

**FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI
MARINA HELENA SEWALD SCHAEFER**

A FORMAÇÃO DOS JOVENS E O MERCADO DE TRABALHO

**RESTINGA SECA, RS
JUNHO DE 2011.**

MARINA HELENA SEWALD SCHAEFER

A FORMAÇÃO DOS JOVENS E O MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia,
apresentado como requisito parcial para obtenção
do grau de Bacharel em Administração, Curso de
Graduação em Administração, Faculdade Antonio
Meneghetti-AMF.

Orientadora: Prof^a. Dra. Estela Maris Giordani

RESTINGA SECA, RS

JUNHO DE 2011.

MARINA HELENA SEWALD SCHAEFER

A FORMAÇÃO JOVEM E O MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia,
apresentado como requisito parcial para obtenção
do grau de Bacharel em Administração, Curso de
Graduação em Administração, Faculdade Antonio
Meneghetti-AMF.

Orientadora: Prof^a. Dra. Estela Maris Giordani

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Estela Maris Giordani
Orientadora Faculdade Antonio Meneghetti

Prof. Dra. Ana Bulegon
Membro da Banca Examinadora
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof. Dra. Patricia W.
Membro da Banca Examinadora
Faculdade Antonio Meneghetti

Restinga Seca, RS

Junho de 2011.

AGRADECIMENTOS

A escolha de vir estudar na Antonio Meneghetti Faculdade (AMF), foi um momento, sozinha, de muita inquietação. Foi uma decisão sobre eu mesma perante o meu futuro. Neste momento agradeço a Soraia Schutel, pois foi ela que me instigou a esta possibilidade de estudar AMF.

Agradeço meus pais. Carla Sewald e Tarcisio Schaefer, que incentivaram sempre em todas as minhas escolhas, e que me incentivam sempre buscar o melhor e a continuar me desenvolvendo como pessoa. E por fim, me ajudaram muito financeiramente. Amo vocês!

Agradeço o Prof. Antonio Meneghetti pela possibilidade de crescimento pessoal e, de saber, que na vida tudo tem um preço, basta saber escolher.

À Profa. Dra. Estela Maris Giordani pela orientação e paciência. Durante os momentos de orientação sempre me lembrava que a responsabilidade do trabalho era minha. Me mostrou a importância e o prazer de estudar e escrever.

À Prof.(a) Ana Bulegon que me ajudou na corrida contra o tempo. Foram horas juntas desenvolvendo este trabalho.

À Antonio Meneghetti Faculdade que proporcionou toda formação acadêmica e uma nova visão perante a vida.

Aos meus colegas da 1ª turma da AMF, pois fomos inesquecíveis.

A querida coordenadora Josele Delazeri. Pois ela sempre nos entende! Seu carisma, amizade e atenção foi algo imensurável. Agradeço muito essa profissional.

Agradeço aos empresários brasileiros que dispensaram seu tempo respondendo meu questionário.

Agradeço os jovens que me ajudaram a finalizar este trabalho.

Por fim, agradeço aquelas que me espelho como referencia de vida.

DEDICATÓRIA

A todos os jovens acadêmicos da Antonio Meneghetti Faculdade.

“Os filhos devem sair das sombras dos pais para encontrar a luz exclusiva que a vida privilegia neles”.

Acadêmico Professor Antonio Meneghetti (2009).

RESUMO

O mercado de trabalho, na atualidade, necessita de profissionais qualificados e que tenham liderança. Os jovens ao ingressar neste mercado de trabalho muitas vezes não se encontram preparados para corresponder às expectativas das empresas. Este trabalho aborda a realidade do mercado de trabalho dos jovens; qual a relação entre ambos; a postura do jovem diante desta situação e mostra a passagem para realizar a melhor resposta de si mesmo dentro deste mercado e como gerir estes jovens para haver crescimento tanto para empresa como para cada indivíduo. O desenvolvimento teórico foi construído a partir de Meneghetti (1999, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2010), Dias e Soares (2009), que elucidam o tema de ingresso de jovens no mercado de trabalho, empregabilidade, treinamento e seleção, gestões de talentos dão embasamento a pesquisa que teve como objetivo verificar o que os jovens pensam e o que as empresas nacionais percebem sobre a inserção do jovem no mercado de trabalho. Trabalhou-se com dois grupos: um com 22 jovens em fase de ingresso no mercado de trabalho e outro com 17 empresários, sócios e/ou profissionais de diferentes empresas brasileiras. Aos grupos foram aplicados questionários com perguntas abertas e de múltipla escolha. As perguntas aos profissionais do mercado de trabalho são voltadas a verificar como eles avaliam e enxergam o jovem para a realidade desse mercado e aos jovens são perguntas que exploram a sua visão de mercado, suas prioridades na vida, seu estilo de vida. Concluiu-se que o mercado trabalho, na atualidade, necessita de profissionais qualificados para assumirem cargos de liderança, que estejam em constante busca pelo conhecimento (*Life Long Learning*), que sejam responsáveis e autônomos, que sejam coerentes na vida profissional e pessoal, além de atributos pessoais de dedicação e capacidade de adaptação às constantes mudanças. A pesquisa mostrou, ainda, que os jovens ambicionam exercer cargos de liderança e ser referência na função que atuam. Por fim verificou-se que os jovens acadêmicos da Antonio Meneghetti Faculdade, possuem a Formação Ontopsicologica Interdisciplinar Liderística (FOIL) que os capacita para atuarem com sucesso no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Formação dos Jovens; Mercado de Trabalho; Ontopsicologia; *life long learning*.

ABSTRACT

The labor market today, needs qualified professionals who have leadership. Young people, when entering this labor market, are often not prepared to meet the expectations of companies. This research addresses the reality of the labor market for young people, what is the relationship between them, the posture of the young when facing this situation and shows the passage to make the best answer for yourself within this market and how to manage these young people to exist growth both for the company and for each individual. The theoretical development was constructed from Meneghetti (1999, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2010), Dias and Soares (2009), authors which explains the theme of young people entering the labor market, employment, training and selection efforts and management of talents. These concepts provide a foundation to the research that have aimed to find out what young people think and realize about the inclusion of youth in the labor market. Two groups have been analysed: one with 22 young people being in the labor market entry and the other with 17 entrepreneurs, partners and / or professionals from different Brazilian companies. In the groups, were administered questionnaires with open questions and multiple choice. The questions to professionals in the labor market are focused on seeing how they evaluate and see the young to the reality of this market and for young people are questions that explore their view of the market, their priorities in life, their lifestyle. It was concluded that the labor market, at moment, needs qualified professionals to assume leadership positions that are in constant pursuit of knowledge (Life Long Learning), responsible and autonomous, consistently professional and personal life as well personal attributes of dedication and ability to adapt to constant change. The survey also showed that young people aspire to occupy positions of leadership and be a reference in the function they serve. Finally it was found that the young scholars in the Faculty Antonio Meneghetti, have Ontopsychology Interdisciplinary Leadership Training (FOIL), which enables them to act successfully in the labor market.

Keywords: Training of Youth, Labor Market; Ontopsychology; life-long learning.

LISTA DE ABREVIATURA

AMF	Faculdade Antonio Meneghetti
RH	Recursos Humanos
IES	Instituição de Ensino Superior
FOIL	Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística
MdD	Monitor de deflexão

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Faixa etária dos jovens pesquisados	29
Gráfico 2: Cargos ocupados pelos profissionais pesquisados	30
Gráfico 3 : Ambição dos jovens no mercado de trabalho	38
Gráfico 4: Principal objetivo do jovem na organização	39
Gráfico 5: Prioridades na vida do jovem	40

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Conhecimentos e competências fundamentais para os jovens construir uma carreira profissional grandiosa.	36
---	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 O ATUAL MERCADO DE TRABALHO	15
2.2 A POSTURA DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO.....	17
2.3. BASE ECONÔMICA E FORMAÇÃO DO JOVEM	20
2.4 AUTOSSABOTAGEM NA VIDA DO JOVEM	21
2.5 UMA NOVA PROPOSTA DE FORMAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL PARA O JOVEM NO SÉC XXI.	25
3. METODOLOGIA	28
3.1 TIPO DE PESQUISA	28
3.2 SUJEITOS DE PESQUISA	29
3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE INFORMAÇÕES	31
3.4 ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES	31
3.5 PESQUISADOR	31
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	33
4.1 PERFIL QUE OS PROFISSIONAIS INDICAM SOBRE A PREPARAÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO	33
4.2 PERCEPÇÃO DOS JOVENS UNIVERSITÁRIOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO	38

4.3 A FORMAÇÃO DO JOVEM PARA O MERCADO DE TRABALHO ...	42
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	52
ANEXOS	55
APÊNDICES.....	56

1 INTRODUÇÃO

Dentre tantas escolhas que podem ser feitas, os jovens, que estão na vida universitária começam a pensar em sua carreira profissional e decidir qual é a melhor postura e qual caminho seguir no mercado de trabalho. O mercado de trabalho está em constante transformação e tem aberto muitas possibilidades, contudo, ainda permanece prioritária a qualificação profissional e os atributos pessoais de dedicação e capacidade de adaptação às constantes mudanças. Portanto, existe espaço aos jovens e, por isso, é preciso compreender o que os jovens pensam sobre o seu ingresso e também como os empresários e profissionais do mercado de trabalho percebem sobre a postura dos jovens.

Com o crescimento de toda a economia brasileira nestes últimos oito anos com o mandato de Lula, o Brasil inicia uma nova realidade de mercado de trabalho. As empresas dizem que precisam urgentemente de mão-de-obra qualificada, pois os negócios e a concorrência sempre crescem e não se pode parar o desenvolvimento e crescimento destas empresas. Com isso logo surgem questões como: os jovens que ingressam no mercado de trabalho estão qualificados? Os jovens conhecem a real necessidade do mercado? Onde está o *gap* entre a relação dos jovens e o mercado de trabalho?

Diante desses questionamentos, este trabalho teve como objetivo pesquisar o que os jovens pensam e o que os profissionais representantes de algumas empresas nacionais percebem sobre a inserção do jovem no mercado de trabalho. Além deste objetivo a pesquisa buscou explicitar a percepção dos profissionais sobre a preparação e o perfil dos jovens para ingressar na vida profissional; identificar as percepções dos jovens sobre a sua ambição e preparo para o ingresso no mercado de trabalho; e evidenciar a compreensão de profissionais e jovens sobre como deve ser a formação para a inserção no mundo do profissionalismo.

Para atingir estes objetivos desenvolveu-se o estudo da realidade do jovem na ocupação de seu espaço do universo profissional e o que é essencial para crescer nos negócios e obter sucesso e realização. O estudo consistiu na aplicação de questionários a jovens e empresários brasileiros e na busca de referencial teórico que fornecesse o embasamento necessário para as respostas aos questionamentos iniciais.

O texto a seguir aborda inicialmente o referencial teórico. Em seguida são descritos os procedimentos metodológicos aplicados nesta pesquisa e as análises dos resultados provenientes dos questionamentos realizados. Por fim, apresenta-se a conclusão e as referências.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Aborda-se neste capítulo os conhecimentos necessários para o desenvolvimento desta pesquisa. As categorias teóricas descritas são “O Atual mercado de Trabalho”: aborda qual o novo perfil do jovem esperado pelo mercado de trabalho e qual foi a evolução que este mercado sofreu com ao passar do tempo. “Mercado de Trabalho e a Postura dos Jovens”: complementa a categoria anterior e aprofunda qual é a postura desejada pelo mercado de trabalho e qual está sendo a postura dos jovens em relação a sua vida profissional. “Base Econômica e Formação do Jovem”: qual a formação necessária à um jovem que almeja altos cargos no mercado de trabalho e a construção da base econômica, o que ele saber fazer, quais tarefas que sabe desenvolver para se sustentar. “Autossabotagem na Vida do Jovem”: estuda-se, nesta categoria, os erros que os jovens realizam, causando muitas vezes a perda da vida pessoal e profissional. “Uma proposta de formação pessoal e profissional para o jovem no séc. XXI”: mostra um caminho para o jovem construir.

2.1 O ATUAL MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho vive em constantes mudanças. Estas mudanças ocorrem devido a diversos fatores, seja pelas características de seus colaboradores, as necessidades dos clientes, o desenvolvimento tecnológico. No passado bastava o cumprimento do horário de trabalho, a realização das tarefas programadas, hoje o mercado exige do profissional o desenvolvimento tanto individual, como da empresa; a atualização do conhecimento e uma constante inovação para surpreender o cliente. O mercado de trabalho necessita de jovens profissionais com capacidade de resolver problemas e com disponibilidade seja de horário, seja de aprendizado.

As empresas querem e buscam a satisfação de seus clientes, mas para isso acontecer ela depende de todos que trabalham junto. Todos seus colaboradores representam parte da empresa, mostram à todos quem é a empresa, quais os seus serviços ofertados, ou seja, são o espelho direto do negócio. Salim Mattar, sócio e presidente da Localiza, em uma reportagem na revista Performance Lider (Performance Lider, 2009, p. 15) destaca a importância do cliente; sua empresa vive, pensa e respira em função do cliente, busca entender o que o cliente espera dela e assim surpreende-lo.

Para uma empresa alcançar a satisfação dos clientes, é necessário ter colaboradores que saibam ser representantes fiéis da empresa. Todos os profissionais quanto mais conhecem a empresa que trabalha, quanto mais sabe organizar o espaço e achar soluções, mais ele alcança o protagonismo dentro da empresa e perante aos clientes desta.

