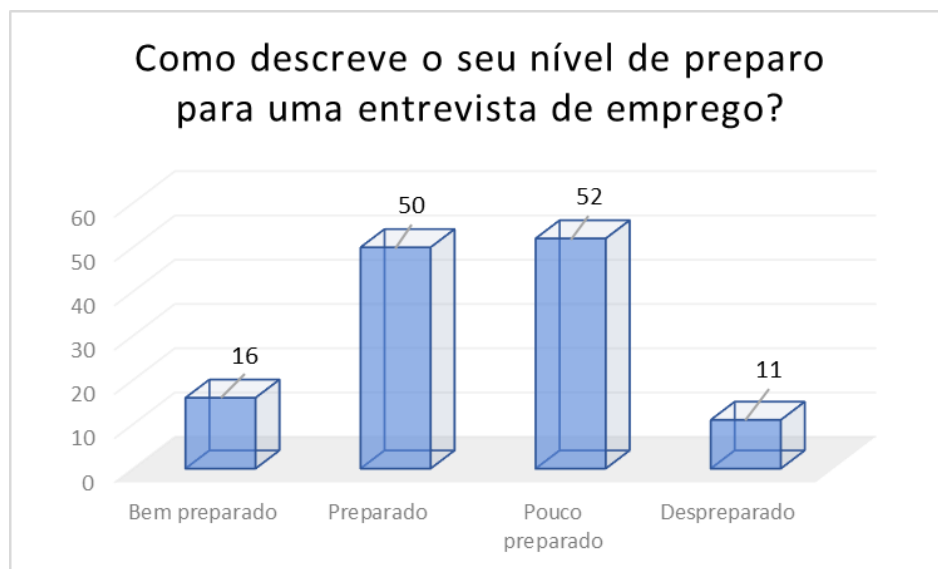
Fonte: Dos próprios autores, 2025.

Ao avaliarem o quanto a instituição potencializa suas chances de sucesso na busca por uma oportunidade de emprego, os entrevistados deram um feedback positivo para a Etec de Poá, com mais de 50% dos alunos afirmando que a escola fornece plenamente os conhecimentos necessários para alcançarem os seus objetivos profissionais.

Fica a ressalva dos 36% que indicam que apesar da instituição fornecer parcialmente os conhecimentos necessários, a satisfação deste grupo considerável de alunos não é plena, eles entendem que ainda há pontos a serem melhorados.

E apenas 9% estão totalmente insatisfeitos com o ensino oferecido pela Etec de Poá, uma porcentagem baixa para a quantidade de participantes, o que acaba sendo um ponto positivo para a responsável por preparar a nova geração de profissionais que está por vir.

Gráfico 8 - 8ª questão do formulário

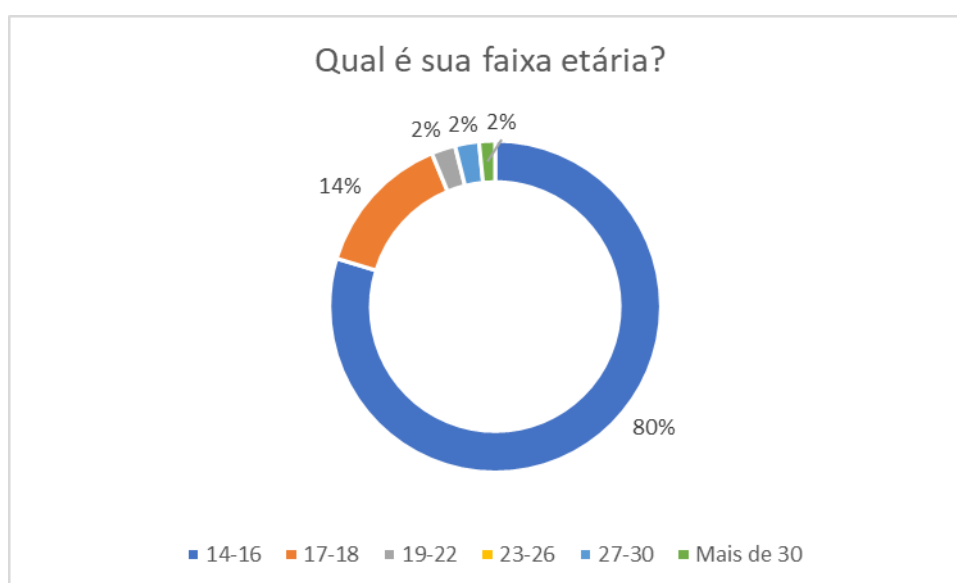


Fonte: Dos próprios autores, 2025.

Ao fazerem uma autoanálise sobre o seu preparo para uma entrevista de emprego, ficou evidente que a maior parcela ainda não se sente totalmente aptos para participar dessa etapa tão importante de um processo seletivo.

