

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO
Técnico em Recursos Humanos

Capacitação de Jovens e Adolescentes para o Mercado de Trabalho

Tupã-SP

2023

Ana Carolina Alves Silva
Daniele Cristina De Oliveira
Gabriel Augusto Santos Silva
Ludmila Ribeiro Silva
Luis Felipe Murici dos Santos

Capacitação de Jovens e Adolescentes para o Mercado de Trabalho

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof^a Dra. Luana Possari Maziero Costa, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Menção do Trabalho _____MB_____

Tupã-SP

2023

Etec Prof. Massuyuki Kawano

Técnico em Recursos Humanos

**Ana Carolina Alves Silva
Daniele Cristina De Oliveira
Gabriel Augusto Santos Silva
Ludmila Ribeiro Silva
Luis Felipe Murici dos Santos**

Capacitação de Jovens e Adolescentes para o Mercado de Trabalho

Apresentação para a Banca em caráter de validação do título de Técnico em Recursos Humanos.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dra. Luana Possari Maziero Costa
Orientadora

Prof. (a).
Avaliador (a)

Prof. (a).
Avaliador (a)

Tupã, 05 de dezembro de 2023.

É de inteira responsabilidade o conteúdo do trabalho apresentado pelos alunos. A professora orientadora, a Banca Examinadora e a Instituição não são responsáveis e nem endossam as ideias e o conteúdo do mesmo.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, por até este presente momento ter nos ajudado, concedendo sabedoria. Agradecemos também a nossos professores que durante esse tempo nos acompanharam pontualmente, dando todo o auxílio necessário para a elaboração do projeto, nos aconselhou e nos instruiu a chegarmos até aqui.

Agradecemos nossos familiares que nos incentivaram a cada momento e não permitiram que desistíssemos e que sempre estiveram ao nosso lado, nos apoiando ao longo de toda nossa trajetória.

Em especial queremos agradecer nossa professora e orientadora Profa Dra. Luana Possari Maziero Costa, por sempre nos incentivar a melhorar, dando todo suporte necessário no pouco tempo que lhe coube, por suas correções, seus conselhos uteis, suas palavras motivacionais e puxões de orelhas, agradecemos por tudo.

Agradecemos também aos amigos, companheiros de trabalhos e colegas de classe, onde fizeram parte de nossa formação e que irão continuar presente em nossas vidas.

RESUMO

O presente trabalho, ressalta a importância da contratação dos jovens em seu primeiro emprego formal, sabendo que há muitas dificuldades em inseri-los ao mercado de trabalho, sendo elas a falta de comunicação, formação qualificada e a principal delas, as oportunidades. Desta forma, o estudo foi pensado na importância de conciliar trabalho e estudo, dando a oportunidade de crescimento profissional, pessoal e qualificação extra em cursos específicos. Assim, o objetivo geral desse trabalho é desenvolver treinamento, capacitação e cursos para preparar jovens e adolescentes para o mercado de trabalho. Foi realizado uma pesquisa de campo com 106 pessoas, com o intuito de levantar informações atuais de qual a real dificuldade desses jovens em ingressar no mercado de trabalho, buscando saber qual a área de interesse que mais chamam a atenção dos jovens da faixa etária de 16 a 24 anos de idade. Com os resultados, pode-se perceber que a grande maioria desses jovens buscam qualificações voltada para a área de gestão e informática, pois é uma das exigências que o mercado de trabalho procura. Assim, sua capacitação e formação inicial é um desenvolvimento importante para a empresa e para o jovem, pois ambos serão beneficiados. Com isso, os jovens ganham experiências profissionais agregando em seu currículo e estando em constante formação e a empresa tem a chance de moldar esse jovem de acordo com a cultura da mesma e ganhar um colaborador bem desenvolvido, podendo pagar menos tributo e com uma remuneração menor.

Palavras-chaves: Qualificação. Mercado de Trabalho. Oportunidades.

ABSTRACT

This work highlights the importance of hiring young people in their first formal job, knowing that there are many difficulties in inserting them into the job market, including lack of communication, qualified training and the main one, opportunities. In this way, the study was designed to consider the importance of reconciling work and study, giving the opportunity for professional and personal growth and extra qualifications in specific courses. Thus, the general objective of this work is to develop training, qualifications and courses to prepare young people and adolescents for the job market. A field survey was carried out with 106 people, with the aim of gathering current information on the real difficulty of these young people in entering the job market, seeking to know which area of interest most attracts the attention of young people aged 16 to 24 years of age. With the results, it can be seen that the vast majority of these young people seek qualifications focused on the area of management and IT, as it is one of the requirements that the job market seeks. Thus, their training and initial training is an important development for the company and for the young person, as both will benefit. With this, young people gain professional experience by adding to their CV and being in constant training and the company has the chance to mold this young person according to its culture and gain a well-developed employee, being able to pay less tax and with a lower remuneration. .