Conforme Milani et. Al (2007) hoje as empresas estão buscando intensamente os resultados e a luta pelo crescimento e a permanência no mercado tem sido muito forte dentro das mesmas. Cada vez mais os funcionários estão com responsabilidades para agregar valores e produzir resultados. Pode-se perceber que as empresas precisam de mão-de-obra confiável, capacitada para contribuir no seu desenvolvimento. Ainda de acordo com Milani, o jovem recém-formado nem sempre está preparado profissionalmente e psicologicamente. Para os integrantes do mundo profissional a competitividade e a insegurança nas relações de emprego estão muito presentes.

Da mesma forma, se os jovens aprendessem a planejar a sua carreira, antecipando-se às tendências do mercado de trabalho, provavelmente, reduziriam as suas vivências de angústia e incertezas e se tornariam mais pró-ativos, buscando ter uma visão de oportunidades ligadas ao trabalho e não necessariamente ao emprego, o que os tornaria mais empreendedores em seus projetos de carreira (MILANI, 2007, p. 18).

O trabalho é uma forma de formação ao jovem aprendiz. Com a atividade profissional o jovem pode alcançar uma estabilidade financeira, pode conhecer suas capacidades, descobrir suas aptidões, ter responsabilidades. Todo o desenvolvimento profissional parte do interesse e das decisões dos jovens.

Nota-se a grande indecisão dos jovens em relação ao seu futuro profissional, muitos baseiam suas escolhas pelo o salário oferecido, ou o local que não exige do colaborador, ou pela carga horária de trabalho. Mas a tendência do mercado de trabalho demonstra que este perfil, do jovem, não é adequado para aqueles que almejam um cargo superior. O mundo profissional necessita de colaboradores eficientes, confiável, disponíveis que batalham pela empresa e evoluem dentro dela.

O perfil desejado hoje é um profissional além de qualificado capaz de apresentar flexibilidade a fim de estar interagindo no contexto de mobilidade, autonomia, capacidade de suportar contextos ou situações limites, permanente disponibilidade de aprendizagens novas (LEONARDI, 2011, p. 10).

Atualmente existe esta nova necessidade do perfil do profissional. Confirma Schiessl e Sarriera (2004) que a formação dos jovens para a prática de alguma atividade na sociedade é de extrema importância. Complementando Leonardi (2011) diz que é necessário uma

formação elementar, pois sem esta as chances de sucesso dos jovens diminuem ao acesso e manutenção no mercado de trabalho. Pode-se dizer que o resultado do trabalho é complementado pelo o estudo e o estudo se complementa com o trabalho, estes dois elementos se fortalecem se aplicados simultaneamente. “A qualidade da força de trabalho é resultante do nível educacional dessa população”. (TAFNER, 2006, p. 232).

O estudo oferece a capacitação do sujeito para atuação da sua vida e quanto mais conhecimento se adquire, mais competência cada ser humano tem de desenvolver atividades profissionais com bons resultados.

Enfatizando a importância de cada pessoa dentro da empresa, cada sujeito tem sua trajetória, tem seu dever na vida pessoal e profissional, mas para tudo se concretizar depende do comprometimento que cada um tem consigo mesmo.

Por fim, atualmente, o mercado de trabalho depois de suas modificações durante o período existente, acomoda-se com uma nova necessidade:

[...] Agora as organizações requisitavam empregados com uma visão do todo e experiência para executar várias tarefas. O emprego formal tradicional transformou-se em contratos, projetos, serviços terceirizados e consultorias. O emprego passou de permanente para temporário, perdendo o padrão rígido e adotando outro mais flexível, valorizando o desempenho, o aprendizado contínuo, a responsabilidade e a entrega de resultados (MINARELLI, 2009, p. 21).

O jovem tendo a consciência desta nova realidade em relação ao perfil do ingressante no mercado de trabalho, pode buscar seu diferencial e se adequar a estas novas necessidades conquistando, assim seu lugar na vida profissional.

2.2 A POSTURA DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme Lanzana (2008) o progresso do nível de renda de uma sociedade está diretamente relacionado com o aumento de produção, ou seja, quando há uma difusão na produção em um país, dentre tantos efeitos que surgem, podem-se destacar dois: o aumento de empregos e do nível de renda dos indivíduos que trabalham. Nota-se que quando um indivíduo se dedica ao trabalho, aquele tempo dispensado, se reverte em crescimento, portanto, para haver o aumento de produção em uma empresa são necessárias pessoas dedicadas e responsáveis. A Teoria do Desenvolvimento Econômico Social explica que o acesso ao mercado de trabalho, com as melhores remunerações e cargos, ocorre quando o

jovem possui a formação universitária. A necessidade do mercado em relação ao perfil comportamental dos seus colaboradores, muitas vezes não se evidencia no jovem. Diante de realidades que se contrapõem, por um lado a grande demanda de mão-de-obra jovem nas empresas, cresce a urgência de formar jovens capacitados que possam se responsabilizar por setores que operam com grandes negócios. Por outro lado, a inserção do jovem no mercado de trabalho está sendo cada vez mais tardia como apontam Dias e Soares (2009, p. 163): “um dos traços mais destacados no mercado de trabalho é que o jovem nas últimas décadas tem entrado no mercado de trabalho cada vez mais tarde”. Para essas autoras, uma das causas da inserção tardia dos jovens no mercado de trabalho é a falta de coragem que, na realidade, implica na mudança do estilo de vida do jovem e na maioria das vezes o aperfeiçoamento e continuidade dos estudos acadêmicos. Ainda, para essas autoras, “Após longo período de investimento em sua formação acadêmica, percebe que ainda não possui o requisito básico da experiência que também é grandemente solicitada pelos empregadores” (DIAS E SOARES, 2009, p. 164). Conforme Gambaracci (2007) é trabalhando que se inicia uma estrada para se tornar um eficiente operador de progresso. Assim, atrelar a realidade acadêmica com a vida profissional e poder aplicar na prática os conceitos aprendidos na universidade são indicativos de desenvolvimento profissional.

Segundo Schutel (2006) poucas são as instituições de ensino superior que ensinam e desenvolvem estudos teóricos entre o aprendizado que os jovens constroem no trabalho e o saber fazer pessoal. As empresas investem muito na formação dos seus colaboradores, contudo, é preciso lembrar a responsabilidade de cada indivíduo sobre a sua escolha e também do aperfeiçoamento e especialização, pois não basta apenas obter um título se não possuir uma formação capaz de aplicar o conhecimento.

A inserção do jovem no mercado de trabalho é de extrema importância para sua carreira profissional. As experiências que irão adquirir ingressando precocemente no mercado de trabalho podem lhe oferecer, além de novas experiências, o deparar-se com seus limites. Com isso, poderão construir uma nova realidade de vida.

Cada ser humano tem sua percepção sobre o trabalho. “O termo trabalho tem origem no vocábulo latino *tripaliare*, do substantivo *tripalium*, instrumento de tortura” (QUEDES, 2008 *apud* SILVA, 2009, p. 2). Neste momento histórico passado, o trabalho foi associado à tortura, sofrimento, mas com uma nova visão o trabalho pode ser considerado como uma ação de ganho para si mesmo, onde se pode colher os frutos pelo esforço dedicado e não visto como uma obrigação ao outro.

Independente da realidade do mercado, o que se pode notar é que há vagas abertas e que a conquista de um posto de trabalho depende do sujeito. Entende-se que quem tem a responsabilidade diante da sua realidade de vida é o próprio jovem, a oportunidade sempre existe e cabe ao jovem saber identificar e dar importância a cada tarefa que realiza dentro de uma empresa. Quando um jovem procura seu espaço no mercado de trabalho nem sempre possui a consciência de que ele é responsável pelo seu preparo e a seriedade do seu desenvolvimento. Se a empresa tem a consciência da responsabilidade do jovem ela pode talvez mostrar esta outra realidade e formá-lo, com isso ambos ganham. Compreende-se que cada indivíduo tenha responsabilidade por sua carreira profissional.

A Revista Exame, do mês de junho de 2007, em uma reportagem da relação do crescimento econômico do país com oportunidades de emprego aos jovens. Conforme a reportagem, a economia brasileira transitou para um patamar de expansão próximo a 4% e mesmo assim “o desemprego nesse período aumentou, não o contrário. Não é que novas vagas não tenham sido criadas. O problema, alertam os economistas, é a falta de gente com capacitação para preenchê-las” (SALOMÃO, 2007, p. 38).

Com o crescimento econômico ampliam-se as oportunidades de trabalhos que existem no país. O motivo por estes postos não estarem ocupados é a falta de pessoas com as características e capacidades adequadas para o cargo, ou até mesmo com a falta de disponibilidade e dedicação do candidato. A responsabilidade em ganhar tempo na formação e buscar o quanto antes um trabalho que dê a base para uma evolução pessoal e uma grande carreira é de cada indivíduo.

Conforme Meneghetti (2005b, p.13) “uma vez bastavam poucos *experts*, mas o modo como mudou a forma de trabalhar na empresa requer que cada vez mais pessoas se especializem e atinjam o quanto antes um bom nível de autonomia”. Portanto, o crescimento e a permanência do jovem no mercado de trabalho depende do quanto ele é capaz de se desenvolver e alcançar um patamar de autonomia. Para Meneghetti (2007a) muitos jovens dotados de potencial naufragaram nas costumeiras problemáticas, a gritar escândalos contra os adultos, os velhos, a história, a política.

Diante destes autores verificou-se como os jovens e profissionais atuantes em diversos setores de empresas brasileiras percebem a realidade dos jovens no mercado de trabalho.

2.3 BASE ECONÔMICA E FORMAÇÃO DO JOVEM

A Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) considera jovens aqueles que estão entre a faixa etária de 15–24 anos. Mesmo sabendo que o termo juventude possui diferentes definições no mundo, cria-se um padrão para basear suas pesquisas. Jovem, também, pode ser considerado aqueles que estão no período de transição entre ser criança e ser adulto. Com um olhar psicológico, o conceito de jovem pode ser visto como sendo pessoas que estão em um período em que ocorrem muitas mudanças de personalidade e maturidade. Como pôde-se analisar o conceito de jovem pode ter diversos ângulos de compreensão, mas no final todos chegam à a mesma percepção.

Para Meneghetti (2005a, p. 343) jovem “é aquele que tem ainda a atividade, a iniciação do próprio princípio causal: Em Si ôntico”. Ser jovem significa que possuem um potencial e, por isso, têm como dever na existência construir sua vida e alcançar a realização individual e profissional de acordo com este potencial. Pode-se notar que ser jovem pode durar a vida inteira, mas durante a vida existem as fases – criança, adolescência, adulta, de aprendizado, de trabalho, de família. Neste trabalho foca-se nos indivíduos jovens que estão na fase de transição do mundo acadêmico ao ingresso no mercado de trabalho, é um período de muitos perigos, e as decisões tomadas darão a direção para todo o resto da vida. Pode-se denominar este período de aprendizagem e investimento.

Para um jovem iniciar a construção da sua vida precisa de uma base que o sustente, ou seja, o jovem tem que ter meios como: dinheiro, trabalho, cultura, saber línguas estrangeiras, etc., que o ajudem na construção individual de si mesmo. (MENEGETTI, 1999). Diante disso, o primeiro dever do jovem, conforme Meneghetti (2007b) é a construção da base econômica, ou seja, “Base econômica é a liberdade, é a autonomia, é o direito de ser como se é”. Ter a base econômica significa prover o seu autossustento, pois conforme dedica a própria vida alcança resultados, que crescem de acordo com a ação realizada, que garantem o seu próprio sustento, sem a dependência de um terceiro. Esse é o ponto na qual se pode apoiar para construir tantos outros. Este ponto **é a atividade que se sabe fazer bem** e com ela se ganha não apenas o dinheiro, mas sim a própria riqueza do dia-a-dia, é essencial para um jovem que tem como ambição sua realização no futuro, pois este é um princípio para a criação do aqui e agora do sujeito. É no fazer que se aprende e se constrói, um jovem parado não produz (MENEGETTI, 1999; 2005b).

Os pontos que, para Meneghetti (2005a), dão o poder de criar a própria base econômica, àqueles jovens que querem entrar no mercado de trabalho e obter um emprego

para realizar as próprias ambições e fazer uma formação, são: 1) ter um diploma: que dá a possibilidade de operar em determinada área; 2) saber ao menos uma língua estrangeira, além da língua de origem; 3) saber usar computador e internet: hoje a tecnologia está presente em tudo; 4) especializar-se em um campo de interesse: sabendo atuar em alguma área com autonomia e conhecimento se conquista o ganho nos resultados, mas todas as ações que se sabe fazer bem deve-se sempre buscar atualizações, aperfeiçoamentos para não parar no passado, fazer uma formação de tipo *life long learning*; 5) aprender a falar em público e, imediatamente, reforçar a própria imagem: comunicação e o uso da própria imagem é um diferencial para quem sabe usá-los.

Observa-se que os pontos apresentados pelo autor são aqueles que ao mesmo tempo em que se refere à formação do jovem, de modo geral, também são necessários para que ele se mantenha atualizado e com uma formação consistente no mercado de trabalho. Portanto, são pontos que uma vez apreendidos devem constantemente ser renovados em ações práticas no dia a dia do trabalho.

Toda a realidade de uma pessoa seja de riqueza, pobreza, realização, obtenção de resultados é construída por ela mesma. O sujeito é o primeiro agente responsável pelo seu aqui e agora (MENEGETTI, 2005b). Para o autor quem pode construir a desgraça ou a vitória de uma vida é o próprio indivíduo. Diante desta realidade a responsabilidade de todos os jovens no desenvolvimento dentro do mercado de trabalho é deles mesmos. Conforme Di Pietro (2007), o jovem deve entrar no mundo econômico com a ambição de desenvolvimento da própria personalidade e não ver o trabalho como apenas um meio para viver e se sustentar sem a busca do crescimento pessoal e profissional. Meneghetti (2007b) diz que os jovens deveriam entrar no mundo do trabalho para aprender de modo superior o serviço, para dar a sua contribuição qualificada sob diversos aspectos e um dia se tornaram líderes. Este tipo de personalidade que os jovens de hoje devem procurar ser e construir.

