



A GERAÇÃO Y E O INGRESSO MERCADO DE TRABALHO VIA LEI DE APRENDIZAGEM: DIFICULDADES TRANSPONÍVEIS?

Talita Fabiele Karasinski (Graduada em Psicologia pela FAE Centro Universitário; Graduada em Jornalismo pela Universidade Tuiuti do Paraná; GERAR; Curitiba-PR). Alexandra Arnold Rodrigues (Doutora em Memória Social pela UNIRIO; ISAE/PPGS; FAE Centro Universitário; Curitiba-PR).

Contato: aarnold.rodrigues@gmail.com

Psicologia Organizacional e Saúde Mental no Trabalho

Palavras-chave: Psicologia do Trabalho. Psicologia Social. Educação.

Este estudo consiste em pesquisa exploratória, de cunho qualitativo e documental, cujos dados são decorrentes da atuação como profissional de psicologia no campo sócio educacional em uma OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público). Esta atente uma média de dois mil jovens em Curitiba e região metropolitana e oferece como serviço principal a inserção de jovens no mercado de trabalho, mediante lei de aprendizagem, nas mais de 700 empresas cadastradas. A Lei da Aprendizagem oportuniza o ingresso de jovens entre 14 a 24 anos de idade no mercado de trabalho, sendo condicionada à formação educacional e profissionalização, respeitando as diretrizes previstas em lei. Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar uma visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato e, neste caso, com relação ao jovem e ao mercado de trabalho. Este tipo de pesquisa é realizada especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e/ou quando se procura mapear empiricamente as possíveis variáveis implicadas no problema de pesquisa, como é o caso do presente estudo.

Assim, esta pesquisa objetiva analisar os limites e dificuldades do ingresso dos atuais jovens – caracterizados como geração Y – no mercado de trabalho, mediante Lei de Aprendizagem, subsidiada pela instituição concedente. Para tanto, analisou-se dados colhidos junto a um dos programas da OSCIP em questão, chamado *Orientar*, e também dados decorrentes das atividades realizadas pelo POPP (Programa de Orientação Psicológica Profissional). O programa *Orientar* atende os jovens que já se encontram no final do contrato de aprendizagem com intuito de desenvolver as habilidades dos mesmos para ingressar e se firmar no mercado de trabalho, instigando a autonomia para a criação do



próprio portfólio de trabalho por meio de um bom posicionamento corporativo via redes sociais. Já o programa POPP foi criado devido as altas solicitações das empresas cadastradas por atendimento-acompanhamento de caráter mediador junto aos jovens contratados, por conta de questões pessoais e profissionais que, segundo as empresas, culminavam em problemas no contexto organizacional.

Conforme a Lei da Aprendizagem, nº 10.097, de 2000 e decreto Nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005:

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e a matricular, nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (BRASIL, 2018).

Esclarece-se para fins de contratação, que o percentual que estabelece a quota de aprendizes é calculado por estabelecimento e não em relação a empresa como um todo. Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O cálculo para a quota é realizado sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, conforme considerado na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), independentemente de serem proibidas para menores de 18 ano. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) determina que os estabelecimentos que tenham pelo menos 7 empregados são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual legalmente exigido (BRASIL, 2018).

Além disso, num país onde reina a desigualdade social, a prática de contratação de aprendizes não deve ser visto apenas e tão simplesmente como cumprimento da Lei, mas também como uma questão de responsabilidade social, uma vez que tem por intenção a captação e formação profissional de jovens e conseqüentemente novos talentos, através da criação de postos de trabalho, visando reduzir o desemprego no Brasil e, principalmente, conceder oportunidade e experiência para o trabalho, bem como inclusão social (DIGIÁCOMO e DIGIÁCOMO, 2017).

