

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE ADOLESCENTES E JOVENS E SUA PROJEÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO

SERPA, Márcia Valéria Bittar

Mestre em Literatura Brasileira; MBA Gestão e Negócios.
mvbitaatar@gmail.com

FERNANDES, Robson Monai

MBA em Gestão de Pessoas; Graduado em Administração.
robsonmfernandes2017@gmail.com

MUNCK, João Paulo Dias da Silva

MBA em Gestão de Pessoas (Pós-graduando); Graduado em Administração.
joaopaulojpjf@hotmail.com

RESUMO

Este artigo tem como objetivo destacar a importância e a relevância da qualificação profissional de jovens e adolescentes para se projetarem perante o mercado de trabalho atual, envolvendo os principais desafios para ter uma oportunidade de emprego. Compreender a importância da qualificação profissional para estes jovens e adolescentes que vislumbram o ambiente organizacional, a qualificação profissional vem como vantagem competitiva e diferencial para sua efetivação no mercado de trabalho. A metodologia utilizada para construção deste artigo é ancorada na abordagem quantitativa e qualitativa, de cunho bibliográfico, exploratória e descritiva, além de utilizar-se de estudo de caso para validar seus objetivos. Foram convidados a participar dessa pesquisa alunos de um curso profissionalizante da cidade de Juiz de Fora, que para esse estudo terá sua identidade resguardada. Conclui-se através deste estudo, que a qualificação e preparação profissional de jovens e adolescentes são essenciais para que consigam desenvolver habilidades, competências e atitudes para que consigam atuar com brilhantismo e ter a tão sonhada efetivação no mercado de trabalho, sendo candidatos visados por empresas e recrutadores.

Palavras-Chave: Mercado de Trabalho. Qualificação Profissional. Formação Profissional. Competências Profissionais.

1 INTRODUÇÃO

Compreender a dinâmica do mercado de trabalho é de grande relevância para entender o desempenho da economia de um país, a geração de empregos, as taxas de desempregos e subutilização, os desalentados, os indicadores de produtividade e os investimentos em qualificação de mão de obra.

Um fator importante na mensuração da qualidade da força de trabalho é o nível de escolaridade dos recursos humanos. Historicamente, o Brasil, país em desenvolvimento, possui um índice baixo de escolaridade, o que reflete diretamente no qualitativo e quantitativo das contratações.

Dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no 1º trimestre de 2020 mostram que há 12,9 milhões de brasileiros sem emprego, o que corresponde a 11,9% do total da população; 4,8 milhões de desalentos e taxa de subutilização de 24,4%.

A pesquisa de sondagem dos profissionais qualificados, Índice de Confiança Robert Half (ICRH)¹, em sua 10ª edição aponta que para os recrutadores encontrar profissionais qualificados representam um dos maiores desafios no processo de recrutamento, 80% dos profissionais respondentes apontaram essa dificuldade.

Ainda segundo a pesquisa, dos processos seletivos de que participaram e não foram contratados, desempregados e empregados, acreditam que o motivo tenha sido a falta de qualificações técnicas necessárias para ocupação do cargo, 37% e 42% respectivamente.

Percebe-se então que a qualificação profissional representa um importante fator de vantagem competitiva para profissionais que desejam ingressar, se recolocarem no mercado de trabalho ou realizar uma transição de carreira.

Se para os profissionais deter qualificação profissional traduz novas oportunidades e vantagens, para as organizações possuir um capital humano qualificado e dotado de competências profissionais, seja elas técnicas ou comportamentais, impacta diretamente em alguns indicadores organizacionais como: produtividade, clima organizacional, rotatividade e absenteísmo, motivação, criatividade e inovação, dentre outros. Portanto, a competência profissional aponta para um processo consistente de desenvolvimento humano e organizacional, através do fomento de novos conhecimentos, novas habilidades e novas atitudes reforçando o saber, o saber fazer e o ser.

Desta forma, o objetivo geral deste estudo é identificar os principais desafios enfrentados por jovens e adolescentes em sua qualificação profissional e conseqüentemente, sua preparação para o atual mercado de trabalho. Como objetivos específicos podemos destacar: (i) traçar um conceito inicial de mercado de trabalho e competências profissionais; (ii) analisar o novo perfil profissional exigido pelo mercado de trabalho atual; (iii) compreender as competências profissionais esperadas pelas organizações; (iv) verificar como o público alvo dessa pesquisa tem se comportado diante das novas perspectivas de contratações.

