



Faculdade de Pindamonhangaba



Lucas de Oliveira Santos

**O DESAFIO DA INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE
TRABALHO DO SÉCULO XXI**

**Pindamonhangaba – SP
2014**



Faculdade de Pindamonhangaba



Lucas de Oliveira Santos

O DESAFIO DA INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO DO SÉCULO XXI

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como parte dos requisitos para obtenção do Diploma de Tecnólogo em Recursos Humanos pelo curso de Tecnologia em Recursos Humanos da Fundação Universitária Vida Cristã - Faculdade de Pindamonhangaba.

Orientador: Prof. Esp. André Luís Aquino da Silva.

**Pindamonhangaba – SP
2014**

Santos, Lucas de Oliveira

O Desafio da inserção do jovem no mercado de trabalho do século XXI /
Lucas de Oliveira Santos / Pindamonhangaba-SP : FAPI Faculdade de
Pindamonhangaba, 2014.

36f. : il.

Monografia em Tecnologia de Recursos Humanos FAPI-SP.

Orientador: Prof. Esp. André Luís Aquino da Silva.

1 Mudanças no Ambiente Organizacional. 2 Rotatividade de Pessoal. 3 Clima
Organizacional. 4 Cultura Organizacional. 5 Relações entre clima e cultura
organizacional. 6 Motivação.

I O Desafio da inserção do jovem no mercado de trabalho do século XXI II Lucas
de Oliveira Santos



Faculdade de Pindamonhangaba



LUCAS DE OLIVEIRA SANTOS

**O DESAFIO DA INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO DO
SÉCULO XXI**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para obtenção do Diploma de Tecnólogo em Recursos Humanos pelo Curso de Tecnologia em Recursos Humanos da Fundação Universitária Vida Cristã- Faculdade de Pindamonhangaba.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Dedico esta monografia a todas as pessoas que, durante os dois anos de graduação, acreditaram e mim e de, alguma forma, influenciaram positivamente para que esse sonho se realizasse, principalmente aos meus pais que souberam lidar com meus momentos de fraqueza, aos amigos que me trouxeram luz para eu poder seguir adiante nos instantes em que quis desistir. Ao professor André Aquino, meu orientador, com quem divido os méritos dessa realização.

Lucas de Oliveira Santos

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelas oportunidades que colocou em meu caminho para que eu pudesse crescer em todos os aspectos

Aos meus amigos que me ajudaram a caminhar e iluminaram minha estrada quando não tive lucidez e souberam me ouvir e me fazer escutar.

A minha família que soube lidar com minhas angústias nos momentos difíceis e são motivo de alegria para mim

Aos meus professores que me fizeram melhor a cada aula e que, além de formar um profissional que batalhará para recompensar estes esforços, também souberam educar bons profissionais

Em especial ao professor André Aquino, meu orientador, professor e amigo, que, mais que o conteúdo previsto, me deu lições para uma vida toda.

Lucas de Oliveira Santos

"O segredo da mudança é focar toda a sua energia, não em brigar com o velho, mas em construir o novo"

Sócrates

RESUMO

As pesquisas desenvolvidas nesse trabalho abordam o tema da inserção no mercado de trabalho do jovem nascido entre 1980 e 1999, isto é, do jovem pertencente a geração Y, e a sua relação com outras gerações que habitam o mercado de trabalho do século XXI. Essa relação cria desafios de gestão a serem vencidos, esse desafio se dá pela diferença de contexto em que os profissionais se formaram e as culturas que permeavam as organizações nas diferentes épocas. Estes atritos não devem criar cisões na organização, devem ser motivo para pluralizar as abordagens dentro do contexto organizacional e fazer com que cada colaborador contribua dentro de suas características para o crescimento da empresa. Através de pesquisa de campo realizada com 31 jovens que pertencem a faixa etária da geração Y, pode-se ter a visão de qual o desafio a ser vencido para motivar estes jovens e quais as suas aspirações quando este se insere no mercado de trabalho e o quanto o poder aquisitivo pode ser um fator que influencia as suas buscas profissionais. Ainda sobre estes jovens, há também leis trabalhistas que permitem a contratação do Jovem Aprendiz, um profissional que é tratado de forma diferente em relação as leis trabalhistas e que, ainda que seja uma obrigação perante a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) pode servir como ferramenta de gestão e porta de entrada para talentos na organização.

Palavras-Chaves: Geração Y, Jovem, mercado de trabalho, cultura organizacional

ABSTRACT

The research developed in this work address the insertion of the theme in the youth labor market born between 1980 and 1999, that is, the young belonging to Generation Y, and its relationship with other generations who inhabit the labor market of the XXI century. This relationship creates management challenges to be overcome, this challenge is by different context in which professionals have graduated and cultures that permeated organizations at different times. These frictions should not create divisions in the organization, should be cause for pluralize approaches go all the way and make each employee contributes in its characteristics to the company's growth. Through conducted with 31 young field of research that belong to the age group of Generation Y, can have the vision which the challenge to be overcome to motivate these young people and what their aspirations when it occurs in the labor market and the as the purchasing power can be a factor that influences their professional pursuits. Still on these young people, there are labor laws that allow the hiring of Young Apprentice, a professional who is treated differently in relation to the labor laws and that, even if it is an obligation to CLT can serve as management tool and gateway to talent in the organization.

Key Words : Generation Y , Young , labor market , organizational culture

TABELA DE GRÁFICOS

Relação de Gráficos	Página
Gráfico 1 - Idade	22
Gráfico 2 – Renda Bruta	23
Gráfico 3 - Escolaridade	24
Gráfico 4 - Está fazendo algum curso profissionalizante	24
Gráfico 5 - Sente dificuldade em conseguir um emprego ou mudar para um melhor	25
Gráfico 6 - Qual a importância da salário em uma escala de 1 a 10	26
Gráfico 7 - O que te faria mudar de emprego?	27
Gráfico 8 - Realiza algum trabalho voluntário?	28
Gráfico 9 - Poder comprar as coisas que gosta sem ter que dar satisfação a ninguém dos próprios gastos	29
Gráfico 10 - Ser obrigado pelos pais ou responsáveis	30
Gráfico 11 - Ajudar em casa com contas e alimentação dos que moram contigo	31
Gráfico 12 - Ter o respeito das pessoas que convivem com você	32
Gráfico 13 - Poder ter seu dinheiro sem depender dos responsáveis	33
Gráfico 14 -Gostar daquilo que faz independentemente do salário que receba	34
Gráfico 15 - Adquirir experiência para um emprego melhor no futuro	35
Gráfico 16 - Realizar um sonho sobre um projeto de vida no qual o emprego está inserido	36

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	101
1.1 Justificativa da Escolha do Tema.....	12
1.2 Problema de Pesquisa.....	13
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1 Objetivo Geral	13
1.3.2 Objetivos Específicos.....	14
1.4 Delimitação do Trabalho	14
1.5 Estrutura do Trabalho	14
2- REVISÃO DA LITERATURA	15
2.1 Quem é a geração Y?.....	15
2.2 As diferenças em relação a outras gerações:.....	16
2.2.1 Geração <i>Baby Boomers</i>.....	17
2.2.2 Geração X.....	18
2.3 Sobre o Jovem Aprendiz	18
2.4 O Jovem Aprendiz como parte do crescimento organizacional.....	20
3- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	21
3.1 Tipos de Pesquisa.....	21
3.3 Amostra	21
3.4 Etapas da Pesquisa	21
4- RESULTADOS.....	22
4. 1 O perfil dos jovens que integram e integrarão o mercado de trabalho.....	22
4. 2 Fatores que motivam o jovem a ter um emprego	29
5- CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
6- REFÊRENCIAS	38
APÊNDICE	39

1 INTRODUÇÃO

Esse trabalho tem por objetivo discorrer sobre a importância e a problemática da inclusão do jovem no mercado de trabalho, pois se trata de uma necessidade da gestão de Recursos Humanos, uma vez que o mesmo, sendo inserido na organização, tem necessidades de planejamentos específicos e incontáveis particularidades no atual contexto de planejamento estratégico para organizações que almejam desenvolver-se.

