

Recrutamento e seleção: uma análise sobre os desafios para inserção de jovens no mercado de trabalho pós-pandemia em Manaus, Amazonas

Após a pandemia de Covid-19, o mundo sofreu mudanças drásticas em pouco tempo e consequentemente o mercado de trabalho também mudou. Há modelos de novas relações econômicas e meios de adentrar no mercado. Novas formas de metodologia para atrair jovens foram desenvolvidas, novas ferramentas de recrutamento e seleção surgiram para auxiliar empresas e jovens em busca de novas oportunidades. O crescimento profissional e a busca de emprego são as preocupações dos jovens no mundo pós-pandêmico, entretanto, os cenários de entrevistas e requisitos de uma empresa podem vir a ser também um fator de dificuldade. Devido às atuais condições, este artigo busca entender e analisar os avanços e mudanças que ocorreram no atual cenário, após a pandemia na cidade de Manaus, buscando entender sob o olhar dos jovens que estão ativos e em busca de emprego, como ocorreu essas mudanças, que desafios eles encontram para tentar ingressar e como recrutadores analisam o ambiente e escolha de novos colaboradores. Todavia, o estudo tem como resultado 124 entrevistas, dos quais apresentam 17 perguntas em um questionário e os relatos das pessoas são de diversas idades, etnias, sexo e de diferente área de trabalho. A maioria das pessoas apresentaram obstáculos ao inserir-se no mercado. O fator mais predisponente é a falta de experiência e a falta de oportunidade.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Recrutamento e Seleção; Covid-19; Pós-Pandemia; Desafios; Oportunidades.

Recruitment and selection: an analysis of the challenges of inserting young people into the post-pandemic job market in Manaus, Amazonas

After the Covid-19 pandemic, the world underwent drastic changes in a short time and consequently the job market also changed. There are models of new economic relations and means of entering the market. New forms of methodology to attract young people were developed, new recruitment and selection tools emerged to help companies and young people in search of new opportunities. Professional growth and job search are the concerns of young people in the post-pandemic world, however, the interview scenarios and requirements of a company can also become a difficult factor. Due to current conditions, this article seeks to understand and analyze the advances and changes that have occurred in the current scenario, after the pandemic in the city of Manaus, seeking to understand from the perspective of young people who are active and looking for a job, how these changes occurred, what challenges they encounter when trying to join and how recruiters analyze the environment and choose new employees. However, the study results in 124 interviews, of which they present seventeen questions in a questionnaire and the reports of people are of different ages, ethnicities, genders, and different areas of work. Most people had obstacles when entering the market. The most predisposing factor is lack of experience and lack of opportunity.

Keywords: Labor Market; Recruitment and Selection; Covid-19; Post Pandemic; Challenges; Opportunities.

Topic: **Recursos Humanos**

Received: **05/07/2023**

Approved: **12/08/2023**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Marcos Bandeira Amorim

Faculdade La Salle de Manaus, Brasil

<http://lattes.cnpq.br/7281315151628464>

bandeira_marcos@hotmail.com

Drysana Meire Pereira de Oliveira 

Faculdade La Salle de Manaus, Brasil

<http://lattes.cnpq.br/4456619614956080>

<https://orcid.org/0009-0007-6893-8088>

drysana.m@gmail.com

Patrick Câmara Sousa 

Faculdade La Salle de Manaus, Brasil

<http://lattes.cnpq.br/6754313525829947>

<https://orcid.org/0009-0006-4807-3219>

patrickcamara.bzk@gmail.com



DOI: 10.6008/CBPC2179-684X.2023.003.0004

Referencing this:

AMORIM, M. B.; OLIVEIRA, D. M. P.; SOUSA, P. C.. Recrutamento e seleção: uma análise sobre os desafios para inserção de jovens no mercado de trabalho pós-pandemia em Manaus, Amazonas. *Revista Brasileira de Administração Científica*, v.14, n.3, p.39-55, 2023. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2023.003.0004>

INTRODUÇÃO

A "Grande Renúncia" foi um movimento de demissões voluntárias que ocorreu no Brasil em 2022, envolvendo quase 6,8 milhões de trabalhadores, especialmente os mais escolarizados e jovens. O fenômeno foi impulsionado pela busca por empregos mais condizentes com a formação e pela valorização do bem-estar e da qualidade de vida, levando muitos trabalhadores a deixarem empregos formais e a apostarem em trabalhos autônomos ou de empreendedorismo. Além disso, o desequilíbrio entre oferta e demanda de mão de obra em alguns setores, a cultura organizacional das empresas e a filosofia de propósito e *fit* cultural dos jovens também explicam o aumento das demissões voluntárias.

O fenômeno da "Grande Renúncia", um movimento em que os funcionários estão deixando seus empregos em números recordes, às vezes sem outro emprego alinhado. Essa tendência foi observada em países como EUA, China, Índia, Reino Unido, Alemanha e França (ESTADÃO, 2023). O artigo afirma que a pandemia catalisou o movimento, que tem sido ajudado por incentivos financeiros, trabalho remoto e a facilidade de encontrar um novo emprego em alguns países, como os EUA. Nos EUA, a porcentagem de trabalhadores que deixaram seus empregos voluntariamente atingiu uma alta histórica de 3% nos últimos meses, levando a preocupações sobre o impacto em longo prazo na economia do país. No entanto, a situação no hemisfério sul é diferente, com o Brasil tendo uma taxa de desemprego de aproximadamente 11,5% (ESTADÃO, 2023).

O Brasil tem enfrentado dificuldades para gerar empregos, especialmente entre os jovens. Em agosto de 2021, a taxa de desemprego geral estava em 14,7%, enquanto a dos jovens em busca de trabalho era de 31%. Essa situação persiste há pelo menos seis anos, com dois em cada dez jovens de 18 a 24 anos procurando emprego sem sucesso (ESTADÃO, 2023). A falta de experiência e as diferenças comportamentais entre as gerações Y e Z mercado de trabalho também têm sido um desafio. A pandemia de COVID-19 agravou ainda mais essa situação, com muitas empresas demitindo funcionários e reduzindo seus quadros de pessoal para reduzir custos.

Para enfrentar esse desafio, é importante que o governo e as empresas trabalhem juntos para criar mais oportunidades de emprego para jovens, por meio de políticas públicas e incentivas para empresas que contratem jovens. Além disso, é importante que haja investimento em capacitação e formação profissional, para que os jovens possam adquirir as habilidades necessárias para se destacar no mercado de trabalho. As empresas também podem ajudar nesse processo, oferecendo programas de estágio e de trainee, que permitem aos jovens adquirirem experiência e conhecimento prático.

Outra estratégia é o empreendedorismo, que pode ser uma opção para os jovens que não conseguem encontrar um emprego formal. O governo pode incentivar o empreendedorismo jovem, oferecendo linhas de crédito e programas de capacitação para que os jovens possam iniciar e desenvolver seus próprios negócios.

