

JOVENS ADMINISTRADORES E O MERCADO DE TRABALHO

Annyelle Magda Souza da Silva¹
Mayara Evelin Soares de Oliveira²
Rita Patrícia Almeida de Oliveira³

Administração



ISSN IMPRESSO 1980-1785
ISSN ELETRÔNICO 2316-3143

RESUMO

O objetivo desse artigo é expor a partir de pesquisas, estudos e questionários as dificuldades encontradas pelos jovens cujo estão concluindo o curso de administração, visando o acesso ao mercado de trabalho, como também as formas de inserção e as competências que os jovens precisam ter para atender o mercado. É sabido que as transformações globais dificultam esse processo, porém outras questões devem ser levadas em consideração. Na maioria dos casos, para ser apto ao o mercado de trabalho o jovem precisa ser o modelo desejado que as organizações estivessem buscando, não adianta ter concluído faculdade, cursos, e não atender a demanda do mercado em outros aspectos. Com um novo rosto, o mercado de trabalho espera e enxerga os jovens por outras lentes. Portanto mais do que ter um currículo recheado de formações acadêmicas, os jovens que pretendem ingressar no mercado de trabalho precisam ser flexíveis e terem características comportamentais que chamem atenção e sejam viáveis para as organizações.

PALAVRAS-CHAVE

Mercado de Trabalho. Administração. Inserção. Competências.

ABSTRAT

The aim of this article is to expose from research, studies and surveys the difficulties encountered by young people whose are completing the course of administration, seeking access to the labour market, but also the forms of insertion and skills that young people need to have to meet the market. It is known that global transformations hamper this process, but other issues must be taken into consideration. In most cases to be able to work the young needs to be what the organization is seeking, no use having completed college courses, and does not meet the market demand in other aspects. With a new face, the labour market and sees the young for other lenses. So more than having a resume full of academic training, young people wishing to join the labour market needs to be flexible and have behavioral characteristics that get attention and are viable for the organization.

KEYWORDS

Market. Administration. Insertion. skills.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho pode ser compreendido como um mecanismo de oferta e procura constituída pelas empresas e pelas oportunidades de trabalho. É também, o processo de atrair um conjunto de candidatos para um determinado cargo. Chia-venato (2009) define mercado como uma espécie de conjunção das ofertas laborais oferecidas pelas organizações, em dada época e em determinado local, entende-se, portanto que mercado de trabalho é uma troca de produtos e bens, visando atender ambos os lados, de maneira que todos saiam satisfeitos.

O mundo vem sofrendo mudanças no desenvolvimento do mercado de trabalho, em todas as áreas. A globalização e os avanços das tecnologias só deixam o mercado mais exigente quanto à contratação de novos empregados. A partir dessas informações percebe-se que valores que antes eram atribuídos a máquinas e equipamentos são agora encontrados em meios intangíveis como conhecimento e especializações.

Os novos variáveis presentes no mercado têm dificultado a inserção de jovens no meio trabalhista. Vivenciam-se momentos de grandes transformações que são enfocadas como desafio para os que precisam se capacitar para acompanhar as transformações do mercado e da sociedade. As oportunidades de emprego são vistos pelos recém-formados como a realização de um sonho, onde tentam se enquadrar nas exigências criadas pela sociedade capitalista. Podemos dizer que a empregabilidade dos jovens no mercado de trabalho está cada vez menor. O termo empregabilidade, segundo Almeida (2006) baseia-se na recente nomenclatura dada à capacidade de adequação do profissional ao

mercado de trabalho. Quanto mais adaptado o profissional, maior sua empregabilidade. Desta forma se faz necessários profissionais cada vez mais especialistas.

A qualificação profissional, ou educação profissional conforme cita Chiavenato (2009) envolve três etapas distintas: i) formação profissional: com foco no preparo do homem para uma profissão, com objetivos amplos e mediatos, podendo acontecer em uma escola ou dentro da própria empresa; ii) desenvolvimento profissional: com foco na ampliação do crescimento profissional, desenvolvendo e aperfeiçoando a pessoa em determinada carreira, com objetivos a longo prazo, transcendendo o nível de conhecimento exigido pelo cargo atual; e iii) treinamento: com foco na adaptação da pessoa para executar uma função específica, com objetivos restritos e imediatos, preparando o profissional adequadamente para o exercício de um cargo.

