Entraves ao Primeiro Emprego sob a Ótica Empresarial: Um caso Explicativo Acerca do Desemprego de Inserção

Mayara Vieira Lopes; Flávia Vieira de Luna Freire, Joyce Hevyllin Gomes Rique; Ionara Saraí F. N. Diniz[1]

[1] *Centro Universitário de João Pessoa-UNIPÊ*

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo geral identificar os entraves na contratação dos jovens para o primeiro emprego pela perspectiva dos gestores e como objetivo específicos: Elencar os principais entraves observados pela empresa na contratação de jovens para o primeiro emprego, entender, pela perspectiva dos gestores, por quais motivos existem os entraves, identificar a existência de estratégias para a superação dos entraves. Diante disso o referencial teórico partiu da gestão de recursos humanos, mercado de trabalho e categoria de desemprego e o jovem no Brasil. Quanto a metodologia utilizou se uma abordagem qualitativa e procedeu a uma pesquisa aplicada do tipo explicativa/descritiva com uma coleta de dados realizadas com três gestores, realizada nos dias 17 de fevereiro a 15 de abril de 2024 através de uma pesquisa de campo. Os resultados encontrados após a análise dos dados coletados revelam que os principais entraves das empresas foram a falta de disciplina e educação e as estratégias utilizadas para superação desses entraves foram programas de estágio e mudança no formato da vaga.

Palavras chave: Jovens, Mercado de trabalho, Primeiro emprego.

ABSTRACT

The general objective of this study was to identify the obstacles in hiring young people for their first job from the perspective of managers and as specific objectives: List the main obstacles observed by the company in hiring young people for their first job, understand, from the perspective of managers, why the obstacles exist, identify the existence of strategies to overcome the obstacles. Given this, the theoretical framework started from human resources management, the job market and the category of unemployment and young people in Brazil. Regarding the methodology, a qualitative approach was used and an applied explanatory/descriptive research was carried out with data collection carried out with three managers, carried out from February 17th to April 15th, 204 through a field survey. The results found after analyzing the collected data reveal that the companies' main obstacles were the lack of discipline and education and the strategies used to overcome these obstacles were internship programs and changes in the vacancy format.

Key Words: Young people, Job market, First job.

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento do estudo proposto tem como base a análise da perspectiva empresarial em relação a inserção de jovens no primeiro emprego. O primeiro emprego é um passo importante na vida de qualquer jovem, representando o início da sua trajetória profissional e a oportunidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos durante a sua formação acadêmica. “O primeiro emprego é o ponto de partida para a vida profissional de um jovem e representa uma das principais etapas na formação da sua identidade social" (SILVA, 2018, p. 15).

No entanto, encontrar uma oportunidade de emprego pode ser um grande desafio, especialmente para aqueles que ainda não têm experiência no mercado de trabalho. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) demonstram que no quarto trimestre de 2022 a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos atingiu a taxa de 29,7%.

"A falta de experiência é uma das principais barreiras para a inserção desses jovens no mercado de trabalho" (BRITO; PRADO, 2018, p. 7). Para as empresas, contratar jovens em seu primeiro emprego pode ser uma tarefa complexa, uma vez que esses profissionais ainda não têm experiência profissional e, muitas vezes, possuem habilidades e competências que ainda precisam ser desenvolvidas. Além disso, existem outros fatores que podem dificultar a contratação de jovens, como a falta de conhecimento sobre o mercado de trabalho e a necessidade de treinamento adicional (PASTORE, 2020). Essas dificuldades podem gerar custos adicionais para as empresas, como a necessidade de investimento em treinamentos e capacitações.

Ainda neste sentido, os encargos trabalhistas e sociais, tais como o décimo terceiro salário ou o vale-transporte e as contribuições para o Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) e para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) são obrigatórios e similares para qualquer faixa etária. Segundo Pastore (2020) *"Jovens sem experiência custam tanto quanto os mais velhos com experiência. Por isso, são protelados"*. Isso faz com que as empresas deem preferência a pessoas experientes, que possam contribuir de maneira mais efetiva para o alcance das metas planejadas, ao invés de conceder oportunidades de aprendizado a jovens que ainda estão em fase de desenvolvimento das habilidades profissionais.

