

Técnico em Administração

Adna Ellen Nascimento Souza dos Santos
(Etec Irmã Agostina. Técnico em administração)
adna.santos01@etec.sp.gov.br

Emerson Clay Cardoso Sant´Ana
(Etec Irmã Agostina. Técnico em administração)
emerson.ana@etec.sp.gov.br

Fabrcio Elias da Silva
(Etec Irmã Agostina. Técnico em administração)
fabricio.silva226@etec.sp.gov.br

Giovana Souza Lopes
(Etec Irmã Agostina. Técnico em administração)
giovana.lopes34@etec.sp.gov.br

Manoela Marques Dantas da Silva
(Etec Irmã Agostina. Técnico em administração)
manoela.silva43@etec.sp.gov.br

Rayane Justino da Silva
(Etec Irmã Agostina. Técnico em administração)
rayane.silva142@etec.sp.gov.br

PLANO DE CARREIRA: Desafios que os jovens entre 16 a 24 anos enfrentam em iniciar uma carreira no mercado de trabalho

Resumo: Analisando o atual cenário onde pode se identificar evolução tecnológica e a globalização, faz com que a gestão da carreira profissional seja ainda mais relevante. Propomos explorar quais são os desafios e as estratégias desde o início até a gestão da carreira profissional de uma pessoa que está ingressando no mundo do trabalho, abrangendo entendimento dos processos envolvidos nesse contexto. Com base na ideia, foi desenvolvido um artigo, combinando pesquisas sólidas com bases em fontes confiáveis, estimando-se que as respostas obtidas auxiliem na concretização das informações de forma prática.

Palavras-chave: Carreira, jovens, trabalho, desafios.

Abstract: Analyzing the current scenario where technological evolution and globalization can be identified, makes professional career management even more relevant. We propose to explore the challenges and strategies from the beginning to the management of the professional career of a person who is entering the world of work, covering an understanding of the processes involved in this context. Based on the idea, an article was developed, combining solid research based on reliable sources, with the expectation that the answers obtained will help in implementing the information in a practical way.

Keywords: Career, young people, work, challenges.

1 INTRODUÇÃO

Pensando na importância do tema, este trabalho visa contribuir diretamente na compreensão dos desafios e oportunidades enfrentados pelos profissionais em início de carreira, bem como para o desenvolvimento de habilidades necessárias para uma gestão e solidificação da carreira profissional. É notório que a transição da vida acadêmica para a profissional se trata de um momento crucial na vida de qualquer pessoa, onde ocorrem muitas incertezas, expectativas, tomada de decisões imediatas e muitas vezes prematuras, e que conseqüentemente irão influenciar no desenvolvimento da carreira profissional.

“Carreira é o autoconhecimento de como as experiências pessoais e profissionais relacionam-se com seu trabalho atual e futuro para maximizar suas habilidades e comportamentos e atingir seus objetivos de vida” (SAVIOLI apud MOURA et al, 1999). Diante disso, é necessário compreender a situação como um todo, para seguir um caminho profissional de forma concreta o quanto antes. Iniciando com a definição dos objetivos profissionais, rede de contatos (networking), adaptação e demandas do mercado, por exemplo.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Abordar através de pesquisas, os desafios enfrentados por jovens entre 16 a 24 anos na construção e até mesmo na iniciação de suas carreiras no mercado de trabalho, considerando fatores como a falta de experiência, as expectativas profissionais, as condições econômicas e sociais, e o fator da educação. O artigo procura facilitar a compreensão de como esses desafios impactam a inserção e o desenvolvimento profissional desses jovens, visando relacionar o público-alvo selecionado com o mercado de trabalho, sua necessidade de estar inserido neste meio e ter uma fonte de renda.

2.2 Objetivo específico

Os participantes da pesquisa em campo foram, no geral, estudantes que se localizam na região Sul da cidade de São Paulo. Primeiramente, identificamos suas principais características e os obstáculos, como a falta de experiência e a ausência de habilidades adequadas, que dificultam a inserção desses jovens. Em seguida, foi analisando como eles percebem a importância de um plano de carreira e como essa percepção influencia suas decisões profissionais e individuais, como por exemplo se irão levar a frente os estudos.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada na elaboração do artigo é essencialmente através de pesquisas que nos trouxeram informações concretas, dentre as fontes sites da web, livros e citações de alguns autores. Dito isso, o grupo desenvolveu então uma pesquisa quantitativa, foi distribuído um formulário com algumas questões a serem respondidas pelo público-alvo, a fim de solidificar informações e trazer uma interpretação numérica e visual do cenário. Conforme Manzato & Santos (2012), os métodos de pesquisa quantitativa são utilizados quando o objetivo é mensurar opiniões, reações, sensações, hábitos, atitudes, entre outros, baseando-se em um público-alvo. Por meio de uma amostra que o represente de forma estatisticamente comprovada. No presente artigo, foi realizada pesquisa em um questionário fechado e entrevista pessoal.

Em seguida, foi realizada uma pesquisa qualitativa, que consistiu em uma entrevista com participação de um profissional qualificado, que possui uma ampla gama de experiências e possui grande conhecimento no setor de preparação de jovens ao mundo do trabalho, essa entrevista foi baseada em perguntas já feitas anteriormente aos jovens, mas de forma subjetiva ao profissional entrevistado, que por sua vez trouxe à pesquisa uma visão diferente e com algumas soluções ao público-alvo.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção do artigo, é apresentado o referencial teórico, que além de trazer essencialmente pesquisas sobre o tema, traz base para as questões de pesquisa e justifica os objetivos do trabalho.

4.1 Perfil dos jovens e qual sua relação com o mercado de trabalho

"Entende-se por juventude a idade entre a infância e o desenvolvimento do organismo humano de forma plena. Alguns ainda chamam a juventude de mocidade ou idade moça. Juventude provém do latim "Juventus", que significa tanto "jovem" como também "origem" ou "recente". (SOUSA, 2022).

Compreende-se o jovem como a pessoa que está num período de transição entre a adolescência e a idade adulta, e geralmente estão enquadrados entre os 14 e 24 anos, na qual o indivíduo certamente passará pela fase escolar obrigatória, e conseqüentemente irá se interessar em adentrar no mundo do trabalho neste momento. É uma fase marcada por descobertas, aprendizado, formação de identidade e busca por independência. Durante a juventude, os indivíduos enfrentam uma série de desafios e oportunidades que irão moldar seu futuro e influenciar suas escolhas pessoais e profissionais.