Os jovens de hoje percebem que a geração de novos postos de trabalho não está acompanhando o crescimento da população, e que juntamente com o aumento do nível de escolaridade, cresce o nível de exigência nas empresas. É aí, nesse processo de seleção, que eles acabam muitas vezes ficando fora do mercado, já que não têm a tão requisitada experiência. Nesse contexto, o objetivo dessa pesquisa foi investigar quais as dificuldades encontradas pelos jovens que estão cursando administração ao procurar emprego e a causa de tanta resistência ao inseri-los ao mercado de trabalho, descrevendo o mercado na atualidade, as formas de ingresso, e o diferencial que o mercado de trabalho procura nos novos jovens administradores.

2 O MERCADO DE TRABALHO

Chiavenato (1999) afirma que Mercado de Trabalho (MT) é composto pelas ofertas de oportunidades de trabalho oferecidas pelas várias organizações existentes. Toda organização na medida em que oferece oportunidades de trabalho constitui-se parte integrante de um MT. Portanto, Mercado nada mais é do que um sistema de oferta e procura. Porém, Isso não quer dizer que haja equilíbrio entre elas. Segundo Chiavenato (2005, p. 102), "o mercado de trabalho é dinâmico e sofre contínuas mudanças", portanto, tudo o que aprendemos e entendemos sobre o mercado sofrem transformações devido à evolução e inovação da sociedade e formas de produção.

Vários são os fatores que influenciam as mudanças no mercado de trabalho, a globalização, inovações tecnológicas, informatização, participação das mulheres e o individualismo, são exemplos de elementos que induzem a essa realidade. Com novos cenários no mercado de trabalho, as exigências mudam e com elas os perfis dos profissionais que pretendem ingressar no meio trabalhista. Hoje em dia o mercado busca profissionais, criativos, audaciosos, experientes e com novas habilidades, além de boa formação acadêmica e bons níveis de conhecimentos técnicos. Essas mudanças obrigam as organizações a se adaptarem para poder continuar no mundo corporativo.

Não é recente a informação de que o mercado de trabalho vem preocupando os jovens. Ingressar no mercado de trabalho não é mais uma fase do jovem recém-formado, e sim um jogo entre as empresas e os jovens, no qual nem sempre existe um vencedor. O índice de jovens fora do Mercado é algo preocupante, jovens com diplomas, porém, sem experiência e sem oportunidades. A oferta de emprego existe, mas não é preenchido devido às exigências das organizações. Atributos que antes eram esperados de máquinas, hoje são procurados nos profissionais.

Várias são as razões que tornam difícil a inserção dos jovens administradores no mercado de trabalho, a maioria dos jovens recém-formados demora pelo menos 15 meses para conseguir um emprego, segundo um relatório realizado pela Organização das Nações Unidas (ONU). O número de formados universitários supera os números de disponibilidade de trabalho adequado para esse nível.

Com toda essa revolução da informação, o mercado de trabalho está mudando rapidamente do setor industrial para economia de serviços, ou seja, as empresas estão oferecendo menos empregos e produzindo mais. O novo empregado desse novo perfil de emprego deve estar apto para resolver problemas inerentes da sua área, fazendo com que o mesmo necessite de um aprendizado contínuo. Antigamente o trabalhador realizava suas tarefas diárias e repetitivas e nada mais se exigia dele.

Segundo Reich (1999, p. 12), o caminho do êxito para as empresas na nova economia passa por uma nova relação entre empregador e empregado. Na relação tradicional, as duas partes se comportavam como se uma estivesse sendo explorada pela outra. Agora a tendência é de cooperação, com consciência de que há dependência mútua, mas principalmente, benefícios a serem compartilhados. Hoje o cenário mudou, o empregador precisa não só do trabalho braçal do empregado, mas acima de tudo do trabalho intelectual dos seus colaboradores e qualificação está entre as palavras chaves de qualquer porta de emprego.

Muitas são as definições de qualificação, entre elas tem-se a apresentada por Dubar (1998) que nos ajuda a esclarecer e a compreender melhor o significado de qualificação no ambiente organizacional. Para ele a qualificação seria a conciliação da habilidade profissional e da qualificação técnica, isto é, a habilidade profissional é aquela adquirida pela própria prática e incorporados às pessoas. Assim pode-se entendê-los como saberes utilizados em determinadas situações ou atos, e que estão ligados a contextos específicos. Já a qualificação técnica, exige que se tenham conhecimentos mais formalizados, com o respeito metódico aos procedimentos e a instauração de outros tipos de saberes que podem ser ao mesmo tempo abstratos, formais e processuais.