Keywords: Qualification. Job market. Opportunities.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Idade dos entrevistados	17
Figura 2. Entrevistados que estão trabalhando	17
Figura 3. Procura de empregos no ano.	18
Figura 4. Experiência do primeiro contrato de emprego.....	19
Figura 5. Consultando a qualificação e formação profissional dos entrevistados.....	19
Figura 6. Avaliando os interesses dos entrevistados na escolha do curso para carreira de trabalho.	20
Figura 7. Avaliando o que mais ajudou os entrevistados a ser contrato.....	20
Figura 8. Imagem do panfleto de divulgação dos cursos que serão oferecidos.	22

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Síntese para estruturação do método científico	15
Quadro 2. Cronograma de execução do trabalho.....	16

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Justificativa	11
1.2	Objetivos.....	12
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	13
2.1	Programa Jovem Aprendiz.....	13
2.2	O que os jovens enfrentam ao ingressar ao mercado de trabalho.....	14
2.3	Vantagens das empresas em contratar jovens para o mercado de trabalho.....	14
3	METODOLOGIA DE PESQUISA	15
3.1	Cronograma.....	16
4	PESQUISA DE CAMPO.....	16
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO	20
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
	REFERÊNCIAS.....	24
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS APLICADO PARA PESQUISA DE CAMPO....	26

1 INTRODUÇÃO

A empresa Formação e Treinamento de Jovens (FTJ), foi desenvolvida para o aperfeiçoamento de todo aquele que tenha interesse e desejo em estar ingressando e preparando-se para sua primeira entrevista de emprego, especificamente jovens e adolescentes entre 16 e 24 anos de idade.

A instituição F.T.J tem como objetivo recrutar, capacitar, treinar e qualificar esses jovens para que tenham conhecimento específico para apresentar-se de maneira adequada em sua entrevista de emprego, aumentando suas chances de contratação.

Os requisitos para alcançar a vaga desejada contêm grandes exigências e a maior parte deles, não se sentem seguros em comunicar-se com clareza - não sabe como se comportar perante o entrevistador, quais as vestimentas adequadas para determinada ocasião - tendo então falta de confiança com si mesmo. Por isso, é necessário qualificar-se para ingressar no mercado de trabalho, desenvolvendo conhecimentos, habilidades e atitude, além do treinamento e capacitação para a primeira entrevista de emprego, onde poderá expressar-se com clareza e segurança para conquistar a vaga desejada.

Por falta de estudos e qualificações, a juventude tem sido afetada em sua carreira profissional, durante a pandemia muitas empresas tiveram a necessidade de adotar o método de *home office*, com isso elas optaram por funcionários com experiência e conhecimentos voltado para área.

O cenário que se desenha para aqueles em situação de maior precariedade no mercado de trabalho, que não têm condições de exercer suas atividades em casa, e os que já se encontravam na informalidade é de grande risco de perder suas ocupações. Desse contingente, os mais vulneráveis são as mulheres, os mais jovens, os pretos e os com menor nível de escolaridade. Especificamente, os trabalhadores com jornada parcial, informais e com menores salários estão entre os que tiveram perdas de postos de trabalhos significativos (BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2020 apud LOUREDO et al., 2021).

Desta forma, sem as “oportunidades profissionais os jovens podem ser levados a um sentimento de frustração, injustiça e rejeição”, causando incerteza e ansiedade

com a inserção no mercado de trabalho (MARQUES, 2020 apud LOUREDO et al.,2021).

Portanto, pensando nesse problema é necessário preparar jovens e adolescentes para ingressar no mercado de trabalho, por meio de capacitações para o desenvolvimento de habilidades e competências técnicas, além da autoconfiança, contando com a ajuda de psicólogos qualificados e parceiros, para que haja um grande progresso e o jovem se sinta mais confortável e confiante em sua entrevista de emprego, podendo abrir novas portas e gerar novas oportunidades.