No contexto de mundo de trabalho, os jovens passam geralmente pelo mesmo obstáculo, o primeiro emprego é uma meta na qual a minoria atinge com maior facilidade, às vezes através de um bom networking, boas indicações entre outros. Os jovens são frequentemente reconhecidos por sua energia, criatividade, disposição para aprender e também, sua adaptabilidade. No entanto, também enfrentam desafios

específicos ao ingressar no mercado de trabalho, como a falta de experiência profissional, a necessidade de conciliar estudos e trabalho, a busca por oportunidades de crescimento e a pressão para se destacar em um ambiente altamente competitivo.

"Ao terminar o ensino médio ou a faculdade, o primeiro impulso da maioria dos jovens é ir em busca de um trabalho. Contudo, existem alguns pontos que podem ajudar ou atrapalhar a procura pelo tão esperado primeiro emprego. Falta de habilidades técnicas, pouco autoconhecimento profissional ou a ausência de experiência de uma forma global podem ser alguns dos empecilhos que os profissionais em início de carreira podem enfrentar." (PRAVALER, 2022).

A juventude no mercado de trabalho também está intrinsecamente ligada à inovação e à transformação digital. Jovens são frequentemente agentes de mudança nas organizações, que buscam se adaptar às novas tecnologias e às demandas do mercado globalizado. Sua familiaridade com ferramentas digitais é surpreendente, já que estão vivenciando a "era tecnológica", e sua capacidade de pensar fora da caixa podem trazer novas perspectivas e impulsionar o crescimento das organizações. Contudo, as organizações precisam compreender as necessidades e potenciais da juventude no mercado de trabalho para promover um ambiente laboral mais diversificado, inclusivo e preparado para os desafios do futuro. Investir no desenvolvimento profissional dos jovens é investir no crescimento sustentável das organizações e na construção de um mercado de trabalho mais dinâmico e inovador.

4.2 Início à carreira profissional

"Analisando, em primeira instância, sob a perspectiva do interesse do indivíduo, o fato de ele tomar a iniciativa em desenvolver-se profissionalmente ressalta uma questão de extrema importância: "a empregabilidade". (MARRAS, 2012). A pesquisa mostra as dificuldades enfrentadas pelos jovens ao realizar a tentativa de entrar no mercado de trabalho, de acordo com o cenário que se encontra muito exigente. Segundo a pesquisa feita pela Revista Fatec, os resultados mostram que as dificuldades encontradas são a falta de experiência e de qualificação profissional. Este trabalho sugere que algumas medidas poderiam ajudar a diminuir este

problema. A oferta de cursos profissionalizantes é uma dessas ideias, além claro de aumentar o interesse dos jovens em se qualificar e melhorar suas habilidades e dessa forma ter maiores oportunidades de trabalho (DA CUNHA GREGÓRIO, 2022).

4.3 Políticas públicas e inserção do jovem no mercado de trabalho brasileiro

A juventude passa por uma recente inclusão nos temas relacionados a políticas públicas no Brasil. Conforme Vaz et al. (2006), o assunto recebeu maior destaque na década de 90, após estudos, movimentos juvenis e ações de gestores municipais. Apesar de todo esforço, até recentemente, essa abordagem era restrita apenas a jovens de até 18 anos, enquanto jovens com idades superiores à essa, não possuíam o mesmo apoio, sendo acolhidos por políticas focadas na população em geral. Nesse contexto, as políticas de juventude eram direcionadas apenas em casos em que o jovem se encontrava em condições de vulnerabilidade.

"Os jovens com idade superior a 18 anos eram atendidos por políticas voltadas para a população em geral e as políticas públicas de juventude eram marcadas por uma abordagem emergencial, cujo foco era o jovem em situação de risco social" (VAZ et al., 2006). O sistema educacional brasileiro vem apresentando grandes evoluções ao longo dos anos, apontando um avanço considerável na última década. Ainda assim, de acordo com o Ministério da Educação (MEC), por ano, cerca de 1,8 milhão dos estudantes finalizam o ensino médio no país. No entanto, o Brasil possui um total de 7,6 milhões de jovens, na faixa etária de 18 a 24 anos que já completaram o ensino médio, mas ainda não ingressaram no ensino superior. (GIMENEZ; SANTOS, 2015). Para melhorar esse quadro, as políticas públicas devem incentivar os jovens, promovendo essa mudança e melhoria. Segundo Gimenez e Santos (2015), o Governo Federal passou a enxergar a juventude como uma condição social e os jovens como cidadãos de direitos. Essa nova concepção é baseada em dois fundamentos: oportunidades e direitos. Atualmente existem diversos programas que tem como objetivo a inserção dos jovens no ensino superior e conseqüentemente no mundo do trabalho.

O Governo, por meio desses programas, procura oferecer melhores oportunidades e garantir os direitos dos mesmos, para que dessa forma possam viver de forma digna e igualitária. Dentre os programas oferecidos pelo Governo Federal, destaca-se o Programa Universidade Para Todos (PROUNI) e o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES).

O Programa Universidade para Todos, conhecido como PROUNI, trata-se de uma iniciativa do Ministério da Educação, instituído em 2004 pelo Governo Federal, que disponibiliza bolsas integrais (100%) e parciais (50%), em instituições privadas de educação superior, em cursos de graduação e sequenciais de formação específica a estudantes brasileiros que não possuem diploma de nível superior. O programa consiste em se inserir no ensino superior, mediante pré-seleção baseada no resultado obtido pelo indivíduo após a realização do Exame Nacional do Ensino Médio, o Enem. (GOV, 2024).

O FIES, ou Fundo de Financiamento Estudantil, refere-se a um programa do Ministério da Educação (MEC), instituído pela Lei nº 10.260, de 12 de julho de 2001, com finalidade de conceder financiamento a estudantes matriculados em cursos superiores pagos, que possuam avaliação positiva no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), oferecidos em instituições privadas de educação superior, que estejam presentes no programa. Criado recentemente, o Fies Social é uma nova modalidade do FIES, instituído pela Resolução nº 58/2024, o MEC retoma a função social do financiamento estudantil, direcionando-se ao atendimento das necessidades dos estudantes de baixa renda, essa versão visa proporcionar melhores condições para a obtenção do FIES, garantindo uma reserva de 50% das vagas, em cada edição, e a concessão de até 100% de financiamento dos custos educacionais para estudantes que estão registrados no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico), que possuam renda familiar per capita de até meio salário-mínimo. (GOV, 2024).