Lidar com a inserção do jovem é uma tarefa que merece atenção, por se tratar do mesmo um novato, ou seja, alguém sem as experiências de mercado, que busca a realização no trabalho, cenário qual está recém-inserido e precisa ser aculturado.

Hoje, os jovens nascidos entre 1980 e 1999, representam 45% do mercado de trabalho atual, podendo ser considerado a emergente geração em busca de cargos executivos, ocupados pelos veteranos das gerações anteriores. Visando a continuidade, é responsabilidade dos gestores encaminharem o jovem aprendiz ao sucesso.

“ Todo conhecimento tático, que também é conhecido como experiência está nas mãos dos mais veteranos. Para ter acesso a esse conhecimento, é indispensável conquistar um mentor.”

(OLIVEIRA, 2011, p.73)”

É necessário ressaltar os benefícios que esse profissional pode trazer para a empresa, uma vez que ele é o portador das novidades, ou seja, possui uma grande facilidade em trabalhar com as tecnologias, e está inserido nos contextos sociais. Cada geração possui sua particularidade e os jovens da geração Y são os que estão focados na mudança e no benefício próprio, e para que isso aconteça, estão dispostos a fazer da organização, uma parte da sua auto-realização, segundo Sidnei Oliveira (2011).

De acordo com a pesquisa de campo realizada para o desenvolvimento deste trabalho, o jovem tem aspirações que transcendem a pura subsistência, por outro lado, Miquelin (2008) afirma que "*o jovem parece demonstrar morosidade e desatenção às necessidades de melhorias acadêmicas*", por isso cabe aos gestores a tarefa de fazer com que esse jovem que, muitas vezes é de uma geração distinta da que este gestor pertence, fazer com que ele produza satisfatoriamente, para Sidnei Oliveira (2011) o jovem necessita de um mentor.

As leis trabalhistas determinam que todas as empresas possuam um determinado número de aprendizes, de acordo com a quantidade de colaboradores que ela tem, mais do que uma lei a ser cumprida, o jovem aprendiz, é uma condição de trabalhador determinado pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), é uma oportunidade da empresa crescer, aproveitando o potencial deste motivado colaborador.

O Objetivo deste trabalho é destacar as particularidades do profissional que está se inserindo no mercado de trabalho do século XXI e os benefícios que este pode trazer para a organização, os fatos que o motivam, e quais as necessidades de mudança de pensamento das organizações para melhor aproveitar cada potencial.

1.1 Justificativa da Escolha do Tema

Todo o crescimento organizacional passa, principalmente, pelo pessoal, a organização necessita de inovação e isto está contido no jovem. Em acordo com o Manual da Aprendizagem (2009) quaisquer estabelecimentos com no mínimo sete colaboradores, tem obrigatoriedade de contratar aprendizes de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), sendo facultativa a contratação por microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP), empresas inclusas no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições (Simples), bem como entidades sem fins lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional.

Fazer dessa obrigatoriedade um nicho para o crescimento, é um grande diferencial para a empresa, e isso consiste na gestão estratégica desses jovens aprendizes que, segundo Sidnei Oliveira (2011), devem ser geridos para se tornarem talentos e não somente potenciais, essa capacidade de gestão é encontrada no aprofundamento dos objetivos incutidos nesses jovens e, portanto conhecê-los se torna uma das principais ferramentas estratégicas.

Em suma, as grandes mudanças perceptíveis no mercado de trabalho e as inovações dependem de pessoas, capacitar o jovem para gerar crescimento para toda uma sociedade é benéfico a curto e longo prazo, mesmo que as gerações veteranas se sintam ameaçadas (seja pelo potencial do jovem ou pela inexperiência dele).

”É comum vermos jovens dizendo que não possuem algo como um carro ou não fazem faculdade porque os pais não podem pagar. Esse tipo de atitudes apenas reforça o ceticismo dos veteranos quanto ao potencial dos jovens.”
(OLIVEIRA, 2011, p.24)

Tendo isso em vista, a pretensão maior está em elucidar as características dos talentos potenciais que os jovens possuem, gerando assim desenvolvimento nas organizações.

1.2 Problema de Pesquisa

A política de gestão de pessoas de uma organização tem íntima ligação com os contextos históricos e sociais presentes no espaço de tempo na qual ela habita. Isso se reflete na contratação de novos recursos humanos para a organização, sendo, parte muito importante deles, composto por jovens aprendizes que estão iniciando sua vida profissional e têm necessidades muito particulares, se feito um comparativo aos outros colaboradores da organização.

Tratar do jovem aprendiz na organização de maneira benéfica e sustentável é sinônimo de proporcionar crescimento, uma vez que esse profissional já está motivado ao ser inserido no ambiente organizacional, levando em consideração que, muitas vezes, esse emprego pode estar sendo o primeiro que este recém-inserido no mercado de trabalho estará tendo. A busca por galgar melhores posições na empresa, a natural ansiedade característica dos jovens nascidos na época entre 1980 e 1999, o que corresponde a geração “Y”, a proximidade, portanto, com as informações em tempo real proporcionadas pelo advento da internet no cenário global e as diferentes necessidades naturais de um jovem que tem sua motivação pautada em outros fatores, levam a organização a repensar as estratégias nesse novo contexto.

Confirma (LEAL,2009, p. 22)

"Embora bastante exigentes, as empresas estão sempre à procura de profissionais que possam satisfazer suas necessidades de produção , competitividade, expansão e resultados, pois querem crescer e precisam deles para alcançar seus objetivos estratégicos"

A chegada desses profissionais já é uma realidade, eles já representam quase a metade do quadro de funcionários das atuais organizações, têm capacidades mais aguçadas, porém não têm intimidade com qualquer clima ou cultura. Sendo assim, como inserir o jovem nas organizações de forma eficaz e eficiente?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Tratar da inserção do jovem como oportunidade de crescimento organizacional

1.3.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar os argumentos com base em pesquisas bibliográficas
- Ratificar os argumentos com base em pesquisa de campo
- Analisar os resultados obtidos.
- Demonstrar as necessidades e expectativas do jovem ao ingressar no mercado de trabalho

1.4 Delimitação do Trabalho

Ao abordar o tema da inserção do jovem no mercado de trabalho, visa-se as necessidades e expectativas da geração Y, e quais as formas de tratar da particularidade dessa geração como ferramenta de crescimento organizacional através de pesquisa bibliográfica e questionários realizados com jovens de várias classes sociais e contextos.

1.5 Estrutura do Trabalho

A primeira parte do trabalho consiste na introdução do tema, justificativa do tema, o problema a ser abordado através do trabalho e os objetivos relacionados a este.

Na segunda parte do trabalho há a revisão de literatura e as pesquisas bibliográficas usadas para elucidar o assunto abordado, a inserção do jovem e quem é o jovem ingressante no mercado de trabalho do século XXI

Na terceira está retratada e metodologia utilizada para realização das pesquisas

Na quarta parte são apresentados os resultados das pesquisas

Na quinta parte a conclusão alcançada deste trabalho

Na sexta parte as Referencias Bibliográficas

Na sétima parte encontra-se o apêndice com o questionário aplicado na pesquisa de campo.

2- REVISÃO DA LITERATURA

Para tratar da inserção do jovem no mercado de trabalho, antes de qualquer coisa, é necessário saber quem é esse jovem e quais suas aspirações quando ele se encontra no ambiente de trabalho

2.1 Quem é a geração Y?

Silvia Generali abud Paul Hersey e Kenneth Blanchard (2011) levanta a questão do imediatismo característico da geração Y, é uma geração que costuma acumular várias funções e se dedicar a várias atividades simultaneamente.