Por outro lado, com uma grande quantidade de escolhas, há estudantes que entendem estar preparados para passar por esse desafio, mostrando que esse sentimento é muito individual e vai além dos ensinamentos da instituição.

Gráfico 9 - 9ª questão do formulário



Fonte: Dos próprios autores, 2025.

Ficou notório que a maior parte dos estudantes da Etec de Poá são muito jovens, tendo entre 14 e 16 anos de idade e estão trabalhando para aprimorar seus conhecimentos no curso técnico para iniciarem suas carreiras profissionais. Tendo um público considerável com o pé no mercado de trabalho.

A décima questão foi dissertativa e os estudantes puderam responder qual era a maior dificuldade para que eles conseguissem realizar essa inserção no mercado de trabalho. A grande maioria respondeu que a exigência de mais experiência por parte das empresas é o maior desafio que enfrentarão para conquistar uma vaga de emprego.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos estudos feitos para a criação deste artigo e analisando o estudo de caso feito na Etec de Poá, pode-se confirmar que a evolução do processo seletivo e do mercado de trabalho é inegável principalmente após o surgimento da tecnologia e da IA, porém ainda assim há dificuldades em meio a tanta praticidade e velocidade de informação entre os próprios jovens.

Em meio a tanta informação é passado de forma quase que imperceptível a dificuldade destes adolescentes e jovens, com coisas que parecem tão claras e óbvias ainda assim há incertezas e despreparo por parte deles.

A percepção foi que apesar de estarem em um curso técnico, uma alta porcentagem desses alunos ainda não tem maturidade suficiente para ingressar na vida profissional, o que é natural pela idade e pelo contexto em que vivem.

Uma pequena porcentagem já demonstra estar apto a concorrer com outros jovens por uma vaga de emprego, disputando em igualdade por uma boa oportunidade de ingressar no mercado de trabalho.

Ficou claro que a alta exigência das empresas por experiências, tem diminuído cada vez mais a confiança dos jovens que estão em busca do primeiro emprego, ficando esse paradoxo “como ter experiência, sem ter uma oportunidade? ”

Diversos jovens apresentaram problemas com a falta de tempo, pelo fato de não conseguirem administrá-lo, o que abrange questionamentos e dúvidas entre os jovens de como conseguir se adaptar com seus compromissos diários e com a pressão de se inserir no mercado de trabalho.

Apesar dos jovens viverem com a alta dependência da tecnologia em seu dia a dia, os mesmos reconhecem que sofrem na tentativa de utiliza-la a seu favor, assim formando uma proporção de estudantes despreparados e sem recursos para se prepararem para uma entrevista ou pelo processo seletivo em si.

Outro ponto a ser apresentado é que quase a metade dos alunos ainda não procuram por uma oportunidade de emprego, retratando a falta de interesse e de preocupação com seu futuro acadêmico.

Em meio a era digital, as empresas buscam por padronização e automação de processos e na obtenção de lucros e avanços em seus negócios, ignorando a relação entre a falta de treinamentos e a necessidade de novos operadores que estão se inserindo dentro do mercado de trabalho.

É notável que apesar dos avanços tecnológicos e a implementação da IA em diversos processos do mundo dos negócios, ainda a grandes malefícios e a falta de desenvolvimento para estabelecer um grande número de jovens empregados e prontos para enfrentar a concorrência desleal dentro do mercado de trabalho.

Abstract: This article was written by students of the technical administration course at Etec de Poá and aims to understand and demonstrate the impacts of technology on the job market and how it can have a great influence on young students at Etec de Poá, who in many cases will be having their first contact with the job market, in addition to highlighting advantages and disadvantages that young people may encounter in order to act and stand out in the market.

Keywords: Technology; Etec de Poá; Young People; Job Market.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Roxana Braga de et al. Estágio e formação profissional: algumas reflexões necessárias. 2023. Disponível em: Acesso em: 29 mar. 2025.

ARAUJO, F. R. L.; FERREIRA, H. R.; ROCHA, P. S. A inserção no mercado de trabalho na era da tecnologia de alunos da Etec de Poá, pg. 01-27, 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 428 do Decreto-lei nº 5.452, 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10716962/artigo-428-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943?msocid=18e8b6a6568e60112da4a5f057756189>. Acesso em: 21 mar. 2025.

CARVALHO, André Carlos Ponce de Leon Ferreira (Ed.). Inteligência Artificial: riscos, benefícios e uso responsável. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2021.35101.003>. Acesso em: 20 mar. 2025.

CAVALCANTI, Z. V.; SILVA, M. L. S. A importância da Revolução Industrial no mundo da tecnologia. Anais Eletrônico, VII EPCC, CESUMAR, 2011. Disponível em: https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf. Acesso em: 23 fev. 2025.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006. Disponível em: <https://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170627111419.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2025.

