

Trabalho e Geração Y: trajetórias de inserção de jovens das camadas populares no mercado de trabalho

Aluno: André Luís Regis da Silva

Orientadora: Ana Heloisa da Costa Lemos

1. Introdução

O objetivo da presente pesquisa é compreender o processo de inserção de jovens universitários, oriundos de camadas populares, em uma Instituição de Ensino Superior (IES) Privada. Deste modo, como forma de motivação, constatou-se na literatura que há uma carência de estudos voltados para o entendimento das expectativas profissionais da parcela da geração Y menos favorecida economicamente, apesar de ser este o maior contingente de ingressantes no mercado de trabalho.

Como forma de compreender como é esse processo de inserção e as suas expectativas associadas ao trabalho, está a indagação sobre o porquê desses jovens encontrarem, muitas vezes, ambientes de trabalho muito distintos de suas expectativas (ALSOP, 2008; TULGAN, 2009; LIPKIN e PERRYMORE, 2010)

Essa tendência parece introduzir muitos desafios para as organizações à gestão de pessoas, já que a entrada da geração Y faz com que muitas organizações se moldem às suas expectativas e anseios. Portanto, neste trabalho, buscou-se entender o que esses novos integrantes buscam e esperam, quais os desafios a enfrentar e o que almejam para se sentirem felizes e realizados profissionalmente. Desta forma, foram feitas comparações com as características desses jovens oriundos das classes menos favorecidas com os presentes na literatura da Geração Y, a fim de compreendermos as semelhanças e disparidades.

No que tange ao processo de inserção destes jovens no mundo do trabalho, geralmente iniciada na escolha do curso universitário, no desdobramento da vida social universitária e nas experiências de estágios, acredita-se que é neste caminho que há a consolidação de suas escolhas e expectativas e, que muitas das vezes, há mudanças e incertezas neste processo, uma vez que todo esse ambiente pode ser criativo, ou seja, dinâmico.

Sendo assim, como forma de compreender quais são os aspectos buscados por

esses jovens universitários, oriundos das classes C e D, enquanto ingressantes no mundo do trabalho, contrapomos com as características na literatura da Geração Y. Neste trabalho, a estratégia de pesquisa adotada foi de natureza qualitativa com entrevistas feitas com jovens nascidos entre 1984 e 1994, que já estão no ambiente corporativo e outros que se encontram em processo de inserção no trabalho. Com base nas entrevistas foi possível estabelecer quais são as expectativas desses novos ingressantes no mercado de trabalho.

O trabalho foi dividido em cinco tópicos, sendo o primeiro referente a essa parte introdutória. O segundo tópico apresentado diz respeito à literatura da Geração Y. Já a terceira parte, dedica-se aos aspectos metodológicos da pesquisa, enquanto que o quarto tópico apresenta seus resultados. Por último, temos as considerações finais de todo o conteúdo apresentado.

2. Referencial Teórico

2.1 A Geração Y

Há um grande interesse em compreender as expectativas de jovens no ambiente corporativo, sobretudo, as organizações contemporâneas são as maiores interessadas. Diversos estudos têm se dedicado ao tema, destacando a existência de gerações distintas: “Baby Boomers” (Boomers), os nascidos entre a década de 1940 e o início da década de 1960, a Geração X (Xrs), os nascidos entre meados da década de 1960 e o final da década de 1970, e a chamada “geração milênio” ou “geração Y” (Yrs), aqueles nascidos a partir de 1980 (ALSOP, 2008; SMOLA e SUTTON, 2002). É válido ressaltar que não se trata apenas de fazer comparações, já que cada uma destas gerações está inserida em um dado momento ou contexto social e temporal, mas sim de entender as diferenças geracionais que influenciam o ambiente corporativo a adaptar-se, a fim de tornar esse ambiente mais propício e vantajoso tanto para a organização quanto para os novos ingressantes.

De uma maneira geral, a geração Baby Boomers foi caracterizada por valores tradicionais relacionados ao cumprimento de suas obrigações voltadas a carreira profissional. Já as gerações X e Y tendem a serem mais criteriosas e prudentes, possuindo capacidade de ver e agir, buscando sempre a autorrealização, satisfação, anseios pessoais, sociais e ambientais. Além disso, tendem a ser mais cooperativos e participativos no trabalho (SMOLA; SUTTON, 2002; ZEMKE; RAINES; FILIPCZAK,

2000)

Vale ressaltar que, no atual contexto globalizado, dinâmico e tecnológico, a visão de mundo do jovem contemporâneo mudou; a palavra “trabalho” não é sinônimo de possuir um emprego fixo em uma organização – como as Gerações Baby Boomers e X almejavam -, mas sim fazer o que se gosta, o que deseja e o que lhe faz bem – características da Geração Y. Esta juventude tende a ser bem mais flexível e experimentar todas as formas possíveis dentro de sua carreira profissional. Portanto, hoje em dia, torna-se raro construir uma carreira profissional em uma única organização. Sendo assim, as organizações contemporâneas possuem um grande interesse em compreender as expectativas desses novos entrantes a fim de, ajustarem-se para recebê-los.

