
FACULDADE DE TECNOLOGIA EM AMERICANA “Ministro Ralph Biasi”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Gabriella Martins Magalhães

Lorena Martins Burim

**A exigência da experiência prévia e os desafios dos alunos
da Fatec de Americana na busca pelo primeiro emprego**

Americana, S. P.

2026

FACULDADE DE TECNOLOGIA EM AMERICANA “Ministro Ralph Biasi”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Gabriella Martins Magalhães

Lorena Martins Burim

**A exigência da experiência prévia e os desafios dos alunos
da Fatec de Americana na busca pelo primeiro emprego**

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido
em cumprimento à exigência curricular do Curso
Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial
sob a orientação do Prof. Ricardo Bertoni
Pompeu

Área de concentração: Gestão de pessoas

Americana, S. P.

2026

FICHA CATALOGRÁFICA - Biblioteca Fatec Americana Ministro Ralph Biasi- CEETEPS Dados Internacionais de Catalogação-na-fonte

MAGALHÃES , Gabriella Martins

A exigência da experiência prévia e os desafios dos alunos da Fatec de Americana na busca pelo primeiro emprego. / Gabriella Martins MAGALHÃES , Lorena Martins BURIM - Americana, 2026.

81f.

Monografia (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial) - - Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi - Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Bertoni POMPEU

1. Capacitação profissional 2. Gestão estratégica de pessoas 3. Mercado de trabalho. I. MAGALHÃES , Gabriella Martins, II. BURIM, Lorena Martins III. POMPEU, Ricardo Bertoni IV. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi

CDU: 377
658.3-10
331

Elaborada pelo autor por meio de sistema automático gerador de ficha catalográfica da Fatec de Americana Ministro Ralph Biasi.

Gabriella Martins Magalhães
Lorena Martins Burim

A exigência de experiência prévia e os desafios dos alunos da Fatec de Americana na busca pelo primeiro emprego

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial pelo Centro Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana – Ministro Ralph Biasi.

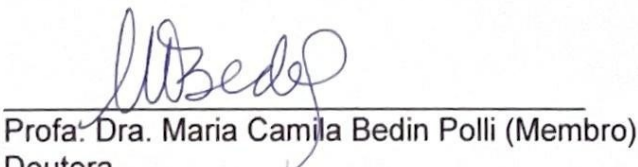
Área de concentração: **Gestão de Pessoas**

Americana, 8 de junho de 2026

Banca Examinadora:



Prof. Dr. Ricardo Bertoni Pompeu (Presidente)
Doutor
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi



Profa. Dra. Maria Camila Bedin Polli (Membro)
Doutora
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi



Profa. Ma. Paula da Fonte Sanches (Membro)
Mestra
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi

DEDICATÓRIA

Dedicamos a Deus, por guiar nossos passos e nos permitir chegar até este momento tão importante. Aos nossos pais e mães, que sempre foram nossa base, exemplo e maior incentivo durante toda essa trajetória acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus por nos dar força e sabedoria para chegar até aqui, às nossas famílias, pelo amor e incentivo, e aos professores e orientadores, por todo ensinamento. Também somos muito gratas pela parceria e apoio que tivemos uma da outra durante essa trajetória.

RESUMO

A inserção de jovens universitários no mercado de trabalho tem se tornado um desafio cada vez mais presente, principalmente devido à exigência de experiência prévia em vagas destinadas a candidatos iniciantes. Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar os desafios enfrentados pelos alunos da Faculdade de Tecnologia de Americana (Fatec) na busca pelo primeiro emprego, com foco na influência da experiência profissional nos processos seletivos. A pesquisa caracteriza-se como aplicada, de abordagem qualitativa e quantitativa, com objetivos descritivos e exploratórios. Os procedimentos metodológicos envolveram pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, realizada por meio de questionários aplicados aos estudantes e entrevistas semiestruturadas com gestores e profissionais envolvidos em recrutamento e seleção. Os resultados obtidos demonstram que a exigência de experiência prática representa uma das principais dificuldades enfrentadas pelos estudantes durante a busca por oportunidades profissionais, gerando insegurança, desmotivação e limitações no acesso ao mercado de trabalho. Além disso, observou-se que competências comportamentais, como comunicação, proatividade e capacidade de aprendizado, também são consideradas relevantes pelas empresas, embora a experiência ainda seja frequentemente utilizada como critério eliminatório. Conclui-se que a dificuldade de inserção profissional dos jovens está relacionada tanto às exigências do mercado quanto à necessidade de fortalecimento de mecanismos que aproximem o ambiente acadêmico da realidade organizacional.

Palavras-chave: Primeiro emprego, experiência prévia, empregabilidade juvenil, mercado de trabalho, gestão de pessoas.

ABSTRACT

The insertion of university students into the labor market has become an increasingly significant challenge, mainly due to the requirement for previous experience in positions intended for entry-level candidates. In this context, the present study aims to analyze the challenges faced by students at the Faculdade de Tecnologia de Americana (Fatec) in the search for their first job, focusing on the influence of professional experience in selection processes. The research is characterized as applied, with qualitative and quantitative approaches, as well as descriptive and exploratory objectives. The methodological procedures involved bibliographic research and field research conducted through questionnaires applied to students and semi-structured interviews with managers and professionals involved in recruitment and selection processes. The results obtained demonstrate that the requirement for previous experience represents one of the main difficulties faced by students when seeking professional opportunities, generating insecurity, discouragement, and limitations in access to the labor market. Furthermore, behavioral skills such as communication, proactivity, and learning ability were also identified as relevant by companies, although experience is still frequently used as an eliminatory criterion. It is concluded that the difficulty of young people's professional insertion is related both to market demands and to the need for strengthening mechanisms that connect the academic environment with organizational reality.

Keywords: First job, previous experience, youth employability, labor market, people management.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa etária dos participantes da pesquisa	36
Gráfico 2 - Situação atual de trabalho dos participantes.....	37
Gráfico 3 -Experiência prévia em estágio dos participantes.....	38
Gráfico 4 - Semestre atual dos participantes da pesquisa	38
Gráfico 5 - Impactos emocionais causados pela dificuldade de ingresso no mercado de trabalho.....	39
Gráfico 6 - Participação dos estudantes em processos seletivos	40
Gráfico 7 - Desistência de candidaturas devido à falta de experiência	40
Gráfico 8 - Frequência da exigência de experiência prévia nas vagas	41
Gráfico 9 - Percepção sobre a dificuldade causada pela exigência de experiência	42
Gráfico 10 - Reprovação em vagas por falta de experiência	42

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estudantes Entrevistados	45
Quadro 2 – Gestores entrevistados.....	577

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

CEETEPS – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

FGV – Fundação Getúlio Vargas

Fatec – Faculdade de Tecnologia

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

RH – Recursos Humanos

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

ERP – *Enterprise Resource Planning* (Sistema de Gestão Empresarial Integrado)

CV – *Curriculum Vitae*

JR – Júnior

IA – Inteligência Artificial

LISTA DE SÍMBOLOS

% – Porcentagem

° – Grau

º – Número ordinal

– – Travessão / separação textual

/ – Divisão ou separação de termos

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
2. METODOLOGIA.....	21
2.1 Tipo de pesquisa.....	21
2.2 Procedimentos técnicos.....	21
2.3 Participantes da pesquisa	22
2.4 Instrumentos de coleta de dados	22
2.5 Técnicas de análise dos dados	23
3.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	24
3.1 O mercado de trabalho brasileiro e os desafios da juventude.....	24
3.2 A exigência de experiencia prévia e o ciclo contraditório do primeiro emprego	26
3.3 Competências comportamentais e o que as empresas realmente valorizam...	30
3.4 O papel da faculdade na preparação para o mercado de trabalho	32
3.5 Estágios, programas de inserção e caminhos para a empregabilidade	34
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	36
4.1 Resultados da pesquisa quantitativa com os estudantes através do <i>Google Forms</i>	36
4.2 Percepção dos estudantes através da entrevista.....	45
4.2.1 Análise de Discurso dos dados coletados nas entrevistas	52
4.3 Percepção dos gestores através da entrevista	57
4.3.1 Análise de Discurso dos dados coletados nas entrevistas	64
4.4 Considerações gerais da análise	69
CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
REFERÊNCIAS	73
APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ALUNOS	77

APÊNDICE II – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS GESTORES	78
APÊNDICE III – QUESTIONÁRIO <i>GOOGLE FORMS</i>	80

INTRODUÇÃO

A inserção de jovens no mercado de trabalho tem se mostrado, ao longo dos anos, um dos principais desafios enfrentados por estudantes do ensino superior no Brasil. Mesmo diante do avanço da educação e do aumento no número de pessoas com formação acadêmica, conquistar a primeira oportunidade profissional ainda representa um processo marcado por dificuldades, inseguranças e, muitas vezes, frustrações.

Um dos fatores mais recorrentes nesse cenário é a exigência de experiência prévia por parte das empresas, inclusive em vagas destinadas a iniciantes, como estágios e posições de nível júnior. Essa prática gera um ciclo contraditório, no qual o estudante precisa de experiência para ingressar no mercado, mas depende de uma oportunidade inicial para adquiri-la. Como consequência, muitos jovens acabam se sentindo despreparados ou desmotivados diante das exigências impostas.

Nesse cenário, é possível observar uma distância entre aquilo que é desenvolvido no ambiente acadêmico e o que é exigido pelo cenário profissional. Embora as instituições de ensino tenham um papel fundamental na formação técnica e teórica dos estudantes, nem sempre conseguem suprir as demandas práticas exigidas pelas organizações, o que pode dificultar ainda mais o processo de inserção profissional.

Segundo dados do IBGE (PNAD 4º trimestre de 2024), a taxa de desocupação entre pessoas com nível superior completo foi de 3,6%, inferior à média nacional de 6,9%. Apesar de ser menor que a média, esse número indica que existem obstáculos significativos na entrada desses profissionais no mercado, especialmente relacionados a exigência de prática profissional.

Diante desse contexto, o presente estudo tem como foco analisar os desafios encontrados pelos estudantes da Faculdade de Tecnologia de Americana (Fatec) na busca pelo primeiro emprego. A escolha desse estudo permite uma análise mais próxima da realidade local, considerando vivências concretas de alunos que estão em processo de formação e transição para o ambiente profissional. Assim, a pesquisa busca contribuir para a compreensão das barreiras existentes, bem como refletir sobre

possíveis caminhos que possam facilitar a inserção desses jovens no ambiente profissional, considerando tanto as exigências do mercado quanto as expectativas dos próprios estudantes.

A escolha do tema “A exigência da experiência prévia e os desafios dos alunos da Fatec de Americana na busca pelo primeiro emprego” aconteceu por se tratar de um assunto atual e muito presente na realidade de estudantes universitários. Atualmente, muitos jovens encontram dificuldades para ingressar no contexto profissional, justamente por não possuírem experiência profissional, mesmo estando em processo de formação acadêmica.

A exigência de experiência prévia em vagas iniciais acaba se tornando uma barreira para estudantes que buscam a primeira oportunidade profissional. Muitas empresas procuram candidatos que já tenham vivência na área, o que dificulta ainda mais o acesso de jovens ao mercado de trabalho. Dessa forma, o tema se torna relevante por discutir uma situação vivenciada por grande parte dos estudantes da Fatec e de outras instituições de ensino. Além disso, o estudo busca compreender melhor como os alunos da Fatec de Americana enxergam essa dificuldade e de que forma ela impacta suas expectativas profissionais. Ao direcionar a pesquisa para os próprios estudantes, o trabalho passa a apresentar uma análise mais próxima da realidade vivida pelos participantes.

Do ponto de vista acadêmico, a pesquisa contribui para discussões relacionadas à gestão de pessoas, recrutamento e seleção e empregabilidade, temas importantes dentro da área de Gestão Empresarial. O estudo também permite refletir sobre os critérios utilizados pelas empresas na contratação de novos profissionais e sobre a importância de valorizar competências além da experiência prática.

No aspecto profissional, a pesquisa pode auxiliar estudantes a compreender melhor as exigências e os principais obstáculos identificados durante os processos seletivos. Nesse cenário, a visão dos recrutadores poderá contribuir para uma compreensão mais ampla sobre os critérios utilizados pelas empresas na contratação de candidatos iniciantes.

Outro fator importante é que o tema possui relação direta com a realidade das autoras, que também vivenciam os desafios relacionados à inserção no mercado de

trabalho. Dessa forma, o estudo não se limita apenas à teoria, mas também se conecta com experiências e situações presentes no cotidiano acadêmico.

Portanto, a realização desta pesquisa se justifica pela necessidade de compreender melhor as dificuldades enfrentadas por estudantes na busca pela primeira oportunidade profissional, contribuindo para discussões sobre empregabilidade, oportunidades profissionais e exigências do mundo corporativo.

A busca pelo primeiro emprego tem se tornado um grande desafio para muitos estudantes universitários. Mesmo com formação acadêmica, cursos complementares e vontade de aprender, diversos jovens encontram dificuldades para ingressar no mercado de trabalho devido à exigência de experiência prévia por parte das empresas. Essa exigência acaba criando uma situação contraditória: o candidato precisa de experiência para conseguir uma vaga, mas necessita de uma oportunidade para adquirir essa experiência. Como consequência, muitos estudantes acabam sendo excluídos de processos seletivos logo nas primeiras etapas, mesmo possuindo potencial para desenvolver as atividades exigidas.

Segundo dados citados na Revista Veja (2023) 77% dos jovens brasileiros afirmam que a falta de experiência é a principal barreira na hora de conseguir o primeiro emprego.

Esse cenário acaba gerando impactos que vão além das dificuldades individuais, acaba impactando diretamente o desenvolvimento organizacional e a inovação empresarial. Quando as empresas priorizam apenas candidatos com experiência, acabam deixando de fora jovens talentos com novas ideias, perspectivas e formas de pensar sendo possíveis elementos essenciais para a inovação e a diversidade.

De acordo com Keating (2025):

A transformação por meio do aprendizado vai além das conquistas individuais. Quando o potencial de uma pessoa é liberado, ela naturalmente inspira e eleva outras, criando ondas de crescimento entre equipes, organizações e comunidades. (Keating, 2025)

No caso dos alunos da Fatec de Americana, essa realidade também pode ser observada. Durante a graduação, os estudantes desenvolvem conhecimentos relevantes para atuação profissional, porém muitos ainda relatam dificuldades para conquistar a primeira oportunidade profissional devido à falta de histórico profissional.

Nesse contexto, muitos processos seletivos acabam priorizando candidatos que já possuem vivência profissional, deixando em segundo plano características como capacidade de aprendizado, dedicação, proatividade e interesse em crescer profissionalmente.

Diante desse contexto, surge o seguinte questionamento:

De que forma a exigência de experiência prévia influencia a busca pelo primeiro emprego dos alunos da Fatec de Americana?

A partir dessa questão, o trabalho busca compreender quais são as principais dificuldades enfrentadas pelos estudantes e como essa exigência interfere na inserção dos jovens no cenário profissional.

Com base na problematização apresentada, essa prática cria um ciclo difícil de quebrar, em que o candidato precisa de experiência para ser contratado, mas precisa de um emprego para conseguir essa experiência. Essa situação acaba prejudicando o desenvolvimento profissional dos jovens e limita as oportunidades das empresas de renovarem suas equipes e construírem uma cultura mais diversa e inovadora.

