

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni - Maio de 2018

OS JOVENS PROFISSIONAIS E O MERCADO DE TRABALHO

Thiago Martins Monteiro Gondim¹; Graciano José Ferreira Junior²; Cássio Gonçalves Sena³; José Marcos Nascimento Magalhães⁴

Resumo

O presente artigo tem a finalidade de responder a seguinte problemática: quais são as principais dificuldades que os jovens profissionais encontram para a sua inserção no mercado de trabalho? Com isso buscar entender como a procura de oportunidades se torna uma jornada desafiadora, a qual os novos profissionais precisam enfrentar cotidianamente, objetivando mostrar através de pesquisas bibliográficas, os entraves que encontram para sua admissão no mercado atual, analisando os motivos que ocasionam os maiores obstáculos para sua integração numa relação de trabalho.

Palavras - chave: Jovens profissionais, mercado de trabalho, dificuldades.

Abstract

The purpose of this article is to answer the following problems: what are the main difficulties that young professionals encounter in their insertion in the labor market? With this, we seek to understand how the search for opportunities becomes a challenging journey, which the new professionals must face daily, aiming to show through bibliographic research the obstacles they find for their admission to the current market, analyzing the reasons that cause the greatest obstacles for their integration into a working relationship.

Key words: Young professionals, labor market, difficulties.

¹ Psicólogo, e licenciatura em História, especializado em Saúde Mental, Estresse e Dependência Química, Mestrando em Ciência, Tecnologia e Educação, Professor na Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, email: thiagogondim2010@hotmail.com

² Graduado em Ciências Contábeis, professor na Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, email: gracianojr@terra.com.br

³ Graduado em Matemática e Física, Mestre em Tecnologia e Sociedade pela UFVJM, professor na Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, cassiosena@gmail.com

⁴ Graduado em Matemática, Mestre em Educação, professor na Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, email: jmarcosmagalhaes@uol.com.br

1 Introdução

O cenário atual está bastante competitivo, o mercado de trabalho cada vez mais exigente a busca por emprego se torna cada vez mais difícil, principalmente para os jovens profissionais que buscam no primeiro emprego a sua inserção neste mercado. Esta busca se torna muitas vezes uma jornada na qual eles encontram diversas dificuldades, uma delas é a falta de experiência em determinada área, pois mesmo sendo qualificados com curso superior e/ou técnicos, falta-lhes a experiência prática.

Soloman (1994), diz que: “estudantes e jovens hoje são mais receptivos às diferentes definições de sucesso e são menos escravos das opiniões convencionais. Qualidade de vida no trabalho é um ponto crítico de interesse para eles, que questionam o equilíbrio entre investimento, empenho e resultado.” Jovens profissionais são mais fáceis de serem moldados segundo a empresa e o líder que os mesmos encontrarem, este é um ponto em que várias organizações levam em consideração, já outras preferem profissionais com a personalidade empresarial já formados e treinados, pois assim gastariam menos tempo e fariam menos investimentos com treinamentos e especializações.

Soloman (1994), também afirma que: “é um momento importante para o desenvolvimento de habilidades do empregado, um período para ajudá-lo, primeiro, a julgar de maneira realista seus pontos fortes e, segundo a desenvolver competência dentro de suas funções. Por exemplo, feedback contínuo no trabalho é de extrema importância, como o é também incluir os iniciantes nas avaliações de desempenho.” Com isso os jovens tendem a se esforçar cada vez mais e a terem mais resultados positivos para a empresa que os contratou, mostrando ao chefe que o mesmo fez uma boa escolha ao preferi-los.

Assim a problematização foi formada: Quais as principais dificuldades encontradas pelos jovens para a sua inserção no mercado de trabalho? O objetivo geral que irá nortear este artigo é mostrar as dificuldades que os jovens profissionais têm de se inserir no mercado de trabalho. Este trabalho também trará conhecimentos específicos sobre o tema estudado na linha de pesquisa da área de

Recursos Humanos que são: Analisar os motivos que ocasionam as maiores dificuldades de inserção no mercado e identificar o que o mercado procura nos jovens profissionais. Dessa forma, depois de se utilizar metodologia e fontes adequadas para tal fim, o artigo se torne rico e com grande potencial de conhecimento.