1.1 Justificativa

O Brasil vem enfrentando uma crise econômica, social e política, causando menores oportunidades de emprego, observa-se que há uma necessidade de profissionais qualificados para ingressar no mercado de trabalho. Segundo Silva e Costa (2019) “para os jovens, esse cenário ainda é mais complexo, pois como a maioria não possui experiência profissional formalizada, a inserção no mercado de trabalho se torna mais difícil”.

Segundo Araújo et al. (2010) “em 2009, a faixa etária entre 18 e 24 anos era a que apresentava o maior percentual de desempregados, cerca de 30,57%, duas vezes maior do que o observado para a faixa etária entre 40 e 49 anos (13,44%). A faixa etária de jovens entre 25 e 29 anos também apresentou uma taxa de desemprego elevada, 21,54% no mesmo ano”.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua do 4º trimestre (IBGE/PNAD, 2022) cerca de 7,2% dos jovens de 14 a 17 anos de idade estão desempregados. Comparando os anos de 2009 e 2022, para os jovens não há muita dificuldade em ingressar ao mercado de trabalho, pois existe instituições em que encaminham esses adolescentes ao primeiro contato com o mercado de trabalho, ao contrário de um jovem de 18 anos em diante, que tem mais dificuldade de ingressar sem o auxílio das instituições.

Para muitos jovens o emprego pode ser considerado o principal acesso à inclusão social, possibilitando-lhes manter as necessidades básicas e o acesso à proteção social, além de desenvolver o sentimento de pertencimento (DORNELLES; PANOZZO; REIS, 2016). A grande maioria dos jovens vão atrás do primeiro emprego

para poder ajudar no orçamento da família, porém o mercado de trabalho está cada vez mais exigente, as empresas requerem que seus colaboradores tenham conhecimento e especialização, responsabilidade e comprometimento no cargo desejado.

É nessa faixa etária que se concentra a maior parte das pessoas que incorporam-se ao mercado de trabalho pela primeira vez. Um argumento é que a causa do alto desemprego juvenil está na dificuldade do jovem em conseguir o primeiro emprego. Outro argumento a associa a um sistema de educação inadequado frente às exigências do mercado de trabalho e à incapacidade dos jovens permanecerem na escola (Flori, 2004).

A grande dificuldade está em uma grande mudança, onde se deixa a escola e entra em outra fase, em que se assume mais responsabilidades e toma decisões mais complexas do que antes. Essa dificuldade é muito agravada pela falta de preparo das escolas, que muitas vezes priorizam o ensino voltado apenas para o conhecimento técnico, sem pensar na importância do desenvolvimento de habilidades comportamentais importantes para que os jovens sejam profissionais de sucesso, portanto “na falta de experiência é preciso demonstrar habilidades, quando recrutados” (PUGLIESE, 2022, p.15).

Não apenas para jovens e adolescentes, mas para todos, uma das grandes dificuldades na hora da entrevista é conseguir falar de si mesmo, para que isso aconteça e todos os envolvidos consigam um bom avanço em demonstrar seus sentimentos e sua realidade é praticando e desenvolvendo essa habilidade através de cursos e treinamento.

1.2 Objetivos

Diante do exposto, o objetivo do presente trabalho é desenvolver treinamento, capacitação e cursos para preparar jovens e adolescentes para o mercado de trabalho. Para isso, são objetivos específicos:

- Proporcionar aula teórica e prática para que possam desenvolver as atividades;
- Buscar parcerias para as capacitações;
- Gerar confiança, segurança e conhecimento para o desempenho profissional.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Programa Jovem Aprendiz

O Programa Nacional de Aprendizagem foi um projeto do Governo Federal, que visa ingressar os jovens entre 14 e 24 anos de idade ao mercado, buscando conciliar estudos e trabalho.

Por falta de projeto que inserisse e capacitasse os jovens para o primeiro emprego, foram criadas leis que regulamentassem esse programa, como a Lei nº 10.097/2000, trazendo muitos benefícios para o público-alvo (BRASIL, 2000). “A aprendizagem proporciona ao jovem o preenchimento de parte do tempo ‘livre’ com atividades que visam a prepará-lo para o ingresso no mundo do trabalho (OLIVEIRA, 2011 apud ANDRADE; JESUS; SANTOS, 2016).

Segundo Oliveira (2011 apud ANDRADE; JESUS; SANTOS, 2016) “Curso de aprendizagem propicia a qualificação profissional de uma pessoa em desenvolvimento, gerando no futuro um profissional qualificado para o mercado de trabalho.” Por isso, os cursos devem ser ministrados por profissionais capacitados e o contrato deve ser formal e registrado na carteira de trabalho pelas normas (CLT), com prazo determinado tendo duração máxima de 2 anos, o jovem aprendiz deve cumprir as condições estabelecidas do seu contrato de trabalho.