Dessa forma, a hipótese geral deste estudo é que a exigência de experiência profissional reduz as oportunidades de primeiro emprego para estudantes universitários, mesmo quando possuem formação acadêmica e interesse em desenvolver suas habilidades profissionais.

Observa-se que, também são consideradas as seguintes hipóteses:

- Muitos estudantes encontram dificuldades em processos seletivos devido à falta de experiência prática;
- Empresas tendem a priorizar candidatos que já possuem vivência profissional, mesmo para vagas iniciais;
- Competências comportamentais, como comunicação, proatividade e vontade de aprender, nem sempre são suficientes para compensar a ausência de experiência;
- A falta de oportunidades iniciais dificulta o desenvolvimento profissional dos estudantes e aumenta a insegurança em relação ao mercado de trabalho.

As hipóteses apresentadas servirão como base para a análise dos dados coletados ao longo da pesquisa.

A inserção de jovens no mercado de trabalho sempre foi um tema importante dentro das discussões sobre educação, empregabilidade e desenvolvimento profissional. Com o passar dos anos, as exigências das empresas passaram por diversas mudanças, principalmente devido ao avanço da tecnologia, da competitividade e das transformações nas relações de trabalho.

Antigamente, muitos jovens conseguiam ingressar no contexto profissional sem a necessidade de formação específica ou experiências anteriores. Porém, com o aumento da competitividade entre os candidatos e a busca das empresas por profissionais cada vez mais qualificados, os critérios de contratação passaram a ser mais exigentes. Desde o final do século XX, com o processo de globalização e o avanço tecnológico, o perfil das empresas e das competências exigidas pelos empregadores mudou significativamente, tornando a entrada dos jovens no mercado cada vez mais competitiva e seletiva.

Nesse contexto, a experiência profissional começou a ser valorizada como um diferencial importante nos processos seletivos. Com o tempo, essa exigência deixou de ser apenas um diferencial e passou a ser tratada como requisito básico até mesmo em vagas iniciais, dificultando a entrada de estudantes e recém-formados no mercado de trabalho.

Sob essa perspectiva, as mudanças tecnológicas e organizacionais também transformaram o perfil esperado pelas empresas. Atualmente, além da formação acadêmica, muitas organizações buscam profissionais que apresentem competências comportamentais, facilidade de adaptação e capacidade de aprendizado contínuo. Mesmo assim, muitos jovens continuam enfrentando dificuldades para conseguir o primeiro emprego, principalmente pela falta de oportunidades que permitam adquirir experiência prática. Esse cenário faz com que a transição entre a vida acadêmica e a esfera profissional se torne cada vez mais desafiadora.

Segundo Pochmann (2020), o mercado de trabalho brasileiro passou a se caracterizar por maior instabilidade, subemprego e informalidade, afetando principalmente os jovens que buscam a primeira oportunidade profissional. Já Antunes (2018) destaca que o avanço da automação e das novas tecnologias tem provocado

uma reestruturação produtiva que exclui parcelas significativas da população economicamente ativa, gerando um cenário de precarização das relações de trabalho. Historicamente, os jovens enfrentam barreiras como a falta de experiência, a escassez de programas de inserção e a dificuldade de conciliar estudo e emprego. Conforme o IBGE (2023), a taxa de desemprego entre pessoas de 18 a 24 anos é quase o dobro da média nacional, evidenciando o desafio dessa faixa etária em conquistar um espaço no mundo do trabalho. Diante disso, compreender os fatores que dificultam essa inserção é essencial para propor políticas e estratégias que promovam maior inclusão e desenvolvimento profissional dos jovens.

Dessa forma, compreender esse contexto histórico é importante para entender como as exigências atuais do mercado influenciam diretamente a inserção profissional de estudantes universitários.

O objetivo geral do trabalho é analisar os desafios enfrentados pelos alunos da Fatec de Americana na busca pelo primeiro emprego, com foco na exigência de experiência prévia.

Como objetivos específicos podemos inserir:

- Identificar as principais limitações dos estudantes na busca pelo primeiro emprego;
- Analisar como a exigência de experiência prática influencia os processos seletivos;
- Compreender a percepção dos alunos da Fatec de Americana sobre o mercado de trabalho;
- Verificar quais competências são mais valorizadas pelas empresas na contratação de candidatos iniciantes;
- Comparar a visão dos estudantes com a perspectiva de profissionais envolvidos em recrutamento e seleção.

2. METODOLOGIA

2.1 Tipo de pesquisa

A presente pesquisa caracteriza-se como aplicada, de abordagem qualitativa e quantitativa, com objetivos descritivos e exploratórios. Segundo Gil (2019), a pesquisa descritiva tem como finalidade observar, registrar e analisar fenômenos sem interferir diretamente neles, buscando compreender características, comportamentos e percepções de determinado grupo social.

A abordagem qualitativa foi utilizada para compreender as percepções, experiências e dificuldades enfrentadas pelos estudantes na busca pelo primeiro emprego, além da visão de gestores sobre os critérios de recrutamento e seleção. Já a abordagem quantitativa foi aplicada por meio da coleta de dados estatísticos obtidos através de questionários estruturados, permitindo a análise de informações numéricas relacionadas ao tema da pesquisa.

A pesquisa também possui caráter exploratório, pois busca ampliar a compreensão sobre os desafios enfrentados pelos jovens universitários na inserção no mercado de trabalho, especialmente em relação à exigência de experiência prévia.

2.2 Procedimentos técnicos

Os procedimentos técnicos utilizados envolveram pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida com base em livros, artigos científicos, revistas acadêmicas e dados de órgãos oficiais, permitindo a construção da fundamentação teórica do estudo.

Foram utilizados autores como Chiavenato (2014), Pochmann (2020), Antunes (2018), Abramo (2008), Bardin (2016), além de dados disponibilizados pelo IBGE e Sebrae, com o objetivo de compreender as transformações do mercado de trabalho e os desafios enfrentados pelos jovens na busca pela inserção inicial no mercado.

A pesquisa de campo foi realizada com estudantes da Faculdade de Tecnologia de Americana (Fatec) e gestores de empresas da região, buscando relacionar a teoria às experiências práticas dos participantes.

2.3 Participantes da pesquisa

Os participantes da pesquisa foram estudantes da Fatec de Americana, matriculados em diferentes cursos de graduação, além de gestores e profissionais envolvidos em processos de recrutamento e seleção.

Os estudantes participantes possuem faixa etária predominante entre 18 e 30 anos, público diretamente relacionado à temática da inserção no mercado de trabalho e da busca pelo primeiro emprego.

Os gestores entrevistados atuam em empresas da região de Americana e cidades próximas, contribuindo com percepções relacionadas aos critérios utilizados nos processos seletivos e às competências valorizadas pelas organizações.

Com o objetivo de preservar a identidade dos participantes, os nomes dos entrevistados não serão divulgados no presente estudo.

2.4 Instrumentos de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários *online* e entrevistas semiestruturadas.

O questionário quantitativo foi aplicado através da plataforma *Google Forms* aos alunos da Fatec de Americana. O instrumento continha perguntas abertas e fechadas relacionadas aos desafios encontrados na busca pelo primeiro emprego, à exigência de experiência prévia, às competências exigidas pelo universo profissional e às percepções dos estudantes sobre empregabilidade.

Além do questionário, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com gestores e profissionais de empresas da região. As entrevistas tiveram como objetivo compreender os critérios adotados pelas empresas durante os processos de recrutamento e seleção, bem como analisar a importância atribuída à experiência profissional e às competências comportamentais em candidatos iniciantes.

Os roteiros completos dos questionários e entrevistas encontram-se disponíveis nos apêndices deste trabalho.

2.5 Técnicas de análise dos dados

Os dados quantitativos obtidos por meio dos questionários foram organizados em gráficos e tabelas, permitindo a análise estatística descritiva das respostas coletadas.

Para a análise dos dados qualitativos obtidos nas entrevistas, foi adotada a técnica da Análise de Discurso (AD) de tradição pecheuxtiana. Conforme Ernst-Pereira e Mutti (2011), a Análise de Discurso não se limita ao conteúdo literal do que é dito, mas busca compreender os sentidos implícitos, os conflitos e as marcas históricas e ideológicas presentes na linguagem dos sujeitos. Nessa perspectiva, a análise vai além do que foi explicitamente respondido pelos participantes, permitindo identificar padrões discursivos, silêncios, excessos e estranhamentos presentes nas falas. As autoras definem três conceitos operacionais centrais para a constituição e interpretação do corpus discursivo: a falta, que se refere à omissão de elementos esperados no discurso; o excesso, caracterizado pela repetição intensa de determinadas palavras ou sentidos; e o estranhamento, que ocorre quando elementos inesperados surgem no discurso, revelando conflitos entre diferentes posições e formações discursivas.

Esses três conceitos orientaram a leitura e a organização das respostas coletadas nas entrevistas com estudantes e gestores, possibilitando uma análise mais aprofundada das percepções sobre a inserção profissional e a exigência de experiência prévia no mercado de trabalho. A análise dos resultados buscou relacionar os dados coletados com a fundamentação teórica apresentada no estudo, permitindo compreender de forma mais ampla os impactos da exigência de experiência prévia na busca pelo ingresso profissional dos alunos da Fatec de Americana.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção busca fundamentar teoricamente os desafios da inserção no mercado de trabalho, analisando as transformações estruturais do emprego, as exigências modernas da Gestão de Pessoas e os paradoxos da empregabilidade na transição do ambiente acadêmico para o corporativo.

3.1 O mercado de trabalho brasileiro e os desafios da juventude

A inserção dos jovens no mercado de trabalho sempre foi marcada por dificuldades, mas nas últimas décadas esse processo se tornou ainda mais desafiador em função das transformações estruturais que redefiniram o cenário econômico e produtivo no Brasil. Compreender essas mudanças é fundamental para contextualizar os obstáculos enfrentados pelos estudantes universitários em busca do primeiro emprego.

Antunes (2018) analisa de forma aprofundada os impactos do avanço tecnológico e da reestruturação produtiva sobre o mundo do trabalho, apontando que a automação e a introdução de novas tecnologias digitais têm eliminado postos tradicionais e substituído formas estáveis de emprego por modalidades cada vez mais precárias e informais. Essa dinâmica afeta de maneira desproporcional os trabalhadores iniciantes, que precisam competir em um mercado seletivo sem ter tido a chance de acumular experiência profissional.

Para Pochmann (2020), o desemprego juvenil no Brasil não é resultado de uma oscilação momentânea, mas reflete desigualdades estruturais profundas do sistema econômico e educacional. Em sua análise, o autor afirma que:

O mercado de trabalho brasileiro passou a se caracterizar por maior instabilidade, subemprego e informalidade, afetando principalmente os jovens que buscam a primeira oportunidade profissional. (POCHMANN, 2020, p. 47)

Esse cenário é corroborado pelos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do 4º trimestre de 2024, a taxa de desocupação entre pessoas com nível superior completo foi de 3,6%, inferior à média nacional de 6,9%. Apesar de ser menor, esse percentual demonstra que mesmo jovens com formação acadêmica enfrentam obstáculos relevantes para se inserir no mercado de trabalho formal.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2023) complementa esse diagnóstico ao afirmar que a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos é quase o dobro da média nacional, evidenciando que a faixa etária de início de carreira é a mais vulnerável às instabilidades do mercado. O instituto aponta que os jovens enfrentam não apenas a escassez de vagas, mas também a dificuldade de encontrar posições compatíveis com sua formação, o que frequentemente os empurra para ocupações informais ou subqualificadas.

Abramo (2008, p. 15) reforça que "a juventude é marcada por profundas incertezas econômicas e sociais, sendo o trabalho o vetor principal para o estabelecimento da autonomia, do reconhecimento social e do sentimento de pertencimento". Essa afirmação destaca a dimensão simbólica do trabalho para os jovens: mais do que uma fonte de renda, o emprego representa identidade, independência e pertencimento social, o que torna ainda mais impactante a dificuldade de conseguir a primeira oportunidade profissional.

De Souza (s.d.) aponta que as dificuldades dos jovens brasileiros para entrar no mercado de trabalho estão relacionadas a múltiplos fatores simultâneos, entre eles a exigência de experiência prévia, a fragilidade dos programas de inserção profissional e a desconexão entre as competências desenvolvidas no ambiente acadêmico e as habilidades demandadas pelas empresas. Esse conjunto de fatores produz o que a pesquisadora descreve como um ciclo de exclusão que se retroalimenta, dificultando progressivamente o acesso dos jovens ao emprego formal.

Fabbri et al. (2023) analisaram especificamente as dificuldades de ingresso de jovens no mercado de trabalho brasileiro e concluíram que a exigência de experiência prévia em vagas de nível inicial representa uma das principais barreiras enfrentadas por esse grupo. Segundo os autores, essa exigência, combinada com a baixa oferta de estágios e programas de qualificação profissional, cria um ambiente hostil para aqueles que buscam pela primeira vez uma colocação no mercado formal.

Diante desse contexto, compreender os fatores que dificultam a inserção profissional dos jovens é essencial para identificar caminhos que promovam maior inclusão e desenvolvimento, tanto no âmbito das políticas públicas quanto nas práticas das organizações e das instituições de ensino.

3.2 A exigência de experiência prévia e o ciclo contraditório do primeiro emprego

Um dos fenômenos mais recorrentes na busca pelo primeiro emprego é a exigência de experiência profissional anterior em vagas destinadas a candidatos iniciantes. Essa prática gera uma contradição estrutural amplamente discutida na literatura: o jovem precisa de experiência para ser contratado, mas depende de uma oportunidade de trabalho para adquirir essa experiência. Trata-se de um ciclo que se perpetua e que exclui sistematicamente os estudantes universitários dos processos seletivos, mesmo quando eles apresentam formação acadêmica sólida e potencial de desenvolvimento.

Pesquisa publicada pela Revista Veja (FUENTES, 2018) revela a dimensão desse problema no Brasil: 77% dos jovens brasileiros apontam a falta de experiência como a principal barreira para conseguir o primeiro emprego. Esse dado evidencia que a exigência de vivência prática anterior não é uma dificuldade isolada, mas sim uma realidade compartilhada pela grande maioria dos jovens em início de carreira.

Costa e Lima (2024, p. 38), em estudo publicado pela Fundação Getúlio Vargas, analisaram os obstáculos à empregabilidade juvenil no Brasil e concluíram que:

A exigência de experiência prévia representa um dos principais fatores de exclusão nos processos seletivos para vagas iniciais, refletindo uma lógica organizacional voltada para a redução de riscos, na qual as empresas buscam candidatos que já demonstraram capacidade de desempenho em situações reais de trabalho. (COSTA; LIMA, 2024, p. 38)

Essa lógica de redução de riscos, apontada pelas autoras, explica em parte por que os gestores continuam exigindo experiência mesmo em vagas de nível júnior ou assistente. Ao contratar alguém que já trabalhou anteriormente, a empresa acredita estar minimizando a incerteza sobre o desempenho do novo profissional. Contudo, essa prática tem um custo social elevado, pois fecha as portas para jovens talentosos que ainda não tiveram a oportunidade de demonstrar suas capacidades no ambiente corporativo.

