

OS JOVENS E O MERCADO DE TRABALHO: dificuldades à inserção

Aniele da Cunha Glegório¹

Eliane Gomes de Sales²

Ana Cláudia Nery Salomão³

Resumo

O presente artigo tem como objetivo entender quais são as principais dificuldades que os jovens encontram para se inserirem no mercado de trabalho. Com o mercado cada vez mais competitivo, acirrado e exigente, os pertencentes da Geração Z se deparam com dificuldades para conseguir um emprego, por isso, para entender quais são esses desafios. Com o intuito de conhecer essas dificuldades o trabalho utilizou-se da metodologia qualitativa, com estudo descritivo e com técnicas de pesquisa bibliográfica, somada à pesquisa de campo, sendo aplicado um questionário estruturado, composto por oito perguntas de múltipla escolha e uma questão aberta. Para responder à pesquisa, foram selecionados 20 jovens aprendizes, com idade entre 16 e 24 anos, todos pertencentes a Geração Z, atualmente contratados por uma empresa atuante no setor de serviços, instalada na cidade de Franca/SP. Após a coleta e tabulação dos dados, notou-se que as principais dificuldades que os jovens têm para se inserir no mercado de trabalho, apontadas pelos participantes, são: a falta de experiência; e a falta de qualificação profissional. Como fomentado no estudo de caso, alguns fatores podem contribuir para resolver ou minimizar esse problema, tais como o oferecimento de cursos de desenvolvimento profissional, maior interesse dos jovens em melhorar suas habilidades e mais oportunidades de emprego sem exigir experiência.

Palavras-chave: Dificuldades. Emprego. Geração Z. Recrutamento e seleção.

Abstract

This present article aims at understanding what the main difficulties that young people face in order to be part of the labor market are. As the market is increasingly competitive, fierce and demanding, those belonging to Generation Z face difficulties to get a job. So, to understand what these challenges are, as well as its difficulties, the study used the qualitative methodology, with descriptive study and bibliographic research techniques to the field research with a structured questionnaire, composed by eight multiple choice questions and an open question. To answer the survey, 20 teen workers between 16 and 24 years old, all part of the Generation Z, currently hired by a company in the city of Franca/SP, were selected. After data collection and tabulation, it was noticed that the main difficulties that young people have to enter the

¹ Graduanda em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: aniele.glegorio@fatec.sp.gov.br.

² Graduanda em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: eliane.sales@fatec.sp.gov.br.

³ Professora na Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: ana.salomao@fatec.sp.gov.br

labor market, pointed out by the participants are: lack of experience and lack of professional qualification. As fostered in the research, some factors can contribute by solving or minimizing this problem in some ways, such as offering professional development courses, motivating and improving the skills of young people and offering more job opportunities without requiring experience.

Keywords: *Difficulties. Employment. Generation Z. Recruitment and selection.*

1 Introdução

As constantes mudanças que o mercado de trabalho vem sofrendo se deve à evolução e ao aprimoramento da tecnologia, que tornaram os processos das empresas mais rápidos e automatizados. Entretanto, isso exigiu que as organizações fossem mais flexíveis e inovadoras, visando sobreviverem e estarem à frente de seus concorrentes. Empresas que não se adaptam às mudanças, acabam ficando defasadas.

Antes, os profissionais eram contratados pelas suas *hard skills*, que são habilidades técnicas aprendidas por meio de cursos, *workshops*, treinamentos, experiência profissional etc., e que, de alguma forma, consegue ser mensurável e comprovada. Como exemplo, podemos citar certificações como diploma e registros de trabalho.

Hoje, além dessas habilidades, as *soft skills* ganharam espaço notório por serem habilidades que melhoram o ambiente de trabalho, tornando-o mais saudável e produtivo. As *soft skills* são habilidades comportamentais, difíceis de serem identificadas, visto que são aptidões e atributos subjetivos da personalidade de uma pessoa. Também, são consideradas como habilidades interpessoais e intrapessoais por se relacionarem com a forma que o indivíduo age e interage com outras pessoas.

Com isso, além do mercado de trabalho estar cada vez mais competitivo, as empresas estão em busca de profissionais que tenham competências e habilidades técnicas e comportamentais para desenvolverem bem suas atividades laborais. Com a busca incessante por pessoas com *hard skills* e *soft skills*, entra em jogo a forma como os jovens sem experiência estão se portando diante dessas exigências.

O presente trabalho tem como objetivo entender quais são as principais dificuldades que os jovens possuem para se inserirem no mercado de trabalho.

Assim, faz-se importante compreender esta situação e quais obstáculos essas pessoas estão enfrentando para conseguir se inserir no mercado de trabalho. Isso permitirá traçar novas possibilidades para que os jovens profissionais se preparem adequadamente às novas exigências do mercado.

Para tanto, a metodologia utilizada para o presente estudo foi qualitativa descritiva, com técnica de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo com aplicação de questionário estruturado, composto de oito questões fechadas e uma questão aberta, tendo sido respondido por uma amostra composta por 20 jovens.

Este trabalho está estruturado em 4 partes, apresentando na primeira uma introdução a respeito do trabalho, a segunda e terceira trazem a revisão literária, em que é abordado como funciona o recrutamento e seleção nas empresas e as diferentes gerações no mercado de trabalho, respectivamente. A quarta parte descreve a metodologia usada e os resultados obtidos da pesquisa de campo. Por fim, são apresentadas as conclusões que se obteve com a realização do presente estudo.

2 Recrutamento e seleção: como funciona a contratação nas empresas

Atualmente, as empresas se deparam com um cenário de constantes mudanças provocadas, principalmente, pelo choque de gerações, avanços tecnológicos e pela competitividade. O estopim das principais mudanças ocorreu com a Primeira Revolução Industrial, que alterou profundamente o modo de trabalho, desencadeou o crescimento acelerado de grandes indústrias, permitiu a produção em massa e trouxe questionamentos e discussões sobre o funcionamento interno dessas novas empresas.

