



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
MBA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

**ANA PAULA DOS SANTOS OLIVEIRA
CLÁUDIA LIMA PEREIRA DA SILVA**

**O JOVEM E O MUNDO DO TRABALHO: VELOCIDADE DAS MUDANÇAS E SEUS
IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DESSE PÚBLICO**

FORTALEZA

2021

ANA PAULA DOS SANTOS OLIVEIRA
CLÁUDIA LIMA PEREIRA DA SILVA

O JOVEM E O MUNDO DO TRABALHO: VELOCIDADE DAS MUDANÇAS E SEUS
IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DESSE PÚBLICO

Monografia apresentada ao Curso de
MBA Gestão Estratégica de Pessoas do
Centro Universitário Fametro
(Unifametro), como requisito para
obtenção do grau de bacharel, sob
orientação da Professora Ana Valeska
Araújo Viana.

FORTALEZA
2021

ANA PAULA DOS SANTOS OLIVEIRA
CLÁUDIA LIMA PEREIRA DA SILVA

O JOVEM E O MUNDO DO TRABALHO: VELOCIDADE DAS MUDANÇAS E SEUS
IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DESSE PÚBLICO

Este estudo monográfico foi apresentado no dia 23 de janeiro de 2021, como requisito para obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas do Centro Universitário Fametro (Unifametro), tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores:

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a M.^a Ana Valeska Araújo Viana
Orientadora – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

Prof.^a M.^a Gleiva Rios
Membro – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

Prof.^a Rebeca Moreira Rangel
Membro – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, pois fez com que conseguíssemos concluir o curso de MBA Gestão Estratégica de Pessoas, com muito esforço, dedicação e determinação.

Aos meus pais, Maria Edite dos Santos Oliveira e Francisco Edmilson Carneiro Oliveira, que sempre foram estimuladores do meu desenvolvimento e cuidadores incondicionais do meu filho para que eu dedicasse meu tempo às aulas.

Ao meu esposo e parceiro de vida, Gildeone Alencar Montenegro, que constantemente é um incentivador do potencial que diz enxergar em mim e esteve presente com nosso filho, para que eu pudesse dedicar-me à elaboração deste TCC.

Ao meu filho, João Lucas Oliveira Alencar, por ser a minha maior motivação diária a tornar-me um ser humano melhor, sempre em busca de auto desenvolvimento, para auxiliá-lo na sua formação como gente.

A minha mãe Maria de Fátima Lima da Silva, que sempre me incentiva e me ajuda nos cuidados do meu filho para que eu pudesse ir às aulas.

Ao meu irmão, Moacir Lima da Silva Neto, pela ajuda diária nos cuidados ao meu filho para que eu conseguisse concluir o curso.

A nossa orientadora Ana Valeska Araújo Viana, pela condução leve das orientações repassadas e estimuladora da entrega desta pesquisa.

Às profissionais que trabalham em programas de aprendizagem ministrando a capacitação teórica com os jovens por contribuírem para esta escrita com suas histórias marcantes e desafiadoras.

As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo.

(Idalberto Chiavenato)

RESUMO

Esse estudo busca conhecer o cenário do jovem aprendiz e analisar a saúde mental e os impactos para os adolescentes e jovens no mundo do trabalho. Para tal observação e conhecimento temos como base a Lei da Aprendizagem nº10.097/2000 e o manual da aprendizagem com a perspectiva de efetivação dos direitos dos adolescentes e jovens no mundo do trabalho. Na pesquisa, foram considerados o contexto social e o acompanhamento realizado pela empresa e pela instituição capacitadora para o desenvolvimento e valorização do jovem e os fatores que ocasionam impactos na saúde mental, que podem também ser decorrentes das contradições que permeiam a vida dos jovens. O público objeto de estudo são os instrutores que desenvolvem a capacitação teórica em instituições capacitadoras, visando o desenvolvimento do jovem no âmbito profissional e pessoal, que algumas vezes podem ser indissociáveis. Estes foram escolhidos para a coleta de dados pelas suas experiências em instituições capacitadoras utilizando entrevistas com roteiro semiestruturado. Foram identificadas, através das narrativas dos instrutores, que muitas empresas não realizam os acompanhamentos, recebem apenas por cumprimentos de cotas conforme estabelece a lei da aprendizagem. Constatou-se neste estudo que, apesar da trajetória de vida desafiadora desses adolescentes e jovens, por vezes marcada pela responsabilidade de prover o sustento da família, ainda conciliando seus estudos, e outras pelos estigmas gerados a partir dos conflitos vivenciados em seus ambientes familiares, eles não pensam em desistir do Programa de Aprendizagem, percebem como uma oportunidade de desenvolvimento e ressignificado das suas histórias de vida, podendo tornar-se profissionais competentes para as demandas que o mundo do trabalho exige.

Palavras-chave: Adolescentes. Jovens. Mundo do trabalho. Instrutores.

ABSTRACT

This study seeks to know the scenario of the young apprentice and analyze mental health and the impacts on adolescents and young people in the world of work. For such observation and knowledge we have as basis the Law of learning nº 10.097 / 2000 and the learning manual with the perspective of realizing the rights of adolescents and young people in the world of work. In the research, the social context and the monitoring carried out by the company and the training institution for the development and valuation of young people were considered, as well as the factors that cause impacts on mental health, which may also be due to the contradictions that permeate the lives of young people. The target audience is the instructors who develop theoretical training in training institutions, aiming at the development of young people in the professional and personal fields, which can sometimes be inseparable. These were chosen for data collection due to their experiences in training institutions using interviews with a semi-structured script. It was identified, through the instructors' narratives, that many companies do not carry out the follow-ups, they receive only for quota compliance as established by the learning law. It was found in this study that, despite the challenging life trajectory of these adolescents and young people, sometimes marked by the responsibility of providing for the family, still reconciling their studies, and other times by the stigmas generated from the conflicts experienced in their family environments, they do not think about giving up the Apprenticeship Program, they perceive it as an opportunity for development and a new meaning in their life stories, and they can become competent professionals for the demands that the world of work demands.