Chiavenato (2014) observa que os processos seletivos eficazes não deveriam se limitar à análise de experiências passadas, mas considerar também o potencial de desenvolvimento do candidato, suas competências comportamentais e sua capacidade de aprendizado. Em suas palavras:

O recrutamento e a seleção de pessoas fazem parte de um processo maior denominado provisão de recursos humanos, que inclui o planejamento de RH, o recrutamento e a seleção de pessoas. (...) A seleção de pessoas

funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que apresentam as características desejadas pela organização. (CHIAVENATO, 2014, p. 133)

Ao falar em "características desejadas", Chiavenato não se refere exclusivamente à experiência técnica formal, mas a um conjunto mais amplo de atributos que inclui competências comportamentais, valores e alinhamento com a cultura da organização. Isso sugere que a redução do processo seletivo à exigência de experiência prévia representa uma simplificação que pode privar as empresas de talentos com alto potencial.

Complementando essa perspectiva, Robbins (2014) aponta que as organizações que adotam processos seletivos rígidos e baseados exclusivamente em histórico profissional tendem a perder diversidade e capacidade de inovação. O autor argumenta que candidatos sem experiência formal, mas com alto nível de motivação intrínseca e abertura para aprendizado, frequentemente superam o desempenho de profissionais experientes que chegam às empresas acomodados em práticas anteriores. Para Robbins (2014, p. 219):

A motivação intrínseca — aquela que parte do próprio indivíduo, de seu desejo genuíno de crescer e contribuir — é um dos preditores mais consistentes de desempenho profissional de longo prazo, superando em muitos casos a influência do histórico de experiências anteriores. (ROBBINS, 2014, p. 219)

Essa visão é especialmente relevante para o contexto dos estudantes universitários, que frequentemente chegam aos processos seletivos com alto nível de motivação e vontade de aprender, mas são eliminados nas primeiras etapas pela simples ausência de experiência formal no currículo.

Sennett (2009) analisa o problema sob uma ótica sociológica mais ampla, discutindo como as transformações no mercado de trabalho contemporâneo afetaram profundamente a trajetória profissional dos jovens. O autor observa que, em um mercado caracterizado pela flexibilidade e pela instabilidade, a exigência de experiência prévia se tornou um mecanismo de filtragem que beneficia aqueles que já tiveram acesso a oportunidades anteriores, aprofundando as desigualdades de origem. Segundo Sennett (2009, p. 27):

A corrosão do caráter provocada pelas novas formas de trabalho atinge com maior intensidade os jovens que tentam ingressar no mercado, pois enfrentam ao mesmo tempo a instabilidade das relações laborais e a exigência paradoxal de já possuírem uma trajetória consolidada antes mesmo de terem tido a chance de construí-la. (SENNETT, 2009, p. 27)

Essa "exigência paradoxal" descrita por Sennett sintetiza com precisão a situação vivenciada pelos estudantes da Fatec de Americana: são cobrados por algo que só podem adquirir depois de receberem uma oportunidade que, por sua vez, é negada exatamente pela falta daquilo que se exige.

Dubar (2012) contribui para essa discussão ao analisar a construção da identidade profissional dos jovens, argumentando que a entrada no mercado de trabalho representa um momento decisivo para a formação da autoestima e do senso de pertencimento dos jovens adultos. Quando esse processo é repetidamente bloqueado pela exigência de experiência prévia, os impactos vão além do campo profissional e afetam diretamente a saúde emocional e a confiança dos jovens. Para o autor:

A construção da identidade profissional não é apenas um processo de aquisição de competências técnicas, mas uma experiência subjetiva profunda que envolve reconhecimento social, pertencimento e a confirmação de que o indivíduo é capaz de contribuir para o mundo do trabalho. A negação sistemática dessa experiência produz efeitos devastadores sobre a autoestima e o projeto de vida dos jovens. (DUBAR, 2012, p. 103)

Esse impacto emocional é evidenciado também pelos dados coletados nesta pesquisa, nos quais os estudantes da Fatec de Americana relataram sentimento de insegurança, desmotivação e ansiedade diretamente relacionados às dificuldades de inserção profissional causadas pela exigência de experiência prévia.

Frigotto (2011) acrescenta uma perspectiva crítica ao analisar a relação entre educação e trabalho no Brasil, apontando que o sistema educacional e o sistema produtivo operam com lógicas distintas e frequentemente contraditórias. Enquanto as instituições de ensino formam profissionais com base em competências de médio e longo prazo, as empresas demandam resultados imediatos e profissionais já adaptados às suas rotinas específicas. Segundo o autor (FRIGOTTO, 2011, p. 88):

A tensão entre educação e trabalho no Brasil reflete uma contradição estrutural do capitalismo periférico: forma-se mais do que o mercado é capaz de absorver, mas ao mesmo tempo o mercado alega não encontrar profissionais suficientemente preparados. Esse paradoxo evidencia que o problema não é de quantidade de formação, mas de qualidade da articulação entre o sistema educacional e o sistema produtivo. (FRIGOTTO, 2011, p. 88)

Essa contradição descrita por Frigotto é particularmente visível no contexto dos cursos tecnológicos, como o de Gestão Empresarial da Fatec de Americana, nos quais os estudantes recebem formação diretamente voltada para o mercado de trabalho,

mas ainda assim encontram dificuldades de inserção por não possuírem experiência prática comprovada.

Buarque (2018, p. 62) reforça esse argumento ao afirmar que "o processo de formação profissional plena não se encerra nos muros da universidade; ele necessita fundamentalmente do complemento prático fornecido pelo ambiente corporativo". O autor argumenta que, ao exigir que o candidato já chegue "pronto" para a vaga, as empresas transferem para a instituição de ensino uma responsabilidade que só pode ser completada dentro do próprio ambiente de trabalho, criando uma expectativa impossível de ser atendida exclusivamente pelo sistema educacional.

Pochmann (2007) já alertava para essa questão ao analisar os caminhos percorridos pelos jovens de baixa renda na busca por inserção profissional. Em sua perspectiva, a exigência de experiência prévia amplia as desigualdades socioeconômicas, pois jovens de classes mais favorecidas tendem a ter mais acesso a estágios, cursos complementares e redes de contato profissional, o que lhes confere vantagem significativa nos processos seletivos.

Harvey (2014) analisa as transformações do capitalismo contemporâneo e seus impactos sobre o mercado de trabalho, argumentando que a lógica da acumulação flexível criou um ambiente em que as empresas buscam profissionais cada vez mais polivalentes e imediatamente produtivos, transferindo para o trabalhador a responsabilidade pelos custos de sua própria qualificação. Essa dinâmica afeta diretamente os jovens universitários, que precisam investir cada vez mais em cursos complementares, certificações e experiências extracurriculares para se tornarem competitivos, mesmo antes de terem ingressado formalmente no mercado de trabalho. Segundo Harvey (2014, p. 143):

A acumulação flexível apoia-se na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Ela se caracteriza pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (HARVEY, 2014, p. 143)

Essa intensificação das exigências organizacionais descrita por Harvey explica por que as empresas passaram a demandar experiência prévia mesmo em vagas iniciais: em um ambiente de alta competitividade e necessidade de resultados imediatos, as organizações resistem ao tempo e ao custo necessários para desenvolver profissionais a partir do zero.

Keating (2025, p. 19) oferece uma perspectiva mais otimista ao defender que o potencial humano, quando devidamente reconhecido e desenvolvido, gera resultados que superam em muito o que seria esperado de um profissional experiente, porém acomodado. O autor argumenta que:

A transformação por meio do aprendizado vai além das conquistas individuais. Quando o potencial de uma pessoa é liberado, ela naturalmente inspira e eleva outras, criando ondas de crescimento entre equipes, organizações e comunidades. (KEATING, 2025, p. 19)

Essa visão reforça o argumento de que as empresas teriam muito a ganhar ao investir no desenvolvimento de profissionais sem experiência, em vez de restringir o acesso ao mercado apenas àqueles que já possuem histórico profissional consolidado. O jovem sem experiência não representa apenas um candidato a ser descartado, mas um potencial transformador para as equipes e as organizações que decidirem apostar em seu crescimento.

Diante de todo esse panorama teórico, fica evidente que a exigência de experiência prévia nas vagas iniciais é um fenômeno multifacetado, que envolve dimensões econômicas, organizacionais, sociais e emocionais. Compreendê-lo em sua totalidade é fundamental para que estudantes, instituições de ensino e organizações possam encontrar caminhos mais inclusivos e sustentáveis de inserção profissional para os jovens universitários.

3.3 Competências comportamentais e o que as empresas realmente valorizam

Além da experiência técnica, as empresas contemporâneas passaram a valorizar cada vez mais um conjunto de competências comportamentais as chamadas *soft skills*, que incluem comunicação, proatividade, inteligência emocional, trabalho em equipe, adaptabilidade e capacidade de aprendizado contínuo. Compreender quais são essas competências e como elas se relacionam com a busca pelo primeiro emprego é essencial para que os estudantes universitários possam se posicionar melhor nos processos seletivos.

Chiavenato (2014, p. 49) define competência como "um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que afetam a maior parte do trabalho de uma pessoa e que se relacionam com o desempenho no trabalho". Essa definição ampla contempla tanto as competências técnicas, adquiridas por meio da formação

acadêmica e da experiência prática, quanto as competências comportamentais, desenvolvidas nas relações interpessoais e nas vivências cotidianas do estudante.

Gil (2019) destaca que as organizações contemporâneas têm valorizado cada vez mais as competências comportamentais em relação à experiência técnica formal, especialmente para vagas de nível inicial. O autor argumenta que características como comunicação interpessoal, capacidade de resolver problemas, adaptabilidade, criatividade e comprometimento são essenciais em um mercado de trabalho marcado pela velocidade das mudanças e pela complexidade dos desafios organizacionais.

Schein (2009, p. 21) analisa a relação entre competências e cultura organizacional, afirmando que "a cultura de uma organização representa o conjunto de pressupostos básicos que um grupo criou, descobriu ou desenvolveu ao lidar com seus problemas de adaptação externa e integração interna". Nesse sentido, as competências comportamentais valorizadas em um processo seletivo refletem, em grande medida, os valores e a cultura da própria organização. Candidatos que demonstram alinhamento com esses valores tendem a ser favorecidos, independentemente de seu histórico de experiência profissional.

Costa e Lima (2024) reforçam que as empresas que adotam uma visão mais estratégica de gestão de pessoas tendem a valorizar o potencial de desenvolvimento dos candidatos tanto quanto ou até mais do que a experiência acumulada. As autoras citam como exemplo organizações que estruturaram programas internos de capacitação justamente porque reconheceram que era mais eficaz desenvolver internamente os comportamentos e competências desejados do que procurar no mercado profissionais que já os apresentassem plenamente formados.

Essa perspectiva é confirmada pelos dados do SEBRAE (2022), que aponta que jovens contratados sem experiência prévia, mas com competências comportamentais bem desenvolvidas, apresentam desempenho comparável ao de profissionais com histórico formal de trabalho após um período de adaptação e treinamento. O relatório recomenda que as empresas invistam em programas de inserção e desenvolvimento de jovens talentos, reconhecendo que o custo de capacitação interna costuma ser inferior ao custo de longo prazo de contratar apenas profissionais já formados externamente.

Do ponto de vista do estudante universitário, desenvolver competências comportamentais durante a graduação representa uma estratégia importante para aumentar as chances de inserção profissional. Lakatos e Marconi (2017, p. 29) ressaltam que "a formação do profissional moderno exige não apenas o domínio de conhecimentos teóricos, mas também a capacidade de aplicá-los de forma crítica e criativa em situações reais". As autoras defendem que o processo educativo deve contemplar tanto as dimensões cognitivas quanto as dimensões práticas e relacionais da formação profissional, preparando o estudante não apenas para executar tarefas técnicas, mas para lidar com pessoas, situações imprevistas e desafios complexos.

3.4 O papel da faculdade na preparação para o mercado de trabalho

A relação entre formação acadêmica e mercado de trabalho é um tema central nas discussões sobre empregabilidade juvenil. Se, por um lado, o diploma de ensino superior ainda representa um diferencial importante para os jovens em busca do primeiro emprego, por outro lado existe uma lacuna reconhecida entre aquilo que é ensinado nas faculdades e o que de fato é exigido pelas organizações no dia a dia profissional.

Buarque (2018, p. 74) analisa essa lacuna de forma crítica, afirmando que "as instituições de ensino superior precisam repensar seus modelos pedagógicos para aproximar a formação acadêmica das demandas reais das organizações". Para o autor, a faculdade tem se limitado à transmissão de conhecimento teórico sem investir suficientemente em experiências práticas, projetos aplicados e parcerias com o setor empresarial, o que resulta em profissionais bem preparados do ponto de vista conceitual, mas com pouca vivência das dinâmicas reais do ambiente corporativo.

Essa crítica é compartilhada por Chiavenato (2014), que observa que existe uma distância relevante entre o perfil dos recém-formados e o perfil desejado pelas empresas. Segundo o autor, as organizações esperam receber profissionais capazes de contribuir imediatamente para os resultados do negócio, enquanto as instituições de ensino focam na construção de bases teóricas que precisam de tempo e prática para se converter em desempenho profissional efetivo.

Lakatos e Marconi (2017) argumentam que essa distância poderia ser reduzida por meio de metodologias de ensino mais ativas, que aproximem os estudantes das situações reais de trabalho ainda durante a graduação. As autoras apontam como

exemplos positivos a realização de estudos de caso aplicados, visitas técnicas a empresas, projetos de extensão comunitária, trabalhos interdisciplinares e parcerias formais entre as instituições de ensino e organizações do setor produtivo.

O IPEA (2023) destaca que a participação em programas de estágio está positivamente associada à obtenção do primeiro emprego formal, pois permite ao jovem construir um histórico profissional, desenvolver habilidades práticas e ampliar sua rede de contatos durante o período de formação. Nesse sentido, as faculdades que estruturam convênios sólidos com empresas para oferta de estágios a seus alunos desempenham um papel estratégico na redução das dificuldades de inserção profissional dos jovens.

Abramo (2008, p. 31) reforça a importância da articulação entre educação e trabalho ao afirmar que "superar as dificuldades de inserção profissional dos jovens exige não apenas medidas pontuais, mas políticas abrangentes que articulem educação, trabalho e desenvolvimento social". A autora argumenta que a responsabilidade pela empregabilidade dos jovens não pode recair exclusivamente sobre os próprios estudantes, mas precisa ser compartilhada entre as instituições de ensino, as empresas e o poder público.

Bardin (2016, p. 44) contribui para a análise desse fenômeno ao propor que os discursos produzidos por gestores e recrutadores revelam "não apenas critérios objetivos de seleção, mas também valores, expectativas e representações sociais sobre o que significa ser um bom profissional". Essa perspectiva é relevante para compreender por que a lacuna entre formação acadêmica e mercado de trabalho persiste: ela não é apenas técnica, mas também simbólica, envolvendo expectativas e representações que precisam ser negociadas entre estudantes, professores, gestores e recrutadores.