Somente analisando e estudando as relações existentes nessas novas propostas é possível ter uma nova definição do mercado e do novo perfil do emprego no Brasil,

sabendo que essas modificações acontecem tanto no contexto externo quanto no contexto interno das organizações, e esses fatores estão cada vez mais fazendo parte das vidas dos trabalhadores, ou seja, uma constante atualização, e não acompanhar essas mudanças se caracteriza em consequências, como perda de emprego e ainda mais dificuldade na inserção do mercado trabalho.

2.1. RECRUTAMENTO INTERNO E EXTERNO

O procedimento de recrutamento dispor-se a buscar, no mercado de trabalho, profissionais que mais se adéquam ao perfil solicitado pela vaga a ser preenchida na empresa e buscar evidenciar habilidades necessárias para lidar com o ambiente competitivo e exigente das empresas, formadas por um mercado dinâmico e disputadas.

Segundo Chiavenato (2004) recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

O recrutamento é o processo de atrair um conjunto de candidatos para um particular cargo. Ele deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-lo. O mercado do qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser interno, externo ou uma combinação de ambos. Em outras palavras, a organização deve buscar candidatos dentro dela, fora dela ou em ambos os textos. (CHIAVENATO, 2004, p. 113).

De acordo com o pensamento de Chiavenato (2004) citado acima, observa-se que o recrutamento interno atua sobre os candidatos que operam dentro da empresa, ou seja, os funcionários que têm interesse de ser promovidos ou transferidos para outras atividades que lhe favoreçam. Já o recrutamento externo trata-se dos candidatos que estão fora da empresa, submetendo-se ao processo de seleção. Um privilegia os atuais funcionários, oferecendo melhores oportunidades dentro da organização e o outro procura candidatos externos que agreguem experiências e habilidades não viventes na empresa. O recrutamento misto é a decorrência de um recrutamento que possivelmente irá gerar uma nova vaga desta pessoa transferida, devendo assim se fazer um recrutamento externo. Isto quer dizer que no recrutamento misto podem ser realizadas as duas formas de contratação tanto externa quanto interna.

Segundo Chiavenato (2004, p. 131),

[...] dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho

do pessoal, bem como a eficácia da organização. No fundo, está em jogo o capital intelectual da organização que a seleção deve preservar ou enriquecer.

Assim compreende-se que, as diferenças individuais, levam as pessoas a se comportarem variavelmente, a perceberem situações de maneira diferente e a se desempenharem com maior ou menor sucesso nas organizações. Existem duas alternativas para fundamentar o processo seletivo: o cargo a ser preenchido ou as competências a serem preenchidas.

2.2 O PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAS

De acordo com Chiavenato (2004), a seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe de uma lista de candidatos a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado.

Ainda sobre o pensamento de Chiavenato (2004), pode-se afirmar que de um lado temos o cargo a ser preenchido ou as competências desejadas, temos do outro, candidatos profundamente diferentes entre si, disputando a mesma posição. Nesses termos, a seleção passa a ser configurada basicamente como um processo de comparação e de decisão.

Os jovens administradores, caso não estejam habilitados e preparados para passar por seleções e competências desejadas pela organização, encontraram dificuldades no processo de ingressar no mercado.

A seleção de pessoas constitui um processo de várias etapas ou fases sequenciais pelas quais passam os candidatos. Na medida em que são bem sucedidos, os candidatos ultrapassam os obstáculos e passam adiante para as etapas posteriores. Na medida em que não conseguem superar as dificuldades, os candidatos são rejeitados e saem fora do processo. (CHIAVENATO, 2004, p. 151).

As empresas utilizam várias técnicas de seleção que proporcionam certas informações necessárias sobre os candidatos. Cada empresa deve determinar quais os procedimentos de seleção mais adequados que proporcionem os melhores resultados desejados, sendo assim, eficiente e eficaz.

