

FACULDADE CATÓLICA DOM ORIONE

CURSO DE PSICOLOGIA

LARA CRISTINA SANTOS SOUZA

**POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NO
CAMPO DA INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO**

ARAGUAÍNA

2021

LARA CRISTINA SANTOS SOUZA

**POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NO
CAMPO DA INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO**

Projeto do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica Dom Orione como requisito final à obtenção de grau de bacharel em Psicologia.

Orientadora: Me. Mariana Miranda Borges.

ARAGUAÍNA

2021

LARA CRISTINA SANTOS SOUZA

**POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NO
CAMPO DA INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção de Grau de Bacharel em Psicologia do curso de Psicologia da Faculdade Católica Dom Orione e aprovado em: ____ de _____ de ____.

Apresentado à Banca Examinadora composta pelos professores:

Profa. Me. Mariana Miranda Borges
Orientadora

Profa. Dra. Viviane Costa Barbosa
Examinador

Prof. Me. Edilson Barros de Macêdo
Examinador

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela minha vida, e por me possibilitar atravessar todos os empecilhos: desemprego, solidão, desapego emocional encontrado ao longo percurso do curso.

A minha mãe, que a todo momento me incentivou a estudar, passando necessidades muitas vezes alimentares para que pudesse pagar as parcelas do meu curso em tempo hábil.

Aos docentes, pelas correções e aprendizados que me possibilitaram mostrar uma melhor performance no meu mecanismo de evolução profissional.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL	13
2.1 Programas e Garantias do direito à profissionalização	15
3. METODOLOGIA	16
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	16
4.1 Araguaína	18
4.2 Tocantins	18
4.3 Brasil	19
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	22

A maior conquista que podemos alcançar em nosso trabalho, é vencer obstáculos, sem fazer dos colegas as barreiras a serem derrubadas. Dignidade é fundamental, Humilde é essencial.

Souza, Alicio

POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NO CAMPO DA INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO

POSSIBILITIES OF ACTION OF THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST IN THE FIELD OF THE INSERTING OF YOUNG PEOPLE IN THE LABOR MARKET

Lara Cristina Santos Souza¹

Mariana Miranda Borges (Or.)²

RESUMO

O artigo denominado “Possibilidades de Atuação do Psicólogo Organizacional no Campo da Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho” vem mostrar a realidade em relação aos direitos da educação e profissionalização de jovens de 14 a 24 anos na cidade de Araguaína, do Estado do Tocantins, e do Brasil. Pois, este estudo tem como objetivo analisar as possibilidades de atuação do(a) psicólogo(a) organizacional com a finalidade de inserir os jovens no mercado de trabalho. A metodologia é de ordem quanti-qualitativa exploratória documental. Na documental foram utilizados dados secundários produzidos pelo IBGE e IPEA. O levantamento de dados foi feito sobre os territórios citados anteriormente com dados comparativos relacionada à educação com ênfase no analfabetismo, escolarização, matrículas, modalidade de ensino, números de docentes e estabelecimento de ensino; o mercado de trabalho destacando pessoa e população ocupada assalariada com idade de 16 anos ou mais, produção industrial, trabalhos formais, salários médios dos trabalhadores formais. Ao concluir a pesquisa realizada evidenciou os empecilhos do jovem ser inserido no mercado de trabalho devido à baixa escolarização, inexperiência profissional, falta de apoio de um psicólogo organizacional na empresa.

Palavras chaves: Jovem; Primeiro Emprego; Psicólogo Organizacional.

ABSTRACT

The article entitled “Possibilities for Action by the Organizational Psychologist in the Field of the Insertion of Young People in the Labor Market” comes to show the reality in relation to the rights of education and professionalization of young people from 14 to 24 years old in the city of Araguaína, in the State of Tocantins, and Brazil. This study aims to analyze the possibilities of performance of the organizational psychologist with the insertion of young people in the job market. The methodology is of quantitative and qualitative exploratory documentary order. In the documentary, secondary data available by IBGE and IPEA were used. The survey of data was made on the territories mentioned above with comparative data related to education with an emphasis on illiteracy, schooling, enrollments, teaching modality, numbers of teachers and

¹ Graduanda em Psicologia pela Faculdade Católica Dom Orione.

² Professora Orientadora graduada em Psicologia pelo Centro Universitário Luterano de Palmas, especialista em Gestão de Pessoas pela Universidade Federal do Tocantins, mestrado em Psicologia Clínica e Cultura pela Universidade de Brasília.

educational establishment; the labor market highlighting persons and employed population aged 16 and over, industrial production, formal jobs, average wages of formal workers. Upon completing a survey, there was evidence of obstacles for young people to enter the job market due to low schooling, professional inexperience, lack of support from an organizational psychologist at the company.

Keywords: Young. First Job. Organizational psychologist.

1 INTRODUÇÃO

O artigo “Possibilidades de Atuação do Psicólogo Organizacional no Campo da Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho” argumenta dados relevantes a dificuldades de jovens no ingresso do primeiro emprego e a importância da atuação do(a) Psicólogo(a) Organizacional dentro de uma empresa. Entende-se que a adição do trabalho profissional é um processo marcante, uma mudança para a vida adulta com responsabilidades a ser enfrentado no cotidiano, seguir normas, lidar com cobranças, organizar-se financeiramente, restrição à liberdade e vencer obstáculos etc (SCORSOLINI- COMIN, SANTOS, 2010). Deste modo, o trabalho contemporâneo, pode ser visto como um processo benéfico e de benfeitoria na vida do adolescente, poderá futuramente ingressar no mercado de trabalho com valorização salarial, se tornar um cidadão, sempre buscando realizar os seus sonhos e ter uma melhor qualificação e uma experiência profissional (SILVA, COSTA, 2019).