Nesse contexto, a Fatec de Americana, enquanto instituição de ensino superior tecnológico voltada para a formação de profissionais para o mercado regional, ocupa um papel central na construção das condições de empregabilidade de seus estudantes. Compreender como os próprios alunos percebem a preparação que recebem e quais são as lacunas identificadas entre formação e mercado é um passo essencial para fortalecer os mecanismos de inserção profissional e ampliar as oportunidades de acesso ao primeiro emprego.

3.5 Estágios, programas de inserção e caminhos para a empregabilidade

Diante das barreiras estruturais que dificultam o acesso dos jovens universitários ao primeiro emprego, a literatura especializada aponta um conjunto de mecanismos que podem contribuir para facilitar essa transição. Entre eles, os programas de estágio, os programas *trainee* e as iniciativas de empreendedorismo se destacam como os mais relevantes para o contexto dos estudantes de ensino superior.

O estágio supervisionado é reconhecido como um dos principais caminhos para a inserção profissional de jovens universitários. Regulamentado pela Lei nº 11.788/2008, o estágio tem como objetivo proporcionar ao estudante a vivência prática de situações profissionais reais, complementando sua formação acadêmica e facilitando a transição para o mercado de trabalho. Segundo o IPEA (2023), jovens que realizam estágio durante a graduação têm significativamente mais chances de obter um emprego formal ao se formarem, pois o estágio permite construir histórico profissional, desenvolver competências práticas e ampliar a rede de contatos ainda durante o período de formação.

O SEBRAE (2022, p. 17) destaca que:

Os programas de estágio e aprendizagem representam a principal ponte entre a formação acadêmica e o mercado de trabalho, permitindo que o jovem desenvolva competências práticas, vivencie a cultura organizacional e construa um histórico profissional sem a pressão de ser avaliado exclusivamente pela experiência acumulada. (SEBRAE, 2022, p. 17)

Além dos estágios, os programas *trainee* representam outra via importante de inserção para recém-formados. Voltados para jovens com formação superior recente, esses programas oferecem treinamento intensivo, rotação por diferentes áreas da empresa e acompanhamento por profissionais experientes, permitindo um desenvolvimento acelerado das competências necessárias para a atuação profissional. Costa e Lima (2024) apontam que, embora os programas *trainee* sejam mais concorridos e acessíveis principalmente a jovens de grandes centros urbanos, eles têm contribuído para reduzir o paradoxo da experiência prévia ao oferecer uma porta de entrada estruturada para o mercado corporativo.

O Programa Jovem Aprendiz, criado pela Lei nº 10.097/2000, constitui outra iniciativa relevante de inserção profissional, especialmente para jovens de baixa renda. O programa estabelece a obrigatoriedade de contratação de jovens aprendizes

por empresas de médio e grande porte, garantindo-lhes formação técnico-profissional e experiência prática durante um período determinado. De acordo com o SEBRAE (2022), o programa tem contribuído para ampliar o acesso de jovens ao mercado formal de trabalho, proporcionando uma primeira experiência profissional estruturada que facilita o ingresso posterior em processos seletivos convencionais.

Keating (2025) oferece uma perspectiva complementar ao defender que o desenvolvimento profissional não depende exclusivamente de oportunidades formais de emprego, mas pode ocorrer por meio de diversas formas de aprendizado, incluindo projetos voluntários, trabalhos acadêmicos aplicados, cursos complementares e experiências de liderança em grupos estudantis. Para o autor, o que diferencia os jovens que conseguem superar as barreiras do mercado de trabalho não é apenas o currículo formal, mas a capacidade de aprender continuamente e de demonstrar esse aprendizado de formas criativas e convincentes nos processos seletivos.

Gil (2019) ressalta que os candidatos que investem em seu desenvolvimento contínuo por meio de cursos, certificações, participação em eventos e projetos práticos tendem a se destacar nos processos seletivos mesmo sem histórico formal de trabalho, pois demonstram proatividade, comprometimento e capacidade de aprendizado autônomo, características cada vez mais valorizadas pelas organizações contemporâneas.

Por fim, Chiavenato (2014, p. 201) sintetiza a importância desses mecanismos ao afirmar que "o treinamento e o desenvolvimento de pessoas constituem processos de aprendizagem que visam mudar o comportamento das pessoas e melhorar suas capacidades e habilidades". Essa perspectiva reforça que a inserção profissional bem-sucedida dos jovens depende não apenas da abertura do mercado, mas também do investimento contínuo das instituições de ensino, das empresas e dos próprios estudantes no desenvolvimento das competências necessárias para a atuação profissional efetiva.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos por meio dos questionários aplicados aos estudantes da Fatec de Americana e das entrevistas realizadas com gestores de empresas da região.

Os dados quantitativos serão apresentados em gráficos e tabelas, permitindo visualizar os principais obstáculos identificados pelos estudantes durante a busca pelo primeiro emprego. Já os dados qualitativos obtidos nas entrevistas contribuirão para compreender a percepção dos gestores sobre os critérios utilizados nos processos seletivos e a importância da experiência profissional.

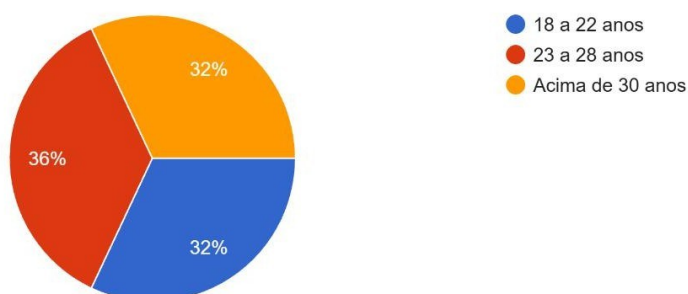
4.1 Resultados da pesquisa quantitativa com os estudantes através do *Google Forms*

Este capítulo apresenta os dados coletados na pesquisa de análise quantitativa obtida pelo Google Forms com os estudantes da Fatec Americana.

O gráfico 1 apresenta a distribuição da faixa etária dos participantes da pesquisa realizada com alunos da Fatec Americana. Esse levantamento é importante para identificar o perfil etário dos estudantes e compreender como diferentes fases da vida podem influenciar os desafios enfrentados na busca pelo primeiro emprego e na exigência de experiência prévia pelo mercado de trabalho.

Gráfico 1 - Faixa etária dos participantes da pesquisa

Quantos anos você tem?
25 respostas



Fonte: Google forms (2026)

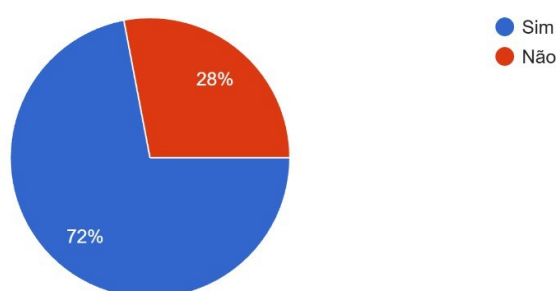
Observa-se maior concentração de respondentes entre 23 e 28 anos, representando 36% da amostra, enquanto as faixas de 18 a 22 anos e acima de 30 anos correspondem a 32% cada.

O gráfico 2 demonstra a situação profissional atual dos respondentes da pesquisa. Essas informações contribuem para a análise da inserção dos estudantes da Fatec Americana no mercado de trabalho, permitindo compreender a relação entre empregabilidade, experiência profissional e as dificuldades encontradas pelos alunos na conquista do primeiro emprego.

Gráfico 2 - Situação atual de trabalho dos participantes

Você trabalha atualmente?

25 respostas



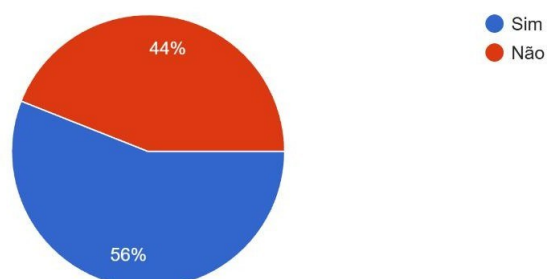
Fonte: Google forms (2026)

Os dados indicam que 72% dos participantes trabalham atualmente, enquanto 28% não possuem vínculo empregatício.

O gráfico 3 apresenta os dados referentes à realização de estágio pelos participantes da pesquisa. O levantamento é relevante para o estudo, pois o estágio representa uma das principais formas de aquisição de experiência profissional, fator frequentemente exigido pelas empresas nos processos seletivos para contratação de novos profissionais.

Gráfico 3 -Experiência prévia em estágio dos participantes

Você já realizou estágio?
25 respostas



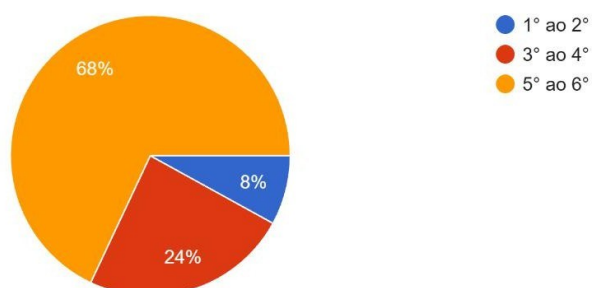
Fonte: Google forms (2026)

Verifica-se que 56% dos respondentes já realizaram estágio, enquanto 44% ainda não tiveram essa experiência.

O gráfico 4 apresenta o semestre em que os participantes da pesquisa se encontram dentro da Fatec Americana. Esses dados são relevantes para a pesquisa, pois demonstram a proximidade dos participantes em concluir o curso e também ingressar ao mercado de trabalho.

Gráfico 4 - Semestre atual dos participantes da pesquisa

Em qual semestre do curso você está?
25 respostas



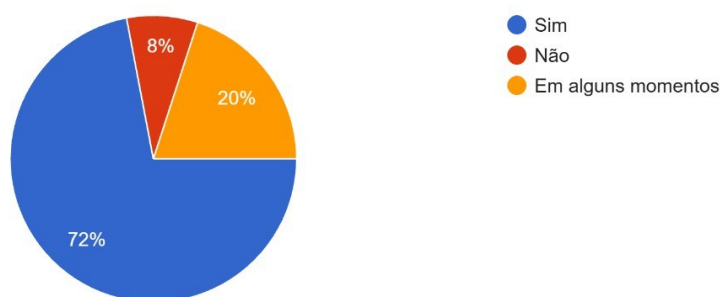
Fonte: Google forms (2026)

Observa-se que a maior parte dos respondentes está entre o 5º e o 6º semestre, representando 68% da amostra, enquanto 24% estão entre o 3º e o 4º semestre e 8% entre o 1º e o 2º semestre.

O gráfico 5 demonstra os impactos emocionais relacionados à dificuldade de conseguir o primeiro emprego. O levantamento evidencia que a exigência de experiência prévia pode gerar consequências emocionais significativas nos estudantes, afetando sua confiança e percepção sobre as oportunidades profissionais.

Gráfico 5 - Impactos emocionais causados pela dificuldade de ingresso no mercado de trabalho

A dificuldade para conseguir o primeiro emprego já gerou insegurança ou ansiedade em você?
25 respostas



Fonte: Google forms (2026)

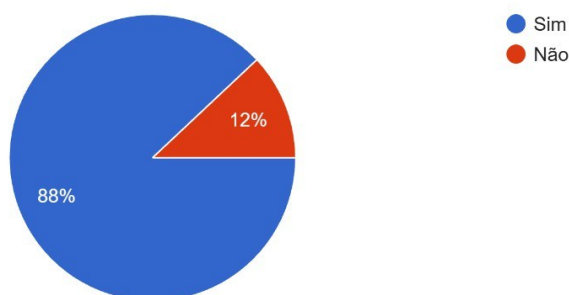
Os dados revelam que 72% dos participantes afirmaram sentir insegurança ou ansiedade diante desse cenário, enquanto 20% relataram sentir esses efeitos em alguns momentos e apenas 8% afirmaram não sofrer esse impacto.

O gráfico 6 apresenta a participação dos estudantes em processos seletivos para estágio ou emprego. Esses dados contribuem para a análise da vivência prática dos alunos diante das exigências do mercado de trabalho, permitindo compreender os desafios enfrentados durante as etapas de recrutamento e seleção para o primeiro emprego.

Gráfico 6 - Participação dos estudantes em processos seletivos

Você já participou de processos seletivos para estágio ou emprego?

25 respostas



Fonte: Google forms (2026)

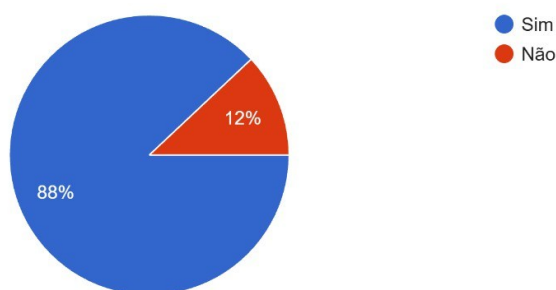
Observa-se que 88% dos respondentes já participaram de seleções profissionais, enquanto 12% ainda não tiveram essa experiência.

Já o gráfico 7 nos ajuda a visualizar o percentual de alunos que desistiram de se candidatar em uma vaga devido à falta de experiência. Esse dado é significativo para a pesquisa, pois evidencia que a exigência de experiência pode atuar como um fator de exclusão, fazendo com que muitos alunos desistam de tentar determinadas oportunidades antes mesmo de participarem do processo seletivo.

Gráfico 7 - Desistência de candidaturas devido à falta de experiência

Você já deixou de se candidatar em uma vaga por falta de experiência?

25 respostas



Fonte: Google forms (2026)

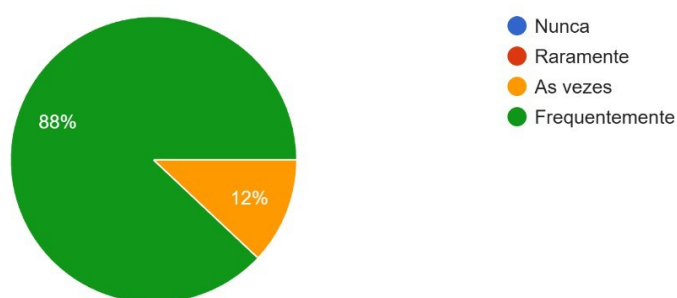
O gráfico revela que 88% dos estudantes já deixaram de se candidatar a vagas por não possuírem experiência prévia.

O gráfico 8 o resultado reforça a problemática central do trabalho, mostrando se realmente a exigência está presente de maneira recorrente no mercado de trabalho, dificultando o acesso dos estudantes ao primeiro emprego e limitando suas oportunidades de inserção profissional.

Gráfico 8 - Frequência da exigência de experiência prévia nas vagas

Com que frequência você encontra vagas exigindo experiência prévia?

25 respostas



Fonte: Google forms (2026)

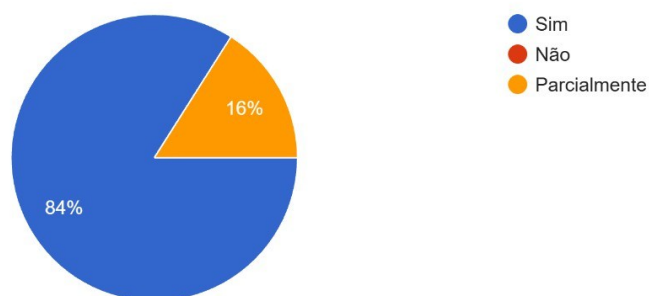
Demonstra que 88% dos participantes afirmam encontrar frequentemente vagas que exigem experiência prévia.