Assim, a metodologia dessa pesquisa é ancorada na abordagem quantitativa e qualitativa, de cunho bibliográfico, exploratória e descritiva, além de utilizar-se de estudo de

¹ Disponível em: https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/documents_not_indexed/roberthalf-indice-de-confianca-10-edicao.pdf.

caso para validar seus objetivos. Como instrumento de coleta de dados foram utilizados formulários on-line com questões fechadas, com opções de única resposta ou múltiplas escolhas. Foram convidados a participar dessa pesquisa alunos de um curso profissionalizante da cidade de Juiz de Fora, que para esse estudo terá sua identidade resguardada.

Este estudo justifica-se pela importância de melhor compreensão da nova configuração do mercado de trabalho, bem como a demonstração da relevância da qualificação profissional para adolescentes e jovens em seu início de carreira.

2 MERCADO DE TRABALHO E AS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

O mercado de trabalho diz a respeito sobre as oportunidades de trabalho que são fornecidas pelas organizações em um determinado período, de acordo, com as suas respectivas necessidades corporativas. Essas oportunidades irão variar de acordo com: localidade, área, segmento, especializações, dentre outros critérios de seleção instituída pelo setor de recursos humanos para ofertas vagas de emprego (BANOV, 2012).

Para Carvalho (2008), as oportunidades serão sempre desenvolvidas para atender o que as organizações estão buscando no momento, onde, irá deixar bem claro desde o início da abertura do processo seletivo o setor de atividade (empresas automobilísticas, ramo bancário, etc), por porte (micro, pequena, média e grande empresas), por origem (nacionais, públicas, privadas, mistas, estatais e multinacionais) ou ainda, por localidades (Minas Gerais, Rio de Janeiro, Belo Horizonte).

Chiavenato (2010) afirma que o mercado de trabalho passa por três classificações: a classificação de oferta maior do que a procura (sendo muitas oportunidades ofertadas e pouca busca), a classificação de oferta menor do que a procura (sendo muitas pessoas em busca de oportunidade de emprego e poucas ofertas) e a classificação de oferta igual à procura (quando vemos sempre um equilíbrio de pessoas e ofertas de empregos no mercado de trabalho atual).

Para Chiavenato (2010), quando falamos da classificação quanto à oferta maior do que a procura, vemos que há excesso de oportunidades de emprego e escassez de candidatos. Neste caso, os candidatos vêm esse momento sendo uma oportunidade, por ter menos candidatos e mais vagas emprego, onde podem escolher onde querem trabalhar, a área, passam a fazer contrapropostas e reivindicações quanto a benefícios e salários na empresa que foi convocado para o processo e até mesmo os que já estão na empresa começam a ter esse tipo de comportamento e vendo oportunidades de crescimento na empresa ou mudança para outra organização. Já em relação às empresas, começam a flexibilizar os processos seletivos por não possuírem muitas das vezes o número mínimo de candidatos ou se quer, ter candidato para concorrer a vagas da mesma, onde acabam investindo mais em treinamentos e desenvolvimento de pessoas para tentar reverter à ausência de candidatos, elaborar um plano de cargos e salários para ter salários mais atrativos, sempre preservando as informações fornecidas apenas no momento da entrevista.

Na classificação onde a oferta é menor do que a procura segundo Chiavenato (2010), irá acontecer o inverso do que foi mencionado anteriormente. Notaremos um excesso de candidatos em busca de oportunidades e escassez de ofertas de emprego, onde, as organizações não irão investir tanto em R&S (Recrutamento e Seleção) e T&D (Treinamento e Desenvolvimento), a seleção será mais rigorosa, os salários e benefícios tendem a ser menores por terem mais candidatos em busca de emprego e não necessitar de ter algo para atraí-los. Entretanto, para as pessoas que estão em busca de uma oportunidade de emprego

começam a ter uma concorrência maior, por ter poucas ofertas e mais candidatos, sendo que, muitas das vezes chegam a se candidatar em vagas de área diferentes, com salários mais baixos, ou até mesmo, atuar na área de escolha com o salário inferior, que muitas das vezes não seria condizente com as suas qualificações profissionais adquiridas ao longo da vida.

