Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes

Ana Luiza Silva Souza

Desenvolvimento Profissional e a Carreira dos Jovens

Além Paraíba
2021

Ana Luiza Silva Souza

Desenvolvimento Profissional e a Carreira dos Jovens

Bacharelado em Administração

Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes

Professor(a) orientador(a): Jucilene Vital

Além Paraíba
2021

Ana Luiza Silva Souza

Desenvolvimento Profissional e a Carreira dos Jovens

Monografia apresentada a Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes – FACE ALFOR, mantida pela Fundação Educacional de Além Paraíba – FEAP, como requisito parcial à obtenção do título em Bacharel em Administração.

Banca examinadora:

_____
Prof. Orientador(a): Jucilene Vital

_____
Prof. Convidado(a)

_____
Prof. Convidado(a)

☐ Aprovado ☐ Aprovado com restrições ☐ Reprovado

_____
Prof. Coordenador: Allan Lima Ferreira

Além Paraíba, 03 de dezembro de 2021

Dedicatória

Dedico este trabalho a meus amados pais, que sempre me incentivaram a estudar, confiaram em mim e me permitiram ir além, assim podendo alcançar minha graduação em Administração.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus, que sempre caminhou comigo, que sempre esteve a minha frente iluminando e protegendo minha vida, aqui em especial minha jornada acadêmica. Agradeço a Ele pelos livramentos, por conduzir o ônibus pelas estradas escuras e me permitir ir e voltar para casa todos os dias em segurança. Agradeço por ter sido o sopro tranquilo em meio às crises de ansiedade nas semanas de prova, a Ele gratidão eterna por me permitir viver.

Agradeço aos meus amados pais Maria Aparecida dos Santos Silva Souza e José Batista de Souza, que sempre fizeram de tudo por mim, que não mediram esforços para que eu conseguisse concluir minha graduação. Sempre me mostraram a importância de estudar, me ensinaram que estudar nunca é demais e que os frutos da minha dedicação e esforço com o tempo abririam portas. Meus pais são meus grandes incentivadores na vida.

Ao meu padrinho Jorge e a meu avô Jair (In Memória), que foram peças fundamentais em minha criação, me ensinaram tantos valores e também fizeram papel de meus pais. Nunca permitiram que me faltasse amor.

Ao meu namorado Matheus, que durante toda minha graduação foi paciente, entendeu meu estudo como prioridade, colaborou e deu todo suporte que eu precisava, sempre demonstrando respeito e carinho comigo.

Aos meus amigos Afonso e Mariana, que sempre pacientes dedicaram várias horas, por vários dias para me darem aulas de matemática aplicada a Administração e também aulas de contabilidade. Sempre me deram total apoio, me incentivando, mostrando o tanto que sou capaz, me encorajam sempre a ir atrás dos meus objetivos.

As minhas colegas da faculdade, que sempre estivemos juntas uma ajudando a outra, com o tempo construindo um laço de respeito e carinho.

A todos os amigos que torceram, sofreram comigo, que me apoiaram todo esse tempo e tem tanto carinho comigo.

A todos os professores que passaram por mim, pela paciência e compreensão, por todos os ensinamentos e marcas deixados por cada um.

Ao professor e coordenador Allan Lima Ferreira, que sempre se fez presente, auxiliando da melhor forma e passando grandes ensinamentos que serão levados para vida.

Por fim, a professora e orientadora Jucilene Vital, que se mostrou muito paciente para me orientar.

Resumo

O setor de Recursos humanos se trata de uma área totalmente relevante para as empresas, não só por serem responsáveis por cuidarem de questões administrativas internas, como também, por intermediar o relacionamento dos colaboradores com a organização. Se pode dizer, que o setor de Recursos Humanos é o ponto estratégico na gestão de capital humano nas organizações, agem de forma a garantir o bem estar no ambiente de trabalho, no que se refere ao aumento de produtividade e ainda em melhorias nas condições de aperfeiçoamento e retenção de talentos. A monografia tem a finalidade analisar os métodos adotados pelas organizações junto ao RH, que venham a auxiliar no desenvolvimento profissional e na carreira dos jovens, talentos em potencial.

Palavras Chaves: Recursos Humanos, organização, jovens, oportunidades, carreira.

Abstract

The Human Resources sector is a totally relevant area for companies, not only for being responsible for taking care of internal administrative issues, but also for mediating the relationship of employees with the organization. It can be said that the Human Resources sector is the strategic point in the management of human capital in organizations, they act to ensure the well-being in the work environment, with regard to increased productivity and even improvements in the conditions of improvement and retention of talents. The monograph aims to analyze the methods adopted by organizations with HR, which may help in the professional development and career of young potential talents.

Key words: Human Resources, organization, youth, opportunities, career.

Lista de Ilustração

Figura 01: Taxa de desemprego por faixa etária 12
Figura 02: Taxas de rotatividade nas organizações 14
Figura 03: Características das gerações antes e depois da internet 16
Figura 04: Anseios da geração Baby Boomer 16
Figura 05: Anseios da geração X 17
Figura 06: Anseios da geração Y 18
Figura 07: Anseios da geração Z 19
Figura 08: A constituição do talento humano 20

SUMÁRIO

Introdução 9
Metodologia 11
1 – A inserção do jovem no mercado de trabalho 12
2 – Desenvolvimento Profissional de jovens e suas vantagens 15
2.1 – Vantagens competitivas de ter jovens no mercado de trabalho 16
3.1 – Geração Baby Boomer 18
3.2 – Geração X 19
3.3 – Geração Y 19
3.4 – Geração Z 20
4 – A nova geração e a expectativa sobre suas carreiras 23
4.1 – Plano de Carreira 24
5 – Métodos que podem auxiliar na inserção e no processo de desenvolvimento profissional de jovens 26
5.1 – Jovem Aprendiz 26
5.2 – Estágio 27
5.3 – Trainee 28
6 – Desafios das organizações para colocar em prática 28
Conclusão 30
Bibliografia 32

Introdução

Neste trabalho será abordado como tema o Desenvolvimento Profissional e a Carreira dos Jovens. O tema escolhido pelo autor deste trabalho visa abordar como a inclusão do jovem no mercado de trabalho ainda levanta tantos questionamentos. O público jovem é visto com olhares de incerteza, devido a sua pouca ou nenhuma experiência no mercado, por consequência disso, se trata de um público vulnerável ao desemprego e restrito as oportunidades.

> Em período mais recente, desde a década de 1990, evidencia-se um grande aumento do desemprego, um rebaixamento da renda assalariada, um incremento do trabalho e da economia informal [8] e uma grande dificuldade para os trabalhadores serem incluídos no sistema econômico. Esse mergulho na crise econômica chegou associado a reformas do Estado, ajustes econômicos neoliberais e crescimento exponencial da automação e da tecnologia nos sistemas de produção, tudo isso implicando a dispensa em massa de mão-de-obra humana. Nota-se que, nesse contexto, os jovens enfrentam dificuldades adicionais para encontrar trabalho e nele se manterem, uma vez que além de inexperientes, encontram poucas oportunidades. Isso fica significativamente mais grave entre jovens pobres, pois eles são impelidos a precipitar a ocupação de um posto de trabalho para obter uma renda a fim de sustentar as despesas familiares ou a própria sobrevivência, o que costuma comprometer a possibilidade de formação escolar e de maior qualificação profissional, as quais adiante provavelmente contribuiriam para a sequência de sua carreira de trabalho (CARVALHO, 2014, p.5).