Em resumo, é necessário um esforço conjunto do governo, das empresas e da sociedade como um todo para enfrentar o desafio do desemprego jovem no Brasil. Investir em formação, capacitação e incentivos

para a criação de empregos é fundamental para garantir um futuro melhor para os jovens e para o país como um todo.

A taxa de desemprego entre jovens no Brasil é de 31%, enquanto a taxa geral de desemprego é de 14,7%. Isso é atribuído à falta de experiência e ao conflito de gerações, mas há maneiras de ajudar os jovens a obterem seu primeiro emprego. Uma dessas maneiras é unir o ensino médio ao programa Jovem Aprendiz, que dá aos jovens a oportunidade de trabalhar e aprender habilidades práticas. Também é importante oferecer formação em tecnologia, como programação, robótica e desenvolvimento de software e jogos, para atender às demandas do mercado de trabalho. Além disso, os jovens devem ser incentivados a aprender habilidades socioemocionais e a aproveitar as ferramentas online para buscar emprego e se desenvolver continuamente.

REVISÃO TEÓRICA

Recrutamento

O recrutamento é considerado um recurso de grande importância nas organizações, pois através dele é possível filtrar candidatos que serão direcionados para o processo de seleção, que será responsável por escolher o candidato mais qualificado para o preenchimento da vaga oferecida pela empresa. Chiavenato (1989) entende que:

Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher. Para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo da seleção: a função do recrutamento é a de suprir a seleção de pessoal, de matéria-prima básica (candidatos) para seu funcionamento adequado.

Em relação ao conceito trazido pelo autor acima, é possível entender que o recrutamento é a etapa realizada através da divulgação, para que se possam encontrar profissionais aptos para preencher as vagas disponíveis, sendo então o objetivo do recrutamento fornecer a matéria-prima, ou seja, candidatos para que ocorra posteriormente à seleção.

Seleção

Outro processo existente no processo de contratação é a seleção, que se inicia quando o recrutamento é finalizado, nesse processo é feita uma seleção dos candidatos mais adequados às necessidades do cargo e da organização, funcionando como uma espécie de filtro. Nessa etapa são avaliadas as competências, o potencial e o conhecimento de cada candidato. Chiavenato (2005) entende que:

A seleção de pessoas funciona como um filtro que permite que apenas as pessoas que apresentem características desejáveis à organização possam ingressar na mesma. É, sem dúvida, uma importante ferramenta de gestão de pessoas, com a finalidade de identificar as pessoas que possuam o perfil desejado pela análise e descrição de cargo.

O processo de seleção é uma série de passos específicos, para decidir que recrutados devem ser contratados. Nessa etapa pode ser utilizados mecanismos de seleção para avaliar e comparar as qualificações

dos candidatos, os meios de avaliações mais comuns segundo Engenneri (2009) são:

Formulários de emprego: indispensável em um processo de seleção que tenha muitos candidatos, pois elimina candidatos que não tem os requisitos exigidos para a vaga, como uma formação específica experiência profissional mínima ou idade.

Testes: É um conjunto de exercícios que servem para avaliar aptidões necessárias para o cargo, os testes complementam as informações importantes que não são transmitidas através do currículo ou de questionários. Alguns tipos de testes são: testes de inteligência, testes de personalidade, testes de aprendizado, testes biológicos ou fisiológicos, testes de valores.

Entrevistas: é o processo mais utilizado, pois permite o contato direto entre o contratante e o candidato. Para o contratante em uma entrevista é necessário organizar um roteiro de perguntas e respostas, é preciso estar preparado para diversos tipos de respostas e reações dos candidatos, é necessário ser observador para analisar cada detalhe e cada resposta do candidato. Para o candidato, exige uma preparação psicológica, é preciso estar preparado para responder perguntas pessoais e profissionais, deve comparecer ao local da entrevista sem atraso, de maneira apresentável, é importante saber como a empresa funciona, deve ser honesto em tudo que diz, e deve se expressar com clareza e objeção, é importante ler algumas dicas de respostas e possíveis perguntas do contratante.

Mercado de Trabalho no Pós-Pandemia

A pandemia do COVID-19 teve um impacto significativo em todo o mundo, afetando negativamente a economia e o mercado de trabalho. Manaus, capital do estado do Amazonas, não foi exceção. Com a pandemia, houve um aumento significativo no número de jovens desempregados na cidade. Isso ocorreu, pois muitas empresas foram obrigadas a fechar suas portas temporariamente ou permanentemente, reduzindo suas operações e, conseqüentemente, suas necessidades de contratação.

No entanto, com a redução dos casos de COVID-19 em Manaus e a retomada gradual das atividades econômicas, as empresas precisam começar a pensar em estratégias de recrutamento e seleção para atrair jovens talentosos e capacitados para ingressar no mercado de trabalho pós-pandemia.

O primeiro desafio que as empresas enfrentam é como atrair candidatos qualificados em um mercado de trabalho altamente competitivo. A pandemia acelerou a transição para um ambiente de trabalho remoto e muitas empresas estão buscando profissionais com habilidades específicas, como a capacidade de trabalhar de forma autônoma, gerenciar projetos à distância e se comunicar de forma eficaz por meio de plataformas digitais. Isso significa que as empresas precisam adaptar suas estratégias de recrutamento e seleção para identificar e atrair jovens com essas habilidades.

Um segundo desafio é como avaliar a experiência dos jovens candidatos em um mundo pós-pandemia. Com muitas empresas fechando suas portas temporariamente ou permanentemente, pode ser difícil para os jovens candidatos obterem experiência profissional significativa. As empresas precisam levar isso em consideração durante o processo de recrutamento e seleção, dando oportunidades aos jovens sem experiência e apostando em programas de treinamento e desenvolvimento para capacitar esses profissionais.

Além disso, as empresas também precisam ser criativas na forma como apresentam suas oportunidades de emprego para atrair candidatos jovens. As redes sociais e plataformas digitais podem ser uma ferramenta valiosa para alcançar esse público.

METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa científica é essencial para garantir que o estudo seja conduzido de forma sistemática, rigorosa e confiável. A finalidade da metodologia é estabelecer os procedimentos que serão utilizados para coletar e analisar os dados, garantindo a validade e a objetividade das conclusões obtidas. Além disso, a metodologia permite que outros pesquisadores possam reproduzir o estudo, avaliar os resultados e validar as conclusões, contribuindo assim para a produção do conhecimento científico. Portanto, uma metodologia bem definida e executada adequadamente é fundamental para a qualidade e credibilidade de uma pesquisa científica.

Através de revisões bibliográficas como, artigos, monografias e notícias atuais, serão realizadas pesquisas de como a pandemia afetou o ambiente de trabalho na cidade de Manaus referenciando outros trabalhos similares na área. Será utilizado um questionário que será um método direto, para entrevistar jovens atuantes no mercado de trabalho.