4.4 Programa jovem aprendiz

O programa Jovem Aprendiz é uma iniciativa brasileira que tem como objetivo principal oferecer aos jovens a oportunidade de integrar-se ao mercado de trabalho, sem comprometer a continuidade dos estudos. Essa iniciativa é regulamentada pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece o contrato de aprendizagem, um contrato especial voltado para jovens de 14 a 24 anos, que estejam cursando ou tenham concluído o ensino fundamental ou médio.

Além da Lei nº 10.097, outras legislações complementam e fortalecem o programa. A Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, por exemplo, altera alguns dispositivos da lei original e reforça a importância da formação teórica e prática dos aprendizes.

O Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, também se destaca por regulamentar aspectos da Lei do Aprendiz e detalhar as responsabilidades das empresas contratantes e das entidades formadoras.

Durante o período de contrato, o jovem deve estar matriculado em um curso de aprendizagem oferecido por uma entidade formadora autorizada, que combine atividades práticas dentro da empresa com atividades teóricas adequadas ao desenvolvimento do aprendiz. É importante ressaltar que as empresas são obrigadas a reservar entre 5% e 15% das vagas para aprendizes em relação ao total de empregados, conforme o número total de funcionários.

O programa é uma oportunidade única para que os jovens ganhem experiência profissional em um ambiente supervisionado, enquanto as empresas, por sua vez, têm a chance de moldar e reter novos talentos. Além disso, os aprendizes têm direito a benefícios como salário mínimo-hora, férias remuneradas e acesso ao FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), garantindo uma experiência justa.

4.5 Percepção de sucesso na carreira para os jovens

Sucesso na carreira diz muito sobre o objetivo de cada pessoa no âmbito profissional, como por exemplo alcançar um cargo alto ou obter um salário satisfatório na empresa

que trabalha. Mas também, para outras pessoas o sucesso está ligado ao fato de exercer sua função com plenitude, gostar do que faz, ter propriedade naquela profissão, a conciliação entre trabalho-família, ou até mesmo ter condições de abrir seu próprio negócio. Portanto, o "sucesso" neste caso é totalmente relativo e muito mais complexo. Por isso, se faz necessário falar um pouco sobre a percepção de cada um.

A percepção é o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais com a finalidade de dar sentido ao seu ambiente. Embora a percepção tenha uma definição voltada para os órgãos dos sentidos, ou seja, para a interpretação de fatos concretos, a Psicologia considera este termo para os estudos do comportamento, pois o comportamento das pessoas é baseado na interpretação que fazem da realidade e não na realidade em si. O termo é amplamente utilizado em pesquisas de mercado, para avaliar a percepção do consumidor ou do cliente sobre um produto do mercado ou sobre uma empresa (ROBBINS, 2005).

A percepção de sucesso na carreira é a interpretação da pessoa sobre as suas realizações em relação às diversas dimensões da carreira, configurando progressão.

Segundo Dutra (2004), o progresso na carreira deve ser avaliado pela capacidade da pessoa de entregar resultados em níveis maiores de complexidade.

Essa definição, mostra que não se trata apenas de subir de cargo ou ganhar mais dinheiro. O foco é também na habilidade de lidar com tarefas mais complexas, mesmo permanecendo no mesmo cargo. Essa visão é relevante para entender as mudanças contemporâneas no mundo do trabalho, como a dificuldade de subir na carreira, os salários estagnados por crises financeiras e a evolução das funções dentro dos cargos.

4.6 Plano de carreira e sua importância para os profissionais

Segundo o site Guia da carreira (2015), plano de carreira nada mais é do que estabelecer metas e caminhos a seguir, como um guia de crescimento profissional.

Estabelece metas e ações que direcionam o crescimento do indivíduo no ambiente corporativo, conceitualmente, visa a compreensão das próprias habilidades, a busca por aprendizado, desenvolvimento de habilidades, capacitação, e planejamento a médio e longo prazo, esses conceitos somados a um Networking, são os principais passos para construir um plano de carreira de sucesso.

Além disso, ele proporciona vantagens significativas, tais como a oportunidade de se tornar um especialista em determinada área, promovendo um caminho claro de crescimento e contribuindo para a qualidade de vida. Adicionalmente, um plano de carreira bem estruturado pode resultar em ganhos financeiros mais substanciais, possibilitar promoções e auxiliar na realização de sonhos pessoais, que muitas vezes nem está relacionado ao emprego, mas sim este sucesso profissional que pode estar intimamente ligado ao "sucesso" daquele profissional. Por fim, é essencial compreender que investir tempo e esforço em um plano de carreira traz benefícios duradouros e impactantes para o desenvolvimento profissional (FACULDADE ARNALDO, 2024).

"O plano de carreira pode ser visto como o possível caminho que cada colaborador percorrerá dentro de uma organização. Ele oferece, de forma objetiva, os benefícios que cada um pode obter à medida que consegue atingir novos patamares dentro da organização." (SEBRAE, 2017)

Dessa forma, é possível identificar as habilidades e competências de cada colaborador para alcançar determinada posição dentro da organização. Antigamente, a maneira mais viável de crescer dentro da empresa era através do conhecido "crescimento vertical", que consiste em subir posições de cargos superiores. Era criada uma pressão entre os colaboradores, entre quem estava em um cargo menor e que pretendia crescer na empresa e quem já possuía um cargo superior e queria defender seu espaço e manter seu lugar. Os planos de Carreira atuais consideram o formato de "crescimento horizontal" em que os colaboradores podem crescer em seu próprio nível hierárquico, sem precisar ter a necessidade de assumir cargos superiores, como por exemplo, gerência ou liderança.

4.7 Impacto do Plano de Carreira nas Organizações

"Estabelecer um plano de carreira nas empresas é o caminho correto para atingir esse objetivo. Sua implantação reflete diretamente na motivação e na satisfação dos colaboradores, que passam a colher frutos provenientes de seus esforços e metas traçadas e reconhecem sua importância dentro de seu local de trabalho." (ANDRADE, 2023).