2 Mercado de trabalho atual

No passado a segurança profissional já foi representada pelo emprego para muitos trabalhadores que, quando ingressavam em um novo ofício tinham a certeza de que sairiam aposentadas dali, como diz Minarelli (1995).

Minarelli (1995), também afirma que “uma carreira profissional é de responsabilidade de quem a desenvolve, isto é, do seu proprietário, e não do tomador de serviços ou do empregador”.

Pedro Carlos de Carvalho (2006), observa que durante o século passado (XX) aconteceram diversas mudanças nas organizações que resultaram de influências externas, as mesmas que até hoje interferem nos seu planejamento, estratégias, processos e métodos, fazendo com que elas criem novos requisitos e condições para contratação de profissionais capacitados, que contribuam para as operações da empresa.

Segundo Minarelli (2005), o mercado de trabalho deve ser encarado como favorecimento a quem se disponibiliza à resolução de problemas e que ajudam a detectar os impasses da empresa, assim agregando valor à mesma e obtendo reconhecimento profissional e trabalho, e não como várias oportunidades de emprego a serem ocupadas pelos profissionais.

Malschitzky (2004) enfatiza que no mercado de trabalho atual multiplicam-se os trabalhadores autônomos, trabalhadores que prestam serviço por dia e hora, aumentaram também a solicitação de serviços temporários, permitindo que os profissionais conciliem outros afazeres e tipos de trabalho com os seus interesses profissionais.

Uma ação individual, que pode ser estimulada ou não pelas organizações, que faz com que os funcionários de todos os níveis busquem estar melhor preparados para enfrentar o mercado de trabalho e suas mutações, pressupondo uma postura pro ativa, no sentido de capacitar-se e qualificar-

se permanentemente, em termos de habilidades e capacidades técnicas, humanas, conceituais e de relações sócias. (SANSUR, AMYRA, 1999, p 38)

A época de contratação surge fazendo frente às mudanças ocorridas na conjuntura econômica, social e política, obrigando os especialistas a observar uma nova postura que atenda às chances surgidas no comércio. (SARSUR 2002).

Para Bueno (1996), empregar veio substituir o pacto original existente entre empregador e contratado, em que o segundo deveria cumprir da melhor maneira possível suas tarefas, sendo leal e honesto, recebendo em troca uma promessa tácita de segurança por parte do primeiro. Empregar significava, portanto a queda do estigma, pois agora passava a existir mais amiúde, possibilidade de mudança de emprego. Doravante, o chamado “trabalhador contratado” iria gerir seu futuro, provavelmente em mais de uma organização, conforme oportunidades surgidas de acordo com suas habilidades, competência e eficiência.

3 Os jovens no mercado de trabalho

A fase conhecida por juventude ou mocidade é uma era de mudanças, e nela os seres deixam de depender totalmente, emergindo da infância para um domínio total de si mesmo, passando a gerir o seu destino. Tudo isso acontece mediante algumas modificações que levam o jovem a constituir sua individualidade ou caráter, a integrar-se ativamente à sociedade, ter seus próprios rendimentos tornando-se emancipado financeiramente, ter um endereço privativo, determinando um bom emprego. Diz-se que a fase juvenil é uma esfera sociológica que estabelece “um processo em longo prazo no qual um indivíduo, fisiologicamente maduro, passa a realizar as funções físicas da existência do adulto em coletividade, adquire as habilidades necessárias para desempenhá-las numa forma social determinada” (Sanchis, 1997).

Referindo-se à juventude como um procedimento composto por fases as quais lhe são garantidas a determinação das obrigações da vida adulta, Levi (1996) justifica que:

No plano individual, a juventude deve ser considerada uma fase crucial para a formação e a transformação de cada um, quer se trate da maturação do corpo e do espírito, quer no que diz respeito às escolhas decisivas que preludiam a inserção definitiva na vida da comunidade (LEVI, 1996, p.11).

