



**ETEC TRAJANO CAMARGO
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Bruna Fonseca da Silva
Gabriela Rodrigues Rosa Martins
Júlia Elisa Gomes da Silva
Mayara Madson Brandão Pires
Natalia de Oliveira Moura da Silva**

**OS DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO
DE TRABALHO**

LIMEIRA, SP

2023

Bruna Fonseca da Silva
Gabriela Rodrigues Rosa Martins
Júlia Elisa Gomes da Silva
Mayara Madson Brandão Pires
Natalia de Oliveira Moura da Silva

**OS DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO
DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Trajano Camargo, orientado pelo Prof. Samuel Muller, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

LIMEIRA, SP

2023

ETEC TRAJANO CAMARGO

TERMO DE APROVAÇÃO

**OS DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE
TRABALHO**

Bruna Fonseca da Silva

Gabriela Rodrigues Rosa Martins

Júlia Elisa Gomes da Silva

Mayara Madson Brandão Pires

Natalia de Oliveira Moura da Silva

Orientador: Prof. Samuel Muller

Banca examinadora: _____

Professor Sandro Spindola

Professor Elias da Silva Bento

Data da aprovação: ____/____/____

AGRADECIMENTOS

Direcionamos os nossos agradecimentos primeiramente a Deus pela oportunidade de ter ingressado no curso de administração; a nossa família e amigos que nos apoiaram desde o início para que pudéssemos prosseguir firmes e confiantes.

E não menos importante, aos nossos professores que se empenharam a nos ensinar e a nós encorajar nesta etapa de nossas vidas, somos gratos pela dedicação e comprometimento, que Deus abençoe a todos.

RESUMO

Os jovens administradores enfrentam diversos desafios ao ingressar no mercado de trabalho. Esses desafios estão relacionados tanto às exigências específicas do ambiente corporativo quanto às características próprias dessa fase da carreira. Compreender e superar esses obstáculos é fundamental para o crescimento profissional e o sucesso nessa área. Os jovens administradores muitas vezes têm pouca experiência prática no mundo corporativo, o que pode dificultar a adaptação aos desafios e demandas do ambiente de trabalho. É necessário aprender rapidamente as práticas e os processos organizacionais, além de desenvolver habilidades essenciais para o sucesso profissional. O mercado de trabalho é altamente competitivo, e os jovens administradores frequentemente enfrentam a concorrência de profissionais mais experientes. É essencial encontrar maneiras de se destacar, seja por meio de qualificações adicionais, habilidades específicas ou demonstrando proatividade e capacidade de aprendizado. À medida que os jovens administradores progredem em suas carreiras, é comum que sejam responsáveis por gerenciar equipes de trabalho. A gestão de pessoas apresenta desafios únicos, como motivar e engajar os colaboradores, lidar com conflitos e promover um ambiente de trabalho colaborativo e produtivo. O mundo dos negócios está em constante evolução, com novas tecnologias, modelos de negócios disruptivos e tendências emergentes. Os jovens administradores precisam estar preparados para se adaptar rapidamente a essas mudanças, desenvolvendo habilidades de aprendizado contínuo e sendo flexíveis em suas abordagens. Os jovens administradores enfrentam desafios significativos ao ingressar no mercado de trabalho, mas também têm a oportunidade de desenvolver habilidades e conquistar o crescimento profissional.

Palavras-chave: Jovens Administradores. Desafios. Mercado de Trabalho. Carreira. Habilidades.

ABSTRACT

The young managers face several challenges when entering into job market. These challenges are both related to specific requirements of the corporate environment and to the characteristics of this career phase. Figuring out and also overcoming these obstacles that is critical to professional growth and success in this field. Although young managers have had little experience into corporate world, which can make it difficult for them to adapt to the challenges and demands of work environment. It is necessary to learn organizational practices and processes quickly, in addition to developing essential skills for professional success. The labor market is highly competitive, and young managers often face competition from skilled professionals. It is essential to find ways to stand out, whether through additional qualifications, from some specific skills or by demonstrating proactivity and learning ability. As young managers progress into their careers, it is common for them to be responsible for managing teamworks. Managing people shows unique challenges, such as motivating and engaging employees, dealing with conflicts and promoting a collaborative and productive work environment. The business world is constantly growing, with new technologies, disruptive business models and emerging trends. Young managers need to be prepared to adapt quickly to these changes, developing continuous learning skills and being flexible in their approaches. Young administrators face significant challenges when entering the labor market, but they also have the opportunity to develop skills and achieve their professional growth.

Keywords: Young Managers. Challenges. Labor Market. Career. Skills.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Faixa etária.	36
Figura 2 - Apoio aos jovens no mercado de trabalho.	37
Figura 3 - Contratação de jovens no mercado de trabalho.	37
Figura 4 - Critérios na contratação de funcionários.	38
Figura 5 - O que não levariam a contratar jovens recém-formados.	39
Figura 6 - Existe ou pensa em ingressar algum projeto na sua empresa para ajudar jovens iniciantes no mercado de trabalho?	40

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	DESENVOLVIMENTO.....	10
3	OS DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO	11
4	SOFT SKILLS: HABILIDADES INTERPESSOAL	14
5	CONFLITO DE GERAÇÕES.....	17
6	CONFLITO DE GERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO	20
7	MERCADO DE TRABALHO	23
8	EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO NA ATUALIDADE.....	25
9	QUESTÕES SOBRE GÊNÉRO E RAÇA NAS ORGANIZAÇÕES	28
10	DISTÚRBIOS MENTAIS OCASIONADO PELA PRESSÃO DO PRIMEIRO EMPREGO NA ÁREA DESEJADA, APÓS A FORMAÇÃO.....	30
11	APOIO DA FAMÍLIA NA PROCURA POR OPORTUNIDADE DE EMPREGO .	32
12	DIFICULDADES PARA ELABORAR UM CURRÍCULO EM POTENCIAL	34
13	PESQUISA DE CAMPO	36
14	CONCLUSÃO.....	41
15	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

1. INTRODUÇÃO

O cenário apresentado neste trabalho tem como objetivo as dificuldades que o jovem administrador recém-formado enfrenta ao se deparar com suas primeiras oportunidades para ingressar no mercado de trabalho. No primeiro capítulo abordamos o tema geral que são os desafios dos jovens administradores no mercado de trabalho, destacando o alto percentual da taxa de desemprego do Brasil de maneira geral, justificada por aspectos econômicos, sociais e políticos.

No segundo capítulo, apresentamos as habilidades interpessoais (soft skills), que são uma das características levadas em consideração dentro de uma organização, juntamente com a formação técnica e acadêmica. As Soft skills tornam a comunicação mais eficaz e assertiva, promovendo a maior satisfação e melhor desempenho de colaboradores dentro de uma empresa.

No terceiro capítulo temos a situação dos conflitos de gerações, atualmente no mercado de trabalho existe o convívio de cinco gerações: Veteranos, Baby boomers, Geração X, Y e Z. Ambas as gerações possuem suas vantagens e desvantagens e sua harmonização é fundamental para o sucesso empresarial. O que é destacado no quarto capítulo, o conflito das gerações no mercado de trabalho, indivíduos nascidos em diferentes épocas possuem diferentes formas de agir devido a vários motivos, que vão desde a estrutura familiar ao contexto social em que estão inseridos.

No seguinte capítulo, abordamos o mercado de trabalho para os administradores pois é uma área necessária para todos os outros setores, atualmente no Brasil segundo um levantamento realizado pelo CFA - Conselho Federal de Administração junto com os CRAs – Conselhos Regionais de Administração, existem mais de 390 mil Administradores registrados no sistema, entre pessoas físicas e jurídicas. Sendo uma área bastante versátil que abrange diversas oportunidades como consultoria, finanças, recursos humanos, planejamento estratégico, entre outras. Mas os jovens administradores enfrentam dificuldades devido à falta de experiência prática, muitos recém-formados possuem o conhecimento sólido, mas tem dificuldade para aplicar na prática, o que pode ser um obstáculo para conseguir uma posição no mercado de trabalho.

No sexto capítulo, apresentamos as principais exigências do mercado de trabalho na atualidade que seriam os conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA). O treinamento proporciona o aperfeiçoamento ou a inclusão, formando um conjunto de características combinadas que pode trazer grande vantagem competitiva para as empresas. Além dessas habilidades e competências temos também outras características que são valorizadas pelo mercado de trabalho atual, como inteligência emocional, visão sistêmica, empreendedorismo e flexibilidade cognitiva.

No capítulo seguinte temos as questões de gênero e raça nas organizações, a diversidade e inclusão são importantes para formação de equipes com diferentes experiências, origens e perspectivas para criação de ambientes de trabalho mais criativos e inovadores. Mas juntamente com a diversidade ainda temos muitas questões sobre desigualdade de gênero e raça.

O sétimo capítulo traz os distúrbios mentais ocasionados pela pressão do primeiro emprego na área após a formação, as expectativas criadas para o primeiro emprego pós a formação se torna um momento estressante para muitas pessoas, e em alguns casos pode levar ao desenvolvimento de problemas na saúde mental como ansiedade, depressão e a síndrome de *burnout*.

