



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

TAYNÁ MENDONÇA MARQUES DE LIMA

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
JUVENTUDE E MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS E
HABILIDADES DE ESTUDANTES CONCLUINTE DO ENSINO MÉDIO

CAMPINA GRANDE

2023



TAYNÁ MENDONÇA MARQUES DE LIMA

**JUVENTUDE E MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS E
HABILIDADES DE ESTUDANTES CONCLUINTES DO ENSINO MÉDIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Administração, da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Professor Dr. Darcon Sousa.

CAMPINA GRANDE

2023

JUVENTUDE E MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DE ESTUDANTES CONCLUINTES DO ENSINO MÉDIO

Tayná Mendonça Marques de Lima¹

Darcon Sousa²

RESUMO

Tendo em vista a importância de identificar a condição dos jovens concluintes do ensino médio para a inserção no mercado de trabalho, pesquisou-se sobre jovens que participaram de um projeto de extensão cuja principal atividade é oferecer um curso de Capacitação para a iniciação profissional de jovens concluintes do ensino médio na cidade de Queimadas - PB, a fim de entender em que medida os participantes do curso se adequam às habilidades e competências apresentadas durante o curso e requeridas para a inserção no mercado de trabalho. Para tanto foi necessário descrever os conteúdos apresentados durante o curso e seus respectivos recursos, analisar os testes e avaliações realizados para aferir a condição dos participantes e verificar lacunas de habilidades e competências dos alunos em relação ao que se é demandado pelas empresas. Realizou-se, então, uma pesquisa qualitativa descritiva com uso extenso dos documentos elaborados pelos integrantes do projeto de extensão e dos testes respondidos pelos alunos do curso durante o ano de 2022. Diante disso, verifica-se que os alunos possuem lacunas em relação às habilidades e competências, mas os conteúdos apresentados contribuem para o conhecimento da realidade organizacional e do trabalho e que o autoconhecimento foi primordial para a identificação das lacunas, identificando que planejamento, administração do tempo, inteligência emocional e resolução de problemas ainda precisam ser trabalhadas entre os jovens concluintes do ensino médio que participaram do curso.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Juventude. Habilidades. Competências. Autoconhecimento.

YOUTH AND THE LABOR MARKET: ANALYSIS OF SKILLS AND ABILITIES OF STUDENTS COMPLETING HIGH SCHOOL

ABSTRACT

Bearing in mind the importance of identifying the condition of young people completing high school for their insertion in the labor market, research was carried out on young people who participated in an extension project whose main activity is to offer a training course for the professional initiation of young people high school graduates in the city of Queimadas - PB, in order to understand to what extent the course participants are suited to the skills and competences presented during the course and required for insertion in the job market. Therefore, it was necessary to describe the contents presented during the course and their

¹ Aluna de Graduação em Administração na Universidade Federal de Campina Grande
Email: tayna.mendonca@estudante.ufcg.edu.br

² Professor da Universidade Federal de Campina Grande
Email: darcon.sousa@professor.ufcg.edu.br

respective resources, analyze the tests and evaluations carried out to assess the condition of the participants and verify gaps in the students' skills and competences in relation to what is demanded by the companies. A descriptive qualitative research was then carried out with extensive use of the documents prepared by the members of the extension project and the tests answered by the students of the course during the year 2022. In view of this, it appears that the students have gaps in relation to the skills and competences, but the contents presented contribute to the knowledge of the organizational and work reality and that self-knowledge was essential for identifying gaps, identifying that planning, time management, emotional intelligence and problem solving still need to be worked on between young high school graduates who participated in the course.

Keywords: Job market. Youth. Skills. Self knowledge.

1. INTRODUÇÃO

É perceptível a dificuldade de encontrar oportunidades de trabalho no Brasil, além da imensa concorrência pelas vagas disponíveis, sendo uma das principais barreiras a exigência de candidatos cada vez mais qualificados pelo mercado de trabalho (DEBORTOLI, 2019). Este cenário também pode ser representado pela alta taxa de desemprego. No quarto trimestre de 2022, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostraram que o Brasil possui cerca de 8,6 milhões de desempregados. A pesquisa ainda revela que os jovens de 14 a 24 anos representam 45,4% da população desocupada do país no mesmo período. Com estes fatores, torna-se ainda mais problemática a situação dos jovens pela sensibilidade deste público às recessões econômicas, na qual as taxas de desemprego tendem a crescer (CORSEUIL *et al.*, 2020).

Ainda de acordo com Corseuil *et al.* (2018, 2020), outros possíveis determinantes do aumento da taxa de desemprego entre os jovens se dá pela permanência deles no estado de desocupação ao longo do tempo e a necessidade de ingressar no mercado de trabalho para complementar a renda familiar. Diante disso, os autores identificaram que os jovens são mais suscetíveis a aceitar empregos informais, assim como trabalhos de baixa qualidade. Logo, é possível que o primeiro emprego com essas características comprometa a carreira profissional dos indivíduos.

Não somente, um agravante desse cenário é a pouca qualificação e experiência da juventude que, muitas vezes, é exigida pelos contratantes. As mudanças no mercado de trabalho requerem que a qualificação e a formação sejam de altos níveis de escolaridade, o que não é linear com a realidade do jovem que ainda está finalizando o ensino médio, em sua

maioria (Rocha, 2008). Diante do exposto, é necessário utilizar-se de estratégias para amenizar tais limitações e facilitar o ingresso dos jovens brasileiros ao mercado de trabalho.