Na fase supracitada, as pessoas eram vistas apenas como “peças” de produção, trabalhando em condições precárias, com jornada de trabalho abusiva e sem direitos. Essa situação começou a mudar na fase da escola das relações humanas, que foi marcada pela experiência de *Hawthorne*, desenvolvida por Elton Mayo.

Nardi e Sudati (2015, p.13), afirmam que “[...] a experiência foi elementar para o surgimento do princípio básico da Escola de Relações Humanas [...]”, cujo enfoque dessa fase passou a ser as pessoas da organização e não a tarefa e estrutura organizacional. Assim, a experiência de Elton Mayo serviu de base para o

surgimento de teorias da motivação, idealizadas por diversos autores, como Abraham Maslow, David McClelland e Frederick Herzberg (CARVALHO; PASSOS; SARAIVA, 2016).

Tais feitos contribuíram para que os gestores, com o passar do tempo, entendessem que o colaborador é mais do que uma força de trabalho, e sim, um dos grandes aliados no sucesso do negócio. Com isso, cresceu o investimento e valorização da área de gestão de pessoas que, cada vez mais, torna-se uma das partes-chave e estratégica para tomadas de decisões.

Saber a hora certa de contratar um novo colaborador, realizar contratações assertivas, desenvolver as habilidades da equipe, promover um bom clima organizacional e implementar estratégias para reter e motivar todos os níveis hierárquicos da organização é fundamental para o êxito de um negócio no cenário atual.

Assim, recrutar, selecionar, desenvolver e reter talentos de forma eficaz e eficiente exige uma alta performance dos gestores, que necessitam conhecer bem a cultura, valores organizacionais e sua equipe, a fim de traçar estratégias para melhorar o clima organizacional e a motivação.

Ter um bom planejamento a respeito do quadro de funcionários e saber como está a situação da empresa em relação ao mercado se faz importante para conseguir ter uma visão de quando será a hora e o momento certo para realizar novas contratações. A partir do momento que surge tal necessidade, alguns aspectos devem ser levados em consideração, tais como os subprocessos do processo seletivo: o recrutamento e a seleção.

Segundo Carvalho, Passos e Saraiva (2016, p. 18),

Podemos dizer que recrutar e selecionar pessoas são práticas tão antigas quanto a organização social dos povos. Desde a constituição das civilizações mais remotas, do antigo Oriente ao império napoleônico, de uma maneira ou de outra, já ocorria, ainda que de forma muito precária, alguma preocupação em avaliar pessoas para escolher aquelas mais aptas a executar uma dada atividade, o que nos remete ao embrião das práticas de recrutamento e de seleção.

Como citado pelos autores, avaliar pessoas e escolher a mais apta para desempenhar certa atividade são práticas antigas, que remetem ao R&S (Recrutamento e Seleção). Durante a realização de um processo de contratação, é

avaliado pelos responsáveis - que pode ser um gestor de Recursos Humanos ou um psicólogo -, quais serão as competências primordiais para a vaga em aberto.

Uma abordagem usual hoje em dia é a contratação com ênfase em competências, baseada no CHA. O CHA é o conjunto de conhecimentos (C), habilidades (H) e atitudes (A) que o profissional precisa ter para desempenhar bem suas tarefas (CARVALHO; PASSOS; SARAIVA, 2016).

O conhecimento é todo saber adquirido sobre determinado assunto e tema e a habilidade é o saber colocar em prática esse conhecimento. As atitudes dizem respeito ao querer fazer, ou seja, de acordo com Carvalho, Passos e Saraiva (2016), é uma característica da personalidade de uma pessoa relacionada às crenças, valores pessoais e ao modo como ela age e reage aos acontecimentos ao seu redor, sendo mais complexas de serem moldadas em função do interesse de uma empresa.

Conhecimento, habilidade e atitude são fatores que caminham lado a lado, sendo que a real competência é atingida quando o profissional consegue dominar essas três partes.

Assim, com o surgimento da necessidade de aumentar o quadro de funcionários, é requisitado pelo gestor a abertura do processo seletivo, cabendo aos profissionais da área de recursos humanos colher dados e informações sobre as especificações do cargo para colocar em prática o recrutamento e seleção.

O recrutamento é a parte inicial de um processo seletivo, que visa atrair candidatos para preenchimento de uma vaga em aberto.

Como definido por Coradini e Murini (2009, p. 61),

O recrutamento é um processo organizacional que “convida” as pessoas que se encontram no mercado de mão de obra para participarem de um processo de seleção da empresa, tendo como finalidade atrair um número satisfatório e adequado à organização, de profissionais necessários para uma futura ocupação de um cargo, função na empresa. Este processo deve sempre estar atento ao tempo despendido para esta ação, aos custos e à otimização para a fase posterior que é a seleção.

Nesta etapa, ter um bom planejamento é fundamental, visto que é quando ocorre a divulgação da vaga e, logo após, a triagem inicial dos currículos que serão aceitos ou rejeitados para a próxima fase.

Como salientado por Carvalho, Passos e Saraiva (2016), há inúmeras fontes de recrutamento, cada uma com suas peculiaridades, em que o melhor tipo a ser

escolhido é aquele que se ajusta à necessidade da vaga. Essas fontes podem ser internas ou externas.

As fontes internas são usadas com foco em atrair, para determinada vaga, um colaborador que já integra o quadro de funcionários da empresa, sendo usado para fazer a divulgação da oportunidade cartazes internos e análise do banco de currículos.

Já as fontes externas, são usadas com ênfase em atrair novos colaboradores e, como elencado por Chiavenato (2015, p. 80-81), as fontes mais comuns são:

- 1) Arquivos de candidatos ou bancos de talentos [...].
- 2) Apresentação de candidatos por parte dos funcionários da empresa.
- 3) Cartazes ou anúncios na portaria da empresa ou em pontos vitais.
- 4) Contatos com sindicatos e associações de classe.
- 5) Contatos com universidades, escolas, agremiações estudantis, diretórios acadêmicos, centros de integração empresa-escola, etc.
- 6) Conferências e palestras em universidades e escolas por executivos da empresa.
- 7) Contatos com outras empresas que atuam no mesmo mercado em termos de cooperação mútua [...].
- 8) Anúncios em jornais, revistas, etc.
- 9) Agências de recrutamento (*headhunters*).
- 10) Viagens para recrutamento em outras localidades.
- 11) Internet ou recrutamento virtual por meio do site da empresa.