A empresa com programa Jovem Aprendiz incentiva a capacitação que resulta em um melhor desempenho da empresa, e na redução do nível de desemprego dos jovens [...] o programa também auxilia na redução da criminalidade e do uso de drogas, sendo uma oportunidade para que os jovens se tornem cidadãos plenos obtendo o acesso ao conhecimento aprendendo uma profissão e se inserindo em uma carreira dentro da organização (LEAL, LOPES, 2018).

É de extrema importância a aprendizagem, pois ensina-o a ter um comportamento adequado no ambiente de trabalho, observando as competências básicas nas determinadas áreas do trabalho, gerando profissionais competentes.

2.2 O que os jovens enfrentam ao ingressar ao mercado de trabalho

No Brasil o desemprego se tornou um dos grandes problemas, com tudo afetando principalmente alguns grupos sociais, tais como, jovens, mulheres e pessoas acima de 40 anos de idade.

Nos dias atuais, o mercado de trabalho vem enfrentando muitas mudanças, na área da tecnologia e no mundo dos negócios, com isso, estão sendo exigidos cada vez mais profissionais preparados e qualificados para as vagas de trabalho. Com essas mudanças as empresas buscam pessoas que tenham habilidades, atitudes, conhecimentos que proporcione rendimentos para elas.

Uma das faltas de qualificação mais encontrada, é a falta de experiência, pois muitos desses jovens nunca trabalhou e não possui as exigências mínimas das empresas, como, escolaridade completa, postura adequada e comunicação assertiva. “Os jovens que conseguem um emprego, quase sempre se deparam com baixos salários, altas jornadas e condições de trabalho muitas vezes semelhantes às encontradas no início do século XX (RAZA; LALLI, 2013)”. Outra dificuldade frequente é a pouca maturidade profissional, por estar em fase de adaptação e aprendizados, não possuem as qualificações adequadas para lidar com riscos, desafios propostos pelas empresas e não sabem lidar das decisões estratégicas, pois suas experiências serão desenvolvidas ao longo do tempo.

Portanto, os jovens devem procurar se qualificar e preparar para enfrentar essas dificuldades para ingressar ao mercado de trabalho, tendo sua primeira oportunidade de trabalho e eventualmente crescer dentro da empresa.

2.3 Vantagens das empresas em contratar jovens para o mercado de trabalho

Para as empresas é uma vantagem inserir um jovem entre 16 a 24 anos de idade no mercado, pois beneficia ambas as partes, para os jovens é oportunidade em adquirir experiência, formação e qualificação, podendo aprimorar sua comunicação, seu relacionamento interpessoal, aprender sobre gerenciamento de tempo e desenvolver um bom plano de carreira. Para a empresa, é a oportunidade em moldar esse candidato de acordo com a cultura da mesma e formar um bom profissional no cargo podendo ser treinado da maneira em que a empresa desenvolve seu trabalho.

Além de possuírem remuneração menor e encargos trabalhistas mais baixos, podendo haver uma isenção da multa rescisória e é dispensado o aviso prévio remunerado.

De acordo com Leal e Lopes (2018),

as empresas estão detectando a necessidade de estimular o contínuo desenvolvimento das pessoas, como meio de manter suas vantagens competitivas. As pessoas também estão buscando se desenvolver de forma contínua para obter maior segurança quanto a sua inserção no mercado de trabalho.

A empresa pode garantir e incentivar que esse profissional não deixe de concluir os estudos e estar sempre procurando se qualificar na área desejada.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia de pesquisa do presente trabalho pode ser sintetizada por meio do Quadro 1.

Quadro 1. Síntese para estruturação do método científico

Critérios de classificação	Atributos metodológicos
Tipo de conhecimento	O conhecimento que é buscado para a realização do projeto é científico, pois foi baseado através de pesquisas bibliográficas.
Natureza da pesquisa	A natureza do projeto é aplicada, pois existe grande número de jovens desempregados e sem as devidas qualificações para ingressar ao mercado de trabalho.
Objetivo	O objetivo está sendo exploratório, uma vez que se busca o aprofundamento na temática por meio de pesquisas bibliográficas e entrevistas.
Abordagem	A abordagem do projeto é qualitativa, pois a pesquisa considerou atributos do problema pesquisado, assim como a proposta de solução.
Técnicas e ferramentas de coleta de dados	A técnica para recolher dados do público alvo seria um questionário, elaborado por meio do Google Forms®, com disponibilização por sete dias. O embasamento teórico foi realizado por meio de pesquisa bibliográfica.