A classificação de oferta igual à procura tende a ter um equilíbrio entre os candidatos e vagas ofertadas no mercado de trabalho. Com isso, teremos muitas vagas anunciadas em diferentes áreas e diferentes profissionais na mesma proporção tendo um equilíbrio. (BANOV, 2012).

Quando se almeja se destacar e atuar com brilhantismo no mercado de trabalho, tendo sempre um olhar diferenciado dos recrutadores e das empresas, é necessária a busca constante de qualificação profissional, onde, irá desenvolver em você uma série de competências profissionais alavancando melhores resultados e benefícios.

Para Araújo et al. (2009), a globalização vem constantemente trazendo novas tecnologias e tendências no mercado e na economia, trazendo sempre consigo resultados satisfatórios e positivos quanto a indicadores de alta performance. A cada ano, as tecnologias vão sendo implementadas dentro das organizações, ocorre automaticamente um aumento significativo do nível de complexidade das atividades exercidas, acarretando uma autonomia e responsabilidade maior do que antes, que faz com que empresa busque profissionais mais bem preparados e qualificados para os cargos que necessitem de acordo com as suas respectivas necessidades.

Atualmente, há uma série de divergências sociais que se agrava a cada dia com o processo de globalização. Todavia, devemos entender que um acesso mais igualitário às bases de informação e conhecimento, traria melhores condições possibilitando um melhor desenvolvimento profissional.

Observamos que o trabalhador contemporâneo vem tendo como principal desafio selecionar e transformar entre o intenso o fluxo de conhecimento e informação, as que estão relacionadas à sua área e suas respectivas necessidades para obtenção de competências profissionais para que possam ser aproveitadas para ter sua efetividade no mercado de trabalho (LENA, 2010).

Ao entender o contexto de empregabilidade, vemos que a “empregabilidade é a capacidade do indivíduo de conseguir novas oportunidades de emprego, manter-se empregado e de conseguir promoções, por meio de seus conhecimentos, habilidade e atitudes” conforme Lena (2010, p. 35).

A expressão empregabilidade não é algo novo, a mesma sempre existiu, entretanto, era possível ver e vislumbrar apenas em cargos de níveis mais estratégicos por necessitarem de apresentar melhores resultados e consequentemente, retorno financeiro para as organizações.

Para Marras (2010), todo profissional deve compreender o compromisso de sua formação profissional e qualificação para o mercado de trabalho, onde, diz que é somente de cada um e não mais da organização onde estão ou irão atuar. Com base nesse pensamento, cada indivíduo que almeja uma oportunidade no mercado de trabalho diante das inúmeras ofertas e concorrência, para ter a tão sonhada efetivação em uma empresa, deverá obrigatoriamente se destacar dos demais que ali irão concorrer com você através de um currículo desejável, boas competências profissionais.

Almeida (2009) complementa que as interações e relações quanto ao trabalho entre candidatos e empregadores também passam por inúmeras mudanças. Alguns anos atrás eram muito comuns ver uma a pessoa entrando em uma empresa e se aposentando nela, porém, não

é o que vemos muito acontecendo atualmente, onde, verifica-se que uma grande parte dos profissionais atuais troca de empresa com muita frequência em busca de melhores oportunidades de carreira, reconhecimento, valorização, melhores ganhos, um clima organizacional agradável, oportunidades, dentre outras, buscando sempre sua motivação e satisfação pessoal. Já as empresas, também possuem empregos temporários para atender muitas das vezes uma necessidade sazonal ou um projeto temporário.

Observando as grandes transformações ocorridas no mercado de trabalho, bem como nas relações e interações entre candidatos e organizações, e principalmente na execução dos processos seletivos, pode-se destacar o desenvolvimento humano e profissional do candidato como um fator primordial.

Sundheim (2014) apud Musetti, Aguiar, Silva (2014) destaca que independentemente do segmento de mercado, faixa salarial, idade e gênero, o perfil profissional considerado como ideal pelas organizações compartilha de traços comuns como: proatividade, inteligência, comunicação, liderança, ética profissional, postura empreendedora, autoconfiança e autonomia.