Em estudo voltado a pesquisar a empregabilidade dos jovens administradores, Lemos, Dubeux e Pinto (2011) realizaram uma pesquisa com formandos, oriundos das diversas classes sociais, de uma universidade situada no Estado do Rio de Janeiro, com vistas a verificar eventual correlação entre o capital econômico dos alunos e o acesso a oportunidades profissionais. A pesquisa contrapõe a Teoria Disposicionalista de Bourdieu (1988), cujo foco central é a reprodução social e a Teoria do Capital Humano (SCHULTZ, 1967), no que tange ao investimento em educação na qualificação da população, faz-se elevar as oportunidades e produtividade do ser humano. O resultado encontrado corroborou a tese de Schultz permitindo afirmar que a educação é um fator que equaliza as chances de conseguir um emprego de qualidade

De forma a entender as expectativas, os fatores que influenciam o comportamento, os valores e a vida dos jovens da geração Y, Cavazotte, Lemos e Viana (2012) realizaram um estudo qualitativo com vistas a compreender as expectativas de jovens estudantes de administração com relação a sua inserção profissional futura nas organizações. Comparando os resultados obtidos nas entrevistas com os da literatura, as autoras observaram que há aspectos relativos à inserção no mercado de trabalho que se assemelham com aos das gerações anteriores, tais como recompensas tangíveis e intangíveis. Entretanto, é nítido que os jovens da geração Y esperam realizar tarefas variadas e estimulantes, ter prazer e autonomia na realização das tarefas, aspectos esses que validam observações das literaturas mais recentes.

A literatura, ao citar características dos jovens da geração Y, tende a afirmar que esta juventude contemporânea é homogênea. Sendo assim, faz-se uso da generalização, ignorando, ao menos parcialmente, os aspectos sociais, econômicos, étnicos e culturais,

ao abordar a inserção dos jovens no mundo corporativo (LEMOS 2012). No Brasil, especificamente, há um grande número de jovens que não trabalham e com baixas perspectivas de conseguir um emprego, não possuindo muitas das as, características que moldam os jovens dessa “geração milênio”, tais como: ambição, foco em suas carreiras e busca pela qualificação profissional. Portanto, Lemos (2012) destaca que essas diferenças devem ser levadas em consideração, afim de um maior entendimento das expectativas e aspirações dessa geração ingressante no mercado do trabalho

3. Aspectos Metodológicos

A presente pesquisa procurou entender o processo de inserção de jovens universitários no mercado de trabalho. A metodologia adotada nesta pesquisa foi de natureza qualitativa, com um roteiro composto por perguntas abertas a fim de investigar de forma ampla o processo de inserção dos jovens entrevistados, na IES e no mercado de trabalho, possibilitando a compreensão de forma subjetiva dos aspectos relacionados pelos entrevistados.

Todas as entrevistas foram gravadas e integralmente transcritas. O contato com os jovens entrevistados foi realizado através de conhecimento pessoal, pelo convívio com perfil semelhante ao pesquisador.

Foram realizadas entrevistas estruturadas com cinco jovens universitários, nascidos entre o ano de 1984 e o ano de 1994, período relativo à Geração Y (Quadro 1). Foram basicamente três estudantes que se encontram na metade da faculdade, uma se aproximando à conclusão e, por último, um formando desse período o qual é realizada esta pesquisa.

Quadro 1 – Identificação dos entrevistados

Entrevistados	Atuação
E1	Estudante 4º período
E2	Estudante 4º período
E3	Estudante 4º período
E4	Estudante 7º período
E5	Formando

4. Análise dos Resultados

De acordo com os discursos analisados pode-se identificar os aspectos importantes no percurso de inserção desses jovens universitários da camada popular da Geração Y. Com base nas entrevistas foi possível analisar características descritas pela literatura dos jovens da Geração Y, tais como a busca por um ambiente de trabalho mais dinâmico, amplo, onde possam aplicar muito bem tudo o que sabem, com o propósito de obter resultados esperados, mostrando assim toda a sua capacidade, dedicação, foco para evoluir.