"Para os jovens Y , o mundo - como a internet - não tem limites . E assim são no trabalho. Precisam sempre de novos desafios. Essa vontade, por vezes, traz à tona também outras características típicas desses profissionais: tendem a ser imediatistas e autoconfiantes em excesso"

(OLIVEIRA,2011, p.14)

A característica principal do jovem nascido no final do século passado para Sidnei Oliveira (2011) é a ansiedade e o imediatismo, isso se dá pela facilidade no acesso a informação que até não existia. O jovem de hoje é muito mais antenado mas corre o risco de ser superficialista, isso acontece pelo enorme volume de atividades que ele desempenha simultaneamente, fruto de um estímulo que é, também, dos próprios pais (pertencentes a geração X e *Baby Boomers*), isto de acordo com Silvia Generali abud Lipkin e Perrymoe (2011).

Essa geração precisa ser constantemente desafiada e necessita de um acompanhamento próximo, pois conjuntamente à necessidade de desafios, essa geração precisa estar a par dos resultados alcançados através desses desafios, por isso, tem bastante apreço pelo *feedback*, Gabriela Silva de Malafaia (2011) relaciona essa necessidade de feedback com o imediatismo da busca pelo crescimento, reafirmando a busca inerente dos pertencentes a geração Y pelo *feedback*.

Gabriela Silva de Malafaia (2011) também aponta para a nova forma com que o profissional da geração Y lida com a organização e o desenvolvimento de si "A *Geração Y é focada em si mesma: a organização é um mero veículo para atingir o seu sucesso profissional, sendo bastante comum que troquem de organização para ir trabalhar na empresa concorrente.*"

2.2 As diferenças em relação a outras gerações:

Veteranos	Nascidos antes de 1946
<i>Baby boomers</i>	Nascidos entre 1946 e 1964
Geração X	Nascidos entre 1965 e 1980
Geração Y	Nascidos depois de 1980

A Geração Y compõe apenas um nicho do mercado de trabalho, há profissionais de todas as idades, mas seria arbitrário destacar que uma faixa etária seja melhor que outra para compor um ambiente de trabalho.

"A sociedade humana compõe-se de gerações, que alimentam e enriquecem o organismo social e por isso seria arbitrário ressaltar os defeitos e qualidades de qualquer uma delas"

(MARTINS,2010, p.24)

Ou seja, as características do jovem da atualidade devem ser geridas como forma de agregar valor à organização, não havendo, portanto, uma geração melhor que a outra. Entretanto, segundo Sidnei Oliveira (2011), há diferenças entre as gerações mais recentes e as que normalmente estão em cargos de gerência, pertencentes a geração X e *Baby Boomers*. São estes:

- **Fidelidade à organização:** Antigamente, estava ligado a ser completamente disponível à organização, se desvinculando de qualquer atividade exterior, sendo assim, o simples fato do empregado se colocar na posição de receber uma proposta de outra empresa, era considerado traição e, assim, levava à ruptura do contrato. Hoje, com inúmeras fusões e incorporações, a empresa passou a confiar naquele profissional que alinha seus objetivos particulares aos da organização, isto é, sem abrir mão do próprio crescimento.

- **Comprometimento:** Com a desvinculação externa, o empregado de antes se omitia de âmbitos importantes de sua própria vida, tais como, família, relacionamentos e até o próprio crescimento. A partir de 1990, a busca por profissionais leais deu lugar a dos profissionais qualificados, ou seja, quanto maior a formação do colaborador, mais valorizado ele é, sendo assim, o sinônimo de comprometimento passou a ser a auto-capacitação. Sendo assim, o "tempo de casa" do colaborador não é fator derradeiro para a sua promoção ou desvinculação da empresa, essa decisão atualmente é mais subjetiva e representa uma grande ruptura com o passado.

- Desejo por inovação: No passado, o profissional que obtivesse êxito em algum trabalho teria grande estabilidade; a nova geração por outro lado, deve estar atenta às mudanças condizentes ao atual período, isso significa que o profissional que não se prepara para trazer novos resultados cada vez melhores, perderá espaço ainda que tenha trazido um bom resultado no passado.

A Geração Y espera receber feedback de todos com quem se relaciona em suas atividades de trabalho, incluindo pares e subordinados. A Geração X prefere que não haja intervenções em seu trabalho e a Geração Baby Boomers prefere o feedback formal da organização, que geralmente é anual.
(MALAFAIA abud FILENGA e VIEIRA, 2011, p.10)

Por esse motivo que o próprio modo de tratar profissionais de gerações diferentes, causam reações distintas, ainda que os abordando da mesma forma, nesse ponto, Gabriela Silva de Malafaia (2011) aponta que gradualmente, com o passar das gerações, o foco vai se afastando do vínculo organizacional para se direcionar ao crescimento profissional individual.

2.2.1 Geração *Baby Boomers*

A geração *Baby Boomers* teve ascensão num contexto pós guerra, isto é, viveu o reajuste social e restabeleceram a família. No que tange a relação organizacional, os Baby Boomers visam o seu próprio crescimento e o valoriza muito, porém, são fortemente vinculados às organizações; foi a geração que introduziu a cultura consumista e, portanto, embasou os conceitos que hoje temos de poder através dos bens materiais. A ligação íntima com a organização é fruto de um pensamento *workaholic* inerente a essa geração, que entende que a mudança advém do esforço, do trabalho.

Entendem que o sucesso profissional é mensurado pelo número de conquistas materiais ou formas de demonstrar poder.

De acordo com Chiavenato (2001) , Durante a década de 1950 surgiu a ideia de Administração por Objetivos (APO), isso se deu neste período pois as empresas da época passavam por um momento difícil, esse momento gerou uma administração sob pressão, a forma de aliviar essa pressão que existia sob a gerência foi o achatamento dos níveis hierárquicos, começaram a surgir as auto-avaliações e autocontrole. A geração Baby Boomer foi a precursora das mudanças que estavam por vir.

2.2.2 Geração X

" A geração X foi notadamente influenciada pela globalização, por pais e mães dedicados à sua carreira profissional, pelo surgimento da Aids e dos computadores. Foi a primeira geração a testemunhar as mulheres adotando uma postura mais independente. Nascidos entre os anos 1965 e 1979, ingressaram no mercado de trabalho por volta dos anos 1985 a 2000. São profissionais ainda menos dispostos a se sacrificar por seus empregadores do que a geração anterior e têm como principais valores a obtenção de um estilo de vida equilibrado, satisfação no trabalho, importância da família e dos relacionamentos."

(MALAFAIA abud ROBBINS, 2011, p.5)

A Geração X foi a incubadora da informatização do século XXI, foram estes que trouxeram a realidade que moldou os ansiosos da geração seguinte; foram os precursores da era da informação, uma vez que foi durante este período que se desenvolveram os computadores.

São menos preocupados com a fidelização a organização e essa cultura foi intensificada na geração seguinte, a quebra do "workaholismo" se deu pelo aumento da valorização do bem estar, isso significa que a fidelização à organização diminuiu muito, para que essas pessoas pudessem desfrutar de lazeres. Ainda de acordo com Gabriela Silva de Malafaia (2011), tendo esses profissionais passados por momentos de crise em sua adolescência, tais como o *Impeachment* do ex-presidente Collor, essa geração é bastante versátil e possui quase sempre um plano B para seus projetos.

2.3 Sobre o Jovem Aprendiz

No que se diz respeito ao jovem no mercado de trabalho, tem-se como obrigatoriedade a atenção às leis, o jovem aprendiz pode e deve ser uma ferramenta de gestão que motiva esse jovem ao passo que o insere no contexto organizacional e na prática das atividades pertinentes a sua formação; o jovem nessa condição está aberto ao aprendizado e está amparado pela Consolidação das Leis Trabalhistas

"Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação"

(art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT)

Partindo do pressuposto do artigo da CLT, o jovem que assume a condição de Aprendiz, tem em seu contrato o ensino especializado da função na organização; salário ou remuneração mensal; jornada periódica semanal e mensal, com tempos dedicado à atividades teóricas e práticas; tempo de contrato cujo término deve coincidir com o fim da especialização aprendida na organização, o contrato também deve ter a assinatura do aprendiz e do responsável legal pela empresa (art. 428 da CLT), no caso do aprendiz ter idade entre 14 e 16 anos, é considerado pelo Código Civil como absolutamente incapaz, sendo assim, é necessária, também, a assinatura de seu responsável legal, do contrário, o contrato é considerado nulo.

"Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.
(Art. 429. Consolidação das Leis Trabalhistas)

Existe a obrigatoriedade da contratação de menores aprendizes, devem ser contratados de acordo com o volume de funcionários da organização, a princípio por todas as empresas, todavia, há exceções, é vedada a contratação desses menores aprendizes para exercerem atividades em locais em que possam colocar em risco a sua saúde, ou seja, lugares de risco, bem como as organizações sem fins lucrativos, sendo elas devidamente certificadas. O não cumprimento das adequações relacionadas a segurança e aprendizagem do jovem, estará extinto o contrato de trabalho dessa condição cabendo as penalidades respectivas.

"Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 30 (trinta) valores da referência regionais, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 150 vezes o valor de referência, em que este total poderá ser elevado ao dobro."

(Art. 434 da Consolidação das Leis Trabalhistas)

2.4 O Jovem Aprendiz como parte do crescimento organizacional

Ao tratar do jovem aprendiz, mais do que uma obrigatoriedade legal, deve-se olhar atentamente para este como uma oportunidade de inserir um profissional no contexto organizacional, tendo em vista que esse funcionário estará buscando a sua alocação dentro da organização e alcançar seus objetivos através da empresa.

3- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, com questionários planejados para jovens que são pertencentes a geração Y, eles receberam via email ou impressos o questionário que fora respondido e com dados tabulados anonimamente

3.1 Tipos de Pesquisa

Para realizar este trabalho foi realizado pesquisa bibliográfica em artigos da web, livros específicos, revistas técnicas e trabalhos realizados na área de recursos humanos sobre o caráter positivo do jovem no mercado de trabalho. A pesquisa foi de caráter quantitativo, medindo as necessidades e anseios dos jovens.

3.3 Amostra

A pesquisa de campo contou com uma amostragem de 31 jovens que buscam colocação ou progresso no mercado de trabalho. Elucidado pela pesquisa bibliográfica e pelos conhecimentos adquiridos no decorrer do curso, foi elaborado o questionário que fora usado na coleta dos dados pertinentes ao assunto e que ratificariam os argumentos utilizados na pesquisa bibliográfica. A pesquisa foi realizada no segundo semestre de 2014 com jovens do Vale do Paraíba de variadas classes sociais e áreas profissionais,

3.4 Etapas da Pesquisa

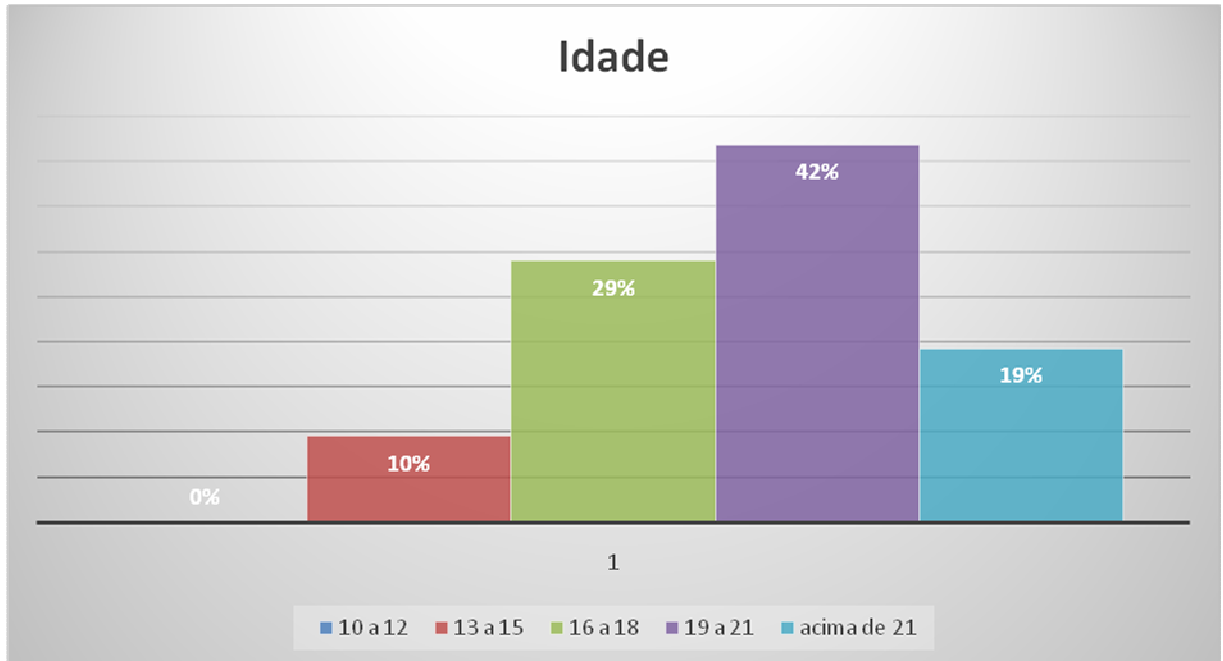
A pesquisa se desenvolveu nas seguintes etapas:

- Levantamento dos argumentos utilizados na pesquisa bibliográfica
- Elaboração das perguntas com base nos assuntos abordados no trabalho através da pesquisa bibliográfica previamente realizada
- Aplicação do questionário em algumas cidades do Vale do Paraíba
- Tabulação dos dados obtidos para análise.

4- RESULTADOS

4.1 O perfil dos jovens que integram e integrarão o mercado de trabalho

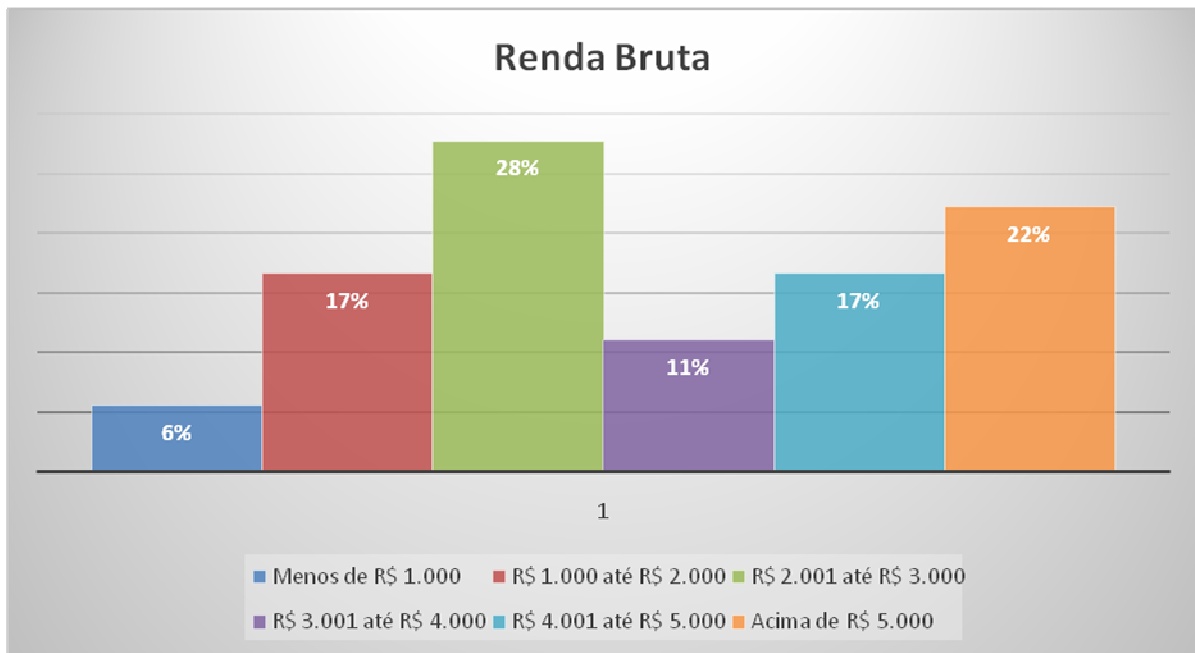
a) Gráfico 1 - Idade



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

A faixa etária dos jovens escolhidos para a pesquisa foi a qual permeia a geração Y, ou seja, são os nascidos entre 1980 e 1999 como demonstra o gráfico. 42% dos entrevistados têm entre 19 e 21 anos de idade.