Neste sentido, a Universidade Federal de Campina Grande, por meio do projeto de extensão “Capacitação para a iniciação profissional de jovens concluintes do ensino médio”, aprovou a aplicação de um curso na Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Francisco Ernesto do Rêgo e na Escola Estadual de Ensino Fundamental Médio e EJA José Tavares em parceria com a Casa do Empreendedor, ambas da cidade de Queimadas, próxima a cidade de Campina Grande, na Paraíba. O curso consiste em oferecer conteúdos de comportamento organizacional variados, com discussões atuais e aplicação de testes de auto avaliação.

Em face disso, esta pesquisa buscou responder a seguinte questão: em que medida os participantes do curso se adequam às habilidades e competências apresentadas durante o curso e requeridas para a inserção no mercado de trabalho? Sendo assim, os objetivos perseguidos foram descrever os conteúdos apresentados durante o curso e seus respectivos recursos, analisar os testes e avaliações realizados para aferir a condição dos participantes e verificar lacunas de habilidades e competências dos alunos em relação ao que se é demandado pelas empresas.

Sob a perspectiva social, essa pesquisa se faz relevante pela importância de identificar a condição dos jovens concluintes do ensino médio para a inserção no mercado de trabalho e identificar quais competências necessitam ser mais trabalhadas. Assim como no ambiente acadêmico, tendo em vista que ainda não se tem muitos estudos sobre a aplicação de projetos de extensão para com a sociedade.

Este artigo estrutura-se em cinco capítulos. Primeiramente, este capítulo introdutório contextualiza a temática e apresenta o objetivo do estudo; o segundo capítulo disserta a fundamentação teórica expondo conceitos relevantes sobre o mercado de trabalho; adiante, no terceiro capítulo é abordado os procedimentos metodológicos; a análise e discussão dos dados serão desenvolvidos no quarto capítulo; e por fim, no quinto capítulo serão respaldadas as considerações finais da pesquisa.

2. AS DIFICULDADES DA INSERÇÃO DA JUVENTUDE NO MERCADO DE TRABALHO E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS JOVENS BRASILEIROS

Para Chiavenato (2010, p. 104), o mercado de trabalho é constituído pelas oportunidades de emprego oferecidas pelas organizações de modo geral, sendo condicionado

por fatores como o crescimento econômico, a natureza e qualidade dos postos de trabalho, a produtividade e a inserção no mercado internacional. Nesta mesma perspectiva, Banov (2012) define o mercado de trabalho como a oferta de vagas pelas empresas e a procura delas pelas pessoas, de modo que há o reflexo de critérios de seleção de pessoal pelo sistema de recrutamento das organizações. Neste contexto, pode-se haver tanto a escassez como excesso de vagas, assim como da procura, sendo necessário um investimento da empresa em realizar uma boa seleção e do candidato em se destacar para ser escolhido.

Nesse sentido, é interessante discutir o que Chiavenato (2010, p. 106) apresenta em seu trabalho em que, na Era da Informação, é crescente a mobilidade dos empregados com a transição da indústria para os serviços, assim como exigência de qualificação dos trabalhadores, sendo necessária uma reciclagem permanente até mesmo dos profissionais mais educados. E de acordo com Debortoli (2019), uma das razões pelas quais as pessoas se encontram desempregadas são as exigências em qualificação por parte das empresas e a instabilidade do mercado.

É válido ressaltar que pessoas desempregadas são aquelas com idade para trabalhar, ou seja, pessoas acima de 14 anos, que não estão trabalhando, mas que possuem disponibilidade e que buscam um emprego. Deste modo, não basta apenas não ter um trabalho para ser considerado uma pessoa desempregada, é necessário a busca por ele (IBGE, 2023). No Brasil, a taxa de desemprego permanece elevada, sendo 8,6 milhões de desocupados (IBGE, 2022), porém, segundo IPEA (2022), o país tem mostrado uma leve expansão no mercado de trabalho, devido à redução na taxa de desocupação e pela recuperação dos rendimentos econômicos. Isso acontece por causa do recuo da força de trabalho, na qual a população tem optado por trabalhos por conta própria do que pela busca de empregos convencionais. Esse fato atinge diversos âmbitos da sociedade, principalmente dos jovens que representam a maior parcela da População Economicamente Ativa no país (POCHMANN, 2000).

Visto isso, a transição da adolescência para a vida adulta pode ter entraves para os jovens no momento de iniciar a carreira profissional. De acordo com um estudo realizado por López *et al.* (2019), uma das principais preocupações dos jovens é o desemprego e a incerteza quanto ao futuro, considerando que os empregadores não oferecem oportunidades àqueles que não possuem experiência. Além disso, quando há vagas destinadas à juventude, “o jovem encontra as piores condições de competição em relação aos adultos, tendo de assumir funções, na maioria das vezes, de qualidade inferior na estrutura das empresas.” (POCHMANN, 2000, p. 31).

Outro fator preocupante é perceber que o ensino médio não atende as qualificações necessárias e exigidas pelo mercado de trabalho, sendo esta a escolarização obrigatória entre jovens de 14 a 18 anos (ROCHA, 2008). Nesse sentido, de acordo com Pochmann (2000), o ensino médio deveria ser uma fonte diversificada de elevação educacional e provedor da preparação do jovem para a vida e para o trabalho.

Ademais, Rocha (2008) ainda destaca outras dificuldades durante a busca do primeiro emprego como a falta de experiência, a predominância como não chefe do grupo familiar e a baixa escolaridade dos jovens de 18 a 25 anos. Na maioria das vezes, este último fato acontece porque os jovens abandonam a escola para buscar renda financeira para a família. Com isso, uma das alternativas é a busca pelo emprego informal, sendo esta a modalidade mais associada à baixa qualidade de ocupação (CORSEUIL, *et al.* 2020). Essa tendência é alarmante, pois torna o emprego precário entre os jovens e pode comprometer a sua trajetória profissional.