De acordo com Constituição Federal (BRASIL, 1988, p. 356) no art.227, diz ser:

“dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Entende-se que a qualidade de vida não está ligada a inflexibilidade ou o abuso de poder, intimamente deve-se compreender que qualquer ser humano deve viver e trabalhar dignamente sendo respeitado, valorizado e acima de tudo, ser tratado como gente que necessita aprender a cada dia. Pode-se evidenciar os obstáculos da inserção dos jovens no mercado de trabalho, dado que, o mesmo é visto como desvantajoso, este jovem é visto como uma face incessante da presença de trabalhadores nos ambientes trabalhista, a uma desproporção de disputa para o acesso ao cargo oferecido. O adulto torna-se mais qualificado, já que possui uma bagagem de experiência profissional, e o adolescente ao adquirir uma vaga que em muitas vezes a empresa é obrigada a contratar, o mesmo desenvolve o trabalho de um adulto, mas com uma renda

inferior. Entretanto, isso é um meio de ajudar a família, pois, na maioria das vezes por pertencer a uma família de baixa renda, cumpre assim o horário estabelecido pela empresa e isso o cansa, o desmotiva-o a dar continuidade a seus estudos, desta forma tem pouco tempo para realizar as atividades escolares, e isto acaba que influenciando em tirar notas baixas e conseqüentemente reprovação, a partir disto surge o crescimento de desqualificação ocupacional dos jovens. Assim sendo, conduziram intervenções pelo governo a favor de introduzir o imberbe estagiário nas entidades, notando a existência de impasse em entranhar neste universo (SOARES DE CARVALHO 2004 apud POCHMANN, 2007).

De acordo com a Lei Nº 8.069, de 13 de julho de 1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) (BRASIL, 2017), valeu-se como fundamental dispositivo de proteção integral à infância e adolescência no Brasil. Faz-se necessário observar que há uma existência de conflito entre a lei e a realidade dos fatos, porque somente a norma jurídica não resolve os problemas sociais e educacionais existentes em nosso país. Deste modo a uma grande desigualdade entre o povo brasileiro, muitas famílias pobres por não terem uma qualidade de vida estável permitem que seus filhos trabalhem para aumentar a renda familiar (SILVA, 2010).

Frente a todo este contexto, Braga e Rodarte (2006 apud Lima & Warszawiak, 2020) afirmam que os jovens já tendo uma idade legal de trabalhar, transfigura-se um dos frutos mais volúveis na concorrência, colocação de um emprego, visto que o alto excesso de operários já existente em ocupações constantes. Com a crescente dificuldade de inserção ocupacional deste grupo etário, podendo assim como os adultos, ser vista na perspectiva da desorganização do mercado de trabalho brasileiro, isto é, do agravamento da situação de desemprego, o crescimento do número de trabalhadores sem vínculo empregatício institucionalizado e dos elevados níveis de informalidade.

O interesse pelo tema surgiu a partir da minha vivência profissional no mercado de trabalho como jovem aprendiz, baseada nas dificuldades encontradas em concorrer a uma vaga de emprego, permanecer no mesmo e pelas orientações que tive em desenvolver as atividades que me era concedida através do psicólogo organizacional na empresa empregada.

Existe uma enorme relevância em entender os pormenores relacionados à inserção dos jovens no ambiente de trabalho. De acordo com Barbosa e Deluiz (2008) apontam que para ser inserido no mercado de trabalho, devem-se cumprir algumas exigências, experiência e qualificação profissional, essas que muitas vezes se contradizem, pois já que nenhuma organização oferece a primeira oportunidade, e conseqüentemente não haverá tempo de experiência. Ressalta-se quanto às atividades escolares, seria viável que fossem voltadas para a

profissionalização desses jovens, por exemplo: com atividades práticas, assim facilitaria a sua vida no mercado de trabalho, pois teria um currículo profissionalizante.

Correia, Baltazar e Holanda (2019 *apud* Santos 2020) salientam que a adição dos adolescentes em atividades remuneradas, dá-se por terem a necessidade de ajudar nas despesas essenciais da família e isso está mais destinada às de baixa renda. A taxa de jovens que participam da População Economicamente Ativa (PEA), sejam eles atarefados e desocupados, é abaixo ao que é apontado aos com maior capacidade adquirida. A alta intensidades de ociosos entre o meio está ligado aos jovens mais carentes e isso reflete o progressivo impedimento ao acesso às ofertas de atividades remuneradas, isto espelha-se o acréscimo da desocupação em meio ao trabalho.

Portanto é necessário obter novos instrumentos para a inserção e permanência do jovem no ambiente de trabalho, a qual direto ou indiretamente está ligado ao papel do Psicólogo organizacional, pois ele é ativo, argumentador em tudo que envolve o meio social, qual exerce sua função com excelência (CAMPOS, DUARTE, CEZAR, PEREIRA, 2011). Por essa razão procura estar atento a subsidiar todos aqueles que fazem parte de sua delegação, atentando-se por pormenores para manter o funcionário satisfeito na realização de suas atividades que lhes é designado, buscando satisfazer o interesse proposto, além de que esses sejam privilegiados pela espécie do trabalho desenvolvido. Assim o trabalho do psicólogo organizacional é extenso, fortalecendo ações às necessidades do trabalho e das organizações neste mundo globalizado, onde o capital humano e a qualidade de vida são os pontos chaves para o sucesso organizacional da empresa.