Para implantar um Plano de Carreira na empresa, é necessário entender que existem etapas a serem seguidas, entretanto, é preciso entender que a organização deve caminhar junto com o desenvolvimento dos colaboradores, auxiliá-los com os equipamentos adequados, realizar planejamentos, treinamentos, identificar pontos fracos e fortes dos colaboradores, e sempre procurar alinhar os interesses da empresa e dos funcionários para melhor comunicação, são pontos essenciais para esse processo. O Plano de Carreira, além de ser vantajoso para o colaborador, é também para a organização, obtendo um impacto positivo para ambos.

"Para as organizações, definir um programa de plano de carreira é uma ação de gestão do capital humano e de gestão da experiência humana. É uma forma de investir no desenvolvimento dos profissionais, posicionando-se como uma marca empregadora que acredita em seus funcionários e se disponibiliza a ajudá-los a alcançar seus objetivos." (TOTVS, 2022).

4.8 Desenvolvimento profissional

O desenvolvimento de carreira é essencial para a realização de metas e objetivos profissionais, envolvendo a identificação de habilidades e competências a serem adquiridas por meio de investimento em cursos e ações direcionadas. Este processo proporciona um caminho para alcançar tanto os objetivos pessoais quanto profissionais, promovendo um crescimento significativo ao longo do tempo.

O desenvolvimento também está diretamente atrelado aos treinamentos e desenvolvimentos que muitas vezes são oferecidos pela própria empresa.

"O treinamento e desenvolvimento, também conhecido como T&D, é um conjunto de estratégias para promover o desenvolvimento dos colaboradores de uma empresa. Essa abordagem engloba ações que têm como objetivo capacitar as pessoas em relação a conhecimentos, habilidades e atitudes, promovendo o aprimoramento das suas competências tanto profissionais quanto pessoais." (ROHR, 2023)

Nesse contexto, observa-se que esse crescimento profissional é vantajoso para ambos os lados.

"Esse departamento também é de extrema importância em uma organização: o treinamento tem sido considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para elas se tornarem mais produtivas, criativas e inovadoras, de modo que contribuem mais para os objetivos organizacionais e se tornarem profissionais cada vez mais valiosos". (SILVA, 2018)

Quanto antes o profissional compreender e colocar em prática seu plano de desenvolvimento de carreira, mais rapidamente irá adquirir as habilidades e oportunidades necessárias para alcançar seus objetivos, claro, considerando seu papel na empresa e seu perfil. Além disso, aqueles que buscam uma mudança de carreira podem se beneficiar significativamente ao realizar um planejamento eficaz, identificando as alterações necessárias para conquistar seus desejos profissionais. Este comprometimento com o desenvolvimento pessoal é fundamental para alcançar o sucesso profissional desejado (WROBLEWSKI, 2021).

4.9 Perfil profissional

Conforme a plataforma Indeed (2022), "o perfil profissional deve ser breve, sendo resumidas suas experiências profissionais, sendo um elemento essencial no momento da seleção e de desenvolvimento de funcionários nas organizações"

A construção de um perfil profissional bem estruturado permite que as empresas alinhem os colaboradores aos objetivos e valores da organização, não apenas para interessar os treinadores no processo seletivo, mas também para o alinhamento da pessoa ao papel que ela desempenha dentro da empresa reconhecendo suas habilidades individuais e atribuindo tarefas em sintonia com as aptidões de cada um. É possível aprimorar as capacidades e potencializar o desempenho da equipe para alcançar os resultados desejados, por meio de uma análise objetiva, é fundamental no processo de seleção e desenvolvimento dos colaboradores, abrangendo suas características, habilidades e competências que os diferenciam e impactam seu desempenho.

Um perfil profissional bem definido permite que as empresas alinhem os colaboradores com os objetivos e valores organizacionais, reconhecendo as habilidades individuais e atribuindo tarefas que estejam em sintonia com as aptidões de cada um.

4.9.1 Tipos de perfis profissionais e suas aplicações

No universo corporativo, existem diferentes tipos de perfis profissionais, como o analista, comunicador, executor e planejador, que se distinguem por características comportamentais e habilidades específicas.

"A análise de perfil comportamental parte da coleta de dados e observação, a fim de entender quais são as tendências de uma pessoa em relação a atitudes, decisões e ações. Com isso, os profissionais são alocados em categorias que representam seus traços preponderantes. Aqui, não saberemos como a pessoa vai agir em todas as situações, mas a sua linha condutora na maior parte dos casos. Logo, podemos aumentar a segurança e confiabilidade com que tomamos nossas decisões." (GREAT PLACE TO WORK, 2021).

Analistas: Focados na segurança e perfeccionismo, desenvolvendo um trabalho com alta qualidade.

Comunicadores: Apresentam características de influência no ambiente de trabalho, promovem a integração da equipe e contribuem de forma positiva para a organização.

Executores: Comprometidos com resultados, são concentrados na conclusão de tarefas.

Planejadores: Seguem de forma ordenada e organizada, evitando problemas de comunicação ao longo do processo.

Análise Comportamental: Identificar as competências necessárias para cada função e avaliar se os funcionários possuem essas habilidades, a avaliação do perfil profissional vai além das habilidades técnicas. Ferramentas como entrevistas, testes psicológicos e avaliações de desempenho são utilizadas por profissionais de Recursos Humanos para analisar as competências comportamentais dos candidatos,

como comunicação, trabalho em equipe, adaptabilidade, criatividade, e a capacidade de liderança.

No cenário profissional atual, a análise de perfis profissionais não se limita ao processo de recrutamento, mas também é uma ferramenta importante para o desenvolvimento contínuo de talentos. Além disso, pode incluir ainda características pessoais, como capacidade de adaptação, ética no trabalho e proatividade. Por isso, o processo de análise vai além da simples identificação de habilidades técnicas e comportamentais. A análise de um perfil também desempenha um papel fundamental. Muitos profissionais apresentam um potencial latente para ocupar cargos de liderança, mas nem sempre são identificados devido à falta de uma análise detalhada, compreender o perfil desses colaboradores permite que as empresas desenvolvam líderes de forma mais assertiva, investindo no treinamento e no aprimoramento de competências específicas, como gestão de pessoas, resolução de conflitos e visão estratégica. O uso estratégico da pesquisa de perfis, vai muito além da contratação, sendo uma parte fundamental na criação de um ambiente corporativo mais eficiente, inovador e sustentável.