Em outro parâmetro, é interessante observar que jovens de 15 a 29 anos de idade que não estudam e não trabalham correspondem a 12,7 milhões de pessoas no Brasil, como indica a Síntese de Indicadores Sociais do IBGE (2022). Diante disso, diversas condições podem contribuir para que os jovens se tornem nem-nens (termo que se refere a quem nem estuda nem trabalha). Segundo Silva e Vaz (2020, p. 106), características como “ser mulher, especialmente com filhos; ser pobre; ser negro; ter baixa escolaridade; e morar em domicílios com maior número de crianças, ou outra pessoa que exige cuidados” podem aumentar as chances da juventude participar desta condição.

Estes fatores refletem na taxa de desemprego entre a juventude, pois de acordo com o Pnad Contínua do IBGE (2022), no Brasil a taxa de desocupação entre jovens de 14 a 24 anos é de 45,4% no quarto trimestre do ano. Para reduzir este número é ideal a prática de programas de políticas públicas voltadas para a juventude e mercado de trabalho. No entanto, no Brasil os programas de incentivo à educação profissional direcionados aos jovens nasceram com o objetivo de impactar e criar oportunidades para jovens considerados carentes e/ou em situações de risco, ou seja, para amenizar as condições de criminalidade, marginalização e pobreza (SPOSITO & CARRANO, 2003). Mesmo assim, há lacunas no sentido de preparar os indivíduos para a inserção no primeiro emprego, sendo possível perceber quando Pessoa *et al.* (2014) trazem a perspectiva dos jovens em relação ao Programa Jovem Aprendiz da capital da Paraíba, em que a aprendizagem se dá em teorias e formação para adequar-se aos comportamento e valores da empresa parceira, sendo escasso no sentido da prática das atividades.

Já entre os jovens da Alemanha, país referência no sistema educacional, a taxa de desemprego é de apenas 5,5% no quarto trimestre de 2022 (BAASCH, 2022). Essa diferença pode ser justificada por López *et al.* (2019, p. 48, tradução nossa), quando dizem que “os países com a menor taxa de jovens desempregados são aqueles com educação dupla e educação vocacional inicial e sistemas de treinamento”. Na Alemanha, o sistema de transição dos jovens para o primeiro emprego é bem estabelecido por diversos programas de formação, educação e mercado de trabalho com o objetivo de auxiliar o ingresso destes, principalmente aqueles que não adotaram o sistema de formação regular (LÓPEZ, 2019).

Nesse sentido, é importante refletir sobre a perspectiva de Costa-Renders e Barros (2020) que entendem que, para além da formação de mão de obra qualificada para o exercício de diversas funções das empresas, é necessário que a formação profissional dos jovens seja para reflexão e crítica, bem como para a transformação social. Assim como Pessoa *et al.* (2014, p. 28), que observaram que a capacitação para o mercado é pouco abordada “no sentido de construção de sujeitos sociais autônomos que possam ser protagonistas em suas vidas pessoais e na sociedade”. Então, não somente o sistema educacional e preparatório para a inserção no mercado de trabalho deve ser direcionado para a execução prática das atividades ou adequação à empresa, mas para a formação do jovem enquanto cidadão.

Com essa perspectiva, é interessante que haja ainda mais incentivos eficazes na qualificação do jovem brasileiro para o mercado de trabalho. Um dos caminhos para esta ação é a participação de instituições públicas e privadas na promoção de atividades, como exemplo da Extensão Universitária. De acordo com a Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018 que estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira, define-se os programas de extensão como:

a atividade que se integra à matriz curricular e à organização da pesquisa, constituindo-se em processo interdisciplinar, político educacional, cultural, científico, tecnológico, que promove a interação transformadora entre as instituições de ensino superior e os outros setores da sociedade, por meio da produção e da aplicação do conhecimento, em articulação permanente com o ensino e a pesquisa (BRASIL, 2018).

Com isso, esta pesquisa se baseia na análise de competências e habilidades de alunos que participaram de um curso de comportamento organizacional por meio de um projeto de extensão voltado para a qualificação de jovens concluintes do ensino médio. De acordo com Bowditch e Buono (2006), o comportamento organizacional é “um componente importante no ensino da administração, concentrado no que as pessoas realmente fazem no seu local de

trabalho”. Assim, os autores apresentam as habilidades que mais são desenvolvidas por professores de comportamento organizacional em relação a gestão, a exemplo do trabalho em equipe, escuta efetiva, solução de problemas, gerenciamento do conflito, delegação de tarefas, orientação e também motivação e liderança de pessoas.

Nesse sentido, as habilidades e competências mais requeridas pelas empresas fazem parte do desenvolvimento pessoal do indivíduo, não se limitando apenas a requisitos técnicos, tendo como exemplo: organização, autoconhecimento, inteligência emocional, flexibilidade, criatividade, versatilidade, capacidade de inovação, comunicação, pensamento crítico, gerenciamento do tempo, resiliência e adaptabilidade, dedicação, empatia, liderança, aprendizado contínuo, solução de problemas complexos e proatividade (SANTOS, 2020; GUPY, 2023; SOLIDES, 2023).