O tipo de fonte a ser escolhida deve ser coerente com o tipo de recrutamento a ser usado para selecionar os possíveis concorrentes, que, com base em Carvalho, Passos e Saraiva (2016), podem ser:

- Recrutamento interno: recrutamento adotado pelas empresas para preencher determinada vaga remanejando seus próprios colaboradores, seja em promoção horizontal ou vertical, plano de carreira, transferência etc.;
- Recrutamento externo: tem como base atrair candidatos fora da equipe interna, trazendo experiências novas a organização, o que à leva a ficar atualizada no mercado;
- Recrutamento misto: quando, para a vaga a ser preenchida, se realiza tanto o recrutamento interno quanto o externo;
- Recrutamento *online*: é o procedimento realizado por meio eletrônico, englobando tanto o recrutamento interno quanto o externo. É feito através de plataformas *online*, seja ela um *site* próprio da empresa quanto um terceirizado. Este recrutamento automatiza o processo, pois permite que se

crie um banco de cadastro de currículos, filtrando os profissionais que se encaixam no perfil da vaga para a próxima etapa.

Após a divulgação, é feita uma análise e triagem inicial, separando os candidatos que possuem os requisitos e especificações exigidas pelo cargo para prosseguirem no processo. Normalmente, é feita uma entrevista de triagem para checar os dados apresentados pelos recrutados.

Os profissionais que conduzem o recrutamento e seleção deparam-se constantemente com todos os tipos de indivíduos, de gerações distintas, que são analisados e selecionados com base em suas habilidades comportamentais e técnicas.

De acordo com Chiavenato (2015), pode-se definir a seleção de recursos humanos como escolher o profissional certo para o cargo certo, ou, em outras palavras, dentre os candidatos atraídos durante o recrutamento, escolher o que mais se adequa ao que o cargo exige, com a finalidade de melhorar a eficácia e eficiência do desempenho da organização.

A seleção envolve um processo de comparação e tomada de decisão, sendo analisado os requisitos exigidos pela oportunidade em aberto e os oferecidos pelos candidatos. As comparações têm como métrica as competências que o candidato apresenta, sendo verificado, através de técnicas de seleção, se possuem o perfil almejado pela organização ou não.

Como elencado por Chiavenato (2015), às técnicas de seleção podem ser divididas em 5 grupos, sendo: entrevistas; provas de conhecimentos ou de capacidade; testes psicológicos; testes de personalidade; e técnicas de simulação.

Pode ou não ser aplicado mais de uma técnica de seleção, sendo esse um critério do responsável pela condução do processo seletivo. Após serem aplicadas as técnicas de seleção, o profissional de seleção compara os resultados e informações de cada participante e as repassa, de forma clara e objetiva, ao(s) requisitante(s) para a tomada de decisão final.

Compreendido o que é e como funciona o Recrutamento e Seleção em uma organização, o próximo tópico aborda como é a atuação das diferentes gerações no mercado de trabalho.

3 As diferentes gerações no mercado de trabalho

No cenário atual, as organizações tendem a lidar com pessoas de diferentes gerações e, para compreender as dificuldades encontradas pela geração Z no mercado de trabalho, primeiro é preciso saber como o contexto social afetou cada geração, influenciando seus comportamentos, interesses, motivações e contribuiu para sua formação individual.

Atualmente, pode-se classificar as gerações em quatro, sendo a *Baby boomers*, Geração X, Geração Y, ou *Millennials*, e Geração Z. Segundo Lima (2012, p. 15 *apud* JUNIOR *et al.*, 2016, p. 3),

As gerações não têm uma data precisa. Diversos estudos, linhas de pensamento, ideologias e pesquisadores consideram datas diferentes para início e término das mesmas, não havendo, portanto, uma classificação incontestável e definitiva. O que existe, na verdade, é um sentido de adequação referente a cada cultura ou contexto social.

A Figura 1 mostra semelhanças e diferenças definidas por diferentes autores sobre o período que se classifica as gerações.

Figura 1 - Coortes das Gerações

	Baby boomer	Geração X	Geração Y	Geração Z
Straus e Howe (1991)	1943-60	1961-81*	1982-91**	-
Sheahan (2005)	1946-64	1965-77	1978-94	-
Kotler e Keller (2006)	1946-64	1966-77	1977-94	1995-2002
Lombardía, Stein e Ramón (2008)	1951-64	1965-83	1984-90	-
McCrindle e Wolfinger (2009)	1945-64	1965-79	1980-94	1995-2009
Ceretta e Froemming (2011)	1946-64	1965-76	1977-88	1989-2010
Calliari e Motta (2012)	1946-64	1965-79	1980-95	-
Perrone et al (2013)	Anos 60	1961-79	1980-90	-
Comazzetto et al. (2016)	Até 1964	1965-77	1978-atual	-

* Autores denominam esta geração como “*Thirteenth Generation*” (13ª Geração)
** Autores denominam esta geração como “*Millennial Generation*” (Geração Milênio)

Fonte: ZOMER; SANTOS; COSTA (2018, p. 203).

Como observado na figura acima, não há precisão entre os estudiosos do assunto quanto à classificação das gerações, mas pode-se observar proximidade entre as datas de início e término.

A primeira classificação das gerações, os *Baby boomers*, sofreram grande influência da Segunda Guerra Mundial e os reflexos econômicos, sociais e políticos que esse evento provocou.

A expressão *Baby boomers* refere-se ao crescimento demográfico “desenfreado” no mundo todo, principalmente nos Estados Unidos, conforme Pinto, Laurino e Lunardi (2013, p. 252), definem como sendo um “período em que a sociedade está sendo reconstruída em alta velocidade” para tentar compensar as vidas perdidas durante a guerra e preservar a espécie, aumentando significativamente a taxa de natalidade.