Segundo Zanelli (2002), a psicologia organizacional é um campo que incorpora a ocupação dos serviços de uma empresa no desenvolvimento de seus afazeres oficiais, utiliza objetivos com finalidades de buscar melhorias, adequando os profissionais as suas áreas de trabalho, capacitando-os com proficiência em ensinamentos em prol do crescimento da instituição, zela pelo crescimento pessoal profissional dos indivíduos, adequa as pessoas ao ambiente de trabalho, propõem adaptações com os integrantes, repassa segurança aos integrantes para realizarem seus trabalhos. Nisto vê-se o progresso individual, tanto com o grupo quanto à adequação nas organizações empresariais.

O psicólogo organizacional tem como papel atual, de facilitador e conscientizador, visando sempre à saúde e a subjetividade das pessoas, tanto em dinâmicas de empresas como a sua repercussão na sociedade. Tais atividades a qual se insere no contexto de homem e trabalho, onde tem como bases técnicas e instrumentos da área da psicologia, que assim pode favorecer no desenvolvimento da empresa, do trabalho e da sociedade (CAMPOS et al, 2011). Contudo,

o trabalho do psicólogo organizacional, exige estar em conciliação com os valores renovados e com as contribuições da psicologia, desta forma acaba se diferenciando de apenas modos de inserção.

Neste sentido, o presente artigo discorre como o psicólogo organizacional poderá auxiliar na inserção do jovem no ambiente de trabalho, identifica as dificuldades que os adolescentes e jovens têm na inserção no mercado de trabalho, aponta as possibilidades de atuação do psicólogo (a) organizacional no mercado do trabalho na garantia do direito à profissionalização, evidenciar pesquisas significativas de dados comparativos no que tange a educação, o trabalho em nosso território nacional, na cidade de Araguaína, no Estado Tocantins e a nível de Brasil com informações dos jovens de 14 a 20 anos de idades, a partir das fontes do IBGE e IPEA.

2 PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

O Psicólogo Organizacional, ser um colaborador no RH- recursos humanos da empresa, um elemento chave. Segundo Campos, o trabalho é um constituinte revolucionário, não exclusivamente da massa, mas da existência da alma, sociedade humana, tradições, grupos sociais e consumo (CAMPOS et al, 2011).

Pode-se dizer, que houve um fortalecimento enormemente no campo da atuação desse profissional com algumas atividades, segundo a Lei 4.119, art.13 §1º como a realização de diagnóstico psicológico, orientação e mensuração psicológica, adota método de escolha, conduz, encontra solução e faz o alinhamento das pessoas. Por tanto, o que pode se orientar dentro destas atividades é que o psicólogo pode exercer dentro das organizações a seleção de pessoal ou o uso de instrumentos psicológicos para assim poder avaliar melhor o ajuste do indivíduo ao cargo. Entretanto, se esta ideia já estava um pouco defasada à época da regulamentação da profissão, percebe-se que hoje a mesma pode mostrar-se em completa limitação. Deste modo a circunscrição tradicional desta área, firmar mais ainda que a imagem deste profissional está restrita no nível do indivíduo, e que não contém a gama de atividades, que este profissional da área de psicologia poderia desenvolver dentro das organizações. Entretanto, não há uma intenção de passar uma ideia de que a prática é rigidamente conformada pela lei (ZANELLI, 2002).

Todavia, o psicólogo organizacional, em nenhum momento deve-se considerar um mero aplicador de técnicas, que foram ensinadas e aprendidas em sua graduação, visto como um ser isolado dotado de potencialidades, pois compreende-se que o mesmo é um ser social, onde vive

em constante interação com o meio onde está inserido e constrói relações a qual se estabelece nas atividades que executa (AZEVEDO, BOLOME, 2001).

Como já supracitado, o psicólogo organizacional desenvolve um papel de facilitador diante dos processos de qualidade que estão ligados à motivação do trabalhador. De acordo com Ivancevich (2008) o encorajamento no exercício direciona a conduta de um indivíduo em adotar procedimentos no melhor fazer no desenvolvimento de sua função na empresa. Conforme ele, o acolhimento motivacional compreende o bem estar na evolução do ofício.

Bastos (2009), o psicólogo tem o dever e o compromisso ético com a saúde das organizações de desenvolver atividades para lidar com o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, e transformando este sofrimento em algo criativo.

Deste modo, pode-se perceber que os psicólogos nas organizações são de grande valia, pois podem auxiliar as pessoas a se adaptarem à mudança, e assim proporcionando comportamentos que sejam adequados, e desta forma pode prepará-los para enfrentar a imprevisibilidade que surgem no dia a dia. Então, nesse espírito, o mesmo pode atuar como um elemento ajustador diante das multidisciplinaridades que existem dentro das empresas e assim pode complementar o trabalho em equipe, fazendo com que possam alcançar os resultados esperados pela a empresa.