Serão analisadas as respostas, os perfis dos entrevistados, os motivos e escolhas que fazem os jovens ingressarem em novas oportunidades de emprego e quais são as maiores dificuldade e desafios que eles encontram ao tentar ingressar no mercado de trabalho para buscar entender como esse determinado público se adequa ao mercado e quais mudanças ocorreram nesses últimos anos após a pandemia de COVID-19.

Uma pesquisa científica feita por questionário é um método bastante comum para coletar dados de uma amostra representativa de uma população. Esse método permite a coleta de informações sobre opiniões, comportamentos e atitudes dos participantes, no Brasil já são frequentes as pesquisas que utilizam questionários com convites enviados por e-mail ou publicados em redes sociais, caracterizando estratégias de pesquisa com o recrutamento de participante propriamente dito realizado por meio da internet (WACHELKE et al., 2009). Dentre algumas das principais vantagens dessa modalidade de pesquisa estão à praticidade para construir uma grande amostra sem necessidade de deslocamentos presenciais e com custos reduzidos, possibilidade de atingir populações específicas e inclusão de rotinas automáticas para tabulação e análise dos dados. O método de pesquisa mais utilizado será o uso de questionários através da plataforma *Google Forms*, que fornecerá dados filtrados, organizados para serem discutidos ao final deste artigo.

Seleção e Caracterização dos Participantes da Pesquisa

A seleção e caracterização dos participantes de uma pesquisa científica é um processo crítico para a validade e confiabilidade dos resultados obtidos. É importante ressaltar que os participantes desta pesquisa em específico, estão entre a faixa etária de 18 a 54 anos e são de ambos os sexos, para que a amostra seja representativa da população geral. Além disso, buscou-se também, participantes com um grau de escolaridade que varia do ensino médio ao doutorado, de variados cargos e níveis de atuação, garantindo que haja uma diversidade de perspectivas e conhecimentos.

A escolha de participantes adequados é crucial para que a pesquisa possa fornecer informações relevantes e úteis para a indústria e todos aqueles que dela se beneficiam ou estudam sobre, contribuindo

assim para o avanço científico e tecnológico da região.

O público-alvo desta pesquisa são jovens de ambos os sexos, na faixa etária entre 18 anos e 54 anos, que são boa parte da população de Manaus, que está ativa em busca de trabalho. A escolaridade será diversificada para atingir diferentes perfis e suas semelhanças.

O objetivo das análises dos dados coletados será contribuir para entendimento do cenário atual de mercado de trabalho, contribuir com o ambiente de pesquisa em áreas correlatas à Administração e entender como está a mentalidade e maneira de escolha que os jovens utilizam.

Estudos Comparativos

Em um estudo de Comazzeto et al. (2016), foram realizadas 10 entrevistas com indivíduos adultos onde foi questionado o “Sentido do Trabalho”. A pesquisa mostra que o maior resultado obtido foi sobre os adultos valorizassem a importância de gostar do que fazem, pois é uma realização pessoal. Além disso, levantaram outro aspecto como, ter sido desafiado e ter autonomia no ambiente de trabalho. A maior preocupação relatada no estudo foi com a formação e busca por qualificações, principalmente na prática, com finalidade de aprimorar as competências e habilidades contribuintes para valorização curricular.

Outra pesquisa realizada por Cavazotte et al. (2012), relata a expectativa dos jovens ao adentrar-se no mercado de trabalho, a maioria dos jovens responderam a entrevista que a expectativa é obter crescimento profissional, estabilidade e outra porcentagem gostaria de receber bons salários. Também mostram o prazer de ter liberdade dentro do emprego e responsabilidade social. Todavia, a flexibilidade e a valorização no ambiente são motivacionais para a evolução profissional e agrega a qualidade de vida.

As duas literaturas de Comazzeto et al. (2016) e Cavazotte et al. (2012), ambas falam sobre as diferenças das três gerações: Geração dos *baby boomers*, Geração X e a Geração Y. A geração *Boomers* - nascidos até o ano de 1964 - é considerada pelas literaturas por representantes mais otimistas, também são os mais possibilitados a se frustrarem com desorganizações na carreira e dificuldade de crescimento. Entre o ano de 1965 e 1977 está a Geração X, são individualistas no ambiente de trabalho e procuram *feedbacks*, além disso, têm obstáculos em conciliar a vida pessoal com a vida do trabalho. A Geração Y - 1978 em diante - são as pessoas que mais tiveram contato com a tecnologia e da globalização, eles geram rotatividade dentro das empresas, são inovadores e uma das suas preocupações está relacionada às questões sociais. Por isso, a literatura enfatiza a importância de compreender jovens da Geração Y, eles são eficazes para a gestão, responsabilidade e bom desempenho de uma empresa.

Para Bouzada et al. (2012) a maioria das inserções no mercado de trabalho atualmente se dá pelo *networking*, principalmente, para os iniciantes ou para recém-formados. As entrevistas elaboradas pelos autores foram com 14 professores iniciantes de diversas áreas na faixa etária de 30 anos a 41 anos, eles relataram a falta de suporte e falta apoio da coordenação aos professores na maioria das Instituições. O maior desafio para a profissão é a falta de estabilidade pelo possível não fechamento de uma turma com número adequado de alunos para administrar as aulas.

RESULTADOS

Trata-se de estudo observacional de levantamento de dados quantitativos com experiências qualitativas. Realizado por meio de pesquisas e entrevistas com pessoas de diversas áreas que estão à procura de emprego ou atuando no mercado de trabalho.

No presente estudo, foram entrevistados entre os dias 04 de maio 2023 e 11 de maio de 2023, 124 entrevistados, que responderam ao questionário que continha 17 perguntas. Foram realizadas entrevistas com o número de 124 das pessoas entrevistadas, todas elegíveis para o estudo. Com o resultado quantitativo total, a maior porcentagem de pessoas entrevistadas foi composta pelo sexo feminino, com 63,7%, enquanto do sexo masculino somaram uma porcentagem de 36,3%.

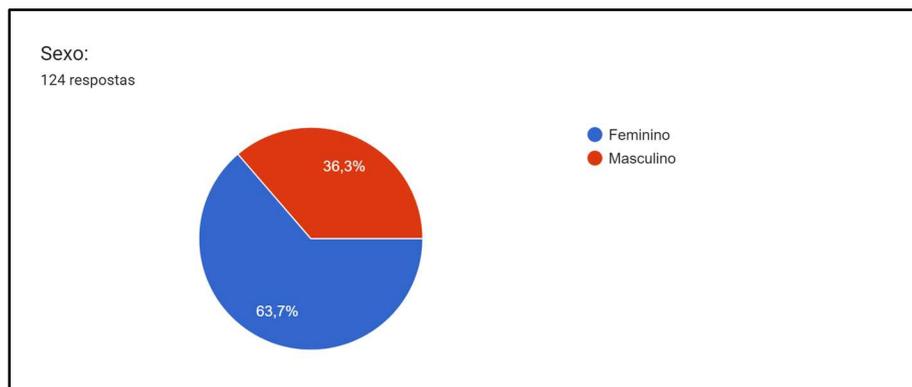


Gráfico 1: Sexo dos entrevistados.