2.3 COMPETÊNCIAS DESEJADAS PELAS ORGANIZAÇÕES

O profissional moderno precisa de inúmeras habilidades técnicas para desenvolver suas tarefas. Contudo, por mais conhecimento técnico, ainda assim, precisará desenvolver habilidades comportamentais.

Para Rabaglio (2008) podemos definir competências como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes especificam que permitem ao indivíduo desempenhar, com eficácia, determinadas tarefas, em qualquer situação, de forma peculiar.

Este conjunto ao longo do tempo foi conhecido como CHA, que consiste em:

(i) Conhecimento: o domínio intelectual da área de atuação, do conhecimento, da informação, entender clara e corretamente. Este item comporta ainda a escolaridade, a especialização, os cursos que o candidato fez ou está fazendo; (ii) Habilidade: capacidade de saber fazer, da aplicação técnica, da experiência; (iii) Atitudes: Capacidade de agir, de comportar-se, de tomar decisões adequadas às exigências do momento.

Para o mesmo autor, o que diferencia o CHA já utilizado no passado do atual é a ênfase dada às competências comportamentais. No passado, o foco estava na competência técnica (habilidade), hoje a técnica é vista como inerente ao cargo e o que dará o diferencial ao cargo são as competências comportamentais (atitudes).

Na faculdade os alunos de administração buscam e adquirem conhecimentos técnicos, ferramentas para exercer a profissão, mas é no decorrer da vida, a partir das experiências profissionais que se desenvolve as competências necessárias ao bom desempenho da carreira que irão seguir e ao cargo que irão ou querem ocupar.

Competências comportamentais: atitudes e comportamentos compatíveis com as atribuições a serem desempenhadas. Ex.: iniciativa, criatividade, habilidade de relacionamento interpessoal, comunicação verbal, liderança, negociação, empreendedorismo, espírito de equipe, bom humor, persuasão, atenção a detalhes, participação, cooperação, facilidade para trabalhar com metas, foco em resultados, flexibilidade, empatia, agilidade etc. (RABAGLIO, 2008, p. 6).

Conforme citado pelo autor, as competências comportamentais são importantes, porém é formidável salientar que o conhecimento, o domínio técnico deve estar em conjunto com outras competências para se chegar ao objetivo.

3 METODOLOGIA

Segundo Bruyne (1991), a metodologia é a lógica dos procedimentos científicos em sua gênese e em seu desenvolvimento, não se reduz, portanto, a uma "metrologia" ou tecnologia da medida dos fatos científicos.

A metodologia deve ajudar a explicar não apenas os produtos da investigação científica, mas principalmente seu próprio

processo, pois suas exigências não são de submissão estrita a procedimentos rígidos, mas antes da fecundidade na produção dos resultados. (BRUYNE, 1991, p. 29).

Esta pesquisa teve caráter bibliográfico e qualitativo, uma análise que teve como preocupação expor os dados presentes elaborados pelas alunas de graduação em administração. Livros e artigos relativos ao assunto em estudo foram consultados na pesquisa bibliográfica.

Segundo Marconi e Lakatos (1992), a pesquisa bibliográfica é o levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. A sua finalidade é fazer com que o pesquisador entre em contato direto com todo o material escrito sobre um determinado assunto, auxiliando o cientista na análise de suas pesquisas ou na manipulação de suas informações. Ela pode ser considerada como o primeiro passo, de toda a pesquisa científica.

Em seguida foi feita uma observação não participativa, onde foi levado em consideração momento em que nós tivemos contato com o objeto de estudo de maneira visual, auditiva. Nossa pesquisa procurou analisar aspectos relativos aos jovens administradores que procuram ingressar no mercado de trabalho, deste modo, o público-alvo da pesquisa foram os alunos do 7º período de administração, e o estudo foi realizado numa instituição privada de ensino superior na cidade do Recife.

Nossa coleta de dados se deu por meio de:

- a. Observações;
- b. Aplicação de questionário com cinco questões, uma aberta e quatro fechadas, visando o bom entendimento do entrevistado acerca de cada pergunta.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

A pesquisa que foi realizada dentro do âmbito acadêmico de uma instituição privada e obteve um resultado bastante expressivo em relação ao tema geral no qual os alunos responderam a um questionário composto de cinco questões, sendo uma questão aberta e quatro fechadas. O propósito da questão aberta foi colher, de forma livre, as impressões do respondente, quanto às maiores dificuldades enfrentadas pelos universitários no momento de preencher vagas de trabalho. As demais questões buscaram identificar o perfil do profissional em conformidade com as exigências do mercado.