Amostra	A divulgação do questionário foi feita aleatoriamente através da faixa etária entre 16 e 24 anos.
Objeto de análise	Capacitação de Jovens e Adolescentes para o Mercado de Trabalho
Foco de análise	Para a necessidade de ingressar os jovens ao mercado de trabalho.
Sujeito de análise	Jovens e Adolescentes.
Forma de análise dos dados obtidos	Será analisado em gráficos, tabelas, discussões dos resultados com base na pesquisa.

Fonte: elaborado pelos autores.

3.1 Cronograma

O desenvolvimento do presente trabalho contou com o cronograma explicitado no Quadro 2.

Quadro 2. Cronograma de execução do trabalho

Etapas	Meses										
	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Introdução											
Revisão de Literatura											
Metodologia de Pesquisa											
Pesquisa de Campo											
Análise dos Resultados											
Elaboração da proposta de valor											
Considerações Finais											
Apresentação do Trabalho											

Fonte: Elaborado pelos autores.

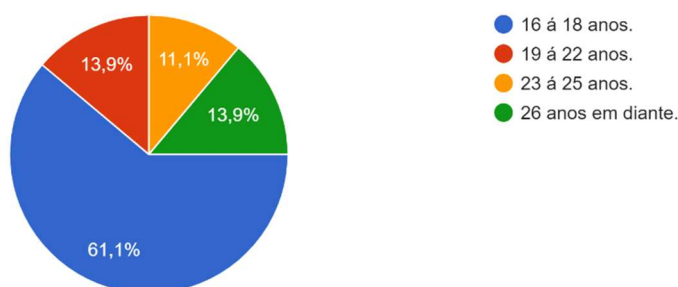
4 PESQUISA DE CAMPO

Foi realizada uma pesquisa de campo a fim de conhecer as principais dificuldades e as áreas de interesse de jovem de 16 a 24 anos a fim de estruturar uma estratégia atrativa para a capacitação e preparação desses jovens para o mercado de trabalho. Foram obtidas 108 respostas, sendo que nem todos os entrevistados responderam a todas as questões do formulário enviado de maneira *on-line* por grupos de WhatsApp®.

A parti dos resultados da Figura 1 percebe-se que a maioria dos entrevistados estão cursando o ensino médio, pois 61% têm 16 a 18 anos.

Figura 1. Idade dos entrevistados

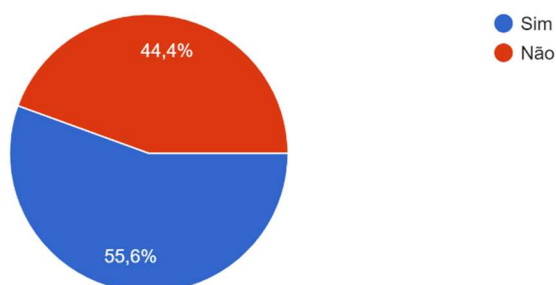
Qual a sua idade?
108 respostas



De acordo com a Figura 2, a maioria dos entrevistados (55%) responderam que estão empregados.

Figura 2. Entrevistados que estão trabalhando

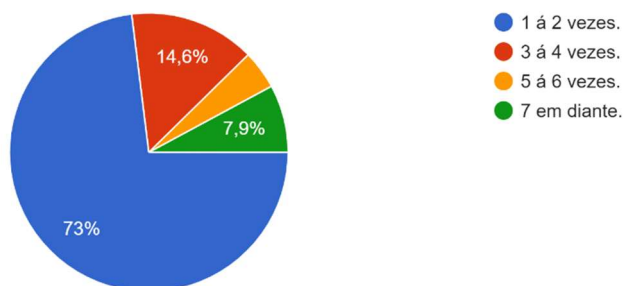
No momento você está trabalhando?
108 respostas



Como observado na Figura 3 pode-se dizer que 26% dos entrevistados procuraram diversas vezes vagas de emprego durante este ano, com isso pode-se avaliar que no mercado de trabalho ainda existem exigências em suas contratações, sendo algumas delas por exemplo: postura, habilidades técnicas, formação acadêmica e entre outras semelhantes.

Figura 3. Procura de empregos no ano.