Este estudo tem como intuito, levantar questões de como esses jovens conseguem se inserir nas empresas e como as empresas podem auxiliar no desenvolvimento e retenção dos mesmos. Será levantado ainda como o desenvolvimento profissional desses jovens recém-chegados no mercado de trabalho podem contribuir para o crescimento da empresa. Essa nova geração que anseia por um espaço no mercado, buscam oportunidades que os permitam crescer e se destacar profissionalmente no futuro, se trata de uma geração flexível a mudanças e com sede de aprender.

O presente estudo tem como objetivo discorrer sobre como os métodos adotados pelas organizações junto ao RH podem auxiliar no desenvolvimento profissional e na carreira de jovens, talentos em potencial, em uma organização. Serão discutidos também, sobre métodos que venham a auxiliar no processo de desenvolvimento profissional dos mesmos; como o desenvolvimento profissional destes podem acarretar em resultados promissores em longo prazo; mostrar as vantagens competitivas de ter jovens no mercado de trabalho e ainda, mostrar como essa nova geração enxerga o mercado e sua carreira.

Defender uma tese sobre este tema é relevante para destacar como o aperfeiçoamento desta geração pode se tratar de um fator positivo para a cultura organizacional e também como os preparam para enfrentar o mundo corporativo. Auxiliar o desenvolvimento desses

jovens em potencial proporciona consequentemente, crescimento à organização por se tratar de mais capital intelectual e por agregar mais valor à instituição.

Metodologia

O trabalho visa dar ênfase sobre a importância da inserção de jovens no mercado de trabalho, visa discorrer sobre métodos que venham a auxiliá-los no processo de desenvolvimento profissional, aborda sobre as vantagens competitivas de se ter os mesmos no mercado e como eles observam o mercado e suas carreiras e ainda, a forma como o desenvolvimento profissional de jovens pode acarretar em resultados promissores em longo prazo. Pra a construção deste trabalho foi adotado o estilo de pesquisa científica, dado que o intuito do trabalho é investigar sobre o tema escolhido, tendo como auxílio pesquisas em livros, artigos científicos e periódicos ao longo dos meses. Quanto ao método escolhido, se optou pela adoção do método indutivo, visto que o autor deste estudo analisou situações observadas no decorrer de sua vivência, situações estas atreladas ao tema escolhido e, devido a isso, se conseguiu tirar algumas conclusões que serão abordadas. No decorrer dos meses foram exigidas longas pesquisas e tempo de leitura, o autor se dedicou a se aprofundar em pesquisas direcionadas ao tema em livros de Recursos Humanos e de forma gradativa o projeto foi estruturado e chegado ao objetivo pelo qual se desejava discorrer.

O presente estudo tem como finalidade, destacar os objetivos listados e assim, compreender a relevância sobre o Desenvolvimento profissional e a carreira dos jovens. Pra a construção deste trabalho foi adotado o estilo de pesquisa básica e descritiva, dado que o intuito do trabalho é investigar de maneira científica o tema escolhido, ou seja, tendo como auxílio pesquisas em livros, artigos científicos e periódicos ao longo dos meses. Quanto ao método escolhido, se optou pela adoção do método indutivo, visto que o autor deste estudo analisou situações observadas no decorrer de sua vivência, situações estas atreladas ao tema escolhido e, devido a isso, se conseguiu tirar algumas conclusões que serão abordadas nos próximos capítulos.

No decorrer dos meses foram exigidas longas pesquisas e tempo de leitura, contou também com muitas observações e análises em relatos e situações já vividas e presenciadas onde mora e região. Partindo disso com a ideia já rascunhada, o autor se dedicou a se aprofundar em pesquisas direcionadas ao tema em livros de Recursos Humanos e de forma gradativa o projeto foi estruturado e chegado ao objetivo pelo qual se desejava discorrer.

1 – A inserção do jovem no mercado de trabalho

Incluir o jovem no âmbito profissional nem sempre se trata de uma tarefa fácil, o jovem almeja sua inserção no mercado de trabalho, mas infelizmente ainda é um público visto com olhares de incerteza. Por apresentarem pouca ou até mesmo nenhuma experiência diante do mercado de trabalho, consequentemente, se tratam de um público vulnerável a situações de desemprego e carente de oportunidades.

A inclusão dessa nova geração no mercado só tem a agregar positivamente a organização além de os preparam para enfrentar o mundo corporativo. Os jovens apresentam seu foco voltado ao crescimento pessoal, buscam oportunidades que os permitam crescer e se destacar profissionalmente no futuro, se tratam de uma geração flexível às mudanças e com sede de aprender. A inclusão desses jovens pode proporcionar mais responsabilidade pessoal e profissional, mais aprendizado, crescimento, além de alimentar sua autoconfiança.