E prossegue constando que,

Deste ponto de vista, a juventude é efetivamente o momento das tentativas sem futuro, das vocações ardentes mas mutáveis, da busca (...) e das aprendizagens (profissionais, militares, eróticas) incertas, sempre marcadas por uma alternância de êxitos e fracassos. (LEVI, 1996, p.11).

Dessa forma, é na juventude que definições de papéis sociais e as decisões são cobradas ao mesmo tempo em que são reconhecidas e admitidas as tentativas de boas escolhas e a regalia do erro.

Segundo Pochmann (2000), em terras brasileiras sobram razões para que o jovem tenha poucas chances de conseguir uma atividade remunerada que ofereça ao mesmo viver dignamente sem as preocupações passadas dos pais, como a pobreza, a ignorância, a violência urbana e outras ações decorrentes da nossa economia. Finalmente, no que tange ao seu acesso às ocupações convencionais de trabalho, é deveras inquietante.

Com a queda acentuada das chances de um jovem ingressar no mercado, principalmente observada nos anos 90, a produção de toda uma era pode ser prejudicada. Os postos de trabalho são poucos e raros, além de que, com isso, a luta por algum cargo que surja torna-se cada vez mais forte. Aqueles mais jovens, que hoje são em maior número ficam, portanto mais afetados. Existem no Brasil algumas políticas públicas com a intenção de mudar esse quadro, porém elas não são bastantes e nem eficazes para tanto. Uma coisa, porém cabe aos governantes ,com urgência: criar algo novo que permita a inserção da juventude no mercado de trabalho. (Pochmann, 2000).

O primeiro emprego representa uma situação decisiva sobre a trajetória futura do jovem no mercado de trabalho. Quanto melhores as condições de acesso ao primeiro emprego, proporcionalmente mais favorável deve ser a sua evolução profissional. O ingresso precário e antecipado do jovem no mundo do trabalho pode marcar desfavoravelmente o seu desempenho profissional. (Pochmann, 2000:9).

Correia, Baltazar e Holanda (2006) demonstram que a chegada do jovem ao mercado de trabalho acontece de modo diverso, de acordo com a condição financeira das suas famílias. Nas mais pobres a porcentagem de jovens é sempre inferior em visto do que nas camadas mais abastadas, em se falando de

participação na economia (População Economicamente Ativa – PEA). Esta grande quantidade de jovens ociosos entre os mais pobres, está ligada aos obstáculos cada vez em maior número para a sua inserção ao mercado de trabalho, que tem como principal vilão o aumento da falta de empregos.

Uma gama de recentes estudos qualitativos, realizados no Brasil, sobre trajetórias ocupacionais de jovens e suas representações sobre trabalho e o desemprego têm sido eloquentes em chamar a atenção para o fato de que as dificuldades provenientes das novas condições de inserção no trabalho, longe de produzirem um movimento de perda de significação do âmbito do trabalho para esses sujeitos trabalhadores, levam à produção de novos e diferenciados significados, que refletem em grande medida o contexto em que se trabalha, a trajetória percorrida e o perfil do jovem trabalhador. (Guimarães, 2005, p.107).

4 Falta de qualificação profissional

Kober (2004, p.154), define capacitação profissional como sendo: “qualificação profissional é a preparação do cidadão através de uma formação profissional para que ele ou ela possa aprimorar suas habilidades para executar funções específicas demandadas pelo mercado de trabalho.”

No tocante à qualificação Chiavenato (2002, p. 496), diz que: “aperfeiçoamento profissional é a educação que visa ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o homem para seu crescimento profissional em determinada carreira na empresa ou para que se torne mais eficiente e produtivo no seu cargo.”

Araújo (2009) diz: “o mercado de trabalho brasileiro sofre com a escassez de profissionais qualificados (...), a falta de habilidades técnicas é de longe, o principal entrave para o preenchimento de determinadas posições”.

De acordo com Araújo (2009), “a escassez de profissionais qualificados ocorre porque as empresas estão cada vez mais exigentes”.