Tendo em vista essa realidade, o projeto de extensão Capacitação para a iniciação profissional de jovens concluintes do ensino médio abordou temáticas que apresentassem essas habilidades e competências no decorrer de dez aulas. Os temas e os conceitos trabalhados no curso são apresentados no quadro abaixo.

QUADRO 1 - Temas e conceitos do curso de comportamento organizacional

TEMA	CONCEITO
A natureza das organizações, as mudanças sociais e os comportamentos dentro do mercado de trabalho	A gestão e as organizações são moldadas pelas mudanças socioculturais, econômicas e tecnológicas, que implicam em mudanças significativas nos comportamentos organizacionais, no controle de gestão, na diversidade sócio demográfica, entre outros.
Ferramentas para o autoconhecimento	Existem alguns fatores internos e externos, assim como tendências de percepção, que influenciam o que cada um de nós vê e ouve do mundo, por isso a importância de utilizar ferramentas de autoconhecimento para identificar tais fatores.
Inteligência emocional	É a capacidade de reconhecer os nossos próprios sentimentos e os sentimentos dos outros, de administrar bem as emoções em si próprio e nas relações, muitas vezes denominada QE.
Comunicação eficaz	A finalidade de uma comunicação eficaz é o entendimento, por isso é um processo

	dinâmico e interativo de uma pessoa com outra.
Relações interpessoais	O desempenho de um grupo depende do grau em que os membros da equipe mostram-se propensos à mudança, são capazes de se comunicar bem, se sentem pertencentes ao grupo, tomam iniciativas benéficas e enxergam um futuro juntos.
Hierarquia e socialização	A compreensão da liderança e do processo de liderança se baseia na compreensão da relação entre um líder e seus seguidores do que contexto em que eles interagem. Junto com o processo de socialização organizacional, caracterizado pelo processo de adaptação em que os entrantes aprendem os valores, as normas, as expectativas e os procedimentos estabelecidos.
Proatividade e flexibilidade	A proatividade é a busca espontânea por mudanças, solução e antecipação de problemas, visando as metas de longo prazo da organização e a flexibilidade é a capacidade de adaptar-se às diversas situações.
Motivação	Partindo da teoria da Hierarquia de Necessidades de Maslow, a motivação comportamental surge do reconhecimento e identificação das necessidades dos indivíduos, de modo que as necessidades de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das de nível mais alto.
Ética, integridade e confiança, no trabalho, na vida	A ética nos negócios constitui um modo de traduzir valores em comportamentos adequados que respondem à realidade do dia a dia.
Mudança de mentalidade	Um dos modos mais eficazes de mudar as atitudes é mudar os comportamentos correspondentes.

Fonte: Bowditch e Buono (2006) e Kamia e Porto (2011).
Elaboração: próprio autor (2023).

3. METODOLOGIA

Para o alcance dos objetivos deste estudo foi realizada uma análise qualitativa descritiva com uso extenso dos documentos elaborados pelos integrantes do projeto de extensão e dos testes respondidos pelos alunos do curso durante o ano de 2022.

A metodologia adotada para esse estudo tem natureza qualitativa que, de acordo com Diehl e Tatim (2004, p. 52), pode classificar e compreender processos dinâmicos dentro das experiências de um grupo, assimilando as particularidades do comportamento dos indivíduos. Para Denzin e Lincoln (2006), os pesquisadores do método qualitativo utilizam o que se é construído da realidade, a relação íntima existente entre o pesquisador e o problema e as limitações que possam vir a influenciar o estudo.

Acerca do objetivo, a pesquisa é descritiva, pois expõe as características da população em análise. Segundo Diehl e Tatim (2004, p. 54), uma pesquisa descritiva se configura pela utilização de técnicas para a coleta de dados, como por exemplo a aplicação de questionários e observação sistemática, assim como foi feito no presente estudo.

Com isso, essa pesquisa se baseia na análise de competências e habilidades de alunos que participaram de um curso de comportamento organizacional por meio do projeto de extensão intitulado “Capacitação para a iniciação profissional de jovens concluintes do ensino médio” promovido pela Universidade Federal de Campina Grande que beneficiou jovens de escolas públicas da cidade de Queimadas na Paraíba. O curso com tema principal sobre Comportamento Organizacional teve como objetivo apresentar aos jovens as competências e habilidades exigidas pelas organizações nos tempos atuais e prepará-los para a inserção no mercado de trabalho e vida pessoal.

As escolas beneficiadas foram a Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Francisco Ernesto do Rêgo, conhecida como Ernestão, e a Escola Estadual de Ensino Fundamental Médio e EJA José Tavares, a qual costuma-se chamar apenas José Tavares. Em parceria com a Casa do Empreendedor, o espaço utilizado para a realização do curso foi concedido pelo SEBRAE, também na cidade de Queimadas. Ao total foram 63 jovens inscritos, sendo 39 meninas e 24 meninos. No entanto, apenas 26 alunos concluíram o curso, de modo que os motivos de desistência não foram informados à equipe e alguns alunos não possuíam frequência mínima de 70% para receber o certificado. Em média, os alunos da escola Ernestão possuem cerca de 17 anos e na escola José Tavares a média é de 19. De modo geral, a maioria possui entre 16 e 21 anos de idade.