Keywords: Adolescents. Young. World of work. Instructors.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DA EQUIPE CAPACITADORA	13
2.1 A História de Maria	14
2.2 A História de Joana	16
2.3 A História de Carla	17
3 MANUAL DA APRENDIZAGEM	20
3.1 Mercado de Trabalho	20
3.2 Lei nº10.097 de 19 de dezembro de 2000	23
4 AS GERAÇÕES Y E Z NO MUNDO DO TRABALHO	25
4.1 Saúde mental e seus impactos para os jovens no mundo do trabalho	27
REFERÊNCIAS	32

1 INTRODUÇÃO

No primeiro capítulo deste trabalho apresentaremos a contextualização do cenário que também conterà um relato da nossa trajetória profissional, mostrando as vivências do cotidiano e a motivação pelo qual escolhemos o tema.

Apontaremos ainda o cenário do mercado de trabalho, citando algumas implicações para inserção ou permanência do público estudado, jovens aprendizes, através de entrevistas com profissionais que desenvolvem a sua capacitação teórica.

No segundo capítulo compartilharemos as narrativas das trajetórias de vida dos profissionais que atuam em instituições capacitadoras, pois são eles que vivenciam a situação dos jovens inseridos no mundo do trabalho. Nele há relato da equipe capacitadora acerca de suas experiências, da percepção sobre esses jovens dentro das organizações, dos fatores que contribuem para as suas desistências da capacitação prática, da importância da capacitação teórica, da sua relação com a família e a empresa, do que pensam acerca das intervenções da equipe de gestão de pessoas das organizações para a sua trajetória profissional.

No terceiro capítulo, faremos uma breve análise do mercado de trabalho, da lei da aprendizagem e do manual da aprendizagem.

No capítulo seguinte, considerando a importância da gestão de pessoas para o desenvolvimento deste público e suas particularidades, compreenderemos que é relevante um olhar atento e humanizado de todos os profissionais na identificação das demandas que poderão interferir diretamente no desempenho dos jovens no ambiente de trabalho.

Por fim, para complementar a elaboração do presente estudo, apontaremos em nossas considerações finais reflexões críticas acerca da atuação da gestão de pessoas no processo de desenvolvimento e valorização deste público, que irá figurar no futuro das organizações.

São muitas as mudanças que ocorrem na adolescência e nos primeiros anos da vida adulta. Nestas fases, tomar decisões, sejam elas simples ou mais complexas, como mudar de escola, sair de casa e começar a universidade ou um novo emprego, traz sentimentos variados que, se não forem identificados e gerenciados, podem afetar a saúde mental.

No cenário atual de crescentes tecnologias, não há como negar o ganho em vários aspectos, contudo pode trazer pressões adicionais, à medida que

umenta a conectividade a redes virtuais a qualquer hora do dia ou da noite. Em 2019, O Governo Federal promoveu uma campanha, com o conceito Se liga! Dê um like na vida, que teve o objetivo de estimular o jovem a compartilhar momentos com a família e amigos, fortalecendo a importância do diálogo e desmistificação da vida virtual, ambiente que propaga, quase em sua totalidade, vidas felizes, sem fragilidades e dramas pessoais. A campanha buscou trazer as pessoas para o mundo real e falar de saúde mental.

O ministro Luiz Henrique Mandetta traz em sua fala:

Essa campanha é pensada para internet, rádio e televisão, e aciona todos que estão próximos dos jovens: escola, família e Centros de Atenção Psicossocial (Caps). A depressão muitas vezes é vista como excesso de drama e esse estigma é amplificado nas redes sociais, ambiente onde as pessoas estão sempre sorrindo, sem revelar seus dramas pessoais. Por isso, precisamos trazer as pessoas para o mundo real e falar de saúde mental. A saúde mental será o principal agravado que vai levar as pessoas às unidades de saúde nas próximas décadas (SECRETARIA DE ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE, 2019, não paginado).

Ainda sobre este mundo volátil, a perspectiva de automatização de diversas atividades laborais, as profissões em alta no Brasil concentrada nos setores de tecnologia da informação e internet, a exigência de qualidades humanas, como a criatividade, o trabalho em equipe, a persistência, a abertura ao novo, a comunicação e o pensamento crítico, entre outras, são desafios, preocupações desses jovens, e muitos deles estão vivendo em áreas afetadas por emergências humanitárias, como conflitos, desastres naturais e epidemias. Os jovens que vivem em situações como estas são particularmente vulneráveis a problemas mentais e doenças. É a relação entre tudo isto que se busca abordar neste estudo.

Compreendendo essa conjuntura, compartilharemos um breve histórico da nossa vida profissional, para compreensão da temática, pois serão explicitadas algumas experiências do nosso cotidiano.

Em nossos espaços ocupacionais, realizamos ações de desenvolvimento de competências comportamentais com os jovens aprendizes que promovam a integração destes profissionais, bem como a sua formação. O resultado das ações é percebido pela motivação que os jovens sinalizam no desempenhar de suas atividades e nas solicitações para participarem das seleções a cargos efetivos na instituição. Também realizamos acompanhamento e atendimentos individuais de acordo com a demanda de cada jovem, a partir de uma observação da equipe

pedagógica ou por uma solicitação do jovem, sendo necessário realizarmos os devidos encaminhamentos, com o objetivo de proporcionar que eles enfrentem e superem os desafios inerentes ao seu contexto e à vida.

A partir das nossas experiências, percebemos que os jovens trazem relatos de como estão se sentindo emocionalmente no ambiente de trabalho e familiar, mas que não sabem explicar quais fatores contribuem ou se há um fator específico para seu estado atual de saúde emocional.

De acordo com os autores Sampaio e Filho (2015, p. 13-14):

Atualmente, a dimensão quantitativa não pode mais ser separada da dimensão qualitativa da realidade e o processo saúde/doença passa a ser entendido como um processo dinâmico, particular, de expressão das condições de vida, trabalho e consumo, de uma população qualificada em relação a uma determinada organização social.

As situações vivenciadas pelos jovens, não necessariamente, indicam uma doença ou o seu desenvolvimento. Para fortalecer esta percepção e pensar em intervenções futuras, é importante um diálogo com uma equipe de profissionais que atuam diretamente em programas de aprendizagem, pois estes são referências positivas para o público atendido.

Contudo, parte-se do pressuposto de que não seria a quantidade que definiria a qualidade do trabalho, mas ao realizar boas entrevistas estas trariam contribuições significativas ao mundo do trabalho e possíveis intervenções. Portanto, foram efetuadas três entrevistas com profissionais que exercem atividades em programas de aprendizagem, considerando suas experiências e metodologias de trabalho.