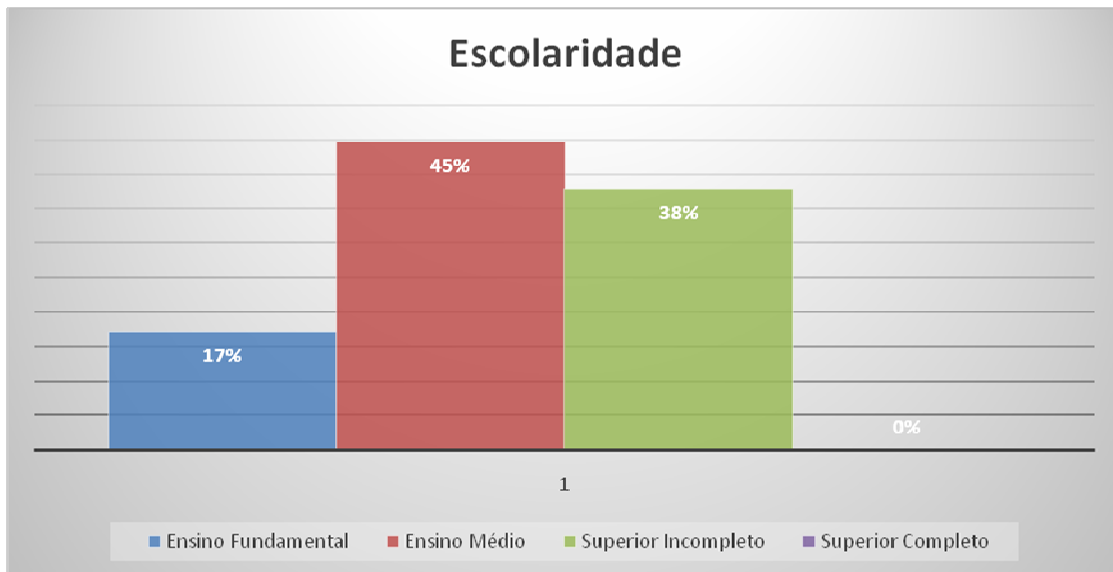
b) Gráfico 2 - Renda Bruta



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

A renda é um fator importante de se ser levado em conta, pois o poder aquisitivo determina qual a possibilidade que o jovem entrevistado tem de se capacitar para o mercado de trabalho e as oportunidades que ele tem devido ao seu poder aquisitivo. Através do gráfico percebe-se que foram entrevistados jovens de diversos níveis socioeconômicos.

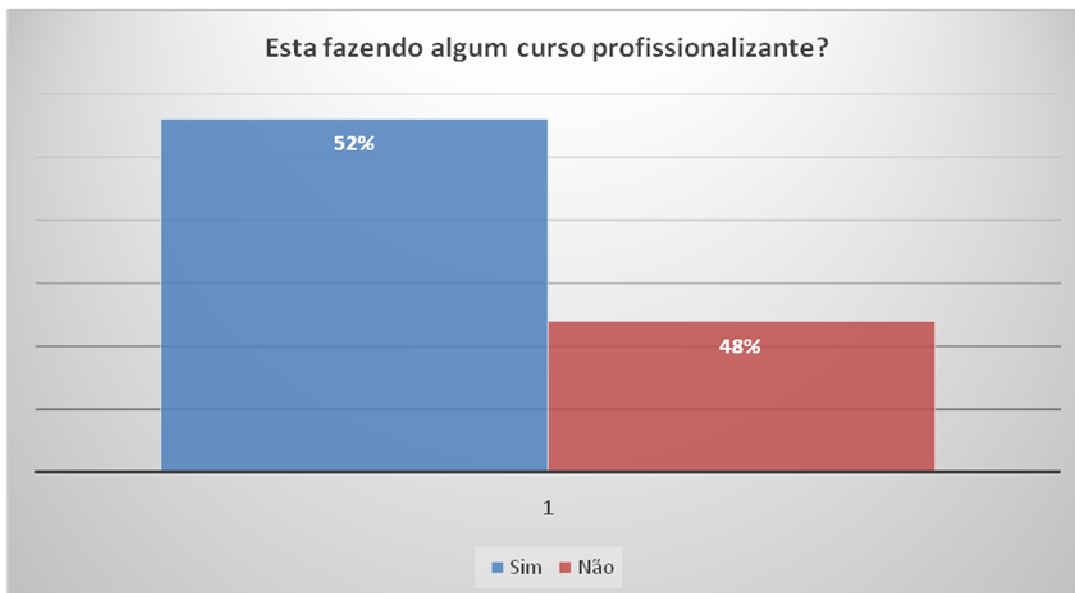
c) Gráfico 3 - Escolaridade



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

O índice de escolaridade dos jovens entrevistados foi de 45% dos jovens com ensino médio completo, 17% com o fundamental completo e 38% cursando o ensino superior, nenhum dos entrevistados havia concluído o ensino superior.

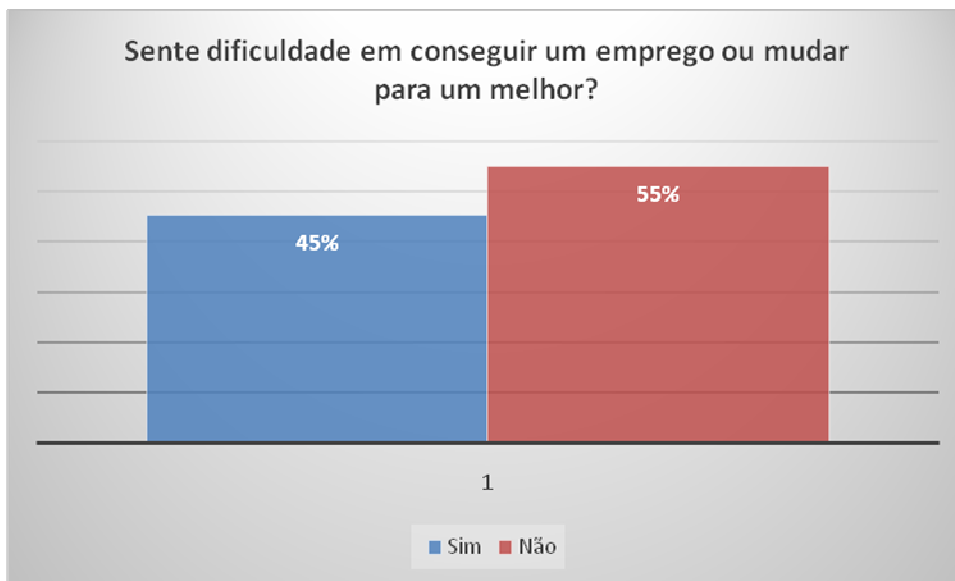
d) Gráfico 4 - Está fazendo algum curso profissionalizante



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

52% dos jovens entrevistados estão se capacitando para o mercado de trabalho fazendo algum curso profissionalizante, isso demonstra que boa parte dos jovens está em busca de um melhor emprego.

e) Gráfico 5 - Sente dificuldade em conseguir um emprego ou mudar para um melhor



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

A mudança para o jovem geração Y é algo natural, isso se denota no resultado da pesquisa 55% dos entrevistados não sentem dificuldade para mudar de emprego ou conseguir um, essa mudança é típica dos jovens dessa geração.