Desse modo, no que tange os procedimentos técnicos e meios de coleta, foi realizado um estudo documental que, de acordo com Mazucato *et al.* (2018, p. 69), considera-se o manuseio de artefatos/materiais/subsídios históricos, institucionais, associativos, públicos,

privados, oficiais ou extraoficiais, a exemplo de regulamentos, normas, manuscritos, relatórios técnicos, registros audiovisuais diversos, entre outros. Em específico neste estudo, foram disponibilizados pela equipe do projeto de extensão da Universidade Federal de Campina Grande o relatório detalhado das atividades do projeto com todo o conteúdo, dinâmicas e tarefas desenvolvidas. Também foram disponibilizados os resultados dos sete questionários aplicados durante as aulas do curso, cuja ferramentas e metodologias de aplicação foram definidas pela equipe do projeto de extensão e que abordam as temáticas discutidas em sala de aula, avaliando as competências e habilidades dos jovens participantes do curso, sendo eles motivação, comunicação, autoconhecimento, administração do tempo, relacionamento interpessoal, inteligência emocional e tipologia de Myers-Briggs (MBTI). A data de aplicação dos testes aconteceu entre 18 de setembro de 2022 e 27 de outubro de 2022.

Com isso, a análise realizada busca identificar se os alunos do curso de Capacitação para a iniciação profissional de jovens concluintes do ensino médio possuem as habilidades e competências requeridas para a inserção no mercado de trabalho, apresentando os resultados médios da turma e traçando uma percepção da experiência vivenciada por meio do relatório do projeto.

4. ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DOS JOVENS CONCLUINTE DO ENSINO MÉDIO

O curso foi realizado em dez encontros presenciais e para análise dos dados, foi feita uma discussão sobre cada tema e teste trabalhado.

4.1. A natureza das organizações, as mudanças sociais e os comportamentos dentro do mercado de trabalho.

O primeiro conteúdo do curso falou sobre a natureza das organizações, as mudanças sociais e os comportamentos dentro do mercado de trabalho. Para auxílio da aula, por meio de um vídeo, foi apresentado comportamentos que deveriam ser evitados no ambiente de trabalho e em um momento de discussão, os alunos comentaram sobre os comportamentos que mais os chamaram atenção.

4.2. Ferramentas para o autoconhecimento

Na aula seguinte, foram trabalhadas as ferramentas para o autoconhecimento, como o autoconceito, os grandes traços da personalidade, os tipos de inteligência e tipologia de Myers-Briggs (MBTI). O primeiro teste realizado foi em relação aos tipos de inteligência, o qual os alunos fizeram uma autoavaliação e escreveram por ordem de predominância os tipos

de inteligência de acordo com o perfil individual de cada um. Os tipos de inteligência são: Inteligência Geral (QI), Fluência Verbal, Aptidão Verbal, Aptidão Espacial, Raciocínio Abstrato, Aptidão Perceptiva e Aptidão Numérica. O resultado do teste mostrou que a aptidão verbal e a fluência verbal predominam no perfil dos alunos, enquanto a aptidão numérica foi classificada em último lugar pela maioria da turma.

A teoria MBTI³ foi o segundo teste aplicado com o objetivo de identificar o tipo de personalidade dos alunos. Diante desses resultados, o perfil geral da turma pode ser classificado como ENFJ, ou seja, alunos mais extrovertidos (E), intuitivos (N), sentimentais (F) e julgadores (J). Em geral, as respostas da turma podem ser sintetizadas no quadro abaixo:

QUADRO 2 - Perfil geral da turma no teste MBTI

MBTI - 38 respondentes							
Extroversão X Introversão		Sensação X Intuição		Pensamento X Sentimento		Julgamento X Percepção	
E	I	S	N	T	F	J	P
26	12	14	24	14	24	23	15

Fonte: dados da pesquisa, 2022.

4.3. Inteligência emocional

O tema “Inteligência emocional” foi abordado visando a importância de saber lidar com as diversas situações que acontecem no ambiente de trabalho. Nesse sentido, explanou-se um pouco sobre a teoria dos temperamentos (colérico, sanguíneo, fleumático e melancólico) e sobre a diferença do quociente emocional (QE) e o quociente intelectual (QI). A inteligência emocional está associada à capacidade de reconhecer os nossos próprios sentimentos e os sentimentos de terceiros, tendo como competências básicas e sociais a autoconsciência, a autogestão, a consciência social e a gestão de relacionamentos. Após a explanação do conteúdo, foi aplicado um auto teste, cujo gabarito consta um padrão de resultados de acordo com a pontuação: Inteligência emocional alta (entre 41 e 50); desenvolvida (entre 31 e 40); a desenvolver (21 e 30); insatisfatória (entre 11 e 20); e baixa (entre 0 e 10). A média da turma totalizou um score de 35,37, sendo classificada como inteligência emocional desenvolvida.

4.4. Comunicação eficaz

³ MBTI é a sigla em inglês para Myers-Briggs Type Indicator, uma avaliação dos tipos de personalidade.

A aula sobre “Comunicação Eficaz” abordou a habilidade de ouvir, a comunicação verbal, não verbal e simbólica, os feedbacks negativos e as estratégias defensivas de comunicação. Para complementar as discussões, com um vídeo foi abordado o trabalho em equipe, resolução de conflitos, administração do tempo, construção de boas relações, boa comunicação, iniciativa, habilidades de liderança, integridade e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Como exercício de fixação, os 18 alunos presentes responderam uma atividade de associação entre os conceitos do que foi trabalho e o seu significado (ver quadro 2). É possível observar que boa comunicação e construção de boas relações tiveram o menor número de acertos, desse modo foi esclarecido a diferença dos dois conceitos para os alunos. O resumo das respostas encontra-se no quadro abaixo:

QUADRO 3 - Associação entre conceito e significado segundo os alunos

CONCEITOS	SIGNIFICA	QUANTIDADE DE ACERTOS
Habilidades de liderança	Coordenar pessoas para objetivos comuns	16
Equilíbrio trabalho-vida pessoal	Trabalho - Lazer - Esporte - Amigos - Não fazer nada	15
Boa comunicação	Com pessoas variadas, assertividade	8
Integridade	Honestidade, ética, respeito	16
Trabalho em grupo	Participar de equipes de alto desempenho	14
Construção de boas relações	Baseadas na confiança na empatia	8
Resolução de conflitos	Aprender a lidar com tensões e problemas	17
Iniciativa	Atuar com prontidão e criatividade	9
Administração do tempo	Foco nos objetivos prioritários	12

Fonte: dados da pesquisa, 2022.