Sobre o que eles consideravam a respeito das dificuldades que eles encontram para ingressar no mercado de trabalho, se o mesmo acrescenta ou não um conhecimento a mais na qualificação do seu currículo além do curso de administração.

Questão 1 – Quais as principais dificuldades que você enfrenta para ingressar no mercado de trabalho?

Categorias	Nº de Participantes
Falta de Experiência Profissional	15
Falta de Qualificação	8
Baixa Remuneração	5
Inflexibilidade sobre o perfil da vaga	5
Disponibilidade de Horário	2
Total	35

Fonte: Autores, 2015.

Constatou-se nas avaliações dos respondentes que as principais dificuldades dos jovens ao ingressar no mercado de trabalho são: experiência profissional, falta de qualificação e baixa remuneração das vagas ofertadas. Percebe-se que a falta de experiência está em primeiro lugar no quesito dificuldade. Essa é uma equação que não fecha por uma série de razões e uma delas reside na necessidade de operar o custo benefício da contratação, onde poucas empresas estão dispostas a despender muito do tempo e do dinheiro da corporação em longos períodos de treinamentos, por esta razão exigem-se experiências mínimas. Este sistema de gestão prejudica os candidatos recém-formados que não possuem experiências suficientes em face das oportunidades que aparecem. Portanto, atribuímos às empresas a responsabilidade de serem flexíveis.

Questão 2 – Em sua opinião, qual às principais habilidades exigidas pela empresa na escolha de um administrador?

Categorias	Nº de Participantes
Saber lidar com pessoas: comunicar eficientemente, negociar, conduzir mudanças, obter cooperação e solucionar conflitos.	18
Ser proativo, ousado e criativo	10
Saber decidir e solucionar problemas.	5
Saber utilizar princípios, técnicas e ferramentas administrativas.	2
Total	35

Fonte: Autores, 2015.

Quanto às descrições acima, observou-se que nos dias atuais as principais habilidades exigidas pela empresa de acordo com os respondentes, consistem em saber lidar com pessoas, comunicar eficientemente, negociar, conduzir mudanças e obter cooperação e solucionar conflitos.

Richard L. Daft em sua obra *Administração*, publicado no Brasil pela editora Thompson expõe a existência de três tipos distintos de habilidades – Humana Técnica e Conceitual. Segundo o autor a habilidade caracterizada como humana se dá a partir da destreza do bom relacionamento com outras pessoas. Daft (2010) define a habilidade humana como um potencial de compreender outros indivíduos e interagir com essas pessoas de modo eficaz. Assim, os executivos que possuem aptidões com essas características conseguem aliar bons resultados produtivos com o tão almejado bem estar no ambiente de trabalho.

Questão 3 – Você já passou por um processo seletivo em alguma empresa?

Categorias	Nº de Participantes
Sim	29
Não	6
Total	35

Fonte: Autores, 2015.

Quanto às descrições, vale ressaltar que para a categoria de seleção de pessoas, na visão dos respondentes, a maioria já passou por um processo seletivo.

Com a consciência de que não dá para acertar sempre, pois o ser humano é muito complexo e encontrar talentos não é fácil, acreditamos que o processo seletivo é um trabalho sério, que possua como foco a qualidade na gestão de recursos humanos, possa atingir o objetivo máximo de tornar sua empresa competitiva e lucrativa.

Questão 4 – Quais os critérios utilizados pelas empresas na escolha de um candidato?

Categorias	Nº de Participantes
Experiência na área	20
Formação técnica específica	9
Bom desempenho na entrevista	3
Indicação	2
Outros	1
Total	35

Fonte: Autores, 2015.

Nota-se que experiência na área de atuação e a formação técnica específica são os principais critérios utilizados pelas empresas na escolha dos candidatos.

A experiência e o dia a dia no trabalho são tão importantes na aprendizagem como a teoria passada na sala de aula. Paulo Freire já dizia que é preciso trabalhar a realidade do cotidiano do estudante para uma efetiva aprendizagem. É o aprender fazendo, com o aprender pensando a respeito do que está sendo feito.

Questão 5 – Você faz investimentos pessoais (como leituras de livros e revistas, especializações, seminários, palestras, estudo de línguas) em sua educação profissional além do curso universitário?