O perfil desse grupo tende a ser conservador e rígido, buscando sempre a estabilidade, tanto no âmbito profissional quanto pessoal, apresentando certa dificuldade em lidar com mudanças. No âmbito profissional, buscam um emprego que proporcione segurança financeira e que supra suas necessidades.

A próxima classificação, a Geração X, desde crianças foram estimulados pelos pais a batalharem duro para conquistar as coisas que almejavam, se tornando jovens e adultos com perfil individualista, ambicioso e que desejam alcançar independência financeira (JUNIOR *et al.*, 2016).

No mercado de trabalho, como ressaltado por Costa D, Costa M e Ladeira (2013, p. 13 *apud* RECH; VIÊRA; ANSCHAU, 2017, p. 156), “[...] são profissionais que dão ênfase à segurança do emprego e, muitas vezes, para garanti-lo, acabaram deixando de lado a qualidade de vida”.

Ainda, segundo Oliveira (2012, p. 49), “foi também nessa época que surgiu, nos Estados Unidos, o termo *workaholic* (viciado em trabalho) [...]”, que descreve bem como era o estilo de vida desses profissionais.

Por sua vez, a Geração Y, ou *Millennials*, não nasceram na era da *internet*, porém cresceram e se adaptaram aos fenômenos da globalização, informatização e todas as transformações advindas dessa criação.

No que tange o âmbito profissional, de acordo com Faria (2016, p. 11), essa é “[...] a geração que nos dias atuais participa ativamente do mercado de trabalho e compreende, em sua maioria, gestores e líderes de organizações [...]”, sendo profissionais que realizam múltiplas tarefas e sempre buscam salários melhores.

A última classificação, a Geração Z, a mais recente, é composta por jovens nascidos num contexto tecnológico bem mais desenvolvido. Esse grupo de indivíduos tem acesso rápido e simultâneo às informações, sendo que, conforme observado por Zomer, Santos e Costa (2018, p. 205), como consequência, a era digital acabou por impulsionar “o desenvolvimento de nativos digitais “multitarefa”,

com elevados níveis de criatividade, expressividade e individualidade, conectados a dispositivos mobile entre outros recursos tecnológicos”.

Os pertencentes a esse grupo são conhecidos por serem muito ágeis, produtivos, acostumados a lidar com múltiplas informações, além de ter um alto potencial de inovação.

Sua participação no mercado de trabalho é recente e, por conta disso, como observado por Faria (2016, p. 12), há certa “[...] preocupação em saber se as organizações estão preparadas para receber esses novos profissionais que estão surgindo [...]”. Faria (2016, p. 12), ressalta ainda que, maior do que essa preocupação,

[...] talvez, seja descobrir o que esses jovens valorizam, o que os atraem e o que os motivam a permanecerem em uma organização, assim como os hábitos que apresentam e o que os influenciam na sociedade e no mercado de trabalho, para, assim, desenvolver meios eficientes de gestão dos profissionais já atuantes no ambiente de trabalho.

Portanto, ainda há dificuldade e estudos para compreender o perfil dos jovens da geração Z, para poder incluí-los da melhor forma no mercado de trabalho. Muito diferente das primeiras gerações, estabilidade financeira não é mais tão importante se não for aliada à qualidade de vida e a trabalhar na área almejada.

A atuação de cada geração apresenta características distintas e, com ênfase na Geração Z, assim sendo, o presente trabalho apresenta a seguir a metodologia e os resultados apurados do estudo de campo aplicado.

4 Metodologia e resultados da pesquisa

De acordo com Vergara (2006, p. 11), “a ciência busca oferecer explicações acerca de um fenômeno, mas não é um dogma; logo, é discutível”. Para que fosse possível levantar discussões maiores sobre a temática, o desenvolvimento do presente trabalho utilizou-se de pesquisa qualitativa com estudo descritivo quanto aos fins e pesquisa de campo, associada à bibliográfica quanto aos meios (VERGARA, 2006).

O estudo descritivo, para Cervo *et al.* (2007, p. 62), “trata-se do estudo e da descrição das características, propriedades ou relações existentes na comunidade, grupo ou realidade pesquisada”. Na ciência, a pesquisa de campo é uma

investigação empírica, com a possível utilização de questionário para maiores esclarecimentos acerca de determinado assunto.

O presente estudo utilizou, para coletar os dados, um questionário estruturado com oito perguntas de múltipla escolha e uma questão aberta, totalizando nove questões. O questionário foi disponibilizado por meio de formulário *online*, disponível para preenchimento no período de 20 de dezembro de 2021 a 25 de fevereiro de 2022.

Para Vergara (2006), a população amostral ou simplesmente amostra, é entendida como uma parte do universo, também chamada de população, que foi escolhida segundo algum critério de representatividade. Nesse sentido, a amostra da presente pesquisa foram pessoas pertencentes a Geração Z, escolhida pelo critério de acessibilidade.

Foi aplicado, com base nessa amostra, um questionário que alcançou 20 jovens aprendizes, com idade entre 16 e 24 anos, atualmente contratados. A empresa contratante desses jovens respondentes, localiza-se no interior do estado de São Paulo. Atua no terceiro setor, como prestadora de serviços na área de limpeza, coleta, tratamento e destinação final de resíduos, atendendo empresas particulares e públicas, sejam elas de pequeno, médio ou grande porte. Por motivos de sigilo e ética, o nome verdadeiro da empresa não será divulgado.

Seguem numericamente elencadas, as perguntas que compuseram o questionário.