Valoriza-se cada vez mais o aprender rápido, adaptar-se rápido, trabalhar rápido, ler escrever e compreender relações rapidamente, esse processo valorativo vai impondo um novo ritmo à vida em geral. Estudiosos deste novo cenário que se descortina estão preocupados com a dissonância entre ritmo tradicional e o ritmo de tempo compactado que vem gerando conflitos e desajustes. (PAIVA 1994, p.15)

Em estudo recente, Kober (2008), debate o conceito dominante que o capital tem induzido na classe operária, onde existem adultos e jovens, a visão de que as oportunidades para o trabalhador no mercado de trabalho dependerão de seus conhecimentos, estudos e qualificações.

Porém, na opinião de Alves (2005, p. 254), a imagem peculiar da “qualificação” tem outro significado, não sendo somente um “depositário de conhecimentos e habilidades”, passando a ser “competência, capacidade de agir, intervir, decidir em situações nem sempre previstas ou previsíveis”.

Carvalho (1999, p. 19), afirma que o momento atual necessita de um operário que não tenha somente domínio de saberes técnicos característicos, “mas saber transformar esses conhecimentos em ações orientadas para fins específicos,” um trabalhador que tem o perfil adaptado segundo os fundamentos da globalização. Esse método diz que quem trabalha terá que estar plenamente preparado para exercer a sua função.

Mas Lacerda (2010), diz que “o objeto de qualquer profissional atualmente é tentar ser o melhor possível na sua área de atuação, mas também obter conhecimento em outras áreas”. Por isto o operário deverá ter amplo e total domínio da área em que atua, além de conhecer os demais setores, para que numa eventualidade possa neles atuar e intervir com sucesso.

Ribeiro (2005, p.17), esclarece a relevância do conhecimento para que se atinja o sucesso profissionalmente como: “diplomas não são mais chaves mágicas que abrem todas as portas, mas educação continuada sendo uma ferramenta tremendamente eficaz para ajudar o ser humano a desenvolver a sua inteligência e o seu potencial.”

A capacitação do operário sempre incentiva seu crescimento no trabalho. Clein, Toledo e Oliveira (2013) ressaltam que o empregador pode, e principalmente, deve facilitar para que seus funcionários façam cursos, e até mesmo patrocinar os eventos que achar convenientes à sua empresa. A mesma também deve estabelecer projetos de carreira com posições e respectivas remunerações, em que a cada curso ou aprimoramento feito pelo operário, facilite e torne possível melhores salários e elevações de cargo ou posto.

Portanto, para os jovens profissionais é de suma importância que se qualifiquem para o mercado e se mantenham sempre atualizados, pois essa, de

todas as dificuldades impostas para a sua inserção em uma relação de trabalho se configura a maior. Cursos, workshops, palestras, faculdades, treinamentos, movidos pelo interesse de aprender. Tudo é válido uma vez que o mercado de trabalho se mostra a cada dia mais competitivo e exigente em relação às habilitações necessárias para que um candidato preencha determinada vaga.

5 Despreparo dos Jovens para processos seletivos

Os diversos modos de engajamento, segundo Milkovich e Bordreau (2000), são técnicas que usam alguns servidores, tanto para ingresso na empresa como também para remanejamento de pessoal dentro da mesma. Isto acabará por definir a totalidade de colaboradores nos lugares adequados e desejados.

Este modo de engajamento, conforme diz Limongi-França e Arellano (2002), conduz a técnicas que fazem parte da tradição de complemento de lacunas abertas, ou ainda admissão de mão de obra.

De acordo com Limongi-França e Arellano (2002), o recrutamento de funcionários trata de instrumentos que podem ser úteis, e empregados na inclusão dos planos de trabalho da empresa. De toda maneira, Ribeiro (2005) diz que o papel da seleção é conseguir pessoal para as vagas.

As maneiras de recrutar e selecionar objetivam visualizar no mercado aqueles funcionários que melhor se adaptariam a vaga em questão.

Na ocasião do engajamento, Marras (2005) diz que uma das maneiras mais eficientes é uma planilha, dizendo que o candidato pode se ajustar com a natureza de cada função, pois avalia-se o geral, e também as habilidades acessórias de cada um, como informática, redação, conhecimento de idiomas, além de outras características.