Portanto, é fundamental compreender as principais dificuldades enfrentadas pelas empresas nas contratações de jovens em seu primeiro emprego e propor estratégias para superar esses desafios, a fim de identificar possíveis soluções para essa questão, visando a inserção dos jovens no mercado de trabalho e a melhoria das condições de vida desses profissionais e da sociedade como um todo. Além disso, esse tema é

importante para formação dos profissionais e para a elaboração de políticas públicas que visem a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Com base no estudo apresentado o problema de pesquisa será: **quais os entraves observados pela empresa na contratação de jovens para o primeiro emprego?**

Portanto o objetivo geral deste trabalho é investigar os entraves observados pela empresa na contratação de jovens para o primeiro emprego. E como objetivos específicos: Elencar os principais entraves observados pela empresa na contratação de jovens para o primeiro emprego, entender, pela perspectiva dos gestores, por quais motivos existem os entraves, identificar a existência de estratégias para a superação dos entraves.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Referencial Téorico

2.1.1 Gestão de recursos humanos

A gestão de recursos humanos é uma área que envolve práticas e políticas que visam gerir as pessoas dentro de uma organização, com o intuito de alcançar os objetivos organizacionais e a satisfação dos funcionários. De acordo com Chiavenato (2014), a gestão de recursos humanos é uma função estratégica e operacional que envolve diversas atividades, tais como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, remuneração e benefícios, entre outras.

Para lidar com o desemprego de inserção, a gestão de recursos humanos pode investir em programas de capacitação e treinamento para facilitar a entrada dos jovens no mercado de trabalho. Segundo Boeri e Garibaldi (2007), a flexibilidade e a capacidade de adaptação são características fundamentais para as empresas enfrentarem os desafios do mercado de trabalho atual.

Assim, a gestão de recursos humanos deve ser capaz de identificar as necessidades da empresa e dos funcionários, de modo a desenvolver políticas e práticas que possam atender a essas demandas. Além disso, a gestão de recursos humanos deve estar alinhada com as tendências do mercado de trabalho. Segundo Lepak e Gowan (2010), as mudanças no mercado de trabalho, como a globalização, a tecnologia e a flexibilização do trabalho, têm impactado as práticas de gestão de recursos humanos, exigindo que as empresas se adaptem a essas mudanças para se manterem competitivas. Portanto, a gestão de recursos humanos deve ser capaz de antecipar e responder às tendências do mercado de trabalho para lidar com o desemprego de

inserção.

2.1.2 Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho é um elemento fundamental para a compreensão do desemprego de inserção. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o mercado de trabalho é definido como "o conjunto de interações entre trabalhadores e empregadores, regulamentadas por meio de instituições, políticas e práticas que afetam as condições de emprego e trabalho" (OIT, 2018).

Atualmente, o mercado de trabalho enfrenta diversos desafios, como a automação e a globalização, que têm impactado a natureza e a estrutura do trabalho. De acordo com a pesquisa "*Future of Jobs Report 2020*", realizada pelo Fórum Econômico Mundial, a automação e a inteligência artificial devem afetar cerca de 85 milhões de empregos até 2025 (WEF, 2020). Além disso, a pandemia de COVID-19 agravou a situação do mercado de trabalho, aumentando os níveis de desemprego em diversos países.

Nesse contexto, a gestão de recursos humanos é ainda mais importante para lidar com os desafios do mercado de trabalho e do desemprego de inserção. Segundo França e Rodrigues (2020), a gestão de recursos humanos pode ajudar as empresas a se adaptarem às mudanças no mercado de trabalho, desenvolvendo competências e habilidades dos funcionários para lidar com a automação e a digitalização. Além disso, a gestão de recursos humanos pode contribuir para a formação de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a inclusão, fatores importantes para a redução do desemprego de inserção.

Em resumo, o mercado de trabalho enfrenta desafios como a automação, a globalização e a pandemia de COVID-19, que têm impactado a natureza e a estrutura do trabalho. Nesse contexto, a gestão de recursos humanos é fundamental para lidar com esses desafios, adaptando as empresas às mudanças no mercado de trabalho, valorizando a diversidade e a inclusão e lidando com as implicações do trabalho remoto e da flexibilização da jornada de trabalho.

A crise econômica que o Brasil enfrentou nos últimos anos aumentou ainda mais o desemprego no país, especialmente entre os jovens. Segundo dados do IBGE (2021), a taxa de desemprego entre os jovens brasileiros (18 a 24 anos) atingiu 31,4% no primeiro trimestre de 2021, a maior taxa desde o início da série histórica em 2012. Essa realidade evidencia a importância de se compreender as categorias de desemprego para lidar com o desemprego de inserção.

2.1.3 Categoria de Desemprego e o Jovem no Brasil

O desemprego é um problema social que afeta não somente a economia, mas também a vida das pessoas. No Brasil, o desemprego atinge principalmente os jovens, que enfrentam uma dificuldade maior na busca por uma oportunidade no mercado de trabalho. Segundo o IBGE (2021), a taxa de desemprego entre jovens brasileiros (18 a 24 anos) é mais que o dobro da taxa média do país.