O oitavo capítulo destaca a importância do apoio da família na procura pela oportunidade de emprego, oferecendo suporte emocional, encorajando e motivando a pessoa a continuar sua busca. Auxiliando também na busca e compartilhamento de oportunidades de *networking*, contribuindo para o crescimento pessoal e moral do indivíduo.

O seguinte capítulo traz como tema as dificuldades na elaboração de um currículo, que é um requisito fundamental para quem nunca trabalhou ou/e recém-formado. O currículo é como uma carta de entrada, onde os recrutadores terão acesso ao resumo profissional e pessoal e através disso chegar ao primeiro passo, que é a oportunidade de conhecer pessoalmente o selecionado, e assim quem sabe ofertar a oportunidade de uma vaga de emprego na área pretendida.

2. DESENVOLVIMENTO

A metodologia aplicada no trabalho de conclusão de curso foi através de pesquisas sobre temas relevantes na área da administração em relação aos jovens recém-formados de forma qualitativa e quantitativa. Primeiramente foi abordado quais seriam os desafios a serem enfrentados por esses jovens, de modo que seja apresentado os métodos que poderão ser usados na preparação profissional.

No segundo momento foi realizada a coleta dos dados por meio da internet referente a taxa de desemprego entre uma determinada faixa etária através do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD).

Para se aprofundar em cada assunto específico foi realizada a pesquisa de campo com o objetivo de obter entendimento sobre cada assunto apresentado no trabalho; referências bibliográficas sobre o perfil do jovem administrador e exigências do empregador.

Além disso foram realizadas consultas em trabalhos semelhantes a este baseado na administração e métodos que poderão ser aplicados por um futuro administrador. Juntamente foi realizado busca por artigos e sites que abordaram temas relacionados a competitividade no mercado de trabalho e as estratégias que viriam auxiliar um jovem recém-formado.

Este trabalho obteve informações em sites específicos de pesquisas sobre questões que requer uma certa atenção quando o assunto é a saúde psicológica dos estudantes e recém-formados, as competências e habilidades na atualidade. Através da pesquisa quantitativa foi elaborado um questionário para saber o perfil que as empresas têm exigido e valorizado atualmente.

O tema abordado pelo grupo é considerado abrangente uma vez que há várias fases que o administrador deverá passar até chegar ao topo de sua carreira tendo em vista que, a área da administração para um recém-formado pode abrir um leque de opções na vida profissional.

3. OS DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO

A taxa de desemprego no Brasil infelizmente ainda é um problema que perdura em nossa cultura e que engloba a sociedade em seu âmbito geral, justificado principalmente por conta dos aspectos econômicos, sociais e políticos. Dentre os dados pesquisados sobre a taxa de desemprego, houve uma queda para 9,3% em 2022, o menor percentual desde 2015 segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (O SEU DINHEIRO VALE MAIS, 2022).

Fazendo parte desta taxa, temos os jovens que passam pelo grande desafio da inserção no mercado de trabalho, principalmente pelo fato da baixa experiência mesmo que já possuam formação, como em nível técnico. O jovem não é diferente dos demais trabalhadores, em questão os jovens já estão formados, mas são inexperientes e ainda não desenvolveram tanto sua maturidade, com isso acabam sendo vítimas de preconceito, principalmente no mercado de trabalho.

A maioria dos jovens tendem a estar apreensivos em relação ao trabalho, mas as próprias empresas terão que se arriscar nesta contratação, pois são pessoas que possuem o potencial de serem profissionais que futuramente venham a contribuir muito para o mercado, o mais novo tem mais criatividade e estarão mais abertos a enfrentar as mudanças e desafios. Como avaliado pelo diretor-geral do Senai e diretor superintendente do Sesi, Rafael Lucchesi:

Os jovens que estão no novo ensino médio têm uma relação mais positiva, mais favorável com a escola. Eles têm um maior otimismo com o futuro profissional. Nos dois grupos de estudantes, sejam os que estão no ensino médio tradicional ou no novo ensino médio o desejo de cursar o itinerário técnico profissional é dominante para esses dois grupos, demonstrando claramente que os jovens têm uma preocupação significativa sobre alcançar o primeiro emprego e a sua inserção profissional (LEAL, ALINE, 2021).

Tal pesquisa mostra que “Os jovens que estão no novo ensino médio têm uma relação mais positiva, mais favorável com a escola. Eles têm um maior otimismo com o futuro profissional. Nos dois grupos de estudantes, sejam os que estão no ensino médio tradicional ou no novo ensino médio o desejo de cursar o itinerário técnico profissional é dominante para esses dois grupos, demonstrando claramente que os

jovens têm uma preocupação significativa sobre alcançar o primeiro emprego e a sua inserção profissional"

Na aplicabilidade de suas qualificações principalmente em relação a tecnologia, acabam sendo mais produtivos que qualquer outra pessoa, por conta da facilidade, e de serem gerações que já nasceram conectados, no caso a famosa geração Z (nascidos a partir de 1997), com isso podemos ressaltar as suas potencialidades e qualidades para reverter essa imagem do mercado sobre o jovem ser "irresponsável", e de qualquer forma a inclusão deles só será possível exclusivamente por meio do trabalho.

A definição de trabalho, segundo Outhwaite e Bottomore (1996), é incerto e disputado, designando diferentes atividades em diversas circunstâncias históricas. Para os autores, o trabalho pode ser compreendido como "o esforço humano dotado de um propósito e envolve a transformação da natureza através do dispêndio de capacidades mentais e físicas" (OUTHWAITE; BOTTOMORE, 1996).

O mercado trabalhista se torna cada vez mais exigente e competitivo, empresas buscam investir em formação para agir de forma cooperada com o plano de carreira para que haja qualificação (CHICO TERRA, 2014). Fazendo com que os colaboradores se tornem especializados para atendimento de demandas, com isso temos a grande problemática que é o jovem perdendo a oportunidade por não ter experiência.

A inclusão do jovem proporciona autoconfiança, aprendizado, crescimento e, o mais importante, a responsabilidade pessoal e profissional, mas nem sempre é considerada uma tarefa fácil para alguns, pesquisas apontam que o período de trabalho e amadurecimento do jovem aprendiz causa uma certa insegurança, por terem relações com colegas já graduados e qualificados, é um ambiente novo e com desafios, mas em meio a todo esse turbilhão de coisas novas o jovem deve sempre buscar se aperfeiçoar para enfrentar a realidade do mercado. Segundo: (SOUZA, 2011).

A juventude é uma fase de transição em que os indivíduos estão formando não somente sua personalidade, mas é, ao mesmo tempo, um período de preparação para a entrada no mercado de trabalho. Este fomento ocorre, principalmente, no sistema de ensino. O grau de escolarização dos indivíduos, na sociedade atual, tem sido um quesito cada vez mais demandado pelas empresas. O aumento desta exigência resulta das transformações recentes do mercado de trabalho e também da redução do nível de atividade da economia, que acirra a competição pelos postos de trabalho oferecidos. Vários fatores podem interferir nesta fase de preparação: os constrangimentos impostos pelo sistema de ensino a determinados estratos sociais, a origem e o background familiar, a necessidade de entrada antecipada no mercado de trabalho, a constituição precoce de família etc. (SOUZA, 2011, p.25).

As exigências sempre irão existir, e sua tendência sempre será aumentar, as empresas estão em busca de profissionais qualificados, flexíveis, multifuncionais e que tenham vontade sempre de adquirir conhecimentos novos (proatividade), agregando valor ao currículo.

A proatividade é um perfil comportamental que chama atenção de muitas empresas, pois está relacionada à busca por soluções e mudanças sem intervenções externas, o que chamamos de ter a iniciativa, a proatividade é uma habilidade que pode ser desenvolvida em diversos aspectos, como por exemplo por meio de análises de perfil comportamental (PDA), que identificam o que pode ser melhorado em nossa personalidade. Kamia e Porto (2007), definem proatividade como sendo:

Um conjunto de comportamentos extra papel em que o trabalhador busca espontaneamente por mudanças no seu ambiente de trabalho, visando metas de longo prazo que beneficiam a organização. Tais comportamentos são restritos à organização e podem manifestar-se de diferentes formas no contexto de trabalho e envolvem três dimensões básicas: 1) busca ativa por oportunidades de mudança; 2) Planejamento e execução de ideias; e 3) Enfrentamento de obstáculos. (KAMIA, M, 2007).

Na vida pessoal e profissional, essa competência permite ter foco nas tarefas, atuando de forma ativa buscando maiores resultados e assumindo responsabilidades, em tempos de transformações, quem depende do ambiente externo acaba ficando para trás. Pessoas proativas identificam necessidades, antecipam os problemas e propõem soluções, o que é imprescindível para alcance de objetivos.