Chiavenato (1999) menciona que os diversos modos de selecionar facilitam o rastreamento de especialidades próprias de cada um pelo comportamento, sendo que uma boa triagem tem que especificar vantagens do candidato como eficiência, rapidez, lealdade, e principalmente confiabilidade, no entanto a mesma tem que apresentar o melhor funcionário para determinada função. Assim, todas estas técnicas são importantes, pois apontam cada pessoa no seu lugar mais apropriado.

Muitos jovens são chamados para processos seletivos e muitas vezes se apresentam despreparados para os mesmos, sem saber o que falar, como se comportar, maneira de se vestir e também não buscam conhecer a empresa, coisas que são consideradas grandes erros em processos de recrutamento e seleção. Essas falhas na maioria das vezes demandam falta de experiência, pois o mercado de trabalho para os jovens é um mundo totalmente novo, mas cabe a eles desmistificar isso se preparando, estudando, para que possam sobressair nos procedimentos seletivos, assim garantindo a sua inserção no mercado.

6 Considerações finais

Este artigo tem como objetivo nomear os principais obstáculos com os quais a juventude esbarra ao tentar penetrar no mercado de trabalho, e, assim sendo, explorar os porquês destes impedimentos.

Foi provado que quando nos referimos a mercado de trabalho, a demanda cresce a olhos vistos, e como resultado disso, a juventude vê crescer bloqueios que impedem a sua chegada a ele, e como estão em fase de formação, prestes a se tornarem adultos capazes, o primeiro emprego fica cada vez mais difícil devido a todo cenário que se apresenta no contexto atual. Esta primeira ocupação profissional é essencial para o crescimento técnico, uma vez que quanto mais fácil for a sua inclusão, tanto mais alvissareiro será o seu desenvolvimento.

No Brasil, infelizmente, a qualidade de ensino caiu e assim influi na capacidade profissional dos nossos jovens, tornando esta qualificação, a barreira maior, encontrada por eles na sua faina diária para conseguir um lugar ao sol. Por conseguinte, se veem com poucas chances para algumas funções, uma vez que o mercado de trabalho é inflexível neste assunto. Há que se fazer um esforço em conjunto, sociedade e autoridades, para, em médio prazo, tornar esta transição mais fácil de ser atingida. Sabe-se que um bom candidato tem necessariamente, maiores chances de inserção neste mercado e trará retorno imediato àquele que nele investir.

As organizações ou firmas de pequeno porte são, portanto, prejudicadas, pois sendo seu capital muito menor, quase sempre não contam em suas fileiras com uma seção de RH, e suas contratações são feitas aleatoriamente, quase sempre por

indicações. Pode até dar certo em um ou outro caso, mas o risco é grande porque não é feita uma “garimpagem” entre os candidatos para levar a um risco quase zero. É sabidamente provado que somente uma boa equipe de RH e Gestão de Pessoas, é capaz de apontar o postulante correto para cada cargo ou função sem titular. Para chegar ao quase risco zero eles fazem baterias de testes e avaliações profissionais e médicas.

Existem outros aspectos preponderantes que se caracterizam como falta de aptidão. Embora parte das vezes, os candidatos se apresentam com a finalidade de tomar parte destes procedimentos comuns, não sabem como agir ou reagir em determinados momentos. Saber falar, vestir, apresentar-se é deveras relevante, e para isto devem estar sempre atentos e instruídos.

Estágios, o primeiro emprego, jovem aprendiz e afins, são um grande portal para eles terem sucesso. Todavia, várias empresas, pensando em diminuir gastos, não planejam este investimento, e dão preferência a aqueles com alguma bagagem de mercado. Nota-se que neste caso, a empresa corre algum risco, pois funcionários muito experientes costumam, por vezes, carregar vícios de conduta,

Apostando um pouco mais na juventude, com os programas certos, serão mínimas as chances de insucesso, e o número de vagas sendo ampliadas, aumentarão proporcionalmente as chances do calouro.

“Se você der às pessoas as ferramentas adequadas e se elas usarem a sua habilidade natural e sua curiosidade, elas irão desenvolver as coisas de uma forma que irá surpreendê-lo, muito além do que você poderia ter esperado.” Bill Gates.