Existem várias categorias de desemprego, cada uma com suas especificidades. Entre as categorias de desemprego, o desemprego de inserção é particularmente preocupante para os jovens, que enfrentam barreiras para conseguir seu primeiro emprego. Segundo estudo do IPEA (2018), o desemprego de inserção é um dos principais fatores que contribuem para a exclusão social dos jovens no Brasil. Segundo Castel (1998), o desemprego de inserção é caracterizado por jovens que nunca trabalharam e têm pouca ou nenhuma experiência profissional. Esse tipo de desemprego é resultado da falta de oportunidades para jovens que buscam seu primeiro emprego. Para lidar com esse problema, é fundamental que as empresas e o governo invistam em programas de qualificação profissional e em políticas públicas que estimulem a criação de empregos para jovens.

Além do desemprego de inserção, o desemprego cíclico e o desemprego estrutural também afetam os jovens no Brasil. O desemprego cíclico é causado por fatores macroeconômicos, como recessões econômicas, e pode afetar toda a população. De acordo com Keynes (1936), o desemprego cíclico é causado por uma insuficiência na demanda agregada, ou seja, quando a economia não está produzindo o suficiente para atender à demanda da população. Já o desemprego estrutural é resultado de mudanças na estrutura produtiva da economia, como a automação de processos e a terceirização de serviços, o que pode levar à obsolescência de determinadas profissões. Segundo Rifkin (1995), o desemprego estrutural é causado por avanços tecnológicos e mudanças nas formas de organização do trabalho, que tornam obsoletas algumas profissões e atividades.

No entanto, é importante destacar que o desemprego entre os jovens não se deve apenas à falta de oportunidades, mas também a uma série de fatores que afetam a sua inserção no mercado de trabalho. De acordo com Arretche e Marques (2016), a educação é um dos principais fatores que influenciam o desemprego entre os jovens, uma vez que muitos não têm acesso à educação de qualidade que lhes permita desenvolver as habilidades necessárias para ingressar no mercado de trabalho. Além disso, as desigualdades sociais e regionais, a falta de políticas públicas para a geração de

emprego e renda, e a falta de oportunidades de estágio e aprendizagem são outros fatores que contribuem para o desemprego entre os jovens no Brasil (ARRETCHE; MARQUES, 2016). Segundo a INDEED (2023),” a lei 10.097, popularmente conhecida como Lei da Aprendizagem, é um importante instrumento de inclusão social e objetiva ampliar as oportunidades para quem está em busca do primeiro emprego, além de incentivar a qualificação teórica e prática”.

Em suma, o desemprego de inserção é um grande desafio para a gestão de recursos humanos das empresas, especialmente quando se trata dos jovens, que enfrentam uma dificuldade maior na busca por uma oportunidade no mercado de trabalho. Além da falta de oportunidades, outros fatores como a educação, desigualdades sociais e regionais, e a falta de políticas públicas contribuem para o desemprego entre os jovens no Brasil. Cabe à gestão de recursos humanos das empresas e ao Estado adotarem estratégias e políticas que visem à inserção dos jovens no mercado de trabalho, garantindo a sua formação e capacitação e promovendo a inclusão social e econômica. Além disso Segundo Carvalho e Oliveira (2021), as políticas públicas devem ser consideradas como particularidades das diferentes categorias de desemprego para serem efetivas.

2.2. METODOLOGIA

De acordo com o presente estudo feito, é necessário a caracterização do mesmo. Quanto a natureza da pesquisa apresentada, trata-se de uma pesquisa aplicada ou, como também chamada, pesquisa prática que de acordo com (ANDRADE, 2017) “é motivada por razões de ordem prática. Visa às aplicações práticas com objetivo de atender as exigências da vida moderna.

Em relação aos objetivos, o estudo apresentado é do tipo descritiva já que foi descrito o propósito e meios de ocorrência da situação durante a pesquisa e não houve interferência do pesquisador na coleta de dados. Segundo Cervo; Bervian; Silva (2017), a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Além do tipo descritivo, outro objetivo também pode ser visto ao decorrer do estudo, que é o objetivo explicativo, esse tipo de estudo é comum em pesquisas que investigam opiniões, atitudes, valores e crenças. A pesquisa explicativa nas ciências naturais utiliza-se quase que exclusivamente do método experimental (LEÃO, 2017).