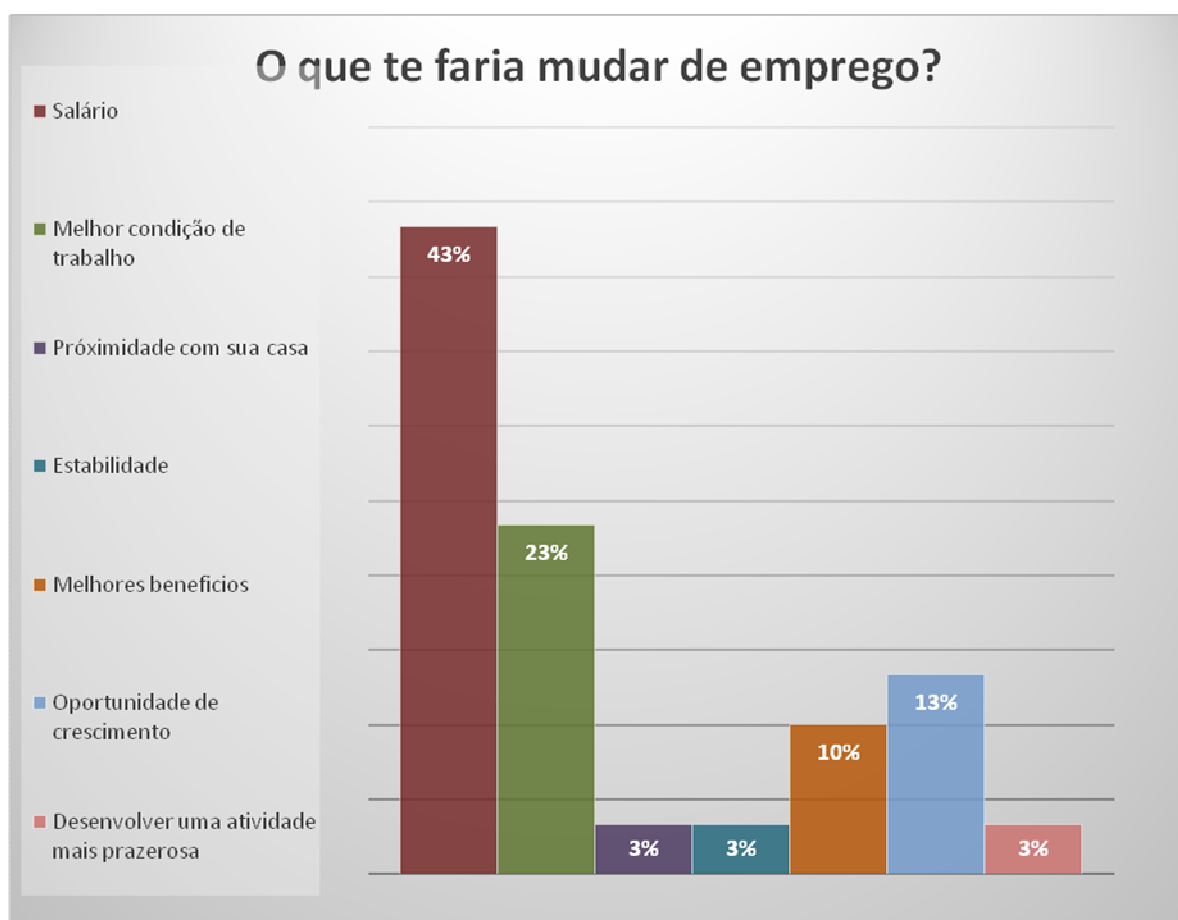
f) Gráfico 6 - Qual a importância da salário em uma escala de 1 a 10



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

O salário, segundo a pesquisa, tem extrema importância para 53% dos entrevistados, levando em consideração os outros dados levantados pela pesquisa, sabe-se que a independência financeira é fator motivacional para o jovem, portanto, o fato de apenas 6% dos entrevistados afirmarem que a nota para a importância do salário é menor do que 6 reafirma essa constatação.

g) Gráfico 7 - O que te faria mudar de emprego?



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Neste gráfico estão expostos os fatos que levam os jovens a mudar de emprego, o que mais influenciaria a mudança é o salário com 43%, em seguida, a melhor condição de trabalho é o fator que mais motiva a mudança de emprego, com 23% das respostas obtidas. Isso significa que o que leva o jovem a mudar de emprego no mercado de trabalho é ser bem remunerado trabalhando prazerosamente.

h) Gráfico 8 - Realiza algum trabalho voluntário?



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

De acordo com a pesquisa, 42% dos jovens realizam algum trabalho voluntário, isto significa que quase metade dos jovens entrevistados sentem satisfação de realizar algum trabalho mesmo sem uma remuneração, isso ratifica o resultado da pesquisa anterior que mostra que 23% dos entrevistados mudariam de emprego pela condição de trabalho e não por causa do salário

4. 2 Fatores que motivam o jovem a ter um emprego

Nessa fase da pesquisa os jovens colocaram em uma escala de 1 a 10 a importância de cada fator que o motiva a ter um emprego, sendo 1 para o de menos importância e 10 para o de maior importância

a) Gráfico 9 - Poder comprar as coisas que gosta sem ter que dar satisfação a ninguém dos próprios gastos



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

A pesquisa aponta que 50% dos jovens dão importância máxima à possibilidade de obter independência financeira ao conseguir um emprego, não precisando, assim, prestar contas dos seus gastos e buscar seus objetivos e aquisições.

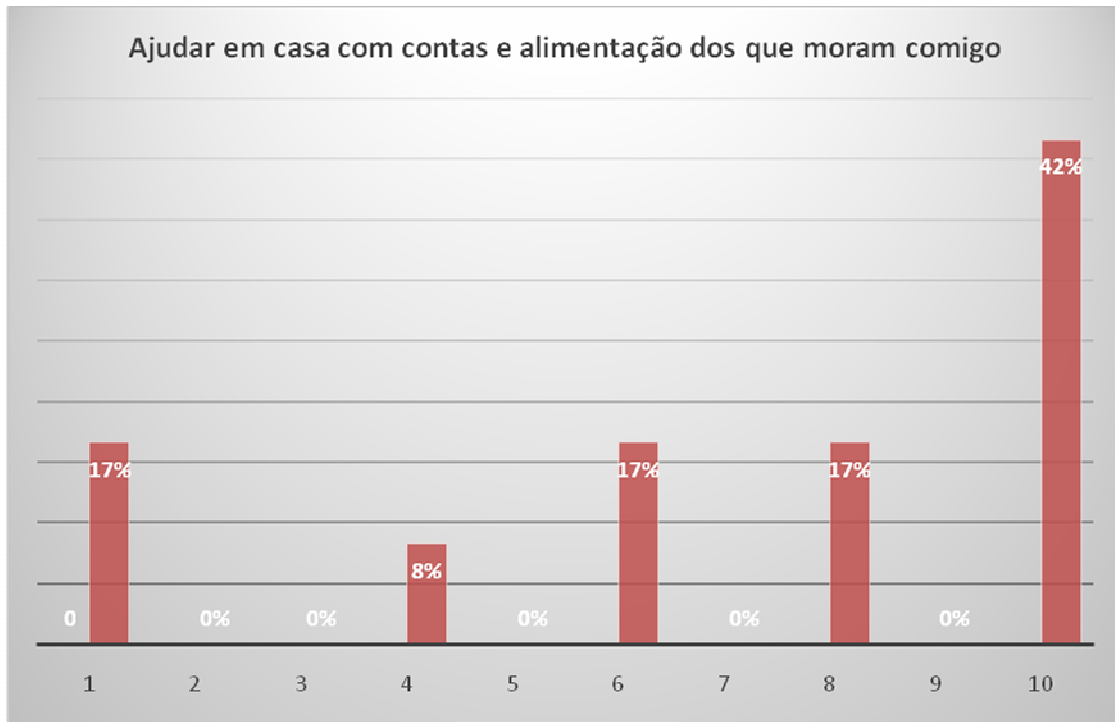
b) Gráfico 10 - Ser obrigado pelos pais ou responsáveis



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Segundo a pesquisa, 82% dos jovens entrevistados não se sentem obrigados pelos pais a ter um emprego, isso significa que essa maioria dos jovens buscam no emprego a sua própria realização, isto é, uma motivação particular.

c) Gráfico 11 - Ajudar em casa com contas e alimentação dos que moram contigo



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Analisando este fator, podemos concluir que a maioria equivalente a 42% dos entrevistados tem como motivação máxima conseguir um emprego para colaborar com as despesas de casa, entretanto esse nível de importância não é unânime, há um outro extremo que corresponde a 17% dos entrevistados que não dão importância significativa na colaboração, atribuindo nota 1 à motivação de colaborar com as despesas de casa; a mesma porcentagem de entrevistados atribuiu nota 6 e 8 e 8% atribuiu nota 4.