Esses traços podem ser traduzidos como competências profissionais que abrangem competências técnicas e comportamentais, que desenvolvidas ou aprimoradas aumentam potencialmente o índice de empregabilidade do profissional.

Segundo Queiroz (2008, p. 22), competência é “um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas que em ação agregam valor ao indivíduo e à organização”. Esse conceito é amplamente difundido, se apresentando em muitos momentos pela sigla CHA, que aponta o conhecimento, a habilidade e atitude como os pilares da competência, conforme evidenciado no Quadro 1.

Quadro 1 - Conceitos e suas definições

CONCEITO	DEFINIÇÃO
Competência	Resultado de um conjunto de capacidades referidas aos conhecimentos, às habilidades e às atitudes que conferem ao profissional condição para desenvolver seu trabalho.
Conhecimento	Conjunto de conteúdos obtidos predominantemente por meio de exposição, leitura e reelaboração crítica que possibilitam ao profissional o domínio cognitivo de um saber e a capacidade de tomar decisões e resolver problemas em sua área de atuação.
Habilidades	Conjunto de práticas adquiridas, sobretudo por demonstração, repetição e reelaboração crítica que fornecem ao profissional o domínio psicomotor, a perícia de um saber fazer e a capacidade de tomar decisões e resolver questões no seu campo de atuação.
Atitudes	Conjunto de comportamentos adquiridos por intermédio de observação, introjeção e reelaboração crítica que conferem ao profissional o domínio ético e afetivo de um saber ser e saber conviver, além da capacidade de tomar decisões e de solucionar problemas na sua área de atuação.

Fonte: Saupe (2005, p. 33).

Segundo Ruthes (2008) o conceito de competência não se equivale ao conceito de habilidade que aponta para o saber fazer, mas se relaciona, também, ao saber (conhecimento – esfera cognitiva) e ao saber agir (atitude).

O saber (conhecimento) durante muito tempo representou um grande diferencial para o mercado de trabalho. Profissionais que conseguiam através de diplomas e títulos validar a existência do conhecimento se destacavam dos demais e ocupavam posições estratégicas dentro das organizações. Porém, atualmente, as organizações exigem muito mais do que o saber, elas buscam profissionais dotados do saber que conseguem transformar esse saber em resultado através do saber fazer (habilidade) e do saber agir (atitude).

Alinhando o conceito de competência com o conceito de competência profissional, Fleury e Fleury (2001, p. 185) conceituam este último como:

Um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém. Embora o foco de análise seja o indivíduo, [...] sinaliza a importância de se alinharem às competências às necessidades estabelecidas pelos cargos, ou posições existentes nas organizações.

Diante desse contexto, a competência profissional produz impactos significativos na empregabilidade do profissional. Afinal, quanto mais capacidade um profissional demonstra ter, maiores são as chances de estarem aptos para o exercício profissional.

3 METODOLOGIA

Para a orientação dessa pesquisa, toma-se como base a metodologia apresentada por Gil (2002), que a classifica em relação a dois aspectos: seus objetivos e nos procedimentos técnicos. Assim, quanto aos objetivos esse estudo foi ancorado na pesquisa exploratória e descritiva com base na perspectiva quali-quantitativa. Quanto aos procedimentos técnicos, adotou-se a pesquisa bibliográfica e o estudo de caso.

O universo da pesquisa consiste em uma Instituição de Ensino Profissionalizante que oferta cursos na modalidade presencial, nas áreas de gestão administrativa, tecnologia e programação e da saúde e cuidado, situada na cidade de Juiz de Fora, Minas Gerais. A população do estudo é formada pelos alunos pertencentes à Instituição e a amostra utilizada para este estudo é de 119 (cento e dezenove) alunos. Para a coleta de dados foram utilizados formulários on-line, através do Google Forms, com questões fechadas, alternando opções de única resposta ou múltiplas escolhas de acordo com o questionamento proposto. O formulário foi enviado pelos grupos de *WhatsApp* das turmas. Os instrumentos de coleta de dados adotados devido a familiaridade da população e amostra com os recursos utilizados.