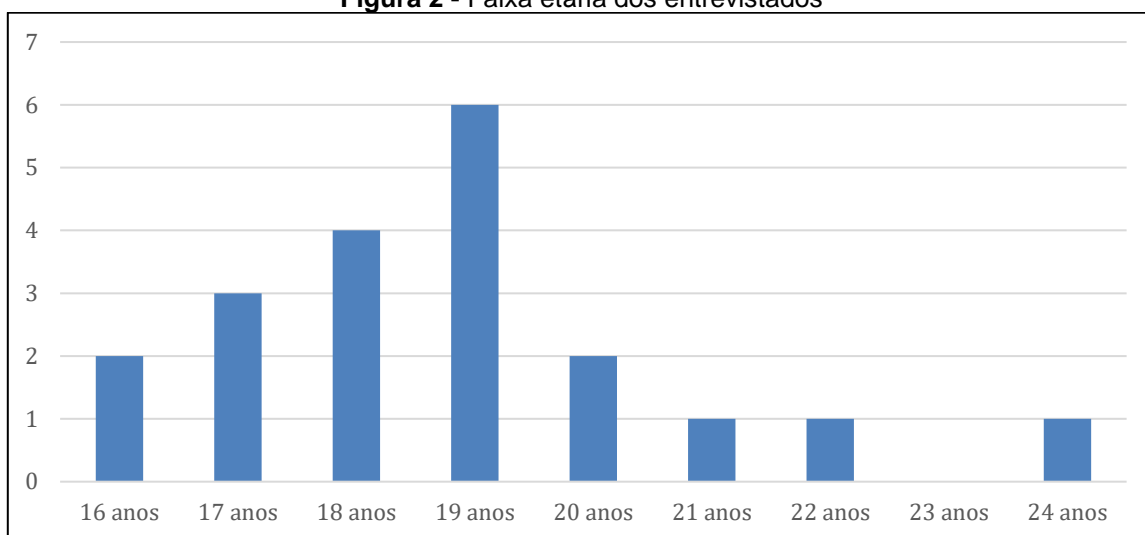
1. Qual faixa etária se encontra?
2. Qual seu nível de formação?
3. Já participou de quantas entrevistas de emprego?
4. Já conseguiu um emprego, com carteira profissional assinada, sem ter experiência profissional?
5. Acredita que a falta de experiência diminui a chance de conseguir um emprego com carteira profissional assinada?
6. Já desistiu de candidatar-se a uma vaga de emprego com carteira assinada por acreditar que a falta de experiência seria uma desvantagem?
7. Acredita que possuir ensino superior pode compensar a falta de experiência para se inserir no mercado de trabalho?

8. Qual das alternativas abaixo você considera como sendo a maior dificuldade que o jovem encontra para conseguir um emprego?

9. Para finalizar, dê sua sugestão para aumentar as chances do jovem inexperiente se inserir no mercado de trabalho formal (com carteira assinada).

Com base no questionário, a seguir, encontra-se a análise e discussão dos dados e resultados obtidos através das respostas. A Figura 2 mostra a idade dos entrevistados.

Figura 2 - Faixa etária dos entrevistados

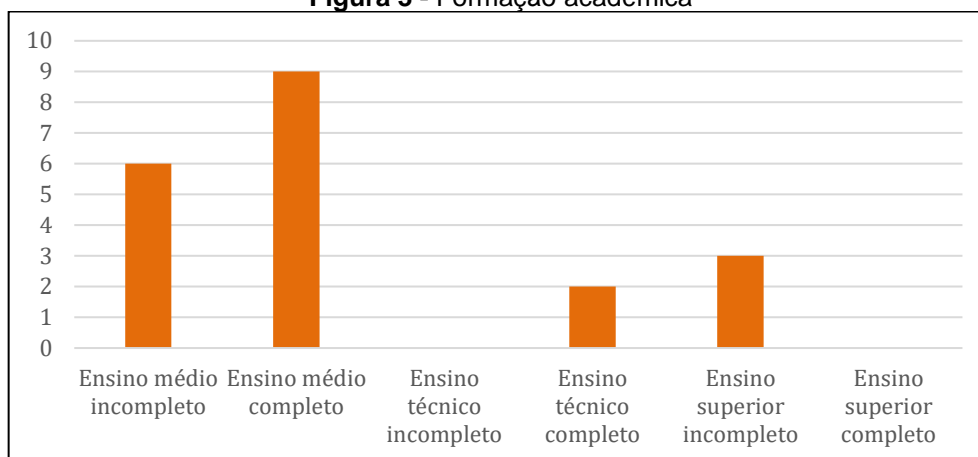


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Conforme apurado, a maioria dos entrevistados está entre a faixa etária de 17 a 19 anos, jovens estes que possuem nível mínimo de formação média. É notório, analisando as idades, como a participação no mercado de trabalho dos jovens se inicia cedo e, os fatores por trás disso variam de acordo com o contexto e necessidade de cada um.

A seguir, a Figura 3 mostra a relação do nível de formação acadêmica dos aprendizes.

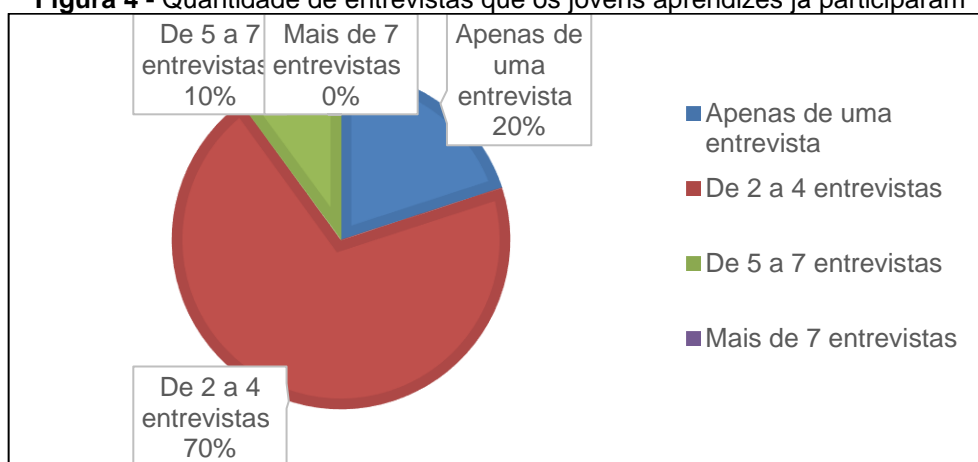
Figura 3 - Formação acadêmica



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

A partir dos dados da Figura 3, percebe-se que a maioria dos entrevistados possuem nível de formação média, sendo 6 com ensino médio incompleto e 9 com ensino médio completo. Todo público-alvo já participou ao menos de uma entrevista, conforme apresentado na Figura 4, esta relação.