As questões elaboradas para direcionar a entrevista serão respondidas a partir do diálogo estabelecido com estes profissionais. A escolha destes, que serão os interlocutores dessa pesquisa, aconteceu em virtude de seu tempo de trabalho em instituições de aprendizagem, pelo olhar diferenciado na execução da capacitação teórica, onde se aplica uma metodologia que vai além do conteúdo a ser compartilhado, existindo um olhar para a totalidade, compreendendo que o contexto familiar dos jovens também faz interferência direta em seu processo de desenvolvimento como aprendiz. As entrevistas foram gravadas com autorização dos profissionais e transcritas no presente documento, garantindo o sigilo das suas

identidades e das instituições capacitadoras, visto que não foi possível conseguir em tempo hábil autorização das instituições.

2 TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DA EQUIPE CAPACITADORA

Neste capítulo, serão registradas as narrativas dos profissionais que vivenciam experiências com jovens no mundo do trabalho e despertam o interesse de conhecê-los e saber quais intervenções os profissionais e estudantes de Gestão Estratégica de Pessoas podem realizar com este público, no sentido de possibilitar mudanças e de instigá-los a pensar em um futuro diferente.

Diversas são as possibilidades e motivos relacionados à entrada e à permanência de jovens no mundo corporativo. A busca pelo sustento de uma família, por maior autonomia, a vontade de pertencer ao mercado de consumo ou o estabelecimento de uma renda própria, podem ser considerados, por exemplo, como potenciais motivos de escolha por adentrar neste mercado (GUERREIRO; ABRANTES, 2005).

Os contextos social e mental não eram percebidos como fatores que poderiam ser determinantes para o desenvolvimento das pessoas no mundo do trabalho. A saúde era entendida apenas como ausência de doença, em uma visão puramente física (PINTO et al., 2011).

Para Guerreiro e Abrantes (2005):

a entrada de jovens no mercado de trabalho é por si só uma realidade multifacetada. São analisados pela literatura, diversos motivos e possibilidades de trajetórias entre a juventude e a idade adulta, que variam em função da classe social e do gênero, podendo se constituir em uma trajetória menos ou mais desfavorecida. A depender da trajetória, os jovens irão experienciar uma entrada mais precoce no mercado de trabalho, ou se dedicarão mais aos estudos, ingressando mais tardiamente nas atividades laborais.

Os jovens no ambiente de trabalho são mais vulneráveis a vivenciarem pressão e estresse, pois formam uma população que geralmente não tem experiências, possui dificuldade de controlar sua atividade laboral e de desenvolver papéis de agente. É importante pensar sobre o trabalho de jovens e os sofrimentos mentais que podem acarretar, como transtornos comportamentais no ambiente de trabalho e em sua vida social.

Com isso, as histórias contadas também nos fazem refletir sobre nossa atuação profissional e sobre as políticas públicas voltadas para o mundo do trabalho. Observamos que atualmente são políticas que apresentam algumas fragilidades

para a efetivação dos direitos dos jovens. Para preservar suas identidades e integridades fizemos a opção de tratá-los a partir de nomes ficticiais.

2.1 A História de Maria

Maria desenvolve suas atividades há três anos em uma instituição capacitadora com jovens no mundo do trabalho. Em sua narrativa, a profissional relatou que tem 30 anos, é formada em Pedagogia com Pós-Graduação em Psicologia das relações humanas, trabalha com jovens há seis anos em Programas de aprendizagem.

A inserção dos jovens no mundo do trabalho acontece de forma abrupta, eles não são preparados para isto, têm realidades diferentes nas escolas. Se forem jovens de escola particular existe algum tipo de orientação acerca da profissionalização, de tornar-se um bom profissional, obter aprovação no ENEM, vestibular. Sendo de escola pública o formato é outro. Alguns deles têm problemas de evasão, vão se inserindo no mercado de trabalho em empregos com remuneração muito baixa, com mínimas chances de ascensão social e de obter uma remuneração adequada e digna.

A profissional citou ainda sobre os jovens que conseguem concluir os seus estudos, alguns se engajam em programas de aprendizagem, *“chegam sem saber de nada, sem conhecer seus direitos trabalhistas, então passam por situações diversas, de humilhação, trabalham muito e ganham pouco, não recebem instruções na empresa de forma adequada, então vão sair de uma empresa e entrar em outra, geralmente, cometendo os mesmos erros, e conseqüentemente tendem a ser excluídos do mundo do trabalho” (SIC).*

Os fatores que contribuem para desistências dos jovens são situações de humilhação, maus tratos, ausência de orientação. As empresas querem um profissional pronto, o tempo de preparo do jovem dentro da empresa não existe, o que afeta a saúde mental, pois é um sentimento de impotência, frustração, descrença, dúvidas de sua competência, e acabam desistindo, antes mesmo de perceberem que são capazes de realizar tal função.

A capacitação teórica em uma instituição formadora é importante para trabalhar os pontos chaves, como: autoestima, comportamento em grupo, acompanhamento individual, criar argumentos plausíveis, melhorar o poder de

argumentação, e isso “*não é bater de frente com seu chefe*” (SIC), mas compreender a importância da função dentro da empresa, sendo trabalhado também a orientação cidadã: como tornarem-se cidadãos colaborativos, participativos, conhecedores dos seus direitos e deveres, conhecerem sobre planejamento financeiro, pessoal e familiar, educação financeira, etc.

Em relação ao relacionamento dos jovens com a família, a profissional observa uma desestruturação familiar. Nosso país vive esse problema, há falta de apoio do Estado à família, então tem o jovem que foi abandonado, o que mora sozinho com 15 anos porque a mãe mora no interior e já tem uma situação vulnerável, jovem que vem trabalhar e a família não sabe que ele trabalha, o que sustenta a casa porque a mãe tem envolvimento com drogas e o pai é envolvido com tráfico e facção. Tudo isso reflete dentro da empresa, porque se seu lado emocional está abalado você não consegue desenvolver sua função na totalidade.

“Em algumas empresas existe uma equipe de gestão de pessoas bem atuante, mas na maioria ainda não, é a questão da responsabilidade social, como não há uma obrigatoriedade as empresas não detêm esse tipo de trabalho, elas não investem na responsabilidade social, fazem o básico em relação aos direitos para não serem multados, autuados, e enfim para o Ministério do Trabalho não ficar batendo o tempo todo. E nós sabemos que o trabalho de desenvolvimento humano envolve bem mais do que contratação e demissão” (SIC).