4.10 A diferença entre desenvolvimento pessoal e profissional

O desenvolvimento pessoal tem como referência para um crescimento geral que busca ter melhorias nos comportamentos emocionais, físicos e familiares. Esse processo envolve autoconhecimento, autocuidado e a busca por habilidades sociais, que são fundamentais para a construção de relacionamentos saudáveis e uma vida equilibrada. Além disso, o desenvolvimento pessoal pode incluir práticas como meditação, leitura, e atividades que promovam a saúde mental e emocional.

Desenvolvimento profissional é o aumento de aprimoramento da carreira, que assim desenvolve habilidades que o deixam com competências para se tornar um profissional qualificado. Isso pode incluir a participação em cursos, workshops, networking e busca por mentorias que ajudem a expandir conhecimentos específicos da área de atuação. O desenvolvimento profissional não se limita apenas ao

aprendizado técnico, mas também abrange habilidades interpessoais, como liderança, trabalho em equipe e comunicação eficaz.

O desenvolvimento pessoal e profissional foca em melhorar a qualidade de vida e a performance na área de trabalho. Estes desenvolvimentos são extremamente importantes para uma carreira sustentável e gratificante. Profissionais que investem em seu desenvolvimento pessoal tendem a ser mais resilientes e adaptáveis às mudanças do mercado de trabalho. Além disso, o equilíbrio entre esses dois aspectos pode resultar em maior satisfação no trabalho e em uma vida pessoal mais plena.

Para ter um desenvolvimento profissional e pessoal é importante ter estratégias para que isso aconteça de uma forma eficaz e que traga bons resultados. Estabelecer metas claras, realizar auto avaliações periódicas e buscar feedback são algumas das práticas recomendadas. "Pequenas ações feitas com consciência, um propósito definido e determinação podem ser a chave para alterar o nosso rumo". (MACHADO, 2020). Assim, ao integrar o desenvolvimento pessoal com o profissional, cria-se um ciclo virtuoso que potencializa oportunidades de crescimento em todas as áreas da vida.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para obter os resultados desejados para a realização da pesquisa, foi utilizado métodos de pesquisas quantitativa e qualitativa. Para a pesquisa quantitativa, foi realizada uma pesquisa por meio de um formulário (Google Forms), com uma amostragem de 82 pessoas. O formulário foi direcionado a estudantes localizadas na Zona Sul de São Paulo.

Desse modo, foi possível identificar o ponto de vista dos jovens em relação a sua inserção no mercado de trabalho e seu desenvolvimento profissional.

Foi realizada uma entrevista com um profissional da área, com vasta experiência em desenvolvimento e capacitação de jovens para o mundo do trabalho.

O orientador entrevistado foi o professor Ailton Amaral, atualmente professor na Etec Irmã Agostina e Instrutor de Educação Profissionalizante no Espro há mais de 9 anos. No qual, por meio de um bate-papo, apresentou orientações, sugestões e recomendações para as respostas dos jovens atribuídas mediante formulário e questões levantadas durante o desenvolvimento do artigo.

Com as atribuições do professor, é possível responder alguns dos questionamentos que podem ser levantados ao longo do projeto de desenvolvimento do Plano de Carreira, auxiliando com que os jovens que estão nesse processo, encontrem um norte a seguir, compreendendo seus desafios e oportunidades.

O presente estudo tem como propósito destacar os principais desafios enfrentados pelos jovens que se encontram na faixa etária de 16 a 24 anos ao buscar inserção no mercado de trabalho e desenvolvimento de plano de carreira. A pesquisa realizada revelou que as maiores dificuldades enfrentadas nesse processo incluem a falta de experiência, a dificuldade em conciliar estudos e trabalho, a ausência de um planejamento de carreira estruturado, entre outros aspectos.

Entretanto, é fundamental ressaltar a relevância do plano de carreira, uma vez que muitos jovens ainda desconhecem o tema e conseqüentemente não sabem como elaborá-lo. Desse modo, torna-se evidente a necessidade de que esse tema seja mais debatido entre os jovens. Conforme ressaltado pelo profissional da área de aprendizagem entrevistado, é fundamental que eles adquiram conhecimento sobre o assunto.

Os resultados obtidos por meio desta pesquisa atuam como um incentivo e um guia para que os jovens se sintam encorajados a iniciar o desenvolvimento de seus planos de carreira. Assim, podem compreender os desafios que enfrentarão e perceber que, com uma mentoria qualificada, é possível definir metas profissionais e alcançar o sucesso.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o desenvolvimento e conclusão do presente artigo possibilitou que o grupo produzisse uma análise sobre o assunto, concedendo também conhecimento sobre um tema tão pouco discutido que faz parte da realidade da nova geração de jovens, os quais serão novos mecanismos para a economia nacional continuar em funcionamento.

Por meio desta pesquisa de campo, foi possível identificar no público-alvo alguns padrões, algumas diversidades nas questões mais pessoais, o que traz talvez a necessidade de estudar casos isolados. Os dados coletados trouxeram o mais próximo possível do público-alvo que foi especulado, e com isso informações indispensáveis. Além disso, a entrevista realizada com o profissional da área de inserção de jovens no mercado de trabalho, trouxe uma visão diferente com algumas soluções e conselhos de uma pessoa mais experiente.

No contexto geral, o grupo obteve êxito ao trazer resultados genuínos, onde foi aplicado maior atenção e foco nas pesquisas em websites, livros e outros artigos para obter-se compreensão das dificuldades da juventude em se inserir, se manter e se desenvolver no mundo do trabalho, sendo considerado uma etapa essencial e necessária na vida das pessoas.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Bianca. ENTENDA A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARREIRA NAS EMPRESAS. Brasil, 26 out. 2023. Disponível em: <https://sociisrh.com.br/plano-decarreira-nas-empresas/>. Acesso em: 20 mar. 2024.

COSTA, Luciano Venelli. Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira. Brasil, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/15435/11533>. Acesso em: 28 set. 2024.

DA CUNHA GREGÓRIO, Aniele. OS JOVENS E O MERCADO DE TRABALHO: dificuldades à inserção. Brasil, janeiro, junho 2022. Disponível em: <https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wpcontent/uploads/2022/11/edufatecn05v1a05.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2024.