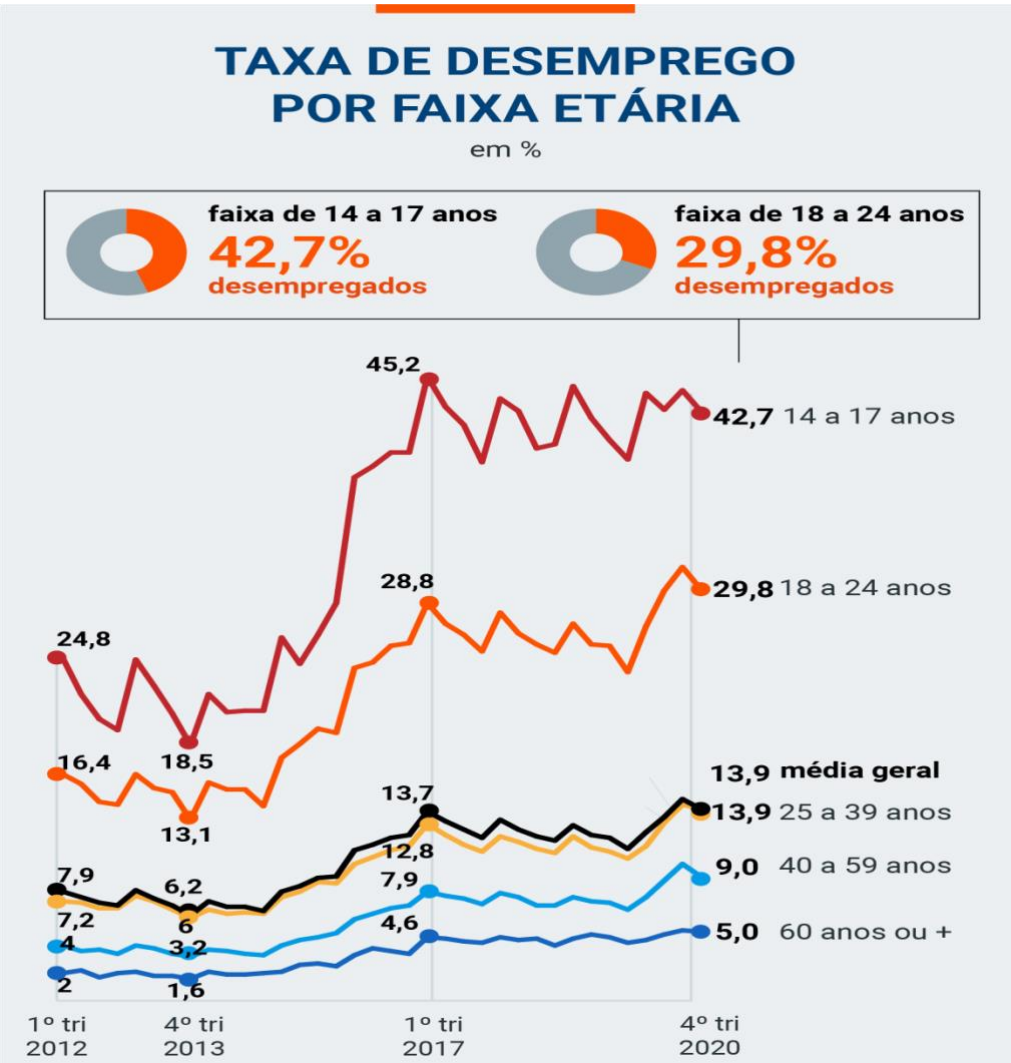
De acordo com Ramalho; Souza, (2005, p 1-8), "o jovem, em muitos aspectos, não é diferente dos demais trabalhadores, possuem suas particularidades, são inexperientes e ainda não apresentam tanta maturidade, por isso são vítimas do preconceito, principalmente no mercado de trabalho. O jovem na utilização de suas aptidões, é tão quanto mais produtivo que qualquer outra pessoa. Disponibilizar trabalho e inserir estas pessoas no mercado de trabalho, não é um evento caridoso, mas sim respeitar o princípio básico da igualdade perante a sociedade. É fundamental reverter o conceito supracitado sobre os jovens e ainda ressaltar suas qualidades e potencialidades, ao menos por acreditar que inclusão deste no mercado somente será possível pelo trabalho. E isso, não é uma questão que atinge somente os jovens, mas a sociedade como um todo".

As exigências do mercado de trabalho sempre irão existir, é preciso que oportunidades existam, mas também, não se pode esquecer que cabe aos jovens buscarem meios de se desenvolverem estudando e buscando ainda mais conhecimento, para que assim, mais preparados e mais confiantes, estejam prontos para iniciar uma jornada profissional. O jovem precisa buscar meios de se desenvolver, de se aperfeiçoar para ingressar no mercado, enquanto as organizações precisam oferecer oportunidades para atrair e desenvolver os mesmos profissionalmente, traçando planos de carreira e etc.

Os jovens, por fazerem parte de uma geração mais evoluída, que mesmo sem experiências possuem capacidades que quando moldadas podem sim contribuir positivamente para a organização. Os jovens de hoje, são os futuros trabalhadores que gerarão riquezas e contribuirão com as mesmas.

1.1 – O jovem e o cenário de desemprego

Segundo atualizações feitas em março de 2021 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o desemprego entre os jovens de 18 a 24 anos ficou em 29,8% ao fim de 2020. Houve alta de 6 pontos percentuais em relação a 2019. Passa a ser considerada a maior taxa anual da série histórica, iniciada em 2012. A falta de experiência faz com que os jovens sejam os que mais sofrem com a redução do número de vagas no mercado de trabalho. A maior desocupação por faixa etária é no grupo de 14 a 17 anos (42,7%). Um jovem nessa faixa etária trabalha sob condições específicas, como por exemplo, como menor aprendiz. Entre as pessoas de 25 a 39 anos, a taxa é de 13,9%.



Fonte: Adaptado de Pnad (IBGE)

Para muitos jovens emprego é um tema que remete incertezas e desafios, muitos buscam sua primeira oportunidade para conquistar autonomia, traçar planos e metas de crescer profissionalmente, enquanto outros necessitam do emprego para arcar com seus compromissos e por vezes com custos ligados à educação para assim buscarem algo melhor.

Por decorrência das oportunidades escassas, os jovens de hoje se permitem aceitar ofertas aleatórias que lhe aparecem, de curta duração e até mesmo baixa remuneração, o que consequentemente ocasiona em uma menor possibilidade de iniciar ou até mesmo progredir na carreira profissional.

Hoje, jovens de todas as classes e situações sociais expressam inseguranças e angústias ao falar das expectativas em relação ao trabalho, no presente e no futuro.

(NOVAES 2007, pg.3).

Muitas empresas apresentam receio diante da contratação de jovens, por vezes as vivências profissionais são consideradas pautas importantes ao selecionar os possíveis colaboradores. Há quem diga que não, mas a preferência dada por muitas empresas são para aqueles que já estão inseridos no mercado, pois se acredita que encaram o trabalho com mais seriedade, assimilam e desempenham melhor as tarefas, dado que já são profissionais prontos. Desse modo os jovens acabam sendo os mais atingidos pelo desemprego, já que não possuem a vivência profissional desejada, porém, se esquece que contratar esses jovens inexperientes pode se tratar de uma forma inteligente e efetiva de desenvolver e moldar esses entrantes no mercado.

2 – Desenvolvimento Profissional de jovens e suas vantagens

A oportunidade por vezes se torna uma porta fechada na vida dos jovens, geração esta que tanto pode agregar em uma instituição. A inexperiência dos mesmos torna o cenário de contratação ainda mais difícil, porém, o RH e gestores tem um papel importante no que diz respeito à carreira dos jovens, pois podem auxiliar através de oportunidades que melhorem seus ensinamentos, corrigindo, os incentivando e assim moldando o perfil profissional.

> As pessoas são o recurso inteligente, vivo e dinâmico das organizações. Entre os vários recursos organizacionais, as pessoas se destacam por ser o único recurso vivo e inteligente, por seu caráter eminentemente dinâmico e por seu incrível potencial de desenvolvimento. As pessoas têm enorme capacidade para aprender novas habilidades, captar informações, adquirir novos conhecimentos, modificar atitudes e comportamentos, bem como desenvolver conceitos e abstrações. As organizações lançam mão de ampla variedade de meios para desenvolver as pessoas, agregar-lhes valor e torná-las cada vez mais capacitadas e habilitadas para o trabalho. (CHIAVENATO 2016, p.17)

Ao auxiliar o jovem a se inserir no mercado de trabalho, além de contribuir com o seu desenvolvimento profissional, possibilita em inúmeros benefícios, pois o jovem vem para renovar o ambiente de trabalho com sede de aprendizagem e novas ideias. Apoiar e proporcionar oportunidades aos jovens é também uma forma de reter talentos, pois estes são os que irão auxiliar no crescimento das organizações com um olhar mais atual, revitalizando áreas e apresentando novas ideias.