As empresas não entendem o que é o Programa de Aprendizagem, não compreendem que o jovem treinando pode ser um futuro gestor do país, poderá contribuir com o desenvolvimento da empresa. *“Eles imaginam que é um marginal que está dentro da empresa, que sou obrigado a contratar, e não consegue perceber a força que tem esse jovem quando é bem treinado, o poder de transformar uma sociedade para que ele saia dessa situação de miséria o mais rápido possível, mas não percebem dessa forma, apenas que é uma obrigatoriedade, não procuram treinar o aprendiz, capacitá-lo para que se torne um profissional de excelência, para que ele desenvolva sua performance e consiga se encontrar no mercado de trabalho, em um curso de graduação ou tecnólogo, o que dificulta o desenvolvimento”* (SIC).

Percebe-se que a geração dos 15 aos 20 anos é formada por jovens que precisam de muita orientação, pois se sentem perdidos em casa e no mundo do trabalho, recebem tanta informação que não conseguem administrar, o que fazer

com elas, e isso acaba gerando estresse, ansiedade e depressão, muitas vezes causadas por uma palavra que você fala para o jovem, mas não é notada.

2.2 A História de Joana

Joana possui experiência de 10 anos em instituição capacitadora, com jovens no ambiente de trabalho. Em sua narrativa, a profissional relatou que tem 42 anos e é graduanda de Direito.

Relata que trabalhar com jovens é uma oportunidade de buscar resgatar esses jovens para que eles tenham esperança de dias melhores, para que desenvolvam uma postura correta no mundo do trabalho, tenham mais oportunidades de lutar pelos seus direitos, dentro desse campo que estão inseridos, através da Lei da Aprendizagem onde contempla jovens de 14 a 24 anos a entrarem no mundo do trabalho.

Atualmente os jovens têm um desafio muito grande que é associar de uma forma positiva a rotina deles, onde têm que trabalhar e estudar, alguns desistem no meio do caminho porque priorizam os estudos, outros entram momentaneamente em uma zona de conflitos, pois são forçados a saírem da sua comodidade, a exemplo de horário, postura, relacionamento interpessoal e desenvolvimento pessoal.

Temos um desafio muito grande, pois os jovens não permitem mais sentir a sensação de experimentar o novo, o inusitado, já é considerada a doença da ansiedade. Eles não podem mais ter momentos de tristeza, já se sentem depressivos, então não conseguem se sobressair dos seus duelos, já estão dentro do processo doentio, parece algo “viral”, porque vão se agrupando, buscando informações nas redes sociais. Eles estão desenvolvendo a doença por não aceitarem os processos, os sentimentos, existe uma cobrança severa sobre ter que estar feliz o tempo todo, não podem sentir raiva, limitam-se com seus sentimentos, querem estar felizes, alegres, bem o tempo inteiro, e quando isso não acontece deixam de perceber que esses sentimentos são importantes, gerar adoecimento.

“Em alguns jovens percebe-se a relação deles com a família, principalmente os jovens que estão em situação de vulnerabilidade social, pois há uma imposição dos pais para que eles permaneçam no emprego, pois somam suas rendas, muitas vezes os responsáveis tentam fazer com que os jovens trabalhem

para eles, até que em um momento eles criam autonomia e sabem que, apesar de alguns serem menor de idade, têm direito de receber o salário porque trabalharam, eles podem ajudar, mas não podem entregar todo dinheiro para família” (SIC).

Nas empresas a equipe de gestão de pessoas infelizmente não acompanha os jovens, são raras as empresas que os orientam e acompanham nessa ascensão, a maioria cobra ou desacredita, e isso desmotiva muito no ambiente de trabalho, para eles é como se o aprendiz fosse multitarefa, mas sem a devida importância. A lei exige uma associação de atividades teóricas e práticas, na empresa geralmente são acompanhados quando existem falhas, mas eles não são estimulados, motivados a aprenderem e a serem proativos.

Na instituição capacitadora, eles são treinados para desenvolverem e aprimorarem as habilidades, mas muitas vezes relatam que não têm espaço para mostrar do que são capazes. O acompanhamento é falho porque as empresas deixam claro que é meramente cumprimento de cotas, devido a isso há jovens que rogam para que o contrato se encerre ou que permanecem pela necessidade. Se estes jovens fossem desenvolvidos, poderiam sair da melhor forma, se saíssem. As empresas deveriam ser mais inteligentes, uma vez que o custo-benefício de efetivar um aprendiz é significativo, pois há um tempo de formação/desenvolvimento bem maior em relação a um contrato convencional, o que permite aprimoramento do profissional ao perfil desejado e maior aderência à cultura da empresa. É preciso um destaque grande desse jovem para que seja percebido.

2.3 A História de Carla

Carla desenvolve suas atividades com jovens há quinze anos, também em uma instituição capacitadora. Em sua narrativa, a profissional relatou que tem 45 anos, é formada em Pedagogia com Pós- graduação em Educação a Distância e está concluindo outra Pós em Psicopedagogia.

Sua percepção é que quando os jovens iniciam no mundo do trabalho são muito perdidos, porque não há um amparo, o devido acolhimento das empresas e, até mesmo em relação à escola, esta sem preparo nenhum para o ambiente corporativo, exceto os jovens que fazem educação técnica. Os demais chegam imaturos e acham que sabem tudo, então isso passa a ser um fator negativo para

fazer com que eles entendam e percebam a importância da capacitação teórica ao desenvolvimento deles como profissional, na empresa ou para vida.

Eles chegam despreparados, mas se acham preparados, não são todos, mas boa parte deles acreditam, de fato, que estão “super prontos” para o mundo do trabalho, e que não têm necessidade do preparo teórico.

“A questão da saúde mental pode está relacionada às desistências, devido à ausência da resiliência, pois eles não têm essa habilidade desenvolvida, visto que a empresa não é a escola, chegam muitas vezes na hora que querem, saem do jeito que querem, fazem do jeito que acham que têm que fazer, ainda não possuem o discernimento de entender que o mundo do trabalho é diferente do mundo escolar. A maturidade deles está em desenvolvimento, a experiência ainda é mínima, contudo no que diz respeito à saúde mental está relacionada a isso, ao fato deles ainda não perceberem o que de fato significa o mundo no qual eles escolheram se inserir, claro que cada um deles tem seu motivo para entrar no mundo do trabalho e a falta de maturidade, da resiliência, falta de um preparo emocional, de entenderem que serão cobrados, serão responsabilizados pelos seus atos, que precisam desenvolver esse senso de responsabilidade, algo que faz muita falta e devido a isso acabam se desligando do programa” (SIC).