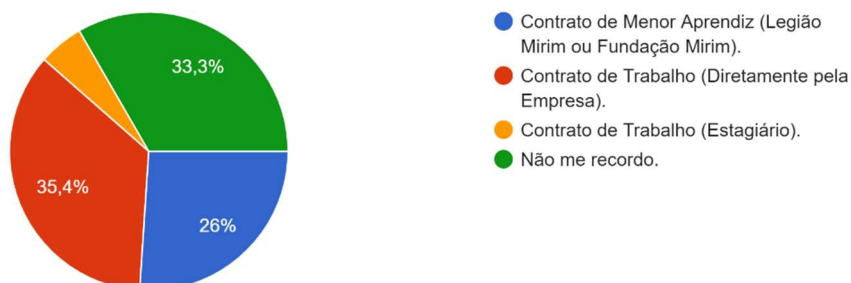
Quantas vezes neste ano você procurou empregos?
89 respostas



Na Figura 4 obteve-se que 35% dos entrevistados foram contrato diretamente pela empresa, o que se pode concluir que as pessoas procuram emprego sem nenhum conhecimento a respeito de qualificação para o mercado de trabalho ou agências de intermediação.

Figura 4. Experiência do primeiro contrato de emprego.

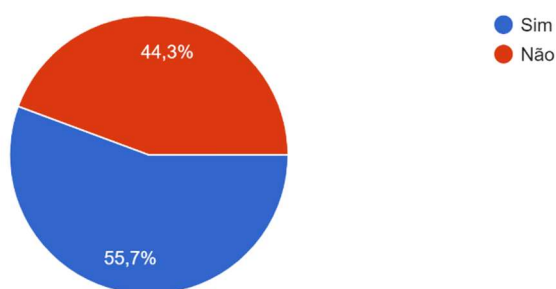
Como foi a sua contratação em seu primeiro emprego?
96 respostas



Pela análise da Figura 5 os entrevistados responderam que é necessário ter qualificação e formação profissional para ingressar no mercado de trabalho, embora pode-se observar a Figura 6 que 26% dos entrevistados não buscam qualificação. Desta forma, pode-se perceber que existe uma falta de interesse dos participantes, mas é possível modificar essa situação trabalhando um novo ponto de vista dos integrantes, incentivando-os a buscar melhorias de um modo geral.

Figura 5. Consultando a qualificação e formação profissional dos entrevistados.

Você tem alguma qualificação/formação profissional para a área que pretende ingressar?
106 respostas

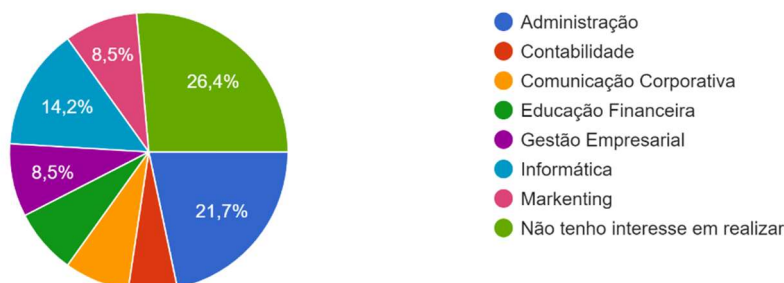


Examinando a Figura 6 , quando perguntados sobre o desejo de se aperfeiçoar, os que adquiriram maior porcentagem foi “Não tenho interesse em realizar”, logo em seguida “Administração” e por último “Informática”.

Figura 6. Avaliando os interesses dos entrevistados na escolha do curso para carreira de trabalho.

Você deseja realizar algum curso específico para sua carreira?

106 respostas

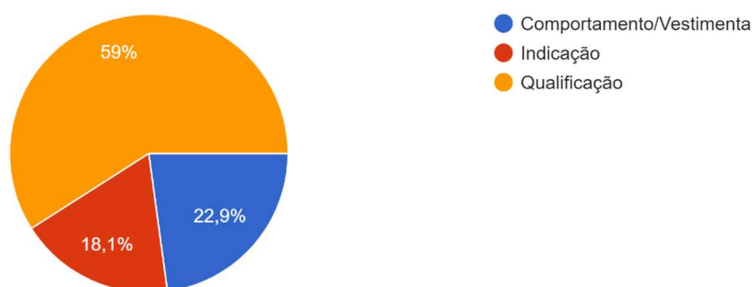


Embora muitos não tenham interesse em realizar cursos de aperfeiçoamento, percebe-se pela Figura 7 reconhecem que a qualificação é o que mais contribui para o início contrato de trabalho.