Figura 4 - Quantidade de entrevistas que os jovens aprendizes já participaram



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

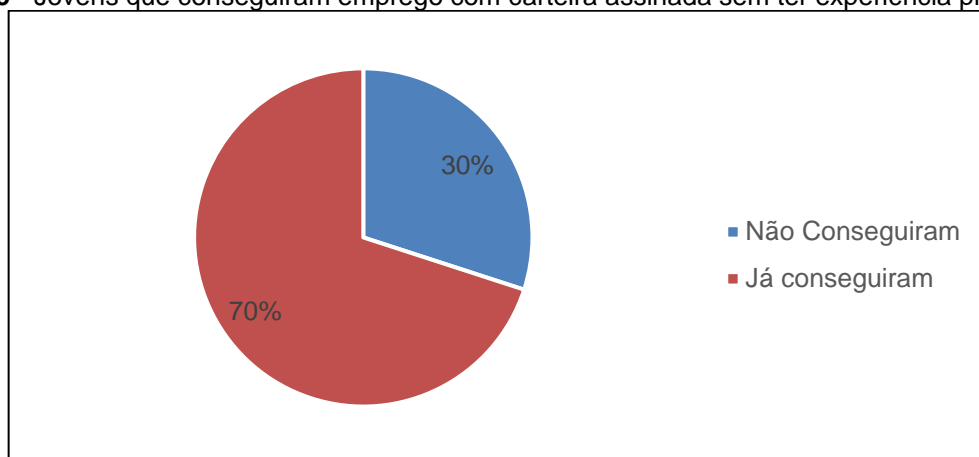
70% das pessoas responderam que participaram de 2 a 4 entrevistas de emprego até conseguir a oportunidade na empresa atual. Quatro responderam que participaram apenas de uma, sendo que 2 deles possuem ensino médio completo e dois ainda estão cursando e, estes últimos, possuem 16 anos, o que demonstra a busca por oportunidades no mercado de trabalho logo cedo.

A Lei permite que jovens menores de 18 anos possam trabalhar formalmente, mas de forma limitada. Conforme apontado por Silva (2016), em dezembro de 2000, a partir da Lei nº 10.097, foi definida as diretrizes e regras legais da lei de

aprendizagem, permitindo que jovens entre os 14 e 16 anos e limitando-se até os 24 anos – com exceção dos PCD's, em que não há limitação de idade – possam ter vínculo empregatício como aprendiz.

Como observado na Figura 4, todos os aprendizes que responderam a presente pesquisa já participaram ao menos de uma entrevista e, como mostra a Figura 5, alguns conseguiram emprego sem ter experiência na área em questão, enquanto outros não.

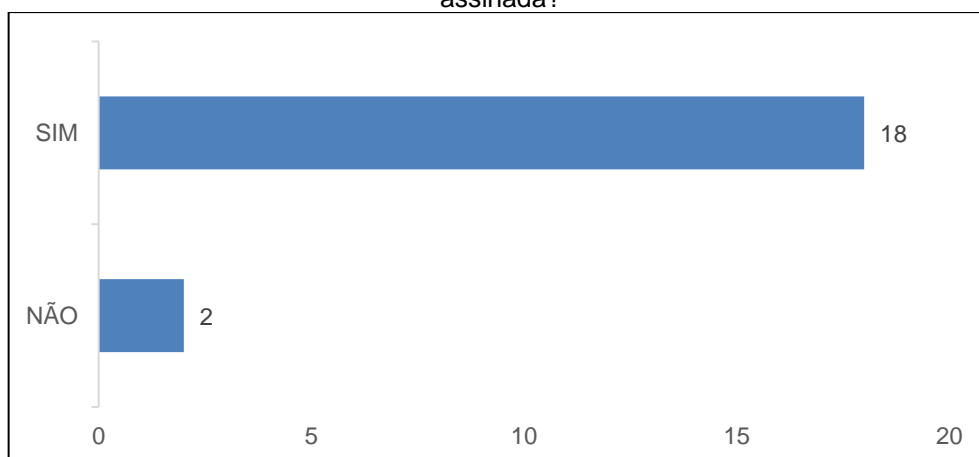
Figura 5 - Jovens que conseguiram emprego com carteira assinada sem ter experiência profissional



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Existem vários fatores que podem dificultar os jovens a conseguirem um emprego com carteira assinada. Tais fatores serão abordados a partir de agora pelas Figuras 6, 7, 8 e 9.

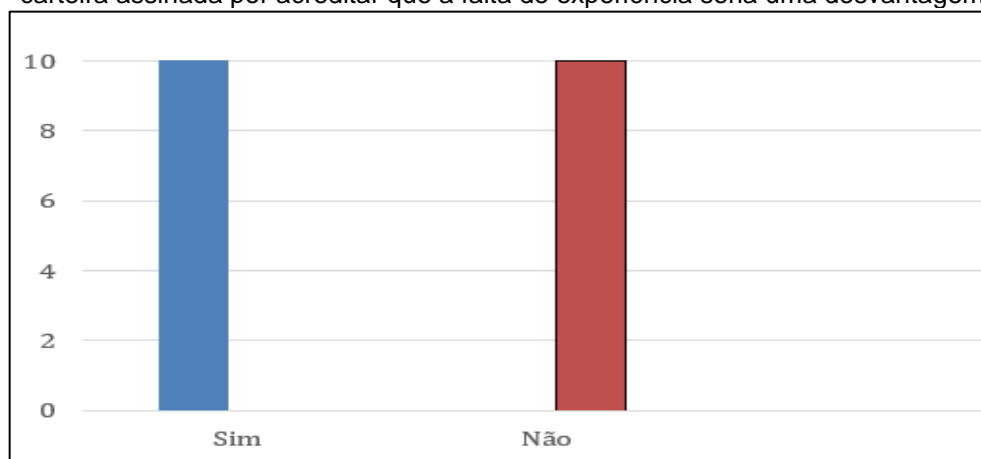
Figura 6 - A falta de experiência pode diminuir a chance de conseguir um emprego com carteira assinada?