O público é muito misto, mas a grande maioria é jovem que foram negligenciados pelos seus familiares e pela escola. A relação com a família é de carência total e vínculos familiares fragilizados. Com a empresa eles têm uma relação de hierarquia muito forte e medo de se posicionar, por vezes receando serem desligados, têm uma imagem dos gestores como se fossem pessoas inalcançáveis, inatingíveis, se posicionam muito na submissão. Algumas empresas acolhem, apoiam, orientam, investem naquele material humano que está recebendo, mas, boa parte das empresas ainda contratam aprendizes somente para cumprimento da cota.

Algumas empresas já perceberam a importância das intervenções da equipe de gestão de pessoas para acompanhar e orientar os jovens, e algumas empresas ainda não entenderam o papel dos aprendizes.

Analisando todas as entrevistas e a partir da pesquisa desenvolvida pelas autoras Melo, Cavalcante e Façanha (2018, p. 15):

A pressão sofrida no trabalho para o cumprimento de metas, segundo Seligmann-Silva et al. (2010), é uma forma de organização ou política de gerenciamento que desconsidera os limites físicos e psíquicos do trabalhador. Nesse sentido, impõe-lhe, frequentemente, a anulação de sua subjetividade para que a produção não seja prejudicada e as metas estabelecidas sejam cumpridas. O assédio moral praticado no contexto laboral é apontado, na literatura, como um fator que pode levar o trabalhador a desenvolver diversas enfermidades, incluindo transtornos mentais (Duarte e Almeida, 2015). A falta de identificação com a atividade laboral está ligada a uma atividade que não gera prazer, não gera reconhecimento (Silva e Merlo, 2007).

3 MANUAL DA APRENDIZAGEM

O manual vem com uma perspectiva de orientar jovens e empresas em relação a sua atuação no mundo do trabalho, tornando o adolescente e jovem com uma visão crítica, em desenvolvimento e mais capacitado para as exigências do mercado. Também orienta as empresas sobre as normas e regras exigidas pelo Ministério do Trabalho, Estatuto da Criança e do Adolescentes, Conselho Tutelar, Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescentes.

Com a formação profissional dos adolescentes e jovens, as empresas são beneficiadas, assim como os jovens, pois formam futuros profissionais para sua efetivação no mercado de trabalho.

O manual da aprendizagem nos traz que:

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica. A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, proporcionando ao aprendiz uma formação profissional básica (MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2009, p. 11).

No processo de aprendizagem, os adolescentes e jovens são acompanhados e avaliados sistematicamente, sempre com a perspectiva de crescimento e desenvolvimento. O manual também traz a importância conforme estabelece a Constituição Federal no artigo 227, que assegura os adolescentes de 14 a 18 anos prioridade na contratação para o exercício da função de aprendiz, com exceção de situações de insalubridade, periculosidade ou atividades práticas que interfiram no seu desenvolvimento físico, psicológico e moral.

3.1 Mercado de Trabalho

O mercado brasileiro passou por importantes transformações no início do século XXI, sua formalização reverteu à redução de trabalhadores que se inseriam no mercado sem acesso aos direitos trabalhistas, previdenciários e sociais, houve

crescimento da renda real do trabalho, ajustado com redução das desigualdades pessoais de rendimentos.

Em meados de 2011, a economia entra em um período de desaceleração, não tendo impacto maior no mercado de trabalho devido às medidas tomadas de incentivo ao consumo que promoveram crescimento não desprezível no volume de ocupações criadas.

O autor Mattos (2015) nos traz que apesar do cenário internacional não se revelar adverso em 2011, não foram interrompidos os fluxos de capitais e a desaceleração das exportações foi pequena, e enfatiza que devido à situação, o governo interviu com medidas de restrição fiscal e de aumento de juros, contudo acabaram debilitando o consumo agregado e provocaram efeitos depressivos duradouros sobre os investimentos privados, ampliando o cenário de desaceleração que se materializará no final de 2010.

A partir de setembro de 2011, mesmo o Banco Central reduzindo as taxas de juros, a situação só ficou estável até o início de 2013, fazendo com que o setor privado ajustasse sua capacidade produtiva à nova realidade marcada pela desaceleração do consumo e do crédito, porém os investimentos privados não reagem, voltando às preocupações com a inflação.

As oposições contra o governo Dilma criaram um clima de desmotivação para os investimentos produtivos, resultando na redução da taxa global dos investimentos, com isso a economia perdia fôlego e os ganhos de produtividade caíam. Mesmo diante desse cenário, o mercado de trabalho ainda mostrava alguma movimentação, pois alguns mecanismos que efetivados no governo Lula, como o aumento do salário mínimo e a expansão do crédito, continuaram impulsionando a massa salarial e o consumo das famílias.

De acordo com Mattos (2015, p. 79):

A melhoria do cenário externo no início do governo Lula, com ascensão dos preços das commodities e expansão da demanda chinesa, ampliou o raio de manobra para que os governos petistas pudessem implementar seu compromisso histórico com a adoção de políticas sociais, inicialmente de maneira tímida, mas a seguir de forma mais expansiva, dado que o aquecimento inicial da atividade econômica permitiu ampliação de gastos públicos mesmo sem que tenha sido abandonado o autoatribuído objetivo de manter expressivos superávits primários. A ampliação dos gastos públicos correntes e em infraestrutura, o maior protagonismo dos bancos públicos na expansão do crédito, bem como os efeitos dos aumentos substantivos do salário mínimo real explicam o fato de que os doze anos iniciais de governos petistas produziram resultados muito melhores, em

termos de geração de postos de trabalho (e redução do desemprego), de combate à pobreza e de redução da desigualdade de renda do trabalho, do que aqueles que caracterizaram os anos 1990 no Brasil.

Enfrentar esse desafio não é algo natural, diante do cenário do capitalismo internacional e do cenário interno, devido tanto a fatores políticos quanto a problemas econômicos estruturais.

No contexto atual, o mercado de trabalho está cada dia mais desafiador, principalmente devido às exigências das empresas, é preciso que os jovens busquem desenvolver novas habilidades e competências. Há um movimento constante de adequação ao novo formato exigido pelo mercado, tendo um aumento da empregabilidade de forma ágil e assertiva.