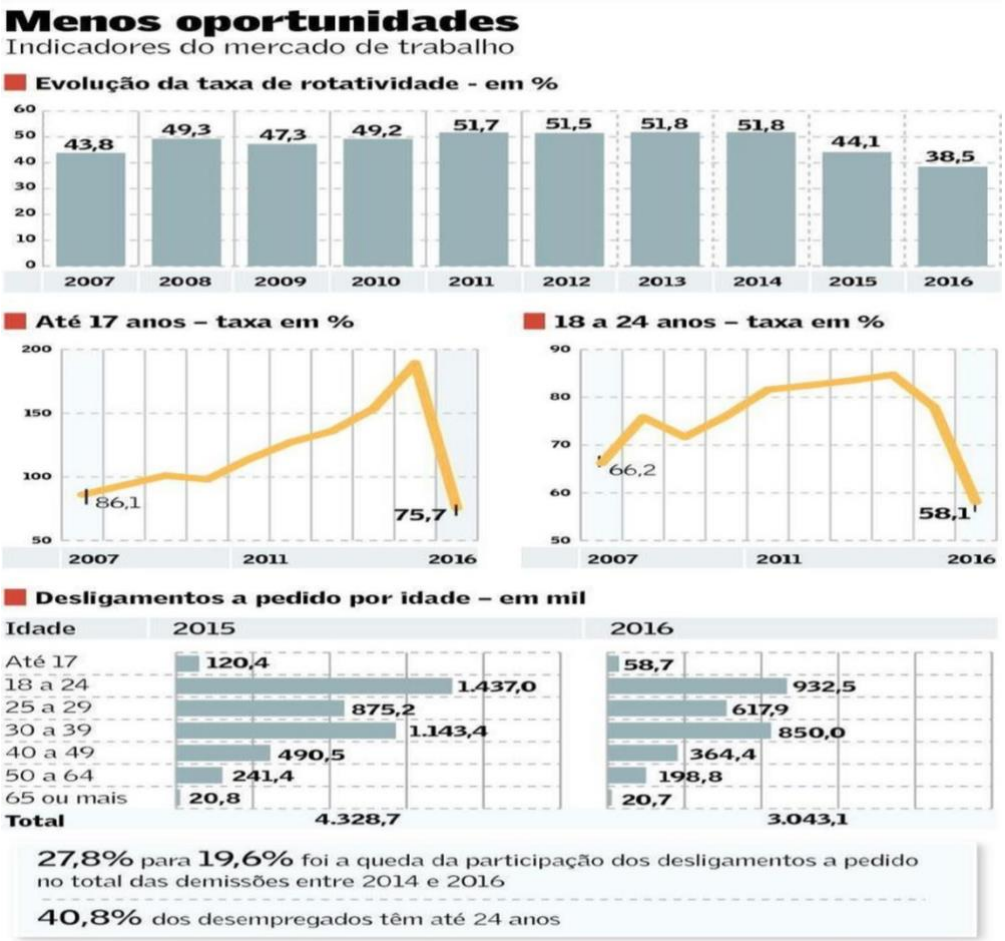
A nova geração que chega com sede de aprendizagem que almeja o crescimento pessoal, se trata de uma geração flexível capazes de se adaptarem às mudanças e enfrentarem adversidades. Possuem um perfil mais ativo no qual apresentam novas ideias que podem permitir a superação de obstáculos ou até fazer de problemas uma oportunidade de crescimento. Os jovens desejam se destacar profissionalmente, visam um plano de carreira que os permitam crescer profissionalmente no futuro, anseiam por oportunidades que os possibilitem experiências e aquisição de habilidades.

A contratação de jovens pode vir acompanhada de uma série de benefícios, pois os mesmos trazem consigo um novo olhar e novos anseios. A nova geração apresenta mais facilidade e uma melhor comunicação, possuem maior agilidade de raciocínio e de se adaptar ao que é novo, possuem mais facilidade em se relacionar em grupo, se mostram mais criativos, proativos, além de possuírem outras habilidades que tanto colaboram em uma instituição. Tais habilidades em conjunto constituem futuros profissionais com condições para contribuir positivamente para o crescimento das empresas.

2.1 – Vantagens competitivas de ter jovens no mercado de trabalho

Proporcionar oportunidades de desenvolvimento e capacitação dos jovens nas empresas é uma forma da instituição apoiar a formação de novos profissionais. O desenvolvimento profissional da nova geração acarreta consequentemente em diversas vantagens competitivas, dentre elas se pode citar de maneira importante a redução do turnover (rotatividade de pessoal), por oferecer oportunidades, capacitação, treinamentos e estrutura para evoluir na carreira fazem parte dos anseios dos jovens, com tais ofertas proporcionam até mesmo a retenção de talentos nas empresas.

> A rotatividade não é causa, mas o efeito de algumas variáveis internas e externas. Dentre as variáveis externas estão a situação de oferta e procura do mercado de RH, a conjuntura econômica, as oportunidades de empregos no mercado de trabalho, etc. Dentre as políticas internas estão a política salarial e de benefícios que a organização oferece , o estilo gerencial, as oportunidades de crescimento interno, o desenho dos cargos, o relacionamento humano, as condições físicas e psicológicas de trabalho. A estrutura e a cultura organizacional são responsáveis por boa parte dessas variáveis internas. (CHIAVENATO 2010, p.90)



Fonte: Caged/MTE,Pnad/IBGE

3 – As gerações e o mercado de trabalho

Dentro das organizações apresentam as diversas gerações, cada qual com sua maneira de pensar, agir e executar suas tarefas, desse modo se compreende que muitos desafios venham a surgir de maneira inevitável dado à diversidade entre as gerações, diversidade esta que pode proporcionar benefícios à empresa.

De acordo com Erickson (2011), se considera geração um grupo de pessoas com base em sua faixa etária, que compartilham um período cronológico na história, e também as experiências a elas associadas. É necessário entender suas diferenças para poder ajudar as organizações a desenvolverem políticas adequadas para cada tipo de grupo, com isso, foi criada a teoria das gerações, que se dividem de acordo com o ano de nascimento de cada um, com um intervalo de quinze a vinte anos aproximadamente.

A geração Baby Boomer pode contribuir com sua experiência e sabedoria, transferir seus conhecimentos e construir equipes, é importante saber reconhecer o valor desta geração que tanto pode agregar em uma instituição. A Geração X que aos poucos foi presenciando as mudanças do mundo, rígidos e fiéis ao trabalho vestem a camisa e buscam a estabilidade na empresa até a chegada da possível aposentadoria, tamanha dedicação tem como resultado vasta experiência e conhecimentos profundos. Ambas as gerações anteriores, por virem de épocas onde a tecnologia ainda não era tão explorada, apresentam resistência e dificuldades em se adaptar ao que hoje podemos chamar de mundo digital.