Categorias	Nº de Participantes
Sim	27
Não	8
Total	35

Fonte: Autores, 2015.

De acordo com as respostas obtidas, constatou-se que 27 dos 35 respondentes investem em qualificação, além do curso de administração, para obter um diferencial e agregar valor ao seu currículo profissional.

O modelo de sociedade em que vivemos dita padrões de competitividade extremamente elevados em praticamente todas as áreas. Tanto em aspectos visuais, de comunicação e de conhecimento, quanto em outros aparentemente secundários, pequenas diferenças podem determinar o sucesso ou o fracasso”, Marketing Pessoal pode ser definido como uma estratégia individual para atrair e desenvolver contatos e relacionamentos interessantes, do ponto de vista pessoal e profissional, bem como para dar visibilidade a características, habilidades e competências relevantes na perspectiva da aceitação e do reconhecimento por parte de outros. (JESUS, [on-line])

E esse reconhecimento é fundamental para diferenciar e situar um indivíduo no contexto social em que vive, e determina, em grande parte, a maneira como ele estará posicionado para o sucesso profissional e pessoal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude dos fatos mencionados, esse artigo propôs-se a oferecer uma visão geral de que mesmo diante de tantas exigências e dificuldades encontradas para a inserção no mercado de trabalho, é possível que os universitários consigam se destacar no meio a tanta concorrência e se preparar adequadamente. Entende-se que o mercado de trabalho está em constante mudança, assim também como os tipos de recrutamento e seleção.

O artigo permite uma melhor compreensão sobre as dificuldades que os discentes passam para conseguir um espaço no mercado, como seus pontos fortes e fracos em uma seleção de emprego. Nos resultados mensurados, verifica-se que a maioria dos jovens tem se preparado para o mercado, porém ainda existe um percentual que não investe no futuro, aqueles que não têm experiências, mas têm qualificação fica de graus a frente daqueles que não procuram qualificação, não só para alunos concluintes de administração como para qualquer outro curso.

Entendemos também que as empresas são rigorosas quanto às experiências exigidas aos jovens e é preciso considerar que os discentes são fontes de inovação para a empresa e que podem trazer bons resultados, mesmo não carregando em seu currículo experiências anteriores.

REFERÊNCIAS

AVELAR, Paloma Furtado de; SOUZA, Thuane Fernandes de; MELO, Fernanda Augusta de Oliveira. Recrutamento e seleção no contexto de retenção de talentos na organização. **XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2014. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/38320560.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 5.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DAFT, R. **Administração**. 2.ed. São Paulo: Thompson, 2010.

JESUS, Sergio Luiz de. **O que é marketing pessoal?** [on-line]. Disponível em: <<http://www.mulherdeclasse.com.br/o%20que%20e%20marketing%20pessoal.htm>>. Acesso em: 25 maio 2015.

LAKATOS, E. M.; M. Marina. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2004.

PEREIRA, João Gonçalves. O novo perfil profissional. **RH Portal**, [on-line]. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/recursos-humanos/O-Novo-Perfil-Profissional.htm>>. Acesso em: 10 maio 2015.

RABAGLIO, M.O. **Ferramentas de avaliação de performance com foco em competência**. Rio de Janeiro: Qualit Mark, 2008.

SCHUCH J. V. F. **Formação de administradores em mercado de trabalho**. Porto Alegre: UFRGS, PPGA, 1978.

SOARES, Dulce Helena Penna; STREN, Gisele; EHLKE, Sabrina Borges. A influência da percepção dos jovens sobre o mercado de trabalho na escolha profissional. **Revista Contrapontos**, v. 2, n. 2, 2002. Disponível em: <<http://www6.univali.br/seer/index.php/rc/article/view/147/126>>. Acesso em: 10 maio 2015.

Data do recebimento: 5 de Agosto de 2015

Data da avaliação: 8 de Agosto de 2015

Data de aceite: 16 de Agosto de 2015

1. Graduanda do curso de Administração da FACIPE. E-mail: annyellem.souza@hotmail.com

2. Graduanda do curso de Administração da FACIPE. E-mail: mayara_evelin@hotmail.com

3. Doutora em Ensino das Ciências pela UFRPE, Professora da FACIPE. E-mail: ritapatricia.porto@hotmail.com