4. SOFT SKILLS: HABILIDADES INTERPESSOAL

A dificuldade dos jovens está relacionada a falta de experiência e de oportunidade para ingressar na carreira profissional; até mesmo para as vagas de estágio são exigidos algum tipo de experiência prática, o que acaba sendo uma barreira para a busca do primeiro emprego; sem falar da grande competição pelas vagas. Segundo: (RODRIGUES, 2008.p.15)

A maior incidência de desemprego entre os jovens é vinculada a pouca qualificação. Portanto ainda que a economia esteja aquecida ocorre um desencontro entre as necessidades do mercado e a qualidade da mão de obra. (RODRIGUES, 2008.p.15).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) contínua do IBGE, no primeiro trimestre de 2022 a taxa média de desemprego brasileira era de 11,1%, dentre essas pessoas de 18 a 24 anos chegava a 22,8%. (JORNAL DA USP, 2021). Nesse mesmo período do total de desempregados do Brasil (11,9 milhões) mais de 30% eram jovens dessa faixa etária, o que corresponde a um total de 3,6 milhões de jovens fora do mercado de trabalho, com esses dados pode-se compreender o tamanho da insegurança entre eles, todos com o mesmo objetivo, ingressar no mercado de trabalho.

Inserir jovens no mercado de trabalho ou a permanência deles dentro de uma organização, não depende apenas de uma formação acadêmica e conhecimento técnico, as exigências durante uma entrevista e para se manter dentro de uma empresa estão cada vez mais focadas nas Soft Skills (Habilidades Interpessoais) que são importantes como por exemplo, para os profissionais de recursos humanos. Viana (2015) considera que as soft skills são um diferencial em que a tomada de decisão assertiva e a comunicação eficaz diminuem a rotatividade e promove a maior satisfação no trabalho dos colaboradores.

Sendo um diferencial competitivo, compreendemos que as competências técnicas podem ser desenvolvidas de variadas formas para executar uma determinada tarefa, mas não garantem o sucesso profissional. As atuais demandas de trabalho exigem dos colaboradores a habilidade de comunicação, coordenação de

diversas tarefas, juízo de ética e facilidade para trabalhar em equipe (MARTINS, 2017).

Ter uma formação acadêmica é tão importante quanto, e desenvolver as Soft Skills é algo que precisa ser trabalhado ao longo da vida, até mesmo antes de ser inserido no mercado de trabalho. Um recrutador avalia não somente as competências técnicas, mas também as habilidades do candidato; a primeira delas é espírito coletivo (colaboração), boa comunicação, flexibilidade, proatividade, uma boa escrita, se é organizado e criativo.

Não é uma regra possuir todas essas habilidades, uma vez que pode ser adquirida com o tempo, esforço e interesse; o que não deixa de ser outro fator que vai de pessoa para pessoa, uns se interessam e outros não; muitas vezes por medo, insegurança ou timidez. Fazer uma análise de si mesmo, saber quais são os pontos fortes e pontos de melhoria para descobrir a melhor forma de trabalho, e como se desenvolver de maneira positiva são totalmente válidos.

A inteligência emocional tem grande importância no processo de adaptação, considerando que “as pessoas com prática emocional bem desenvolvida têm mais probabilidade de se sentirem satisfeitas e de serem eficientes em suas vidas, dominando hábitos mentais que fomentam sua produtividade”. A compreensão das habilidades sociais juntamente com a Inteligência Emocional faz com que os indivíduos tenham melhor desempenho e realização profissional, do mesmo modo que dá mais clareza aos seus objetivos. (GOLEMAN, 1995).

Um jovem com formação por exemplo, mas sem experiência profissional, pode usar essas habilidades interpessoais citadas acima, a seu favor; uma delas é a comunicação; quanto mais desenvolvida a comunicação verbal melhor será o desempenho profissional.

Além de enfrentar tal desafio, é necessário ter visão e atitudes que vão além do esperado, buscar conhecimento sobre as Soft Skills, elas são necessárias para que o profissional consiga atingir os seus objetivos em sua carreira profissional, e assim contribuir para o crescimento da empresa, pois trará retorno financeiro complementando o desempenho, competência e responsabilidade.

De acordo com Costa o domínio das competências interpessoais não auxilia apenas na busca pela colocação no mundo profissional, mas impulsiona sua carreira, fazendo com que seja necessário alinhar habilidades técnicas e pessoais para atingir o desenvolvimento profissional. (COSTA, N, 2015).

Habilidade é a capacidade de transformar conhecimento em ação e que resulta em um desempenho desejado. Para Katz, existem três tipos de habilidades importantes para o desempenho administrativo bem-sucedido: as habilidades técnicas, humanas e conceituais". (CHIAVENATO, 2000).

Chiavenato completa que essas três habilidades requerem certas competências pessoais para serem colocadas em ação com êxito. As competências - qualidades de quem é capaz de analisar uma situação, apresentar soluções e resolver assuntos ou problemas - constituem o maior patrimônio pessoal do administrador. O seu capital intelectual; a sua maior riqueza. (CHIAVENATO, 2000).

De acordo com as falas de Chiavenato para obter êxito nessas três habilidades citadas é necessário que haja uma constante busca por conhecimento e um olhar adiante para que se desenvolva competências que sejam duráveis sendo elas o conhecimento, a perspectiva e a atitude.

5. CONFLITO DE GERAÇÕES

A competição é uma ocorrência habitual, tanto na esfera pessoal quanto profissional. No contexto empresarial, pode surgir um "conflito de gerações", no qual indivíduos mais experientes se confrontam com jovens recém-admitidos no mercado de trabalho, as organizações estão recebendo cada vez mais indivíduos de várias idades desiguais, chegando a atingir às vezes uma diferença de mais de 40 anos entre alguns membros (LOMBARDIA, 2008a).

Nas relações interpessoais, são classificados conflitos as divergências de interesses entre as partes, de acordo com que sejam perceptíveis para os envolvidos (ROBBINS, 2005).

Em concordância com Vecchio (2008), os conflitos são resultados inevitáveis nas organizações que não são desejáveis e nem indesejáveis, com a possibilidade de gerar bons resultados se forem bem administrados ou acabam afetando o desempenho se tratados do jeito incorreto ou ignorados.

Um pensamento comum atualmente, é que os profissionais mais experientes são mais qualificados, enquanto os mais jovens são mais inovadores. No entanto, este pensamento populacional é meramente arcaico, pois um complementa o outro. É crucial, em primeiro lugar, garantir que se tenha a habilidade de obter boas oportunidades, independentemente do nível de experiência ou faixa etária. Uma das características mais importantes é a capacidade de se vender, demonstrando seus conhecimentos da melhor forma possível e mantendo uma postura e atitude profissionais.

Existem diferenças marcantes entre um jovem administrador e um experiente. Um profissional com mais experiência pode exigir um salário mais alto, procurar oportunidades em outros lugares e, portanto, abandonar a empresa, mas também tem menos chances de cometer erros. Já um jovem administrador deve aceitar, antes de tudo, que começará em um cargo de menor hierarquia e ter disposição para aprender. Ele pode ser treinado de acordo com as diretrizes da empresa e tem mais energia e disposição para crescer dentro da organização.

É importante ressaltar que ambas as gerações têm suas vantagens e desvantagens, e que a harmonização entre as diferentes idades e perspectivas é fundamental para o sucesso empresarial. Quando diversas gerações se juntam em um ambiente de trabalho as diferenças são evidentes. Cada geração se distingue da outra em várias questões como crenças, prioridades e valores, que são consequências da época em que foram criadas (ZEMKE, 2008).

De acordo com Oliveira para projetar o assunto sobre “Gerações”, é preciso que vários elementos relacionados sejam levados em consideração, um dos principais é o próprio significado da palavra. (OLIVEIRA, 2012).

A ideia das gerações, é vista por muitas pessoas e estudiosos em geral como a separação da sociedade pela faixa etária. Mas, com o passar do tempo, muitos pesquisadores viram que não era tão simples assim, e que é necessário analisar e identificar outros fatos que influenciam na formação do comportamento humano, como o contexto histórico, econômico, social, cultural em que viveram, além da estrutura familiar, educação, entre outros.

No cenário atual de nossa sociedade existe o convívio de cinco gerações: Veteranos, *Baby Boomers*, Geração X, Geração Y e Geração Z:

Baby boomers: são os nascidos entre 1940 e a metade da década de 1960. Viveram com uma educação mais rígida e tocada em disciplina, iniciaram o trabalho cedo por necessidade e sem muitas opções.

Geração X: nasceram depois dos *boomers*, entre 1965 e o fim da década de 70's ou início dos anos 80. Passaram por mais mudanças e revoluções, tornando-se mais ambiciosos. Tiveram preparo acadêmico e procuram equilíbrio entre o pessoal e profissional.

Geração Y: ou os *millennials*, na ordem cronológica estão entre os anos 1980 e 2000. Tiveram mais acesso e contato com a tecnologia, os cenários econômicos e políticos mais favoráveis e puderam escolher profissões alinhadas com seus valores, sendo mais ansiosos e mudam de emprego com maior frequência.