DA SILVA, SIMONE EDUARDO OLIVEIRA. A INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO. Brasil, 2024. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/educacao/a-insercao-jovem-nomercadotrabalho.htm>. Acesso em: 27 maio 2024.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de Carreiras: A Pessoa, a Organização e as Oportunidades. Brasil, 2017. 272 p. v. 2.

ECOSSISTEMA INOVA (Brasil). Tecnologia: como usá-la no desenvolvimento da sua carreira. Brasil, 12 jan. 2024. Disponível em: <https://ecossistemainova.com/carreirae-lideranca/tecnologia-como-usala-no-desenvolvimento-da-sua-carreira/>. Acesso em: 21 mar. 2024.

FACULDADE ARNALDO (Brasil). O que é e qual a importância do plano de carreira no sucesso profissional? Brasil, Disponível em: <https://www.faculdadearnaldo.com.br/autores/faculdade-arnaldo>. Acesso em: 20 mar. 2024.

FREITAS, Camila. Jovem Aprendiz: o que é, como funciona e salário. Brasil, 29 dez. 2023. Disponível em: <https://www.guiadacarreira.com.br/blog/jovem-aprendiz>. Acesso em: 3 jun. 2024.

FUINI, Lucas; NETO, Luiz. Guia de orientação profissional e gestão de carreira para o ingresso no mundo do trabalho. Brasil, 2021. (p.17).

FURTADO, Marcelo. Plano de Carreira: descubra a finalidade, tipos e como elaborar. Brasil, 23 nov. 2023. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/plano-de-carreira/> Acesso em: 21 mar. 2024.

GOV.BR (Brasil) (org.). FIES. Brasil, 2024. Disponível em: <https://acessounico.mec.gov.br/fies>. Acesso em: 29 set. 2024.

GOV.BR (Brasil) (org.). Programa Universidade para todos (Prouni). Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/aceso-a-informacao/comunicabr/lista-de-aco-es-e-programas/programa-universidade-para-todos-prouni#:~:text=O%20Prouni%20%C3%A9%20um%20programa,e%20sequenciais%20de%20forma%C3%A7%C3%A3o%20espec%C3%ADfica.&text=Estudantes%20brasileiros%20sem%20diploma%20de%20n%C3%ADvel%20superior>. Acesso em: 29 set. 2024.

GOV.BR (Brasil) (org.). Seja bem-vindo ao Fies! Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/fnde/pt-br/aceso-a-informacao/aco-es-e-programas/financiamento/fies#:~:text=O%20que%20%C3%A9?,com%20o%20pagamento%20da%20mensalidade>. Acesso em: 29 set. 2024.

GREAT PLACE TO WORK (Brasil) (org.). Análise de perfil comportamental: 4 métodos para realizar em sua empresa. Brasil, 21 dez. 2021. Disponível em:

<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/analise-de-perfil-comportamental/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20an%C3%A1lise%20de,que%20representam%20seus%20tra%C3%A7os%20preponderantes>. Acesso em: 4 dez. 2024.

GUIA DA CARREIRA (Brasil). Plano de carreira: veja o que significa no mercado de trabalho. In: GUIA DE CARREIRA (Brasil). Plano de carreira: veja o que significa no mercado de trabalho. Brasil, 25 set. 2015. Disponível em: <https://www.guiadacarreira.com.br/blog/o-que-e-plano-decarreira>. Acesso em: 21 mar. 2024.

INDEED (Brasil). O que é perfil profissional. Brasil, 17 set. 2022. Disponível em: <https://br.indeed.com/conselho-de-carreira/desenvolvimento-de-carreira/o-que-perfil-profissional>. Acesso em: 21 mar. 2024.

LIMA, Tereza Cristina Batista de et al. DOCENTES DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO SETOR INDUSTRIAL: A PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA. Brasil, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/RMP/article/download/660/1592/0>. Acesso em: 28 set. 2024.

MACHADO, Walmor. Use o Desenvolvimento Pessoal e Profissional para se transformar na sua melhor versão! Confira 7 dicas simples para alavancar seu desenvolvimento pessoal e profissional, tendo uma rotina eficiente e mindset focado em resultados! Brasil, 28 set. 2020. Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/desenvolvimento-pessoal-e-profissional>. Acesso em: 21 mar. 2024.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. A ELABORAÇÃO DE QUESTIONÁRIOS NA PESQUISA QUANTITATIVA. Brasil, 2012. Disponível em: http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIO_S_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf. Acesso em: 4 dez. 2024.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14. ed. Brasil: Saraiva, 2012. 352 p.

PRAVALER (Brasil). Jovens no mercado de trabalho: desafios e oportunidades. Brasil, 15 set 2022. Disponível em: <https://www.pravaler.com.br/blog/profissoes/jovens-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 20 mar. 2024.

ROHR, Rebeca. Treinamento e desenvolvimento: como desenvolver seus colaboradores?. Brasil, 7 set. 2023. Disponível em: <https://mereio.com/blog/treinamento-e-desenvolvimento/>. Acesso em: 30 maio

SANTOS, Anselmo Luis dos; GIMENEZ, Denis Maracci. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Inserção dos jovens no mercado de trabalho*, Brasil, p. 1-16, 14 set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/GbtRWPdc95dJYQVnkN5cBNq/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 29 set. 2024

SEBRAE (Brasil). Plano de Carreira: o que é e como criar um. Brasil, 17 ago. 2017. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/plano-de-carreiraoque-e-e-como-criar,66d839f5192ed510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 20 mar. 2024.

SILVA, Marilene Luzia da. *Administração de Departamento Pessoal*. 15. ed. Brasil: Érica, 2018. 313 p.

SIQUEIRA, Sabrina. Conheça os 4 tipos de perfis comportamentais dentro de sua empresa. Brasil, 4 jan. 2024. Disponível em: http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/cadernos_tematicos/tematico_juventude_br.pdf. Acesso em: 4 dez. 2024.

SOUZA, Jacqueline. *PLANO DE CARREIRA COMO FATOR MOTIVACIONAL NAS ORGANIZAÇÕES*. Brasil, 2017.

TOTVS (Brasil). Plano de carreira: o que é, importância, tipos e como fazer. Brasil, 4 mar. 2022. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/carreiras/plano-de-carreira/>. Acesso em: 20 mar. 2024.