Conforme o Conselho Federal de Psicologia, resolução CFP nº 013/2007, a Psicologia Organizacional e do Trabalho é uma das especialidades da profissão no Brasil (CFP, 2007), esta especialidade tem como objetivo focar no comportamento do ser humano em suas relações de trabalho. Por volta do século XX, esta área foi marcada por três fases, onde as suas práticas e interesses da psicologia em organizações foram modificadas de acordo com o desenvolvimento industrial e econômico (ZANELLI, 2002). Portanto, para o conselho, o psicólogo do trabalho em sentido amplo atua: em particular ou em coletivo, em qual lugar se atribui sua função, seja ela nas instituições pautadas de normas ou não, busca entendimento, mediação, progresso entre a comunicação e a relação nas proporções com base na arte de governar de maneira extrovertida, englobada a interatividade dos indivíduos aos meios sociais que compõem a sociedade (BRASIL, 1992 apud CASTRO, SALES 2017).

Desse modo, o ofício do psicólogo organizacional é extenso, vai além da investigação do indivíduo, executa um papel muito mais político e estratégico, busca objetivos curto, médio e em longo prazo, aponta e sugere resultados para os impasses, essa técnica tem a intuito de aperfeiçoar a eficiência na convivência entre as pessoas. Hersey e Blanchard (1986) costumam destacar três áreas de habilidades necessárias ao processo de administração: desenvolver melhor a habilidade técnica, a qual seria a capacidade de aplicar conhecimentos, técnicas, métodos e

equipamentos necessários a execução das tarefas, a segunda: habilidade humana, ou seja, a capacidade e o discernimento para trabalhar por meio de pessoas, e terceiro e não menos importante, a habilidade conceitual: habilidade de perceber a dificuldade da instituição de modo singular integral a qualquer âmbito próprio que se insere nesse grupo.

Em vista disto, o psicólogo organizacional desempenha funções na área da psicologia posta no ofício, como: contratação, escolha, indicação, instrução e capacitação ocupacional. Contudo, nesta especialidade da psicologia, ele não se confina apenas em gerenciar indivíduos, porém atenta-se em oferecer zelo ao bem-estar dos colaboradores da instituição.

Visto isso, as organizações são sistemas que abarcam variados níveis, sejam eles de procedimentos e tecnologias, mas vale ressaltar que são sistemas sociais, acima de tudo. Deste modo ao compreendê-los exige-se analisar as complexas interações que podem ocorrer nos múltiplos níveis interligados aos seus subsistemas e os sistemas de seu entorno (ZANELLI, 2008).

2.1 Programas de garantias do direito à profissionalização

Conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente, frente ao Artigo 4º, caput, é dever da família, comunidade, sociedade em geral e do poder público, assegurar, com total preferência, em meio a outros direitos, a profissionalização. Tal temática pode acabar levando a discussão, pois, ao mesmo tempo em que estes adolescentes podem sofrer abusos dentro do ambiente de trabalho, faz-se necessário que os jovens entre os quatorze e dezoito anos, visto na presente circunstância, devem começar desde cedo a experimentar, a se preparar e assimilar, de maneira gradual e não prejudicial, à vida cotidiana no trabalho de maneira geral. Entretanto, este assunto é abordado de forma específica para poder salvaguardar o direito do adolescente no Estatuto da Criança e do Adolescente (lei 8.069 de 1.990), e de acordo com o em capítulo V, do “Direito à profissionalização e à Proteção no Trabalho” e, na “Consolidação das Leis Trabalhistas” (Decreto-Lei nº 5.452 de 1.943), em seu capítulo IV, “Da Proteção do Trabalho do Menor” (LORENZETTI, 2021)

Em meio a estas imposições, o jovem é selecionado para ocupar a vaga oferecida, e muitos ainda desconhecem as leis que os asseguram, com isso sujeita-se a ênfases a fatores de inadequações regida pela empresa, fazeres atividades de um adulto com renda inferior, em vez de ser um estagiário, o mesmo torna-se a mola funcional de um departamento, o qual este tem que gerir e solucionar problemas que surge no desenvolvimento de sua atividade, assim sendo

responsável pela eficiência daquela função que está desempenhado como aprendiz. Assumir estas responsabilidades é uma resposta ao contexto pessoal ou familiar (BRASIL, 1990).

Frente a este alto nível de exigências e a dificuldade de inserir o jovem no mercado de trabalho, o Estado criou o “Programa Menor Aprendiz”. Para participar deste projeto faz-se necessário estar matriculado em uma instituição educacional ou tenha concluído o ensino médio e fazendo parte desta, o jovem deve participar continuamente do curso técnico profissionalizante que oferecido pelo o governo juntamente com a empresa, o mesmo deve seguir o cronograma, calendário estabelecido pela direção do curso, sem faltar por motivos banais e quando este faltar justificar-se com documentação comprobatória. O Programa do Menor Aprendiz é apoiado pela lei 10.097/2000, conhecida como a lei da Aprendizagem, onde a mesma determina que as empresas sejam elas de médio ou grande porte contratem aprendizes para fazerem parte dos colaboradores, a qual o adolescente se profissionaliza trabalhando, mas estará incluso a um processo educacional (BRASIL, 2000).