2.4 AUTOSSABOTAGEM NA VIDA DO JOVEM

Buscar uma formação que valoriza o indivíduo e que o compreende é fundamental para cada ser humano, pois é conhecendo-se que se consegue mudar e ir além de acordo com o seu projeto e chegar à autorrealização. O erro está sempre na consciência de cada pessoa, “o hábito que um sujeito carrega dentro de si desde a infância o faz escravo por toda a vida e o ataca nos momentos de melhor oportunidade” (MENEGETTI, 2008, p. 215)., ou seja cria

obstáculos ao seu crescimento. A autossabotagem é o erro que o sujeito atua contra si mesmo conforme Meneghetti (2008).

O jovem tem diversas atitudes que o fazem regredir, os modelos de comportamentos, chamados de estereótipos, que predominam em sua personalidade, de acordo com Meneghetti (2010a), são o biologismo, que o jovem desenvolve uma senilidade precoce e com pouca idade pensa em ter uma família, em ter um emprego vitalício, se propõe um estilo de vida que repete o ciclo biológico, sem desenvolver o seu potencial criativo. O jovem não tem o compromisso e o sacrifício de construir a si mesmo, por fim, com um olhar crítico passam a analisar os adultos em seus erros, assim eles começam acreditar em uma imagem de si mesmo que não é condizente a sua realidade natural, pensam que são representantes da perfeição. Os jovens acusam os outros - adultos e sociedade – daquilo que eles construíram contra si mesmo, não enxergam sua responsabilidade perante o próprio futuro da vida, isto se denomina, segundo Meneghetti (2010a), idealismo crítico.

Outro estereótipo dos jovens é o consumismo. Os jovens movem o mercado, o excesso de exibição, em querer se mostrar com “aquele carro”, “aquela roupa”, “aquele telefone”, “fazer aquela viagem”, “ter aqueles amigos”, fazem deles objetos do mercado e da sociedade. No final o jovem esquece que ele tem um diferencial e que seus objetivos podem ser outros, focando apenas no como os outros os vêem, perdendo assim sua identidade.

O jovem, com estes estereótipos, conduzem a própria vida à autossabotagem. Estes modelos de comportamento tornam-se absolutos, não se enxerga que estes fatores acontecem durante o dia a dia e que muitas vezes impossibilitam o crescimento pessoal e profissional.

Em uma realidade de trabalho, que é uma fase de grande oportunidade, muitos jovens se impostam de forma errônea, que por fim destroem esta passagem. O jovem tem a convicção que já “é bem sucedido”, de que os outros, agora, devem ver o quanto ele é válido. Ele pensa: “agora, os faço ver quem sou eu”, mas ainda, não produziu nada. É uma atitude de onipotência, ele espera a autogratificação. O jovem acredita ter a capacidade de alcançar rapidamente e com facilidade os objetivos que ainda é muito despreparado. Não tem paciência consigo mesmo; existe um tempo de amadurecimento, evolução e aprendizagem. Tudo na vida demanda tempo, e quando se fala na construção de uma vida, deve-se obedecer a ordem natural, a pressa do jovem o torna preguiçoso. A atitude de superioridade em relação aos outros, – adultos, chefes de escritório, colegas de trabalhos, etc. – de querer ser reconhecidos, pois se sentem já no poder, mesmo não tendo realizado nada, é como querer voar sem ter asas, e, por consequência, se cai. Por fim, os jovens mais falam que fazem, não constroem, criando uma frustração que gera raiva no indivíduo. O jovem vive esta frustração - mesmo pensando

que suas ações estão corretas - nota-se que ele está frustrado, porque não produz resultados e ao mesmo tempo pensa estar no caminho certo. Desta última observação, conclui-se que o jovem tem preguiça e se torna agressivo. Esta raiva gera a agressão contra os outros mesmo sabendo que a briga é dentro de si mesmo. A preguiça é inimiga de qualquer indivíduo, os jovens devem colocar a mão na massa e investir na própria energia funcional. A falta de humildade por parte do jovem é a falta de coerência, fidelidade e amor ao próprio projeto de vida. (MENEGHETTI, 2004).

Assim, o jovem erra gravemente contra si mesmo, tendo que pagar o carma, ou seja, pagar as consequências das ações erradas cometidas. Se o jovem produz ações em vantagem e ganho pessoal a vida retribui, e muito bem. Os erros são as consequências das escolhas e premissas erradas que foram feitas durante um percurso de tempo. E,

muitos se perdem nesta passagem: o orgulho é muito forte, a força de vontade desaba diante da fadiga necessária para retornar ao ponto de partida, o mundo externo atrai com os seus falsos mitos e valores, e o jovem, embora muito inteligente e dotado de infinitas possibilidades, cede (CANGELOSI, 2007, p. 158).

Além da postura dos jovens adequadas ao mercado de trabalho, os jovens têm seus vícios que se unem aos seus modos de comportamento e a sua postura social. Muitos destes vícios, que serão citados posteriormente, se tornam negativos aos jovens pelo modo em que são vividos em suas vidas.

Para Meneghetti (2010a) os vícios mais presentes no jovem são: sexo, drogas e alcoolismo, *internet*, superficialidade, tempo livre e estilo de vida. Em relação ao sexo pode-se dizer que os jovens têm uma carga de vitalidade extraordinária que se investida em superprodutividade da própria vida produziria resultados de muito ganho ao sujeito, mas muitas vezes esta carga positiva é desperdiçada em consumismo animalesco. Assim, o sexo é vivido como um consumismo sem vantagem, se faz para ter uma imagem de “galã” no social, em mostrar superioridade sobre os adultos, é algo visto entre os jovens como essencial para sobreviver. O modo como o sexo é vivido entre os jovens é trágico perante a própria vida, pois é como, por exemplo, aquela carga de vitalidade dita anteriormente seja uma quantia enorme de dinheiro, se bem administrada e aplicada gera mais riqueza, mas da mesma forma pode acabar. Os jovens arriscam a própria vida pelo modo como vivem o sexo.

O uso de substâncias químicas, como drogas e álcool alteram, no indivíduo, o modo de percepção do ambiente circunstante. Ao consumir a droga ou o álcool o sujeito muitas vezes se sente mais relaxado, mais feliz, menos tímido, são diversas sensações que diferenciam-se

conforme o tipo de composto utilizado. O jovem enxerga o mundo mais alegre, diferente, mas no final a realidade externa não muda, quem muda é o sujeito que consumiu a droga. O jovem usa muitas vezes o álcool ou a droga, para fugir de uma realidade, de um medo, de uma insegurança, mas estas só vão desaparecer se enfrentadas. Estes compostos químicos, por um determinado tempo, distrai o jovem consumidor da realidade que não se quer ver, mas esta não mudará com o uso das drogas e do álcool. O jovem muitas vezes se perde fazendo uma festa contra si mesmo, ao mesmo tempo que se engana, destrói o próprio físico/biológico.

Outro ponto destacado por Meneghetti (2011) é sobre a vida digital: “Viver não é mais tão importante; há sempre um *Second Life* para onde se evadir [...]. A internet e os jogos virtuais substituem a vida, e a Wikipédia substitui o saber acumulado durante milênios de história, pesquisa e civilização” (ABO, 2011, p. 19). Quanto a superficialidade, Meneghetti (2010b) refere-se sobre o famoso “eu acho”. Em quais argumentos os jovens baseiam suas ideias. Gostam muito de opinar, mas suas opiniões são fundamentadas no quê? O não aprofundamento no conhecimento, no estudo e na dedicação dos diversos setores de atuação de um ser humano torna o jovem um sujeito formador de opiniões e não um *expert* e atuante da própria vida.

Como último ponto de destaque Meneghetti (2010b) aponta o tempo livre e o estilo de vida. Para ele, o tempo livre, conhecido como um tempo para fazer nada, não deveria existir na vida de um jovem, pois na vida, quando se sabe conciliar o lazer, trabalho, estudo, entre outros, de forma coerente e construtiva, não se perde tempo e se realiza o aperfeiçoamento de si mesmo. A vida é uma eterna construção, que deve ser vivida de acordo com o projeto de natureza e o estilo de vida é diferente para cada indivíduo, pois nenhum ser humano é igual, desta forma indica-se viver o aqui e agora com o que é útil e funcional para si mesmo.

Desta forma pode-se notar que o jovem possui diversos atrativos que os desviam do próprio caminho, pode ser de forma consciente e até mesmo de forma inconsciente, pois o modelo de comportamento aprendido na infância interfere nas tomadas de decisões futuras. São diferentes fatores, que implicam no estilo de vida, de forma negativa, levando o jovem à autossabotagem. O erro cometido contra si mesmo é quando o indivíduo dá abertura para o acontecimento contraditório ao projeto de vida. Sendo o responsável pelos seus erros e acertos vividos.

Porém, alguns jovens mesmo vivendo momento de muita crise, não se rendem aos seus erros, superam a autossabotagem e conseguem salvar o valor de si mesmo. Cangelosi (2007) aborda algumas soluções: a) aceitar com humildade os erros cometidos, não se deve culpar-se ou acreditar que nada aconteceu, deve se analisar, compreender e resolver o

problema. O erro pode matar muitos jovens, mas também pode ser visto como uma oportunidade de crescimento; b) centra-se novamente em si mesmo: neste momento o jovem deve investir seriamente em ações concretas de acordo com o seu Em Si ôntico, e é fazendo a consultoria de autenticação ontopsicológica que o jovem retoma o contato consigo mesmo; c) encontrar momentos que dão espaço à própria interioridade: são momentos de pura satisfação e aprendizagem em que o jovem nem mesmo pensa naquilo que está fazendo.

Conclui-se que o erro existe, muitas vezes por falta de conhecimento específico ou até mesmo por um esquecimento. Independente da grandeza do erro o sujeito sempre sofre, cabe o indivíduo se responsabilizar pelos próprios atos e decisões e arcar com as consequências de suas ações.

2.5 UMAPROPOSTA DE FORMAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL PARA O JOVEM NO SÉC XXI

Todos ganham o dom da vida, contudo, ela retribui positivamente apenas para aqueles que querem e agem o seu potencial. Quando se erra existe também a possibilidade de soluções. Contudo existem maneiras de impedir e antecipar o erro, ou seja, realizar apenas o ganho e o crescimento de si mesmo. Para um jovem é importante ter este conhecimento, assim aprende e desenvolve seu potencial conforme a lógica da natureza, pois suas ideias, decisões, motivações muitas vezes podem estar baseadas em informações que não são reversíveis à lógica da vida.

A Ciência Ontopsicológica, descobriu as causas da frustração e esquizofrenia do homem e, atuando sobre elas, o homem alcança a cura e o crescimento.

A este ponto decidi exercitar-me na preparação dos danos da conduta humana: dez anos de árduo e amoroso trabalho de psicoterapeuta. *Se verdadeiramente conhecia o humano, devia demonstra-lo ao saber curar qualquer desvio seu.* A cura era possível, em todos os casos, somente se eu conhecesse o *critério portante* da natureza: devia identificá-lo, isolá-lo e utilizá-lo. E foi maravilhoso conseguir fazer isso como um hábito. (MENEGHETTI, 2004, p. 121).

A ciência ontopsicológica descobriu: O campo semântico, Em Si ôntico e o monitor de deflexão. Segundo Meneghetti (2004), existe uma comunicação base que acontece entre os viventes, ou seja, todos que estão no entorno e si próprio informam uns aos outros, esta comunicação é o campo semântico. O jovem pode ter a consciência desta troca de

informações que ocorrem, pois é um instrumento que serve para analisar todas as situações em que se está presente, se a relação é funcional, se o ambiente é agradável, se a dinâmica¹ também é sua. Mas para analisar é necessário um critério, uma base para julgar, distinguir, decidir. O critério que a Ontopsicologia usa é o critério de natureza de cada ser humano, nota-se que no interior de cada sujeito existe um motivo de existir. É algo que os move dentro e fornece um direcionamento este projeto, que é intrínseco a cada jovem, é o Em Si Ôntico (MENEGHETTI, 2004).

A novidade da Ontopsicologia na formação dos jovens é a descoberta deste critério base de natureza, ou Em Si Ôntico, pois se individuado o projeto de cada ser humano ele pode se realizar na história o desenvolvimento de cada particular, como resultado obtém-se um indivíduo sadio e com capacidade de realizar a própria existência de modo criativo. (ABO, 2011).

A terceira descoberta da Ontopsicologia é o monitor de deflexão (MdD) que é o desviante das informações que envolvem o sujeito, sejam externas ou internas – do Em Si Ôntico – em certas ocasiões, o MdD deflete, em outras palavras não permite que as informações sejam refletidas tais como elas são, conforme sua realidade, na consciência.

Estas descobertas, mesmo não sendo de conhecimento do sujeito, existem, informam, agem no jovem mesmo ele não sabendo. Pode-se concluir que se o jovem começa a reverter esta situação. Torna-se consciente e saber aplicar contemporaneamente, na vida, estas três descobertas, o jovem constrói o autoconhecimento. Tem o conhecimento integral de si mesmo e por fim sabe se mover conforme o seu projeto de natureza no meio social.

Para alcançar o conhecimento de si mesmo, a Ciência Ontopsicologica dispõe diversos instrumentos de análise e de intervenção, mas o que se coloca em destaque, aos jovens, é a psicoterapia de autenticação. O principal objetivo da Ontopsicologia é o desenvolvimento criativo do indivíduo para que seja função para si e para a sociedade. “A Ontopsicologia é um método para **autenticar** e **desenvolver** o homem criativo” (ABO 2011a). O instrumento de intervenção, psicoterapia de autenticação busca alcançar o objetivo da ontopsicologia em cada indivíduo.

