

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
BACHARELADO INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIAS HUMANAS

Ana Karolina Alves Teixeira

DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS JOVENS NA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Artigo apresentado ao Bacharelado Interdisciplinar em Ciências Humanas, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel (Trabalho de Conclusão de Curso). Orientador: Prof. Dr. Luiz Flavio Neubert

Juiz de Fora
2025

DECLARAÇÃO DE AUTORIA PRÓPRIA E AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO

Eu, **ANA KAROLINA ALVES TEIXEIRA**, acadêmico do Curso de Graduação Bacharelado Interdisciplinar em Ciências Humanas, da Universidade Federal de Juiz de Fora, regularmente matriculado sob o número 202273052A, declaro que sou autor do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS JOVENS NA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**, desenvolvido durante o período de 26/03/2024 a 09/03/2025 sob a orientação de Prof. Dr. Luiz Flavio Neubert, ora entregue à UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF) como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel, e que o mesmo foi por mim elaborado e integralmente redigido, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho ou daquelas cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste trabalho.

Assim, firmo a presente declaração, demonstrando minha plena consciência dos seus efeitos civis, penais e administrativos, e assumindo total responsabilidade caso se configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais.

Desta forma, na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Juiz de Fora a publicar, durante tempo indeterminado, o texto integral da obra acima citada, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação do curso de Bacharelado Interdisciplinar em Ciências Humanas e ou da produção científica brasileira, a partir desta data.

Por ser verdade, firmo a presente.

Juiz de Fora, 09 de março de 2025.

ANA KAROLINA ALVES TEIXEIRA

Marcar abaixo, caso se aplique:

Solicito aguardar o período de () 1 ano, ou () 6 meses, a partir da data da entrega deste TCC, antes de publicar este TCC.

OBSERVAÇÃO: esta declaração deve ser preenchida, impressa e **assinada** pelo aluno autor do TCC e inserido após a capa da versão final impressa do TCC a ser entregue na Coordenação do Bacharelado Interdisciplinar de Ciências Humanas.

DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS JOVENS NA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Ana Karolina Alves Teixeira¹

RESUMO

O presente trabalho tem como tema os desafios enfrentados pela juventude na inserção no mercado de trabalho. Abordando conceitos relacionados à juventude e mercado de trabalho, evidenciando as mudanças que ocorreram no nível de exigência profissional e como o avanço tecnológico impacta a nova geração. Esta revisão bibliográfica evidenciou que a chamada geração Z, é marcada pela imersão total no meio digital, pela busca constantemente autonomia e dificuldades em lidar com formalidades tradicionais no ambiente de trabalho, o que acaba gerando conflitos com outras gerações. Além disso, observou-se que a inserção no mercado de trabalho pode ser influenciada por fatores socioeconômicos, aumentando a desigualdade entre a própria juventude. A pesquisa também mostrou que as organizações têm que entender que a juventude está mudando, fazendo com que haja demandas e necessidades profissionais diferentes das gerações anteriores, exigindo que as empresas busquem adaptar o ambiente de trabalho visando mantê-lo equilibrado e produtivo.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de trabalho. Juventude. Geração Z. Desafios.

1. INTRODUÇÃO

É notório que com o passar dos anos muitas mudanças ocorreram tanto no contexto social quanto no econômico. O mercado de trabalho é o meio que mais tem passado por mudanças, pois ele tem se tornado cada vez mais, fazendo com quem esteja ingressando na vida profissional pela primeira vez enfrente muitos desafios, em especial a geração que compõe a juventude atual, que além de lidar com este aumento também vivem em um contexto de avanços tecnológicos tão grandes, que afetam diretamente a maneira como trabalham e como se relacionam.

E ao se estudar a juventude no mercado de trabalho, muitos fatores têm que ser considerados para uma análise profunda e certa. Isto acontece por se tratar um campo de estudos com muitos pré-conceitos estabelecidos sobre a temática, o que impacta a forma como as empresas entendem a juventude atual e como a mesma enxerga as oportunidades disponíveis. E é fato que há diferenças entre os desafios enfrentados pela juventude atual na inserção do mercado de trabalho, para as gerações anteriores. A globalização e avanços tecnológicos aumentaram a exigência de qualificação profissional, tornando a inserção no mercado de trabalho mais desafiadora.

Quando pessoas se relacionam, pessoalmente ou profissionalmente, haverá algumas desavenças e conflitos. Mas o que influencia fortemente no modo como estes conflitos serão resolvidos, é a maneira que cada uma enxerga o problema. Agora juntando isto com o ambiente de trabalho, onde diferentes pessoas de diversas faixas etárias lidam umas com as outras diariamente, a chance de conflito entre elas aumenta, já que o modo de pensar vai mudando de uma geração para outra a respeito de diversas temáticas sociais e também a maneira de lidar com o emprego também muda. E estas diferenças impactam o modo como elas se relacionam e estão inseridas nas organizações. O presente trabalho tem como objetivo analisar e observar os desafios enfrentados pela juventude na inserção no mercado de trabalho.

Após esta introdução, será apresentada a definição de juventude e suas características, após isto, uma análise sobre o mercado de trabalho atual. Em seguida, será apresentado os principais achados da pesquisa. Após isto, os principais dados que compuseram a estruturação deste trabalho. E por fim, na conclusão estará sendo evidenciado as conclusões gerais sobre esta pesquisa bibliográfica e as limitações enfrentadas.