Para esse estudo a identidade da Instituição será resguardada conforme solicitação da mesma.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

De acordo com a metodologia apresentada os dados coletados foram analisados levando em consideração a caracterização da amostra; definição da área de atuação profissional e reconhecimento de habilidades essenciais para o exercício profissional do segmento; principais dúvidas quando o assunto é inserção no mercado de trabalho;

dificuldades em uma entrevista de emprego e reconhecimento da necessidade de orientação profissional.

4.1 Caracterização da amostra

A amostra é constituída por 119 respondentes, todos alunos regularmente matriculados em uma Instituição de Ensino Profissionalizante, sendo 65% do sexo feminino e 35% do sexo masculino.

A faixa etária predominante é a entre 15 e 18 anos, 37%, seguido pela faixa etária entre 18 e 20 anos, 20,20% e com 18,5% a faixa etária entre 20 e 25 anos. Agrupando as faixas etárias mais expressivas é possível apontar que a variação entre 15 e 25 anos como a maior parcela da amostra, representando 75,7% da amostra.

A escolaridade mais presente destina-se ao nível de ensino médio, 75,6%, um período estratégico para o ingresso no mercado de trabalho e escolha da carreira através da prestação de vestibular público ou privado. A Tabela 1 abaixo apresenta esses dados de forma sistematizada.

Tabela 1 – Caracterização da amostra

CARATERÍSTICAS	%
GÊNERO	
Feminino	65%
Masculino	35%
FAIXA ETÁRIA	
Menor de 15 anos	6,7%
Entre 15 e 18 anos	37%
Entre 18 e 20 anos	20,20%
Entre 20 e 25 anos	18,5%
Maior de 25 anos	17,6%
ESCOLARIDADE	
Ensino fundamental	18,5%
Ensino médio	75,6%
Ensino superior	5,9%
Pós-graduação	0

Fonte: Próprios autores (2020)

4.2 Definição da área de atuação profissional

Ao serem questionados sobre qual área pretendem atuar profissionalmente, 74,6% dos respondentes afirmaram que já definiram a área que desejam atuar e 25,4% responderam que não tem clareza ou ainda não definiram. Para os respondentes que afirmaram que já definiram a área de atuação profissional, questionamos se eles reconhecem quais as competências profissionais essenciais para o exercício profissional dentro da área de escolha, 75,60% afirmaram que não, e apenas 24,4% responderam que sim. Isso demonstra que apesar de já terem escolhido a área de atuação, poucos reconhecem as competências profissionais exigidas pelo mercado de trabalho para o campo de atuação. Esse indicador de não reconhecimento das competências profissionais pode se manifestar como um fator limitante e uma barreira para

entrada do futuro profissional na área, uma vez que o perfil do candidato não se aproxima do perfil do profissional da área. A formação profissional deve conduzir o profissional o mais próximo possível das exigências das organizações.

4.3 Principais dúvidas de inserção no mercado de trabalho

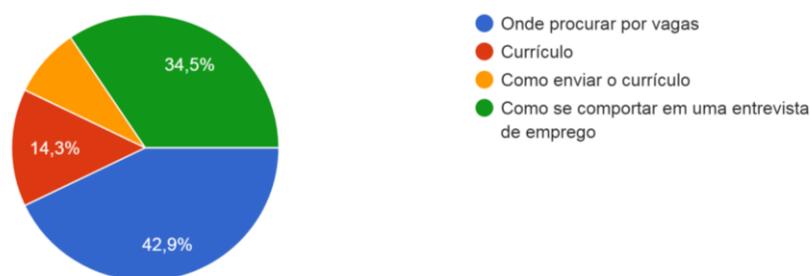
Sobre a inserção no mercado de trabalho, os respondentes foram questionados sobre as principais dúvidas presentes nesse processo. Nesse questionamento foram possíveis mais de uma escolha, seguindo o grau de dúvida do aluno.

O item que recebeu maior número de apontamentos com 42,9%, foi ‘onde procurar por vagas de emprego’. Esse índice revela que uma parcela significativa dos alunos não sabe onde encontrar vagas de emprego, e conseqüentemente, se essas vagas não são encontradas maior será a dificuldade desse aluno na entrada no mercado de trabalho.