Geração Z: nascidos a partir de 1997 até 2010, são os nativos digitais, acompanham acontecimentos em tempo real, comunicam-se intensamente pelos

meios digitais. São multifocais e aprendem de várias maneiras, usando muitas fontes e objetos diferentes de aprendizagem.

Nas organizações, há principalmente o convívio de três, *Baby boomers*, Geração X e a Geração Y. A geração Z encontra-se adentrando agora no mercado de trabalho, aos 16 anos, com a função de jovem- aprendiz, os Veteranos encontram-se já aposentados, por estarem com mais de 70 anos.

6. CONFLITO DE GERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

No cenário atual das empresas, é comum que as gerações *Baby boomers*, X e Y trabalhem em cooperação, formando um ambiente com colaboradores em que os objetivos, crenças, valores, propostas e estilos são os mais variados possíveis. Essa diversidade aumenta a probabilidade de desentendimento entre os indivíduos. Todavia, segundo Dos Santos, entre gerações a muito mais convergência do que divergência e conflitos. (DOS SANTOS, 2014).

As diferenças entre as gerações fazem com que seja necessário o mercado compreender as suas motivações, comportamentos, valores, além do que é comum entre essas gerações e quais são específicas, auxiliando as organizações a atraírem, reterem e desenvolverem profissionais engajados e alinhados com os valores organizacionais (SCHEFER; GARRAFA, 2015). Cada uma das gerações traz consigo particularidades e vivências diferentes que compõem a rotina.

O método organizacional, impacta diretamente na vida social e no contexto econômico, o trabalho tem uma posição de suma importância na sociedade atual, tornando-se o centro da vida de muitos indivíduos. Compreender como gerenciar este relacionamento entre as gerações, dentro das organizações, é muito importante para visualizar as mudanças que estão ocorrendo atualmente. A chegada da Geração Z vem tendo influência na forma de agir e pensar dos outros grupos de gerações que buscam se adaptar às novas tecnologias de que os jovens têm trazido.

Indivíduos nascidos em diferentes épocas possuem diferentes formas de agir devido a vários motivos, que vão desde a estrutura familiar ao contexto social que estão inseridos (STRAUSS, HOWE, 1991). Características como as relações com os colegas de trabalho, perfil desejado de liderança, entendimento da função, da organização e do tempo dedicado ao trabalho, são captados e vivenciados de forma diferente por cada geração (GORZONI, 2010).

A geração dos *Baby Boomers*, tem como característica no ambiente de trabalho a necessidade por empregos fixos e estáveis, atualmente são vistos ocupando cargos de gerência e diretoria, pois no geral são os mais antigos em quesito do tempo de

trabalho nas organizações. Por terem o papel de cargos de chefes, chocam diretamente contra as gerações mais jovens principalmente em relação aos seus ideais, o que causa um contraste de comportamento e valores (APRIGIO, 2013). São indivíduos mais pacientes, aguardam o sucesso e tornaram-se mentores para profissionais de gerações sucessoras. Foi a geração que fundou as culturas corporativas que nos dias de hoje ainda são seguidas nas empresas (OLIVEIRA, 2010).

A geração X já se tornou mais voltada para realizações no trabalho, com mais desenvolvimento profissional e busca por uma carreira sólida, o cenário político e econômico era instável, fazendo com que o jovem buscasse por estabilidade financeira e segurança profissional, tornando-se mais comprometido com as organizações em que atuava. Essa geração foi reconhecida por trabalharem mais para poderem guardar reservas no caso de futuras crises que pudessem vir a acontecer. Compreenderam mais a hierarquia e demonstram respeito maior aos superiores, visto até hoje nas organizações sendo profissionais mais analíticos, atentos aos detalhes (APRIGIO, 2013). São características que tornaram o profissional desta geração ser mais apegado a cargos, mesmo tendo capacidade de adaptação, são vistos com uma postura mais rígida. As organizações vêm passando cada vez mais por mudanças de tecnologia, fazendo com que esse profissional se adapte a nova forma, mas muitos ainda não possuem o desejo de inovar constantemente, o que reflete em um profissional mais resistente ao ambiente de trabalho (LOMBARDIA, 2008b).

Já na Geração Y, tem valores e ideais diferentes de todas as outras gerações, levando o mercado de trabalho a adaptar-se a um jovem profissional multifuncional, com capacidade de comunicar-se em diversas áreas, pois possuem visão de mundo mais aberta, mas com dificuldade para focar em um objetivo específico. A ansiedade tornou-se o maior “defeito” dessa geração, ocasionada a partir de sentirem sempre a necessidade de serem ágeis quanto as informações. Buscam o crescimento profissional de forma acelerada e, o sucesso é o mais importante é acabam se frustrando quando não conseguem avançar de cargo de forma rápida e buscam receber feedbacks o tempo todo (APRIGIO, 2013), para se sentirem reconhecidos.

Ultimamente se tornou comum vermos jovens da Geração Y assumindo coordenação, liderança e gestão, apesar de serem menores em quantidade comparados com gestores de gerações anteriores. O grande objetivo dos profissionais dessa geração é chegar a cargos mais altos na hierarquia e liderar equipes e junto com essas atribuições vem o desafio de lidar com as gerações anteriores e futuras. No mercado de trabalho é visível como essas gerações interagem e buscam ajustar-se para melhorar o funcionamento da organização. O desafio vem sendo cada vez maior, para todas as gerações, todos possuem expectativas quando se trata do próprio trabalho e da forma como deve ser realizado (OLIVEIRA, 2012).

No mundo profissional, a geração Z é marcada pelo imediatismo, fazendo com que a hierarquia vertical não faça mais sentido (MAURER, 2013). Se comunicam com os seus superiores como colegas, o que nunca existiu nas gerações anteriores, onde acima de tudo respeitavam a hierarquia, o que ainda é visto na Geração Y. Os veteranos chegam ao mercado por meio de estágios e trainees em busca de organizações com posturas ativas e que proporcionem evolução para suas características pessoais, como abertura ao diálogo, globalidade, tornando o mundo sem barreiras sociais, econômicas e culturais.

7. MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho para administradores é um tema relevante e atual, pois esta é uma área que vem ganhando destaque nos últimos anos. Segundo o último levantamento realizado pelo CFA – Conselho Federal de Administração, juntamente com os CRAs – Conselhos Regionais de Administração, existem atualmente no Brasil mais de 390 mil Administradores registrados no Sistema CFA/CRAs, entre pessoas físicas e jurídicas. (RESPOSTA SUGERIDA, 2020).

O ramo para os administradores é bastante abrangente e disponibiliza várias oportunidades em várias áreas e setores, afinal todos os departamentos precisam de profissionais especializados em gestão. De acordo com site Pravalter essa versatilidade é o que aumenta a empregabilidade podendo trabalhar em empresas públicas, privadas, startups e como consultores autônomos. (PREVALER, 2022).

Vale destacar as áreas que oferecem melhor oportunidades como: consultoria, finanças, auditoria, Marketing Digital, Recursos Humanos, planejamento estratégico, entra outras. Além disso, dependendo do nível de especialização e o estado em que a pessoa atua, a média salarial entre sudeste, sul, norte e centro-oeste é de R\$5.500 mensais. (PRAVALER, 2022).

É importante destacar também que, além de uma boa formação acadêmica, os profissionais de Administração devem investir em cursos de especialização e atualização, a fim de acompanhar as tendências do mercado e se destacar em suas áreas de atuação.

Mas afinal se a administração é uma área bastante versátil que abrange diversas atividades dentro das organizações, porque mesmo com tanta diversidade, muitos jovens administradores encontram dificuldades em iniciar suas carreiras no mercado de trabalho.

As mudanças no mundo do trabalho, tais como a globalização, a tecnologia e a flexibilização das relações trabalhistas, têm gerado novas demandas e desafios para os profissionais, inclusive para os administradores.

Além disso, os jovens administradores também podem enfrentar dificuldades devido à falta de experiência prática, muitos recém-formados possuem um

conhecimento teórico sólido, mas podem ter dificuldades em aplicar esse conhecimento na prática, o que pode ser um obstáculo para conseguir uma posição no mercado de trabalho.

Outro fator que pode influenciar é a concorrência acirrada no mercado de trabalho. Chiavenato (2014, p.129) considera que “o mercado de trabalho é composto pelas ofertas de oportunidades de trabalho oferecidas pelas organizações e é influenciado por vários fatores, podendo apresentar situações que variam da oferta à procura de emprego”. Nesse contexto, é importante que os jovens administradores se destaquem, desenvolvendo habilidades e competências que os tornem mais atraentes para as empresas. (CHIAVENATO, 2014).

Diante desses desafios, é importante que os jovens administradores se preparem de forma adequada para ingressar no mercado de trabalho. A formação acadêmica é apenas o primeiro passo, sendo necessário buscar experiências práticas por meio de estágios, participação em projetos e outras oportunidades que possam enriquecer seu currículo. Além disso, é fundamental que os jovens administradores invistam em sua formação, buscando se atualizar constantemente e desenvolver habilidades que sejam valorizadas pelas empresas.

8. EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO NA ATUALIDADE

Atualmente, o mercado de trabalho requer dos profissionais uma série de habilidades e competências além do conhecimento técnico em sua área de atuação. Segundo Durand (1998 e 1999) apud Vieira (2002) a competência é baseada em três dimensões – Knowledge, Know-How and Attitudes (conhecimento, habilidade e atitude), englobando não somente as questões técnicas, mas também de cognição, necessárias à execução de um determinado trabalho.

A junção das três iniciais (CHA) é tudo o que uma função/cargo de uma empresa exige para que o serviço/produto seja bem administrado e de boa qualidade. No entanto, estas atribuições precisam estar bem definidas e atualizadas. Rabaglio (2001), define significados para essas letras, assim como segue:

- C = Saber (conhecimentos adquiridos no decorrer da vida, nas escolas, universidades, cursos etc., ex: Conhecimento da concorrência e técnicas de negociação);
- H = Saber fazer (capacidade de realizar determinada tarefa, física ou mental, ex: Análise da concorrência e negociação);
- A = Querer fazer (comportamentos que temos diante de situações do nosso cotidiano e das tarefas que desenvolvemos no nosso dia a dia, ex: Participar da concorrência e fazer negociações).

Para Boog et al. (2002), o treinamento é uma ferramenta que proporciona o aperfeiçoamento ou a inclusão de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes, sendo que este conjunto de características combinado pode trazer grande vantagem competitiva para as empresas.

É importante que os profissionais tenham capacidade de se comunicar efetivamente, trabalhar em equipe, liderar, resolver problemas e ter pensamento crítico. As empresas estão buscando cada vez mais profissionais que sejam adaptáveis, inovadores e capazes de lidar com mudanças constantes. É essencial que os profissionais possuam habilidades de aprendizado rápido e atualização constante para se manterem relevantes no mercado de trabalho atual.

Com o avanço da tecnologia e da transformação digital, as empresas estão buscando profissionais com habilidades em tecnologia e ferramentas digitais. É importante que os profissionais tenham capacidade de trabalhar remotamente e gerenciar equipes virtuais em um mundo cada vez mais conectado. Por fim, as empresas valorizam profissionais com valores éticos e morais sólidos, que estejam comprometidos com a sustentabilidade e responsabilidade social.

Além das habilidades e competências mencionadas, outras características são valorizadas pelo mercado de trabalho atual, tais como:

- Inteligência emocional: a capacidade de gerir emoções próprias e alheias, de forma a lidar com situações de conflito e estresse de forma produtiva e saudável;

Goleman (2007), em seus estudos, demonstra que a Inteligência Emocional irá definir nossa capacidade para aprender os princípios do autoconhecimento, autodomínio e controle emocional. O êxito na aplicação destas habilidades pelo indivíduo será a tradução de suas capacidades pessoais e profissionais. Ainda segundo o autor:

Inteligência Emocional é a capacidade de criar motivações para si próprio e de persistir num objetivo apesar dos percalços; de controlar impulsos e saber aguardar pela satisfação dos seus desejos; de se manter em bom estado de espírito e de impedir que a ansiedade interfira na capacidade de raciocinar; de ser empático e autoconfiante (GOLEMAN, 2007, p. 58).

- Visão sistêmica: a habilidade de entender as interações e relações entre diferentes elementos de um sistema, de forma a propor soluções mais abrangentes e integradas;
- Empreendedorismo: a capacidade de identificar oportunidades de negócio, de inovar e de criar soluções que agreguem valor ao mercado;

O empreendedorismo não é um assunto novo ou um modismo, ele existe desde a primeira ação humana inovadora, com o objetivo de melhorar as relações do homem com os outros e com a natureza. “Os indivíduos são atraídos para o empreendimento por inúmeros incentivos prazerosos ou recompensas.” (LONGENECKER; MOORE; PETTY, 2004, p. 6).

- Flexibilidade cognitiva: a habilidade de se adaptar a novas situações, de se reinventar e de lidar com mudanças de forma rápida e efetiva.

Além disso, vale lembrar que as exigências do mercado de trabalho podem variar de acordo com a área de atuação e com as demandas específicas de cada empresa. É importante que os profissionais estejam sempre atentos às tendências e às transformações do mercado, buscando se atualizar e se desenvolver constantemente. A formação de uma rede de contatos profissionais (networking) também pode ser uma estratégia importante para se manter atualizado e ampliar as oportunidades de carreira.

9. QUESTÕES SOBRE GÊNERO E RAÇA NAS ORGANIZAÇÕES

A diversidade e a inclusão também são importantes, buscando equipes com diferentes experiências, origens e perspectivas para criar ambientes de trabalho mais criativos e inovadores.

Porém conforme o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (REZENDE, TAFNER, 2005), o mercado de trabalho é a dimensão mais importante da vida social, mas é notadamente marcada pelas desigualdades de gênero e de raça. Ocupando lugar fundamental na organização da sociedade, tanto na produção de bens e serviços para coletividade como na autonomia econômica. O ambiente de trabalho, portanto, pode ser um reprodutor de injustiças e desigualdades sociais e ainda gerar outras formas de assimetrias.

Pesquisas recentes (PNAD, 2013; ETHOS, 2016) demonstram que estas disparidades vêm diminuindo, possivelmente pelas lutas, reivindicações e protestos organizados por movimentos sociais, expondo a realidade de que existe a discriminação, comprovada pelas pesquisas. Neste cenário, as organizações também têm papel social importantíssimo nesse "compromisso" de promover um ambiente onde o respeito à diversidade seja levado a sério para construirmos uma sociedade mais justa. Além do mais, essas empresas poderiam inclusive usufruir do aspecto positivo da diversidade na organização, uma vez que a diversidade nas organizações possibilita uma visão mais ampla dos desafios e, em consequência, possibilitaria soluções diversas e estratégias inovadoras para suas resoluções, aumentando assim a produtividade e a competitividade.

Nota-se que grandes organizações estão atentas à imagem que suas marcas passam a seus clientes no que se refere à responsabilidade com um mundo melhor e uma sociedade mais justa. Desta forma buscam maneiras de se destacarem no mercado competitivo em que estão inseridas. De acordo com Myers (2003), "Algumas empresas no Brasil estão desenvolvendo iniciativas em favor da diversidade que visam à inclusão de afrodescendentes, entre outros grupos historicamente discriminados, no mercado de trabalho". Mas ainda fica a dúvida da efetividade destas ações.

Segundo Ferreira (2015), a diversidade nas organizações é um tema que tem sido discutido por diversos autores, e dentre os assuntos mais relevantes presentes nos estudos brasileiros estão a presença de negros, mulheres, portadores de necessidades especiais e pessoas com diferentes orientações sexuais.

É interessante trazer este tema da diversidade para o mundo das organizações porque, ao longo da história, sempre foram taxadas por valorizarem o lucro em primeiro lugar, tratando os trabalhadores como apenas um recurso.

Foi um caminho longo para que as grandes corporações entendessem que o sucesso está diretamente ligado à gestão das pessoas que atuam na organização, como profissionais com competências a serem reconhecidas e desenvolvidas independente de sua raça, gênero ou orientação sexual.

São muitos os preconceitos que podem ser analisados no contexto organizacional, as disparidades referentes à remuneração e cargos para essas pessoas ainda são facilmente observadas em grande parte das organizações do país, como demonstram a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS - Ministério do Trabalho, 2017) e a Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira - Pesquisa 2016 (IBGE) que tem como fonte de informação a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio (PNAD) e o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas

As justificativas para a ocorrência/permanência das assimetrias são as mais diversas, como a falta de especialização e o nível de instrução, todavia observa-se que, com o mesmo grau de instrução, ainda persistem as disparidades entre brancos e negros e entre homens e mulheres; logo se pode concluir que se trata de um problema social e cultural de discriminação.

10. DISTÚRBIOS MENTAIS OCACIONADO PELA PRESSÃO DO PRIMEIRO EMPREGO NA ÁREA DESEJADA, APÓS A FORMAÇÃO

A transição para a expectativa pelo primeiro emprego na área desejada pós formação, pode ser um momento estressante para muitas pessoas e, em alguns casos, pode levar a problemas de saúde mental. A pressão para se adaptar rapidamente a um novo ambiente de trabalho, aprender novas habilidades e lidar com novas responsabilidades pode ser esmagadora para algumas pessoas, especialmente aquelas que não têm experiência prévia no mercado de trabalho.

“A saúde mental está baseada em certo grau de tensão, tensão entre aquilo que já se alcançou e aquilo que ainda se deveria alcançar, ou o hiato entre o que se é e o que se deveria ser.” – Viktor Frankl (Durante as décadas de 1905 e 1997, o neuropsiquiatra Viktor Frankl, pág. 1). (PENSADOR, 2023).

Os distúrbios mentais que podem ser causados pela pressão do emprego desejado podem incluir ansiedade, depressão, estresse e até mesmo síndrome de *burnout*, com isso afetando cada vez mais a saúde mental do indivíduo. A ansiedade é comum quando se trata de enfrentar novas situações, e o emprego pode ser uma das mais desafiadoras. A depressão pode ser desencadeada por sentimentos de inadequação, pressão e até mesmo o isolamento na insatisfação pela procura por uma vaga.