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Como ressaltado anteriormente e conforme ilustrado na Figura 6, a falta de experiência é uma dificuldade quase unânime encontrada pelos indivíduos da geração Z no âmbito profissional, sendo que muitos já chegaram a desistir de se candidatar a uma vaga devido a essa questão, como demonstra a Figura 7.

Figura 7 - Quantidade de jovens que desistiram de candidatar-se a uma vaga de emprego com carteira assinada por acreditar que a falta de experiência seria uma desvantagem

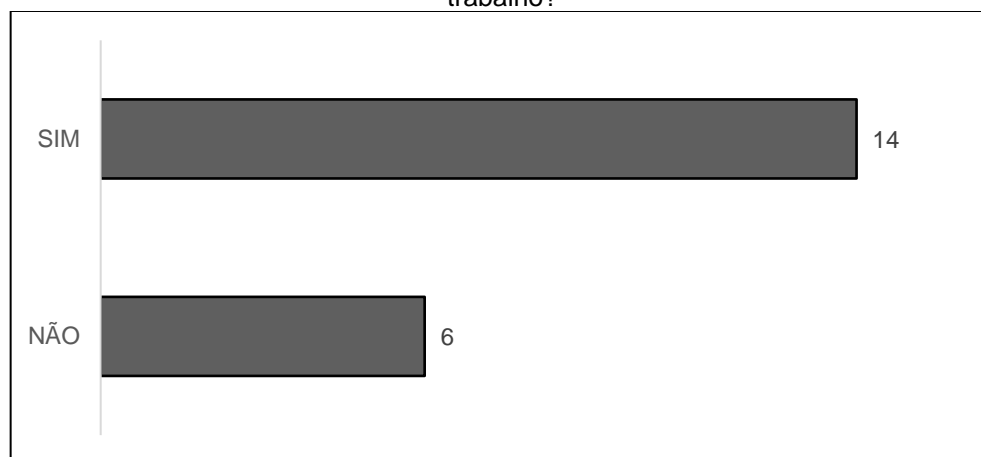


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Das 20 respostas, 50% já desistiram de candidatar-se a uma vaga de emprego formal por acreditar que, devido à falta de experiência, isso o colocaria em desvantagem comparado aos demais candidatos.

Conforme demonstrado na Figura 8, o fator supracitado pode ser compensado por uma boa qualificação profissional obtida por meio do ensino superior.

Figura 8 - O ensino superior pode compensar a falta de experiência para se inserir no mercado de trabalho?



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Observando as estatísticas da Figura 8, percebe-se que a grande maioria dos entrevistados acreditam que o Ensino Superior compensa a falta de experiência profissional ao se candidatar a um emprego. Tendo em conta que uma das opções para quem carece de qualificação e experiência no mercado de trabalho é utilizar a formação acadêmica como porta de entrada no mercado de trabalho.

Observa-se que boa parcela das empresas exige um determinado nível de experiência para concorrer a uma vaga, tal exigência acaba sendo um fator limitador para os jovens que estão em busca do seu primeiro emprego. A Figura 9 ressalta melhor a percepção dos jovens em relação aos fatores limitadores.

Figura 9 - As maiores dificuldades encontradas pelos jovens para conseguir um emprego

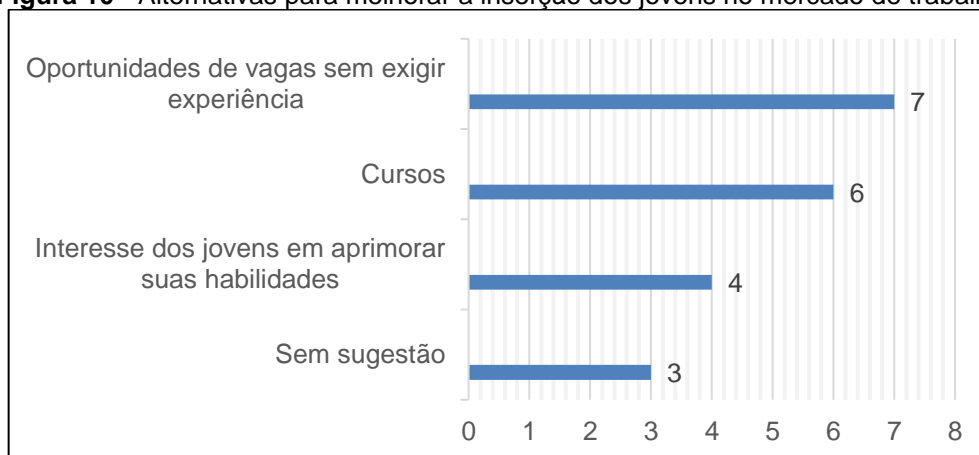


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

50%, ou seja, 10 jovens acreditam que a falta de experiência seja a maior dificuldade enfrentada na busca por um emprego, crença que pode ser confirmada pelos dados obtidos nas respostas anteriores, e, na sequência o segundo maior desafio é a falta de qualificação profissional.

A nona e última questão tenta trazer à discussão, com base nas respostas apresentadas nas questões anteriores, alternativas que podem melhorar a inserção no mercado de trabalho dos pertencentes à Geração Z, conforme ilustra a Figura 10.

Figura 10 - Alternativas para melhorar a inserção dos jovens no mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

A maioria acredita que a solução para aumentar a participação da geração Z no mercado de trabalho é através da oferta de vagas que não exijam experiência por parte das organizações e, logo em seguida, vem a melhoria da qualificação profissional, através de cursos de aprendizagem e complementares. Ainda, parte significativa dos entrevistados acreditam que o que faz a diferença para se conseguir um emprego é a força de vontade e interesse, próprios, em aprimorar as habilidades.