Os dados abordados no presente estudo foram do tipo qualitativo que é um tipo de pesquisa social que busca entender as experiências, perspectivas e comportamentos

humanos em profundidade, a partir de uma perspectiva subjetiva e interpretativa. Em outras palavras, de acordo com (MINAYO, 2014), a pesquisa qualitativa se preocupa com o nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, de motivações aspirações, crenças, valores e atitudes.

O levantamento de informações dessa pesquisa foi feito através de materiais teóricos, deste modo pode-se dizer que foi um procedimento bibliográfico. Pesquisas bibliográficas são elaboradas com base principalmente em material que já foi publicado, as pesquisas referentes ao pensamento de determinado autor e as que se propõem a analisar posições diversas em relação a determinado assunto. (GIL, 2019).

Além da pesquisa bibliográfica também pode-se identificar o procedimento de estudo de casos múltiplos, o estudo de caso pode ser definido como combinações de métodos qualitativos e quantitativos, aplicados em diversas situações, na investigação de fenômenos individuais, grupais, organizacionais, políticos e sociais de maneira holística e em um contexto real, já o de casos múltiplos envolve mais do que um único caso e tem como evidências dos casos, um estudo mais robusto. (YIN, 2015).

Como método da coleta de dados foi elaborado uma entrevista estruturada com 07 perguntas subjetivas direcionadas a três gestores de RH. Segundo Gil (2008, p.109) “a entrevista é uma técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formulam perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação”.

QUADRO 1. ROTEIRO DE ENTREVISTA ESTRUTURADA

Objetivo Geral: investigar os entraves observados pela empresa na contratação de jovens para o primeiro emprego

CATEGORIAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES RELACIONADAS
Categoria de desemprego e o jovem no Brasil	Elencar os principais entraves observados pela empresa na contratação de jovens para o primeiro emprego	1. Há quanto tempo está na empresa? Qual o cargo que você ocupa? 2. Existem dificuldades para a inserção do jovem no primeiro emprego? Quais são as dificuldades que você pode apontar? Podem ser dificuldades em relação à estrutura da empresa, em relação ao perfil do jovem, ao que a empresa espera dos jovens, dentre outras.
Mercado de trabalho	Entender, pela perspectiva dos gestores, por quais motivos existem os entraves,	3. Quais os principais motivos que interferem na contratação de jovens na sua empresa?

Gestão de RH	Identificar a existência de estratégias para a superação dos entraves.	4. Você acredita que o estímulo por parte dos gestores/empresa poderia ser a solução para motivar a contratação de jovens? Por quê? 5. Existe orientação dos gerentes ou supervisores em apoiar o recrutamento e seleção de jovens na empresa? Indique uma. 6. **Você consegue identificar pelo menos uma ação feita pelo gestor ou empresa (mesmo que por força de lei) no intuito de ajudar na inserção do jovem no primeiro emprego?** 7. A ação que você identificou na pergunta 6, gerou benefícios ou dificuldades para recrutamento e posterior seleção de jovens?

Fonte: elaboração própria (2024)

Objetiva-se no quadro 1 direcionar a entrevista com os gestores de RH através do roteiro de entrevista, onde foram desenvolvidas 7 perguntas de autoria própria com embasamento nos tópicos apresentados no referencial teórico. As entrevistas foram realizadas nos dias 17 de fevereiro a 15 de abril de 2024, sendo uma das entrevistas feita presencialmente com gravação de áudio para melhor compreensão, que durou em média 10 minutos e duas foram feitas por e-mail, sendo uma empresa no setor de sorveteria, uma consultoria de RH e uma rede de supermercado.

2.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O primeiro momento da entrevista foi identificar o perfil dos entrevistados como: que cargo ocupa, quanto tempo tem de empresa e quais são as dificuldades para a inserção dos jovens para o primeiro emprego. Os dados adquiridos são que dois dos entrevistando tem 7 e 8 anos de empresa sendo um diretor e a outra proprietária respectivamente, e o terceiro tem 2 anos de empresa e ocupa o cargo de analista de RH, quanto ao fato das dificuldades de inserção dos jovens ao primeiro emprego.

Diante da pergunta: Existem dificuldades para a inserção do jovem no primeiro emprego? Quais são as dificuldades que você pode apontar? Foram obtidas as seguintes respostas para a análise:

Entrevistado 1:" Sim, a falta de comprometimento e disciplina".

Entrevistado 2: "Sim, naturalmente sempre acaba esbarrando na falta de experiência (que de fato não tem como o jovem ter experiência sem ser dada a oportunidade a ele), falta de qualificação: Muitos jovens nunca tiveram contato com o Excel, muitos não tem uma boa escrita e/ou comunicação e hoje nos deparamos muito

com a falta de disciplina, comprometimento e resiliência diante as menores dificuldades que surgem".