2. JUVENTUDE/JOVENS

De acordo com CENNAMO; GARDNER (2008 apud Abreu-Cruz; Oliveira-Silva; Werneck-Leite, 2019, p. 193), a definição de uma geração é dada pelo compartilhamento de épocas de nascimento, faixa etária semelhante, eventos históricos em comum que afetam drasticamente o desenvolvimento humano. Em MELO et

¹ Graduanda em Ciências Humanas pela Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF. E-mail: anakarolina.teixeira@estudante.ufjf.br. Artigo apresentado ao Bacharelado Interdisciplinar em Ciências Humanas como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel. Orientador: Prof. Dr. Luiz Flavio Neubert.

al. (2019, p.324) é descrito que “[...] ao se levar em consideração uma geração, deve-se ponderar também sobre o compartilhamento de experiências em comum, bem como seu contexto histórico e cultural.” Ou seja, uma geração não pode ser limitada somente a um grupo de pessoas com idades próximas, mas envolve um contexto histórico-cultural que afeta de maneira coletiva a forma como essas pessoas irão agir na sociedade e como lidam com determinadas situações. Por esta razão, as produções acadêmicas possuem diferentes opiniões de quando cada geração começa e termina, mas é possível observar muitas características comportamentais em comum abordadas por diversos autores.

Na literatura, a geração que é composta pela juventude atual é a chamada geração Z, que segundo BEZERRA et al. (2019, p. 141), é a geração:

[...] já nascida no contexto digital, perde e ganha o foco com muita facilidade (CASELLA, 2015). Então, não é que dificilmente se concentram em uma atividade única (MENEZES; MORAIS; RASSI, 2016), mas que essa concentração muda, rapidamente, a atenção de uma atividade para outra e é alterada em segundos, o que pode parecer que estão realizando mais de uma atividade ao mesmo tempo.

Foi possível notar que na maior parte da literatura estudada para elaboração deste trabalho, considerou-se que a geração Z surgiu na década de 90 e foi até a primeira década dos anos 2000. O que deixa evidente a razão desta ser uma geração imersa no contexto digital, porque foi neste mesmo período que grandes avanços da tecnologia foram surgindo.

É válido destacar que por receberem informações demais o tempo todo, apesar de serem conhecidos como multitarefas, os membros desta geração podem ser jovens que possuem dificuldade em gerir e dividir este turbilhão de novas informações que surgem diariamente (GILIOLI; ARGENTA, 2020, p. 164).

3. MERCADO DE TRABALHO

De forma geral, os textos analisados têm em comum do ponto de vista de preconceitos a respeito de cada geração, não trazendo algo de novo e de diferencial que pudesse trazer de forma clara e objetiva alguma novidade a respeito da chamada Geração Z. O que foi encontrado em comum nas obras analisadas é que os profissionais que recém chegaram ao mercado de trabalho, com forte característica de serem multitarefas, imediatistas, busca incessante de resultados. Costumam tratar superiores como quem tem o mesmo cargo que eles. Buscam empresas que deem a eles o valor que consideram merecidos e que sejam conectadas a altas tecnologias.

Diversas pesquisas também têm demonstrado que, muitas empresas dão chances a jovens, sem experiência no mercado de trabalho, porque de certa forma, torna-se mais fácil moldá-los desde o início da carreira profissional, de acordo com as políticas da empresa, como deve se comportar no ambiente organizacional, além de que esta mão de obra inexperiente será mais barata (NOVAES, et al., 2016). E aliado a isto, têm sido demonstrados que o tempo de permanência no primeiro emprego dos jovens vem aumentando, devido ao número reduzido de vagas disponíveis no mercado de trabalho (NOVAES, et al., 2016).

Só que, como foi apontado anteriormente, com a junção do fato dos jovens da geração Z terem a tendência em permanecer somente em empresas que façam com que eles se sintam valorizados e com o imediatismo como característica principal, podem acabar sendo precipitados em suas decisões em um emprego levando-os a ficarem desempregados, de acordo com gerações anteriores, por não darem o devido valor a todos os cargos em uma empresa entendendo que todos são importantes para o funcionamento geral (NOVAES, et al., 2016). Ou seja, na geração Z a motivação está ligada a autonomia, liberdade e flexibilidade no ambiente organizacional, que possam fazer sua vida continuar confortável mesmo trabalhando (Fantini e Souza, 2015 apud GILIOLI e ARGENTA, 2020).

4. PRINCIPAIS ACHADOS

A revisão de literatura realizada, teve como objetivo analisar o que se tem estudado a respeito da juventude no mercado de trabalho, buscando observar os pontos em comum descritos por diferentes autores.

Por ser um trabalho que envolve gerações, foi importante e necessário entender quais gerações compõem a sociedade atualmente, e que no caso, são 4, sendo elas: Baby Boomers, X, Y e Z. Cada uma de forma geral, abriga características em comum de um determinado grupo de pessoas, obedecendo a critérios específicos de divisão dependendo da forma em que um autor enxerga o conceito de geração. Sendo que, os modos de

classificação de gerações estão divididos em duas formas gerais: contemporâneo e coetâneo. O ponto de vista coetâneo não é algo tão usual no meio acadêmico já que:

[...] recusa a igualdade de idades, a consideração de gerações genealógicas e inaugura a idade como uma substância vital, não numérica ou relativa a uma data. Uma “zona de datas” demarca um período vital e histórico, não restrito a um ano de nascimento. Ser coetâneo significa, pois, compartilhar uma mesma classe de idades [...]. (JACQUES, et al., 2015, p. 68).