Visto que todos esses aspectos são importantes para o seu bem estar e a sua felicidade, o jovem desta Geração não está muito preocupado com os fatores higiênicos, tais como o salário, prêmios de produção e benefícios, mas sim com as oportunidades que lhes são oferecidas, o reconhecimento pelo seu trabalho, o desenvolvimento em suas funções. Além disso, por serem multifuncionais e desejarem um ambiente amplo e diverso, os “Yrs” não se sentem bem em um ambiente monótono, fonte de frustração, conforme destacado em algumas entrevistas.

Em relação à vida pessoal, percebeu-se que esses novos ingressantes procuram conciliá-la com sua vida profissional, almejando horários flexíveis e que não interfiram no seu ambiente social, familiar ou pessoal.

Outro ponto destacado por três entrevistados, que já se encontram neste ambiente corporativo, é o fato de estarem, neste momento, frustrados com as atividades desempenhadas em seus trabalhos, pois este ambiente, segundo eles, encontra-se monótono e muitas das vezes, mecanizado. Dessa forma, corrobora o aspecto levantado pela literatura de estarem sempre mudando de seus empregos.

Portanto, concluímos, através da análise das entrevistas, mais semelhanças do que disparidades entre os posicionamentos dos jovens entrevistados e o perfil apresentado na literatura que retrata a Geração Y. Estes jovens são ousados, determinados, buscam conhecimentos, oportunidades para evoluir, aprimorar na profissão em um bom ambiente de trabalho, interagindo com as pessoas de uma forma saudável, superando suas dificuldades. Prezam pela meritocracia e um trabalho mais próximo de sua residência, por um plano de crescimento para que possam ser reconhecidos, fazer algo que tenha valor e ser uma engrenagem importante no mercado de trabalho

Para tal, captamos quatro aspectos que se destacaram nas entrevistas, os quais são oportunidade de crescimento, um bom ambiente de trabalho, frustração de suas atividades empenhadas, e o local de trabalho mais próximo de sua residência. Foram

estes os pontos mais levantados por esses jovens entrevistados e levantados pela literatura da Geração Y.

1) Oportunidade de crescimento

Uma das características da geração Y é o fato desses jovens buscarem a inovação e, portanto, a autonomia para que se sintam bem em seu ambiente de trabalho. Para tal, as organizações precisam se moldar e fazer uma gestão de pessoas a fim de captarem os anseios dessa geração, oferecendo um plano de carreira, um nível hierárquico estruturado e uma comunicação que possibilite um bom entendimento entre todos.

Esses jovens necessitam de feedback constante, um reconhecimento por seus trabalhos para que se sintam uma engrenagem importante na organização, ou seja, a meritocracia é uma característica muito almejada pelos “Yrs”, fato este relatado pelos entrevistados.

“Não quero ter status, mas ser uma engrenagem importante” (E3)

“Um ambiente onde eu posso expor as minhas ideias” (E2)

“Eu conheço uma menina que trabalha na mesma empresa que eu, que o chefe dela, ele não valoriza quem está na equipe dela” (E5)

“Eu posso, eu tenho capacidade, eu tenho competência para fazer várias coisas.”
(E1)

“Se a pessoa não vir que eu estou me esforçando para subir, eu vou ficar irritado e vou sair” (E5)

2) Um bom ambiente de trabalho

Segundo Lipikin e Perrymore, os jovens não vêem mais a figura do chefe, mas sim como um líder, no qual podem trabalhar juntos, trocando ideias e ajudando uns aos outros. Assim como ressaltado na literatura (LIPKIN; PERRYMORE, 2010, p. 48), esta geração não almeja ser vista apenas como funcionários, não deseja só ter um chefe, mas um mentor. O ambiente de trabalho torna-se bem melhor quando há autonomia de se vestir, uma comunicação mais textual com essa nova geração, que possua multitarefas e

desafios alcançáveis, ou seja, o ambiente mais agradável para eles é o informal.