Em 2016, numa entrevista da Revista Exame¹, o especialista em startup, Yuri Gitahy, trouxe a definição do termo e o período em que começou a ser usado no Brasil. Segundo ele, startup significava um grupo de pessoas trabalhando com uma ideia diferente que poderia fazer dinheiro, além de ter sido sempre sinônimo de iniciar uma empresa e colocá-la em funcionamento. Ele contextualizou que o início foi durante a época da bolha da internet, entre os anos 1996 e 2001, contudo nos EUA já era utilizado há décadas. Nesta mesma entrevista apresentou o que significava para os investidores que, inclusive, são variadas as definições, contudo a mais atual e que parece satisfazer a maioria é que é um grupo de pessoas à procura de um modelo de negócios repetível e escalável, trabalhando em condições de extrema incerteza. E para este cenário que não há como afirmar se aquela ideia e projeto de empresa irão realmente dar certo, novas e diversas são as competências exigidas.

De acordo com Mônica Flores², presidente da América Latina do Manpower Group, em entrevista a revista exame, nos traz que:

Os que procuram uma colocação devem se tornar mais empregáveis, desenvolvendo habilidades comportamentais, como liderança, comunicação, colaboração e pensamento lógico e melhorando a capacidade de aprendizado. Entender de tecnologia e ter conhecimentos sobre o mercado que atuarão também é necessário para os desejam ser atrativos para o mercado de trabalho. Os que estão procurando trabalho precisam aprender algo diferente. O mercado de trabalho hoje está baseado na oferta e na demanda, e precisamos entender quais são essas demandas, e nos preparar adequadamente para o futuro.

¹ Disponível em: <<https://exame.com/pme/o-que-e-uma-startup/>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

² Disponível em: <encurtador.com.br/DKLN5>. Acesso em: 10 jun. 2020.

Contudo, compreendendo a dificuldade de acesso dos jovens pertencentes às classes menos favorecidas e considerando um contexto familiar complexo, onde o maior desafio deste jovem é sobreviver, muitas vezes estes ficam propícios e a mercê das oportunidades que possam surgir no mundo do trabalho, onde suas habilidades e competências precisarão ser desenvolvidas, pois o jovem de comunidade tem um potencial enorme e um processo de resiliência fortalecido.

3.2 Lei nº10.097 de 19 de dezembro de 2000

A lei da aprendizagem estabelece que empresa de médio e grande porte deve ter em seu quadro jovem aprendiz com idade entre 14 e 24 anos, bem como consolida a atuação do adolescente e jovem no mundo do trabalho, com seus direitos assegurados. Esta lei determina que adolescentes a partir de 14 anos possam exercer atividades em condição de aprendiz, caso contrário caracteriza-se situação de trabalho infantil. Entretanto, a lei também demonstra preocupação para as condições de trabalho quando se trata de adolescente, compreendendo que está em condições peculiar de desenvolvimento, com isso o adolescente não poderá exercer atividades que prejudiquem seu desenvolvimento, bem como não encontrar-se em situação de abandono escolar.

Em relação ao jovem, este também precisa estudar, com exceção dos que já concluíram o ensino médio. Também possuem os mesmos direitos que os adolescentes, porém algumas atividades já podem ser exercidas. Para ambos o contrato de trabalho não poderá ultrapassar dois anos e a duração do trabalho não poderá exceder 6 horas diárias.

Durante o contrato de trabalho, o adolescente e jovem será capacitado pela instituição formadora, passando quatro dias na empresa e um dia na instituição, unindo teoria e prática. Ao término do contrato os jovens que tiverem obtido a frequência de no mínimo 75% receberão um certificado.

Compreende-se que a capacitação prática realizada na empresa é tão importante quanto à teórica realizada na instituição formadora, as duas fazem com que os adolescentes e jovens desenvolvam suas habilidades e competências. Para obter um bom desempenho e um resultado satisfatório, tornando os adolescentes e jovens protagonistas das suas histórias, é importante um acompanhamento em

conjunto, inclusive da gestão de pessoas ou setor de Recursos Humanos, pois para este jovem também é provocador lidar com novas experiências.

4 AS GERAÇÕES Y E Z NO MUNDO DO TRABALHO

Anterior aos conceitos, às características e aos desafios das gerações Y e Z, que são apontados neste trabalho, é importante citarmos o significado do termo “geração”. Pode-se definir como um grupo de pessoas nascidas em determinado período, que compartilha idade, experiência, visão de mundo em comum. Antigamente, as gerações eram classificadas a cada vinte e cinco anos. Em virtude das mudanças cada vez mais rápidas, especialistas afirmam que novas gerações, com características e comportamentos distintos estão surgindo a cada dez anos. E diante de tantos avanços tecnológicos, não se sabe como essas transições se darão nos anos vindouros.

A Geração Y, também conhecida como geração do milênio, geração da internet, engloba os sujeitos que possivelmente nasceram entre 1980 e 2000, considerados filhos da geração X. É fundamental citar que não há uma limitação específica em relação ao período de corte, variando entre os autores que estudam o assunto. Na contextura histórica, a União Soviética quando era majoritária sobre os países comunistas definia a cada momento da humanidade a letra que deveria iniciar os nomes da geração que nascia naquele período, o que ocorreu neste caso, mas posteriormente sendo desfeita, como a própria União Soviética.

No contexto profissional, o ambiente organizacional precisou adaptar-se. As organizações perceberam a necessidade de realizar ajustes em vários âmbitos, desde os seus espaços físicos até as suas culturas, seus modelos de gestão, para que estes profissionais juntamente aos das demais gerações entregassem os resultados esperados.

Segundo o estudo científico de Comazzetto et al. (2016, p. 155):

Os indivíduos da Geração Y são vistos pelas gerações anteriores como agentes de mudança, devido às características que possuem, como a rapidez, o imediatismo e o amplo domínio das tecnologias e internet, imprimindo, com isso, um acelerado ritmo de trabalho para as organizações.

Sobre as particularidades da Geração Y, conforme trecho supracitado propõe-se refletir acerca dos seus impactos na saúde mental. Por serem jovens que cresceram num cenário de muitas inovações tecnológicas e muitas informações, são submetidos a uma série de estímulos e executam multitarefas, além da velocidade

com que produzem, contudo é também qualidade deste grupo possuir capacidade reduzida para lidar com frustrações.