Figura 7. Avaliando o que mais ajudou os entrevistados a ser contratado.

O que mais te ajuda a ser contratado?

105 respostas



5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Considerando o resultado das pesquisas realizadas, pode-se notar que o grande número de jovens sem estímulos e motivação em buscar um aperfeiçoamento, vem aumentando gradativamente, por esse fator muitos estão desempregados e sem nenhuma formação profissional qualificada.

Através da pesquisa pode-se perceber que a procura dos cursos de Administração, Informática, Educação Financeira, Marketing e Gestão Empresarial teve o maior interesse entre os jovens. Contudo a instituição F.T.J proporcionará

cursos com o intuito dos jovens aprimorar e melhorar sua comunicação, currículo e fomentar o crescimento e autonomia no ambiente de trabalho. Desta forma, pretende-se disponibilizar cursos de: Administração, Informática, Gestão Empresarial, Educação Financeira, Marketing e Linguagem no Trabalho (Figura 8). Os cursos ministrados terão limitações de alunos por turma e serão condicionados ao preenchimento das vagas, além disso, será concedido palestras comportamentais sendo algumas deles: vestimenta, preparação para entrevista, inteligência emocional, motivação pessoal e profissional, comunicação e relacionamento interpessoal e proatividade.

Serão contratados profissionais autônomos com qualificações para os cursos escolhido pelos alunos, sendo os próprios professores escolherão os cursos que irão ministrar, porém terão que ter os requisitos necessários para isso. O objetivo é despertar o interesse e a necessidade da realidade que o mercado de trabalho exige, se sabe que muitos jovens acabam deixando os estudos pelo fato da necessidade financeira particular, fazendo com que comecem muito cedo em um trabalho braçal, onde não tem expectativa de crescimento profissional dentro da empresa.

Portanto as empresas que tenham interesse em contratar jovens qualificados e treinados poderá fazer parcerias com a empresa FTJ, para ter um colaborador eficiente e com os requisitos e exigências que as mesmas procura. Os jovens mesmo contratados poderão continuar os cursos iniciados e podendo desenvolver cada vez mais a comunicação interpessoal, colaboração, flexibilidade, gerenciar problemas e a postura que deve ser exercida dentro da empresa.

Figura 8. Imagem do panfleto de divulgação dos cursos que serão oferecidos.

APRENDA A MANDAR BEM EM SUA ENTREVISTA DE EMPREGO

Cursos de Capacitação e Qualificação Profissional

- Informática Básica
- Administração
- Marketing
- Gestão Empresarial
- Educação financeira

Escolhendo 1 destes cursos estaremos disponibilizado aulas grátis de como se comportar diante de uma entrevista de emprego

F T J
Formação & Treinamento de Jovens

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da finalidade da proposta, a necessidade da capacitação para os jovens é de extrema importância, pois no mercado de trabalho exigem profissionais qualificados e ainda contém grandes exigências para os jovens, existindo desafios no qual acabam não tendo segurança em se comunicar com clareza, não sabendo como se comportar perante o entrevistador, quais as vestimentas adequadas para a determinada ocasião, tendo falta de confiança com si mesmo.

Diante desse cenário a empresa T.F.J foi desenvolvida para instruir e aperfeiçoar esses jovens, proporcionando preparo para sua carreira profissional, obtendo conhecimento, habilidade e moldando a sua atitude diante do mercado de trabalho. Para empresa contratante é a oportunidade de treinar esse jovem recém-contratado de acordo com a cultura da mesma e formar um bom profissional no cargo podendo ser preparado da maneira em que a empresa desenvolve seu trabalho, podendo também ter, em comparação com profissionais com idade superior, menor remuneração e encargos trabalhistas, podendo haver uma isenção da multa rescisória e dispensa do aviso prévio remunerado.

Apesar de tais incentivos é necessário que a empresa possua uma boa supervisão desses jovens com um treinamento inicial, para acompanhamento e orientação dos jovens que ainda possam apresentar dificuldade em se expressar claramente e de forma objetiva, falta de habilidades em lidar com conflitos e trabalhar em equipe, pouca experiência profissional e falta de conhecimentos específicos. Tal necessidade pode requerer tempo e recursos adicionais da empresa.