4.5. Relações interpessoais

Já o tema de “relações interpessoais” trouxe a discussão da gestão de conflitos e as características dos relacionamentos sólidos. O vídeo de apoio apresentou cinco formas de lidar com conflitos grupais, que são a evitação, a competição, a acomodação, o comprometimento e a colaboração. Em relação ao nível de abertura e aceitação de feedbacks nas relações interpessoais⁴, os alunos responderam um questionário, cujo resultado final

⁴ Teste disponibilizado por Patrícia Santos, especialista em desenvolvimento pessoal e interpessoal (patriciasantos.com.br).

mostrava a pontuação para cada aspecto. A média geral da turma foi de 38% para abertura e 38% para feedback.

4.6. Hierarquia e socialização

Quando trabalhado o tema “hierarquia e socialização” foi realizada uma dinâmica denominada como Desenho Guiado, que consistia em criar duplas e sentar-se de costas um para o outro, de modo que uma pessoa iria descrever os detalhes de um objeto sem nomeá-lo e a outra pessoa iria desenhar de acordo com as informações que lhe eram passadas. O objetivo dessa dinâmica é mostrar a necessidade de uma liderança com posicionamento claro e comunicação efetiva para com os seus liderados.

Em adição, foi discutido sobre os espaços de socialização dos alunos, assim como a socialização organizacional, tendo em vista que existe um processo de adaptação do indivíduo em cada ambiente. Por isso, é essencial trabalhar as relações de poder que influenciam diretamente o clima organizacional da empresa e que necessita de uma desenvoltura das lideranças para manter relações saudáveis na equipe.

4.7. Proatividade e flexibilidade

Na aula de “proatividade e flexibilidade” foi abordado que a “proatividade é antecipação”, ou seja, a capacidade de antecipar os fatos, tendo em vista ações preventivas para atingir melhores resultados. Em sequência, comentou-se sobre a necessidade de administrar bem o tempo, pois é um momento de planejamento, definir prioridades e alcançar a proatividade. Já a flexibilidade é a capacidade de adaptar-se rapidamente às situações e a facilidade de encontrar novas soluções para resolver os problemas. Com isso, os alunos responderam a um questionário sobre administração do tempo e planejamento profissional⁵. De modo geral, as respostas dos alunos mostraram que eles deixam suas tarefas para o último segundo, que às vezes acham desafiador tomar uma decisão de forma rápida, se distraem facilmente, que às vezes deixam coisas que são desagradáveis para mais tarde, que procrastinam porque se sentem incapazes de gerenciar seu tempo ou estão sobrecarregados e com medo do fracasso.

Em relação ao seu futuro profissional eles sentem que não estão se planejando bem, perdendo oportunidades e alguns se sentem ansiosos e deprimidos, mas enxergam que precisam ter mais foco e força de vontade, que é importante ter hábitos saudáveis e abandonar

⁵ Teste disponibilizado por Patrícia Santos, especialista em desenvolvimento pessoal e interpessoal (patriciasantos.com.br).

maus hábitos. Na possibilidade de optarem por trabalhar ou estudar, a maioria dos alunos informaram que tentariam conciliar ambas atividades. Por fim, em uma questão aberta, os alunos comentaram sobre como pretendiam investir no autodesenvolvimento e eles apresentaram ideias como focar nas metas, ter disciplina, melhorar os estudos, estar mais atento às oportunidades, melhorar a alimentação, prática de exercícios físicos, melhor organização da rotina, livrar-se da procrastinação, buscar novas referências como inspiração e abandonar os maus hábitos.

4.8. Motivação

Na aula sobre “Motivação”, os alunos comentaram sobre os fatores que os deixavam desmotivados, a exemplo da ansiedade de que as coisas poderiam não dar certo. Eles também comentaram sobre os fatores que os motivam no dia a dia, como planejar o futuro, ter sonhos, se divertir, entre outros. Com caráter teórico, foram apresentados os conceitos e os tipos de motivação, assim como a teoria da Pirâmide de Maslow, trazendo a perspectiva do impacto das redes sociais na autoestima do jovem. Devido a imagem sempre positiva e perfeita exposta nas redes sociais, muitos jovens se auto sabotam ao comparar-se com o padrão definido pela sociedade, além de considerarem importante a aprovação de outras pessoas para se sentirem mais motivados.

Por fim, os participantes responderam um questionário sobre motivação pessoal⁶ (ver quadro 3), cujo objetivo é auxiliar os respondentes a identificar qual o seu tipo de motivação predominante: realização, relacionamento ou poder. Ao responder o teste, o resultado é mensurado pela soma das notas atribuídas, sendo de 1 a 5 para cada afirmação, em que 1 = nunca, 2 = poucas vezes, 3 = mais ou menos, 4 = muitas vezes e 5 = sempre. O resumo dos resultados podem ser observados abaixo:

QUADRO 4 - Resultados do teste de motivação

MOTIVAÇÃO PREDOMINANTE - 25 RESPONDENTES		
	MÉDIA	% de cada tipo predominante nos alunos
Realização	21	76
Relacionamento	17	12

⁶ Teste extraído e condensado do livro “35 Testes para Avaliar suas Habilidades Profissionais”, de Ernesto Artur Berg (<https://administradores.com.br/artigos/teste-sua-motivacao-pessoal>).