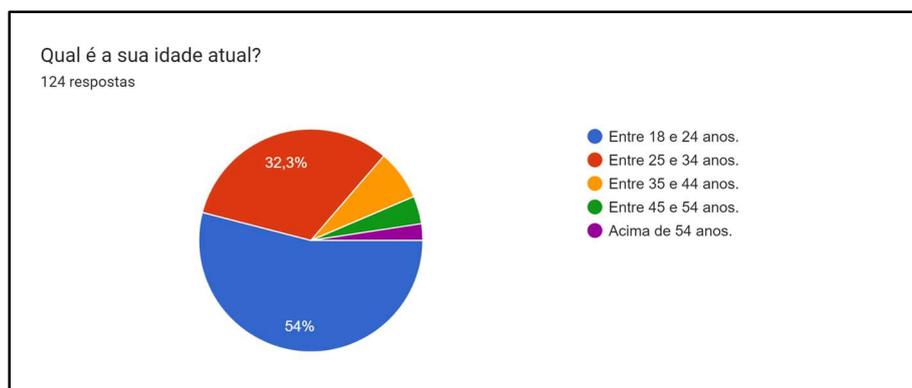


Gráfico 2: Faixa etária dos entrevistados.

Em relação à idade, os jovens mais entrevistados foram na faixa etária de 18 e 24 anos com 54%, e os jovens entre 25 e 34 anos foram entrevistados com a porcentagem de 32,3%, as frequências relativas menores foram para as idades mais adultas, como por exemplo, entre 35 e 44 anos, entre 45 e 54 anos e acima de 54 anos. A grande maioria das idades foi com intervalo de nove anos e foram analisadas pelos gráficos e bases da frequência relativa.

O nível de escolaridade que mais se encontra dentro da entrevista foi o de ensino superior, com 50,8% das respostas apresentadas, o nível do ensino médio vem em seguida com 23,4%, enquanto os outros níveis são de 12,9% (pós-graduação) e de 10,5% (ensino técnico), por último ensino fundamental com os restantes pouquíssimos das porcentagens.

Foi constatado durante este estudo que metade (50%) dos jovens e adultos não estão trabalhando

atualmente. A maioria não mudou de emprego (43,5%) e alguns mudaram apenas uma vez de empresa durante a pandemia (30,6%).

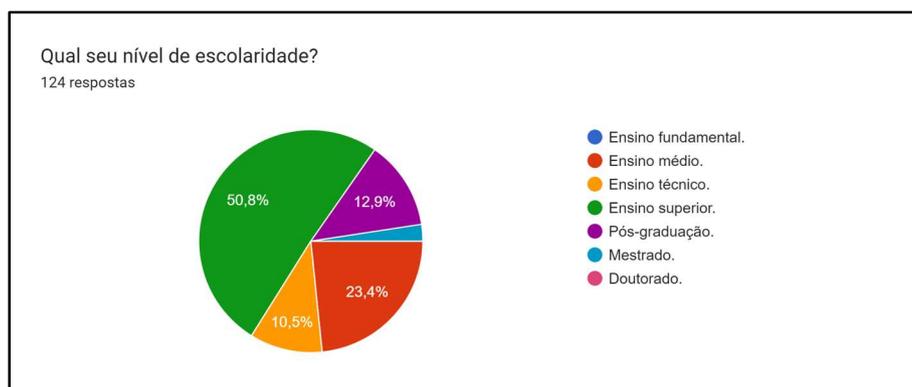


Gráfico 3: Nível de escolaridade.

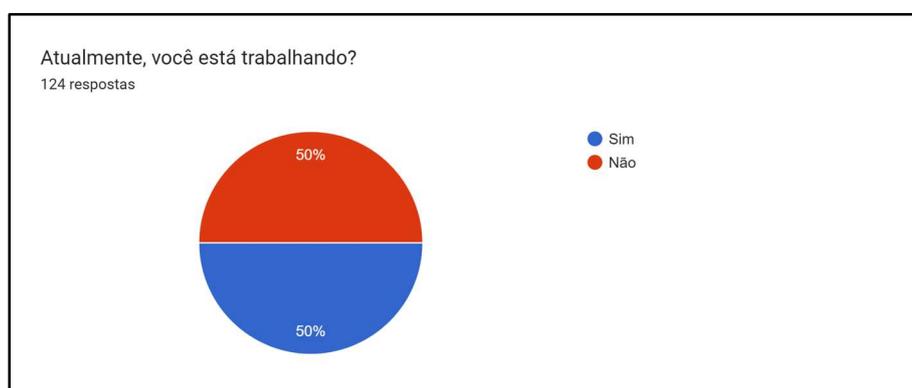


Gráfico 4: Situação de empregabilidade dos entrevistados.

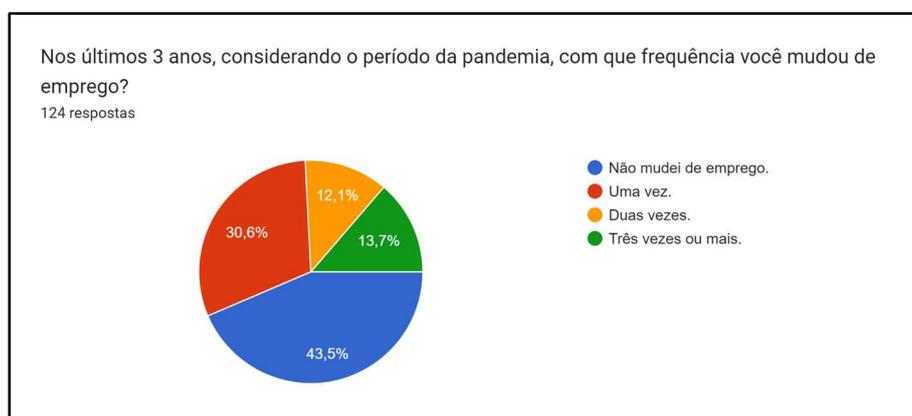


Gráfico 5: Frequência de mudança de emprego.

Em relação aos processos seletivos realizados em Manaus, 40,3% das pessoas acharam que eles são inclusivos, mas apenas em algumas empresas, enquanto 24,2% e 25% acharam, respectivamente, que não são inclusivos, mas algumas empresas estão se esforçando para torná-los ou que não, os processos seletivos não são inclusivos.

Sobre as diversidades da empresa, 32,3% responderam que nem sempre ela é valorizada pelas empresas, 28,2% responderam que depende, a valorização da diversidade varia conforme o setor. Questionados sobre a forma mais relevante de se inserir no mercado de trabalho, muitos responderam que é de acordo com os cursos e treinamentos: presenciais ou online (54,8%), outros citaram o *networking* como

a segunda melhor opção (20,8%).