Não é uma escolha de todos, pois nem todos buscam a evolução, mas aqueles que almejam o crescimento de si mesmo, conquistam seu espaço, são felizes, tem o sucesso e ao mesmo tempo em que se desenvolve garantia a muitos.

¹ Movimento interno responsável pelo estímulo e pela evolução de algo (HOUAISS, 2004)

Relacionar o que foi estudado neste trabalho sobre o comportamento dos jovens, percebe-se o grande diferencial que essa ciência traz aos mesmos se forem formados por esta nova proposta. A Ciência Ontopsicológica sabe individualizar a causa do erro e sabe dar a solução, mas a decisão de construir a própria vida com coerência é do próprio jovem.

3 METODOLOGIA

O texto a seguir descreve a abordagem metodológica utilizada para a realização desta pesquisa. Este item está dividido em: tipo de pesquisa, sujeitos que dela participaram, instrumentos de coleta e análise das informações.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Com o intuito de desenvolver a pesquisa sobre o que os jovens pensam e o que as empresas nacionais percebem sobre a inserção do jovem no mercado de trabalho, a opção metodológica escolhida foi a abordagem de pesquisa quantitativa por tratar-se de fatos objetivamente mensuráveis, e qualitativa, pois é composta por fenômenos socialmente construídos. A pesquisa foi realizada por meio de consulta às fontes bibliográficas e aplicação de questionário. Do ponto de vista dos procedimentos técnicos a pesquisa é experimental, pois determina-se um objeto de estudo, selecionam-se as variáveis e definem-se as formas de observação dos efeitos que a variável produz no objeto (GIL, 2010).

Concretizou-se uma pesquisa exploratória descritiva que buscou mapear, por meio de levantamentos de dados, a postura do jovem no mundo de trabalho e como este enxerga o jovem. As pesquisas descritivas, “embora definidas como descritivas com base em seus objetivos, acabam servindo mais para proporcionar uma nova visão do problema, o que as aproxima das pesquisas exploratória” (GIL, 2010, p. 28). Conforme Bervian et al. (2007), a pesquisa descritiva busca encontrar a frequência em que os fatos ou fenômenos ocorrem. Sempre analisando, correlacionando, observando estes, sem manipulá-los. E para Triviños (2008) um estudo descritivo busca aprofundar determinadas realidades.

Para Gil (2010), em uma pesquisa exploratória:

a coleta de dados pode ocorrer de diversas maneiras, mas geralmente envolve: 1. Levantamentos bibliográficos; 2. Entrevistas com pessoas que tiveram experiência prática com o assunto; e 3. Análise de exemplos que estimulem a compreensão (GIL, 2010, p. 128).

Bervian et al. (2007) complementa que “a pesquisa exploratória realiza descrições precisas da situação e quer descobrir as relações existentes entre seus elementos componentes” (p. 63). Este estudo com jovens e os profissionais do mercado de trabalho apresentou estas características apresentada por estes dois autores.

3.2 SUJEITOS DE PESQUISA

Esta pesquisa foi realizada com dois grupos. O primeiro, composto por 22 jovens, estudantes da Faculdade Antonio Meneghetti (AMF). O segundo é composto por 17 profissionais atuantes no mercado de trabalho das empresas brasileiras.

A divisão em 2 grupos mostrou-se necessária e adequada tendo em vista verificar a relação entre a formação do jovem e o mercado de trabalho. O primeiro grupo formado por jovens permitiu verificar como estes se veem no mercado de trabalho. Enquanto que o segundo grupo, composto por profissionais com larga experiência de atuação nas empresas brasileiras, apontou como o jovem é visto e quais são os pontos fortes e fracos na atuação no mercado profissional.

Os jovens foram selecionados de forma aleatória e são acadêmicos dos cursos de Administração e Sistema de Informação da AMF. Esta Instituição de Ensino Superior (IES) tem um diferencial de ensino no qual alia a formação técnica e teórica com a prática dos negócios, utiliza uma metodologia inovadora baseada na Ciência Ontopsicológica, chamada FOIL.

Do total de jovens que participaram da pesquisa 50% eram do sexo feminino e 50% do sexo masculino. São jovens com a faixa etária entre 17 e 32 anos de idade, cujos percentuais encontram-se no Gráfico 1.

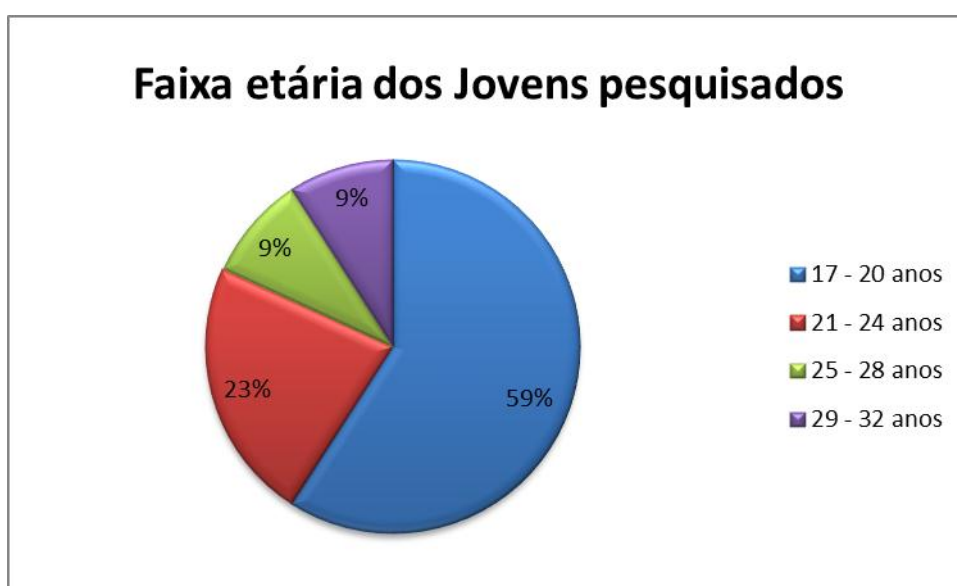


Gráfico 1: Faixa etária dos jovens pesquisados

Fonte: Informações coletadas pela pesquisa

A escolha pela faixa etária de 17 a 32 anos deve-se porque, conforme Meneghetti (1999) antes dos 40 anos é tempo, apenas de preparação e maturação. Esta é a fase de aprendizado, que dará a direção do futuro de vida do jovem de realização ou perda. Além de ser nesta idade a maior procura dos jovens por sua inserção no mercado de trabalho.

O segundo grupo que respondeu o questionário foram 17 profissionais que trabalham em empresas brasileiras, escolhidos aleatoriamente, com experiência de pelo menos 5 anos de mercado. Os cargos ocupados por estes profissionais pode ser verificados no Gráfico 2, a seguir.

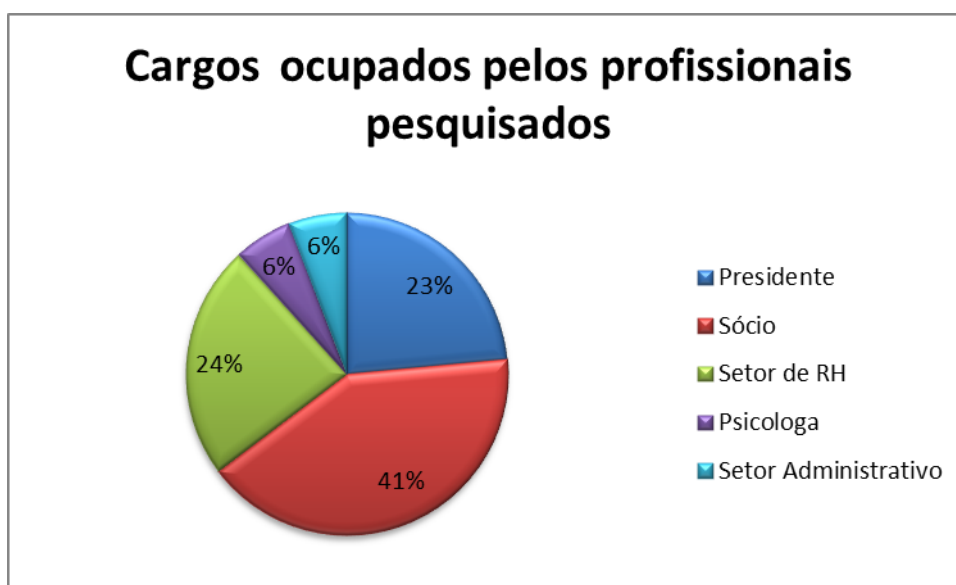


Gráfico 2: Cargos ocupados pelos profissionais pesquisados

Fonte: Informações coletadas pela pesquisa

Estes profissionais atuam em diversos setores das empresas. Do total pesquisado 41% das pessoas são os próprios sócios, 24% são atuantes na área de Recursos Humanos (RH), 23% são presidentes, e 6% são tanto profissionais do Setor Administrativo e um psicólogo. A pesquisa foi feita com este grupo, pois eles estão diariamente em contato com os jovens que têm interesse em iniciar sua carreira profissional e sabem quais são os pontos que o mercado exige do jovem.

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE INFORMAÇÕES

Aos jovens aplicou-se um questionário contendo 15 questões de múltipla escolha e descritivas. São questões voltadas a própria característica e perfil do jovem que almeja buscar e permanecer no mercado de trabalho. Além disso, esse questionário buscou investigar como o jovem vê o mercado de trabalho.

Aos profissionais atuantes nas empresas brasileiras o questionário abordou 9 questões descritivas cujos objetivos eram descrever sua visão sobre o jovem no mercado de trabalho e a importância da formação destes.

São questionários sem identificação para garantir o anonimato do sujeito participante da pesquisa e que este possa sentir-se mais à vontade para respondê-lo. Com isso, o sujeito pesquisado tem liberdade de expressão e assegura um tempo maior para pensar sobre as respostas.

3.4 ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES

A técnica empregada foi a análise de conteúdo de Bardin (1994). Essa técnica prevê que os dados coletados sejam agrupados em temas, conforme as dimensões do problema investigado. Nas perguntas descritivas, foram selecionadas palavras-chave que caracterizam o assunto e foi verificada a frequência com que elas apareciam nas respostas dos questionários acima referendados. Ressalta-se que as respostas dos questionários foram identificadas como **J** para o grupo de jovens e **C** para os profissionais atuantes no mercado de trabalho. Essa marcação foi numerada sequencialmente para preservar a identidade dos sujeitos participantes da pesquisa. Após, foi feita a análise de conteúdo. Com as perguntas de múltipla escolha as respostas foram tabuladas e analisadas de acordo com a análise estatística descritiva em gráficos ilustrativos. Por fim, todos os dados foram confrontados com a literatura estudada.

3.5 PESQUISADOR

Toda pesquisa exploratória caracteriza-se por manipular as variáveis relacionadas com os objetos de estudo. A manipulação destas variáveis é realizada pelo pesquisador, pois ele encontra-se inserido no contexto da pesquisa. É a dedicação e a compatibilidade do pesquisador com a pesquisa que fez este trabalho alcançar seus objetivos. Formalizou a experiência do jovem no mercado competitivo de trabalho e contribuiu na compreensão da

incompatibilidade existente entre as ações e os desejos dos jovens diante da realidade do mercado de trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta fase foram abordados os resultados da pesquisa, realizou o confronto entre a bibliografia estudada com os resultados construídos a partir dos questionários aplicados aos jovens e aos profissionais no mercado de trabalho. Primeiramente analisou o perfil que os profissionais indicam sobre a preparação dos jovens no mercado, após estudou a percepção dos jovens universitários sobre o mercado de trabalho e por fim a formação dos jovens para a inserção no mercado de trabalho.

4.1 PERFIL QUE OS PROFISSIONAIS INDICAM SOBRE A PREPARAÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

Por meio dos questionários respondidos nesta pesquisa pelos profissionais que recrutam ou que administram empresas, destacam uma carência na preparação inicial do jovem na atualidade em relação ao mercado de trabalho. Esta carência é percebida tanto em “*âmbito técnico como comportamental*” (C3). Esta afirmação toma uma proporção de relevância, pois vários deles confirmaram a mesma realidade:

“Na minha prática, constato que os jovens têm uma lacuna de formação técnica e de personalidade para assumirem cargos de liderança” (C10).

“Falta colocar mais em prática o conhecimento técnico e alinhar com a parte comportamental” (C5).

“Hoje vejo o jovem muito despreparado tecnicamente e em seu comportamento”. (C15).

Assim revelam que não é apenas despreparo técnico, mas também uma falta de maturação da personalidade do jovem ao ascender cargos de lideranças. Conforme Meneghetti, (2007b):

o que serve para entrar como protagonista no mundo do trabalho e *saber fazê-lo bem* [...] (com a formação FOIL jovem aprende) a *técnica de personalidade* [...] entendida como inteligência centrada na ação específica de serviço à empresa e onde a pessoa é fundamental e determinante. [...] (deste modo trata-se de) como amadurecer os jovens que possam entrar em qualquer posto de trabalho (grifo do autor) (MENEGETTI, 2007b, p. 41-42-43).

Neste aspecto pode-se perceber que com a formação promovida pela FOIL os jovens têm a condição de desenvolvimento do perfil requerido pelo mercado de trabalho e, salientado pelos profissionais. Estes profissionais destacam ainda que existem jovens que não possuem

conhecimento técnico específico para cada função ou trabalho a ser desenvolvido e não demonstram uma atitude adequada para aprender. Seu comportamento muitas vezes é contrário, ou seja, de não querer fazer. Dizem não ter sido contratados para fazer determinada função; descumprem as normas, prazos e resultados estabelecidos, ou seja, além de não saberem, não possuem atitude para aprender. Revelam os pesquisados que a “preguiça” para muitos jovens é a pior inimiga do crescimento, ela cria justificativas e desculpas para tudo.