O gráfico 9 nos ajuda a visualizar se os estudantes acreditam que a exigência de experiência dificulta a inserção deles no mercado de trabalho. Esse dado contribui diretamente para a pesquisa ao confirmar a percepção predominante entre os estudantes se realmente a falta de experiência representa uma barreira significativa para o ingresso no mercado de trabalho.

Gráfico 9 - Percepção sobre a dificuldade causada pela exigência de experiência

Você acredita que exigência de experiência dificulta a conquista do primeiro emprego?

25 respostas



Fonte: Google forms (2026)

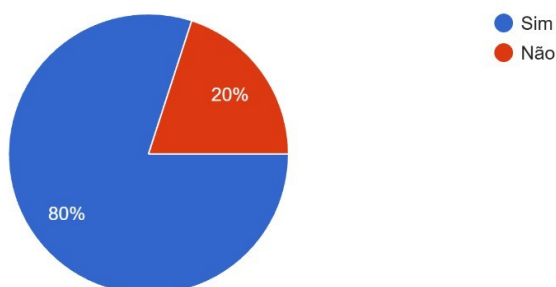
Aponta que 84% dos respondentes acreditam que a exigência de experiência prévia dificulta a conquista do primeiro emprego.

O gráfico 10 nos permite entender o percentual de pessoas reprovadas por não ter a experiência previa. Esse resultado é importante para a pesquisa, pois evidencia que a exigência de experiência prévia não é apenas uma percepção dos alunos, mas uma dificuldade efetivamente enfrentada durante os processos seletivos, impactando diretamente suas chances de contratação.

Gráfico 10 - Reprovação em vagas por falta de experiência

Você já foi reprovado(a) em alguma vaga por falta de experiência?

25 respostas



Fonte: Google forms (2026)

Apresenta que 80% dos estudantes já foram reprovados em alguma vaga devido à falta de experiência profissional.

Pergunta aberta para os estudantes através do formulário:

Na sua opinião, o que poderia facilitar a entrada dos estudantes no mercado de trabalho? 15 respostas

- Convênio da entidade escolar com as empresas, dando oportunidades aos estudantes que fazem os cursos nas áreas que as empresas possuem vagas
- As empresas serem mais assertivas ou terem vagas disponíveis nos setores, específicas para os ingressantes receberem tutoria para executar as tarefas, em vez de exigirem conhecimento prévio.
- Com uma parceria público-privada, criar programas de incentivo para profissionalizar os estudantes.
- Estágio prático oferecido pela faculdade
- As faculdades e as empresas deveriam ter mais parceria, mais propostas de estágio
- Criar projetos particulares relacionados ao curso para adquirir experiência mesmo estando fora do mercado de trabalho.
- Empresas que fazem intermédios com faculdade
- Parcerias com as instituições de ensino.
- Aulas com práticas de mercado de trabalho
- Programas de incentivo nas empresas, direcionados para aprendizado, hoje em dia no mercado pedem até experiência prévia para estágio
- Até mesmo em vagas de estágio já me perguntaram sobre experiências em alguma área administrativa, e não tive sucesso, se as faculdades fizessem parcerias com algumas empresas, oferecendo vagas de emprego para alunos destaque, poderia ajudar e muito!
- Primeiramente, do lado do indivíduo, estar ingressando em um curso superior abre portas para oportunidades, assim como estágios, conforme esses artigos estudam: <doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272354201312>>; <https://revistas.uepg.br/index.php/emancipacao/pt_BR/article/view/913/1883>; já do lado empresarial, acredito que elas devam entrar em parcerias com as instituições de ensino para encontrar talentos e

reestruturar a forma como realizam seus processos seletivos, pois a padronização e falta de flexibilidade nestes, habita a possibilidade de perder talentos inimagináveis. Além disso, exigir experiência para o primeiro emprego é uma medida que faz absolutamente sentido nenhum.

- Mais espaço para pessoas sem experiência documentada (pessoas que possuem experiências profissionais ou acadêmicas em decorrência de suas vivências, mas que não possuem certificados ou declarações sobre esse tipo de conhecimento) mostrarem suas habilidades, sendo por meio de testes, contratos por tempo determinado ou atividades durante o processo seletivo. Muitas vezes, o estudante está em busca do seu primeiro emprego, e como terá experiência sem a oportunidade? Infelizmente é a realidade no mercado de trabalho.
- Trabalhar com estudos de caso, apresentar projetos que mostram a sua capacidade de agregar para a empresa
- A disponibilidade de um Gestor competente e disposto para dar atenção e treinar o iniciante com paciência, respeito e humanidade.

Os dados obtidos nesta pesquisa confirmam a hipótese principal deste trabalho, demonstrando que a exigência de experiência prévia é um dos maiores desafios enfrentados pelos alunos da Fatec Americana na busca pelo primeiro emprego. A análise realizada evidencia um cenário contraditório, no qual os estudantes precisam de uma oportunidade profissional para adquirir experiência, mas muitas empresas acabam priorizando candidatos que já possuem vivência na área.

Além de dificultar a entrada desses jovens no mercado de trabalho, essa realidade também gera impactos emocionais e psicológicos, como ansiedade, insegurança e desmotivação diante das dificuldades encontradas durante o processo de inserção profissional.

Dessa forma, conclui-se que é necessária uma maior aproximação entre as empresas da região e a instituição de ensino, buscando fortalecer programas de estágio, oportunidades para iniciantes e parcerias que facilitem o acesso dos estudantes ao mercado de trabalho. Assim, o primeiro emprego poderá deixar de ser

visto como uma barreira difícil de superar e passar a representar uma continuidade natural da formação técnica e tecnológica adquirida pelos alunos.

4.2 Percepção dos estudantes através da entrevista

A fim de contextualizar os perfis dos participantes da pesquisa qualitativa, o Quadro 1 apresenta as principais características dos alunos entrevistados, como idade, curso, semestre e situação profissional atual.

Quadro 1 – Estudantes Entrevistados

ENTREVISTADOS	IDADE	GÊNERO	CURSO	SEMESTRE	TRABALHA ATUALMENTE
A1	25	Feminino	Logística	6º	Sim
A2	18	Feminino	Jogos Digitais	2º	Não
A3	21	Masculino	Logística	5º	Sim
A4	23	Masculino	Gestão Empresarial	5º	Sim
A5	23	Feminino	Gestão Empresarial	5º	Não

Fonte: Autoria própria (2026)

O A1 representa uma aluna do curso de logística, ela está no sexto semestre e possui 25 anos, atualmente trabalha em um escritório administrativo voltado a área de logística.

O A2 representa uma aluna do curso de Jogos Digitais, ela está cursando o segundo semestre e possui 18 anos, atualmente não possui emprego, mas está participando de processos seletivos na área cursada.

O A3 representa um aluno do curso de logística, ele está no quinto semestre do curso e possui 21 anos, está trabalhando em uma empresa no ramo de reciclagem voltado a área da logística.

O A4 representa um aluno do curso de Gestão Empresarial, ele está no quinto semestre e possui 23 anos, atualmente trabalha na empresa Suzano como Parceiro

de Negócios.

O A5 representa uma aluna do curso de Gestão Empresarial, cursando o quinto semestre, possui 23 anos e atualmente não possui emprego e deu uma pausa em sua participação com processos seletivos.

A seguir, são apresentadas as respostas obtidas nas entrevistas realizadas com os cinco estudantes, organizadas por pergunta. Cada questão foi elaborada com o objetivo de compreender as percepções, sentimentos e experiências dos participantes diante dos desafios encontrados na busca pelo primeiro emprego, com foco na influência da exigência de experiência prévia nos processos seletivos.

- **1- Você acredita que a exigência de experiência prévia dificulta a conquista do primeiro emprego? Por quê?**

A1 - Sim, pois chega a ser um paradoxo onde você precisa de experiência para adquirir sua primeira experiência

A2 - Sim, pois grande parte está buscando a primeira experiência profissional, então experiência prévia acaba sendo um empecilho.

A3 - Sim, pois grande parte dos jovens que irão iniciar no mercado estão inseridos em um cenário precário onde muitos não atuaram em algum emprego pela exigência de experiência e outros em trabalhos que não condizem com a carreira desejada, sendo geralmente para ajudar na renda familiar.

A4 - Sim, pessoas que acabaram de ingressar na faculdade, geralmente buscam seu primeiro emprego, e mesmo cargos de porta de entrada como auxiliar ou assistente veem exigindo experiência prévia, se formos afundo, até mesmo em processos de estágio em grandes companhias o crivo se dá pela experiência previa, o que vai totalmente contra o significado do programa de estágio.

A5 - Sim, acredito que a exigência de experiência prévia dificulta muito a conquista do primeiro emprego, porque muitas empresas exigem experiência até mesmo para vagas iniciais. Isso acaba sendo injusto, já que ninguém consegue adquirir experiência se não tiver uma primeira oportunidade. Além disso, muitas habilidades são aprendidas em outros trabalhos, projetos pessoais ou na rotina, mesmo sem uma certificação formal no currículo.

- **2 - Durante sua busca por emprego ou estágio, você já deixou de se candidatar a alguma vaga por falta de experiência?**

A1 - Sim

A2 - Sim

A3 - Sim

A4 - Sim, frequentemente quando experiência é um requisito eliminatório.

A5 - Sim, já deixei de me candidatar para vagas por não possuir a experiência exigida. Muitas vezes a descrição da vaga desanima candidatos iniciantes, mesmo quando eles têm capacidade de aprender e desenvolver as atividades

- **3 - Como você se sente ao ver vagas de nível inicial exigindo experiência anterior?**

A1 - Sinto que essa prática é um descaso com as pessoas que possuem essas experiências e são merecedoras de cargos dignos de suas formações e salários condizentes.

A2 - Desmotivada, pois sinto que não me encaixo no mercado de trabalho.

A3 - Desanimada, pois sinto que não há espaço para iniciar no mercado de trabalho dado que a vaga de nível inicial exige experiência justamente para quem está iniciando.

A4 - Entendo o cenário de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e que os candidatos devem se mostrar cada vez mais preparados, mas como se preparar se a porta nunca for aberta?

A5 - Me sinto frustrada e desmotivada, porque vagas consideradas “iniciais” deveriam justamente servir para dar oportunidade a quem está começando. Exigir experiência acaba limitando o acesso de muitos estudantes e jovens profissionais ao mercado.

- **4 - Você acredita que a faculdade prepara suficientemente os alunos para o mercado de trabalho? Explique.**

A1 - Acredito que boas faculdades podem oferecer conhecimentos que são necessários e muitas vezes escassos no mercado de trabalho, porém não preparam os alunos no âmbito "político" que precisamos enfrentar nesse mercado.

A2 - Não, pois aprendemos apenas os conteúdos previamente descritos na grade, o que não inclui a inserção ao mercado de trabalho.

A3 - Não, aprendemos a parte teórica e suas nuances porém como se inserir e se portar no mercado de trabalho não é nos apresentados.

A4 - Concordo em partes, acredito que a Fatec por ser um curso de tecnologia nos ensina muitas *soft skills* que hoje o mercado pede, porém apenas a faculdade não nos garante abertura ao mercado de trabalho.

A5 - Acredito que a faculdade ajuda bastante na parte teórica e no desenvolvimento de conhecimentos técnicos, mas muitas vezes não prepara totalmente para a prática do mercado de trabalho. Falta mais aproximação com empresas, experiências reais e oportunidades práticas para os alunos.

- **5 - Na sua opinião, o que as empresas mais valorizam em candidatos iniciantes: experiência ou potencial de aprendizado?**

A1 - Em sua grande maioria, potencial de aprendizado.

A2 - Experiência

A3 - Experiência, que perante os requisitos mais frequentes a experiência está sempre presente, deixando de dar a oportunidade para o colaborador evoluir juntamente com a empresa

A4 - Uma mistura dos dois, empresas que entendem o significado de porta de entrada, apostam no potencial, perfil, maturidade e *soft skills*.

A5 - Na minha opinião, muitas empresas ainda valorizam mais a experiência do que o potencial de aprendizado. Porém, acredito que deveriam considerar mais a vontade de aprender, dedicação e capacidade de adaptação dos candidatos iniciantes.

- **6 - Você já participou de algum processo seletivo? Como foi essa experiência?**

A1 - Sim, mas não avancei para as fases decisivas.

A2 - Sim, foram perguntas sobre experiências anteriores e conhecimentos básicos da área e dinâmicas como "Como você se vê daqui a 5 anos?"

A3 - Sim, foi o processo habitual de perguntas e respostas, porém gostaria que tivessem apresentado planos para evoluir junto com a empresa

A4 - Sim, vários, experiências variadas, boas, ruins e ótimas, depende da vaga, da empresa e principalmente do *feedback* construtivo.

A5 - Sim, já participei de processos seletivos. Foi uma experiência importante para entender como funcionam as entrevistas e exigências do mercado, mas também percebi que a falta de experiência acaba sendo um obstáculo em muitas seleções.

- **7 - Quais são as maiores dificuldades que você enfrenta atualmente para conseguir uma oportunidade profissional?**

A1 - Acredito que os títulos e cargos que tive ao longo da minha vida profissional. Apesar de ter uma vasta experiência em diversas áreas, infelizmente os cargos com os quais fui registrada não condiziam as minhas atividades e de certa forma enfraquecem o meu currículo.

A2 - A falta de experiência na área e o alto padrão de requisitos

A3 - Os requisitos para a vaga, muitas vezes não condizendo com a remuneração.

A4 - Muitas vagas de analista Jr pedindo formação completa e pouca mobilidade por conta da faculdade.

A5 - As maiores dificuldades são justamente a exigência de experiência, a alta concorrência e a falta de oportunidades para quem está começando. Muitas vagas pedem qualificações que estudantes ainda estão desenvolvendo.

- **8 - Você acredita que programas de estágio ajudam a diminuir essa dificuldade? Por quê?**

A1 - Sim, pois são programas onde não se exige experiência, o potencial de aprendizado é muito valorizado e tudo isso é combinado com o aprendizado acadêmico da faculdade.

A2 - Sim, pois além de conseguir experiência na área possibilita maior conhecimento na prática.

A3 - Sim, para iniciar o estágio é uma grande porta para ser apresentado no mercado de trabalho, pois você inicia na área que está cursando servindo posteriormente como experiência para outros trabalhos.

A4 - Sim e não, te ajudam a ganhar experiência, mas a taxa de efetivação em grandes empresas é muito baixa, mas ajudam no peso do currículo quando vagas futuras pedem experiência.

A5 - Sim, acredito que programas de estágio ajudam bastante, porque oferecem a primeira experiência profissional e permitem que os estudantes desenvolvam habilidades práticas. Eles funcionam como uma ponte entre a faculdade e o mercado de trabalho.

- **9 - Quais competências você considera mais importantes para um estudante conseguir o primeiro emprego?**

A1 - Noções básicas de informática, raciocínio lógico, proatividade e vontade de aprender e evoluir.

A2 - Foco e facilidade em aprender e se adaptar ao ambiente.