A Geração Y chega junto com a tecnologia, se pode dizer que se trata de uma geração mais confiante, orienta para conquistas e ambiciosa. Estes priorizam a família e enxergam o trabalho como forma de chegar à realização pessoal, sempre em busca de algo novo e melhor, essa geração busca desafios, oportunidades e variedade, são flexíveis e conseguem realizar várias atividades ao mesmo tempo. Nascidos num ambiente totalmente digital, a Geração Z são mais tolerantes e flexíveis, buscam a praticidade e são mais realistas, ágeis e curiosos. Buscam trabalhar fazendo o que gostam e desejam a realização pessoal rápida, apresentam o foco mais voltado à qualidade de vida do que ao dinheiro. Com a tecnologia na palma da mão, possuem o estudo como prioridade, um perfil com facilidade em empreender além da facilidade em estabelecer relações.

GERAÇÕES			
Antes da Internet		Depois da Internet	
Baby Boomers (1940 à 1959)	Geração X (1960 à 1979)	Geração Y / Millennials (1980 à 1994)	Geração Z (1995 à 2010)
Foco voltado ao trabalho; Resistência a mudanças; Competitivos; Valorização da família;	Equilíbrio entre vida pessoal e profissional; Rígidos; Comprometidos com a empresa; Estabilidade profissional;	Flexíveis às mudanças; Nativos Digitais; Ambiciosos; Visam a realização pessoal;	Estudos como prioridade; Comunicativos; Realização pessoal e profissional; Tecnologia na palma da mão;

Fonte: Elaborado pelo autor

3.1 – Geração Baby Boomer

A geração Baby Boomer surgiu após o final da segunda guerra em meados dos anos 1940, o nome se deu fazendo referência ao aumento significativo do nascimento de bebês nos Estados Unidos na época. Pode se dizer que esta geração que possibilitou a reestruturação de todo o mundo após a guerra.

As pessoas dessa geração por virem logo depois de tempos conturbados são pessoas que apresentam repulsa a conflitos, são pessoas mais tranquilas e ligadas a musicas, artes e outras formas de cultura que serviam de instrumento para a evolução humana.

Segundo Westerman; Yamamura (2007), se trata de uma geração mais motivada, são mais otimistas e apresentam consideração pelo trabalho que realizam, são mais inclinados para o trabalho em equipe. Muitas pessoas desta geração desenvolveram suas carreiras por um tempo significativo numa única empresa e preferem ser reconhecidos pela experiência que possuem à sua capacidade de inovação.

As características dos Boomers são a valorização do trabalho duro, priorizam a estabilidade, possuem receio ao que é novo, valorizam a família e buscam oportunidades e melhorias econômicas.

Fonte: Adaptado de Estilo de Vida das Gerações- Nielsen Global – Novembro/2015

3.2 – Geração X

A geração X segundo Oliveira (2010), se tratam de adultos que mais afinidade pelo trabalho em equipe e que valorizam a avaliação por mérito e competência. Pode se dizer que são contrários à hierarquias e valorização por status, estes buscaram através do trabalho árduo, a realização dos desejos pessoais e materiais, os profissionais dessa geração valorizam o trabalho e visam crescer em suas carreiras profissionais, sendo autoconfiantes e independentes.

De acordo com Enio (2008), algumas das características da geração X são à informalidade, consequentemente se tornam mais descontraídos e espontâneos; são mais flexíveis e criativos em comparação com a geração boomer; não possuem o trabalho como prioridade principal na vida com isso não se apegam tanto ao dinheiro; aprenderam a ser autônomos e mais organizados, por consequência se mostram ser mais individualistas; são menos preconceituosos; e não gostam de serem controlados.

Fonte: Adaptado de Estilo de Vida das Gerações- Nielsen Global – Novembro/2015

3.3 – Geração Y

Esta geração apresenta seu foco em desafios de almejam o crescimento profissional em suas carreiras de maneira mais rápida, é uma geração que não deseja estabilidade. Estes cresceram em um período cuja economia se encontrava estável e o desenvolvimento das tecnologias já estavam bastante desenvolvidos, são pessoas com mais acesso as informações.

"A geração Y identifica o trabalho como uma fonte de satisfação e aprendizado, muito mais do que uma fonte de renda"

(BAIERLE; BAVARESCO; SMANEOTO; FABRICIO, 2016. p. 7).

Essa geração possui uma visão diferente no que se refere as expectativas de trabalho, por vezes priorizam a família sobre o mesmo. De acordo com Loiola (2009), essa geração

cresceu em um momento de valorização intensa da infância, com internet e outras tecnologias e ainda com uma educação melhor que a das gerações anteriores a eles.

A geração Y anseia por aprendizado e trabalho que seja significativo, buscam desafios e oportunidades. Apresentam características únicas se comparadas às gerações anteriores, em relação ao trabalho são mais animados e se dedicam para realiza-los com eficiência, mostram respeito por seus superiores mas aproximam-se deles de maneira igual.

"Eles gostam e respeitam os líderes decisivos que têm uma visão forte e levam à conquista da meta, a geração Y reconhece a sabedoria dos líderes e querem aprender com eles". (LANCASTER E STILLMAN, 2011. p. 230).

Fonte: Adaptado de Estilo de Vida das Gerações- Nielsen Global – Novembro/2015

"99% dos nascidos entre 1980 e 1993 só se mantêm envolvidos em atividades que gostam, e 96% acreditam que o objetivo do trabalho é a realização pessoal".
(LOIOLA, 2009, p.1).

3.4 – Geração Z

Esta geração integrada com as tecnologias consegue realizar multitarefas além de valorizar a comunicação virtual, esses novos profissionais que começam agora a ingressar no mercado de trabalho trazem consigo grandes desafios para as instituições. Com a tecnologia nas mãos 24 horas por dia, essa geração possui acesso a um grande número de informações além de possuir mais agilidade no que se propõe a realizar.

A geração Z possui habilidades diferentemente das outras gerações, apresentam a facilidade de manusear todo e qualquer aparelho eletrônico, vivem em um ritmo fragmentado em decorrência das diversas atividades diferentes que realizam, como acessar a internet, assistir televisão e ouvir música ao mesmo tempo por exemplo.

Os jovens da geração Z são mais práticos e realistas, buscam satisfazer suas necessidades financeiras e seu desenvolvimento pessoal, são compreensivos, possui um melhor diálogo e muito agrega a uma empresa. Sua relação com o trabalho ocorre de maneira mais atualizada e agilidade de pensamentos, são super flexíveis às mudanças e conseguem migrar do escritório para o Home Office, com facilidade.

A nova geração visa à realização de atividades que realmente se identificam, visam qualidade de vida e sucesso financeiro. Essas características acarretam em profissionais criativos, dinâmicos, interativos e curiosos, abertos ao que é novo.