VAZ, Dorian et al. *Guia de Políticas Públicas de Juventude*. Brasília: Secretaria-Geral da Presidência da República, 2006. 50 p. Disponível em: http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/cadernos_tematicos/tematico_juventude_br.pdf. Acesso em: 27 set. 2024.

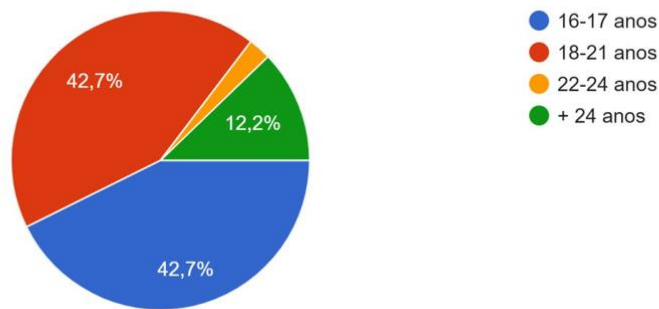
WROBLEWSKI, Évelim. O que é desenvolvimento de carreira e por que você precisa se preocupar com isso a partir de agora. Brasil, 2021. Disponível em: <https://unisales.br/blog/o-que-e-desenvolvimento-de-carreira/amp/>. Acesso em: 16 abr. 2024.

1 APÊNDICES

APÊNDICE A - Gráfico 1 - Qual sua faixa etária?

Qual sua faixa etária?

82 respostas

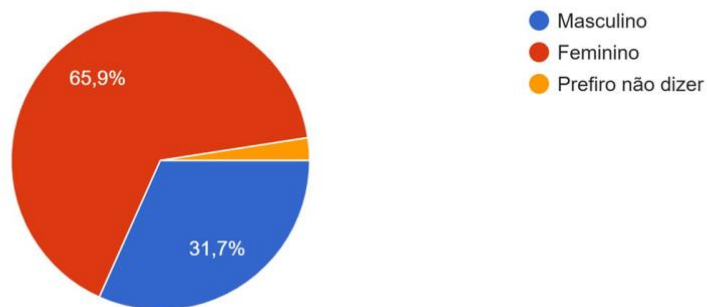


Fonte: Os autores, 2024.

APÊNDICE B - Gráfico 1 - Qual é seu gênero?

Qual é seu gênero?

82 respostas

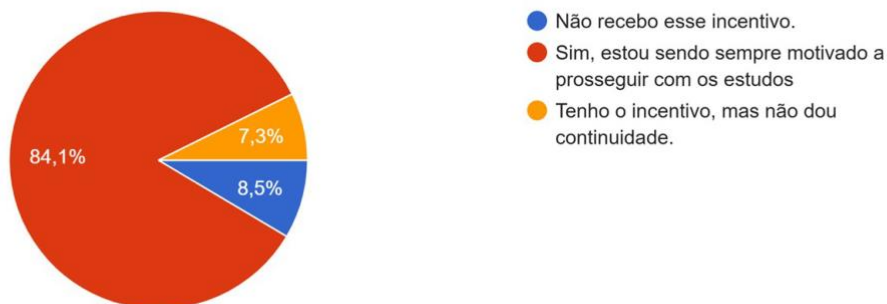


Fonte: Os autores, 2024.

APÊNDICE C - Gráfico 3 - Você percebe que recebe incentivo de familiares, amigos ou companheiros para estudar e/ou continuar os estudos?

Você percebe que recebe incentivo de familiares, amigos ou companheiros para estudar e/ou continuar os estudos?

82 respostas

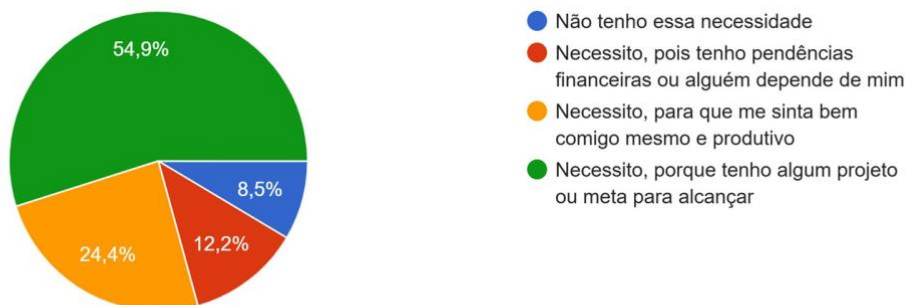


Fonte: Os autores, 2024.

APÊNDICE D - Gráfico 4 - Você tem algum motivo que te traga necessidade para trabalhar e/ou empreender?

Você tem algum motivo que te traga necessidade para trabalhar e/ou empreender?

82 respostas

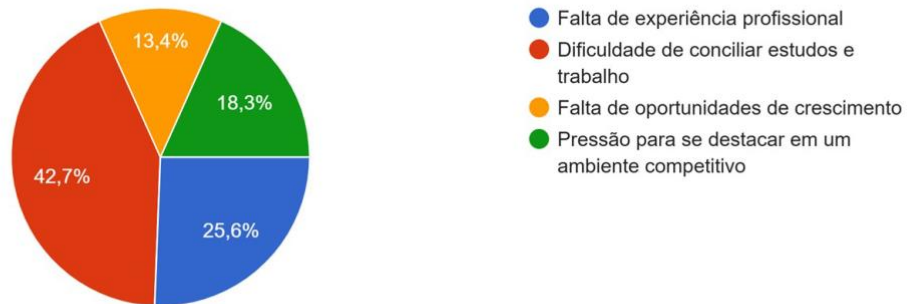


Fonte: Os autores, 2024.

APÊNDICE E - Gráfico 5 - Quais são as principais dificuldades que você enfrenta ao tentar ingressar ou se desenvolver no mercado de trabalho?

Quais são as principais dificuldades que você enfrenta ao tentar ingressar ou se desenvolver no mercado de trabalho?

82 respostas

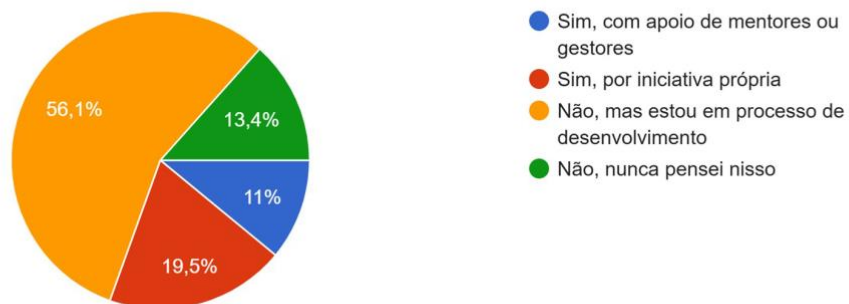


Fonte: Os autores, 2024.