Entrevistado 3: "Sim, a dificuldade maior hoje em dia é o perfil do jovem, na maioria das vezes não seguem regras, normas e padrões da empresa".

Diante da categoria de desemprego e o jovem no Brasil visto no referencial teórico, observa-se que para Arretche e Marques (2016), a educação é um dos principais fatores que influenciam o desemprego entre os jovens, uma vez que muitos não têm acesso à educação de qualidade que lhes permita desenvolver as habilidades necessárias para ingressar no mercado de trabalho. Observa-se que os entrevistados possuem diferentes perspectivas sobre os entraves observados na contratação de jovens para o primeiro emprego. No entanto, ambos identificaram a existência de entraves na contratação de jovens para o primeiro emprego, relacionada à falta de experiência, qualificação, comportamento adequado desinteresse nos estudos e comprometimento com a empresa.

O segundo termo da entrevista procurou entender pelas perspectivas dos gestores por quais motivos existem os entraves, com a pergunta: Quais os principais motivos que interferem na contratação de jovens na sua empresa? As respostas obtidas foram:

Entrevistado 1: "Por ser muitos jovens e morar com os pais, acredito eu que muitas das vezes não tem obrigações em casa, esses jovens não tem comprometimento com o emprego".

Entrevistado 2: "Como a empresa é uma consultoria, normalmente o corpo de funcionários são formados por profissionais mais experientes. Mesmo quando buscamos estagiários existem dificuldades em contratarmos devido muitos jovens não terem interesse na vaga, não aceitam o valor da bolsa estágio que é proposta, acham o trabalho difícil e desistem, falta de comprometimento referente a cumprir horários, seguir regras, padrões e orientações".

Entrevistado 3:" A falta de interesse nos estudos e falta de comprometimento com a empresa".

Observa-se que o ponto em comum dos entrevistados é a falta de comprometimento dos jovens, o termo comprometimento pode ser entendido, conforme Andrade e Gueiros (2015, p. 3), como "fenômeno caracterizado pelo envolvimento, atenção e esforço para manter ou alcançar determinado fim, que implica atitude positiva do indivíduo".

A partir dos dois questionamentos anteriores é importante ressaltar que a falta de disciplina em jovens não é uma característica intrínseca, mas sim um comportamento

que pode ser modificado e desenvolvido ao longo do tempo. Intervenções seguidas, como o estabelecimento de rotinas, o incentivo à responsabilidade pessoal e a promoção de modelos positivos, podem ajudar a desenvolver a disciplina e promover um senso de autodisciplina nos jovens.

O terceiro ponto da entrevista foi identificar a existência de estratégias para a superação dos entraves, com a seguinte pergunta: Você acredita que o estímulo por parte dos gestores/empresa poderia ser a solução para motivar a contratação de jovens? Por quê? Foram obtidas as seguintes respostas:

Entrevistado 1:" Sim, imagina essas pessoas não terem oportunidades para o primeiro emprego, procuro uma empresa especializada para fazer essa ponte entre a minha empresa e ao jovem".

Entrevistado 2: "Em algumas empresas sim. Pois tem empresas que já tem um pouco de resistência na contratação de profissionais muito jovens (abaixo de 24 anos) por em algum momento já terem tidos experiências frustradas com profissionais dessa faixa etária. Muitas vezes algo relacionado a questões comportamentais".

Os entrevistados concordam que o estímulo por parte dos gestores/empresa em algumas empresas pode ser uma solução para a contratação de jovens e que é necessário haver estratégias para superar os entraves, segundo Pôncio (2016) "estratégia é o caminho que será percorrido ou o que deverá ser feito para alcançar resultados". Com isso percebe-se a importância de as empresas terem um planejamento estratégico para o recrutamento de jovens sem experiência.

Alguns pontos que podem demonstrar a positividade desse estímulo são, por exemplo, o incentivo financeiro que alguns podem acreditar que oferecem benefícios financeiros, como remuneração competitiva, bônus ou programas de remuneração variável, pode ser um estímulo efetivo para atrair e reter jovens talentos e também oportunidades de desenvolvimento profissional.

Para a pergunta: Existe orientação dos gerentes ou supervisores em apoiar o recrutamento e seleção de jovens na empresa? Indique uma. Foram obtidas as seguintes respostas:

Entrevistado 1: "Sim, primeiro pelo fator de dar a oportunidade para os jovens em seu primeiro emprego e segundo pelo fato do custo benefício pelo fato da contratação do jovem ser muito menor que em regime da CLT".