A partir dos atendimentos realizados no programa *Orientar* destaca-se dados relativos a um dos testes aplicados com os jovens, chamado "sistemas representacionais", desenvolvido pelo autor Ned Hermann com base na programação neurolinguística (PNL). O teste pressupõe a importância da percepção dos sentidos, como olhos, nariz, ouvidos, boca e pele, pois são os pontos de contato dos sujeitos com o mundo exterior. A assimilação e armazenamento das informações do meio no nosso cérebro através da visão, da audição, do tato, do paladar ou do olfato consolidariam então os sistemas representacionais. Considera-se que cada pessoa tem um sistema representacional predominante, entre eles: Digital, Cinestésico, Auditivo e visual (MARQUES, 2018). A partir da



aplicação dos testes com os jovens atendidos, observou-se que a maior parcela apresentou acentuado aspecto digital, no caso:

É aquele que ouve e entende. Uma pessoa digital faz muitas perguntas e precisa de muita informação. Pessoas com essas características estudam as ideias para descobrir se elas fazem sentido e estão sempre dialogando internamente. Possuem dificuldade para se concentrar e, por isso, a leitura é um ponto fraco” (MARQUES, 2018).

Desta forma, as pessoas consideradas digitais também são tidas como pessoas mais ansiosas (MARQUES, 2018). Conforme a pesquisa realizada por Mendes (2018), problemas de saúde mental no âmbito do trabalho têm crescido exponencialmente. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) 300 milhões de pessoas têm depressão e 260 milhões sofrem de ansiedade sendo que a maior parte possuem as duas associadas, o que se explicaria em partes pela própria configuração do mundo do trabalho assentada em violências invisíveis (DEJOURS, 1999), mas também pela atual precarização que a reforma trabalhista brasileira preconiza (MENDES, 2018), associada ainda ao perfil do trabalhador que pode ser de fato mais susceptível ao estabelecimento de quadros ansiógenos frente a contextos sociais que pressionam a um estado de prontidão frequente. Para alguns pode haver dificuldades em encontrar recursos psíquicos para manejo deste tipo de contexto.

Contudo, o grande número de jovens com a orientação de perfil “digital” indica a necessidade de considerações analíticas para além do aspecto da ansiedade. No projeto *Orientar*, as demandas ligadas à necessidade de atendimento psicossocial são encaminhadas ao POPP. As maiores dificuldades atendidas foram: ansiedade, com 9 atendimentos; desatenção, com 7 atendimentos; e situações familiares com 5 atendimentos. O restantes foram casos de falta de comunicação, automutilação, drogas, e outros casos. Tais problemáticas relatadas pelos adolescentes são identificadas quando as empresas demandam atendimento psicossocial para que este melhore sua performance na empresa, ou vinda do educador que percebe um baixo desempenho do jovem em sala de aula ou por último vindo do próprio jovem quando não está se sentindo confortável com sua saúde mental e busca ajuda.

Observa-se que a maior demanda de atendimentos aos adolescentes advém das empresas. No primeiro semestre de 2018, das 39 solicitações, 23 foram de empresas, enquanto 13 foram de educadores e 3 dos próprios jovens. Índices similares foram observados desde o início do programa. Ainda que o número de empresas sejam superiores ao número de educadores envolvidos nas parecerias, as queixas das empresas evidenciam uma expectativa restritiva quanto às funções que cabem aos jovens contratados, indicando pouco investimento e interesse no potencial dos mesmos, assim como evidenciam a falta de preparo e manejo para receber colaboradores com o



perfil apontado, tendo em vista também o fato de que representam a geração que tem recebido a alcunha de Geração Y.

Conforme pondera Santos (2018), as principais características dos jovens da geração Y são a criatividade aguçada, facilidade e agilidade ao acesso às informações, irreverentes, buscam equilíbrio entre a vida pessoal e profissional; na vida profissional não tem receio de trocar informações, compartilhar experiências, possuem grande capacidade de inovar. Estão sempre conectados à internet sendo sua principal fonte de informação e instrumento de busca de referências para suas argumentações (SANTOS, 2018). Para Lancaster e Stillman a geração Y espera que o emprego tenha um significado:

O sonho está deixando de ser “ter um emprego” e passando a ser “ter um emprego que signifique alguma coisa”. A geração Y quer ter uma vida boa graças a um emprego que tenha valor e contribua para a empresa, o país, uma causa ou uma comunidade (2011, p. 20)

Essa geração começa a trabalhar com grandes expectativas para a realização profissional, mas infelizmente a experiência de trabalho nem sempre é o que se espera, conforme pondera Jay:

Os sonhos deles parecem cada vez mais distantes à medida que as pessoas os tratam como se a atribuição deles no mundo fosse apenas a ostentada no crachá. Economistas e sociólogos concordam que o trabalho na juventude exerce uma influência enorme no sucesso da nossa carreira a longo prazo (2013, p. 25).