Deste ponto de vista:

O estudo das gerações pode ser conceituado por indivíduos que nasceram em uma mesma época vivenciando um mesmo contexto histórico, o qual determina atitudes e comportamentos, impactando, conseqüentemente, na evolução da sociedade (KULLOCK, 2010 apud OBREGON et al., 2016, p. 85).

Ou seja, “[...] as implicações de geração devem ser disjuntas das implicações de idade, que são resultantes da faixa etária e do amadurecimento do indivíduo e dos efeitos do período [...] para uma análise efetiva” (DENCKER; JOSHI; MARTOCCHIO, 2007 apud COLET e MOZZATO, 2021, p.3). E de acordo com Rocha-de-Oliveira, Piccinini e Bitencourt (2012) apud COLET e MOZZATO (2021), definir uma geração apenas baseada na idade é errôneo, mas as condições sociais, econômicas e culturais de uma pessoa devem ser consideradas também.

Entretanto, o número de autores adeptos ao método coetâneo é consideravelmente menor, por se tratar de algo mais dinâmico e não seguir um padrão, tornando as pesquisas neste ponto de vista mais complexas.

Já do ponto de vista contemporâneo é o ramo de definição de geração mais difundido, que seria referente a idade biológica e uma mesma faixa de idade numérica (JACQUES, et al., 2015). Grande parte dos autores não conseguem chegar a um consenso de qual período cada geração pertence, provocando diferenças em estudos realizados. Abaixo está retratado o conceito de geração deste ponto de vista, que remete a indivíduos que nasceram no mesmo período e que passaram por eventos e transformações parecidos que influenciaram a forma como pensam, agem e sentem o mundo ao seu redor (Gomes, 2016 apud ARAÚJO, 2022, p. 691).

A geração Baby Boomers é composta por aqueles que nasceram por volta de 1940 a 1960, e foi nomeado assim devido à alta taxa de natalidade nos EUA no pós-guerra mundial (OLIVEIRA, 2010 apud NOVAES, et al., 2016). Por conta do contexto histórico, as pessoas desta geração são caracterizadas por terem sido ensinadas a obedecerem muito à risca as hierarquias e pessoas, mas que se rebelaram socialmente (JACQUES et al., 2015 apud NOVAES, et al., 2016).

No Brasil, as pessoas nascidas neste período estavam passando pelo período pré-ditadura militar e o período da ditadura militar (MILHOME, 2022). E também, neste período no país,

[...] os baby boomers vivenciaram a mudança da capital do Rio de Janeiro para Brasília e estiveram presentes de forma direta ou indireta nos manifestos de oposição ao golpe militar, tornando-se mais conscientes dos seus direitos e deveres. Além disso, viram surgimento do rock paralelo a bossa nova e a jovem guarda (Chaves & Dias, 2017 apud ARAÚJO, 2022, p. 693).

A geração X é daquelas pessoas que nasceram por volta do período 1965 e 1978, e que nasceram no período marcado por grandes eventos históricos como a Guerra Fria, movimento Hippie, movimentos a favor dos homossexuais, negros e feminismo, a crise do petróleo nos EUA, ou seja, um período marcado por muita violência (LOWE, 2011 apud JACQUES, et al., 2015). Sendo assim, os integrantes desta geração costumam ser pessoas que tendem a não confiar em hierarquias e de verdades absolutas e que priorizam os próprios objetivos (JACQUES, et al., 2015).

As pessoas desta geração em terras brasileiras passaram pelo período das chamadas “Diretas Já” e da Hiperinflação Nacional (MILHOME, 2022). Também foi marcado por se desenvolver em meio “[...] a globalização, o aparecimento da SIDA (síndrome de imunodeficiência humana), da informática, observaram a lealdade dos seus progenitores ao labor e a independência das mulheres ganhar mais espaço” (ARAÚJO, 2022, p. 693-694).

A geração Y é das pessoas nascidas por volta dos anos 1981 a 1990, e que nasceu com algo totalmente novo surgindo fazendo com que se diferencia das demais: o desenvolvimento da tecnologia avançada (NOVELLI;

LEITE; SITTA, 2010 apud FLACH, PINHEIRO, et al., 2022). Por conta deste grande marco histórico, a geração Y é composta por pessoas ansiosas e com grandes expectativas na vida pessoal e profissional (BASTOS, 2015 apud FLACH, PINHEIRO, et al., 2022), já que “[...] eles possuem um desafio maior em trabalhar com outros indivíduos, por serem mais egocêntricos e instantâneos, pois querem perceber com rapidez os frutos de seus esforços.” (ARAÚJO, 2022, p. 695). No Brasil, esta geração estava lidando com as consequências dos fatos ocorridos na geração anterior, o que influenciou de forma direta em seu modo de viver.

A geração Z recebeu este nome a partir do termo “zapear”, mas também pode ser denominada de “geração digital”, “geração net” e “geração pontocom” (Freire Filho e Lemos 2008 apud NOVAES, et al., 2016), de pessoas cujo “[...] nascimento [...] se deu em meados da década de 90 e início dos anos 2000.” (ARAÚJO, 2022, p. 695). No Brasil, no começo dos anos 2000 houve uma mudança presidencial no país que mudou a estrutura política nacional (MILHOME, 2022).