O estresse também é comum, especialmente quando há prazos a cumprir com a suas responsabilidades, como contas, despesas de casa, entre outras obrigações necessárias. A síndrome de *burnout* pode ocorrer quando o indivíduo se sente exausto emocionalmente, desmotivado, e com o esgotamento físico abalado e quando se sente incapaz de lidar com os novos desafios propostos, para Varella (2011) a síndrome de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano. (ANAMT, 2017).

Varella, informa em seu blog que o transtorno está registrado no grupo 24 do CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) como um dos fatores que influenciam a saúde ou o contato com serviços de saúde, entre os problemas relacionados ao emprego e desemprego.

Fato esse que está relacionado a busca estressante dos jovens recém-formados por uma vaga de emprego na área tão desejada. É importante nesse período de estresse desenvolver resiliência pois é a capacidade de lidar com as situações difíceis, e a superar obstáculos. Quando se trata de lidar com esses distúrbios mentais, ser forte e ter resiliência pode ajudar uma pessoa a enfrentar os desafios associados a esses distúrbios, tais como sintomas incômodos, reações adversas e as limitações que pode ocorrer no desenvolvimento diário.

“Resiliência é continuar numa constante transformação diante de todas as pressões presentes. É o sentido máster da resignificação”.
(PEDREIRA, 2023).

Para ajudar a lidar com esses distúrbios mentais, é importante não só ter resiliência mais sim buscar ajuda profissional de um psicólogo ou psiquiatra. Além disso, é importante ter uma rede de apoio composta por amigos, familiares e colegas que possam ajudar a aliviar a pressão e o estresse associados ao tão desejado emprego. Também é fundamental adotar estratégias de autocuidado, como manter uma rotina de sono adequada, praticar atividade física regularmente, alimentar-se bem e reservar tempo para hobbies e atividades de lazer que ajudem a relaxar e recarregar as energias e assim se tornar cada vez mais forte e firme para aguentar todos os processos exaustivos, buscando dessa forma sempre evoluir e atingir todos os objetivos.

11. APOIO DA FAMÍLIA NA PROCURA POR OPORTUNIDADE DE EMPREGO

Com toda a pressão e expectativa para obter uma oportunidade de emprego na qual é muito desejada o apoio da família pode ser extremamente importante nessa busca tão estressante. A procura por trabalho pode ser um processo muito delicado e muitas vezes solitário, e ter o apoio emocional da família pode fazer toda a diferença.

De acordo com o site CIEE as empresas procuram por colaboradores responsáveis, íntegros, respeitosos e comprometidos com as atividades, competências estas que são desenvolvidas no âmbito familiar com o auxílio e participação da família, preparando-os para formação profissional. (CIEE, 2019).

Algumas maneiras em que a família pode apoiar na procura por um emprego incluem, oferecer suporte emocional pois como já citado, procurar emprego pode ser uma experiência frustrante e desanimadora, especialmente se a pessoa está há muito tempo procurando. A família pode oferecer suporte emocional, encorajando e motivando a pessoa a continuar sua busca.

Compartilhar as oportunidades também pode ser de grande ajuda, já que família pode estar ciente de vagas de emprego ou oportunidades de networking que podem ser relevantes para a pessoa em busca de trabalho. Compartilhar essas informações pode ajudar a ampliar as opções de emprego, ou até mesmo a indicação de um conhecido em alguma área da empresa que precise do perfil da pessoa em questão.

Praticar entrevistas pode contribuir de maneira muito positiva, a família pode ajudar a pessoa a praticar suas habilidades de entrevista, fazendo perguntas e fornecendo feedback construtivo, através disso buscando sempre se aperfeiçoar da melhor maneira.

Oferecer ajuda prática, a família pode ajudar a pessoa na preparação de currículos, na criação de perfis em sites de emprego, ou em outras tarefas práticas relacionadas à busca de emprego.

A psicóloga Michele Maba, por sua vez, ressalta que essas relações também configuram o modo como a experiência profissional será vivenciada, seja no

relacionamento com chefes, pares ou subordinados. “Se um jovem entende que um determinado ambiente de trabalho é tóxico, é porque ele sabe o que é um ambiente não tóxico, porque experimentou isso em suas relações em casa”, comenta a psicóloga. “Mas se essa pessoa saiu de um lugar onde há uma bagunça emocional, ela pode às vezes se sujeitar a relações abusivas, ou ela mesmo ser agressiva e acabar perdendo boas relações com profissionais ao seu redor por conta disso”. (SEMPRE FAMILIA, 2022).

Então já realizado a conquista de um emprego, esse incentivo dado pela família durante esse processo pode contribuir para o crescimento pessoal e moral do indivíduo, além de oferecer benefícios para todos, já que algumas das despesas pode ficar por conta do jovem em questão. Esse apoio pode ajudar inclusive na hora de se reestabelecer na vaga, já que terá uma visão ampla de como deve se comportar no ambiente de trabalho, e terá em mente como primordial o trabalho em equipe, já que foi um mérito de todos os envolvidos.

Dessa maneira é possível analisar que tem uma ampla rede de informações, no qual a família pode contribuir para o sucesso do indivíduo, são fundamentos que estão no alcance de todos, desde que se tenha foco, determinação e força de vontade, desse modo todos evoluem de forma positiva

12. DIFICULDADES PARA ELABORAR UM CURRÍCULO EM POTENCIAL

Outro requisito fundamental para quem nunca trabalhou, ou para quem é recém-formado, elaborar um currículo é algo realmente complicado, já que são poucas as experiências que podem ser listadas para impressionar os recrutadores.

Algumas dicas são fundamentais seguir para a elaboração de um currículo em potencial, pois além de ser algo extremamente importante para a primeira impressão é também uma carta de entrada, onde os recrutadores terão acesso há um resumo profissional e pessoal e através disso chegar ao primeiro passo, que é a oportunidade de conhecer pessoalmente o selecionado, e assim quem sabe ofertar a oportunidade de uma vaga de emprego na área pretendida.

“Não se limite. Muitas pessoas limitam as próprias capacidades. Você pode ir tão longe quanto a mente permitir”. (KAY, 2023).

Além disso, ao colocar as suas experiências no papel, faça isso de forma organizada e que facilite a leitura dos recrutadores. Também tome muito cuidado com os erros de português, pois eles podem eliminá-lo de processos seletivos.

Informações pessoais: Comece com seu nome completo, endereço, telefone e e-mail. Certifique-se de que essas informações estão atualizadas e sejam profissionais.

Objetivo: Escreva um objetivo claro e conciso que indique o tipo de trabalho que você está procurando e suas principais habilidades.

Formação acadêmica: Inclua sua formação acadêmica, começando pelo mais recente. Inclua o nome da instituição, o curso e o ano de conclusão.

Experiência profissional: Liste suas experiências de trabalho anteriores em ordem cronológica inversa (do mais recente para o mais antigo). Inclua o nome da empresa, cargo, período trabalhado e principais responsabilidades.

Habilidades: Destaque suas habilidades relevantes para a posição que está procurando. Isso pode incluir habilidades técnicas, habilidades interpessoais e habilidades de liderança.

Cursos e certificações: Se você tiver feito algum curso ou possui alguma certificação, liste-os em ordem cronológica inversa.

Idiomas: Se você fala algum outro idioma, liste-o e indique seu nível de proficiência.

Referências: Informe que pode fornecer referências, caso seja necessário.

Lembre-se de que seu currículo deve ser fácil de ler e bem-organizado. Use fontes profissionais e não exagere nas cores ou design. Revise o documento várias vezes para garantir que não haja erros de ortografia ou gramática. E por último, personalize seu currículo para cada vaga que se candidatar, destacando suas habilidades e experiências relevantes para a posição, é importante que não minta, pois isso pode te prejudicar caso seja selecionado.

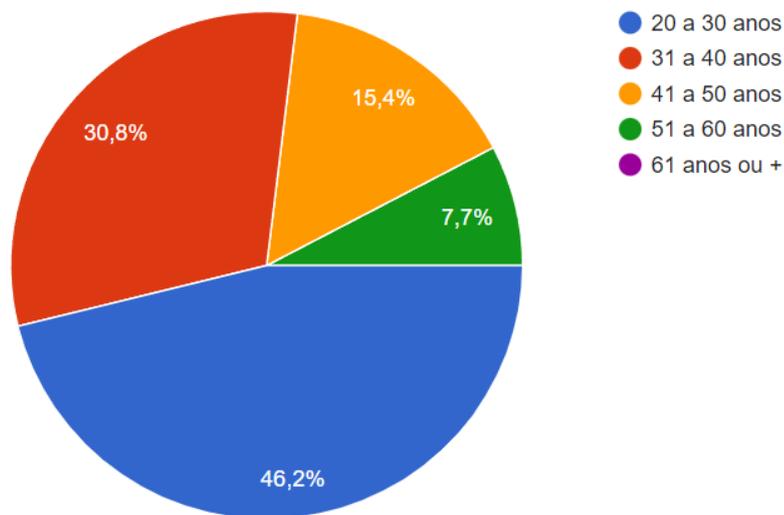
“Oportunidades não acontecem simplesmente, nós as criamos”.
(O EXPLORADOR, 2019).