A3 - Proatividade, boa comunicação e facilidade em aprendizagem

A4 - Postura profissional, maturidade, curiosidade, proatividade e comunicação clara e objetiva.

A5 - Considero importantes competências como comunicação, responsabilidade, vontade de aprender, proatividade, organização e facilidade para trabalhar em equipe. Essas qualidades podem fazer diferença mesmo para quem ainda não possui experiência formal.

- **10 - A dificuldade de inserção profissional já gerou insegurança ou desmotivação em você? Como?**

A1 - Sim, pois constantemente tememos o desemprego e a mudança de emprego nem sempre traz a certeza de melhores condições de trabalho.

A2 - Já, pois me sinto deslocada da minha área.

A3 - Sim, devido a exigência de experiência e habilidades que são improváveis para quem está iniciando no mercado de trabalho, me sinto sem perspectiva futura para o mercado atual.

A4 - Sim constantemente, cenário de ansiedade e incerteza do dia de amanhã, em relação a estabilidade financeira.

A5 - Sim, a dificuldade de inserção profissional pode gerar insegurança e desmotivação, principalmente quando muitas vagas exigem experiência impossível de adquirir sem uma oportunidade inicial. Isso faz com que muitos estudantes sintam que não têm espaço no mercado.

- **11 - O que poderia ser feito pelas empresas ou pela faculdade para facilitar a entrada dos estudantes no mercado de trabalho?**

A1 - Incentivos para mais programas de estágios com boa remuneração. Processos seletivos mais assertivos com cunho qualitativo e avaliar o que de fato é necessário em um jovem sem experiência profissional.

A2 - Atividades envolvendo vivências e experiências reais no mercado de trabalho.

A3 - *Networking* e programas de colaboração com empresas, por meio desses projetos o acesso para o mercado de trabalho será muito mais fácil.

A4 - Formar mão de obra especializada a partir de perfil, *soft skills* e potencial de curva de aprendizado, todas as técnicas podem ser ensinadas, perfis não.

A5 - As empresas poderiam criar métodos de seleção mais acessíveis, oferecendo testes práticos e oportunidades para todos os candidatos demonstrarem suas capacidades, mesmo sem experiência formal no currículo. Já a faculdade poderia investir mais em projetos práticos, parcerias com empresas e programas que aproximem os estudantes do mercado de trabalho.

A fim de aprofundar a compreensão dos dados coletados nas entrevistas com os estudantes, as respostas foram organizadas em subcategorias temáticas. Essa divisão permite identificar padrões discursivos recorrentes, sentimentos compartilhados e percepções comuns entre os participantes, facilitando a análise dos principais aspectos relacionados à inserção profissional e à exigência de experiência prévia no mercado de trabalho.

4.2.1 Análise de Discurso dos dados coletados nas entrevistas

A partir dos depoimentos, é possível organizar as respostas em grandes categorias temáticas que revelam padrões discursivos, sentimentos coletivos e percepções compartilhadas pelos estudantes sobre a inserção profissional. Essa categorização permite compreender não apenas o que foi dito, mas também os sentidos implícitos, os conflitos e as inseguranças presentes nas falas.

a) Experiência previa como principal barreira de inserção profissional

As respostas dos participantes demonstram que a exigência de experiência prévia é percebida como a principal dificuldade para a conquista do primeiro emprego. A repetição constante da palavra “experiência” em praticamente todos os depoimentos evidencia um excesso discursivo, mostrando que esse elemento ocupa posição central na forma como os estudantes enxergam o mercado de trabalho. A palavra aparece associada a sentidos negativos como “empecilho”, “obstáculo”, “requisito eliminatório” e “desmotivação”, revelando que os participantes interpretam essa exigência como um mecanismo de exclusão para jovens profissionais.

Os depoimentos constroem um forte sentido de contradição. A fala da participante A1, ao afirmar que “você precisa de experiência para adquirir sua primeira experiência”, evidencia a percepção de um ciclo fechado, no qual o estudante não consegue ingressar no mercado justamente porque ainda não teve oportunidade de iniciar sua trajetória profissional. Esse mesmo sentido aparece na fala de A4, quando questiona: “como se preparar se a porta nunca for aberta?”. A metáfora da “porta” simboliza o acesso ao mercado de trabalho e produz um efeito discursivo de bloqueio e exclusão.

Outro aspecto importante é que até mesmo vagas consideradas iniciais são descritas como excessivamente exigentes. Os participantes demonstram estranhamento diante da exigência de experiência para funções de entrada e

programas de estágio, espaços que teoricamente deveriam possibilitar aprendizagem e desenvolvimento. Isso gera um sentimento de injustiça e reforça a percepção de que o mercado prioriza produtividade imediata em vez de potencial de crescimento.

Além disso, observa-se uma ausência significativa de discursos ligados a ambição financeira ou busca por status profissional elevado. Nenhum participante menciona desejo por altos salários ou cargos de prestígio. O principal objetivo apresentado é conquistar uma oportunidade inicial e adquirir experiência. Esse silêncio é relevante porque demonstra que os estudantes não rejeitam o trabalho ou o esforço, mas sentem falta de oportunidades reais de inserção profissional.

b) Impactos emocionais e psicológicos da dificuldade de inserção

Os discursos analisados revelam que a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho provoca impactos emocionais significativos nos estudantes. As palavras “desmotivação”, “frustração”, “ansiedade”, “desânimo”, “incerteza” e “insegurança” aparecem de forma recorrente nos depoimentos, indicando que os obstáculos enfrentados ultrapassam o campo profissional e atingem diretamente a autoestima e a percepção de futuro desses jovens.

A participante A2 afirma sentir-se “deslocada” da própria área profissional, enquanto A3 relata sentir-se “sem perspectiva futura para o mercado atual”. Essas falas demonstram sentimentos de não pertencimento e insegurança em relação ao futuro. Já A4 menciona viver em um “cenário de ansiedade e incerteza do dia de amanhã”, evidenciando preocupação constante com estabilidade financeira e continuidade profissional.

Também chama atenção o fato de que os participantes não apresentam discursos agressivos ou revoltados. O sofrimento aparece de forma silenciosa e internalizada, sugerindo que muitos estudantes acabam responsabilizando a si mesmos pelas dificuldades enfrentadas, mesmo reconhecendo problemas estruturais do mercado de trabalho.

c) Distanciamento entre Faculdade e Mercado de Trabalho

Os depoimentos também revelam uma percepção de distância entre a formação acadêmica e a realidade profissional. Embora os participantes reconheçam a importância da faculdade para o desenvolvimento técnico e teórico, muitos afirmam

que o ensino superior ainda não prepara completamente os estudantes para as exigências práticas do mercado de trabalho.

As palavras “teoria”, “prática”, “mercado” e “experiências reais” aparecem repetidamente nas respostas, indicando que os estudantes sentem falta de maior aproximação entre a faculdade e o ambiente profissional. A participante A2 afirma que os alunos aprendem “apenas os conteúdos previamente descritos na grade”, enquanto A3 destaca que não aprendem “como se inserir e se portar no mercado de trabalho”.

A fala de A1 também chama atenção ao mencionar que a faculdade não prepara os estudantes para o âmbito “político” do mercado. O uso dessa palavra sugere que os participantes compreendem que o ambiente profissional envolve não apenas competências técnicas, mas também relações interpessoais, influência, adaptação social e posicionamento profissional.

As sugestões apresentadas pelos estudantes reforçam essa percepção. Termos como “*networking*”, “vivências reais”, “projetos práticos”, “parcerias com empresas” e “aproximação com o mercado” aparecem frequentemente, demonstrando a necessidade de maior integração entre teoria acadêmica e prática profissional.

Ao mesmo tempo, é importante destacar que os participantes não desvalorizam a faculdade. Nenhum estudante afirma que o ensino superior é inútil. O problema identificado nos discursos não é ausência de conhecimento, mas insuficiência de conexão prática com a realidade do mercado.

d) Estágio como porta de entrada e experiência legítima

Os programas de estágio aparecem nos discursos como uma das principais possibilidades de inserção profissional. Expressões como “porta de entrada”, “primeira experiência”, “ponte entre faculdade e mercado” e “apresentado ao mercado de trabalho” revelam que os estudantes enxergam o estágio como um espaço legítimo de aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Os participantes acreditam que o estágio possibilita aquisição de experiência prática, desenvolvimento de habilidades e fortalecimento do currículo. Além disso, os

discursos demonstram que os estudantes percebem o estágio como uma oportunidade mais aberta ao aprendizado do que o mercado formal.

Entretanto, também aparecem contradições importantes. A4 afirma que até mesmo programas de estágio passaram a exigir experiência prévia e destaca a baixa taxa de efetivação em grandes empresas. Isso produz um efeito de estranhamento, já que o estágio deveria funcionar justamente como espaço inicial de desenvolvimento profissional.

Outro aspecto interessante é que o estágio não aparece apenas como experiência formativa, mas também como mecanismo de validação curricular. A expressão “peso do currículo” demonstra que os estudantes enxergam essas experiências como necessárias para atender às exigências futuras do mercado de trabalho.

e) Competências, potencial e valorização das *soft skills*

Ao falarem sobre as competências importantes para conquistar o primeiro emprego, os participantes demonstram forte valorização das habilidades comportamentais. Termos como “proatividade”, “comunicação”, “vontade de aprender”, “maturidade”, “curiosidade”, “organização” e “adaptação” aparecem repetidamente nas respostas.

Esse excesso de palavras relacionadas ao comportamento e desenvolvimento pessoal revela uma tentativa dos estudantes de reafirmar seu valor profissional mesmo sem experiência formal consolidada. Os participantes demonstram acreditar que possuem potencial de crescimento e capacidade de aprendizado, mas sentem que essas qualidades nem sempre são valorizadas pelas empresas.

A fala de A4, ao afirmar que “todas as técnicas podem ser ensinadas, perfis não”, apresenta um discurso importante sobre valorização do potencial humano. Essa fala rompe parcialmente com a lógica tradicional do mercado baseada exclusivamente em experiência técnica e produtividade imediata.

Ao mesmo tempo, os discursos revelam um conflito constante entre aquilo que os estudantes acreditam oferecer e aquilo que percebem ser valorizado pelas empresas. Enquanto os participantes enfatizam aprendizagem, adaptação e

desenvolvimento, o mercado é frequentemente descrito como um ambiente que prioriza comprovação formal de experiência.

f) Processos seletivos e a sensação de não pertencimento

Os relatos sobre processos seletivos revelam um ambiente percebido como competitivo, seletivo e pouco acolhedor. Palavras como “requisitos”, “concorrência”, “eliminatório”, “não avancei” e “alto padrão” aparecem frequentemente associadas às experiências dos estudantes.

A fala de A4 ao utilizar a expressão “requisito eliminatório” demonstra que muitos estudantes sentem que sequer conseguem demonstrar suas capacidades, pois acabam excluídos logo nas etapas iniciais dos processos seletivos. Isso reforça sentimento de frustração e insegurança profissional.

Outro aspecto importante é a ausência de relatos positivos sobre acolhimento ou desenvolvimento durante os processos seletivos. Poucos participantes descrevem experiências motivadoras ou humanizadas. Os discursos indicam que as seleções são percebidas principalmente como mecanismos de filtragem e exclusão.

Também chama atenção a percepção de que muitas exigências não condizem com as funções oferecidas. A3 afirma que diversos requisitos não correspondem à remuneração proposta, enquanto A5 menciona que muitas vagas exigem qualificações que os estudantes ainda estão desenvolvendo. Isso reforça a ideia de que o mercado possui expectativas elevadas mesmo para candidatos iniciantes.

4.3 Percepção dos gestores através da entrevista

Para compreender a perspectiva do mercado de trabalho, foram entrevistados gestores de diferentes áreas e segmentos. O Quadro 2 apresenta o perfil dos profissionais participantes, incluindo idade, função e formação acadêmica.

Quadro 2 – Gestores entrevistados

ENTREVISTADOS	IDADE	FUNÇÃO NO TRABALHO	FORMAÇÃO
G1	37	Encarregada do Setor Contábil	Contabilidade
G2	39	Supervisor de Testes Sênior	Ciência da Computação
G3	40	Coordenador Geral e Administrativo	Gestão Empresarial
G4	32	Empresário	

Fonte: Autoria própria (2026)

O G1 representa uma gestora de 37 anos que atua em um escritório contábil na função de encarregada do setor contábil. Possui formação em Ciências Contábeis e participa dos processos de contratação da empresa. Trabalha na organização há três anos, porém já possuía experiência anterior na área contábil.

O G2 representa um gestor de 39 anos que trabalha como Supervisor Sênior de Testes em uma empresa de sistemas *ERP*. É formado em Ciência da Computação e, no ano de 2026, completa 20 anos de atuação na empresa, onde foi o primeiro desenvolvedor contratado.

O G3 representa um coordenador de 40 anos que atua há aproximadamente um ano e meio como coordenador geral e administrativo. Possui formação em Gestão Empresarial com foco na área de Recursos Humanos.

O G4 representa o proprietário de uma loja de roupas femininas. Tem 32 anos e trabalha juntamente com sua esposa na administração da empresa. Participa diretamente dos processos de contratação, sendo responsável pela avaliação dos candidatos. Não possui formação acadêmica, porém sua esposa é formada em Administração. A empresa foi fundada pelo casal há mais de 10 anos e atualmente possui duas filiais.

A seguir, são apresentadas as respostas obtidas nas entrevistas realizadas com os quatro gestores, organizadas por pergunta. As questões foram elaboradas com o objetivo de compreender a perspectiva dos profissionais envolvidos em processos de recrutamento e seleção, identificando os critérios adotados pelas empresas e a visão do mercado de trabalho em relação aos candidatos iniciantes.

- **1 - Na sua opinião, quais são os principais critérios avaliados durante um processo seletivo para vagas iniciais?**

G1 - Em vagas iniciais, eu observo muito mais o perfil da pessoa do que experiência. Pontualidade, interesse e vontade de crescer costumam chamar bastante atenção durante o processo seletivo.

G2 - Eu avalio muito atenção, raciocínio lógico e experiência, mesmo que básica. No *ERP*, um erro pequeno pode gerar impacto em vários setores da empresa.

G3 - Ter uma boa comunicação, ter uma boa postura, se mostrar interessado na oportunidade, possuir experiências

G4 - Primeiramente comunicação e pro atividade, como lidamos com clientes diretamente a comunicação é de maior peso na contratação, e também a vontade de aprender, porque por mais que o candidato não possua experiência aqui podemos ensinar da nossa maneira.

- **2 - A experiência profissional prévia é considerada um fator decisivo para contratação? Por quê?**

G1 - A experiência é um diferencial, mas não garante contratação. Já aconteceu de candidatos sem experiência se destacarem mais pela dedicação e pela facilidade de aprender.

G2 - Sim, a experiência faz diferença porque quem já trabalhou com testes ou sistemas entende melhor os processos e costuma cometer menos falhas no dia a dia.

G3 - Sim, depende do tipo de vaga.

G4 - Não, aqui a maioria das funcionárias são novas, entram sem experiência e vamos ajudando e dando oportunidades de aprender com as mais velhas na casa.