Nos questionamentos realizados com profissionais que atuam no mercado de trabalho há algum tempo, um dos pesquisados revela *“destaca-se que o jovem tem um enorme potencial, mas potencial é possibilidade, ainda não é capacidade concreta.”* (C7). Desta forma, encontram-se jovens com potencial no mercado de trabalho, mas como descrito: *“[...] uma preparação muito ínfima para arcar com as responsabilidades que a realidade do mundo do business solicita”* (C8).

O mercado de trabalho exige uma base mínima a ser alcançada pelos jovens. Entretanto, conforme descrito em uma resposta de um sujeito participante da pesquisa *“[...] os jovens não estão dispostos a ‘pagar o preço’² em tornar-se aquilo que ambicionam”* (C16). Ou seja, os jovens ambicionam apenas atuar em altos cargos por um desejo, mas não o concretizam historicamente. Contudo, conforme Meneghetti (2007b) atuar a ambição de forma coerente é uma escolha dos jovens que decidiram o trabalho como fim liderístico, arcando com todas as responsabilidades da escolha para construir a sua ambição.

Além disso, para inserir-se na realidade do mercado de trabalho os profissionais focam como importante aos jovens:

“[...] antes de assumir altos cargos de Administração em uma empresa, qualquer pessoa deve trilhar os diversos postos dentro dela, para conhecer as atribuições e o proceder de cada tarefa e preparar-se para no futuro ser um administrador. Penso que a maioria não está disposta a pagar o preço para se tornar um empresário, pois é mais cômodo ser empregado e receber o salário no final do mês, sem muita responsabilidade, e sem riscos” (C12).

A formação do jovem é fundamental. Para Meneghetti (2007b) além do conhecimento adquirido durante um curso superior (diploma), a sua preparação integral inclui o domínio de pelo menos uma língua estrangeira, saber utilizar as ferramentas tais como computador e internet e as diferentes mídias, ter uma especialização em algum campo de interesse, e aprendizagem da comunicação em público e a gestão de sua imagem pessoal. Esse preparo,

² O termos “pagar o preço” se refere o quanto o jovem está disposto a gastar seu tempo, se dedicar a atividades que o levará alcançar sua ambição.

conforme o autor, diz respeito à aquisição da base econômica necessária para o ingresso no mercado de trabalho.

Possuir uma formação acadêmica, com um diploma em mãos, é possuir uma ferramenta que oportuniza visibilidade social, ou seja, passa a ser visto como médico, administrador, advogado e assim por diante. O conhecimento e a fluência de outras línguas estrangeiras dão mais possibilidades de atuação no mundo globalizado. A forma de saber se apresentar, seja de forma física e saudável como verbalmente, é de extrema importância, pois é a imagem de si mesmo que se passa ao outro. A atitude de *life long learning* é a “atualização contínua das competências e das habilidades” (MENEGETTI, 2007b, p. 17).

O chavão “pagar o preço” pode ser visto de outra forma, segundo comentário de um profissional da pesquisa:

“O problema é que o preço que se paga na verdade é muito pequeno, pois as conquistas que se vão obtendo ao longo da vida, sobretudo após os 30 anos, são extremamente compensadoras e é como se o adulto depois recebesse o triplo daquilo que investiu de modo sério. Não estou falando apenas em dinheiro, mas sim em satisfação existencial. Ou seja, se é feliz de ser quem se é. E tudo se torna possível. Se ele não é capaz de fazer sozinho, sabe encontrar as pessoas que possam auxiliá-lo ou sabe formar pessoas” (C15).

Com esta argumentação pode-se perceber que os profissionais consideram muito importante a juventude, pois é a fase de preparação e maturação. Este é o período de aprendizado, no qual dará a direção do futuro de vida do jovem de realização ou perda. (MENEGETTI, 1999). “*É sobretudo a persistência e a força de vontade que constroem o líder. Diz um ditado – pouco se nasce, muito se torna ou ainda, nasce 1% potencial e 99% suor*” (C15).

Meneghetti (1999) enfatiza que a preparação e amadurecimento do jovem deve acontecer antes dos 40 anos, e apenas depois desta idade os frutos do labor existencial serão colhidos. O preparo não é entendido no sentido do sacrifício, mas do necessário empenho, disciplina e responsabilidade em fazer bem as ações cotidianas desfrutando também dos momentâneos prazeres e satisfações.

A pesquisa revela ainda que os profissionais percebem que as características dos jovens que ingressam no mercado de trabalho, são:

“*Difícil dar uma caracterização geral porque há perfis muito diferentes no mercado. Os poucos que têm concordância com o que o mercado procura, podemos caracterizá-los como ambiciosos, dedicados, capazes de suportar longos períodos de trabalho e de abdicar dos prazeres superficiais da juventude, têm muita pressa, querem agir rápido e desejam ser muitíssimo melhores do que os adultos que eles conhecem. Mas, infelizmente, a maioria é muito dependente da família, não sabe fazer coisas simples, perdem muito tempo com internet e SMS, entram no mundo do*

trabalho muito tarde, tem uma atitude de hipercrítica em relação aos adultos que, de todo modo, são os que estão produzindo, e se impõem constantemente numa relação do tipo “os outros tem obrigação de me dar o que necessito e de reconhecer o quanto sou capaz”, em resumo, desejam receber, mas pouco têm ou desejam contribuir”. C2

Portanto, grande maioria dos jovens não são coerentes para assumir altos cargos de Administração e percebe-se que não existe um perfil padrão nos jovens, mas uma postura muito frequente de superficialidade perante a vida profissional e pessoal. É importante que a postura do jovem mude, o trabalho pode ser visto como um meio de formação não como um sacrifício que vai repercutir em um benefício para outro. Conforme outro sujeito participante da pesquisa:

“Vale lembrar que para assumir altos cargos os jovens devem encarar qualquer situação como se fosse a única oportunidade de sua vida além de ter persistência e não desistir do compromisso” (C8).

Diante destas constatações, pode-se concluir que para as empresas:

“O jovem deve ser curioso e ser disponível, se colocar a disposição e fazer, não esperar que peçam para que faça” (C5).

Portanto, os profissionais do mercado de trabalho percebem que muitos jovens querem assumir cargos de responsabilidade dentro de uma empresa, querem o poder, mesmo quando não possuem a formação e atitude adequadas. Ou seja, são prepotentes em acreditar que merecem tê-lo, não sabem ter a responsabilidade que o poder implica.

Conforme verificado nesta pesquisa, os profissionais do mercado de trabalho destacaram alguns aspectos fundamentais de conhecimentos e competências, descritos no Quadro 1, que são importantes para o jovem construir uma carreira grandiosa, a saber:

Conhecimentos e competências fundamentais para os jovens
A mesmice o incomoda.
Aprender a administrar o dinheiro, sendo importante começar a estagiar, trabalhar mesmo em funções simples.
Capacidade de comunicação verbal e escrita; saber falar em público.
Competências: flexibilidade, diplomacia, iniciativa, pró-atividade, autodesenvolvimento, organização, comprometimento, responsabilidade, resistência a pressão e frustração, dedicação, ambição, vontade, determinação.
Conhecedor do mercado de atuação.
Conhecimentos das leis vigentes no seu ramo de atuação.
Correta postura corporal e de saúde biológica e psíquica.
Criatividade evolutiva.
Curiosidade e a humildade de adotar uma atitude de <i>life long learning</i> .

Curiosidade pela cultura humanista e geral
Dar resultado sob pressão.
Disposição para a organização pessoal e do ambiente de trabalho.
Domínio em línguas estrangeiras.
Domínio superior em informática.
Domínio total das funções de sua área.
Empenho e dedicação no trabalho.
Experiência internacional, também é muito importante.
Fazer uma graduação e obter um diploma.
Foco no resultado.
Gostar de desafios.
Independência e buscar o autossustento.
Manter a humildade para receber <i>feedback</i> , correções de profissionais mais experientes é essencial para alcançar o seu objetivo.
Não ter medo de arriscar e lidar bem com riscos.
O conhecimento das ferramentas tecnológicas (<i>hardware e software</i>) envolvidos na sua rotina profissional.
O impossível não existe.
Perseverar
Persistência.
Precisa também aprender com professores, com modelos de liderança como seus chefes, seus superiores nas organizações e ir se “lapidando” com a experiência e com a aquisição de conhecimentos de sua área de atuação.
Saber servir.
Visão de mercado.
Visão inovadora.

Quadro 1: Conhecimentos e competências fundamentais para os jovens construir uma carreira profissional grandiosa

Fonte: Informações coletadas pela pesquisa

Os aspectos práticos que constam no Quadro 1 foram apontados pelos empresários pesquisados para os jovens desenvolver em sua formação profissional e pessoal. Alguns temas ganham destaques, pois vão ao encontro dos autores estudados tais como: em Meneghetti (2007b), o saber servir é um conceito muito importante na formação, pois é a arte de saber realizar ações com a medida exata para suprir uma determinada necessidade, primeiramente pessoal; também Meneghetti (1999) indica o saber se perseverar, pois o jovem está em um período de aprendizado e não de exibição. “O período da juventude é justamente aquele destinado para a construção dos elementos que possibilitarão o crescimento profissional” (C4).

Tendo traçado o perfil que os profissionais entendem necessário ao ingresso e manutenção do jovem em relação ao mercado de trabalho a seguir apresenta-se a compreensão dos jovens participantes da pesquisa sobre esse perfil e essa preparação.

4.2 PERCEPÇÃO DOS JOVENS UNIVERSITÁRIOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

Neste tópico desenvolve-se a análise sobre a percepção dos jovens sobre sua inserção no mercado de trabalho, quais são as suas posturas, ambições e medos perante a realidade profissional.

Sobre a ambição dos jovens em relação ao mercado de trabalho encontramos que:

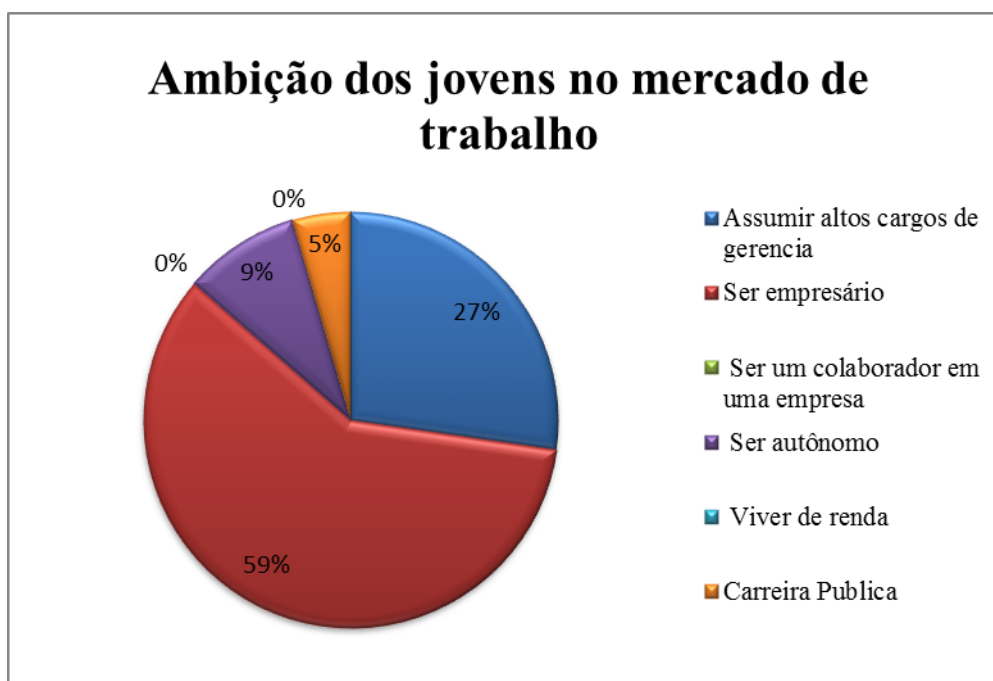


Gráfico 3: Ambição dos jovens no mercado de trabalho

Fonte: Informações coletadas pela pesquisa

Verifica-se que 59% dos jovens desejam ser empresários e 27% deles pretende assumir altos cargos de gerência, o que totaliza em 86% a intenção dos jovens por assumir postos de alta responsabilidade e Administração. Os resultados também demonstram que os jovens não têm interesse em viver de renda (0%) ou ser um colaborador de uma empresa (0%). Dados menos relevantes, mas também importantes foram que 9% dos entrevistados almejam ser autônomos e 5% seguir carreira pública. Diante disso, pode-se verificar que os jovens têm um desejo de serem grandes, de ser referência no mundo do *business*.

Em relação aos dados dos profissionais, os jovens realmente revelam uma ambição de conquistar seu espaço no mercado de trabalho, contudo, conforme foi constatado nesta pesquisa, poucos são aqueles que escolhem desenvolver-se por meio de uma formação adequada à sua ambição.

O Gráfico 4 expõe os objetivos do jovem dentro de uma organização no mercado de trabalho.



Gráfico 4: Principal objetivo do jovem na organização

Fonte: Informações coletadas pela pesquisa

Percebe-se que os jovens revelam que ao ingressar no mercado de trabalho o que procuram é o crescimento profissional, como mostra no Gráfico 4, com 62%. Vinte e quatro por cento (24%) dos jovens buscam aprendizagem, 5% querem a segurança financeira. Com 0% aparece a opção de crescimento pessoal e 9% dos jovens que responderam o questionário buscam todas as opções citadas. Os dados apresentados nos Gráficos 3 e 4, mostram a preocupação do jovem com a sua carreira profissional. Verifica-se que estes jovens têm grandes ambições e buscam um aprimoramento profissional. Ao serem indagados sobre como pretendem alcançar concretamente a sua ambição no mercado de trabalho, muitos destacam a vontade de abraçar as oportunidades, buscar experiências, estudar para ter um diploma, investindo sua dedicação sempre em qualificação.