Com isto, foi possível observar algumas coisas ao longo da pesquisa, dentre elas está que predominantemente, os textos que abordam gerações têm buscado cada vez mais abordar a geração Z, por ser a geração em ascensão no mercado de trabalho. Outro ponto observado, é que apesar de não existir um consenso a respeito do período de quando uma geração inicia e acaba, é possível notar que a maioria dos trabalhos adotam períodos em comum, sendo possível adotar uma média.

Um achado interessante, é que, como foi apontado anteriormente, devido à competitividade pelas vagas de emprego e a busca cada vez maior por qualificação profissional, os jovens têm competido entre si em determinadas vagas de emprego, e não com gerações anteriores, já que estas aos poucos vão se aposentando e saindo do mercado formal de trabalho.

Ao se analisar os textos, foi observado que as empresas atualmente têm enfrentado problemas de conflitos geracionais, principalmente com os jovens da geração mais recente. Isto acontece por conta de características que cada geração possui, o que leva a desentendimentos entre funcionários. Pela literatura, atualmente existem 4 gerações inseridas no mercado de trabalho: Baby Boomers, X, Y e Z. E cada geração apresentou as seguintes características relacionadas aos comportamentos nas organizações:

- A. Geração Baby Boomers: Seguem à risca as regras das organizações, se dedicam ao máximo para alcançar metas estabelecidas, em seus respectivos prazos, e tendem a permanecer em uma mesma empresa durante a vida, em razão da estabilidade oferecida. Possuem respeito muito grande às hierarquias.
- B. Geração X: Buscam uma formação em nível superior como forma de diferenciação da maioria. Empreendedorismo é destaque entre as pessoas desta geração, por serem mais conservadores em seus valores, tendendo a desconfiar de verdades absolutas e supervisão constante. Buscam alcançar seus objetivos sem se preocuparem tanto com prazos. Mas também estão preocupados com a estabilidade financeira.
- C. Geração Y: Pela primeira vez, diferente das outras gerações, já não estão tão preocupados com estabilidade em um emprego fixo. As pessoas desta geração buscam organizações que promovam desafios, que “explorem” a criatividade e conhecimento. E se a empresa passa a desagradá-los, buscam um novo local de trabalho.
- D. Profissionais que recém chegaram ao mercado de trabalho, com forte característica de serem multitarefas, imediatistas, busca incessante de resultados. Costumam tratar superiores como quem tem o mesmo cargo que eles. Buscam empresas que deem a eles o valor que consideram merecidos e que sejam conectadas a altas tecnologias.

Não raramente estes pré-conceitos a respeito de gerações mais novas trazem conflitos em alguns ambientes sociais, principalmente no mercado de trabalho, em que, diferentes gerações encontram-se reunidas em um mesmo ambiente. Um grande exemplo disso, é que tem sido um senso comum que a geração Z sempre “[...] busca alcançar o topo, é uma geração determinada, tecnológica, buscando sempre novas perspectivas de vida, sendo as âncoras de carreiras obstáculos para seu desenvolvimento profissional, mas também podem ser elementos facilitadores.” (CHAICOSKI, FORLIN e BAADE, 2021, p. 125) Ou seja, este pressuposto a respeito da geração Z pode criar um pré-conceito antecipado em uma geração anterior ao pensar em trabalhar com alguém mais jovem, criando de certa forma uma resistência. Comumente, as pessoas da geração X, que atualmente é a geração mais velha no mercado de trabalho, são as que apresentam mais dificuldades em trabalhar com pessoas mais novas, por conta das diferentes visões a respeito do mundo. Esta diversidade geracional no contexto do mercado de trabalho no mundo atual, é um fator que proporciona desafios em potencial para as empresas (COLET

e

MOZZATO,

2021).

Baseado nisso, é importante pensarmos em mobilidade social. Que se trata de um fenômeno “[...] que reflete o movimento dos agentes em dada estrutura social. O seu estudo busca identificar a direção dos deslocamentos em um determinado período, sua magnitude e as variáveis que influenciam o processo.” (OLIVEIRA e HOFFMANN, 2021, p. 209). Fenômeno este, que possui duas perspectivas de análise: a intergeracional e a intrageracional. Na mobilidade intergeracional, o foco está em como diferentes gerações interagem socialmente, sendo comum comparar o emprego que um indivíduo (destino) possui, com o emprego que seu pai tinha quando o indivíduo (origem) iniciou sua vida no mercado de trabalho (OLIVEIRA e HOFFMANN, 2021). Já na mobilidade intrageracional, o objetivo está em “[...] identificar as mudanças conquistadas pelo indivíduo na sua geração, contrasta-se a ocupação atual do indivíduo (destino) com a ocupação que ele tinha no início da carreira profissional (origem).” (OLIVEIRA e HOFFMANN, 2021, p. 210). Quando o fenômeno de mobilidade social e suas perspectivas, são colocados como partes estruturantes da metodologia de análise de um artigo, é possível analisar de maneira concentrada como os indivíduos passam por transições no mercado de trabalho, olhando o começo (origem) e o outro momento usado como referência final de análise (destino) (OLIVEIRA e HOFFMANN, 2021).