3 METODOLOGIA

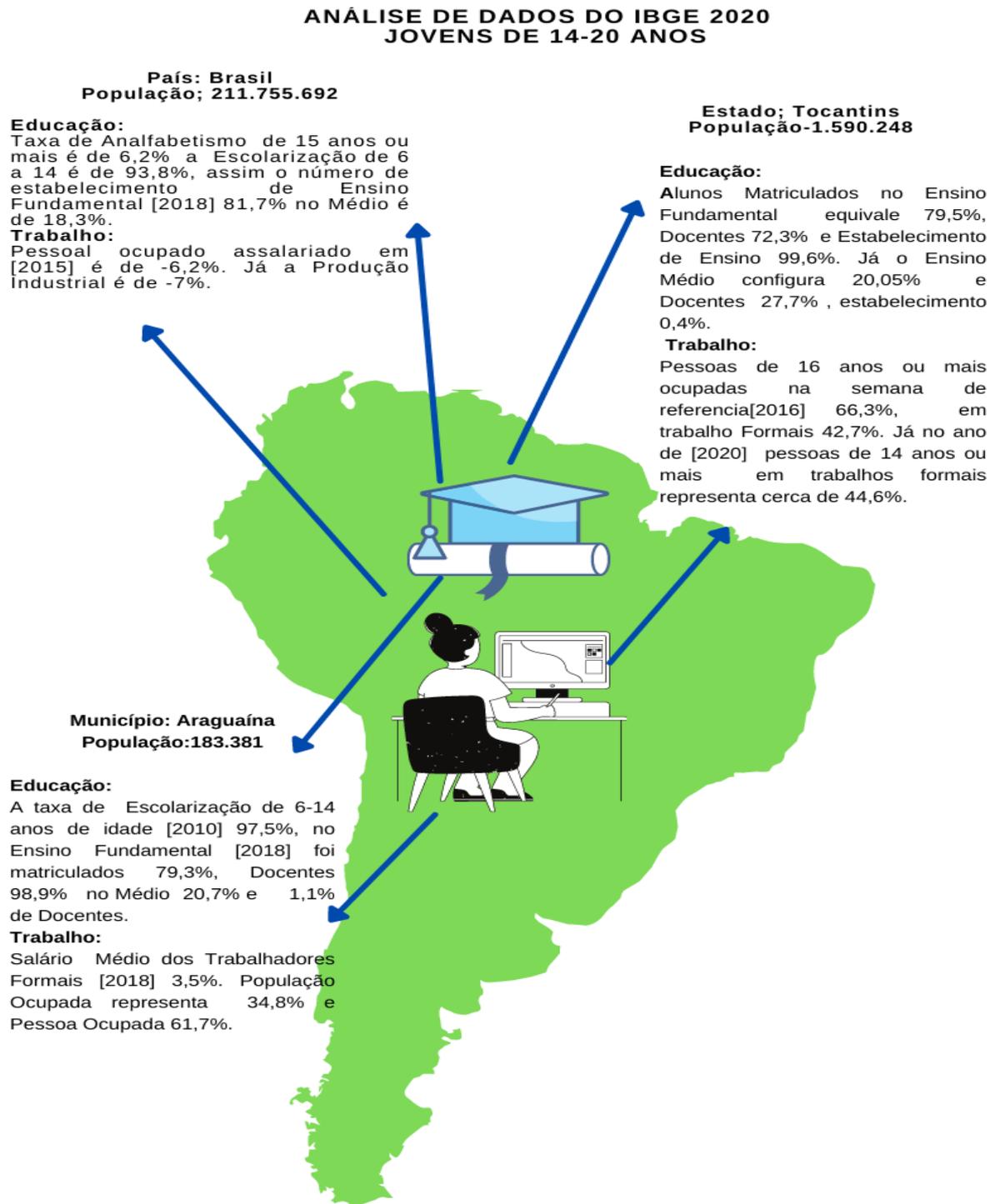
Trata-se de um estudo quanti-qualitativo de objetivo exploratório e de característica documental. O levantamento de informações foi realizado por meio dos dados secundários encontrados nos relatórios do IPEA, Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise nº 70, dados atualizados do Censo 2020 do IBGE, gráfico: proporção trimestral de ocupados e de desempregados na população jovem (2013-2018). A partir destes documentos procurou-se informações referente a cidade de Araguaína, o Estado do Tocantins e do Brasil sobre o campo da educação e trabalho. Sobre a educação foi dado ênfase ao analfabetismo, escolarização, matrículas, modalidade de ensino, números de docentes e estabelecimento de ensino. Em relação ao trabalho, buscou dados sobre o mercado organizacional destacando pessoas e população ocupada assalariada com idade de 16 anos ou mais, produção industrial, trabalhos formais, salários médios dos trabalhadores formais.

Após a identificação destes elementos, no primeiro momento buscou transformar os números absolutos em porcentagens com o intuito de qualificar a compreensão das partes no todo. Depois disto, foi elaborada análise dos dados através da correlação entre os estudos da psicologia organizacional, juventude e os dados regionais.

4 RESULTADO E DISCUSSÕES

Foi realizado um levantamento dos dados no site do IBGE (2020) e IPEA, os quais nos auxiliam a compreender a realidade da inserção do jovem no contexto do trabalho no Brasil, Tocantins e Araguaína. A partir destas informações será validado os dados coletados que têm em comum com a finalidade do trabalho. Abaixo encontra-se este contexto traduzido em um infográfico.

Figura 1



Fonte: adaptada por Santos & Borges, 2021.

4.1 Araguaína

Entendemos que o Estado Tocantins é composto de 139 municípios e ao relacionarmos a quantidade de cidades com a pesquisa feita pelo IBGE (2020), percebe-se que nossos jovens em análise com os dados de Araguaína, o qual o número de matrículas no Ensino Fundamental é de 76,3% e Ensino Médio de 20,7% e isto está relacionado ao número de docentes compreendido nestas modalidades de ensino com um total de 98,9% no Ensino Fundamental e 1,1% no Ensino Médio, em comparação a estes percentuais, os mesmo aponta desequilíbrio proporcional no mercado de trabalho. A população ocupada é de 34,8%, ou seja, pessoas em idade de trabalhar estão em um percentual menor em relação às pessoas ocupadas que corresponde a 61,7%, melhor dizendo, com seu trabalho ou com outros serviços, jovens de 14 a 20 anos.