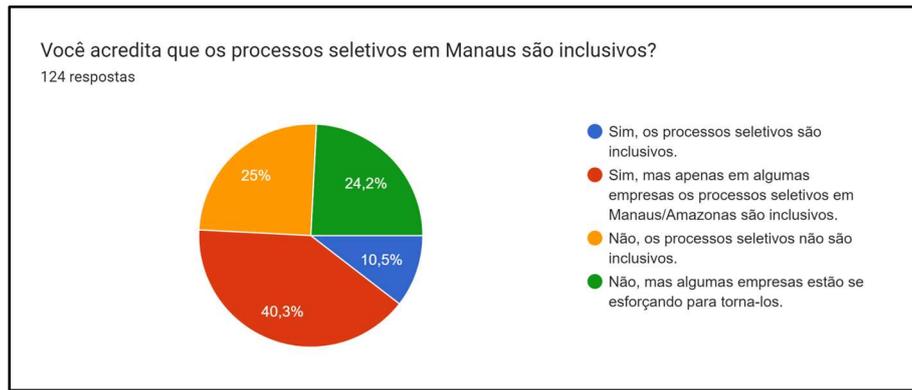


Gráfico 6: Inclusão dos processos seletivos.

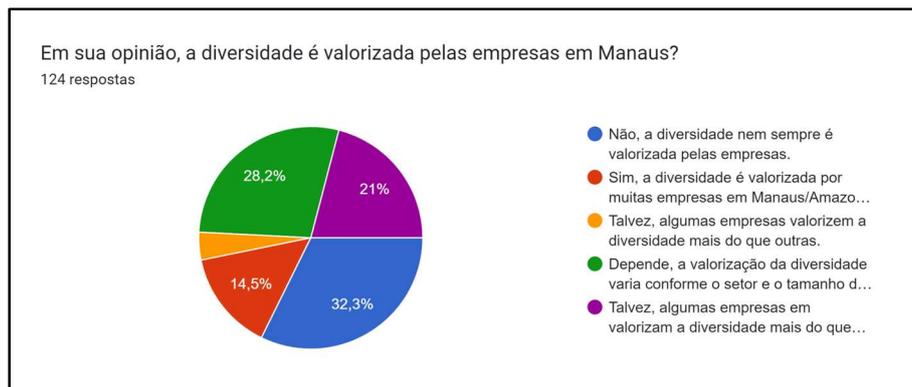


Gráfico 7: Diversidade valorizada pelas empresas.



Gráfico 8: Formas de inserir-se no mercado.

Em questões de mudanças ocorridas no cenário pós-pandemia, 54% dos entrevistados acreditam que o aumento do desemprego e dificuldade para se inserir no mercado de trabalho, enquanto 23,4% acreditam no motivo da maior ênfase em habilidades digitais.

Sobre questões sociais: Qual dificuldade é mais enfrentada ao tentar se inserir no mercado de trabalho, 37,9% dificuldades de acesso ao mercado de trabalho em decorrência da pandemia, 19,4% baixos salários oferecidos e concorrência elevada, 9,7% falta de qualificação ou habilidades necessárias, 6,8% discriminação por idade, gênero, raça, orientação sexual, entre outros fatores ou a falta de experiência profissional.

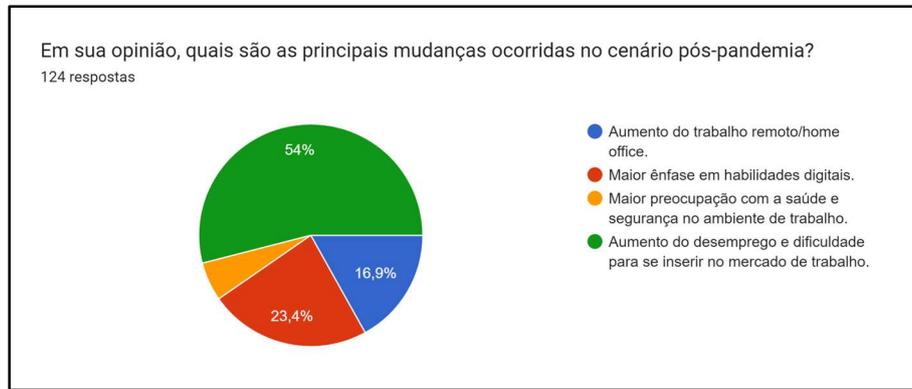


Gráfico 9: Mudanças no cenário de mercado de trabalho pós-pandemia.



Gráfico 10: Dificuldades de se inserir no mercado de trabalho.

Enfatizando as empresas da região de Manaus/Amazonas, foi perguntado se as empresas estão realizando o suficiente para incentivar a contratação de jovens, a maioria (50,8%) apostaram que não, elas acreditam que as empresas poderiam investir melhor em programas de capacitação, outros 27,4% citaram que talvez, algumas empresas fazem mais para incentivar a contratação de jovens do que outras, enquanto os 16,9% relataram que depende, variam de acordo com o setor e o tamanho da equipe.

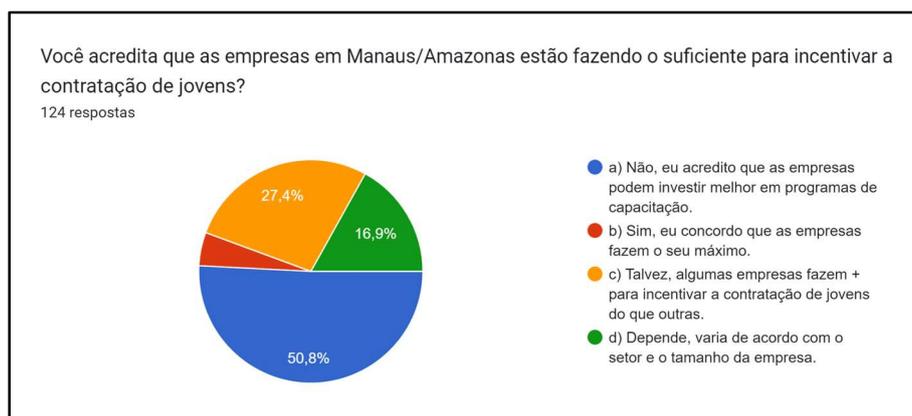


Gráfico 11: Visão dos entrevistados sobre o incentivo das empresas em contratar jovens.

Questões relacionadas à pandemia e a forma como as empresas recrutam e selecionam candidatos, mudou e de que forma? 64,5% relataram que sim, as empresas estão buscando novas formas de recrutamento e seleção. 20,2% não, as empresas continuam seguindo as mesmas práticas de antes da pandemia e 15,3% responderam que não sabem.