Do ponto de vista da mobilidade intergeracional, ao comparar uma geração mais recente, como a Y e Z, com uma geração mais antiga, como a Baby Boomer e X, nota-se que a busca por especialização, melhores condições de trabalho e igualdade de valores, faz com que as gerações Y e Z conseguissem ao longo dos anos melhores promoções e cargos com mais rapidez do que as pessoas das gerações Baby Boomer e X. Agora, do ponto de vista da mobilidade intrageracional, o observado é os indivíduos das gerações Y e Z tendem a estar em um cargo diferente e melhor, do que comparando os indivíduos das gerações Baby Boomer e X, que tendem a permanecer em um mesmo cargo durante toda a vida profissional ou pelo menos, a maior parte dela. Estudar estas transições são essenciais para o estudo de comportamentos de cada geração no mercado de trabalho, como forma de buscar características em comum dos indivíduos pertencentes a cada uma delas. Também se torna necessário como forma mostrar as prioridades de cada uma, acompanhar a trajetória profissional e como evitar possíveis conflitos entre gerações dentro de uma organização.

Outro fato observado durante as pesquisas é de que, um jovem de classe social baixa não tem as mesmas oportunidades que um jovem de classe social alta. Ou seja, ele terá que, na maioria dos casos, trabalhar para sustentar a si mesmo e algumas vezes auxiliar na renda da família, e também estudar para buscar melhores oportunidades de emprego. Entretanto, há também a possibilidade de que ele deixe os estudos de lado para somente trabalhar, visando buscar melhor as condições financeiras da família, não buscando necessariamente uma ascensão na carreira e em muitos casos, aceitando qualquer emprego formal oferecido.

E pode ser observado também que tem sido discutido a respeito da geração atual, e que de certa forma afeta o mercado de trabalho, é como a geração Z acaba lidando com a tecnologia e como ela os afeta. Em entrevista à BBC News, o neurocientista Michel Desmurget², falou sobre a queda do QI na geração atual, é apontado que “[...] em muitas partes do mundo que o QI aumentou de geração em geração. Isso foi chamado de 'efeito Flynn', em referência ao psicólogo americano que descreveu esse fenômeno. Mas recentemente, essa tendência começou a se reverter em vários países.” (Velasco, 2020). De acordo Desmurget a queda do QI não tem uma causa possível, mas dentre as possibilidades podemos estar incluindo:

[...] a poluição (especialmente a exposição precoce a pesticidas) ou a exposição a telas. O que sabemos com certeza é que, mesmo que o tempo de tela de uma criança não seja o único culpado, isso tem um efeito significativo em seu QI. Vários estudos têm mostrado que quando o uso de televisão ou videogame aumenta, o QI e o desenvolvimento cognitivo diminuem. [...] Os principais alicerces da nossa inteligência são afetados: linguagem, concentração, memória, cultura (definida como um corpo de conhecimento que nos ajuda a organizar e compreender o mundo). Em última análise, esses impactos levam a uma queda significativa no desempenho acadêmico. (Velasco, 2020)

Ou seja, se o desenvolvimento do aprendizado é afetado, conseqüentemente isso acaba influenciando a forma como esta geração irá lidar com o ambiente organizacional. Podendo provocar conflitos com gerações anteriores, dificuldade no aprendizado das tarefas e falta de motivação.

² “[...]neurocientista francês [...], diretor de pesquisa do Instituto Nacional de Saúde da França [...]” (Velasco, 2020).

5. DADOS

Os dados analisados sobre a temática de juventude e mercado de trabalho revelaram resultados muito importantes. O primeiro ponto a ser discutido e que foi observado, é a respeito dos níveis de escolarização. A partir da chamada geração X, a busca por educação em nível superior começou a ser algo essencial como forma de melhoria da vida profissional e financeira, que funcionava como uma espécie de garantia de melhores oportunidades no mercado de trabalho. Isto pôde ser comprovado com uma análise de dados no site do IBGE, referentes ao ano de 2019 comparando com o ano de 2012, que demonstram que as taxas de analfabetismo diminuíram em todas as faixas etárias. Só que foi observado através dos dados, que as gerações mais antigas, são as que possuem as maiores taxas de analfabetismo, ressaltando que a educação tem sido um ponto importante na vida das gerações mais atuais. Entretanto, os números também demonstram que o número de pessoas que concluem o ensino superior está aumentando, o progresso tem sido pequeno, o que reforça que no cenário atual do mercado de trabalho para a geração Z tem sido um pouco diferente, os desafios agora são outros e as incertezas estão cada vez maiores. Cursar uma graduação, atualmente não garante que vá conseguir um emprego, levando às pessoas a pensar em formas alternativas de sustento. O número reduzido de pessoas que concluem o ensino superior também é em decorrência do grande número de pessoas que têm conseguido acesso ao ensino superior, tornando a concorrência muito maior que alguns anos atrás. E como consequência disto, as pessoas têm que dedicar mais anos de sua vida estudando para conseguir um diferencial ou uma oportunidade de conseguir algum trabalho, o que no decorrer do tempo pode ser desgastante para muitos desmotivando-os a terminarem o curso de fato.

Baseado nisso, os projetos de vida também têm mudado de uma geração para outra. Na geração Z, há uma preocupação menor em constituir uma família na faixa dos 20 anos, como era o que acontecia com maior frequência nas gerações anteriores. O que se tem observado e pesquisado, é que a prioridade tem sido alcançar suas metas profissionais, educacionais e financeiras, para depois começarem a pensar em ter filhos e se quererem ter.