4.2 Tocantins

Analisando o infográfico acima, observa-se que o estudante matriculado no ensino fundamental é de 79,5% e o ensino médio é de 20,5% constata-se significado o percentual de 59% de diferença, um dado considerado relevante no mercado do trabalho, pois os jovens encontram-se despreparado a nível médio, este exigido no mínimo para o ingresso no mercado do trabalho, que em sua maioria ainda se encontra no ensino fundamental. Gerando desta forma, a causa da incapacidade no desenvolvimento das atividades a onde encontra-se empregados que basicamente é exigido um currículo de escolaridade e experiências profissionais.

Em continuidade a análise do infográfico, onde o mesmo possibilita validar o número de docentes do ensino fundamental de 72,3% e médio 27,7% tendo uma inferioridade de 44,6% e essa diferença pode ser constatada através dos números de matrículas das modalidades supracitadas, então entende-se que a quantidade de matrículas foram reduzidas, e consequentemente cai o número de docentes, e isto é preocupante, pois se não tem estudantes, e logo cresce o índice de desemprego, subemprego e informal por falta de qualificação educacional. O mesmo ainda nos permite visualizar a queda no número de matrículas e logo a redução dos docentes, e com presteza, já se espera o encolhimento no número de estabelecimentos de ensino fundamental de 99,6% e Médio de 0,4% isto se justifica o fato da diferença de matrículas como é mostrado no infográfico.

A menor quantidade de docentes, além da quantidade de unidade, os professores podem ficar responsáveis por áreas correlatas e ter menor especialidade no conhecimento. Isto interfere

na qualificação dos jovens, pois chegam no cursinho referente a área que o jovem exerce alguma atividade, com baixo nível de conhecimento necessário. O infográfico ainda retrata a realidade de nossa população juvenil no mercado de trabalho e como os mesmos estão praticamente equiparados aos anos entre 2016-2020, não teve muitos avanços, ou seja, enquanto que pessoas de 16 anos estavam inseridas em trabalho formais, hoje esta idade diminuiu para 14 anos e mesmo assim o diferencial é praticamente insignificante.

4.3 Brasil

Vive-se em uma sociedade diversificada de padrões de vida com ofertas mínimas de ingresso no mercado de trabalho, que são intensificadas pelo baixo investimento na educação. O infográfico demonstra a taxa de analfabetismo de 6,2% na idade de 15 anos ou mais e a escolaridade de 93,8% na idade de 6 a 14 anos, ou seja, basicamente o analfabetismo é referente aos jovens que deveriam estar em conclusão do ensino médio. Portanto, a queda de escolaridade reduz-se nos estabelecimentos de ensino, dados remetem que no ensino fundamental é de 81,7% e médio é de 18,3%, ou seja, equipara-se ao número de estudantes matriculados com pode ser observado no infográfico. Revela também pessoas ocupadas assalariadas entre 2013-2015 menos -7 negativo afetando ainda a produção industrial no mesmo ano -8 negativo. Estes dados revelam a realidade de nosso país com tantas desigualdades sociais.

Ao compararmos a educação vimos que a escolarização em 2010, 97,5% em 2018, 81,7% e em 2020, 79,5%, ou seja, uma queda de 18% nos últimos 10 anos. No mercado de trabalho constatamos que pessoas ocupadas na faixa etária de 14 a 20 anos em 2015, eram - 6,2%, 2016, 66,3% e em 2018, 61,7%, pode-se dizer que foi um fator histórico de crescimento 60,1% entre os anos 2015-2016, com uma pequena queda em 2018 de 4,6%.

Contudo, podemos compreender a dificuldade dos jovens na inserção no mercado de trabalho o qual deve ser preciso. Segundo Guimarães e Almeida (2021), a dificuldade do jovem em ser inserido se dá pelo pouco tempo de estudo, o que poderá interferir negativamente na qualidade de aprendizagem laboral devido a baixa complexidade do pensamento. Destaca se aqui, que nesta fase do desenvolvimento, a educação é um coeficiente importante, pode ser visto como uma via direta para a conscientização e para a obtenção de um olhar crítico sobre a realidade social em que o mesmo está inserido, e pode ser considerada como uma das formas que pode mediar às relações que surgem entre o sujeito e o contexto (FLACH, 2011).

Em decorrência dos anos, surgiram políticas que estimularam a entrada do jovem no mercado de trabalho, objetivando incentivar a renda, oferecendo empregos que estão voltados

para o fortalecimento da empregabilidade no país. Foi criado pela a Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho - MT em 1995, tendo como objetivo desenvolver ações que estão relacionadas à educação profissional, também tendo como finalidade a contribuição para a redução no desemprego e subemprego. Tal plano foi inserido por meio dos recursos do FAT- Fundo de Amparo ao Trabalhador (JORGE, 2021).

Deste modo conquistou uma visibilidade maior para os jovens, os quais eram reparados como os mais vulneráveis. Mas por conta de algumas situações como: a carga horária dos cursos ofertados, qualificação com cursos práticos e a desarticulação que tem com outras políticas, o plano ficou comprometido (GUIMARÃES & ALMEIDA, 2021). Então foi criado o Programa Nacional de Primeiro Emprego-PNPE criado no de 2003, é voltado especificamente para os jovens de 16 a 24 anos, originário das famílias que não tem nenhum vínculo empregatícios e estão cursando o ensino médio/fundamental ou fazendo outros cursos (GUIMARÃES & ALMEIDA, 2021).