Pode-se identificar nas entrevistas, pontos levantados como importantes o fato deles conseguirem desenvolver e progredir em um lugar divertido e descontraído, sempre buscando conhecimento através de trocas e contatos com as pessoas

“Um bom ambiente de trabalho seria interagir com as pessoas de uma forma saudável, fazer parte de um objetivo, atingir uma meta.” (E3)

“Ambiente competitivo [...] Desafios que gosto de tentar ultrapassa-los” (E1)

“Um ambiente descontraído, eu acredito que eu me adaptaria melhor, porque eu acredito no meu potencial criativo e no ambiente serio eu não conseguiria exercer isso, por causa das leis, das normas e dos regulamentos.” (E2)

“Exercer o trabalho ético, honesto, da melhor forma possível, com transparência.” (E1)

3) Frustração

Apontada pelos três jovens entrevistados que já possuem experiência no mercado de trabalho, eles evidenciaram que as suas expectativas em relação a carreira ou atividades desempenhadas não estão sendo, de uma certa maneira, atingidas, pois tudo o que eles pensavam em desempenhar no ambiente corporativo, aprendidos na sala de aula, acaba sendo confrontado pelas regras, costumes e cultura da organização.

Pode-se inferir que essas dificuldades enfrentadas por essa geração, possa ser resquícios das características das gerações anteriores. Os “Yrs” também querem prosperidade econômica assim como as outras gerações, porém eles só querem também se sentir realizados em suas carreiras e para isso, buscam sempre novos desafios. Portanto, enquanto o ambiente organizacional se encontrar mecanizado e monótono, esses jovens estarão infelizes e frustrados.

“Quando me candidato a uma vaga, eu olho muito o perfil da vaga, se traz dinamismo” (E5)

“Gostaria de um trabalho mais dinâmico” (E4)

“O meu trabalho hoje em dia é muito monótono, é uma rotina... todo dia eu chego e faço aquilo. E eu não quero isso!” (E4)

“Precisava realizar o meu trabalho, mesmo não concordando.” (E1)

“Eu quero outra coisa e vivo uma coisa que eu não quero [...] Eu falo que quero praticar administração, o que eu não estou fazendo, é isso que me incomoda mais no atual momento. E o que eu gostaria de fazer é oposto disso, sair da rotina” (E4)

“Quando você vai para o mercado de trabalho, eu não sei se é uma questão só de ser estagiário, mas eu vejo isso até de pessoas de altos níveis, que o que eles fazem é Excel o dia inteiro, são umas análises meio toscas, umas coisas meio superficiais, umas coisas que parecem só para entregar, sabe? E isso me deixa um pouco meio frustrado” (E5)

“Parece que é tudo muito padronizado.” (E5)

4) Local de trabalho mais próximo de sua residência

Este ponto foi o mais levantado nas entrevistas. A maior parte dos jovens entrevistados citaram como sendo muito importante um emprego mais próximo de sua casa.

Atualmente, os jovens buscam mais conforto em sua vida, e o fato de se dispendir umas boas horas no trânsito caótico, chegar em casa cansado demais para aproveitar a família e amigos, para, no outro dia, começar tudo novamente, os jovens da Geração Y preferem um local de trabalho mais próximo de sua residência, mesmo que tenham que abdicar de salários mais altos ou outras regalias. Para eles, a qualidade de vida torna-se muito mais importante. Característica esta que difere das outras gerações que preferem desempenhar suas atividades mais estruturadas e, geralmente inflexíveis, que muitas das vezes possam acabar interferindo na vida pessoal e reduzindo a criatividade, produtividade e motivação e, conseqüentemente, desenvolvendo um nível de estresse alto.

“Mas, o que mais me atrai são as atividades e mais perto da minha casa, porque atualmente, eu estou trabalhando muito longe, no Centro da cidade [...] Eu saio de casa, da Barra da Tijuca, vou para Tijuca, de lá eu pego o metrô para o Centro, do Centro eu vou para o metrô de Botafogo, depois eu pego o ônibus de extensão, da

superfície e venho aqui para a PUC [...] Então, eu dou a volta pelo Rio de Janeiro e, isso me irrita profundamente.” (E5)

“Se um dia eu conseguir um trabalho mais perto de casa, mesmo que não seja um grande salário, mas que tenha atividades mais interessantes, eu acho que eu vou ser mais feliz” (E5)

Portanto, é possível concluir que essa nova Geração Y busca um emprego que ama, não almejando só estabilidade e um salário alto, mas sim flexibilidade, oportunidades para expor suas ideias, sentindo-se útil, num ambiente totalmente descontraído e dinâmico desempenhando atividades juntos com um líder que consiga mostrar para esses jovens que eles são uma parte importante na instituição.

5. Considerações Finais

O interesse em conhecer os principais condicionantes da inserção de jovens universitários, oriundos de camadas populares, em uma Instituição de Ensino Superior (IES) Privada, bem como suas expectativas com relação à inserção no mercado de trabalho, motivou a realização deste presente trabalho. Para tal fim, foram entrevistados jovens nascidos entre os anos de 1984 e 1994, que se encontram no processo de inserção profissional, no ambiente universitário.