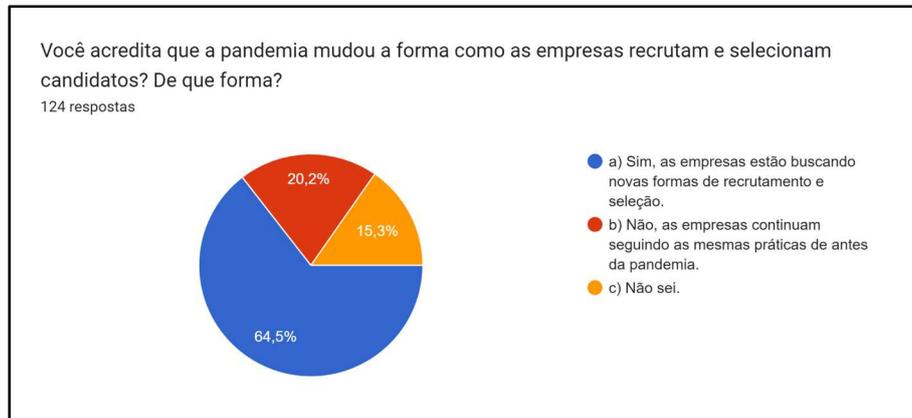


Gráfico 12: Perspectiva sobre as mudanças em recrutamento e seleção de candidatos.

Qual a habilidade mais relevante para se destacar no mercado de trabalho? 29,8% responderam que são os conhecimentos técnicos específicos da área de atuação, 25,8% flexibilidade e adaptabilidade, 21,8% habilidade de comunicação e trabalho em equipe e 16,1% proatividade e iniciativa.



Gráfico 13: Habilidades para se destacar no mercado de trabalho.

Foram levados em consideração quais os critérios mais importantes para a seleção de candidatos em processos seletivos, 46% responderam que experiência profissional, 21% qualificações técnicas, 20,2% habilidades interpessoais.



Gráfico 14: Critérios para contratação em processos seletivos.

A pandemia afetou mais a inserção dos jovens no mercado comparado com outros grupos etários, 45,2% afirmaram que sim, os jovens estão encontrando mais dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, enquanto 25,8% sim, mas os efeitos foram maiores em outras faixas etárias.

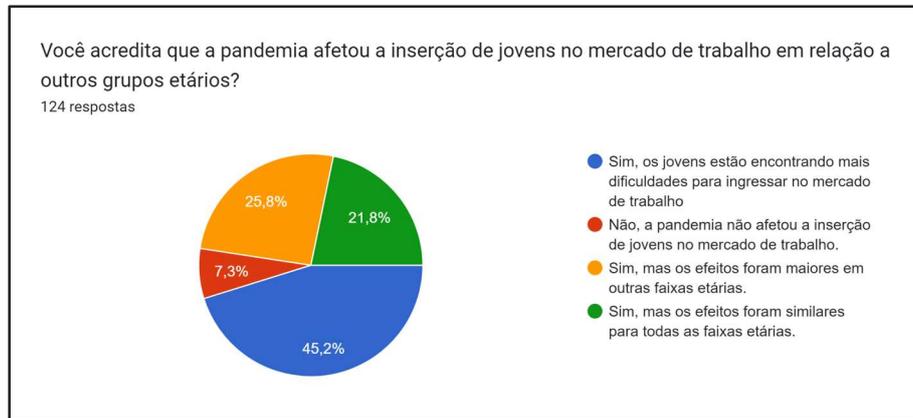


Gráfico 15: O efeito da pandemia no mercado de trabalho em relação às faixas etárias.

Com base em opiniões próprias, as empresas de Manaus valorizam mais a experiência do que a qualificação acadêmica? 67,7% afirmaram que sim, as empresas valorizam mais a experiência, enquanto 19,4% afirmaram que sim, mas as empresas consideram ambas igualmente importantes.

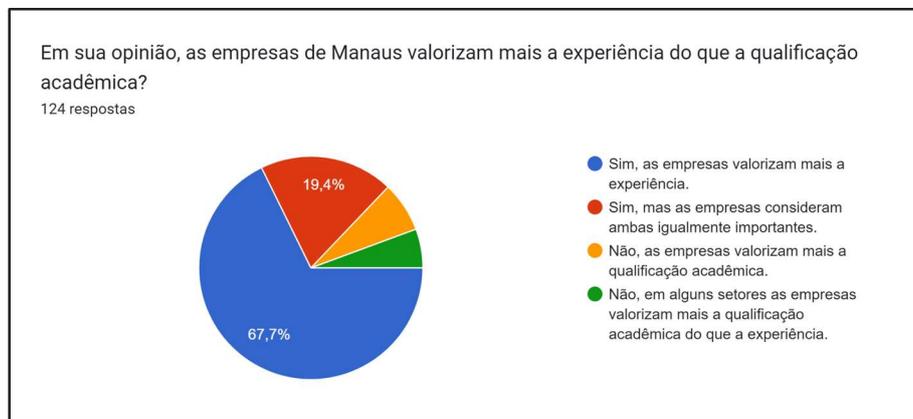


Gráfico 16: Experiência X Qualificação.

A pandemia acelerou a adoção de tecnologias para os processos seletivos, mais da maioria (62,1%) concordou que sim, a pandemia acelerou a adoção de tecnologias para o processo seletivo, apenas 19,4% consideraram que talvez, a pandemia aumentou a conscientização sobre a importância das tecnologias.

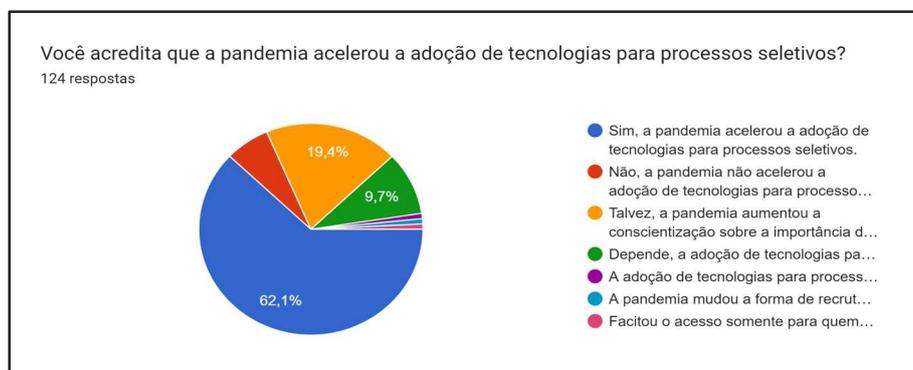


Gráfico 17: Efeito da pandemia na inserção de tecnologia no recrutamento e seleção.

Na pergunta realizada de forma discursiva foram obtidas 85 respostas.

Considerando as dificuldades que podem ser encontradas na busca por inserção no mercado de trabalho, gostaríamos de saber quais foram os maiores desafios que você enfrentou ou está enfrentando

nesse processo?