Outro aspecto abordado por eles é o “começar por baixo”, com outras palavras, ter a humildade de aprender atividades basilares, que seriam aprender fazer limpeza dos espaços, saber jardinar, saber atender telefone, responder e-mail, para assim ir construindo passo a passo uma empresa. Esses itens são citados como formas importantes de adquirir

conhecimento e abrir novas oportunidades. A maioria deles acreditam que para tornar-se grande é necessário começar o trabalho por categorias funcionais básicas de uma empresa para, com o tempo, alcançar postos mais elevados e de altas responsabilidades.

Os jovens pesquisados revelam o mesmo entendimento dos profissionais do mercado de trabalho que dizem que “*O jovem quando entra na empresa deve ser formado em quase tudo*” (C15). Diante dessa constatação, conclui-se que a postura dos acadêmicos investigados para o ingresso no mercado é de aprendizado, pois os mesmos almejam ocupar altos cargos no mercado de trabalho. Estes revelam que para ser um jovem bem sucedido tem que começar a ganhar seu próprio dinheiro, ter muita vontade, respeito, dedicar-se ao estudo e alcançar um diploma, ser curioso e colher informações para seu futuro, aprender a servir, não faltar com a ética.

Com o Gráfico 5, a seguir, nota-se quais são as prioridades na vida do jovem, de acordo com os jovens participantes da pesquisa.



Gráfico 5: Prioridades na vida do jovem

Fonte: Informações coletadas pela pesquisa

O jovem tem suas prioridades, mas nunca deixa de dedicar um pouco do seu tempo a qualquer tipo de atividade de lazer. Com os jovens entrevistados nota-se que a maior prioridade na vida, com 15%, é faculdade onde estudam. Após, sua dedicação e atenção é voltada ao trabalho e a momentos de estudos (14%). Logo após, a prioridade para os jovens

pesquisados é a família, com 12% das respostas e ler com 10%, praticar esportes e viajar e passear, com 7%. Seis por cento (6%) das respostas apontaram ir a festas com amigos e namorado, 5% escutar música e 4% dormir.

Pode-se analisar que o trabalho, estudo e faculdade – que são ditos como prioridade na vida – totalizam 43%, sendo inferior das outras alternativas, que seriam as atividades de lazer, que totalizam 47%. Com esta análise pode-se perceber que o jovem ao mesmo tempo que ditam suas prioridades ao investimento acadêmico e profissional acabam ainda despendendo maior parte do seu tempo em atividades de descanso e distração.

O tempo livre dos jovens pode ser visto como momentos a serem aproveitados para descansar e descontraír ou como momentos particulares de reorganizar a própria vida: colocar as tarefas da faculdade em dia, adiantar um trabalho, ler e atualizar-se, organizar sua casa, etc. Ao questionar os jovens sobre o que eles fazem no seu tempo livre, o que mais foi citado foram: estudar, ler, trabalhar, estar com a família e amigos, praticar esportes. Nota-se a frequência com que os dados se repetem, por um lado os jovens têm ambições de altos cargos, mas gastam muita parte do seu tempo na não dedicação de ações construtivas ao alcance dos seus objetivos.

O tempo livre, em Meneghetti (2010b, p. 369), “é o conceito de férias é *dedicar-se ao pleno real de si mesmo*”³, entende esse autor que é o tempo para aperfeiçoar-se e aprender algo novo, de reorganizar-se, de verificar-se, de ordenar a própria vida, a própria interioridade para depois prosseguir. “O escopo do tempo livre é o de centrar de forma máxima a unidade consigo mesmo, para qualificar um investimento desta unidade operativa no próprio ambiente de responsabilidade ou de investimento”⁴ (p. 372).

Correlacionando as respostas dos jovens sobre as suas ambições no mercado de trabalho, nota-se que entre os entrevistados não existe o desinteresse do aprendiz, mas a vontade e disponibilidade do jovem em desenvolver sua carreira profissional.

A percepção do próprio jovem sobre a formação oferecidas pelas IES em relação à preparação para atuar no mercado de trabalho, é que muitas destas dão ênfase à formação teórica, mas carecem na formação prática. Para conquistar lugar no mercado de trabalho os jovens falam que se deve buscar o conhecimento prático aliado ao conhecimento teórico, ou seja, os jovens precisam ter experiência profissional. Desta forma, quanto antes os jovens

³ Tradução realizada pela autora deste trabalho.

⁴ Tradução realizada pela autora deste trabalho.

começarem a correlacionar os conhecimentos teóricos com a aplicação prática profissional, mesmo durante a faculdade, mais fácil obterão êxito no mercado de trabalho.

Os jovens frequentemente apresentam alguns medos ao ingressar no mercado de trabalho, não acreditam em suas capacidades, temem não suprir as necessidades das empresas, de faltar com algum conhecimento, não ter a experiência adequada. Percebe-se que os medos que apresentam, são algumas das mesmas características já mencionadas por eles, quando se referem à conquista do mercado profissional.

A seguir apresenta-se os dados referentes a formação do jovem para a inserção do mercado de trabalho.

4.3 A FORMAÇÃO DO JOVEM PARA O MERCADO DE TRABALHO

O objetivo deste tópico é de explicitar como os profissionais percebem a formação do jovem no mercado de trabalho e como esta deve ser conduzida para o melhor desempenho destes, para assim desenvolver pessoas capazes de representar as empresas e produzir riqueza à sociedade.

Um fator citado nas respostas dos questionários dos profissionais que pode explicar a lacuna da preparação do jovem para o mercado de trabalho, que merece ser ressaltado, é que o

“Conhecimento pode e deve ser adquirido ao longo de sua trajetória, o importante é conseguir implementar e utilizar o conhecimento adquirido de forma simultânea e contínua” (C13).

Pode-se perceber que não apenas a formação inicial do jovem é importante, fundamental é que ele esteja em constante aprimoramento. Esta é uma premissa que o jovem pode adquirir não apenas no curso superior, mas sobretudo na vida pessoal e profissional. Eis então a função da formação universitária em ofertar um modelo de formação que ao mesmo tempo em que favoreça a inicial inserção do jovem ao mercado de trabalho também desenvolva no jovem a capacidade de constante revisão e atualização de suas habilidades profissionais e pessoais.

A velocidade das mudanças sócio-econômicas impõe uma **atualização contínua** das competências e das habilidades. É necessária uma formação do tipo *life long learning*. Para ser líder no contexto global não se pode permanecer esclerosado em papéis, funções e modalidades operacionais que necessariamente e cotidianamente devem confrontar-se com cenários mutáveis (normativos, tecnológicos e científicos) (BERNABEI, 2007, p. 17).

A partir da compreensão de Bernabei (2007) pode-se fazer uma análise sobre como as Instituições de Ensino Superior (IES) conduzem a formação dos jovens para o ingresso no mercado de trabalho. Em relação a este aspecto os profissionais assim se posicionam:

“No que se refere à preparação do jovem, do ponto de vista das instituições formadoras, sem dúvida essas carecem de uma metodologia que promova o desenvolvimento de competências comportamentais em paralelo às técnicas” (C1).

Existe uma carência nas IES, no Brasil, em colocar em prática o conhecimento teórico aliado às adversidades e situações do dia a dia de uma empresa. Algumas habilidades e valores básicos necessários para que jovens atuem em cargos que exijam altas responsabilidades nas empresas, em geral, não são trabalhados ou enfocados em grande parte dos cursos oferecidos pelas IES. Porém, os profissionais participantes da pesquisa revelam que algumas IES preocupam-se com a formação inicial dos jovens e buscam aliar a teoria descrita nos manuais didáticos e a prática cotidiana das empresas conforme destacado pelo sujeito C16:

“a exceção da IES que aplica a metodologia FOIL, tem construído uma trajetória que visa justamente uma formação integral do jovem” (C16).

Conforme revela este profissional, a formação acadêmica faz a diferença na preparação do jovem operante. Os jovens que estudam nesta IES que aliam a teoria e a prática não deixam de ser aprendizes, mas começam a enxergar a realidade da vida, não como é dita pela sociedade, mas sim como é o real de si mesmo. Sua ignorância, em muitos aspectos, perante a atuação profissional é atenuada e têm a humildade de buscar conhecimento que ainda não possuem. A postura perante a vida pessoal e profissional muda, existindo o desejo de querer algo diferente e de bom para si.

Cada empresa tem sua cultura de formação, entretanto, o que realmente falta para os jovens é o preparo por meio de *cases* reais, ou seja, experiência de trabalho em situações do dia a dia.

“Estamos passando por um momento de dificuldade quanto a formação de nossos jovens, eles estão se preparando tecnicamente, dominando ferramentas da informática, e deixando a desejar na formação pessoal, desde questões básicas necessárias ao convívio em grupo e relacionamento hierárquico” (C13).

Pode-se perceber o interesse dos sócios, presidentes, atuantes do setor de Recursos Humanos (RH) e outros, das empresas pesquisadas, a enorme vontade em formar os jovens para se tornar empreendedores. O principal argumento utilizado por eles é que o jovem é visto

como a garantia do futuro, ou seja, se as empresas não investirem na formação destes futuramente terão um *gap* na fase de sucesso.

“O perfil empreendedor é desejável sempre quando vamos selecionar os futuros colaboradores e este perfil faz a diferença dentro da empresa e no futuro com o seu negócio” (C6).

“é necessário e fundamental formar e preparar os jovens para tornarem-se empresários, pois senão quem em futuro oportunizará trabalho aos demais, senão o empresário?” (C8).

De acordo com esses discursos, percebe-se que a formação dos jovens é um crucial no e para o trabalho das empresas, pois, de qualquer modo, elas precisam dedicar e investir parte do seu tempo em formação dos colaboradores. Segundo um dos profissionais participantes da pesquisa, a enorme vontade de formar jovens empresários torna-se mais instigante nas empresas, pois:

“Acredito na função de empresário como fundamental para o desenvolvimento de uma sociedade e para o sucesso de uma empresa é necessário um excelente empresário por tanto a preparação dos atuais jovens torna-se estratégico para o futuro desenvolvimento do país” (C12)

“Considero extremamente necessário formar jovens para o empreendedorismo, para tornarem-se empresários, executivos e liderarem novos projetos para a melhoria da humanidade. Muitas coisas, descobertas e feitos ainda estão por se realizar no mundo e os jovens são os profissionais que estarão a frente destes feitos. Instituições que resgatem as verdadeiras virtudes humanas são essenciais para esta revolução cultural, educacional” (C7).

“Um empresário é vencedor quando motiva outros a vencerem” (C1).

“Acho fundamental formar jovens, pois eles não estão prontos, mas a grande decepção é que investimos, vemos o potencial na pessoa, mas ela mesma não percebe a oportunidade e não dá valor” (C5).

Para os empresários a formação dos jovens também é vista como um resultado positivo na sua carreira profissional e pessoal. Destacam a importância de formá-los, pois esta é vista como uma estratégia de futuro para o desenvolvimento das empresas. A perspectiva de futuro fundamenta-se na capacitação de novas pessoas para gerir os negócios, desta forma julgam importante resgatar as verdadeiras virtudes humanas, pois estas dão a formação base para cada indivíduo. Virtudes humanas, pode-se entender uma disposição estável do homem que prática o considerado correto e desejável, o bem de si mesmo. “É necessário criar um novo ‘humanismo do trabalho, que exalte a liberdade do homem, a sua criatividade e os seus dotes intelectuais e morais’” (MENEGETTI, 2007b, p. 17).

Com este foco no ser humano na atuação da vida profissional desenvolve-se uma cultura de formação continuada aos colaboradores, a qual preocupa-se na integridade pessoal que reflete na vida profissional. Assim as empresas formam pessoas com capacidade de atuação e realizadas com a sua própria vida.

Mas o que decepciona os profissionais do mercado de trabalho que é quando o jovem não conscientiza o próprio potencial. Os jovens podem desenvolver muitas capacidades e alcançar estágios na vida inesperados, mas irá depender de quanto cada sujeito investe em si mesmo.

Para um jovem tomar conta da sua capacidade é necessário começar a fazer, ou seja, iniciar a realização de tarefas, sejam didáticas, profissionais, que durante o desenvolvimento destas o individuo vai se descobrindo. Começa a conhecer o que gosta de fazer, quais são suas capacidades, onde é o ponto fraco, entre outras percepções; a capacidade do seu potencial torna-se consciente e pode-se perceber o quanto tem que desenvolver para tornar este possível em realização histórica profissional.

Ao questionar os profissionais representantes de algumas empresas brasileiras sua visão sobre o mercado de trabalho para os jovens que estão concluindo a graduação, muitos caracterizam como uma ótima oportunidade. Descrevem o mercado como “aberto, disponível, com expectativa”. Estes aspectos são reforçados com os seguintes discursos:

“Particularmente o mercado brasileiro encontra-se fortemente aquecido e apresenta inúmeras possibilidades a novos graduados, em todos os campos” (C3).

Muitos dos profissionais participantes da pesquisa responsabilizam os jovens, ou seja, dizem que o mercado “está aquecido”, com “muitas oportunidades”, e argumentam que oferecem a sua contribuição para aqueles que querem entrar e permanecer na carreira profissional. Pode-se verificar a frequência com que esta característica aparece nos discursos:

“O mercado é grande e favorável a contratação de jovens, mas as empresas acabam se decepcionando com o pouco profissionalismo dos jovens. Há jovens extraordinários, mas a maioria é bastante atrasada no desenvolvimento de uma carreira e de uma independência financeira” (C2).