Como já citado, o programa Aprendiz Legal, criado através da Lei nº 10.097, é um exemplo de política que auxilia os jovens inexperientes a inserir-se no mercado de trabalho, visto que, além de ter um trabalho com vínculo empregatício, o aprendiz recebe curso de qualificação profissional.

Num contexto de alta competitividade e busca por profissionais qualificados, torna-se importante o desenvolvimento e melhoria das habilidades, em que esta faz parte do CHA, como já mencionado, que é um dos tripés para se ter competência – que é algo almejado pelas empresas.

Considerações finais

A globalização e a tecnologia promoveram mudanças significativas na vida das pessoas, estando cada vez mais presente e vital no cotidiano. As empresas tiveram que se adaptar às transformações e incertezas provenientes delas, principalmente no que tange às relações interpessoais, automatização dos processos, procura e retenção de talentos.

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e exigente, no qual, como abordado no referencial teórico, as organizações almejam em seu quadro de colaboradores muito mais do que profissionais bem qualificados, com *hard skills*, mas também talentos com *soft skills*.

As ofertas de vagas de emprego são grandes, porém as empresas lidam com a falta de mão de obra qualificada, que correspondam aos requisitos exigidos. A área de RH age de forma estratégica para enfrentar esse desafio, realizando, o mais assertivo possível, o processo de recrutamento e seleção de funcionários ideais para fazer parte da equipe.

Esta procura por profissionais com altas exigências para a vaga acaba sendo, como apurado na análise da pesquisa de campo, uma dificuldade dos jovens da Geração Z em se inserir no mercado de trabalho, visto que estão iniciando sua carreira profissional, não possuindo experiência nem qualificação profissional específica.

Por meio da pesquisa de campo, percebe-se que um dos impasses enfrentados pela Geração Z é a falta de experiência, sendo exemplificado essa questão a partir do resultado obtido na Figura 7, de que 50% dos entrevistados já desistiram de concorrer a uma vaga de emprego pela falta de experiência, acreditando que isso seja um fator de desvantagem. Complementando ainda essa ideia, como observado na Figura 9, a falta de experiência é o principal fator que limita o jovem a conseguir uma oportunidade de emprego com vínculo empregatício.

Outra situação apresentada através da pesquisa, se deve à falta de qualificação profissional, a população mais juvenil e menos qualificada é a mais afetada. Grande parte dos entrevistados, conforme resultado apurado na Figura 8, acreditam que, a partir da qualificação, obtida com o ensino superior, o fator “falta de experiência” pode ser compensado por ela.

Nesse sentido, prover programas de estágio e de aprendizagem seriam caminhos pertinentes, mesmo estando diante de um mercado circunscrito. Pensar nessas estratégias beneficia os jovens, sendo uma das principais aberturas ao vínculo empregatício formal e a qualificação profissional.

Devido a idade dos jovens e de seu tempo no mercado, esses participantes têm pouca experiência. Portanto, há um problema a ser deliberado. As instituições devem olhar para essa parcela do mercado sob uma ótica diferente e levar em

consideração que os jovens sem experiências laborais carecem ser recebidos e acolhidos de acordo com seu estágio de desenvolvimento e habilidade adquiridas.

Ainda há muito o que se aprofundar nas questões que envolvem as dificuldades dos jovens em se inserir no mercado de trabalho, portanto, o presente estudo não tem a pretensão de esgotar o tema, mas sim, levantar características e alguns fatores que podem ser melhores analisados, a fim de contribuir para resolver ou minimizar esse problema, tais como o oferecimento de cursos de desenvolvimento profissional, maior interesse dos jovens em melhorar suas habilidades e mais oportunidades de emprego sem exigir experiência.

Referências

CARVALHO, I. M. V.; PASSOS, A. E. V. M.; SARAIVA, S. B. C. **Recrutamento e seleção por competências**. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2016. 132 p.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R DA. **Metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. 8 ed. Barueri: Manole, 2015. 184 p.

CORADINI, J. R.; MURINI, L. T. Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. **Disciplinarum Scientia**. Série: Ciências Sociais Aplicadas, S. Maria, v. 5, n. 1, p. 55-78, 2009. Disponível em: <<https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumSA/article/view/1494/1408>>. Acesso em: 19.jun.2021.

FARIA, B. P. **Fatores que motivam jovens da geração Z nas organizações**. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado) - Faculdade de Administração, Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2016.

JUNIOR, C. C.C. M. C. *et al.* O gerenciamento das relações entre as múltiplas gerações no mercado de trabalho. **Revista de Educação, Gestão e Sociedade**. São Paulo, 2016. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509162633.pdf>. Acesso em: 01.out.2021.

NARDI, A. G.; SUDATI, T. N. **Teorias da administração**: análise da evolução dos recursos humanos. ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498, v. 11, n. 11, 2015.

OLIVEIRA, S. **Jovens para sempre**: como entender os conflitos das gerações. São Paulo: Integrare, 2012.

PINTO, S. S. LAURINO, D. P. LUNARDI, G. L. **Percepção de graduandos de diferentes gerações em relação à educação a distância.** Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Rio Grande- RS, 2013. 20 p.

RECH, I. M.; VIÊRA, M. M.; ANSCHAU, C. T. Geração Z, os nativos digitais: como as empresas estão se preparando para reter esses profissionais. **Revista Tecnológica.** ISSN 2358-9221, v. 6, nº1, 2017, p. 152-166.

SILVA, A. M. DA. **A formação de crianças e adolescentes trabalhadores:** perspectivas históricas e educacionais da lei da aprendizagem. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – MS. Programa de Pós-graduação em educação, 2016, 148 p.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ZOMER, L. B.; SANTOS, A. R.; COSTA, K. C. de O. O perfil de alunos do curso de administração: um estudo com base nas gerações X, Y e Z. **Revista GUAL,** Florianópolis, v. 11, n. 2, p. 198-221, 2018.