CORROCHANO, Symaira Poliana Nonato Maria Carla. JUVENTUDES E TRABALHO, 2019. Disponível em: <https://observatoriodajuventude.ufmg.br/wp-content/uploads/2022/10/Juventudes-e-trabalho-1.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2025.

FABBRI, Enzo; FERREIRA, Ricardo. DIFICULDADES NO INGRESSO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO. Revista Tópicos, v. 1, n. 4, 2023. ISSN: 2965-6672.

FEDERAL, Governo (Org.). Pesquisa aponta crescimento no emprego para a juventude, mas jovens, mulheres e negros seguem com dificuldades de inserção. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Maio/pesquisa-aponta-crescimento-no-emprego-para-a-juventude-mas-jovens-mulheres-e-negros-seguem-com-dificuldades-de-insercao>. Acesso em: 3 mar. 2025.

GONZALEZ, Roberto. Políticas de emprego para jovens: entrar no mercado de trabalho é a saída. Governo Federal, p. 111, 2009.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. A procura de trabalho: uma boa janela para mirarmos as transformações recentes no mercado de trabalho? Novos estudos CEBRAP, p. 123-143, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/bZ7TSz5WCyTxwgHzVvrfWrp/?lang=pt>. Acesso em: 30 mar. 2025.

HORA, Douglas Reis da et al. A Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho: a dificuldade do primeiro emprego pela falta de experiência e capacitação. 2017. Disponível em: <https://i3d.me/vAXEHA>. Acesso em: 16 mar. 2025.

JUNQUEIRA, Maria Luiza; MELO-SILVA, Lucy Leal. Maturidade para a escolha de carreira: estudo com adolescentes de um serviço-escola. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 15, n. 2, p. 187-199, 2014.

KNAPIK, J. Gestão de Pessoas e Talentos. Curitiba: Ibpex, 2008. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170627111419.pdf. Acesso em: 05 abr. 2025.

LICÓRIO, Cesar. Percepção sobre a Importância do Programa de Estágio na Formação Profissional. REPAE - Revista Ensino e Pesquisa em Administração e Engenharia Tópicos, v. 1, n. 2, 2015. ISSN: 2447-6129.

LOPES, C. T. C.; SANTOS, C. B. A transformação digital e o mercado de trabalho: perspectivas de recém-formados. 2022. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://cader-nopaic.fae.edu/cadernopaic/article/view/485&ved=2ahUKEwi25aPataaNAXUVppUCHRX3Jz4QFnoECCIQAQ&usq=AOvVaw2PWRIDrokNGPJc7bfaov22>. Acesso em: 15 maio 2025.

LOUREDO, F. M. et al (2022). PANDEMIA E DESEMPREGO NO BRASIL: IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS PARA OS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO. Revista Eletrônica Do Instituto De Humanidades, 26(52), 93–117. Disponível em: <https://publicacoes.unigranrio.edu.br/reihm/article/view/7259>. Acesso em: 29 mar. 2025.

LOURENÇO, Teresa Maria da Silva Pinto. A Importância da Formação Profissional enquanto Investimento em Capital Humano. 2015. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/ecbdec6e34ab6c18a9be9e4ad0dbc3df/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>. Acesso em: 9 mar. 2025.

MANUAL DA APRENDIZAGEM: o que é preciso saber para contratar o aprendiz – 3. ed. – Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2009

MENDONCA DE ANDRADE, J., KLEITON DOS SANTOS, K., & SANTANA DE JESUS, G. (2016). O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ E SUA IMPORTÂNCIA PARA OS JOVENS TRABALHADORES. *Interfaces Científicas - Direito*, 4(2), 45–54.
<https://doi.org/10.17564/2316-381X.2016v4n2p45-54>

SILVA, Andreza Bispo da; COSTA, Antonia Valdelucia. Políticas e Programas Públicos que Oportunizam a Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho. *Id online Rev.Mult. Psic.*, 2019, vol.13, n.43, p. 967-981. ISSN: 1981-1179. Recebido: 01/12/2018; Aceito: 03/11/2018

SOUSA, Daniel Marcos Miranda de; PASSARELLI, Samuel Eduardo; PUGLIESI, Jaqueline Brigladori. A inteligência artificial no recrutamento e seleção de pessoas. **Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão**, Franca, v.2 n.1, p. 1-19, jan. /jun. 2020.

SOUZA, Centro Paula (Org.). CPS comemora 55 anos transformando sonhos em realidade. 2024. Disponível em: <https://www.cps.sp.gov.br/cps-comemora-55-anos-transformando-sonhos-em-realidade/>. Acesso em: 9 mar. 2025.

UVA (Org.). Ciência da computação: o futuro do mercado de trabalho em TI. 2014. Disponível em: <https://www.uva.br/postagens/ciencia-da-computacao-o-futuro-do-mercado-de-trabalho-em-ti/>. Acesso em: 29 mar. 2025.