Outro item que recebeu um percentual relevante de indicação foi ‘como se comportar em uma entrevista de emprego’, com 34,5% de apontamentos. A entrevista de empregos é um momento crucial na contratação de um profissional. Nesse momento os recrutadores têm a oportunidade de mapear o candidato, construindo o perfil profissional através das informações oferecidas pelo candidato nas etapas da entrevista. Logo em seguida, as características do candidato são comparadas com as especificações do cargo, e busca-se o candidato ideal para ocupar o cargo.

Relacionado ao currículo, 14,3% dos respondentes indicaram como dúvida a opção ‘elaborar um currículo’ e 8,4% o item ‘como enviar o currículo’. O Currículo é o primeiro contato direto que o candidato estabelece com a empresa que deseja trabalhar. Sua função é basicamente apresentar de forma clara, objetiva e honesta o perfil profissional do candidato, destacando suas habilidades técnicas e comportamentais, além de despertar na empresa o interesse de conhecê-lo melhor. Sendo assim, podemos dizer que o currículo é de extrema importância para que o candidato tenha a oportunidade de realizar uma entrevista com a empresa.

GRÁFICO 1 – Principal dúvida sobre inserção no mercado de trabalho



Fonte: Próprios autores (2020)

4.4 Dificuldades em uma entrevista de emprego

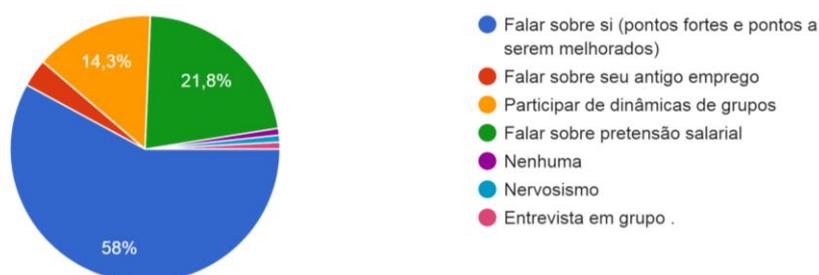
A entrevista de emprego é uma etapa do processo seletivo que tem como principal objetivo levantar mais informações a respeito do profissional, principalmente ao que tange as

competências comportamentais. Dessa forma, questionamos aos alunos quais as dificuldades que eles enfrentam uma entrevista de emprego.

A alternativa ‘falar sobre si (pontos fortes e pontos a serem melhorados)’ obteve o maior número de indicações, 58%. Esse número aponta para uma competência comportamental muito valorizada no atual cenário, o autoconhecimento. De uma maneira sucinta, o autoconhecimento traduz o quanto um indivíduo conhece sobre ele mesmo, nos aspectos pessoais e profissionais. No aspecto profissional, essa competência comportamental contribui de maneira significativa para o desenvolvimento e formação profissional e consequentemente na conquista do emprego, uma vez que, esclarecido sobre si mesmo, o candidato poderá se expressar de uma maneira mais assertiva e reconhecer pontos que o aproximam ou distanciam da vaga.

Outros apontamentos realizados quanto às dificuldades em uma entrevista de emprego foram: 21,8% falar sobre pretensão salarial; 14,3% participar de dinâmicas de grupos; 3,4% falar sobre seu antigo emprego e 0,8% nervosismo, conforme representado no Gráfico 2 abaixo:

GRÁFICO 2 – Dificuldades em uma entrevista de emprego



Fonte: Próprios autores (2020)

4.5 Reconhecimento da necessidade de formação e orientação profissional

Os alunos foram questionados sobre a segurança em participar de um processo seletivo, 60,50% afirmaram que se sentem inseguros e 39,50% que se sentem seguros. Por fim, responderam o questionamento ‘você reconhece que precisa de orientação profissional para obter melhores resultados em sua vida profissional?’, 97,5% afirmaram que sim, e 2,5% apontaram que não.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo embasou-se em uma pesquisa de caráter exploratório-descritivo, com base na abordagem qualitativa e quantitativa, utilizando o procedimento técnico de estudo de caso e desenvolveu-se em um contexto de identificação dos principais desafios enfrentados por jovens e adolescentes em sua qualificação profissional e consequente inserção no mercado de trabalho.