Isto destaca a diversidade de realidades dos jovens que estão no mercado de trabalho atualmente, mais de 50% deles, não são completamente motivados a trabalhar pela necessidade de ajudar com as despesas de casa.

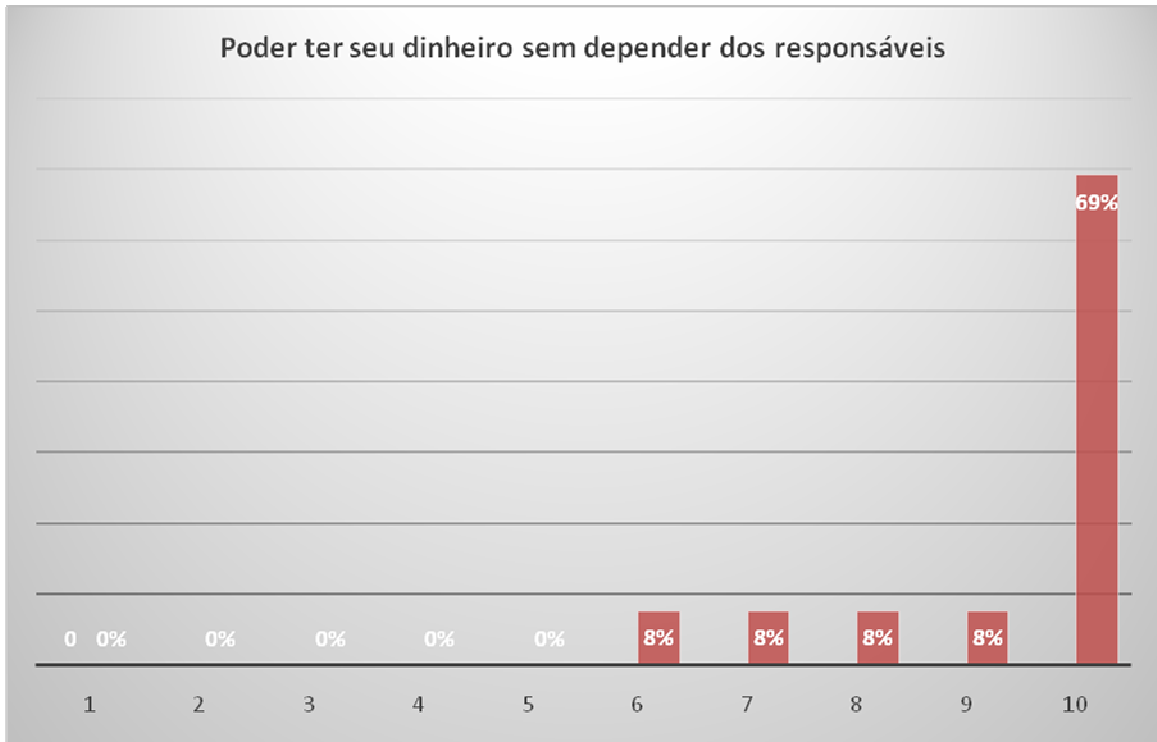
d) Gráfico 12 - Ter o respeito das pessoas que convivem com você



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Esse fator teve um equilíbrio nas notas atribuídas, todavia, a maioria têm como importância máxima o fator "respeito" ao buscar um emprego e 53% atribuíram uma nota maior que 5 para este fator, isso explicita a importância que o jovem dá ao respeito como motivação para ter um emprego.

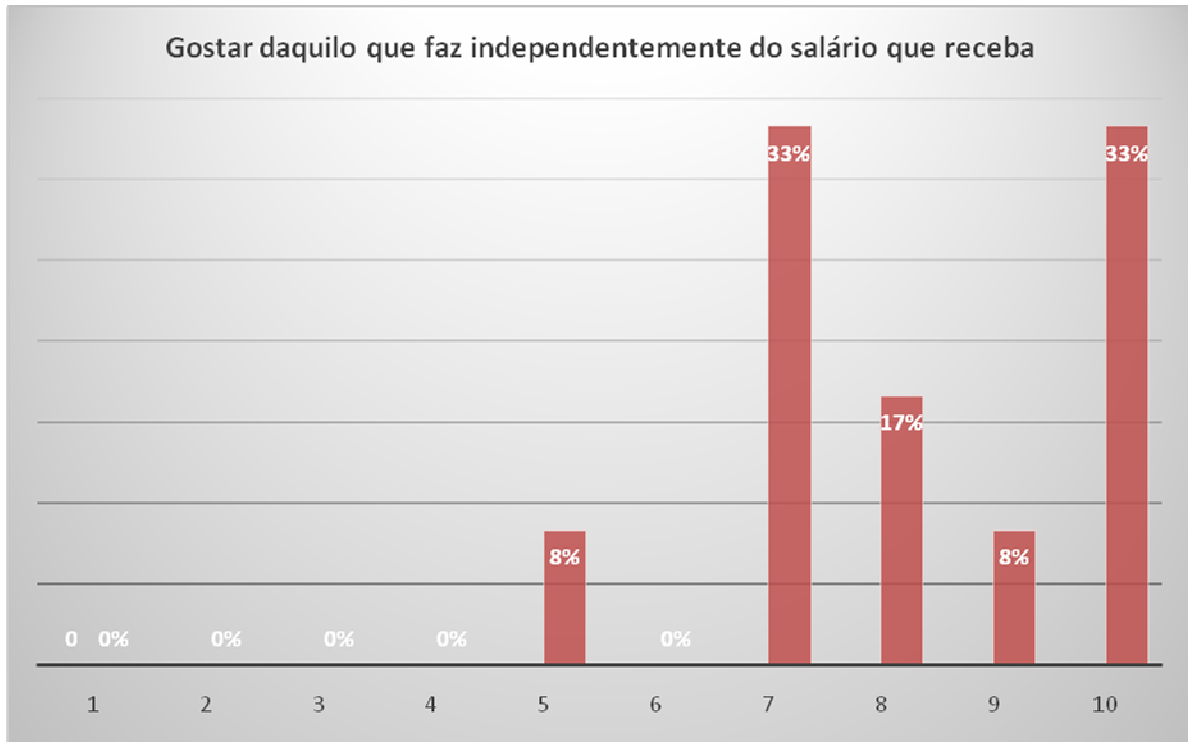
e) Gráfico 13 - Poder ter seu dinheiro sem depender dos responsáveis



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Novamente a pesquisa aponta para a independência financeira como fator de importância para o jovem ter um emprego, 69% destes jovens dão importância máxima à esse fator.