- **3 - Como a empresa avalia candidatos que ainda não possuem experiência formal?**

G1 - Avaliamos comportamento, comunicação e participação em cursos, projetos ou estágios. Pequenas experiências já mostram comprometimento.

G2 - Analisamos cursos, projetos e conhecimento básico sobre tecnologia e testes, mas normalmente damos preferência para quem já teve algum contato prático.

G3 - Esses candidatos são considerados como potenciais.

G4 - Vamos ensinando como funciona os processos na empresa, e observando o desenvolvimento, a maioria dos casos são positivos e aprendem fácil.

- **4 - Você acredita que a exigência de experiência prévia pode limitar a entrada de novos talentos no mercado de trabalho?**

G1 - Sim. Quando a empresa exige muita experiência para cargos básicos, acaba dificultando o início da carreira de muitos jovens que têm potencial, mas ainda não tiveram oportunidade.

G2 - Sim, pode dificultar a entrada de novos profissionais, mas na área de sistemas a empresa precisa de pessoas preparadas para evitar erros que afetem clientes e operações.

G3 - A Exigência precisa acontecer em cargos mais estratégicos.

G4 - Acho que para áreas mais específicas sim, mas no ramo do comercio acaba não sendo tão necessário, já que é um trabalho mais físico, não exige muita formação e experiência, mas claro que quando a pessoa já é experiente ela se sai muito melhor muito mais rápido.

- **5 - Quais competências comportamentais você considera mais importantes em candidatos iniciantes?**

G1 - Organização, comprometimento e iniciativa são pontos muito importantes. Hoje, saber lidar bem com pessoas também conta bastante dentro das empresas.

G2 - Atenção aos detalhes, responsabilidade e capacidade de resolver problemas são competências essenciais. Na área de testes, observar falhas faz parte da rotina.

G3 - Iniciativa, curiosidade, postura.

G4 - Comunicação e proatividade.

- **6 - Na sua percepção, os estudantes chegam preparados para o mercado de trabalho após a graduação?**

G1 - Muitos estudantes saem preparados na teoria, mas inseguros na prática. O mercado exige rapidez, adaptação e maturidade profissional desde cedo.

G2 - Na maioria das vezes, não totalmente. Muitos estudantes conhecem a teoria, mas têm pouca prática com sistemas reais e situações do mercado.

G3 - Se essa escolha foi do estudante acredito que chegam, se foi uma escolha de terceiros acabam chegando despreparados ou desmotivados pela escolha.

G4 - Não, na prática é muito diferente e leva um tempo até o estudante se adaptar.

- **7 - A empresa oferece treinamentos ou programas de desenvolvimento para profissionais sem experiência?**

G1 - Sim, porque entendemos que ninguém nasce pronto. O treinamento ajuda o colaborador a ganhar confiança e entender melhor os processos da empresa.

G2 - Sim, oferecemos treinamentos internos, mas esperamos que o profissional já tenha uma base mínima da área para conseguir acompanhar a rotina.

G3 - Sim, é projetado um crescimento e desenvolvimento na prática.

G4 - Sim, a funcionária fica em observação e acompanhando os procedimentos nos primeiros dias.

- **8 - Você acredita que estágios e programas *trainee* ajudam a reduzir a dificuldade do primeiro emprego? Por quê?**

G1 - Sim, porque o estágio aproxima o estudante da realidade do mercado. Além disso, ajuda o jovem a desenvolver responsabilidade e experiência prática.

G2 - Sim, porque estágio e *trainee* ajudam o jovem a entender processos, ferramentas e a dinâmica de equipes de tecnologia antes de assumir maiores responsabilidades.

G3 - Sim, pois o estudante é inserido no contexto corporativo abrindo a amplitude de conhecimento do que realmente é o mercado de trabalho.

G4 - Acredito que sim

- **9 - Quais são os erros mais comuns cometidos por jovens candidatos em processos seletivos?**

G1 - Falta de confiança, currículo confuso e pouca preparação para a entrevista são erros bem comuns. Um ponto que pesa negativamente é quando o candidato demonstra desinteresse.

G2 - Os erros mais comuns são falta de preparo técnico, nervosismo e pouca pesquisa sobre a empresa e a vaga. Alguns candidatos também têm dificuldade para explicar o próprio raciocínio.

G3 - Se mostrar alheio a oportunidade, não saber se comunicar sem usar gírias, achar que a empresa precisa suprir os gostos e horários dele.

G4 - Os trajes e falas são os erros mais frequentes, roupas com decotes ou transparente, no momento da fala, usando gírias e até ficando em silêncio para algumas perguntas.

- **10 - Em sua visão, o mercado de trabalho atual está mais exigente com profissionais iniciantes do que há alguns anos?**

G1 - Sim, são muitas mudanças acontecendo o tempo todo, tanto tecnologia quanto no dia a dia mesmo, aqui na área de contabilidade a reforma tributária este se inserindo no país então acaba que quem tem mais conhecimento se destaca também.

G2 - A tecnologia muda rápido então se o funcionário não evoluir junto acaba ficando para trás.

G3 - Sim, com o avanço da tecnologia os profissionais iniciantes conseguem se profissionalizar muito mais com cursos curto gratuitos.

G4 - Sim, há alguns anos não importava tanto o conhecimento, apenas a prática, o trabalho braçal, hoje em dia se você não souber influenciar pessoas ou não conseguir demonstrar o mínimo de conhecimento, fica difícil conseguir vagas.

• **11 - Você considera que as instituições de ensino preparam adequadamente os alunos para as exigências do mercado?**

G1 - Ainda não totalmente. Muitas instituições não focam na atualidade, o mundo de hoje, a IA está evoluindo e as instituições acabam não acompanhando.

G2 - Ainda não completamente. Muitas faculdades focam mais na teoria e pouco em ferramentas e experiências práticas.

G3 - Sim, porém a teoria não exercida na prática se torna fracassado.

G4 - Não, muita teoria pouca prática.

• **12 - Como você avalia a importância das competências comportamentais em comparação à experiência técnica?**

G1 - As competências comportamentais têm um impacto enorme. Um profissional comprometido e disposto a aprender pode evoluir muito mais rápido tecnicamente.

G2 - As competências comportamentais são importantes, mas na área de testes o conhecimento técnico também tem muito peso, porque o profissional precisa identificar problemas com precisão.

G3 - Fundamental, a técnica é muito importante mais sem inteligência emocional aplicada se torna fadada ao fracasso.

G4 - Muito mais importante você saber se comunicar e ser proativa do que ter experiência.

- **13 - Já contratou candidatos sem experiência que tiveram bom desempenho? Como foi essa experiência?**

G1 - Sim, já contratamos pessoas sem experiência que tiveram excelente desempenho. Muitas vezes, elas chegam mais abertas para aprender e acabam se desenvolvendo muito bem.

G2 - Já contratamos candidatos sem experiência formal, mas que tinham cursos e projetos práticos. Alguns tiveram ótimo desempenho justamente pela dedicação em aprender.

G3 - Sim, a candidata já buscava profissionalização e cursos para se tornar uma candidata que se destacava dos outros, sucesso total.

G4 - Sim, mais da metade das funcionárias entraram com 17 anos e sem experiência, hoje elas se saem super bem.

- **14 - O que um estudante pode fazer para aumentar suas chances de conseguir o primeiro emprego?**

G1 - Fazer cursos complementares, participar de eventos, melhorar o currículo e desenvolver boa comunicação ajudam bastante. Demonstrar interesse já faz diferença.

G2 - Fazer cursos práticos, aprender ferramentas de teste, participar de projetos e buscar estágio já aumenta bastante as chances de entrar na área.

G3 - Estudar sobre o tema, ouvir *podcasts* de como se portar em uma entrevista, como saber fazer um CV, o que dizer em uma entrevista, quanto mais você se preparar para esse momento, quando ele surgir você estará preparado.

G4 - Participar de vários processos seletivos mesmo que não se encaixe exatamente naquela vaga, só de o candidato já ter visto na prática como funciona uma entrevista, ele já terá mais chances de conseguir quando for para a vaga desejada.

- **15 - Na sua opinião, quais mudanças poderiam facilitar a inserção de jovens profissionais no mercado de trabalho?**

G1 - Acho que as empresas poderiam investir mais em vagas para iniciantes e dar oportunidades mesmo para quem ainda não tem experiência. Além disso, uma maior

conexão entre faculdade e mercado ajudaria muito os jovens a chegarem mais preparados e com menos dificuldade para conseguir o primeiro emprego.

G2 - Acho que as empresas poderiam abrir mais vagas de estágio e dar mais oportunidades para quem está começando. Na área de sistemas, a prática faz muita diferença, então quanto mais cedo o jovem tiver contato com projetos reais, mais preparado ele chega ao mercado.

G3 - Mudança de mentalidade, eu preciso construir a minha história pois os meus pais já construíram a deles.

G4 - A vontade do indivíduo de querer, hoje em dia muitos candidatos já começam a entrevista fazendo pouco caso da vaga com já com exigências de horário ou folgas.

Da mesma forma, os dados obtidos nas entrevistas com os gestores foram organizados em subcategorias temáticas, possibilitando uma análise mais estruturada dos discursos produzidos pelos profissionais envolvidos em processos de recrutamento e seleção. Essa organização permite comparar as percepções dos gestores com as dos estudantes, identificando convergências, contradições e os principais fatores que influenciam a entrada de jovens no mercado de trabalho.

4.3.1 Análise de Discurso dos dados coletados nas entrevistas

Com base nas respostas dos gestores entrevistados, foi possível separar os comentários em alguns temas principais. Isso ajudou a entender melhor como cada gestor vê as dificuldades que os jovens enfrentam para conseguir o primeiro emprego. Além disso, essa divisão também permitiu relacionar as falas com alguns conceitos da Análise do Discurso estudados durante a pesquisa.

a) Competências comportamentais e a construção do “profissional ideal”

Ao agrupar as falas relacionadas aos critérios de contratação, competências valorizadas e erros mais comuns em entrevistas, percebe-se que os gestores produzem um discurso muito semelhante sobre aquilo que consideram ser o “profissional ideal”. Palavras como “comunicação”, “postura”, “interesse”, “proatividade”, “comprometimento” e “vontade de aprender” aparecem repetidamente nas respostas dos quatro entrevistados. O excesso de determinadas palavras demonstra quais sentidos estão sendo fortalecidos socialmente dentro do mercado de trabalho atual. O que mais chama atenção é que, mesmo gestores de áreas

completamente diferentes — contabilidade, tecnologia, administração e comércio — compartilham praticamente a mesma visão sobre comportamento profissional. Isso mostra que existe hoje uma padronização do discurso empresarial em relação às chamadas *soft skills*.

O G1, por exemplo, afirma que observa “pontualidade, interesse e vontade de crescer”. Essas palavras revelam um olhar voltado não apenas para a capacidade técnica, mas para o comportamento e disposição emocional do candidato. Já o G4 enfatiza “comunicação e proatividade”, justamente por atuar diretamente com atendimento ao público. Nesse caso, percebe-se que o ambiente de trabalho influencia diretamente a forma como o gestor fala e se expressa.

Uma questão importante é investigar por que os gestores valorizam tanto essas competências. Isso provavelmente ocorre porque habilidades técnicas podem ser ensinadas internamente, enquanto comportamento, postura e inteligência emocional são vistos como características mais difíceis de desenvolver. Quando o G1 afirma que “ninguém nasce pronto”, ele demonstra acreditar que o conhecimento técnico pode ser construído ao longo do tempo, desde que o profissional tenha disposição para aprender.

Outro ponto que chama atenção é a preocupação dos gestores com a forma como os jovens se apresentam socialmente. O G4 menciona roupas inadequadas, gírias e silêncio durante entrevistas. Já o G3 critica candidatos que acreditam que “a empresa precisa suprir os gostos e horários dele”. Essas falas revelam um conflito geracional importante. Existe um choque entre a visão mais tradicional dos gestores sobre comportamento profissional e as novas formas de comunicação e posicionamento dos jovens. Além disso, essas respostas demonstram uma expectativa implícita de adaptação às normas organizacionais. O jovem considerado “ideal” é aquele que consegue se adequar rapidamente à cultura da empresa, aceita regras e demonstra disposição constante para evoluir. Isso revela um discurso muito ligado à lógica contemporânea de produtividade e flexibilidade profissional.

b) A experiência profissional como barreira contraditória

As respostas relacionadas à experiência profissional revelam uma das maiores contradições presentes no mercado de trabalho atual. Ao mesmo tempo em que os gestores reconhecem que exigir experiência dificulta a entrada de novos profissionais,

eles próprios continuam valorizando candidatos que já possuem prática anterior. Esse conflito aparece fortemente no discurso do G2, que afirma que a experiência é importante porque “quem já trabalhou com testes entende melhor os processos e costuma cometer menos falhas”. A palavra “falhas” chama bastante atenção, pois demonstra que, na visão desse gestor, contratar um profissional sem experiência representa um risco para a empresa. Nesse caso, percebe-se que o gestor possui muita responsabilidade e pressão no ambiente de trabalho. Como ele atua em uma empresa de tecnologia *ERP*, onde erros podem afetar clientes e setores inteiros, o medo do erro influencia diretamente sua visão sobre contratação. Isso explica por que gestores de áreas técnicas tendem a valorizar mais a experiência profissional.

Por outro lado, o G1 apresenta uma visão mais flexível ao afirmar que candidatos sem experiência muitas vezes demonstram mais dedicação e facilidade de aprendizado. Essa fala produz um efeito de estranhamento, porque rompe parcialmente com a lógica tradicional de valorização exclusiva da experiência.

O estranhamento também aparece quando o G4 afirma que grande parte das funcionárias entrou na empresa aos 17 anos, sem experiência, e hoje apresenta ótimo desempenho. Essa resposta impacta bastante porque mostra que, na prática, muitos gestores reconhecem que a experiência não é necessariamente o principal fator para um bom desempenho profissional. Ao mesmo tempo, observa-se um movimento contraditório: embora reconheçam o potencial dos iniciantes, os gestores continuam reproduzindo um discurso de exigência de preparo prévio. Isso indica uma dificuldade estrutural do mercado contemporâneo: as empresas desejam profissionais prontos, mas nem sempre oferecem oportunidades suficientes para que eles desenvolvam experiência.

c) A crítica à formação acadêmica e o distanciamento da prática

As respostas sobre graduação e instituições de ensino revelam um discurso bastante crítico em relação à educação superior. As palavras que mais aparecem são “teoria”, “prática”, “adaptação”, “mercado” e “realidade”. O G4 resume essa percepção de forma muito direta ao dizer: “muita teoria, pouca prática”. Essa frase chama atenção justamente por sua simplicidade e impacto. Ela sintetiza uma crítica recorrente presente tanto em discursos empresariais quanto em debates sobre educação profissional.

Já o G2 afirma que os estudantes conhecem a teoria, mas possuem pouca vivência com “sistemas reais”. A expressão “sistemas reais” é importante porque demonstra que, para os gestores, existe uma separação entre o ambiente acadêmico e o ambiente profissional.

Na perspectiva da Análise do Discurso, percebe-se aqui a presença da falta, ou seja, aquilo que não aparece ou aparece de forma insuficiente nos processos de formação. O que “falta” nos discursos é justamente a aproximação entre faculdade e mercado de trabalho.