Poder	16	12
--------------	----	----

Fonte: dados da pesquisa, 2022.

O tipo de motivação predominante é a por realização, em sua maioria. Isso significa que eles preferem tomar iniciativa, gostam de metas elevadas, assumem responsabilidades em suas ações, são criativos, gostam de receber feedbacks e assumir riscos moderados. Já as pessoas motivadas por relacionamento são mais empáticas, preocupam-se com as relações, um clima agradável entre o time e a aprovação das pessoas. E as pessoas motivadas por poder gostam de impressionar, influenciar pessoas, ter tudo sob controle e são mais competitivas.

4.9. Ética, integridade e confiança, no trabalho, na vida

Na aula sobre “ética, integridade e confiança, no trabalho, na vida” foi abordado a ética dentro das organizações e quais os impactos disso na vida do trabalhador, apontando que a ética é um modo de traduzir valores em comportamentos adequados que correspondem à realidade do dia-a-dia. Para as empresas, os tipos de preocupação ética mais presentes são a avaliação de desempenho, relações de trabalho e políticas e gestão de recursos humanos. A confiança também é um elemento crucial, sendo a base para o exercício da liderança, tendo em vista que, ao quebrar a confiança de alguém, é mais difícil reconquistá-la. A integridade também está comprometida com o caráter das pessoas que possuem condutas retas e que vivem de acordo com os valores mais importantes.

4.10. Mudança de mentalidade

Por fim, o último conteúdo abordado foi “Mudança de mentalidade”, visando a importância de cuidar da mente com o apoio dos princípios da natureza, assim como a busca pelo equilíbrio das emoções e pela inteligência emocional, sendo estas características essenciais para o desenvolvimento pessoal. Também foi recomendada a redução do uso das redes sociais, pois a utilização excessiva e a exposição dos seus estímulos sobrecarregam a mente.

Por conseguinte, os alunos do curso de capacitação tiveram contato com diversas habilidades e competências exigidas pelo mercado de trabalho. Com os conteúdos e os testes, eles puderam entender, individualmente, quais pontos precisam melhorar para adequar-se a tais habilidades, a exemplo dos tipos de inteligência, em que a maioria da turma apresentou a aptidão verbal e fluência verbal como predominante ou então, a inteligência emocional tendo

uma média alta entre os alunos, porém foi trazido pela turma na aula de proatividade e flexibilidade que eles se sentem deprimidos, com medo do fracasso, possuem uma certa ansiedade e que precisam buscar hábitos saudáveis para se sentirem melhor.

Também é interessante observar o quanto o autoconhecimento foi necessário para a identificação das lacunas dos alunos ao que se é demandado pelas empresas, visto que muitas das aulas trouxeram uma perspectiva de auto análise, sendo necessário para responder os testes. De acordo com o teste de proatividade e flexibilidade, os próprios alunos apresentaram lacunas como a falta de planejamento, a procrastinação, a falta de gerenciamento de tempo, a dificuldade em tomar decisões rapidamente, a ansiedade, entre outros.

Diante do exposto, os participantes apresentaram lacunas em relação às habilidades e competências apresentadas durante o curso e requeridas para a inserção no mercado de trabalho, no entanto a familiarização com os conteúdos apresentados contribuem para o desenvolvimento pessoal e profissional e para conhecimento da realidade organizacional e do trabalho. Ainda por estarem perante a um cenário de poucas oportunidades, se faz necessário um esforço ainda maior para enfrentar as desvantagens socioeconômicas e se destacar entre a concorrência no mercado de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando iniciou-se o estudo de pesquisa compreendeu-se a necessidade de preparar o jovem para a inserção no mercado de trabalho. Diante disso, esse trabalho utilizou como dado o desenvolvimento de alunos que participaram do curso de Capacitação para a iniciação profissional de jovens concluintes do ensino médio na cidade de Queimadas - PB, com a problemática de identificar em que medida os participantes do curso se adequam às habilidades e competências apresentadas durante o curso e requeridas para a inserção no mercado de trabalho. Para tanto, buscou-se responder a essa problemática por meio da análise qualitativa descritiva com uso extenso do relatório do projeto. Constata-se que o objetivo geral foi atendido, porque efetivamente o estudo conseguiu identificar que os conteúdos abordados nas aulas e a realização de auto testes contribuem no aprimoramento das habilidades e competências dos jovens para se destacarem no mercado de trabalho, principalmente porque os alunos apresentaram lacunas em relação às habilidades e competências requeridas para a inserção no mercado de trabalho.

O primeiro objetivo específico do estudo era descrever os conteúdos apresentados durante o curso e os seus respectivos recursos, tendo sido satisfeito pelo relato do conteúdo

de cada aula. O segundo objetivo específico foi atendido, o qual buscava-se analisar os testes e avaliações realizados para aferir a condição dos participantes acerca dos temas, tendo sido apresentado os resultados e as médias dos alunos. E o terceiro objetivo se dava em verificar lacunas de habilidades e competências dos participantes em relação ao que se é demandado pelas empresas, de modo que os próprios alunos conseguiram reconhecer tais lacunas.