“O mercado está muito competitivo, mas existem muitas oportunidades, basta o jovem saber se colocar, saber se oferecer ao mercado e ter a paciência de investir também na empresa. Existe muito a possibilidade de crescimento, as empresas hoje não querem mais aquele profissional que ‘pula de galho em galho’, quer alguém para investir na formação, mas que também retribua. Se o jovem tiver paciência, pode crescer e muito nas empresas, mas tem que dar o tempo de se formar, de adquirir a cultura da empresa etc” (C5).

“Depende de como ele foi construindo a sua profissão e a sua empregabilidade. Em realidade, o mercado de trabalho atual está com mais demanda do que profissionais

qualificados para assumirem cargos e projetos necessários às empresas. Assim se o jovem recém-formado estiver bem preparado com conhecimentos consolidados, com experiências em estágios, práticas, com idiomas e uma postura humilde de eterno aprendiz, ele tem colocação garantida no mercado de trabalho” (C7).

“Vejo um mercado aquecido, com diversas oportunidades. Porém, tal mercado está cada vez mais exigente, buscando dos profissionais recém formados uma bagagem prática, uma vivência empresarial, boa escrita, senso crítico, senso de responsabilidade, além de idiomas, conhecimentos em informática, entre outros” (C9).

“Vejo um mar de oportunidades. Sempre que posso oriento os estudantes a não esperarem a formação para iniciarem uma experiência profissional, o conhecimento se dá em todos os níveis e a experiência durante a formação da graduação é importante para esta visão de futuro e entendimento do mercado de trabalho” (C14).

O desenvolvimento contínuo dentro do mercado de trabalho depende da dedicação do jovem com a preparação de seus conhecimentos e competências. Os profissionais destacam que a maioria dos jovens ao ingressar no mercado de trabalho não têm a bagagem prática, e a postura de humildade para o aprendizado não é insito no seu comportamento. Nesta pesquisa, verificou-se que a realidade dos jovens pesquisados é diferente daquela apontada pela percepção da grande maioria dos jovens evidenciada por estes profissionais. Meneghetti reforça este ponto:

atualmente, um jovem com ambição responsável deve ser um constante ativo curioso daquelas informações que o especializam e qualificam a sua competência de prestação e serviço. Preguiça de conhecimento é regressão de personalidade e de economia. (MENEGETTI, 2005a, p.14).

Foram solicitados aos profissionais do mercado de trabalho que dessem alguns conselhos que consideram importante aos jovens que querem se tornar líderes em sua profissão, e eles assim se manifestaram:

“Seja humilde e presente, curioso e determinado, flexível e persistente. sorria e produza seus próprios resultados” (C1).

“Estudar muito e estar disposta a aprender com aqueles que possuem experiência” (C12).

Ainda, de acordo com os profissionais participantes da pesquisa, para se tonar líder,

“O jovem tem que querer pagar o preço, portanto, estudar, trabalhar mais e fazer menos festa” (C5).

Nota-se que os profissionais focam no estilo de vida do jovem e o modo como os jovens organizam e dispõem seu tempo com as diversas atividades do dia a dia. Muitos aconselham a dedicação ao estudo, ao trabalho, à busca pelo aperfeiçoamento e especialização

em áreas de interesse, o saber servir, e um ponto a ser destacado é o foco em relação ao dinheiro.

“[...] lembrei de registrar que o foco do jovem não deve ser o dinheiro/salário. O importante é o projeto, é dedicar-se a uma profissão que realmente goste, pois a gratificação econômica vem tranquilamente em consequência” (C7).

Outros conselhos a serem apresentados são:

“Observe e aprenda tudo o que puder. Em algum momento lhe será útil. Defina suas metas agora para alcançar o sucesso. Para poder realizar é preciso planejar. Espelhe-se em um grande líder. Um empresário de sucesso, tem um conhecimento que você precisará ter no futuro” (C14).

“Ser humilde, aprenda a fazer e faça com paixão o seu trabalho, valorize as pessoas. Trace objetivo, e vá em busca deles, desistir nunca” (C16).

Nota-se a importância do jovem em observar e aprender diversos ofícios para sua vida profissional. Cada detalhe que se aprende pode fazer diferença e ser útil no futuro. Quanto mais o jovem desenvolve sua bagagem, ou seja, disponibiliza ferramentas para uso profissional (língua estrangeira, conhecimento da história, saber usar a internet) mais ele conseguirá se movimentar no meio social e profissional.

Por fim, o jovem deve se conscientizar dos próprios limites:

“Dar-se conta dos gaps nas suas competências” (C11).

“Desistir jamais, pois sempre haverá uma oportunidade para quem está preparado” (C8).

A realidade atual de cada ser humano são consequências das próprias atuações no dia-dia da pessoa durante toda a sua vida. Para todos os pesquisados (jovens e profissionais do mercado de trabalho), 100% assinalaram que o responsável por não estarem atuando no mercado de trabalho é o próprio sujeito. É necessário uma determinação e disciplina para alcançar onde se quer chegar. Isso pode ser constatado com as respostas do profissional (C6) e do jovem (J3), a seguir:

“O mercado ‘está aí’, mas compete ao indivíduo escolher como, quando, se, porque, realmente quer adentrá-lo. Não tem muito que explicar. Imagine um jovem e um prato de comida a sua frente, se quiser, come; senão, não come. Quer comer com as mãos, coma. Talhares, idem. Quer sentir o sabor e o aroma ou apenas engolir? Está preocupado com os detalhes? ou seja, é uma escolha aparentemente simples que na verdade esconde a dificuldade que temos em tomar decisões” (C1).

“acredito que o jovem deve estar comprometido primeiramente consigo mesmo, porque ele é responsável pelo seu protagonismo. Para isso é necessário vontade e querer construir seu próprio caminho” (J3).

Outro ponto abordado nas respostas do questionário aplicado aos profissionais do mercado de trabalho, que merece destaque é:

“Quem constrói o futuro profissional é a história que a própria pessoa traça, porém ninguém aprende sozinho, tem uma família nos bastidores, mais escola, amigos. Então a responsabilidade é geral, a sociedade como um todo deve se mobilizar e entender que a virada é urgente.” (C7).

Com isso, nota-se que cada consequência é devido a postura de cada sujeito, de cada sociedade. Querer construir uma vida e uma sociedade coerente e realizada parte de cada sujeito em fazer a sua própria diferença.

Por fim, a pesquisa do ponto de vista da percepção dos profissionais identificou algumas características presentes de maneira geral no comportamento do jovem em relação ao mercado de trabalho. Essencialmente destacam os profissionais que os jovens demonstram potencial mas que não possuem coerência em relação as suas atitudes de formação continuada para o sucesso na ocupação de seu posto no mercado de trabalho.

Do ponto de vista dos jovens investigados, estes demonstraram, tendo em vista a formação da metodologia FOIL que apresentam uma atitude e um perfil adequado para o seu desenvolvimento profissional. E, em relação as necessidades formativas, os profissionais posicionam-se afirmando a necessidade de uma boa bagagem construída no âmbito do ensino superior, contudo, revelam que as empresas e os empresários também devem cumprir seu papel formativo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi identificar a formação do jovem para a inserção e desenvolvimento no mercado de trabalho. Ao revisar a literatura sobre a temática encontrou-se autores que desenvolvem este tema. Meneghetti (1999, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2010) aborda pontos práticos sobre o mercado de trabalho aos jovens que buscam uma liderança em suas vidas; Dias e Soares (2009) desenvolvem questões da postura atual dos jovens na atuação profissional.

Por meio da pesquisa de campo realizada com questionários aplicados com 17 profissionais e 22 jovens de cursos de graduação de uma IES pode-se perceber que:

Os resultados obtidos, com este trabalho, foram diversos. Antes da pesquisa havia-se uma visão de que não existia uma concordância na postura do jovem perante a realidade de mercado de trabalho, mas no final inicia-se uma nova visão.

No início da pesquisa pensava-se no *gap* que poderia existir entre as necessidades do mercado de trabalho com a capacitação e postura do jovem. A partir das respostas dos profissionais do mercado de trabalho – presidentes, sócios, gerentes, administradores de 17 empresas brasileiras – pode-se dizer que este *gap* existe. Nota-se, por parte deles, uma frustração em relação à postura e empenho dos jovens que iniciam uma carreira profissional. Eles destacam que a realidade do mercado de trabalho para os jovens, hoje, é gigantesca.

Existem muitos espaços e postos de trabalhos para aqueles que buscam primeiramente um aprendizado profissional para depois conquistar um posto de responsabilidade. Para estes profissionais, os jovens têm um enorme potencial, mas não significa que eles tenham capacidades concretas de realização profissional, pois muitas vezes eles não percebem a oportunidade e o valor de si mesmo. Querem entrar no mercado de trabalho já buscando uma colocação social, ou indo atrás de postos fixos para o resto da vida, porém estes não são objetivos para jovens que querem ser líderes.

Para um jovem tomar conta da sua capacidade é necessário começar a fazer, ou seja, iniciar a realização de tarefas, sejam didáticas, profissionais, que durante o desenvolvimento destas o indivíduo vai se descobrindo. Começa a conhecer o que gosta de fazer, quais são suas capacidades, onde é o ponto fraco, entre outras percepções; a capacidade do seu potencial torna-se consciente e pode-se perceber o quanto tem que desenvolver para tornar este possível, em realização histórica profissional. Porém, observou-se com os jovens estudados que a sua percepção sobre a postura adequada e conhecimentos necessários para ingressar e

desenvolver-se no mercado de trabalho coincide com a visão dos profissionais atuantes no mercado de trabalho.

Outro ponto destacado pelos profissionais pesquisados, é de que a mão-de-obra qualificada existe, porém é escassa no mercado profissional. Com o desenvolvimento global, cada vez mais as empresas precisam de pessoas líderes, que sejam responsáveis, confiáveis e com capacidade de produção. Além disso, ter uma formação acadêmica, com um diploma em mãos, é ter uma ferramenta que dá visibilidade social. O conhecimento e a fluência de outras línguas estrangeiras dão mais possibilidade de atuação no mundo globalizado. A forma de saber se apresentar, seja se forma física e saudável como verbalmente, é de extrema importância, pois é a imagem que se passa ao outro de si mesmo. A atitude de *life long learning* como escrito em um dos tópicos é a “atualização contínua das competências e das habilidades” (MENEGHETTI, 2007b, p.17). Estes são os pontos diferenciais que os jovens devem buscar e desenvolver para aqueles que almejam a liderança.

Esta pesquisa demonstra, ainda, que os jovens acadêmicos da IES investigada demonstraram o desenvolvimento de suas competências e posturas que suprem a necessidade do mercado de trabalho. Alguns pontos abordados nas respostas dos profissionais, vistos como pontos importantes para um jovem exercer uma futura liderança ou um alto cargo nas empresas, são demonstrados pelos jovens acadêmicos da IES. Estes mostram preocupação em relação ao mercado de trabalho, têm grandes ambições e buscam um aprimoramento profissional. Porém, deve-se ter o cuidado para não cair nos erros/perigos da juventude e na idealização de si mesmo. Ter esta ambição apenas na mente não gera frutos. Além disso, percebeu-se que ao responder os questionários os jovens sempre falam de outro jovem e não costumam falar de si mesmos, possivelmente, devido a seus próprios medos. É necessário uma determinação e disciplina para alcançar a sua ambição.

Percebe-se que, de maneira geral os profissionais identificam que existe uma carência nas IES, no Brasil, em colocar em prática o conhecimento teórico aliado às adversidades do dia a dia de uma empresa. Algumas habilidades, valores e pontos básicos necessários para que jovens atuem em cargos que exijam altas responsabilidades nas empresas, em geral, não são trabalhados ou enfocados em grande parte dos cursos oferecidos pelas IES. Porém, algumas IES, destaca-se aquela estudada que aplica a metodologia FOIL, preocupa-se com a formação integral dos jovens e busca aliar a teoria descrita nos manuais didáticos com a prática cotidiana das empresas.

Poder ter acesso de aprendizagem da Ciência Ontopsicológica é um enorme prazer e responsabilidade, pois é uma ciência que conhece o caminho da realização e do sucesso. Com

as três descobertas compreendeu o ser humano por inteiro e sabe colher e mostrar para cada indivíduo o real de si mesmo. Todos os alunos da IES investigada devem identificar este diferencial potencial que têm em suas mãos e saber aplicá-lo com seriedade em suas vidas. Deve-se conhecer a realidade do mercado de trabalho, como a importância de conhecer as leis, para poder agir dentro, mas o desenvolvimento neste mundo é o próprio jovem que tem que construir.

Enquanto pesquisadora esta pesquisa fez-me refletir sobre mim mesma, pois eu também sou uma jovem desta instituição. Perceber que os dados estudados têm uma ligação direta com a minha formação, provocou-me uma inquietação interna de tentar responder: o que eu quero? E como alcançar o que almejo para minha vida? Por fim quais os pontos que eu devo melhorar para a minha permanência no mercado de trabalho? Imagino que esta pesquisa me ajudou a responder estas perguntas, mas agora irá depender na minha própria dedicação e ação.

Com este estudo surgiu a curiosidade de realizar esta pesquisa com jovens de outras instituições de ensino. O interesse de confrontar a percepção dos jovens de outras IES com as dos jovens estudados, talvez possa ser um novo trabalho a ser desenvolvido em meu futuro acadêmico.

REFERÊNCIAS

ABO e Et. Al. **Identidade Jovem**. Recanto Maestro: ABO 2011. p.17-23

ASSOCIAÇÃO Brasileira de Ontopsicologia. Apresenta a ciência Ontopsicologia desenvolvida no Brasil. Disponível em: www.ontopsicologia.org.br Acesso em: 23mai 2011a

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3a. ed. Lisboa: Edições 70, 1994.