Através desse pensamento de Chris Grosser, deve se ter em mente que as oportunidades não aparecem simplesmente do nada, e sim criamos as possibilidades para que elas aconteçam, ou seja o sucesso depende somente de nós mesmo e de mais ninguém.

13. PESQUISA DE CAMPO

Após pesquisas com colaboradores que exercem cargos superiores em empresas, temos os seguintes dados:

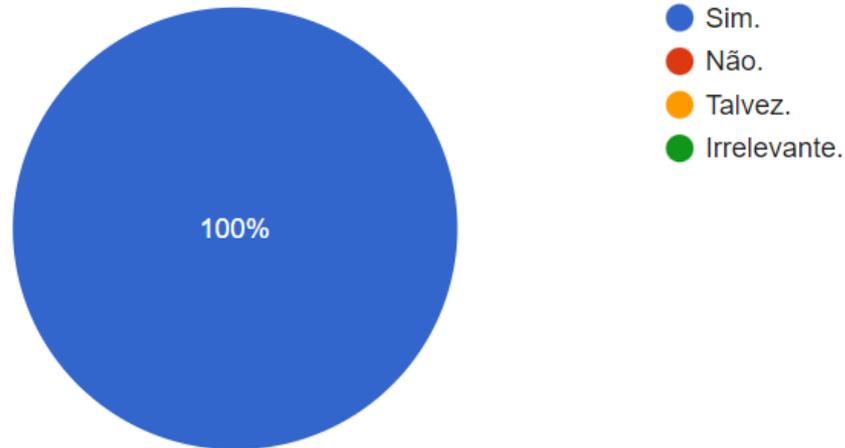
Figura 1 - Faixa etária.



Fonte: As Autoras, 2023.

A faixa etária (Figura 1) é um dos principais dados em uma pesquisa, além de ter uma análise, é de extrema importância. Neste caso, o gráfico mostra que 46,2% das pessoas que responderam são de 20 a 30 anos, exercendo cargos devidamente superiores em uma empresa, visando uma boa oportunidade para futuros jovens adultos.

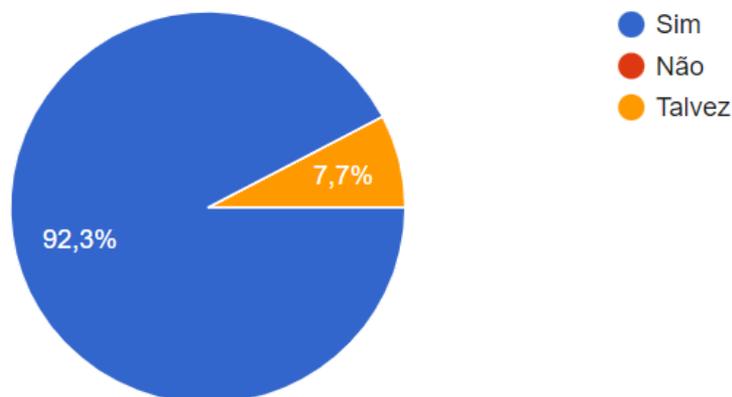
Figura 2 - Apoio aos jovens no mercado de trabalho.



Fonte: As Autoras, 2023.

Esta pergunta foi feita para saber se os colaboradores apoiariam a esta juventude e o gráfico aponta resultados positivos. Todos que responderam, seguram seu apoio aos jovens administradores ingressantes no mercado de trabalho. (Figura 2).

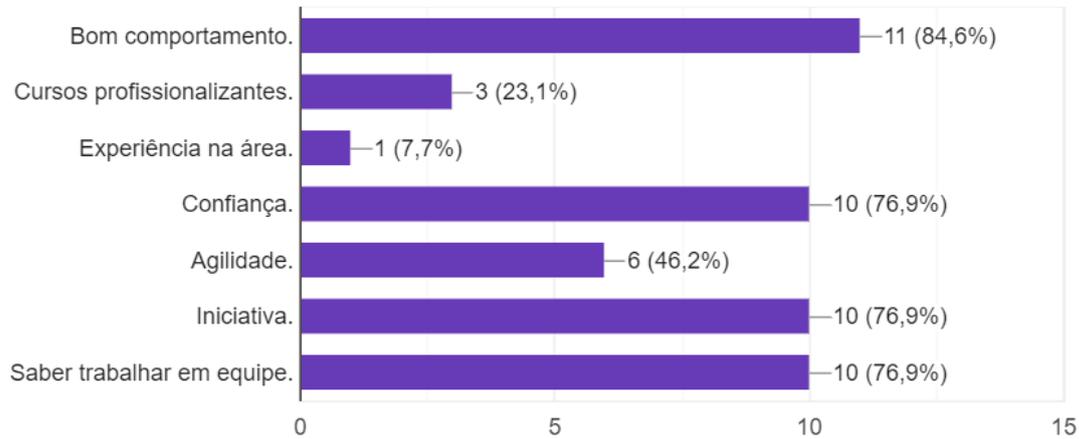
Figura 3 - Contratação de jovens no mercado de trabalho.



Fonte: As Autoras, 2023.

O objetivo desse gráfico é mostrar se as empresas contratariam estes jovens iniciantes, novamente o resultado foi positivo, com 92,3% das empresas que contratariam a eles. (Figura 3).

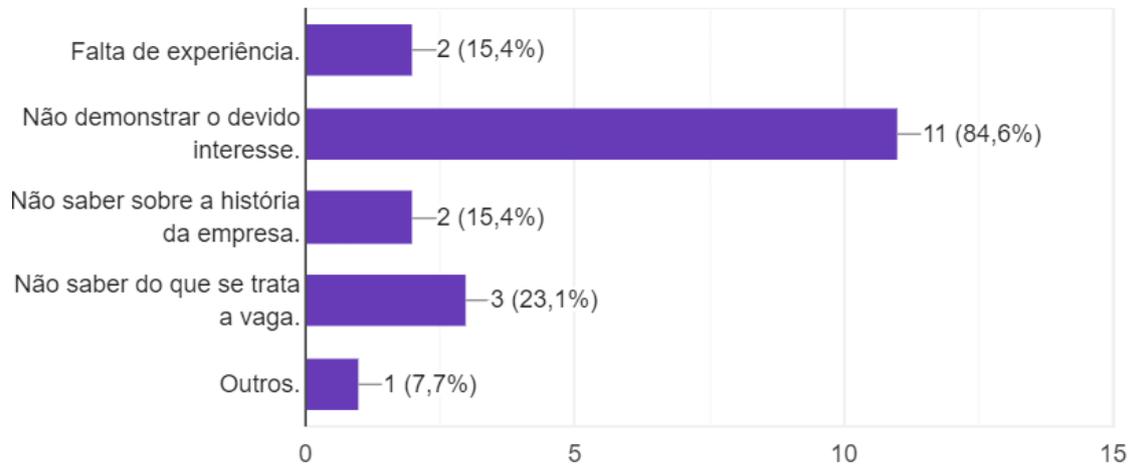
Figura 4 - Critérios na contratação de funcionários.



Fonte: As Autoras, 2024.

Mudando um pouco do foco dos jovens, uma das coisas importantes é saber quais são as exigências do lado do contratante. Este gráfico mostrou que bom comportamento, confiança, iniciativa e saber trabalhar em equipe torna cabíveis as necessidades do mercado atual. (Figura 4).

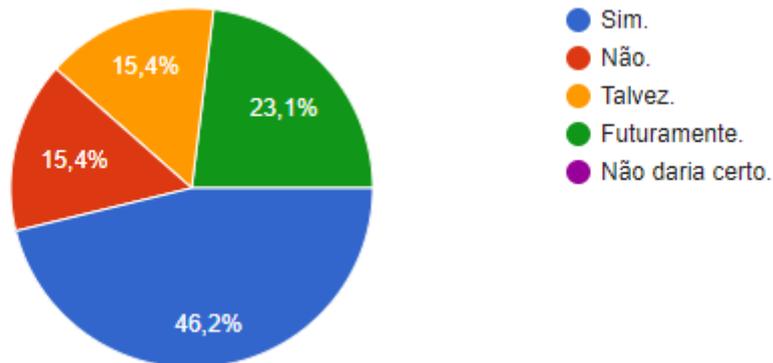
Figura 5 - O que não levariam a contratar jovens recém-formados.



Fonte: As Autoras, 2023.

Outra pergunta de grande importância, seria o que não levaria a contratar ou o desinteresse de empregar o jovem recém-formado. O mais cogitado foi não demonstrar interesse na vaga ou até mesmo na empresa, pois sem interesse particular deste, pode acabar não se dando bem no trabalho. (Figura 5).