APÊNDICE F - Gráfico 6 - Você possui um plano de carreira estruturado? Se sim, como desenvolveu?

Você possui um plano de carreira estruturado? Se sim, como desenvolveu?

82 respostas

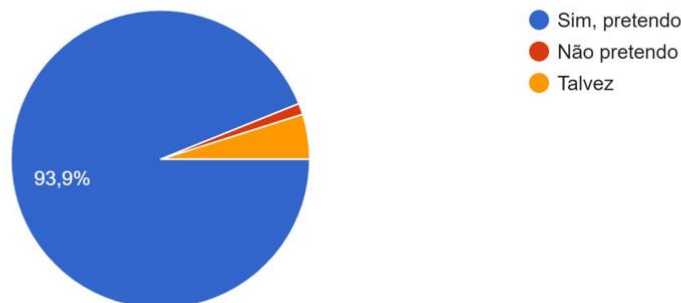


Fonte: Os autores, 2024.

APÊNDICE G - Gráfico 7 - Você pretende prosseguir com os estudos?

Você pretende prosseguir com os estudos?

82 respostas



Fonte: Os autores, 2024.

APÊNDICE H – Entrevista

Primeiro questionamento: "Parte do público respondeu que nunca pensaram em construir um plano de carreira, qual sugestão, recomendação ou orientação você daria para esses jovens?":

“Quando a gente fala de plano de carreira, a gente está falando de pessoas que estão fazendo isso na escola, mesmo que não seja um curso técnico, e onde tem os cursos técnicos mais ainda. Então, a gente precisa pensar. Para quem quer estruturar uma carreira, precisa fazer um plano de carreira. ”

Segundo questionamento: "Como incentivar os jovens a desenvolverem as habilidades e um plano de carreira?":

“Então, o que eu sugiro sempre? Buscar conhecimento, sempre. Conhecimento é essencial. Então, se eu puder fazer, eu não posso ainda começar a trabalhar. Vou fazer um curso? Vai fazer um curso. Tem trocentas plataformas, trocentos sites aí [...] Tem muita, muita coisa na internet que você pode usar. A gente usa pouquíssimo da

internet pra ser realmente, pra ser legal, pra gente aprender coisas. A gente usa mais pra se divertir. E o grande problema, a internet, apesar de ter mais de 90% ser besteira, tem muita coisa boa também. E pegar essas universidades, faculdades, cursos técnicos, institutos federais, todos eles tem cursos que são essenciais para você construir sua carreira. [...] O conhecimento ser o mesmo, o próprio conhecimento, o autoconhecimento. E o autoconhecimento aqui não tem nada a ver com coach, gente, tem a ver com você olhar e falar: Como é que eu reajo às coisas ao meu redor? Como é que eu reajo à minha realidade? A minha realidade ao meu dia-a-dia, né? Então eu acho que é importante essas duas situações. O plano de carreira, o projeto de vida e pensar em conhecimento. ”

Terceiro questionamento: "Qual seria a facilidade que o senhor acredita que os jovens possuem em relação a se inserir no mercado de trabalho? Se a gente for fazer essa comparação com pessoas mais velhas.":

“Fazer isso, aprender. Então, eu imagino que se nós fôssemos colocar um contrapor aí, as pessoas mais velhas têm um pouquinho mais de dificuldade com a tecnologia. Mas, ao mesmo tempo, estão mais conectadas à realidade do que a maioria dos jovens. Então, acho que é legal a gente também o contrapor dessa forma, porque os dois têm hoje vantagens e desvantagens nesse sentido.”

Quarto questionamento: "Sobre os cursos de aprendizagem, foi questionado: Você acredita que eles são eficazes? Qual a sua opinião sobre os cursos de aprendizagem?":

“Eu acredito que a lei da aprendizagem, quando ela veio, ela trouxe uma mudança radical para o mercado de trabalho. Eu costumo dizer que eu entrei no mercado de trabalho tendo que me sujeitar mesmo. Eu fui para uma fábrica de papel, uma fábrica de máquinas gráficas e de embalagem de papel. E eu nunca gostei daquele ambiente, mas eu fui lá e enfrentei o primeiro emprego com 17 anos de idade. [...] A questão

toda é que hoje a aprendizagem permite que você entre em empresas muito grandes e multinacionais, empresas que têm estruturas de processo, que tem estruturas de organização, que tem políticas organizacionais extremamente bem definidas e que te ajuda a já caminhar dentro do mercado de trabalho, já dentro de empresas melhores para se trabalhar, vamos pensar assim. Eu não estou dizendo que tem empresa que é ruim ou boa, mas são melhores para se trabalhar por conta de você poder desenvolver uma carreira com mais facilidade, seu plano de carreira poder ser desenvolvido junto com a empresa, você poder aprender processos que não estão só aqui no Brasil, estão lá fora, são processos que estão sendo desenvolvidos e que você vai estar participando desse desenvolvimento, eu acho que é muito importante a aprendizagem nesse sentido. Por outro lado, a aprendizagem tem essa coisa de você ter que saber que ela existe e muito jovem não sabe que existe, muito. A gente fala nas conversas que a gente tem com pessoas que estão na área de aprendizagem. E muitas vezes deixa passar essas oportunidades. Tempo aprendiz é desenvolver sua carreira, dentro do curso de aprendizagem, porque lá é onde se molda comportamentos. A empresa, muitas vezes, você chega lá na empresa e só vai trabalhar. O seu gestor não vai ter tempo de chegar pra você e falar, nossa, te dar feedbacks, essas coisas todas. Já na aprendizagem você está na sala, você pode discutir com o seu gestor lá, o seu instrutor, o seu professor e conseguir aprender coisas que você vai aprender na porrada, na vida, vamos dizer assim. Então, eu acho que é importante a aprendizagem porque abre caminhos, mas também facilita o desenvolvimento da carreira. ”

APÊNDICE I – Termo de autorização: Imagem e Som