Fonte: Adaptado de Estilo de Vida das Gerações- Nielsen Global – Novembro/2015

Como observado anteriormente, cada geração possui suas características, ambas distintas umas das outras. Por serem tão diferentes e possuírem visões e hábitos por vezes opostos, é comum que ocorram discordâncias no mesmo ambiente de trabalho. Pessoas de diferentes faixas etárias, de gerações diferentes, criam certa competitividade entre si e, ocasionam em conflitos no ambiente organizacional. Um exemplo claro disso são conflitos entre os mais antigos e os mais jovens na empresa, o mais antigo (Baby Boomer) tem receio de ensinar o trabalho para um Jovem e perder seu posto. Em contrapartida o Jovem está cheio de vontade de adquirir novos conhecimentos e pode se sentir limitado. É preciso saber aproveitar as competências de todas as gerações, assim, ambos juntos, somando suas forças, conseguem crescer, ensinando e aprendendo juntos, cabe ao gestor observar e saber aproveitar.

Portanto é necessário que a empresa tenha um plano de Gestão de Conhecimento para que todo conhecimento tácito se torne explícito e que seja documentado e compartilhado com todos.

A gestão do conhecimento refere-se a criação, identificação, integração recuperação, compartilhamento e utilização do conhecimento dentro da empresa. Está voltada para a criação e organização de fluxos de informação dentro e entre os vários níveis organizacionais, para gerar, incrementar, desenvolver e partilhar o conhecimento dentro da organização, sobretudo para incentivar trocas espontâneas de conhecimento. Ao contrário do que acontecia antigamente – quando as empresas guardavam e escondiam o conhecimento a sete chaves por meio da confidencialidade - a gestão do conhecimento (knowledge management) procura orientar a empresa inteira para produzir o conhecimento, aproveitá-lo, disseminá-lo, aplicá-lo e lucrar com ele. Cada pessoa precisa agregar valor aos processos e produtos da empresa. E esse valor é alcançado mediante o compartilhamento do conhecimento e representa a essência da inovação. O segredo não mais está em deter o conhecimento nas mãos de poucos, mas divulgá-lo em toda a organização, em distribuir, e não retê-lo. (CHIAVENATO 2016, p.123)

4 – A nova geração e a expectativa sobre suas carreiras

Os jovens de hoje apresentam uma visão voltada à carreira diferentemente das gerações anteriores. Com ideais diferentes, a nova geração visa oportunidades de crescimento, de se tornarem colaboradores em uma empresa que valorize o trabalho e invista nos colaboradores, que ofereça a possibilidade de crescer profissionalmente. Muitos visam um plano de carreira que os possibilitem ir além dentro da organização e obter sua estabilidade financeira.

Segundo Pontes (2002), as empresas necessitam se responsabilizarem por escolherem um plano de carreira que será implementado nas organizações, para possibilitar o crescimento dos colaboradores e também da empresa. Mas também, cabe ao colaborador sua decisão quanto à trajetória de carreira.

"É certo que a empresa precisa de um plano para preparar pessoas e não ser surpreendida pelos fatos e mudanças que podem ocorrer. O profissional, a pessoa, pode abrir mão de ter uma visão daquilo que pretende para si mesmo nos anos vindouros."

(RIBEIRO,2018, p.129).

É importante que as empresas forneçam incentivos e apoio aos jovens, para que assim, os mesmos desenvolvam seus conhecimentos e habilidades e, sigam se aprimorando continuamente. De acordo com Chiavenato (1999), para que as empresas consigam reter seus talentos é importante conhecer o perfil de cada um e, as reconhecer como parte fundamental da organização, cada qual com suas emoções, sonhos e expectativas. De acordo com que a organização conhece seus colaboradores, se torna mais fácil orientá-los em suas carreiras, a fim de agregar valor à instituição.

> Hoje, é preciso saber atrair, aplicar, desenvolver, recompensar, reter e monitorar esse ativo (talento) precioso para as organizações. E quem deve fazê-lo? Esse é um desafio para toda a organização e não apenas para a área de Gestão de Pessoas. Trata-se de um ativo importante demais para ficar restrito a uma única e exclusiva área da organização. (CHIAVENATO 2008, p.52)

De acordo com Boog (1991), competência é tudo que o profissional precisa saber para executar sua função, é tudo que ele necessita mostrar como diferencial. Segundo Chiavenato (2006), os novos profissionais que vem chegando são mais envolvidos com as situações do ambiente de trabalho, são mais criativos e empreendedores, os mesmos buscam o sucesso do negócio e a melhoria de suas características profissionais.

A constituição do talento humano
Fonte: Chiavenato

> Assim, não basta ter talentos para possuir capital humano. É preciso ter talentos que sejam integrados em um contexto acolhedor. Se o contexto é favorável e incentivador, os talentos podem se desenvolver e crescer. Se o contexto não é adequado, os talentos fogem ou ficam amarrados e isolados. O conjunto de ambos – continente e conteúdo – proporciona o conceito de capital humano. (CHIAVENATO 2008, p.53)

4.1 – Plano de Carreira

Os jovens da nova geração apresentam uma preocupação maior no que diz respeito a sua carreira profissional, anseiam por oportunidades que os permitam se desenvolver enquanto profissionais e contribuir de maneira positiva com o crescimento da empresa. Visam um plano de carreira que os permitam evoluir dentro da organização e assim, obter sua satisfação pessoal e sua estabilidade financeira.

O plano de carreira se trata de uma estratégia importante para o jovem que deseja planejar e decidir os caminhos que sua carreira irá seguir, optando por novas e melhores oportunidades e trilhando assim, seu sucesso profissional. Vale destacar ainda o quanto o mercado é exigente e, desenvolver profissionais e até mesmo traçar planos de carreira não se trata de responsabilidade somente da organização, como também do próprio jovem, que precisa compreender a necessidade de se desenvolver sempre e estar constantemente na busca por aprendizado.

De acordo com Chiavenato (2004), as pessoas passam a ser a competência básica da empresa, é a vantagem competitiva que propicia o sucesso da organização neste mundo incerto, mutável, globalizado e competitivo, as pessoas significam o diferencial competitivo da organização.

O plano de carreira possui suas várias etapas, que após se planejar e decidir os rumos de sua carreira é importante, que o jovem estabeleça métodos e metas a serem cumpridas que conduzam sua própria carreira ao sucesso profissional.

“Gerenciar carreira: é tomar decisões adequadas e solucionar problemas relativos à vida profissional, processo esse que envolve um constante empate entre desejos e possibilidade, custo e benefícios.”
(MARTINS, 2001, p.36)

A gestão de carreira abrange enfoques relevantes que direcionam as pessoas à melhores tomadas de decisões, tendo em vista o alcance dos próprios objetivos por meio de atividades desenvolvidas no transcorrer da vida profissional e pessoal.