Outro aspecto interessante é que os gestores associam diretamente as mudanças tecnológicas às dificuldades da educação. O G1 menciona que “a IA está evoluindo e as instituições acabam não acompanhando”. Essa fala demonstra uma preocupação contemporânea com a velocidade das transformações tecnológicas. Isso revela que os gestores enxergam o mercado como algo extremamente dinâmico, enquanto percebem a educação formal como lenta e desatualizada. Essa visão provavelmente é influenciada pela própria experiência prática desses profissionais, que vivenciam diariamente mudanças rápidas dentro das organizações.

d) O discurso da adaptação e da responsabilidade individual

Um dos aspectos mais fortes presentes nas entrevistas é a ideia de que o próprio jovem precisa se preparar continuamente para conseguir oportunidades. Os gestores frequentemente utilizam expressões ligadas à iniciativa individual, preparação e esforço pessoal.

O G3 afirma que o estudante deve “ouvir *podcasts* de como se portar em entrevista”, enquanto o G4 recomenda participar de processos seletivos “mesmo que não se encaixe exatamente na vaga”. Essas falas revelam uma lógica muito presente no mercado contemporâneo: a responsabilização individual pelo sucesso profissional. Esse discurso chama atenção porque transfere para a jovem grande parte da responsabilidade pela inserção no mercado. Em vários momentos, os gestores sugerem que o sucesso depende principalmente da atitude, preparação e comportamento do candidato.

O G4 apresenta uma fala especialmente impactante ao afirmar que muitos jovens já chegam às entrevistas “fazendo pouco caso da vaga”. Essa escolha de palavras revela uma visão crítica sobre o comportamento das novas gerações,

demonstrando que alguns gestores percebem falta de comprometimento ou excesso de exigências por parte dos candidatos.

Ao analisar esses discursos mais profundamente, percebe-se que eles também refletem mudanças sociais recentes. Os jovens atuais possuem outras expectativas em relação ao trabalho, qualidade de vida e flexibilidade profissional. Entretanto, muitos gestores ainda operam dentro de uma lógica mais tradicional de disciplina, hierarquia e adaptação total à empresa.

e) O medo da instabilidade e as novas exigências do mercado

As respostas sobre as mudanças no mercado revelam um sentimento constante de insegurança diante das transformações tecnológicas e sociais. Os gestores demonstram preocupação com a velocidade das mudanças, principalmente relacionadas à tecnologia e inteligência artificial.

O G2 afirma que “se o funcionário não evoluir junto acaba ficando para trás”. Essa frase possui um peso muito forte dentro da análise discursiva porque produz um efeito de urgência e competição constante. O mercado aparece como um espaço onde apenas os mais preparados conseguem permanecer. Além disso, os gestores demonstram acreditar que o mercado atual exige profissionais cada vez mais completos. Não basta apenas ter formação ou experiência; é necessário saber se comunicar, resolver problemas, trabalhar em equipe, adaptar-se rapidamente e aprender continuamente. Isso ajuda a explicar por que as competências comportamentais aparecem tanto nas entrevistas. Em um mercado considerado instável e competitivo, os gestores tendem a valorizar profissionais que demonstrem flexibilidade e facilidade de adaptação.

Dessa forma, os discursos analisados revelam não apenas opiniões individuais, mas também medos, pressões e transformações sociais que atravessam o mercado de trabalho contemporâneo. As falas dos gestores refletem uma realidade marcada pela competitividade, pela velocidade das mudanças tecnológicas e pela busca constante por profissionais considerados “prontos” para lidar com essas exigências.

4.4 Considerações gerais da análise

De maneira geral, os discursos analisados revelam estudantes que desejam ingressar no mercado de trabalho, desenvolver suas capacidades e conquistar estabilidade profissional, mas que percebem o cenário atual como contraditório, competitivo e pouco acessível para iniciantes. A repetição excessiva da palavra “experiência” demonstra que ela se tornou o principal símbolo das dificuldades de inserção profissional.

Ao mesmo tempo, os participantes procuram reafirmar constantemente seu potencial humano por meio de competências ligadas à aprendizagem, adaptação e proatividade. Isso mostra que os estudantes não se consideram despreparados, mas sentem falta de oportunidades para demonstrar suas capacidades.

Os depoimentos também evidenciam impactos emocionais importantes, indicando que as dificuldades de empregabilidade afetam não apenas a trajetória profissional, mas também a autoestima, a sensação de pertencimento e a perspectiva de futuro desses jovens.

Vale ressaltar que dentro destes discursos devemos levar em conta que das 5 pessoas entrevistadas, o número de mulheres sem emprego atualmente se destacou, evidenciando um novo obstáculo para candidatas do sexo feminino. Dessa forma, os discursos constroem a imagem de uma geração que deseja trabalhar e crescer profissionalmente, mas que encontra barreiras estruturais significativas logo no início de sua trajetória no mercado de trabalho.

A análise dos discursos dos gestores mostrou que o mercado de trabalho atual valoriza principalmente competências comportamentais, como comunicação, proatividade e capacidade de adaptação. Também foi identificada uma contradição importante: embora os gestores reconheçam que a exigência de experiência dificulta a entrada dos jovens no mercado, ainda valorizam candidatos que já possuem experiência prévia.

Além disso, os depoimentos apontam um distanciamento entre faculdade e mercado de trabalho, principalmente pela falta de experiências práticas durante a formação acadêmica. Os discursos também reforçam a ideia de responsabilidade individual, indicando que os jovens precisam buscar constante desenvolvimento para se adaptar

às exigências profissionais. De forma geral, as falas refletem um mercado competitivo, exigente e em constante transformação

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar os desafios enfrentados pelos alunos da Faculdade de Tecnologia de Americana (Fatec) na busca pelo primeiro emprego, com foco na influência da exigência de experiência prévia nos processos seletivos. A partir da combinação entre pesquisa bibliográfica, questionários quantitativos e entrevistas qualitativas com estudantes e gestores, foi possível construir uma compreensão ampla e fundamentada sobre esse cenário.

Os resultados confirmaram a hipótese central do trabalho: a exigência de experiência prévia representa uma das principais barreiras enfrentadas por jovens universitários no início de sua trajetória profissional. Esse dado se manifestou tanto nos discursos dos estudantes, que relataram frustração, insegurança e desmotivação diante das exigências do mercado, quanto nos dados quantitativos, em que 84% dos participantes afirmaram que essa exigência dificulta a conquista do primeiro emprego e 80% já foram reprovados em alguma vaga por esse motivo.

Três pontos se destacaram ao longo de toda a pesquisa e merecem atenção especial. O primeiro é o ciclo contraditório da experiência: o estudante precisa de experiência para ser contratado, mas precisa ser contratado para adquirir experiência. Esse paradoxo, identificado tanto nas falas dos estudantes quanto na literatura consultada, revela uma estrutura excludente que afeta diretamente as oportunidades de jovens talentosos e dispostos a aprender. O segundo ponto é o impacto emocional e psicológico dessa dificuldade: 72% dos participantes afirmaram sentir ansiedade ou insegurança diante do cenário de inserção profissional. Os discursos analisados revelaram que o sofrimento é internalizado, com muitos estudantes responsabilizando a si mesmos por dificuldades que são, em grande parte, estruturais. O terceiro ponto é a contradição presente no discurso dos gestores: embora reconheçam que a exigência de experiência limita a entrada de novos talentos, os próprios gestores continuam valorizando candidatos com histórico profissional, perpetuando o ciclo que criticam. Ao mesmo tempo, todos concordaram que competências comportamentais como comunicação, proatividade e capacidade de aprendizado são tão ou mais importantes do que a experiência técnica.

Com base em tudo que foi pesquisado, fica claro que resolver esse problema exige a participação de todos: empresas, faculdades e políticas públicas. As empresas

precisam abrir mais espaço para quem está começando e rever os critérios de seleção para vagas iniciais e ampliando programas de estágio e trainee. As faculdades, por sua vez, devem criar mais pontes com o mercado, oferecendo experiências práticas durante a formação. A Fatec de Americana tem um papel importante nesse processo, contribuindo para que seus alunos cheguem ao mercado de trabalho com mais preparo e oportunidades reais, fazendo com que o primeiro emprego seja uma continuidade da formação e não mais um obstáculo difícil de superar.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Helena Wendel. Juventude, **Trabalho e Educação: desafios para políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: quarto trimestre de 2024**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2024/pnadc_202404_trimestre_caderno.pdf. Acesso em: 18 ago. 2025.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. **Juventude e Mercado de Trabalho: desafios da inserção profissional no Brasil**. Brasília: IPEA, 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/>. Acesso em: 27 Ago. 2025

BUARQUE, Cristovam. **A universidade e o mercado de trabalho: uma análise da inserção dos jovens**. São Paulo: Cortez, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

COSTA, Ana Carolina de Souza; LIMA, Fernanda Rocha. **Empregabilidade Juvenil no Brasil: obstáculos e perspectivas**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas – FGV, 2024. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/>. Acesso em: 27 Ago. 2025

DE SOUZA, Priscilla Pacheco. **Dificuldades dos Jovens Brasileiros para Entrar no Mercado de Trabalho.** Pg. 7. Disponível em: <https://institutomaayan.org.br/documentos/Dificuldade-dos-Jovens-Brasileiros-Para-Entrar-No-Mercado-de-Trabalho.pdf>. Acesso em: 19 Ago. 2025

DUBAR, Claude. **A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional.** Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 42, n. 146, p. 351-367, maio/ago. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742012000200003>. Acesso em: 16 de Mar. 2026

ERNST-PEREIRA, Aracy; MUTTI, Regina Maria Varini. **O analista de discurso em formação: apontamentos à prática analítica.** Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 36, n. 3, p. 817-833, set./dez. 2011. Disponível em: http://www.ufrgs.br/edu_realidade. Acesso em: 18 de Mai. 2026

FABBRI, Enzo Wergles et al. **Dificuldades no ingresso de jovens no mercado de trabalho brasileiro.** Revista Tópicos, v. 1, n. 4, p. 1-13, 2023. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/dificuldades-no-ingresso-de-jovens-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 05 Nov. 2025

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista.** 8. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

FUENTES, Leticia. **Emprego: falta de experiência é barreira para 77% dos jovens.** 2018. Disponível em: https://veja.abril.com.br/economia/emprego-falta-de-experiencia-e-barreira-para-77-dos-jovens/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 05 Nov. 2025

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Acesso em:

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2014.

IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. 2024. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de Rio de Janeiro**, 2024. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2024/pnad_c_202404_trimestre_caderno.pdf. Acesso em: 18 Ago. 2025.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: mercado de trabalho 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Acesso em: 06 Nov. 2025

KEATING, Keith. **Valor Oculto: Como revelar o impacto da aprendizagem organizacional**. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

POCHMANN, Márcio. **Caminhos tortuosos na busca por emprego entre os jovens pobres brasileiros**. Brasil, 2007

POCHMANN, Márcio. **Desemprego e precarização do trabalho no Brasil**. Campinas: Unicamp, 2020.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional: um processo de desenvolvimento**. São Paulo: Atlas, 2009. Acesso em: 14 de Abr. 2026

SEBRAE. **Empreendedorismo e inserção de jovens no mercado de trabalho**. Brasília: SEBRAE, 2022. Acesso em: 06 de Nov. 2025

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução de Marcos Santarrita. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ALUNOS

1. Você acredita que a exigência de experiência prévia dificulta a conquista do primeiro emprego? Por quê?
2. Durante sua busca por emprego ou estágio, você já deixou de se candidatar a alguma vaga por falta de experiência?
3. Como você se sente ao ver vagas de nível inicial exigindo experiência anterior?
4. Você acredita que a faculdade prepara suficientemente os alunos para o mercado de trabalho? Explique.
5. Na sua opinião, o que as empresas mais valorizam em candidatos iniciantes: experiência ou potencial de aprendizado?
6. Você já participou de algum processo seletivo? Como foi essa experiência?
7. Quais são as maiores dificuldades que você enfrenta atualmente para conseguir uma oportunidade profissional?
8. Você acredita que programas de estágio ajudam a diminuir essa dificuldade? Por quê?
9. Quais competências você considera mais importantes para um estudante conseguir o primeiro emprego?
10. Você acha que as empresas deveriam flexibilizar a exigência de experiência para jovens profissionais? Explique.
11. A dificuldade de inserção profissional já gerou insegurança ou desmotivação em você? Como?
12. O que poderia ser feito pelas empresas ou pela faculdade para facilitar a entrada dos estudantes no mercado de trabalho?

APÊNDICE II – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS GESTORES

1. Na sua opinião, quais são os principais critérios avaliados durante um processo seletivo para vagas iniciais?
2. A experiência profissional prévia é considerada um fator decisivo para contratação? Por quê?
3. Como a empresa avalia candidatos que ainda não possuem experiência formal,
4. Você acredita que a exigência de experiência prévia pode limitar a entrada de novos talentos no mercado de trabalho?
5. Quais competências comportamentais você considera mais importantes em candidatos iniciantes?
6. Na sua percepção, os estudantes chegam preparados para o mercado de trabalho após a graduação?
7. A empresa oferece treinamentos ou programas de desenvolvimento para profissionais sem experiência?
8. Você acredita que estágios e programas *trainee* ajudam a reduzir a dificuldade do primeiro emprego? Por quê?
9. Quais são os erros mais comuns cometidos por jovens candidatos em processos seletivos?
10. Em sua visão, o mercado de trabalho atual está mais exigente com profissionais iniciantes do que há alguns anos?
11. Você considera que as instituições de ensino preparam adequadamente os alunos para as exigências do mercado?
12. Como você avalia a importância das competências comportamentais em comparação à experiência técnica?
13. Já contratou candidatos sem experiência que tiveram bom desempenho? Como foi essa experiência?
14. O que um estudante pode fazer para aumentar suas chances de conseguir o primeiro emprego?

15. Na sua opinião, quais mudanças poderiam facilitar a inserção de jovens profissionais no mercado de trabalho?

APÊNDICE III – QUESTIONÁRIO *GOOGLE FORMS*

1. Quantos anos você tem?

a. 18 a 22 anos

b. 23 a 28 anos

c. Acima de 30 anos

2. Você trabalha atualmente?

a. Sim

b. Não

3. Você já realizou estágio?

a. Sim

b. Não

4. Em qual semestre do curso você está?

a. 1° ao 2°

b. 3° ao 4°

c. 5° ao 6°

5. A dificuldade para conseguir o primeiro emprego já gerou insegurança ou ansiedade em você?

a. Sim

b. Não

c. Em alguns momentos

6. Você já participou de processos seletivos para estágio ou emprego?

a. Sim

b. Não

7. Você já deixou de se candidatar em uma vaga por falta de experiência?

a. Sim

b. Não

8. Com que frequência você encontra vagas exigindo experiência prévia?

a. Nunca

b. Raramente

c. Às vezes

d. Frequentemente

9. Você acredita que exigência de experiência dificulta a conquista do primeiro emprego?

a. Sim

b. Não

c. Parcialmente

10. Você já foi reprovado(a) em alguma vaga por falta de experiência?

a. Sim

b. Não

11. Na sua opinião, o que poderia facilitar a entrada dos estudantes no mercado de trabalho?