Com base na análise de dados, é possível identificar que características como planejamento, administração do tempo, inteligência emocional e resolução de problemas ainda precisam ser trabalhadas entre os jovens concluintes do ensino médio que participaram do curso.

Diante desse estudo, percebe-se que a proposta poderia ter sido melhor trabalhada conhecendo o contexto social dos alunos e identificando como isso poderia impactar na inserção no mercado de trabalho dos mesmos. Outra limitação é a não realização de um único teste para identificar se jovens concluintes do ensino médio possuem ou não as habilidades e competências exigidas pelo mercado de trabalho.

Por isso, em trabalhos como esse, recomenda-se realizar um grupo focal com os alunos extensionistas do projeto, visando coletar a percepção deles sobre o desenvolvimento e contexto dos participantes do curso diante dos conteúdos e dinâmicas abordadas. Além disso, poderia-se aplicar um teste mais amplo com jovens que estão finalizando o ensino médio com o objetivo de identificar lacunas de habilidades e competências dos alunos em relação a demanda do mercado de trabalho, de modo a analisar um público maior.

REFERÊNCIAS

BAASCH, Arno. Taxa de desemprego de agosto da Alemanha sobe 5,5% em base anual. **Safra e Mercado**, 2022. Economia. Disponível em: <https://safra.com.br/taxa-de-desemprego-de-agosto-da-alemanha-sobe-55-em-base-anual/>. Acesso em: 10 dez. 2022.

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

BRASIL. Resolução nº7, de 18 de dezembro de 2018. Estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regimenta o disposto na Meta 12.7 da Lei nº 13.005/2014. Brasília: **DOU Diário Oficial da União**. Publicado no D.O.U de 19 de dezembro de 2018.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Fundamentos de comportamento organizacional**. 6 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, 104 p.

Conheça as 15 habilidades mais valorizadas no mercado. **SOLIDES**, 2023. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/habilidades-mais-valorizadas/>. Acesso em: 28 mai. 2023.

CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; FRANCA, Maria Penna; POLOPONSKY, Katcha. **A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão**. São Paulo: Novos Estudos CEBRAP, 2020. 501-520 p. v. 39.

CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; FRANCA, Maria Penna; POLOPONSKY, Katcha. **Uma interpretação para a forte aceleração da taxa de desemprego entre os jovens**. n. 64. Brasília: Ipea, 2018. 63-74 p.

COSTA-RENDERS, Elizabete Cristina; BARROS, Lucian Da Silva. **A formação profissional das juventudes brasileiras: avanços e perspectivas nas interlocuções entre educação e trabalho**. São Paulo: Revista online de Política e Gestão Educacional, 2020. 189-209 p. v. 24.

DEBORTOLI, Sonimara; DIEHL, Liciane; BRAIDO, Gabriel Machado. **Análise do mercado de trabalho a partir da percepção de pessoas desempregadas**. Lajeado: Revista Destaques Acadêmicos, 2019. 204-221 p. v. 11. Disponível em: <http://univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/2161>. Acesso em: 06 nov. 2022.

DIAS, Guilherme. 12 competências profissionais mais requisitadas pelas empresas. **GUPY**, 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/competencias-profissionais>. Acesso em: 28 maio 2023.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004. 51-54 p. ISBN 85-87918-94-X.

DEZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S.. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20desemprego,basta%20n%C3%A3o%20possuir%20um%20emprego>. Acesso em: 01 mai. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesso em: 28 out. de 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de Indicadores Sociais: Estrutura Econômica e Mercado de Trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html>. Acesso em: 27 mai. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Visão geral da conjuntura**. Carta de conjuntura, número 57, dezembro de 2022. Brasília: IPEA, 2022.

KAMIA, Meiry; PORTO, Juliana Barreiros. **Comportamento proativo nas organizações: o efeito dos valores pessoais**. Psicologia: ciência e profissão, v. 31, p. 456-467, 2011.

LÓPEZ, Roberto Moreno; YTARTE, Rosa Marí; RAMIRO, Beatriz Esteban. **Labour market, education and the specific youth programs: study of perception in Toledo-Spain**. London: International Journal of Adolescence and Youth, 2019. 35-51 p. v. 25. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02673843.2019.1581068?scroll=top&needAccess=true&role=tab&aria-labelledby=full-article>. Acesso em: 06 nov. 2022.

PESSOA, Manuella Castelo Branco *et al.* **Formação profissional de jovens: a que se destina?**. Natal: Estudos de Psicologia, 2014. 22-30 p. v. 19.

POCHMANN, Márcio. **A batalha pelo primeiro emprego**. São Paulo: Publisher, 2000.

ROCHA, Sonia. **A inserção dos jovens no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Caderno CRH, 2008. 533-550 p. v. 21.

SANTOS, Kássia Keyla Silva dos. **O futuro das profissões e as competências indispensáveis**. Orientador: Romilson Rangel Aiache. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos, 2020.

SILVA, Enid Rocha Andrade da; VAZ, Fábio Monteiro. **Os jovens que não trabalham e não estudam no contexto da pandemia da covid-19 no Brasil**. n. 70. Brasília: Ipea, 2020. 105-121 p.

SPOSITO, Marília Pontes; CARRANO, Paulo César Rodrigues. **A inserção dos jovens no mercado de trabalho**. São Paulo: Revista Brasileira da educação, 2003. 16-39 p. v. 24.

MAZUCATO, Tiago *et al.* **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. Penápolis: FUNEPE, 2018. 69 p. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5324848/mod_resource/content/1/Metodologia-MAZUCATO%28Org%29.pdf. Acesso: 6 dez. 2022.