Entrevistado 2: "A orientação para contratação de jovens é mais voltada para estágio aqui na empresa. Sempre buscamos jovens com perfil de comprometimento, comunicativo, pro ativos, com boa comunicação escrita e verbal, com afinidades com ferramentas

tecnológicas e que são atualizados quanto aos assuntos pertinentes a área de contratação".

Observa-se que entre os entrevistados a contratação dos jovens é feita preferencialmente através de programas de estágios, segundo Rangel (2014), "O estágio é um componente importante na formação profissional, proporcionando aos estudantes uma experiência real de trabalho, adquirindo conhecimentos práticos e desenvolvendo habilidades técnicas e interpessoais." O estágio é uma etapa importante na formação acadêmica e profissional, pois por meio dele o jovem tem a chance de ampliar sua rede de contatos e entender melhor a dinâmica do campo de atuação escolhido podendo ser a porta de entrada para oportunidades futuras de emprego

Para a pergunta 6: Você consegue identificar pelo menos uma ação feita pelo gestor ou empresa (mesmo que por força de lei) no intuito de ajudar na inserção do jovem no primeiro emprego?

Entrevistado 2:" Uma ação foi: Como o número de candidatos para estágio estava bem baixo, decidimos colocar a vaga para home office, com o objetivo de chegar até aqueles candidatos que poderiam morar em cidades mais distantes".

Entrevistado 3:" A ação da empresa é selecionar jovens de famílias mais humildes que não tiveram tantas oportunidades na vida e querem abraçar esta oportunidade".

Pode-se observar que houve ações destintas utilizadas entre as empresas, mas com o mesmo objetivo de inserir jovens na empresa. Essas informações são relevantes para compreender a perspectiva empresarial em relação ao desemprego de inserção e podem fornecer certificados para a formulação de políticas e práticas mais efetivas na gestão de recursos humanos. Como já foi abordado no referencial teórico, o mercado de trabalho é definido como "o conjunto de interações entre trabalhadores e empregadores, regulamentadas por meio de instituições, políticas e práticas que afetam as condições de emprego e trabalho" (OIT, 2018).

Na resposta obtida pelo entrevistado 3 a ação utilizada para a inserção do jovem na sua empresa é a contratação de jovens de família mais humildes, "Os programas de recrutamento de jovens de famílias humildes são fundamentais para promover a igualdade de oportunidades e combater a exclusão social." (Silva, M., 2019, p. 45).

Na resposta obtida pelo entrevistado 2 o home office foi uma ação utilizada para inserir o jovem na sua empresa. O home office é uma forma de trabalho em que os funcionários exercem suas atividades profissionais a partir de casa ou de outros locais remotos, utilizando tecnologias de informação e comunicação para se comunicar com a equipe e realizar suas tarefas. Segundo a pesquisa apresentada anteriormente no tópico de mercado de trabalho, "*Remote Workforce Report 2021*", realizada pela empresa

americana de software de gestão de projetos TRELLO, 88% das empresas pesquisadas adotaram o trabalho remoto em algum momento durante a pandemia de COVID-19, e 74% delas pretendem manter essa prática após a pandemia (TRELLO, 2021).

Por último, com as respostas obtidas na pergunta anterior e como forma de complementá-la, foi feita a seguinte pergunta: A ação que você identificou na pergunta 6, gerou benefícios ou dificuldades para recrutamento e posterior seleção de jovens? Foram obtidas as seguintes respostas:

Entrevistado 2:" Mesmo mudando o formato do trabalho, continuamos com a dificuldade de contratar jovens".

Entrevistado 3:" Vem gerando um ótimo aproveitamento na efetivação dos jovens no término do seu contrato de Jovem Aprendiz. (Na empresa a oportunidade de 1º emprego para jovens é no programa de jovem aprendiz)".

No entrevistado 2 apesar dos esforços das empresas em implementar ações e estratégias para incentivar a contratação de jovens, os desafios persistiram, já com entrevistado 3 as ações tomadas geraram um aproveitamento positivo na permanência dos jovens na empresa depois do fim de seu contrato. Segundo For Business (2021) "Tanto empresa quanto candidatos ao primeiro emprego têm a chance de se desenvolver com a contratação. Isso ainda estimula o mercado de trabalho e contribui diretamente com questões sociais". Portanto, contratar jovens de famílias mais humildes contribuem para a diversidade e inclusão no local de trabalho. Esses jovens trazem experiências, perspectivas e habilidades únicas, enriquecendo a equipe e promovendo uma cultura organizacional mais diversificada e inclusiva.