Outro fator que poderá ocorrer é o abandono da capacitação para optar pelo trabalho imediato diante da necessidade financeira, existindo também a falta de desinteresse ao decorrer da capacitação ou dificuldade em conciliar ambas as atividades.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Junio Mendonca de; JESUS, Gustavo Santana de; SANTOS, Karlos Kleiton dos. O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ E SUA IMPORTÂNCIA PARA OS JOVENS TRABALHADORES. **Interfaces Científicas - Direito**, [S.L.], v. 4, n. 2, p. 45-54, 29 fev. 2016. Universidade Tiradentes. <http://dx.doi.org/10.17564/2316-381x.2016v4n2p45-54>.
- ARAUJO, Eliane Cristina de *et al* (comp.). A condição do jovem no mercado de trabalho brasileiro: uma análise comparativa entre o emprego e o primeiro emprego (1999-2009). **Economia e Tecnologia**, Curitiba, v. 23, n. 1, p. 29-39, out./dez. 2010. Disponível em: [file:///C:/Users/h222/Downloads/26901-98602-1-PB%20\(1\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/h222/Downloads/26901-98602-1-PB%20(1)%20(1).pdf). Acesso em: 28 abr. 2023.
- BRASIL. Constituição (2000). Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.. . Brasília, 19 dez. 2000.
- DORNELLES, Aline Espindola; PANOZZO, Vanessa Maria; REIS, Carlos Nelson dos. Juventude latino-americana e mercado de trabalho: programas de capacitação e inserção. **Revista Katálysis**, [S.L.], v. 19, n. 1, p. 81-90, jun. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1414-49802016.00100009>.
- FLORI, Priscilla Matias. **Desemprego de Jovens no Brasil**. 2004. 17 f. Tese (Doutorado) - Curso de Economia, Congresso da Associação Latino Americana de População, Caxambu- Mg, 2004.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. **PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=destaques>. Acesso em: 30 maio 2023.
- LEAL, Fernanda Mustafe; LOPES, Juliano de Jesus. DIRECIONAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS APRENDIZES. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, [S.L.], v. 10, n. 1, p. 124, 28 maio 2018. Revista de Administracao e Negocios da Amazonia. <http://dx.doi.org/10.18361/2176-8366/rara.v10n1p124-148>.
- LOUREDO, Fábio M. *et al*. PANDEMIA E DESEMPREGO NO BRASIL: impactos e consequências para os jovens no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica do Instituto de Humanidades**, [S. L.], v. 2, n. 52, p. 93-114, fev. 2021.
- PUGLIESE, Veridiana Rodrigues de Lima. **Dificuldades dos Jovens No Mercado De Trabalho: o primeiro emprego**. 2022. 24 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Etec Paulino Botelho, São Carlos, 2022. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/11066/1/TCC-%20DIFICULDADES%20DOS%20JOVENS%20NO%20MERCADO%20DE%20TRABALHO-2022.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2023.
- RAZA, Claudio; LALLI, Laurent Cantuaria. A EDUCAÇÃO E O JOVEM FRENTE AO EXIGENTE MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO. **Revista Científica Hermes**, [s. /], p. 124-139, jan./jun. 2013.

SILVA, Andreza Bispo da; COSTA, Antonia Valdelucia. Políticas e Programas Públicos que Oportunizam a Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, [s. /], v. 13, p. 967-981, 2019.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS APLICADO PARA PESQUISA DE CAMPO

- 1- Qual sua idade?
 - 16 á 18 anos
 - 19 á 22 anos
 - 26 anos em diante

- 2- No momento você está trabalhando?
 - Sim
 - Não

- 3- Quantas vezes neste ano você procurou emprego?
 - 1 á 2 vezes
 - 3 á 4 vezes
 - 5 á 6 vezes
 - 7 em diante

- 4- Como foi a sua contratação em seu primeiro?
 - Contrato de Menor Aprendiz (Legião Mirim ou Fundação Mirim).
 - Contrato de Trabalho (Diretamente pela Empresa)
 - Contrato de Trabalho (Estagiário)
 - Não me recordo

- 5- Você tem alguma qualificação / formação profissional dos entrevistados.
 - Sim
 - Não

- 6- Deseja realizar algum curso específico para sua carreira?
 - Administração
 - Contabilidade
 - Comunicação corporativa
 - Educação Financeira
 - Gestão Empresarial
 - Informática
 - Marketing
 - Não tenho interesse em realizar

- 7- O que mais te ajuda a ser contratado?
 - Comportamento/Vestimenta
 - Indicação
 - Qualificação