Para efetivar o cumprimento do objetivo geral, traçou-se objetivos específicos a saber (i) traçar um conceito inicial de mercado de trabalho e competências profissionais; (ii)

analisar o novo perfil profissional exigido pelo mercado de trabalho atual; (iii) compreender as competências profissionais esperadas pelas organizações; (iv) verificar como o público alvo dessa pesquisa tem se comportado diante das novas perspectivas de contratações.

Através do marco teórico foi possível conceituar o mercado de trabalho e suas classificações, bem como o conceito de competências profissionais atrelados a empregabilidade. Além disso, apontou-se algumas competências profissionais exigidas pelo mercado de trabalho e ainda qual a importância do desenvolvimento humano e pessoal, através da obtenção do saber (conhecimento), do saber fazer (habilidade) e fazer (atitude).

Ao descrever os resultados da pesquisa, pode-se perceber um percentual significativo de alunos que não reconhecem as habilidades necessárias para o exercício profissional na área de atuação escolhida, comprometendo a inserção dos mesmos no mercado de trabalho.

Como principais desafios enfrentados quando o assunto é inserção no mercado de trabalho os maiores indicadores foram onde encontrar vagas de emprego e como se comportar em uma entrevista de emprego. Esses apontamentos revelam a falta de orientação e preparo, uma vez que os alunos desconhecem os canais de disponibilidade e divulgação de vagas e não se sentem aptos para participar de uma entrevista.

Percebe-se ainda a ausência de uma competência comportamental imprescindível para o nível de empregabilidade dos alunos, o autoconhecimento. E evidenciam-se um reconhecimento dos próprios alunos da necessidade de orientação profissional para melhor formação e qualificação profissional.

Portanto, as discussões tratadas e as reflexões realizadas veem ressaltar que a formação profissional é um fator crucial para a inserção dos adolescentes e jovens no mercado de trabalho, pois permite ao aluno uma qualificação profissional o tornando mais preparado e competitivo para o mercado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Walnice. **Captação e seleção de talentos:** com foco em competências. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ARAÚJO, Antônio de Pádua; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; SILVA, Leilianne Michelle Trindade da. Mercado de trabalho e gestão de pessoas: mudanças e desafios. In: ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; LEITE, Nildes Pitombo (Orgs.). *Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas*. São Paulo: Atlas, 2009.

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani; SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. *Recrutamento e seleção por competências*. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DUTRA, JS. *Competências: Conceitos e Instrumentos para a gestão de pessoas na Empresa Moderna*. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2008.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, p. 183-196, Ed. Especial, 2001.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Altas, 2002.

HALF, Robert. Índice de Confiança Robert Half (ICRH). **Sondagens dos profissionais qualificados**. 10.ed. 2019. Disponível em: https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/documents_not_indexed/robert-half-indice-de-confianca-10-edicao.pdf. Acesso em: 16 de junho de 2020.

LENA, Renato César. Trabalho, emprego e empregabilidade. In: BARDUCHI, Ana Lúcia Jakovic... [et al]. **Empregabilidade: competências pessoais e profissionais**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 02 abr. 2016.

MARRAS, Jean Pierre. A gestão de pessoas na era do conhecimento. In: MARRAS, Jean Pierre (Org.). **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MUSETTI, Marina Mayor; AGUIAR, Virgínia; SILVA, Fabiana Ferreira. Qualidades, habilidades e competências do engenheiro de produção frente aos desafios organizacionais e competitivos do século XXI. In: **COBENGE, Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia**, 2014. Disponível em: <http://www.abenge.org.br/cobenge/arquivos/5/Artigos/128998.pdf>. Acesso em: 20 de junho de 2020.

QUEIROZ, Cláudio. **As competências das pessoas: potencializando seus talentos**. São Paulo: DVS Editora, 2008.

RUTHES, RM. **Gestão por competências: uma aplicação prática**. São Paulo: Martinari, 2008

SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

SAUPE, Rosita et al. **Conceito de competência: validação por profissionais de saúde**. **Saúde em Revista**, Piracicaba, v. 8, n. 18, p. 31-37, jan./abr. 2006.