5 – Métodos que podem auxiliar na inserção e no processo de desenvolvimento profissional de jovens

Muito se fala sobre a grande dificuldade que o jovem de hoje enfrenta para adentrar no mercado de trabalho e ao buscar oportunidades de desenvolvimento ao traçar suas carreiras. As empresas por sua vez podem e devem proporcionar oportunidades através de alguns programas para esta geração que tanto pode agregar a instituição e que busca pelo seu espaço.

"O ingresso de pessoal jovem acaba trazendo um equilíbrio entre a experiência dos mais velhos e o entusiasmo dos jovens em benefício da empresa."

(RIBEIRO,2018, p.164).

Programas de desenvolvimento podem estimular à aquisição de competências, conhecimentos e habilidades que o mercado tanto vem exigindo dos jovens.

> De modo geral, competitividade e sustentabilidade das organizações agora dependem do conhecimento. E nada mais criativo, inovador e mutável do que o conhecimento. O segredo das organizações bem-sucedidas é saber consolidar e reciclar o conhecimento entre seus funcionários, treinar, preparar e desenvolver aqueles que tenham condições permanentes de lidar com a mudança e a inovação, de proporcionar valor à organização e ao cliente e, sobretudo, de mantê-la sempre eficaz e competitiva em um mundo globalizado e de intensa concorrência. (CHIAVENATO 2016, p.3)

Como falado anteriormente sobre programas de desenvolvimento, se pode citar como exemplos claros, programas como: Jovem Aprendiz, Estágio e ainda o programa de Trainee. Cada programa com seus meios, mas que possibilitam abertura de portas para muitos jovens, desde os que estão se preparando para ingressar e traçar suas carreiras no mercado de trabalho, como também para aqueles que desejam se aperfeiçoar e adquirir ainda mais conhecimento.

5.1 – Jovem Aprendiz

De acordo com a Lei Federal 10.097/00, conhecida como Lei da Aprendizagem, empresas de médio e pequeno porte precisam contratar um número de aprendizes entre 5% à 15% do quadro de funcionários da empresa e, para isso, precisam possuir entre 14 e 24 anos e ainda, estarem matriculados em uma instituição de ensino.

"[...] sua grande finalidade é contribuir com a profissionalização dos jovens. Com o programa, o jovem tem a oportunidade de iniciar e aprender com o caminho profissional, além de conquistar espaço e independência financeira e moral."

(RIBEIRO, 2018, p.165).

O programa trás benefícios para as empresas e principalmente para os jovens. Em relação às empresas, além de contarem com a força de trabalho jovem e com as novas ideias, apresentam redução no pagamento de tributos e dos incentivos fiscais ao governo. Os jovens por sua vez recebem a oportunidade de inclusão social ao iniciarem suas carreiras profissionais com o primeiro emprego, complementarem o currículo e desenvolver competências para enfrentar o mercado de trabalho.

Pode-se dizer que se tornar um Jovem Aprendiz pode ser um dos primeiros passos para uma carreira profissional de sucesso, além da experiência no currículo. O programa permite a abertura de portas na vida dos jovens, desde aquisição de experiência de trabalho, às oportunidades de crescer na empresa ou ocupar diferentes cargos. Ao desenvolver programas de inserção de jovens, se deve os incentivar a continuarem sua jornada de aperfeiçoamento dentro das empresas.

5.2 – Estágio

O programa de estágio se trata de uma das primeiras experiências para estudantes em sua área de atuação, no programa se entende melhor o processo de trabalho, desafios e etc. O mesmo tem a finalidade de proporcionar a formação de jovens qualificados. O estágio pode ser remunerado ou não e são direcionados a jovens matriculados no ensino médio e nível superior, o programa é uma fonte de experiência para os jovens, futuros profissionais, auxilia ainda no aprimoramento das habilidades e competências e, os integram ao mundo profissional.

“O estágio é a permanência supervisionada de um estudante em um ambiente da empresa, no qual ele, pela observação e pela prática, vai progressivamente adquirindo experiência útil para o seu desempenho como profissional.”

(RIBEIRO, 2018, p.167).

O programa oferece suas vantagens, ao possibilitar que o jovem conheça melhor a área de atuação, ele consegue perceber as possíveis deficiências e se aprimorar. Outro ponto positivo, é que o estágio se torna eficaz no recrutamento e seleção de futuros profissionais e

ainda possibilita a descoberta de novos talentos que assegurem a formação de quadros qualificados.

"O programa de estágio é uma modalidade de treinamento de estudantes eventualmente aproveitáveis nos quadros da empresa após a conclusão do curso."

(RIBEIRO, 2018, p.167).

5.3 – Trainee

O programa Trainee tem como finalidade recrutar, desenvolver e reter mentes diferentes com uma melhor capacidade gerencial, que consigam assumir posições estratégicas no futuro, dado que hoje o importante não é somente ter dados, mas sim mentes capazes de transformar obstáculos em oportunidades. O programa é uma possibilidade de identificar jovens com alto potencial de desenvolvimento, proativos, com intensa energia competitiva e espírito de liderança.

O programa apresenta seu foco voltado em jovens recém-formados ou que estão até mesmo cursando o último ano da formação da faculdade. São considerados jovens mais maduros para conhecer diversas áreas da organização, conhecer a empresa de forma integral e desenvolver também atividades mais complexas.

"Esse programa também contribui para a empresa manter seu conhecimento tecnológico, o que poderia ocorrer com a perda de funcionários, por desligamento. Em essência, o que se busca são os chamados fast-track employees, ou seja, pessoas de talento."

(RIBEIRO,2018, p.178).

O programa é vantajoso, pois permite levar para a organização os melhores talentos do mercado; recruta e treina profissionais com mais energia e sem vícios para alcançar os melhores resultados; preencher vagas futuras com profissionais que já foram treinados e, sem vista como uma empresa dinâmica, proativa e ainda comprometida com a sociedade.

6 – Desafios das organizações para colocar em prática

As empresas estão em busca de resultados rápidos para seu negócio, apresentam pressa em contratar profissionais prontos do mercado de trabalho. Devido a isso, muitas organizações apresentam preferência por contratar profissionais que possuem vivência profissional, que já trazem consigo as experiências adquiridas com o passar do tempo. A justificativa para esse fato está na ideia de que profissionais prontos possuem um jogo de cintura melhor para enfrentar desafios, apresentam facilidade em identificar oportunidades,

encaram o trabalho com mais seriedade e ainda, possuem um maior e melhor foco ao desempenhar suas tarefas. Consequentemente, por já estarem engajados no mercado, não são necessários tantos treinamentos e nem tanto tempo para que estejam aptos ao trabalho. Do contrário, ao contratar jovens inexperientes é necessário treinamento, paciência e tempo para que os mesmos estejam prontos. Por isso as empresas têm pressa em contratar profissionais prontos do mercado de trabalho.