A Lei nº 10.748/2003 criou o PNPE, que foi alterada pela lei 10.940/2004, regulamentada pelo Decreto nº 5.199 de 2004. A mesma tem como objetivo propor as ações de promoção a inserção dos jovens no mercado de trabalho, também a sua escolarização, no fortalecimento em participar na sociedade durante o processo da formulação de políticas e ações de geração de trabalho (BRASIL, 2003).

Foram surgindo com o passar dos tempos programas que ajudassem o jovem a se inserir no mercado de trabalho. A Renapsi, rede pró-aprendiz, uma Rede Nacional de Aprendizagem, voltada para a inserção no mercado de trabalho e qualificação profissional dos jovens e adolescentes, em especial, os que estão em situação de vulnerabilidade social. Tem por objetivo de reinserir o este jovem/adolescente na sociedade por meio de acompanhamento psicossocial, escolar, formação cidadã, humana, profissional e com apoio financeiro, também de contribuir na diminuição da criminalidade/violência, na ascensão e na garantia dos direitos dos jovens/adolescentes, de acordo com Estatuto da Criança e do Adolescente e a Lei nº 12.594/12, Sistema Nacional de Atendimentos Socioeducativo – SINASE, o qual o mesmo visa a execução das medidas socioeducativas e de modo que aprecia os princípios da Justiça Restaurativa. (RENAPSI, 1992)

Ao se deparar com as dificuldades que o mesmo enfrenta dentro e fora do trabalho, cabe aqui ressaltar o papel do psicólogo organizacional, que por sua vez faz uma grande diferença no setor empresarial, com seu trabalho de orientar, conduzir e até mesmo trilhar caminhos para o inexplorado. De acordo com a Resolução Nº 010/05 do Conselho Federal de Psicologia (2005), que tem como princípio fundamental: o psicólogo baseará se no seu trabalho, tanto no

respeito, quanto na ascensão da liberdade, dignidade, igualdade e a integridade do ser humano, apoiando se, nos valores que são embasados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (CFP, 2005). Vale salientar aqui, que o psicólogo tem como dever, zelar pelos instrumentos privados de avaliação, isto é, ao divulgar os resultados dos testes psicológicos, na obtenção do material, ou até mesmo, na guarda dos instrumentos (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2005).

Neste sentido, torna-se imprescindível que o(a) psicólogo(a) possa compreender os condicionantes sociais e como os mesmos interferem na inserção e manutenção da vaga de trabalho. Desta maneira, acredita-se que neste contexto seja importante articulação das instituições de qualificação profissional e os espaços laborais que aceitam receber estes jovens a fim de construir um projeto em comum da garantia do direito à profissionalização. Além disso, a psicóloga poderia acompanhar e monitorar o cumprimento deste plano.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir este artigo fica evidente os empecilhos que dificultam a inserção do jovem no mercado de trabalho: a baixa escolarização, a baixa remuneração e inexperience profissional, no que tange à escolarização nota-se que o mesmo encerra seus estudos em sua maioria por motivos emergenciais que a vida lhe impõe como muitas vezes tendo que assumir alguma responsabilidade financeiramente para contribuir basicamente com o meio de sobrevivência dentro da família e isso leva o mesmo optar por somente trabalhar e deixa os aprendizado educacional. Com as inovações de programas educativos gratuitos, como o programa jovem aprendiz, veio a fortalecer o campo educacional, pois ao oportunizar o jovem a ter seu primeiro emprego com os condicionantes de estarem cursando ou que já tenha concluído o ensino fundamental ou médio, frequentar assiduamente os cursos técnicos convencionais a empresa relacionada incentiva o comprometimento educacional.

Mas ao desenvolver este artigo, houve muitas limitações sobre a compreensão fundamentada teoricamente com dados relevantes a atualidade da função no desenvolvimento da atuação profissional do(a) psicólogo(a) organizacional em auxiliar o jovem no mercado de trabalho. Pois há pouco conteúdo produzido sobre esta temática, e isso fez com que este trabalho tivesse considerações vivenciadas por mim e por conhecer realidades de outras pessoas mediante tais circunstâncias. Houve limitações metodológicas, onde isso se deu pelo fato da pesquisa ser documental e a falta de divulgação de dados atualizados fez com que tivesse a

ausência de dados mais atualizados e conseqüentemente não foi possível apresentar informações recentes. Por estes motivos, indica-se a necessidade de novas pesquisas no campo.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Beatriz Marcondes de; BOLOME, Sílvio Paulo. Psicólogo organizacional: aplicador de técnicas e procedimentos ou agente de mudanças e de intervenção nos processos decisórios organizacionais?. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 1, n. 1, p. 181-186, jun. 2001. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000100008&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 24 maio 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei 4.119/1962**. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14119>. Acesso em: 15 nov. 2020.

BRASIL. **Lei no 8.069**, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm#art266>. Acesso em: 16 dez. 2020.

BRASIL. **Lei 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem)**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm>. Acesso em: 18 out. 2020.

BRASIL. **Lei 12.594 - Sistema Nacional de Atendimentos Socioeducativo**. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112594.htm>. Acesso em: 19 out. 2020.

BRASIL. **Lei n. 10.748, de 22 de outubro de 2003**. Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, acrescenta dispositivo à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 2003. Revogada.