Concluimos, através da análise das entrevistas, mais semelhanças do que disparidades entre os posicionamentos dos jovens entrevistados e o perfil apresentado na literatura que retrata a Geração Y, embora a literatura generalize todos os jovens, sem distinção de poder aquisitivo.

Conforme apresentado no item da análise, esses jovens entrevistados apresentam características bem marcantes da literatura da Geração Y, tais como o reconhecimento por fazer algo que tenha valor, sentindo-se uma engrenagem importante na organização, prezando pela realização pessoal, motivados pelo desafio constante de múltiplas tarefas ao superá-las e sendo assim, aprimorando-se e qualificando-se mais.

Assim como, prezando por qualidade de vida ao buscar um ambiente de trabalho informal, descontraído e dinâmico no qual possam interagir de uma forma saudável, fazendo parte de um objetivo e que este seja, se possível, próximo ao local onde reside,

evitando assim o tempo gasto com mobilidade urbana. De mesmo modo, que este ambiente seja flexível, onde possam usar autonomia e criatividade.

Porém, observou-se que os “Yrs”, encontram-se frustrados e, conseqüentemente, infelizes em suas atividades desempenhadas. Essa constatação, por mais que não seja muito relacionada na literatura, é um bom aspecto a ser pesquisado, pois infere-se que essa Geração Y parece estar vivendo uma ilusão de suas expectativas, talvez introduzida por seus pais, os quais fazem parte da Geração X, que conseguiram, por sua vez, serem bem sucedidos através de suas buscas por lealdade, estabilidade profissional e financeira, contentando-se com o básico, sem perspectiva de ambição.

É válido ressaltar, finalmente, que esta nova geração vem buscando suas próprias características e anseios pessoais. Mas, também, vem mostrar que é possível, sim, trabalhar de forma eficaz, ganhando muito bem de forma criativa e bem mais dinâmica, com horários flexíveis, sem nenhuma preocupação com vestuário ou fisionomia, mas que possam todos juntos trabalhar, agregando ideias e conhecimentos de forma bem mais natural, afim de fazermos tudo com amor, prazer e qualidade de vida. Acredito que as organizações contemporâneas já estão se moldando a essas novas características dessa geração e percebendo que este caminho pode ser muito vantajoso para ambos, pois ao contrário do que a literatura diz que esses jovens estão sempre mudando de emprego, se o gestor conseguir captar a mensagem que a Geração Y envia, ele, a empresa e o “Y” trabalharão muito bem engajados e de forma muito mais eficaz ao atingir os seus objetivos.

6. Referências

ALSOP, R. The trophy kids grow up: how the millennial generation is shaking up the workplace. São Francisco: Jossey-Bass, 2008.

SÁ, P.F.; LEMOS, A.H.C.; CAVAZOTTE, F.S.C.N. Expectativas de Carreira na Contemporaneidade: O que Querem os Jovens Profissionais? Revista ADM.MADE, v. 18, n. 2, p. 8-27, maio/agosto. 2014.

CAVAZOTTE, F.S.C.N.; LEMOS, A.H.C.; VIANA, M.D.A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? Cadernos EBAPE.BR, v. 10, n. 1, p. 162-180, mar. 2012.

CAVAZOTTE, F. S.C.N.; LEMOS, A. H.C, VIANA, M. D.A. Relações de trabalho contemporâneas e as novas gerações produtivas: Expectativas renovadas ou antigos ideais? XXXIV Encontro da Anpad. Rio e Janeiro: Anpad, 2010

ERICKSON, T. Plugged in: the generation Y guide to thriving at work. Boston. Harvard Business Press, 2008.

LEMOS, A.H.C. Juventude, Gerações e Trabalho: Ampliando o Debate.O&S, v. 19, n. 63, p. 739-743, outubro/dezembro. 2012.

OLIVEIRA, S.O; PICCININI, V.P; BITENCOURT, B.M. Juventude, Gerações e Trabalho: É Possível Falar em Geração Y no Brasil?O&S, v. 19, n. 62, p. 551-558, julho/setembro. 2012.

LEMOS, A.H,C. Empregabilidade e individualização da Conquista do emprego, in: COSTA, Isabel de Sá Affonso da. BALASSIANO, Moisés. Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas. Editora Atlas. São Paulo, 2006

SMOLA, K.; W.; SUTTON, C.D. Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. Journal of Organizational Behavior, v. 23, n. 4, 2002.

ZEMKE, R.; RAINES, C.; FILIPCZAK, B. Generations at work: Managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexters in your workplace. Nova York: AMACOM, 2000.