Outro dado que o IBGE fornece e que pode comprovar estas prioridades em partes, foi o da tabela “Número médio de anos de estudo das pessoas de 15 anos ou mais, por sexo e grupo de idade” fornecida no SIDRA. Aplicando o filtro de grupo de idade em conjunto com a variável número médio de anos de estudo, fazendo um comparativo entre os anos de 2016 e 2019, é notório que o número de pessoas das gerações mais recentes são as que frequentam a escola por mais tempo, tendendo a concluí-la.

Tabela 1 - Número médio de anos de estudo das pessoas de 15 anos ou mais, por grupo de idade (%)³

Geração	Ano	
	2016	2019
Z	9,0	9,2
	11,1	11,5
Y	10,9	11,4
X	8,8	9,4
Baby Boomer	6,0	6,6

Fonte: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7126#resultado>

Agora se for aplicado o filtro de grupo de idade em conjunto com as variáveis número médio de anos de estudo e sexo, fazendo um comparativo entre os anos de 2016 e 2019, é notório que as variações entre homens e mulheres é praticamente a mesma em todas as gerações. E assim como na tabela anterior, a tendência é de quanto mais recente for uma geração, independentemente do sexo, as pessoas estão tendo a tendência de

³ É válido ressaltar que, na tabela abaixo, as gerações foram separadas baseadas no grupo de idades fornecido pelo próprio IBGE, baseadas na média de idades adotadas neste trabalho.

passar mais tempo se dedicando aos estudos. Um fato importante a ser observado na tabela abaixo, é que somente na geração Baby Boomer as mulheres possuem os menores índices de escolaridade, demonstrando que as prioridades e necessidades de uma mulher dessa geração é diferente das de gerações que vieram a seguir.

Tabela 2 - Número médio de anos de estudo das pessoas de 15 anos ou mais, por sexo e grupo de idade (%)

Geração	Ano			
	2016		2019	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Z	8,7	9,3	8,9	9,4
	10,8	11,5	11,2	11,9
Y	10,5	11,3	11,0	11,8
X	8,5	9,1	9,0	9,7
Baby Boomer	6,1	5,9	6,7	6,5

Fonte: Tabela 1.1 IBGE⁴

Baseado nisso, ocorrem dois dilemas que têm se tornado frequentes devido às estas escolhas de vida: desemprego e tipos de carreira. Dados do IBGE, comparando dos anos de 2018 a 2022, mostram que as taxas de pessoas empregadas estão crescendo cada vez mais, podendo demonstrar que as pessoas têm priorizado uma busca por emprego formal.

Tabela 3 - Porcentagem de ocupação do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo o grupo de idade

Ano	Porcentagem de ocupação
2018	55,7
2019	56,4
2020	51,0
2021	52,1
2022	56,0

⁴ A tabela foi inspirada baseada na Tabela 1.1 do arquivo ZIP abaixo, obtido no site do IBGE em: 09 jun. 2024. https://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2023/xls/1_Estrutura_economica_e_mercado_de_trabalho_xls.zip

Fonte: Tabela 1.1 IBGE⁵

Foi possível observar que do ano de 2019 para 2020 houve uma queda brusca na taxa de pessoas empregadas, isto ocorreu por conta da pandemia global da COVID 19 que se iniciou no final do ano de 2019 e começo do ano de 2020, levando muitas pessoas a perderem seus empregos e aumentando a taxa de pessoas desempregadas durante aquele período.

É importante ressaltar que o IBGE divide a população brasileira, em relação ao mercado de trabalho, em quatro grupos: ocupados, desocupados, fora da força de trabalho e abaixo da idade de trabalhar. Então quando falamos em porcentagem de desocupação, é muito importante entender a diferença entre “desocupados” e “fora da força de trabalho”.

Desempregados são aqueles em que a idade é superior de 14 anos e que não possuem um emprego, mas que estão à procura de trabalho, entretanto, para ser considerado desempregado não necessariamente a pessoa não possui um emprego formal, como é o caso de estudantes que se dedicam somente aos estudos, donas de casa que não trabalham fora e empreendedores que possuem o próprio negócio (IBGE). Entretanto, nesse grupo de pessoas que não são consideradas desempregadas há uma divisão, porque “De acordo com a metodologia usada pelo IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua, o estudante e a dona de casa são pessoas que estão fora da força de trabalho; já a empreendedora é considerada ocupada.” (IBGE).

Então quando se fala em taxa de desemprego, o IBGE irá analisar a “[...] a porcentagem de pessoas na força de trabalho que estão desempregadas.” (IBGE).

Tabela 4 - Porcentagem de desocupação do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo o grupo de idade

Ano	Porcentagem de desocupação
2018	12,2
2019	11,8
2020	13,8
2021	14,0
2022	9,6

Fonte: Tabela 1.1 IBGE⁶

A pandemia da COVID 19 além de impactar na saúde, consequentemente impactou a economia. Como muitas pessoas perderam seus empregos, a maioria acabou buscando formas alternativas de carreira, ou seja, em trabalhos não formalizados.

Tabela 5 - Porcentagem de formalização de emprego das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo o grupo de idade

Ano	Porcentagem de formalização
2018	58,8
2019	58,6
2020	61,2
2021	59,9

⁵ A tabela foi inspirada baseada na Tabela 1.1 do arquivo ZIP abaixo, obtido no site do IBGE em: 09 jun. 2024.
https://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2023/xls/1_Estrutura_economica_e_mercado_de_trabalho_xls.zip

⁶ A tabela foi inspirada baseada na Tabela 1.1 do arquivo ZIP abaixo, obtido no site do IBGE em: 09 jun. 2024.

https://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2023/xls/1_Estrutura_economica_e_mercado_de_trabalho_xls.zip

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) teve como objetivo analisar e observar os desafios enfrentados pela juventude na inserção no mercado de trabalho. Por se tratar exclusivamente de uma pesquisa bibliográfica, houveram algumas limitações. A principal delas é ter que fazer a análise baseada somente em artigos científicos e dados oficiais, não tendo a possibilidade de fazer a própria pesquisa de campo para que houvesse uma perspectiva local a respeito da temática pesquisada.