Metade das pessoas respondeu que a falta de experiência dificulta a inserção no mercado de trabalho, além disso, 16,7% acreditam que o desafio seria a falta de oportunidade. O baixo salário (13,1%) e etarismo ou idade (7,1%) foram situações relatadas por algumas pessoas durante esta pesquisa. Também mencionaram, como um fator inalcançável, a busca e a expectativa na maioria dos recrutadores por muitas qualificações e/ou treinamentos (8,3%), outros demonstraram não gostar da pouca comunicação de alguns recrutadores, pois gostariam de receber o *feedback* (4,8%) das entrevistas na empresa.

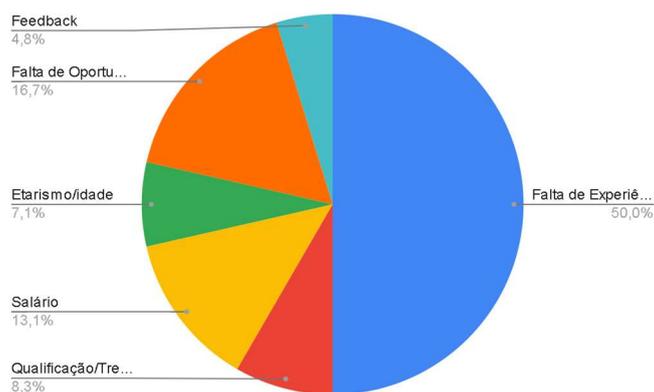


Gráfico 18: Respostas descritivas realizadas através de uma pergunta direta, sobre os maiores desafios enfrentados pelos jovens para ingressarem no mercado de trabalho.

DISCUSSÃO

Atualmente, o jovem busca formas de identidade profissional e independências financeiras para se sentir ativo na sociedade. Entretanto, na Nova Era jovem são exigidas maiores qualificações e novas especializações. Por isso, a procura para níveis superiores, como por exemplo, graduação e pós-graduação se tornam maiores. Todavia, o grau de escolaridade acaba sendo concorrido e reduzido, principalmente, para os jovens que possuem apenas o nível médio, dificultando assim a inserção deles no mercado de trabalho e aumentando o desemprego (MELO et al., 2007).

A entrevista é uma das principais formas de seleção e recrutamento e uma das mais utilizadas por ser mais organizada, além de ser um processo de comunicação e interação com o recrutador e o entrevistado. As empresas devem levar em consideração o impacto emocional durante a entrevista, pelo nervosismo ou insegurança, por isso o recrutamento deve utilizar várias formas de engajar e se conectar com as pessoas (FIGUEIRAS et al., 2019).

Segundo os autores Lima e Freitas (2020) a pós-pandemia reduziu as expectativas de muitas pessoas para se adentrar no ambiente de trabalho por causa da queda da economia. Eles destacam a influência do auxílio estatal para evitar que a empresa se quebre, pois é necessário, para diminuir os desempregos e preservar o nível de renda dos cidadãos. Com a pós-pandemia, acredita-se que o Governo entrará com novas propostas nas reformas estruturais de acordo com a carga tributária do país. Além da crise econômica, a pandemia mudou hábitos. A adequação de novos modelos de trabalhos, na forma de *home-office*, fez com que as pessoas e as empresas fossem obrigadas a entrar no mundo digital. Obtendo, a vantagem de não

deslocamento de um local para o outro, enriquecendo a qualidade de vida. Entretanto, a demanda estrutural deverá ser levada em consideração, pois o serviço da Internet deverá ser útil e a habilidade tecnológica com atualizações de *Softwares* é necessária.

Foram incluídos no estudo: sexo feminino e masculino, faixa etária estipulada para pessoas com mais de 18 anos de idade, nível de escolaridade e quais as possíveis dificuldades e motivos da pessoa se ingressar no ambiente de trabalho. A coleta de dados ocorreu através da plataforma digital *Forms* com o princípio de investigar e observar o recrutamento e seleção, baseados na experiência pessoal e profissional. Todas as coletas foram analisadas estatisticamente a fim de descrever por meio de tabelas a frequência dos fatores relativos.

Este trabalho propôs identificar os desafios e ampliar as comunicações e experiências profissionais. Em diversos grupos sociais, esta pesquisa mostrou que 50% das pessoas relataram a falta de experiência como desafio principal na inserção no mercado de trabalho. De acordo com as entrevistas esta situação é recorrente em muitas empresas, além de dificultar o primeiro emprego de uma pessoa jovem, impossibilita o recém-formado, adentrar de forma rápida no emprego dentro da área de formação, pois em sua grande maioria as empresas buscam contratar funcionários com experiência mínima de seis meses e/ou maior qualificação técnica gerando um possível problema futuro, a insatisfação do funcionário que é qualificado, mas pensa que não é remunerado ou valorizado da forma devida.

A fim de expressar, discutir e descrever os relatos pessoais e profissionais como forma qualitativa e analítica nesta pesquisa. Este trabalho atingiu a maior parte dos objetivos a que se propôs realizar, como, verificar os motivos para aceitação ou recusa da oferta de trabalho de investigar as estratégias que os jovens utilizam para contornar as dificuldades, no entanto, o objetivo de comparar as mudanças ocorridas no cenário de empregabilidade no pós-pandemia não obteve muito sucesso, devido a pouca ressaltos ao qual este trabalho se propôs realizar e em responder perguntas sobre os maiores efeitos que a pandemia causou no cenário atual de mercado de trabalho.

Contudo este trabalho obteve informações valiosas sobre o cenário e como os jovens percebem o mercado de trabalho atual. Estas informações podem ser alvos de estratégias empresariais de recrutamento e seleção, pois metade dos entrevistados está fora do mercado de trabalho ou atuando no mercado de forma informal. Jovens que em sua maioria possuem graduação completa ou estão cursando alguma graduação, podem ser alvo dessas estratégias, pois são uma mão de obra jovem e que podem tornar-se eficientes, através de treinamentos técnicos voltados para prática trabalhista.

A relação entre a empresa e a mão de obra disponível pode ser mais bem trabalhada, através das respostas que estas pesquisas realizam, uma vez que, a empresa entende e estuda, o cenário atual do mercado, as empresas recrutadoras podem traçar formas de captar esta mão de obra, treiná-la e remunerá-la de forma mais adequada para quem está sendo contratado e treinado, e sendo menos custoso para a empresa manter altos salários de cargos muito específicos e técnicos.

Dentre os entrevistados deste trabalho 50% não estão atuantes no mercado, por falta de experiência (50%), ou falta oportunidade (16,7%), de acordo com o gráfico 18, logo, oferecer oportunidades adequadas

de forma legal, através de parcerias empresariais, através de projetos sociais, em que as empresas se proponham a realizar, podem elevar a qualidade da mão de obra da região. Projetos estes que visem em longo prazo diminuir a necessidade de mão de obra mais técnica e cargos mais custosos.

Se a iniciativa privada se propusesse a coordenar, criar e inovar em formas estratégicas de recrutamento e seleção de uma mão de obra que é adequada e podem ser treinadas, as empresas tendem a ter um bom investimento em longo prazo em obter profissionais qualificados e menos custosos. Uma relação “ganha-ganha” com pessoas que estão aptas a aprender novas rotinas administrativas, aprender novas habilidades, técnicas podem ser moeda de troca eficiente entre a empresa e o funcionário.