Na visão empresarial, o formato home office permite que os funcionários trabalhem em casa, com isso as empresas podem economizar em despesas operacionais, como aluguel de escritórios, serviços públicos, manutenção e suprimentos de escritório. Essa redução de custos pode ser significativa, especialmente para empresas com uma grande força de trabalho.

3. CONCLUSÃO

Este estudo buscou investigar os entraves observados pelas empresas na contratação de jovens para o primeiro emprego, para isso foram entrevistados três gestores de empresas diferentes, com o objetivo de se compreender melhor a problemática a partir da perspectiva dos gestores.

Com relação ao primeiro objetivo específico de elencar os principais entraves observados pela empresa na contratação de jovens para o primeiro emprego, compreende-se como objetivo alcançado desde que na realização das entrevistas os três entrevistados/gestores apontaram entraves como falta de comprometimento, falta de experiência, falta de qualificação e falta de disciplina. Com isso identifica-se que em ambas as entrevistas realizadas, apresentaram entraves na contratação de jovens e o

ponto em comum foi a falta de comprometimento dos jovens.

O segundo objetivo específico procurou entender, pela perspectiva dos gestores, por quais motivos existe os entraves, nesse sentido observou-se que mais uma vez os entrevistados trouxeram a falta de comprometimento pelo fator de serem jovens e não terem responsabilidades para com eles mesmos, também foi citado por um dos entrevistados que pelo fato da empresa oferecer o valor de bolsa estágio, muitos dos jovens não aceitam. O que se pode destacar que a contratação por contrato de estágio pode não ser o viável para jovens mais carentes, já que muitas das vezes são esses jovens que leva o alimento para a família.

Considerando o terceiro objetivo específico de identificar a existência de estratégias para a superação dos entraves, percebe-se que até existem estratégias por algumas empresas, mas percebe-se também que algumas empresas mostram resistência pelo fato de já terem tido experiências frustradas com profissionais jovens. É importante destacar que ambas as empresas optam por contratar jovens para vaga de estágio por ter o benefício da economia, já que a contratação pela CLT é uma contratação de custo mais elevado e garante mais benefícios para os profissionais. Também é importante destacar que a mudança no formato de trabalho foi utilizada em uma das empresas, na busca de alcançar jovens de cidades vizinhas, dando um alcance maior de oportunidades para os jovens destacando-se a busca por jovens de famílias mais carentes, dando a oportunidade da igualdade social.

Por fim, este estudo pode ser útil não só para as empresas como também para os jovens, onde os mesmos podem ter acesso para entender a perspectiva das empresas em relação as dificuldades que elas entendem ao dar oportunidade aos jovens, onde também os jovens podem elencar suas limitações e procurar melhorá-las para ter vantagens em seleções futuras de entrevista. Nas análises apresentadas, pode-se observar que jovens sem experiência trazem uma perspectiva fresca e inovadora para a administração. Eles podem trazer novas ideias, abordagens criativas e uma mentalidade mais aberta para desafiar os processos. No entanto, é importante lembrar que a contratação de jovens sem experiência também pode exigir investimento em treinamento e desenvolvimento para garantir que eles adquiram as habilidades e conhecimentos necessários para desempenhar suas funções de forma eficaz. Como sugestão de pesquisa futura pode-se fazer um estudo de observar os entraves na contratação de jovens para o primeiro emprego, pela perspectiva dos jovens.

Dentre das limitações desse estudo, a maior delas foi de obter as entrevistas com os gestores, a demora do envio das respostas pelos entrevistados, o fato de os gestores não terem tempo de realizar a entrevista presencialmente ou de realizar uma vídeo chamada, que daria conclusões mais claras em relação as entrevistas, e por serem entrevistas enviadas por e-mail, foram encontradas limitações na questão de compreensão das respostas dos entrevistados.

Este trabalho trouxe contribuições para a área de administração, mais especificamente no campo de recursos humanos e mercado de trabalho. O estudo desencadeou que o estímulo por parte dos gestores/empresa pode ser uma solução para motivar a contratação de jovens. Isso sugere que as empresas precisam adotar estratégias para atrair, engajar e reter talentos jovens, criando um ambiente propício para seu desenvolvimento e crescimento profissional.

Espera-se, com este estudo, ter alcançado os objetivos propostos neste artigo, tendo em vista que foram fornecidos insights valiosos sobre como os gestores estão em relação ao desemprego de inserção e a perspectiva empresarial. As informações coletadas podem contribuir para o desenvolvimento de estratégias e políticas mais efetivas para a contratação de jovens no mercado de trabalho, levando em consideração os desafios identificados pelos gestores e buscando soluções que atendem tanto às demandas das empresas quanto às necessidades dos jovens em busca do primeiro emprego.