Sobre a geração Z no mercado de trabalho ficou evidenciado que as principais diferenças dela para as anteriores são: a imersão no mundo digital, ser multitarefas e a busca constante por validação no que se propõem a fazer. Mas o que se destacou como principal desafio para inserção, e até mesmo permanência, da juventude no mercado de trabalho é a necessidade de tudo acontecer de maneira rápida, a busca por resultados imediatos e a irreverência a hierarquias nas organizações.

Estes são os fatores principais que diferenciam a geração Z das demais, enquanto os Baby Boomers focam na estabilidade e lealdade extrema a organização em que trabalhavam e os X dando valor ao empreendedorismo. A geração Z vem intensificando uma característica da geração Y que é a troca de empregos com certa frequência. Isto porque, como foi identificado, a juventude atual vem seguindo a tendência de permanecer somente em ambientes em que se sintam confortáveis e valorizados, e que o ambiente organizacional busque se aprimorar tecnologicamente.

Observou-se que estas diferenças nas organizações acabam gerando conflitos interpessoais, fazendo com que as empresas, tenham que entender o perfil profissional de cada um, suas demandas e necessidades e a melhor maneira para resolução de conflitos, para que o ambiente de trabalho seja mais produtivo.

Outro ponto relevante é que as condições socioeconômicas de uma pessoa afetam diretamente como sua vida profissional será. Jovens de classes sociais mais baixas enfrentam diferentes tipos de desafios, têm oportunidades diferentes, destacando a necessidade de políticas públicas e empresariais que tornem as oportunidades equivalentes.

Por fim, o avanço tecnológico trouxe inúmeros benefícios para a sociedade, entretanto, o seu uso desenfreado e sem controle tem afetado não somente o cognitivo, mas também o comportamento da geração Z. Esse uso constante tem afetado a capacidade de concentração, paciência e a forma como as informações são processadas.

Entender todos estes fatores é reconhecer que a sociedade e a juventude têm mudado, fazendo com que haja a necessidade de mudanças no ambiente educacional e nos treinamentos profissionais, para que o potencial da juventude atual seja aproveitado da melhor maneira possível no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABREU-CRUZ, Ligia; OLIVEIRA-SILVA, Lígia Carolina; WERNECK-LEITE, Cibele Dayana de Sousa. As novas gerações não têm comprometimento? Diferenças no comprometimento organizacional ao longo dos grupos geracionais. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 2, p. 192-208, 2 maio 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20503/recape.v9i2.38853>. Acesso em: 17 abr. 2024.

ARAÚJO, Robson Luís de. Conflito organizacional, multigeracional: formas diferentes de enfrentar a realidade. In: ARAÚJO, Robson Luís de. **Open Science Research VIII**. [S. l.]: Editora Científica Digital, 2022. p. 689-708. ISBN 9786553602342. Disponível em: <https://doi.org/10.37885/221211134>. Acesso em: 18 abr. 2024.

BEZERRA, Mariana Maia et al. Geração Z: relações de uma geração hipertecnológica e o mundo do trabalho. **Revista Gestão em Análise**, v. 8, n. 1, p. 136-149, 30 abr. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.12662/2359-618xregea.v8i1.p136-149.2019>. Acesso em: 18 abr. 2024.

⁷ A tabela foi inspirada baseada na Tabela 1.1 do arquivo ZIP abaixo, obtido no site do IBGE em: 09 jun. 2024. https://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2023/xls/1_Estrutura_economica_e_mercado_de_trabalho_xls.zip

BUSSI, Luize Andrezza; ALMEIDA, Maristela Moraes de. Ambientes de trabalho interação e territorialidade para as gerações emergentes. **Revista Projetar - Projeto e Percepção do Ambiente**, v. 8, n. 2, p. 95-108, 24 maio 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.21680/2448-296x.2023v8n2id31051>. Acesso em: 17 abr. 2024.

CHAICOSKI, Monique; FORLIN, Josiéli Varela; BAADE, Joel Haroldo. As âncoras de carreira da geração z. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, p. 115-127, 22 dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33362/visao.v10i2.2455>. Acesso em: 22 abr. 2024.

CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; FRANCA, Máira Penna; POLOPONSKY, Katcha. A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. **Novos Estudos - CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 501-520, nov. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.25091/s0101330020200030003>. Acesso em: 22 abr. 2024.

COLET, Daniela Siqueira; MOZZATO, Anelise Rebelato. A dinâmica da diversidade geracional nas organizações: estudo multicase. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 10, n. 1, p. 115-127, 31 mar. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.18316/desenv.v10i1.8059>. Acesso em: 21 nov. 2024.

DA SILVA, Carlos Gustavo Lopes; MARTINS, Geisse; BARROS, Verônica Souto Maior de Lima. Geração z – inovação e desenvolvimento na trilha profissional. **Revista Científica Multidisciplinar Viabile**, v. 2, n. 1, p. 53-64, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.56876/revistaviabile.v2n1.04>. Acesso em: 7 out. 2024.