Figura 6 - Existe ou pensa em ingressar algum projeto na sua empresa para ajudar jovens iniciantes no mercado de trabalho?



Fonte: As Autoras, 2023.

Esta pergunta faz termos uma visão mais abrangente dos jovens ingressando no mercado e suas oportunidades. No gráfico mostra que parte dos questionados já tem ou pensam em projetos para esta inclusão, porém, alguns não teriam ou ainda estão cogitando uma possibilidade. (Figura 6).

14. CONCLUSÃO

No cenário atual do mercado de trabalho, é fundamental que os jovens estejam preparados para alcançar seus objetivos e ter a chance de crescer nas áreas em que se formaram. O tema deste trabalho é " Os Desafios dos jovens administradores no mercado de trabalho". Para realizar essa pesquisa, coletamos informações por meio de experiências compartilhadas pelos próprios alunos, pesquisas na internet e através de questionários. O mercado está cada vez mais exigente em relação à experiência, fazendo com os jovens cada vez mais possuam maiores experiências. Os novos administradores precisam ter um domínio de conhecimentos específicos e demonstrar competências essenciais, como ética, comprometimento e profissionalismo. Os alunos consideram que o curso atendeu satisfatoriamente às suas expectativas. No entanto, fica evidente que os estudantes estão insatisfeitos com a falta de oportunidades no mercado de trabalho devido à falta de experiência na prática já que algum conhecimento se possui de fato.

15. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAMT. **Síndrome de burnout: Do entusiasmo ao esgotamento profissional**. 15 dez. 2017. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/12/15/sindrome-de-burnout-do-entusiasmo-ao-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 31 mai. 2023.

APRIGIO, B. T. **Gerações no mercado de trabalho: Geração y**. Revista de Administração do Unisal, 3(3). 2013.

BOOG, Gustavo & Magdalena. **Manual de gestão de pessoas e equipes**. 1ª edição – Editora: Gente, São Paulo, 2002.

CIEE. 2019. **Entenda a importância da família na formação profissional dos jovens**. Disponível em: <https://www.cieepr.org.br/entenda-a-importancia-da-familia-na-formacao-profissional-dos-jovens/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Editora Campus. 2000.

CHICO TERRA. **Jovens ainda enfrentam dificuldade para entrar no mercado de trabalho**. 2014. Disponível em: <https://chicoterra.com/2014/04/29/jovens-ainda-enfrentam-dificuldades-para-entrar-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

COSTA, N. **A Importância das Competências Transversais (Soft Skills) na Formação do Engenheiro**. Projeto de Monografia (Universidade de São Paulo). São Paulo, 2015.

DOS SANTOS, I. C et al. **Percepções sobre conflitos entre gerações no ambiente de trabalho: uma breve análise sobre os Baby Boomers e gerações subsequentes**. Revista Científica Hermes, n. 11, 2014. p. 26-46.

DURAND, T. **Forms of incompetence**. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON COMPETENCE-BASED MANAGEMENT, 4. 1998, Oslo. Proceedings... Oslo: Norwegian School of Management, 1998.

SEMPRE FAMILIA. 2022. **Como a família faz a diferença na hora da entrada no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.semprefamilia.com.br/pais-e-filhos/como-a-familia-faz-a-diferenca-na-hora-da-entrada-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 13 abr. 2023.

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. 10. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.

GOLEMAN, D; et. al. **Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser**. 1ª ed. São Paulo: Objetiva, 1995.

GORZONI, P. **Admirável Trabalho Novo?** Os impactos econômicos e sociais das mudanças no mundo do trabalho e a posição de especialistas e profissionais diante dessas transformações. *Sociologia Ciência e Vida*, São Paulo, n. 27, p. 26-37, jan. 2010.

JORNAL DA USP. **Desemprego entre os jovens aponta mercado de trabalho desafiador**. 06 abr. 2021. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/desemprego-entre-os-jovens-aponta-mercado-de-trabalho-desafiador/>. Acesso em: 06 mar. 2023.

KAMIA, M. (2007). **Valores pessoais como antecedentes do comportamento proativo nas organizações**. Dissertação de Mestrado não publicada. Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas. Universidade Presbiteriana Mackenzie.

KAY, Mary. **Não se limite**. 19 fev. 2023. Disponível em: <https://citacoes.in/citacoes/573126-mary-kay-ash-nao-se-limite-muitas-pessoas-se-limitam-ao-que-el/>. Acesso em: 22 abr. 2023.

LEAL, ALINE. **Pesquisa mostra preocupação de estudantes com mercado de trabalho**. Alunos avaliam o modelo do novo ensino médio como positivo. 26 out. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2021-10/pesquisa-mostra-preocupacao-de-estudantes-com-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 15 mar. 2023.

LOMBARDIA, P.G.; STEIN, G.; PIN, J.R. **Políticas para dirigir a los nuevos profesionales: motivaciones y valores de la generacion Y.** Madrid: Universidad de Navarra. 2008a.

LOMBARDIA, P. G. **Quem é a geração Y?** HSM Management, n.70, p.1-7. Set. - Out. 2008b.

MAURER, A. L. **As gerações Y e Z e suas âncoras de carreira: contribuições para a gestão estratégica de operações.** 2013.

MENEZES, Wilson; RODRIGUES, Joilson. **Desemprego volta a subir em Salvador.** À Tarde, Salvador, 25 jul. 2008, p. 15.

OLIVEIRA, S. **Geração Y: Ser potencial ou ser talento? Faça por merecer.** São Paulo: Integrare. 2010.

OLIVEIRA, S. **Jovens para sempre: Como entender os conflitos de gerações.** São Paulo: Integrare. 2012.

O SEU DINHEIRO VALE MAIS. **As dificuldades dos jovens para entrar no mercado de trabalho. A falta de experiência é só um dos desafios. Conheça a solução e uma iniciativa exemplar.** 19 set. 2022. Disponível em: <https://www.oseudinheirovalemais.com.br/as-dificuldades-dos-jovens-para-entrar-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 06 mar. 2023.

OUTHWAITE, W.; BOTTOMORE, T. (Org). **Dicionário do pensamento social do século XX.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar. 1996.

O EXPLORADOR. **Oportunidades não acontecem simplesmente, nós as criamos.** 17 set. 2019. Disponível em: <https://www.oexplorador.com.br/oportunidades-nao-acontecem-simplesmente-nos-as-criamos-chris-grosser-autora/>. Acesso em: 26 mar. 2023.

PEDREIRA, Nilton. **Resiliência é continuar numa constante.** Disponível em: <https://www.pensador.com/frase/MTIzNTQ1NQ/>. Acesso em: 18 abr. 2023.

PENSADOR. **A saúde mental está baseada em...** Viktor Frankl. Disponível em: <https://www.pensador.com/frase/Mjc1NDI3NA/>. Acesso em: 15 mar. 2023.

PREVALER, 2022. **Mercado de trabalho em administração: Saiba em qual área trabalhar.** 05 jul. 2022. Disponível em: <https://www.pravaler.com.br/blog/mercado-de-trabalho-em-administracao/#:~:text=Os%20administradores%20podem%20trabalhar%20em,%2C%20planejamento%20estrat%C3%A9gico%2C%20entra%20outras>. Acesso em: 22 abr. 2023.

RABAGLIO, Maria Odete. **Seleção por Competências.** 2ª edição – Editora: Educator, São Paulo, 2001.

RESPOSTA SUGERIDA. **Quantos administradores existem no Brasil em 2020?** 2020. Disponível em: <https://respostasugerida.com/aloha/palesta/read/11419-quantos-administradores-existem-no-brasil-2020>. Acesso em: 22 abr. 2023.

REZENDE, Fernando; TAFNER, Paulo (editores). **Brasil: O estado de uma nação.** Rio de Janeiro: Ipea, 2005.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 11a ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

SCHEFER, J; GARRAFA, I. M; **Geração Y: Fatores que os Atraem Motivam e os Retêm nas Organizações.** International Journal of Business & Marketing (IJBMKT). Porto Alegre, v. 1, n. 1, P. 83–101. 2015.

SOUZA, Nícia Raies Moreira de. **A inserção dos jovens no mercado de trabalho.** Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, Centro de Estatística e Informações, 2011.

STRAUS, W; HOWE, N. The Cycle of Generations. **American Demographics**, Vol. 13, No. 4, 1991.

VARELLA, Maria Helena. **Síndrome de Burnout (Esgotamento profissional).** 31 mar. 2011. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 31 mai. 2023.

VECCHIO, R. P. **Comportamento organizacional: conceitos básicos.** Tradução de Roberto Galman. 6a ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

VIEIRA, FRANCISCO PEDRO. **Gestão, baseada nas competências, na ótica dos gestores, funcionários e clientes, na empresa de assistência técnica e**

extensão rural do estado de Rondônia – Emater, RO. Dissertação de mestrado apresentada na Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

ZEMKE, R. O. **Respeito às gerações**. In: MARIANO, S. R. H.; MAYER, V. F. (Org). Modernas Práticas na Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. p. 51- 55.