Disposto isto, além da falta de habilidade em saber lidar com frustrações, há outras limitações e desafios que esta geração enfrenta, e suas reações são apresentadas nas decisões e relações pessoais, e de forma equivalente no ambiente de trabalho. A pressa, o imediatismo, a dispersão, o estímulo à autoestima, o não poder errar, o precisar ser melhor, e tantos outros comportamentos compõem o perfil destes indivíduos. Isto tudo passa a ser inquietude da área de Recursos Humanos e lideranças, no sentido de adotarem posturas e estratégias de feedback, promoção da qualidade de vida, por meio de ações voltadas para cuidado com a mente, valorização do ser e vida em equilíbrio, o que não extingue a responsabilidade desses jovens com sua vida.

Se a geração Y possui certa familiaridade com a tecnologia, a geração Z é conhecida por “nativos digitais”. É formada por aqueles que nasceram no final da década de 1990 ou começo dos anos 2000, são, portanto, os jovens que vieram ao mundo inseridos em um contexto tecnológico desenvolvido e favorável, realizando e encarando tarefas de maneira mais rápida e simplificada.

São apontadas como características desta geração: responsabilidade social, ansiedade extrema, menos relações sociais, desapego das fronteiras geográficas e necessidade de exposição de opinião.

No que se refere à carreira, não acreditam na ideia de exercer apenas uma função pelo resto da vida. Estudos mostram que a maioria deles tem predileção por ambientes de trabalho positivos e em que a diversidade esteja presente. Além disso, buscam empresas com as quais se identifiquem e para isto a imagem da companhia perante a sociedade é fator decisivo. De acordo com a pesquisa do Guia As Melhores Empresas para Começar a Carreira, destinada a profissionais de até 26 anos, indica que a principal razão para eles trabalharem numa organização é perceber que estão aprendendo e que têm oportunidade de se desenvolver (29%); seguida do fato de se sentirem satisfeitos e motivados com o serviço que realizam (20%). Ademar Bueno, da FGV, explica que o maior desejo do jovem é se desenvolver, mas ele não sabe a melhor forma de fazer isso. A empresa paranaense DB1 Global Software encontrou um caminho: Para incentivar o aprendizado técnico dos funcionários, ela “gamificou” os cursos. Lançou, em maio, o jogo Mestre dos Códigos, que traz uma série de atividades práticas em

desenvolvimento de software para testar o nível de conhecimento dos profissionais em diversas linguagens de programação.

4.1 Saúde mental e seus impactos para os jovens no mundo do trabalho

Vivemos em um mundo globalizado que causou rápidas transformações no mundo do trabalho, estas transformações não observaram os aspectos sociais, econômicos e organizacionais, assim como os processos psicossociais em suas repercussões sobre a subjetividade do trabalhador, sendo fatores importantes, mas muitas vezes minimizados ou ignorados pelos gestores.

Os estudantes da Universidade Católica de Pelotas (2012) realizaram uma pesquisa com relação à saúde de jovens sob uma perspectiva de bem-estar, para conhecer melhor a percepção dos jovens com relação a ele, compreendendo que para realizar algumas intervenções é importante a formulação de políticas públicas eficazes voltadas para juventude. Nesta pesquisa perceberam que com o processo de transição da adolescência para a vida adulta, os jovens normalmente se depararam com uma série de conflitos internos e que podem interferir no seu psicológico, tais como: construção da autonomia, autoestima, dentre outros fatores que podem gerar algum tipo de sofrimento, bem como os fatores socioeconômicos e a baixa escolaridade, também podem indicar que os jovens de classe sociais menos favorecidas tendem a apresentar menores índices de bem-estar psicológico, devido ao seu contexto familiar e social, pois os sujeitos quando não estão emocionalmente bem, alguns campos da sua vida podem ser afetados.

O processo de inserção do jovem no mundo do trabalho também pode ser um fator que traz sofrimentos, seja por não conseguir se inserir de forma rápida e se comparar com outros colegas, com sua mesma idade e que já conseguiram, ou porque conseguiu se inserir, mas não se sente feliz com o local ou atividade desenvolvida.

Algumas empresas pensam nos prejuízos que podem ter ou nas metas que desejam alcançar e com isso não têm um olhar para os profissionais, sem compreender que um profissional bem, em seus aspectos biopsicossociais, consequentemente a empresa também ganha. Muitas empresas consideram que o que afeta os profissionais é somente um ambiente tóxico ou insalubre, este é um

fator que também afeta, mas que existem questões subjetivas do trabalhador que precisam ser observadas.

A precarização de alguns trabalhos igualmente é um fator que afeta o trabalhador, não somente a precarização do ambiente, mas a precarização relacionada aos seus direitos trabalhistas, onde muitos trabalhos são informais. Além de o trabalhador preocupar-se com seu ambiente de trabalho, ainda precisa atentar-se para a concorrência e a insegurança deste trabalho, fator que também interfere em sua saúde mental.

Alguns transtornos que aconteciam antigamente, hoje são o “mal do século”, os fatores que ocasionam é que foram se modificando ao longo dos anos. Segundo a Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (2011), antes o suicídio estava ligado ao trabalho que ocorria entre agricultores, assalariados e pequenos proprietários, atividade que tinha sido destruída pela concorrência das grandes explorações.

Esses fatores não deixarão de acontecer, mas hoje o suicídio está ligado a diversos fatores que podem ou não estar ligados à vida profissional e pessoal, os novos formatos das empresas serem gerenciadas, as cobranças constantes em relação ao seu desempenho, que pode partir da família ou do próprio indivíduo.

Os métodos de dominação atuais nas organizações de trabalho visando à qualidade total tendem a destruir o mundo social e apontam para o absurdo de, hoje em dia, o envolvimento demasiado com o trabalho representar um verdadeiro perigo. Principalmente em empresas que atuam de forma ilegal, fazendo com que o profissional tenha hora para entrada, mas não tenha hora para sair. Mesmo que esta empresa pague adicional e horas extras, isto não é o bastante para a saúde do trabalhador.

Dentre estes fatores, é importante enfatizar que alguns tipos de violências diretas ou indiretas podem ocorrer no mundo do trabalho, como a violência psicológica que ocorre de forma intencional, causando danos emocionais e diminuição da autoestima, situação que afeta o desenvolvimento do jovem no ambiente de trabalho, deixando-o constrangido, humilhado e com sentimento de desvalorização. Esta violência pode afetar mais a saúde mental do jovem do que a violência física, deixando com que se sinta menosprezado, principalmente por ser aprendiz e que somente os efetivos podem ter valor no ambiente de trabalho.