Porém existem lá suas vantagens em contratar jovens por virem sem malícias, vícios e costumes de empregos anteriores, etc. Contratar jovens recém chegados ao mercado pode significar também sinônimo de aprendizado para ambas as partes, os jovens aprendem com a experiência e a empresa aprende com os mesmos que chegam com mais energia, novo olhar sobre o trabalho, novas ideias e mais sede de aprendizado.

> O mercado de trabalho atual está cada vez mais competitivo e exigente. Enquanto de um lado existe a necessidade de investir em formação para ser qualificado o bastante em um ambiente que busca profissionais especializados, de outro lado existem jovens perdendo oportunidades por não possuir experiência prévia na área em que desejam atuar (SALGADO, 2014, p.2).

Esses jovens que adentram a esfera trabalhista chegam livres dos vícios na maneira de executar as tarefas e chegam sem receio de utilizar softwares e meios ligados a tecnologias, chegam abertos para receber dicas e orientações dado que iniciam suas carreiras profissionais. Por se tratarem de jovens iniciantes no mercado de trabalho, algumas empresas visam estimular e dar continuidade aos seus estudos, oferecendo oportunidades de aprendizes, estagiários ou até mesmo trainees, possibilidades que venham a estimula-los a continuarem se aprimorando e assim, continuarem dando destaque à organização.

Além do mais, contratar jovens sem experiência é uma forma de dar chance ao caráter dos mesmos, oferecer oportunidades que os levem ao aprimoramento de suas habilidades comportamentais e competências subjetivas difíceis de avaliar (soft skills). Por não possuírem experiências, o que falará mais alto serão suas habilidades e personalidades.

Conclusão

O presente trabalho buscou enfatizar os pontos vulneráveis de jovens que buscam oportunidades de inserção e desenvolvimento nas organizações. Abordar sobre tal tema levantou várias questões relevantes para poder entender as dificuldades e anseios dos mesmos. A inexperiência e o desemprego andam lado a lado no que diz respeito sobre a busca por oportunidades de inserção no mercado.

Abordar sobre os meios que permitem a integração dos jovens que se iniciam no mercado de trabalho se tratam de temas importantes, pois o intuito do trabalho é mostrar que o aperfeiçoamento desses jovens que chegam é importante por serem fatores positivos para a cultura organizacional.

Auxiliar na integração e desenvolvimento profissional da nova geração os proporcionam crescimento e consequentemente crescimento à organização, visto que os jovens representam capital intelectual para a empresa.

As organizações junto ao RH por sua vez, são partes fundamentais para auxiliar em todo processo de identificação e meios que permitam desenvolver tais potenciais e reter possíveis talentos que surgem para agregar ainda mais valor à instituição. Vale destacar que desenvolver e investir nos jovens de hoje, acarretam em resultados promissores de longo prazo.

Investir na nova geração significa obter vantagens competitivas dado que os jovens de hoje apresentam uma visão diferente e mais ampla das gerações anteriores, estão aptos às mudanças constantes, abertos ao que é novo e, prontos para enfrentarem qualquer desafio. Hoje em dia os jovens visam traçar um plano de carreira que os possibilitem evoluir dentro da organização e obter sua estabilidade financeira.

Para possibilitar suprir esses anseios, como citado anteriormente, existem os programas (Jovem Aprendiz, Estágio e Trainee), que podem dar suporte no desenvolvimento desta geração que tanto pode agregar a instituição e que busca pelo seu espaço. Os programas permitem a abertura de portas para os jovens, desde os que estão se preparando para ingressar e traçar suas carreiras no mercado de trabalho, como também para aqueles que desejam se aperfeiçoar e adquirir ainda mais conhecimento.

Os jovens anseiam por espaço, apresentam potenciais e necessitam de oportunidades para mostrar o que são capazes de desempenhar.

Cabe ao Jovem fazer sua escolha, trabalhar com dedicação e responsabilidade e ter uma grande oportunidade no futuro, mas pra isso é necessário paciência, que sabemos que

esta é uma dificuldade da geração Z. Existe uma página em branco nas mãos de cada jovem que será responsável em escrever suas histórias.

Bibliografia

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 3Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

ERICKSON, T. E agora Geração x? Como se manter no auge profissional e exercer liderança plena numa época de intensa transformação. Rio de janeiro: Elsevier, 2011.

WESTERMAN, James W.; YAMAMURA, Jeanne. H. Generational preferences for work environment fit: Effects on employee outcomes.CareerDevelopmentInternationa, 2007.

OLIVEIRA, Sidnei. Geração Y: O nascimento de uma nova versão de Líderes. São Paulo: Integrare, 2010.

OLIVEIRA, Sidnei. Geração Y: era das conexões, tempo de relacionamentos. São Paulo: Clube de Autores, 2009.

AIERLE, Ani Taís; BAVARESCO, Cândida; SMANEOTO, Cecilia; FABRICIO, Adriane. Geração Y – Um olhar sobre o mercado de trabalho e a retenção de talentos do sujeito Y.XIX SEMEAD. Seminários em Administração, 2016.

LOIOLA, Rita. Geração Y: Eles já foram acusados de tudo: distraídos, superficiais e até egoístas. Mas se preocupam com o ambiente, têm fortes valores morais e estão prontos para mudar o mundo. Comportamento. Revista Galileu. 219. Ed, 2009. Disponível em: http://revistagalileu.globo.com/Revista/Galileu/0,,EDG87165-7943-219,00 GERACAO+Y.html

LANCASTER, Lynne;STILLMAN, David. O Y da questão: como a geração Y está transformando o mercado de trabalho. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011

NOVAES, Regina. Juventude e Sociedade: jogos de espelhos. Sentimentos, percepções e demandas por direitos e políticas públicas. Revista Sociologia Especial – Ciência e Vida. São Paulo, outubro de 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa. 8Ed. São Paulo: Manole, 2016

RAMALHO, Edneia Cristina; SOUZA, João Batista Resende. Dificuldades da Inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. Revista Cientifica Eletrônica de Administração, v.5, n.9, p.1-8, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008

BOOG, Gustavo G. O desafio da competência. São Paulo: Best Seller, 1991.

PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários. 9. ed. São Paulo: LTr, 2002.

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

CARVALHO, Joari Aparecido Soares de. Alguns aspectos da inserção de jovens no mercado de trabalho no Brasil. 2014. Disponível em: http://www.usp.br/nce/wcp/arq/textos/146.pdf . Acesso em 05 de novembro de 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. Carreira: você é aquilo que faz. São Paulo: Saraiva, 2006.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão do treinamento de pessoas. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Hélio Tadeu. Gestão de Carreira na era do conhecimento: Abordagem conceitual & resultados de pesquisa. Rio de Janeiro. Qualitymark Ed., 2001.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

SALGADO, Isabela Carvalhal. Jovens ainda enfrentam dificuldades para entrar no mercado de trabalho. 2014. Disponível em: https://chicoterra.com/2014/04/29/jovens-ainda-enfrentam-dificuldades-para-entrarno-mercado-de-trabalho/ . Acesso em 08 de Novembro de 2021.