FLACH, R. O.; PINHEIRO, S. M. F.; KLUNK, A.; DILL, O. M.. Mercado de Trabalho Multigeracional: Um estudo sobre as Especificidades e Percepções das Gerações. **Revista Conexão**, v. 1, p. 102-132, 2022. Disponível em: <https://revistas.uceff.edu.br/conexao/article/view/54/249>. Acesso em: 17 abr. 2024.

G1. Geração Z é a menos otimista em relação ao trabalho, mostra pesquisa. **G1**, 4 set. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/09/04/geracao-z-e-a-menos-otimista-em-relacao-ao-trabalho-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 17 abr. 2024.

G1. Governo agora diz que cai o número de jovens que não estudam, não trabalham nem procuram emprego. **G1**, 31 maio 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/05/31/governo-agora-diz-que-cai-o-numero-de-jovens-que-nao-estudam-nao-trabalham-e-nem-procuram-emprego.ghtml>. Acesso em: 1 jun. 2024.

GILIOI, Rosecler Maschio; ARGENTA, William Mezzomo. O perfil dos profissionais das gerações x, y e z e os estilos de liderança. **DESTARTE**, v. 9, n. 2, p. 157-182, nov. 2020. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/destarte/article/view/330/320>. Acesso em: 3 maio. 2024.

GOMES, João Vitor. Nova geração provoca mudanças nas empresas. **Tribuna Online | Seu portal de Notícias**, 6 mar. 2024. Disponível em: <https://tribunaonline.com.br/economia/nova-geracao-provoca-mudancas-nas-empresas-170478>. Acesso em: 7 out. 2024.

IBGE. **Desemprego | IBGE**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 9 jun. 2024.

IBGE. **Educação** 2019. 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf. Acesso em: 21 jun. 2024.

JACQUES, Thiago De Carvalho et al. Geração Z: peculiaridades geracionais na cidade de Itabira-MG. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, p. 67-85, 30 set. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.12712/rpca.v9i3.528>. Acesso em: 6 out. 2023.

MELO, Ariana De Oliveira et al. Identidade da geração z na gestão de startups. **Revista Alcance**, v. 26, n. 3(Set/Dez), p. 320-333, 25 nov. 2019. Disponível em: [https://doi.org/10.14210/alcance.v26n3\(set/dez\).p320-333](https://doi.org/10.14210/alcance.v26n3(set/dez).p320-333). Acesso em: 10 out. 2024.

MILHOME, Jaqueline Cavalcante. **Gerações brasileiras**: uma proposta de classificação e identificação dos valores pessoais e no trabalho. 2022. 164 p. Tese de Doutorado — Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/37082>. Acesso em: 26 abr. 2024.

NOVAES, Tiago et al. Geração Z: uma análise sobre o relacionamento com o trabalho. **Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão**, v. 5, n. 2016, p. 1-16, 1 dez. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.18226/35353535.v5.2016.52>. Acesso em: 11 out. 2024.

OBREGON, Sandra Leonara et al. Geração Z: compreendendo as aspirações de carreira de estudantes de escolas públicas e privadas. **Revista de Administração**, v. 15, n. 26, p. 84-108, dez. 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/69596321/Gera%C3%A7%C3%A3o_Z_Compreendendo_as_Aspira%C3%A7%C3%B5es_De_Carreira_De_Estudantes_De_Escolas_P%C3%BAblicas_e_Privadas?email_work_card=title. Acesso em: 17 maio 2024.

OLIVEIRA, Camilla; HOFFMANN, Rodolfo. Mobilidade socio-ocupacional no Brasil: novo procedimento para delimitação dos estratos ocupacionais e análise dos dados da PNAD de 2014. **Sociologias**, v. 23, n. 57, p. 208-238, ago. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/15174522-103252>. Acesso em: 9 out. 2024.

SANTOS, Anselmo Luis Dos; GIMENEZ, Denis Maracci. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Estudos Avançados**, v. 29, n. 85, p. 153-168, dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-40142015008500011>. Acesso em: 11 out. 2024.

SILVA, Nancy de Deus Vieira; KASSOUF, Ana Lúcia. A exclusão social dos jovens no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 19, n. 2, p. 99-115, 2002. Disponível em: <https://www.rebep.org.br/revista/article/view/314>. Acesso em: 12 out. 2024.

SÍNTESE de Indicadores Sociais | IBGE. 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html>. Acesso em: 9 abr. 2024.

SISTEMA IBGE de Recuperação Automática - SIDRA. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadca/tabelas>. Acesso em: 15 mar. 2024.

TABELA 4363: Nível da ocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4363#resultado>. Acesso em: 13 jun. 2024.

TABELA 4548: Nível da desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4548#resultado>. Acesso em: 14 jun. 2024.

TABELA 7126: Número médio de anos de estudo das pessoas de 15 anos ou mais, por sexo e grupo de idade. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7126#resultado>. Acesso em: 21 jun. 2024.

TABELA 7235: Pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência como conta própria no trabalho principal, por sexo e registro do empreendimento no CNPJ. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7235#resultado>. Acesso em: 15 jun. 2024.

VELASCO, Irene Hernández. 'Geração digital': por que, pela 1ª vez, filhos têm QI inferior ao dos pais. BBC News Brasil, 30 out. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-54736513>. Acesso em: 4 jun. 2024.