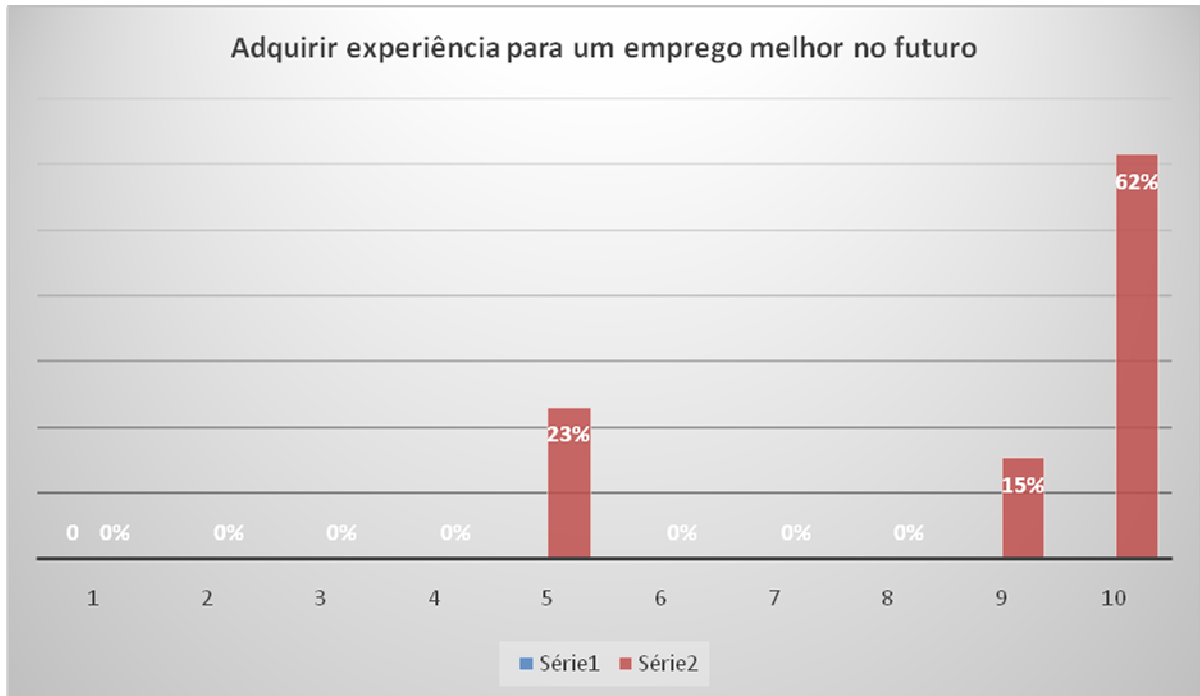
f) Gráfico 14 - Gostar daquilo que faz independentemente do salário que receba



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

A pesquisa aponta que 33% dos jovens dão máxima importância ao fato de trabalharem com o que gostam independentemente do salário que recebam, a mesma porcentagem atribuem nota 7 a isso. Destaca-se que 100% dos jovens entrevistados dão nota 5 ou mais para esse fator, ou seja, o jovem da geração Y não se sentiria confortável trabalhando com algo que não gostasse mesmo recebendo uma boa remuneração.

g) Gráfico 15 - Adquirir experiência para um emprego melhor no futuro



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

A pesquisa mostra que a maioria dos entrevistados entendem que o trabalho qual estão ou almejam é uma forma de adquirir experiência para um outro emprego melhor. Isso está explícito levando em consideração que 62% dos entrevistados dão importância máxima ao fato de trabalhar como forma de obter experiência.

h) Gráfico 16 - Realizar um sonho sobre um projeto de vida no qual o emprego está inserido



Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Realizar um sonho e buscar um projeto de vida é fator de máxima importância para 62% dos entrevistados, isso mostra o quanto o jovem dá importância ao projeto de vida que tem e que possui desejos individuais e espera que o emprego dê a ele condições de realizá-los.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois da realização deste trabalho, ficou notável a influência do contexto histórico e social no desenvolvimento das características das gerações e as suas particularidades, assim sendo, as gerações atuais apresentam uma grande ansiedade em obter resultados, pois é isso que acontece com tudo no século XXI, o adendo da internet facilitou as pesquisas e acesso às informações, essa velocidade é intrínseca do jovem da geração Y, entretanto, toda essa velocidade nem sempre significa agilidade para realizar tarefas e tomar decisões rápidas. o jovem da geração Y possui muitas informações, mas corre o risco de ser superficialista e não transformar os dados obtidos em conhecimento, o que pode lhe causar problemas dentro de uma organização. Esse problema da superficialidade do jovem da Geração Y entra em confronto com características mais tradicionais dos *Baby Boomers*, geração esta que, via de regra, ocuparia cargos de gerência.

A geração X foi a que consolidou as mudanças que até então estavam em fase embrionária, gerou condições para que as facilidades e velocidade na troca de informações que vivemos hoje fosse possível, dessa forma se conclui que não há uma geração melhor que outra, há gerações que precisam de cuidados específicos em sua gestão.

Mas, na atualidade, o jovem possui aspectos diferenciados no tratamento, isso se dá na lei do Jovem Aprendiz, que tem o papel de inserir o jovem no contexto organizacional enquanto o educa para exercer a função dentro da organização, sendo assim, o jovem, hoje tem condições propícias para desenvolver suas habilidades e alcançar seus objetivos que foram muito bem destacados diante da pesquisa de campo.

O papel do emprego para o jovem da Geração Y é o de realização pessoal, ainda que 42% dos jovens pesquisados afirmem que uma grande parte da motivação de ter um emprego é pela necessidade de ajudar com as despesas de casa, 62% afirmam que a importância também está em realizar um sonho qual o emprego está inserido, 62% também firmam que o emprego tem a importância de um estágio para adquirir experiência para um emprego melhor e 92% dos jovens entrevistados afirmam que dão uma nota maior que 6 para a importância de se trabalhar no que gosta independentemente do salário que recebam, e isso só denota o caráter que o trabalho assume hoje para o jovem da geração Y, uma vez que 82% dos jovens entrevistados sequer consideram fator que os motive a trabalhar a obrigatoriedade imposta pelos pais, ou seja, o trabalho se tornou algo que move o jovem da atualidade, é mais que uma obrigação à nível de sobrevivência.

6- REFÊRENCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho** . 6^a Ed. Barueri, SP: Manole. 2009.

_____, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. Vol 1. 6^a Ed. Rio de Janeiro : Elsevier, 2001.

_____, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 5^a. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

COSTA, Silvia Generali da. **Psicologia Aplicada à Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda. 2011

LEAL, Ruy. **Jovens que entram e dão certo no Mercado de Trabalho**. 2^a ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MALAFAIA, Gabriela Silva, Gestão Estratégica de Pessoas em Ambientes Multigerenciais, In: VII Congresso nacional de Excelência em Gestão, 2011, Rio de Janeiro, L ATEC/UFF

MARTINS, Mário Ribeiro. **Conflito de Gerações e outras Provocações** Goiânia: Kelps, 2010

MATSUZAKI, Hugo Hidemi. O Desafio da Lei do Jovem Aprendiz: Um estudo da Aplicação da Lei 10.097/00 Como Política Pública na Inclusão de Jovens no mercado de Trabalho 2011. 145 f. Tese (Mestrado em Administração) - Universidade de São Paulo

MIQUELIN, JR. **Capacitando o Jovem para o Mercado de Trabalho**. São Paulo: Textonovo, 2008.

MIRANDA, A. H. **Estado de Bem Estar Social e Construção da Cidadania Social**, Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 8^a REGIÃO. Vol. 40, n^o 78 – Janeiro/Junho – 2007..

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: ser potencial ou ser talento? faça por merecer**. 2 . ed. São Paulo: Interage Editora, 2011

OLIVEIRA, C. , SIMÃO, L. P. A importância da inserção do aprendiz no mercado de trabalho. *Revista Faculdade Montes Belos*, Montes Belos v. 5, n. 1, p. 1-12 , Mar. 2012

APÊNDICE

Questionário - Jovens no mercado de trabalho

- Idade:
- Quantas pessoas moram em sua casa?
- Soma da renda bruta da sua casa?
- Nível de escolaridade:
- Está fazendo algum curso profissionalizante, técnico ou superior?
- Sente dificuldade em conseguir um emprego ou mudar para um melhor? Se sim, por quê?
- O que te levaria a trocar de emprego?
- Qual a importância do salário numa escala de 0 a 10?
- Realiza algum trabalho social voluntário?
- Classifique numa escala de **0 a 10** os fatos que te motivam a ter um emprego, sendo 1 para o menos importante e 10 para o mais importante

Poder ter seu dinheiro sem depender dos responsáveis	
Ter o respeito das pessoas que convivem com você Realizar um sonho sobre um projeto de vida no qual o emprego está inserido	
Gostar daquilo que faz independentemente do salário que receba Ajudar em casa com contas e alimentação dos que moram contigo	
Adquirir experiência para um emprego melhor no futuro Ser obrigado pelos pais ou responsáveis Poder comprar as coisas que gosta sem ter que dar satisfação a ninguém dos próprios gastos	