4. REFERÊNCIAS

ANDRADE, G. de A.; GUEIROS, M. M. B. **Comprometimento Organizacional: o olhar dos servidores Técnico** – Administrativos de uma Universidade Federal sobre o constructo. In: V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Salvador, 2015.

ARRETCHE, Marta; MARQUES, Eduardo. **Jovens e mercado de trabalho no Brasil: o desafio da inclusão.** Cadernos de pesquisa, v. 46, n. 160, pág. 133-149, 2016.

ARRETCHE, M.; MARQUES, E. **Jovens e o mercado de trabalho no Brasil. In: Oded Grajew e Sonia Rocha (orgs.). O Brasil que queremos para 2022** - Sociedade, Economia, Meio Ambiente e Política. São Paulo: Instituto Ethos, 2016.

BOERI, T. & GARIBALDI, P. ***Two-tier reforms of employment protection****: a honeymoon effect?* Economic Policy, v. 22 n. 51, p.67-116, 2007.

BRITO, J. C.; PRADO, J. P. A inserção de jovens no mercado de trabalho e a qualificação profissional: uma revisão da literatura. **Revista Científica do Unisalesiano**, v. 9, n. 1, p. 5-12, 2018.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Editora Vozes, 1998

CARVALHO, VBS, & OLIVEIRA, MA . **O desemprego no Brasil e a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v.10 n.2, p. 41-56, 2021.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro**,** Elsevier, 2014 .

FOR BUSINESS: www.forbusiness.vagas.com.br/blog/contratar-profissionais-sem-experiencia/amp/ acesso em 08 de maio de 2024.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Future of Jobs Report 2020. Geneva, 2020. Disponível em: https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020 Acesso em: 23 fev de 2024.

FRANÇA, AG; RODRIGUES, JCA Gestão de recursos humanos e empregabilidade: Um estudo sobre a formação de competências em tempos de automação e digitalização. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 24, n. 4, pág. 308-325, 2020.

GIL, A. C. ***Métodos e técnicas de pesquisa social.*** – 6. ed.- São Paulo: Atlas, 2008

GIL. ANTONIO CARLOS. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

IBGE. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9222-pnad-continua.html?=&t=o-que-e Acesso em: 10 de março 2024

IBGE. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9171-pesquisa-nacional-poramostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=30122&t=destaques Acesso em:15 de março de 2024

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PNAD Contínua: Estatísticas do Mercado de Trabalho. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html Acesso em: 15 de março. 2024.

IPEA. **Juventude e Desenvolvimento no Brasil. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada,** 2018.

INDEED. (2023). Disponível em:https://br.indeed.com/conselho-de-carreira/encontrando-emprego/dificuldades-insercao-jovens-mercado-trabalho Acesso em: 13 de março 2024

KEYNES, JM (1936). **A Teoria Geral do Emprego, Juros e Moeda**. Macmillan.

LEÃO, LOURDES MEIRELES. **Metodologia do Estudo e Pesquisa: facilitando a vida dos estudantes, professores e pesquisadores. Petrópolis**, Rio de Janeiro, Vozes, 2017.

LEPAK, DP; GOWAN, MA. **Gestão de Recursos Humanos: gestão de funcionários para vantagem competitiva**. Boston: Pearson, 2010.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Hucitec, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Políticas de mercado de trabalho. Geneva, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/politicas-de-mercado-de-trabalho/lang--pt/index.htm Acesso em: 14 mar. 2024.

PASTORE, J. As dificuldades dos jovens no mercado de trabalho. 3 jan. 2020. Disponível em: https://www.fecomercio.com.br/noticia/as-dificuldades-dos-jovens-no-mercado-de-trabalho-por-jose-pastore Acesso 12 de março de 2024

PÔNCIO, R. **O que é estratégia?** Administradores.com 2016. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-que-e-estrategia> Acesso em 30 março de 2024

RANGEL, JC. A importância do estágio na formação profissional. **Revista Experiências Pedagógicas**, v.12 n. 25, p. 9-14, 2014.

RIFKIN, J. (1995). **O fim do trabalho: o declínio da força de trabalho global e iniciado de uma nova era de produção e emprego**. Livros Makron.

SILVA, M. **Inclusão Social e Contratação de Jovens de Famílias Humildes**. Editora XPTO, 2019.

SILVA, A. C. B. da. **O primeiro emprego: a importância do trabalho para o jovem**. 2018

TRELLO. Remote Workforce Report 2021. New York, 2021. Disponível em: https://blog.trello.com/remote-workforce-report-2021 Acesso em: 19 mar. 2024.

YIN RK. ESTUDO DE CASO: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman; 2015.