Referências

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ARAÚJO, Tato. **Raridades no mercado**. VOCÊ S/A, São Paulo, edição 136, p. 69, outubro 2009.

BUENO, José Hamilton. **Autodesenvolvimento para a empregabilidade: sobrevivendo e prosperando numa sociedade sem empregos**. São Paulo: LTr, 1996.

CARVALHO, Celso do Prado Ferraz de. **A educação cidadã na visão empresarial: o telecurso 2000**. Campinas/SP: Autores Associados, 1999.

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Empregabilidade: A competência necessária para o sucesso no novo milênio**. 4. ed. Campinas: Editora Alínea, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos – Ed. Compactada, 7ª Ed.** – São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como Agregar Talentos à Empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A, 1999.

CLEIN, Claudelir; TOLEDO, Milka Inês K. de; OLIVEIRA, Lindomar S. de. **Qualificação e Capacitação: investir no capital humano como forma de crescimento e vantagem competitiva**. 2013.

CORREIA, Balbina Raquel de Brito; BALTAZAR, Cézar Carlos; HOLANDA, Samuell Aquino. **Evolução histórica da organização do trabalho e sua influência sobre o emprego dos jovens no Brasil**. XXVI ENEGEP, Fortaleza: 2006.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: Modelos, Processos, Tendências e Perspectivas**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

Frase Bill Gates: Gestão de Pessoas. Disponível em:
<<http://www.portaleducacao.com.br>>. Acesso em: 23 de out. 2017.

GIRÃO, Josadaque. **A Importância do RH para a estratégia da empresa**, 2010.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. **Trabalho uma categoria chave no imaginário juvenil?** In: ABRANO, Helena Wendel e Branco (orgs.). **Retratos da Juventude Brasileira: análises de uma pesquisa nacional**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abrano, 2005. p. 149-174.

KOBER, Cláudia Mattos. **A qualificação profissional do ponto de vista de trabalhadores da indústria**. 12 jan. 2008. Disponível em: 15 . Acesso em: 27 jun. 2009.

KOBER, Claudia Mattos. **Qualificação Profissional: Uma tarefa sísifo** – São Paulo: Formato, 2004.

LACERDA, Sergio. **Capacitação profissional e o novo cenário das organizações** – São Paulo: 2010.

LEVI, Giovanni e SCMITT, Jean Claude (orgs.). **“Introdução”**. In: **História dos jovens. Da antiguidade à era moderna**. Vol.I. São Paulo: Companhia das Letras, 1996. p. 7-17.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

MALSCHITZKY, Nancy. **Empregabilidade: um modelo para a instituição de ensino superior orientar e encaminhar a carreira profissional dos acadêmicos**. (Tese de Doutorado), UFSC, 2004.

MARRAS, J. P. **Gestão de pessoas em empresas inovadoras**. São Paulo: Futura, 2005.

MEIRA, A. **Gestão de pessoas e feedback: o desafio da liderança moderna**. In: ECX CARD. Recursos Humanos: Coletânea de artigos, Livro II, Belo Horizonte: ECX Card, 2012.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. 15 ed. São Paulo: Editora Gente, 1995.

PAIVA, Vanilda. **Transformação Produtiva e Equidade**. Editora Papirus. 1994

PERES, Ângelo. **História e finalidade da área de Recursos Humanos**, 2009.

POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego: as perspectivas e a situação atual do jovem no mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RIBEIRO, Lair. **Marketing e Vendas** – São Paulo: Escala, 2005.

SANCHIS, Enric. **Da escola ao desemprego**. Rio de Janeiro: Agir, 1997.

SARSUR, Amyra Moyzes. **Empregabilidade e empregabilidade?: um estudo conjunto a organizações e profissionais em Minas Gerais** (Dissertação de Mestrado), UFMG, 1999.

SOLOMAN, Charlene Marmer. **Como lidar com a nova geração de administradores - os Baby Busters**. In: RAE, Revista de Administração de Empresas, v. 34, n. 2, de Mar./Abr. São Paulo, 1994.