BERVIAN, Pedro A., DA SILVA, Roberto, CERVO, Amado L. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BERNABEI, Pamela. Psicologia Managerial: O conhecimento que consente a escolha otimal. In: **Psicologia Managerial**. São Paulo: FOIL, 2007. p. 15-25.

CANGELOSI, Annalisa. Auto-sabotagem: O principal obstáculo à evolução de um jovem. in: **Atos do Congresso Business Intuition 2004**. São Paulo: FOIL, 2007. p. 156-160.

DIAS, Maria e SOARES, Dulce. **Planejamento de carreira**: uma orientação para estudantes universitários. São Paulo: Vetor, 2009.

DI PIETRO, Dniela. O Jovem entre Contestação, desemprego e Liderança Evolutiva. In: **Atos do Congresso Business Intuition 2004**. São Paulo: FOIL, 2007. p. 196-204.

FRANÇA, L. et al. No banco de reserva. **Revista Você S/a**, Ed 148, p. 66-68 , out. 2010.

GAMBARACCI, Karin. Jovem e estilo de Vida. in: **Atos do Congresso Business Intuition 2004**. São Paulo: FOIL, 2007. p. 243-246.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5a. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HOUAISS, Antonio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004

LANZANA, Antonio. **Economia Brasileira**: fundamentos e atualidades. 3a. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LEONARDI, João Carlos. **A Pedagogia Ontopsicológica na formação dos jovens e o conceito de life long learning para a profissionalização da empresa**. 2011. Trabalho (AMF) da Faculdade Antonio Meneghetti. Recanto Maestro, 2011

MENEGHETTI, Antonio et al. **Atos do Congresso Business Intuition 2004**. São Paulo: FOIL, 2007a.

ROCCO, Verônica et al. Auto – Sustento: o primeiro dever de um jovem. **Revista Nova de Ontopsicologia**, São Paulo, p. 8-15 maio 2006.

MENEGHETTI, Antonio. **A Arte de Viver dos Sábios**. 2a. ed. Florianópolis: edição do autor, 1999.

MENEGHETTI, Antonio. **A psicologia do Líder**. 4.ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2008.

MENEGHETTI, Antonio. **Nova Fronda Virescit**: Introdução à Ontopsicologia para jovens. Ontopsicologia Editrice, 2006.

MENEGHETTI, Antonio. **O Aprendiz Líder**. São Paulo: FOIL, 2005a.

MENEGHETTI, Antonio. **Pedagogia Ontopsicológica**. 2a. ed. Recanto Maestro/RS: Ontopsicologica Editrice, 2005b.

MENEGHETTI, Antonio. **I Giovani e L'etica ontica**. Roma: Psicologia Editrice, 2010a

MENEGHETTI, Antonio. **Psicologia Emprenditoriale**. Roma: Psicologia Editrice, 2010b

MENEGHETTI, Antonio. **Psicologia da Organização**. São Paulo: FOIL, 2003.

MENEGHETTI, Antonio. **Psicologia Managerial**. São Paulo: FOIL, 2007b.

MENEGHETTI, Antonio. **Manual de Ontopsicologia**. Recanto Maestro: Ontoed, 2004.

MILANI, L. F., OLIVEIRA, M. C. P, COSTA, V. L. G. **O ingresso do graduado em administração de empresas no mundo corporativo**. 2007. Trabalho pesquisa em debate, edição 8, v.5, 2007.

MINARELLI, J. A. **Inteligência mercadológica**: inteligência que gera negócios e oportunidades de trabalho. São Paulo: Gente, 2009.

POCHMANN, M. **Situação do Jovem no Mercado de Trabalho no Brasil**: um balaço dos últimos 10 anos. 2007. 8 f. Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). São Paulo, 2007.

SALOMÃO, A. et. al. Há Vagas. **Revista Exame**, p. 38-4, 1 jun. 2007.

SILVA, Angelita Freitas da Silva, MORETTO, Lidiane, FRATTI, Lisandra, SCHUTEL, Soraia. Hábitos culturais e valor ontológico do trabalho. In: **Anais do ENEGP**- Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Salvador/BA. 2009. Disponível em: <http://www.ontopsicologia.org.br//arquivos/download/enegp_2009___habitos_culturais_e_valor_ontologico_do_trabalho___recanto_maestro.pdf> acessado em 23.05.2011

SCHIESSL, C. S. e SARRIERA, J. C. Refletindo a questão do ingresso ao Ensino Superior: dificuldades e expectativas dos jovens de Ensino Médio. In: SARRIERA, J. C. et. Al. **Desafios do mundo do trabalho: orientação, inserção e mudanças**. Porto Alegre: UDIPUCRS, 2004.

SCHUTEL, Soraia. A capacidade à prática Líder. **Revista Nova de Ontopsicologia**, São Paulo, p. 16-18 maio 2006.

TAFNER, P. Brasil o estado de uma nação: mercado de trabalho, emprego e informalidade. Rio de Janeiro: IPEA, 2006.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 2008.

ANEXOS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, declaro que fui informado(a), a respeito do objetivo geral da pesquisa intitulada **A FORMAÇÃO JOVEM E O MERCADO DE TRABALHO** que é o de pesquisar a realidade de mercado aos jovens que procuram uma base de sustento e verificar se a postura destes jovens estão de acordo com o mercado de trabalho. Fui igualmente informado(a) que minha participação nesta pesquisa será realizada por meio de questionário individual com perguntas de múltipla escolha e perguntas abertas. respostas a um questionário (ou entrevista – substituir conforme forem os instrumentos de coleta de informações da pesquisa; individual ou em grupo; registrados por meio de áudio gravação ou outra forma). Estou também ciente:

- De que existe 01 pesquisador responsável por esta investigação: Estela Maris Giordani, professores da Faculdade Antonio Meneghetti-AMF e que também será responsável pela pesquisa Marina Helena Sewald Schaefer;
- De que será garantido o direito de sigilo de meu nome e/ou de meu(s) dependente(s) e colaboradores, sendo que em nenhum momento, nem em materiais publicados ou na apresentação oral desta pesquisa, tais identidades serão reveladas, se assim eu desejar;
- De que não existe nenhum risco potencial para mim e/ou dependente(s) e colaboradores;
- A pesquisa não apresenta riscos físicos, morais ou qualquer tipo de constrangimento;
- De que se eu tiver alguma dúvida em relação ao estudo, como questões de procedimentos, riscos, benefícios ou qualquer pergunta, eu tenho direito de obter respostas;
- De que não há obrigatoriedade de participar desta investigação e mesmo depois de iniciada posso desistir sem ser penalizado(a) de forma alguma. E que caso desista o material coletado até o momento a meu respeito ou colaboradores não será utilizado;
- De que os benefícios recebidos serão em termos de produção de conhecimentos acerca de mostrar a realidade do mercado de trabalho aos jovens e formalizar diretrizes, aos jovens, para alcançar o sucesso e realização na vida pessoal e profissional.
- De meu direito de acesso às informações coletadas e aos resultados obtidos;
- De minha responsabilidade em não falsear as informações e de meu compromisso com o sigilo das informações coletadas nesta investigação;
- Sendo minha participação totalmente voluntária, estou ciente de que durante ou após esta investigação, não terei direito a nenhum tipo de remuneração ou outros benefícios, bem como não terei nenhum tipo de despesas ou prejuízos de qualquer outra ordem.

Considerando-me livre e esclarecido(a), consinto em participar da pesquisa proposta, resguardando ao/aos autor (a/res) do projeto, propriedade intelectual das informações geradas e expressando concordância com a divulgação pública dos resultados.

O presente documento está em conformidade com a Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Será assinado em duas vias, de igual teor, ficando uma em poder do participante da pesquisa e outra em poder do(s) pesquisador(es).

Local e data: Recanto Maestro ___ de _____ de 2011

Nome do participante: _____

Assinatura do participante: _____

Nome do(s) pesquisador(es) responsável(is): Estela Maris Giordani; Marina Helena Sewald Schaefer.

Assinatura do(s) pesquisador(es) responsável(is): _____

Telefone do(s) pesquisador(es) responsável(is): (55) 96 44 43 12 e (55) 9925 8414

APÊNDICES

I – Questionário aplicado aos profissionais atuantes no mercado de trabalho.

Prezado(a) Senhor (a),

Com intuito de realizar um trabalho de pesquisa como conclusão da graduação em Administração da Antonio Meneghetti Faculdade, conto com a colaboração de vocês em responder este questionário. Este trabalho terá a finalidade de analisar a visão do jovem, hoje, no mercado de trabalho; Se seus objetivos estão de acordo com a realidade de mercado empresarial e se existe, de fato, um “gap” entre a necessidade do mercado e a postura e preparação do jovem.

Sexo:

Idade:

Formação:

Área de atuação:

Empresa em que trabalha:

Cargo dentro da empresa:

- 1) Como o senhor (a) vê a preparação do jovem hoje para assumir cargos de responsabilidade dentro de uma empresa? Justifique sua resposta
-

- 2) Como você caracteriza o atual jovem em relação ao mercado de trabalho? E essas características estão de acordo para aqueles que querem assumir altos cargos na administração da empresa?
-

- 3) Que perfil (conhecimentos e competências) considera fundamentais que o jovem possua para assumir altos cargos de administração da empresa? Será que todos estão dispostos a “pagar o preço” para se tornar um empresário?
-

4) Com que frequência o senhor (a) encontra jovens com esse perfil no mercado?

(assinale uma única alternativa)

Muito raramente

Difícil encontrar

Frequentemente

Não se encontra

A que atribui isso?

5) Tem interesse e acha necessário formar jovens para se tornar empresário? Por quê?

6) Como você vê o mercado de trabalho, hoje, para um jovem que acabou de concluir sua graduação?

7) Quais seriam seus conselhos a um jovem que queira se tornar líder?

8) Quais as principais dificuldades que encontram em trabalhar com jovens?

9) Na sua opinião quem é o responsável por não estar atuando no mercado de trabalho?

O próprio indivíduo

O mercado

Justifique sua resposta. Comente questões que justifique sua opinião:

Agradeço muito a sua colaboração.

II – Questionário aplicado ao jovem

Queridos colegas,

Com intuito de realizar um trabalho de pesquisa como conclusão da graduação em Administração da Antonio Meneghetti Faculdade, conto com a colaboração de vocês em responder este questionário. Este trabalho terá a finalidade de analisar a visão do jovem, hoje, no mercado de trabalho; Se seus objetivos estão de acordo com a realidade de mercado empresarial e se existe, de fato, um “gap” entre a necessidade do mercado e a postura e preparação do jovem.

Sexo:

Idade:

Faculdade onde estuda:

Grau de instrução:

Esta trabalhando? () sim () não

Empresa que trabalha:

Quando foi seu 1º trabalho: ano _____

Área de interesse para atuação profissional: _____

1) Qual é sua ambição no mercado de trabalho? Marque uma alternativa.

- () Assumir altos cargos de gerencia
- () Ser empresário
- () Ser um colaborador em uma empresa
- () Ser autônomo
- () Viver de renda
- () Outro, qual? _____

Como pretende alcançá-la concretamente, com que ações?

2) **Avalie** quais os requisitos que você considera mais importante para conquistar seu espaço no mercado de trabalho (assinale com X a sua opção).

	Muito Importante	Importante	Não sei opinar	Pouco Importante	Nada Importante
Família					
Amigos					
Auto-sustento					
Escolaridade (diploma)					
Conhecimentos das leis					
Disponibilidade					
Falar em publico					
Namorado(a)					
Conhecimento no ramo de interesse de atuação					
Uma língua estrangeira					
Especialização em alguma área					

() Outra (s). Qual (s)? _____

3) Em sua opinião quem é o responsável por não estar atuando no mercado de trabalho?

() O próprio individuo

() O mercado

Justifique sua resposta. Comente questões que justifique sua opinião:

4) Assinale a **alternativa** que mais revela o seu objetivo/prioridade dentro de uma organização?

Crescimento profissional

segurança financeira

aprendizagem

crescimento pessoal

Outra. Qual? _____

5) Na sua vida quais são suas prioridades? (numere de 1 – 11, sendo que o nº 1 é a opção que você mais prioriza e freqüentemente faz, e o nº 11 é o que você menos prioriza, raramente realiza).

Estudar

Festas com amigos

Ler

Família

Namorado (a)

Escutar musica

Praticar esporte

Dormir

Viajar e passear

Trabalho

Faculdade

Outra (s). Qual (s)? _____

6) Quais requisitos que o jovem deve ter para ser bem sucedido no mercado de trabalho?
Justifique a sua resposta

7) Conforme a resposta anterior, você vê jovem com este perfil?

Sim

Não

Por quê?

8) O jovem que sai da graduação já tem o conhecimento necessário para assumir altos cargos dentro de uma empresa? Considera que o curso superior seja suficiente para assumir estes cargos? Por quê?

9) Que medos você tem em ingressar no mercado de trabalho? O que você pensa sobre o mundo do trabalho? Comente.

10) Qual seria a formação e postura adequada aos jovens que queiram se tornar líder?

11) O que você pensa quando falam sobre: “desemprego; não tem vagas no mercado para trabalhar; pouco espaço para iniciantes; o mercado exige muita qualificação da mão de obra; muita concorrência”. Comente:

12) Você já participou de algum processo de seleção ou entrevista de trabalho?

Sim

Não

Se sua resposta foi sim, responda:

A) Você foi escolhido? sim não

B) Você aceitou a proposta e trabalhou? sim não

Se sua resposta na “B” foi não, responda:

A) Qual foi o motivo no qual você não aceitou?

13) Você trabalharia como faxineira ou jardineiro em um Hotel 5 estrelas no Rio Grande do Sul?

Sim

() Não

Comente sua resposta:

14) O que você faz no seu tempo livre?

15) Como você vê o seu futuro? Quais são as suas ambições?

Obrigada pela sua contribuição!