BRASIL. **Lei da Aprendizagem, Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Brasília/DF: Autor.

BARBOSA, Carlos Soares; DELUIZ, Neise. Qualificação Profissional de Jovens e Adultos Trabalhadores: O Programa Nacional de Estímulos ao Primeiro Emprego em Discussão. **Revista da Educação Profissional Senac**. v. 34, n. 1, 2008. Disponível em: <<http://www.bts.senac.br/index.php/bts/article/view/281/263>>. Acesso em: 17 out. 2020.

BASTOS, Edu Álvaro Manso. O que fazemos quando fazemos psicologia do trabalho? **Rev. Metodista**, São Paulo. Ano 13. N. 13. Dezembro, 2009. Disponível em:

<<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/PINFOR/artcle/viewFile/2083/2061>>. Acesso em: 07 dez. 2020.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. Psicologia organizacional e do trabalho – retrato da produção científica na última década. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 31, n. 4, p. 702-717, jun. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932011000400004&script=sci_arttext>. Acesso em: 07 set. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução nº 013, de 14 de setembro de 2007**. Institui a Consolidação das Resoluções relativas ao Título Profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro. Disponível em: <<http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/resolucao>>. Acesso em: 07 dez. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP n.º 010/05**. Dispõe sobre os Princípios Fundamentais de Psicologia. Disponível em: <http://site.cfp.org.br/wpcontent/uploads/2012/07/codigo_etical.pdf>. Acesso em: 10 Maio 2021.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP nº 010/2005**, de 27 de agosto de 2005. Aprova o Código de Ética Profissional dos Psicólogos. Brasília, DF, 2005. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2005/07/resolucao2005_10.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2021.

FLACH, S F. Direito à educação e obrigatoriedade escolar no Brasil: Entre a previsão legal e a realidade. **HISTEDBR On-Line**, 43, 285-303. 2011. Disponível em: <<http://www.histedbr.fae.unicamp.br/revista/edicoes/43/art2043pdf>>. Acesso em: 15 out. 2020.

GUIMARÃES, Alexandre Queiroz; ALMEIDA, Mariana Eugenio. **Os Jovens e o Mercado de Trabalho: evolução e desafios da Política de Emprego no Brasil**. Belo Horizonte, 2012. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/19499198-Os-jovens-e-o-mercado-de-trabalho-evolucao-e-desafios-da-politica-de-emprego-no-brasil.html>>. Acesso em: 03 abr. 2021.

HERSEY, Paul; BLANCHARD, Kennet. **Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional**. São Paulo: EPU, 1986.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Brasil em desenvolvimento: Estado, planejamento e políticas públicas**. Brasília: Ipea, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Brasileiro de 2020**. Brasil, Tocantins, Araguaína-TO: IBGE, 2020.

JORGE, Tiago Antônio da Silva. **Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR**. Disponível em: <<http://www.gestrado.net.br/pdf/316.pdf>>. Acesso em: 03 abr. 2020.

LIMA, Betânia Cristina Geber dos Santos de. WARSZAWIAK, Ana Cristina Zadra Valadares. O menor e sua inserção no Mercado de Trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 05, ed. 02, v. 01, p. 93-107. fev. 2020. Disponível em:

<<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 10 jan. 2021.

LORENZETTI, Lucas Naime. Do direito à profissionalização e a proteção no trabalho dos adolescentes. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4669, 13 abr. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/48169>>. Acesso em: 12 maio 2021.

RENAPSI. **Integrante Rede Menor Aprendiz**, 1992. Disponível em: <<https://renapsi.org.br/>>. Acesso em: 01 abr. 2020.

SCORSOLINI-COMIN, Fabio; SANTOS, Manoel Antonio dos. Psicologia Positiva e os Instrumentos de Avaliação no Contexto Brasileiro. **Rev. Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 23, n. 3, 2010, p.440-448.

SILVA, Andreza Bispo da; COSTA, Antonia Valdelucia. Políticas e Programas Públicos que Oportunizam a Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**. v.13, n. 43, 2019, p. 967-981. Disponível em:<<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/mercado-de-trabalho>> . Acesso em: 05 Dez. 2020.

SOARES DE CARVALHO, Joari Aparecido. **Alguns aspectos da inserção de jovens no mercado de trabalho no Brasil**: concepções, dados estatísticos, legislações, mecanismos de inserção e políticas públicas. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004. Disponível em: <<http://www.usp.br/nce/wcp/arq/textos/146.pdf>>. Acesso em: 05 dez. 2020.

SILVA, C. C. **A exploração do trabalho infantil e do menor de 16 anos e a legislação do Brasil**. Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul - UEMS. Monografia de Graduação (título de Bacharel em Direito). Parnaíba: Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, 2010.

SANTO, Adriana Rocha Furtunato do Espírito; RAGGI, Désirée Gonçalves. As dificuldades para inserção no Mercado de Trabalho – Análise das trajetórias de alunos da EJA em uma escola de periferia. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 05, ed. 04, v. 06, São Paulo, p. 151-181. abr. 2020. ISSN: 2448-0959, Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/trajetorias-de-alunos>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Artmed, 2002. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=6WkRkP3hWqAC&printsec=frontcover&dq=zanelli+2002&hl=PT-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiGspCz_dvJAhUJS5AKHZOXCioQ6AEIHTAA#v=onepage&q=zanelli%202002=falso>. Acesso em 07 dez. 2020.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

ZANELLI, J. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002