Lancaster e Stillman destacam que os membros da geração Y “se veem como alguém que merece tratamento especial quando entra no mercado de trabalho. Eles têm muito a oferecer, mas também esperam muitas coisas, de benefícios a promoções”. (2011, p. 20). Vemos que o sentido do trabalho se perde quando as empresas negligenciam a criatividade e as expectativas desta geração, como por exemplo, em um dos casos atendidos, onde a jovem foi levada para atendimento devido à falta de iniciativa no trabalho, mas no decorrer dos mesmos percebemos que a jovem não se sentia confortável em apresentar suas ideias. Neste caso em especial a colocavam para atuar com arquivamento de documentos no local de trabalho, a jovem chegou a dar a ideia de fazer esse arquivo digitalizado, mas não foi bem aceito.

No relato de uma das empresas observa-se o seguinte discurso: “O jovem tem dificuldade de concentração, arquiva pastas erradas. Tem muita ansiedade”. A questão que se coloca em circunstâncias como esta é: se a empresa delineasse com clareza as atribuições e habilidades para a vaga ofertada, bem como viabilizasse a criação de instrumentos de acompanhamento e orientação, não seria uma demanda que a própria empresa poderia resolver sem a mediação da OSCIP? Será



que este tipo de discurso não expressa uma postura que subestima o interesse de aperfeiçoamento e a capacidade de mudança do jovem?

Situações similares podem ser observadas em outros relatos decorrentes dos chamados de atendimento, tais como:

“Estamos enfrentando dificuldades com o jovem aprendiz M., que está ocupando a vaga de aux. ADM, devido à dificuldade de aprendizado. Gostaria de verificar como podemos trabalhar juntos para que o jovem tenha o aprendizado necessário e que possamos continuar com o contrato”.

Este jovem M acabou de entrar na empresa com apenas dois meses de trabalho sendo sua primeira experiência no mercado de trabalho e seu primeiro contato com um computador e com informática.

“O adolescente tem dificuldade em se concentrar nas atividades. Alguns momentos ele a realizando uma atividade solicitada e antes de terminá-la começa outra atividade que não foi solicitada. Sempre tem que ficar cobrando. Ele mencionou na reunião ter déficit de atenção. Foi diagnosticado uns quatro anos, fez tratamento por um tempo, mas não faz mais. Orientei a ter um caderno para anotar todas suas funções. Comentou não ter dificuldades para fazê-la, mas que é muito esquecido”.

Este adolescente descrito no depoimento é um jovem indicado por familiares que trabalham na empresa e sua contratação ocorreu justamente com o objetivo de auxiliá-lo com o “transtorno” diagnosticado. Afinal, que tipo de amparo social e de compromisso as organizações oferecem ao jovem aprendiz hoje?

Somado ao contexto histórico-cultural, que atravessa a condição do jovem e dá contornos à ideia de Geração Y, Calligaris também pondera sobre a própria experiência da adolescência enquanto fase do desenvolvimento biopsicossocial, caracterizada ainda por condições próprias da cultura ocidental:

O corpo está pronto, as funções cognitivas e cerebrais também, mas a autonomia leva muito tempo para vir. A sensação que os adolescentes têm de que ela está sendo travada, impedida por outros, é muito penosa. Eles não entendem por que estão sendo forçados a um compasso de espera. Para um adolescente, é muito complicado não ser reconhecido como um sujeito pleno, que, na verdade, ele tem a impressão de ser. Mas ele também sabe que socialmente não é considerado um adulto e sofre com isso, porque ele não vê bem o que o diferencia dos adultos (CALLIGARIS, 2018).

Assim, a geração Y, hoje adolescente, nasceu junto com os avanços da tecnologia. A velocidade de seus desejos crenças valores expectativas ocorrem nessa mesma velocidade. Por isso, inspirados



por valores sócio historicamente consolidados, essa geração tem como característica marcante ser muito questionadora, reivindicando mudanças quando sente necessidade, o que causa desconforto entre os mais velhos, os quais já faziam parte das organizações muito antes deles chegarem: “a Geração Y mal tinha iniciado a carreira quando os chefes começaram a se perguntar: “Quem é essa gente?”. De repente, eles pareciam questionar tudo” (LANCASTER; STILLMAN, 2011, p. 19). Aspectos como estes dizem muito sobre o que Jay denomina “Capital de Identidade”:

Capital de identidade é nossa coleção de bens pessoais. É o repertório de recursos que reunimos com o tempo que se tornam parte de quem somos. Uma parcela do que o constitui vai para o currículo como diplomas, empregos, notas em provas. Outra parte é mais pessoal, por exemplo, como falamos, de onde somos, como resolvemos problemas, qual a nossa aparência. O capital de identidade é como construímos a nós mesmos parte por parte ao longo do tempo. Mais importante, ele é o que levamos para o mercado adulto. (JAY, 2013, p. 29)

Se o capital identitário não é reconhecido, sofre precarizações, principalmente no âmbito do trabalho, cria-se uma espécie de dissonância, e a dificuldade de integração e continuidade no mercado de trabalho pode tornar-se “sintomática”. Como estratégia de retenção deste nas empresas é preciso que se sintam motivados com certa constância e acolhidos em suas singularidades e, por isso, essa geração busca trabalhar em empresas que possuem valores e crenças muito semelhantes às suas, conforme pondera Branco: “ao ingressar nas organizações, tendem a questionar os valores, as normas e os padrões de comportamento vigentes, exigindo mudanças na cultura e na realidade organizacional”. (2013, p. 2). Do contrário, a Lei da Aprendizagem fica restrita a mera obrigatoriedade legal e não é apropriada pelas empresas como um projeto de responsabilidade social que oportuniza o acolhimento e investimento em possíveis talentos.

Como resultado parcial constata-se um contínuo e significativo desencontro entre as expectativas das empresas quanto ao jovem aprendiz e as expectativas do próprio aprendiz. A partir desta etapa de estudo, propõem-se como próximo passo: a elaboração de grupos de estudos para caracterizarmos de forma empírica a geração Y e colhemos dados mais precisos para ajudá-los; desenvolver treinamentos tanto para as empresas como para os jovens buscando esse profissional do futuro focando nas competências comportamentais; criar uma cartilha para que as empresas conheçam como é essa geração, o que produzem e como podem ser melhor explorados; propiciar estudos sobre a saúde mental desses jovens para aprofundar o conhecimento sobre impacto que tem estas experiências frustradas para o jovem em relação ao sentido do trabalho e para seu futuro.



REFERÊNCIAS

- Branco, V. F. C. (2013). *A Gestão da Geração Y nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Calligaris, C. (). Considerações sobre a adolescência. Entrevista com Contardo Calligaris por Simone Greco. *Revista Labora*. Recuperado em 22 julho, 2018, de <http://www.csasp.g12.br/conteudo/oColegio/orientacao/psicologia/textos/adolescencia.pdf>
- Digiácomo, M. J., & Digiácomo, I. A. (2017). *Estatuto da Criança e do Adolescente Anotado e Interpretado*. Curitiba: FEMPAR. Recuperado em 22 julho, 2018, de <http://fempapr.org.br/site/wp-content/uploads/2017/07/Livro-ECA.pdf>
- Brasil. (2005). *Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005*. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Recuperado em 22 julho, 2018, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm
- Dejours, C. (1999). A violência invisível. Entrevista. Ciccacio, Ana Maria, Ferreira, Leda Leal. *Caros amigos*, (24), 16-17.
- Jay, M. (2014). *A idade decisiva: Descubra porque a fase dos 20 aos 30 anos vai definir seu futuro e como tirar melhor proveito dela*. (I. Korytowski, Trad.). Rio de Janeiro: Sextante.
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2011). *O Y da Questão: como a geração Y está transformando o mercado de trabalho*. São Paulo: Saraiva.
- Marques, J. R. (2018). *O que são sistemas representacionais?* IBC COACHING. 02, jun. 2018. Recuperado em 12 agosto, 2018, de <https://www.ibccoaching.com.br/portal/o-que-sao-sistemas-representacionais>
- Mendes, K. L. (2018). A época das Incertezas. *Revista Contato*, 117(20).
- Santos, G. L. dos. (2017). *Geração Y: As Transformações nas Práticas de Gestão nas Organizações*. Trabalho de conclusão de curso de MBA, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, PR, Brasil. Recuperado em 22 julho 2018, de <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/54686/R%20-%20E%20-%20GEMINY%20LOPES%20DOS%20SANTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>