A insatisfação no trabalho é um fator que pode ser trabalho de uma forma mais cautelosa, pois existe muita gente “sem experiência” e mais alinhada com estratégias empresariais, mas que não tem a oportunidade de ser instruída e treinada, ficando muito dependente de *networking*, de indicações de amigos, enquanto há funcionários que estão atuantes no mercado, mas estão insatisfeitos com a área que gostam ou não estão trabalhando na área que desejariam.

Alinhando essas duas expectativas às empresas podem recrutar profissionais dedicados e mais alinhados com os seus objetivos, e a própria empresa poderá renovar o quadro de funcionários de uma forma mais eficiente, podendo aproveitar o funcionário em outra área que ele tenha maior aptidão ou fazendo com que este funcionário “treine” substituto, seguindo os valores da empresa.

A maior dificuldade do cenário atual é entender que a falta de experiência que os entrevistados responderam nesta pesquisa é pela falta de oportunidade, a faculdade, a escola de uma forma geral, não prepara as pessoas para o mercado de trabalho, cabendo a estas pessoas buscarem por si só, se adequarem ao mercado o que acaba sendo uma desvantagem, pois por muitas vezes acaba gerando uma insatisfação futura. Logo, se as empresas buscarem “ensinar”, seu futuro funcionário, a relação entre a empresa e o funcionário tende a melhorar, tende a construir funcionários mais obstinados em alcançar os objetivos da empresa. Futuros trabalhos como este podem elucidar melhor como os jovens encaram o mercado de trabalho atual, fortalecendo essas estratégias empresariais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho em Manaus - Amazonas enfrentou mudanças significativas após o período da pandemia. Neste artigo, exploramos os desafios que os jovens enfrentam ao ingressar no mercado de trabalho pós-pandemia e analisamos especificamente o contexto de recrutamento e seleção na região.

Durante a pandemia, muitas empresas adotaram medidas de contenção de custos e redução de pessoal, o que resultou em uma diminuição significativa das oportunidades de emprego para os jovens. A retomada gradual das atividades econômicas trouxe consigo novos desafios, como uma maior competição por vagas, exigências mais específicas de habilidades e um processo seletivo mais criterioso.

Um dos principais desafios enfrentados pelos jovens é a falta de experiência profissional prévia. Muitos recrutadores ainda priorizam candidatos com um histórico comprovado de trabalho, o que dificulta a entrada de jovens no mercado. Além disso, a falta de habilidades específicas e conhecimento técnico

também pode ser um obstáculo para os jovens em suas buscas por emprego.

Outro desafio é a adaptação às novas formas de recrutamento e seleção, que se tornaram mais digitais e remotas durante a pandemia. Os jovens precisam estar preparados para participar de entrevistas virtuais, testes online e outras etapas do processo seletivo que exigem habilidades tecnológicas. A falta de acesso a dispositivos e conexão à internet também pode limitar as oportunidades para os jovens em um mundo cada vez mais digitalizado.

Diante desses desafios, os jovens buscam desenvolver suas habilidades e competências de maneira proativa. A busca por estágios, programas de aprendizagem e oportunidades de capacitação podem ajudar a adquirir experiência prática e conhecimentos relevantes. Além disso, é importante que os jovens estejam abertos a aprender e se adaptar às mudanças no mercado de trabalho, buscando constantemente atualizações e aprimoramento profissional.

Para os empregadores e recrutadores, é fundamental considerar a importância de oferecer oportunidades e incentivos para os jovens. Programas de trainee, parcerias com instituições de ensino e políticas de diversidade e inclusão podem contribuir para a formação de uma força de trabalho mais jovem e qualificada.

Em conclusão, o ingresso no mercado de trabalho pós-pandemia em Manaus, Amazonas, apresenta desafios específicos para os jovens. A falta de experiência, a demanda por habilidades específicas e a adaptação a novas formas de recrutamento são alguns dos obstáculos enfrentados. No entanto, com determinação, busca por capacitação e abertura para aprender e se adaptar, os jovens podem superar esses desafios e aproveitar as oportunidades disponíveis. O apoio dos empregadores e recrutadores também é fundamental para garantir uma transição suave e bem-sucedida para o mercado de trabalho pós-pandemia.

REFERÊNCIAS

FAISSAL, R.; PASSOS, A. E. V.; MENDONÇA, M. C. F.; ALMEIDA, W. M. C.. **Atração e seleção de pessoas**. Série Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

BOUZADA, V. C. P. C.; KILIMNIK, Z. M.; OLIVEIRA, L. C. V.. Professor iniciante: desafios e competências da carreira docente de nível superior e inserção no mercado de trabalho. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v.2, n.1, 2012.

BRASIL. **Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013**. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. Brasília: DOU, 2013.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. V.. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v.10, n.1, 2012.

CHIAVENATO, I.. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, I.. **Introdução à teoria geral da administração**. 3 ed. São Paulo: Elsevier, 2004.

COMAZZETTO, L. R.; PERRONE, C. M.; VASCONCELLOS, S. J. L.; GONÇALES, J.. A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.36, n.1, p.145-157, 2016.

ELGENNENI, S. M. M.. **Recrutamento e seleção de pessoal**: RH. São Paulo: Pearson Prentice, 2009.

FIGUEIRAS, B. S.; FELISBINO, G. S.; FELIZARDO, T. A. P.; FONSECA, B. G.. A importância do recrutamento e seleção na organização: tipos de entrevista. **Revista Científica UNILAGO**, v.1, n.1, 2019.

GERBELLI, L. G.; PEREIRA, R.. **Quem são os brasileiros que pedem demissão do emprego mesmo sem ter outro emprego em vista**. Estadão Conteúdo, São Paulo, Mar., 2023.

GUNTHER, H.. **Como elaborar um questionário**. Laboratório de Psicologia Ambiental, 2003.

LIMA, A. V.; FREITAS, E. A.. A pandemia e os impactos na

economia brasileira. **Boletim Economia Empírica**, v.1, n.4, 2020.

MANZATO, A. J.; SANTOS, A. B.. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa**. IBILCE/UNESP, 2012.

MELO, S. L.; BORGES, L. O.. A transição da universidade ao

mercado de trabalho na ótica do jovem. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v.27, n.3, p.376-395, 2007.

WACHELKE, J. F. R.; ANDRADE, A. L.. Influência de Participantes em Sítios Temáticos e Comunidades Virtuais nos Resultados de Medidas Psicológicas Aplicadas pela Internet. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.25, n.3, p.357-367, 2009.

Os **autores** detêm os direitos autorais de sua obra publicada. A **CBPC – Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03)** detêm os direitos materiais dos trabalhos publicados (obras, artigos etc.). Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas ou digitais sob coordenação da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.