Situação percebida nas entrevistas com a equipe capacitadora, que muitas empresas deixam em evidência que recebem aprendizes apenas para cumprir a lei.

De acordo com Heloani e Barreto (apud TURTE-CAVADINHA, 2014, p. 211):

Quando a violência psicológica ocorre no ambiente de trabalho torna-se um dos fatores psicossociais que constituem um risco, visível ou invisível, à saúde, provocando mal-estar. A violência no trabalho pode estar contida de forma insidiosa na cultura organizacional, sendo que o indivíduo afetado pode desenvolver inúmeras doenças, inclusive transtornos mentais, havendo alto risco de suicídio para as vítimas.

Segundo Jakson e Ashley (2005); Oliveira e Nunes (2008), algumas “expressões” da violência psicológica no trabalho costumam ser apresentadas em estudos sobre o tema como: assédio moral, ameaças, intimidações, abuso de poder, humilhações, discriminações e assédio sexual. Essas situações podem ser pontuais ou não, como o assédio moral ou sexual e ocorrer de forma sistemática, ameaçando e comprometendo a saúde mental do jovem. Estes têm características específicas e muitas vezes banalizadas pela sociedade, pode ocorrer cotidianamente de forma mais sutil ou não e afetar a qualidade das relações interpessoais, além da configuração organizacional.

Para Frone (2000) é importante identificar e gerenciar as características do trabalho de jovens. As condições de trabalho podem comprometer negativamente as atitudes profissionais e a saúde mental. Principalmente, considerando que conforme a lei da aprendizagem a inserção do jovem no mundo do trabalho pode ocorrer na condição de aprendiz a partir dos 14 anos, ainda na adolescência que estão em desenvolvimento cognitivo, emocional e socialmente podem ter menos recursos para lidar com experiências traumáticas e sofrer efeitos significativos.

E por fim, é importante enfatizar que para os jovens no mundo do trabalho é desafiador conciliar trabalho e estudo, por vários fatores, dentre eles o apoio da família, dos amigos e da relação com a empresa. É preciso que exista uma relação de confiança para que esse jovem saiba que ele tem a quem pedir ajuda quando necessário, contudo não são todos os jovens que têm a oportunidade de ter a família como apoio, fato que pelas cobranças do dia a dia e pelas próprias cobranças do jovem, gera ansiedade ou até outros transtornos que trazem riscos à vida deles, podendo chegar ao suicídio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das informações colhidas nas entrevistas, metodologia que proporcionou apresentar neste trabalho uma escuta verídica e relevante sobre o problema proposto, observa-se que algumas variáveis interferem na saúde mental dos jovens que estão inseridos no mundo do trabalho, uma delas mais possível de intervenção efetiva, que é o engajamento e o papel corresponsável das empresas que contratam estes profissionais, outra mais distante de mudança, por que não tratar como inatingível, considerando a proposta e prioridades do governo atual.

Nas entrevistas observam-se histórias impactantes, que interferem diretamente no desenvolvimento dos jovens, na sua capacitação teórica e prática, impossibilitando muitas vezes que se desenvolvam no ambiente de trabalho.

Referente à permanência deste jovem no mundo do trabalho faz-se necessário alguns cuidados e pontos de atenção, pois se trata de uma dinâmica diferente daquela que ele costuma ter no seu dia a dia. São possibilidades de se desenvolverem, mas também muitos desafios encontrados no decorrer do percurso, principalmente em relação a sua saúde

Neste sentido, para o que pode ser realizado, sugere-se um planejamento por parte das instituições capacitadoras, que contemple ações de sensibilização, a saber: fóruns e reuniões pontuais acerca do impacto da ausência de uma gestão de pessoas na saúde destes jovens profissionais que buscam sua inserção no mercado de trabalho por diversas motivações, dado o seu contexto social, econômico, e outros, já apontados aqui; articulação com empresas de certificações, a exemplo de uma Você S/A e GPTW, inserindo como premissa o cuidado e atuação destas empresas no tocante à hipótese confirmada, para o reconhecimento e chancela de melhores empresas para se trabalhar, visto que não há como falar em ambiente saudável se há pessoas doentes, tampouco em saúde sem saúde mental; eventos de capacitação para as lideranças destas organizações, que em parceria com a área de RH ou Gestão de Pessoas, são os guardiões das políticas definidas; e outras ações que podem ser pensadas, estruturadas e promovidas.

Acerca da bibliografia utilizada, em virtude do extenso campo de pesquisa sobre saúde mental, especialmente considerando a conjuntura atual que o mundo encontra-se, pois este trabalho está sendo concluído num período de pandemia, que interfere diretamente no problema estudado, percebe-se a oportunidade de

ampliação da pesquisa, além do aprofundamento da temática tecnologia, que foi de forma sucinta abordada em um dos tipos de Geração.

Por fim, conclui-se a importância desta pesquisa para o profissional de Gestão de Pessoas, para as lideranças e o quão estimulante, ao tempo que é igualmente desafiador, promover o desenvolvimento deste público, que brevemente assumirá as “cadeiras” de diversas instituições, com possibilidade de reproduzir experiências valiosas e felizes ou continuar contribuindo para o adoecimento dentro dos ambientes organizacionais, além de todas as outras interferências que já acompanham este grupo de jovens.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm>. Acesso em: 12 jan. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho Emprego. **Manual da Aprendizagem**. Disponível em: <encurtador.com.br/fksl0>. Acesso em: 16 nov. 2019.

COMAZZETTO, Letícia Reghelin et al. A Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, n. 1, p. 145-157, jan/mar. 2016. Disponível em: <encurtador.com.br/afiBY>. Acesso em: 05 jun. 2020.

GUERREIRO, Maria das Dores; ABRANTES, Pedro. COMO TORNAR-SE ADULTO: processos de transição na modernidade avançada. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Viçosa, v. 20, n. 58, p.157-212, jun. 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v20n58/25633.pdf>>. Acesso em: 03 set. 2020.

MATTOS, Fernando Augusto Mansor de. Avanços e dificuldades para o mercado de trabalho. **Estudos Avançados**, v. 29, n. 85, p. 69-85, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v29n85/0103-4014-ea-29-85-00069.pdf>>. Acesso em: 11 jan. 2020.

REVISTA EXAME. **As tendências atuais no mercado de trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/as-tendencias-atuais-do-mercado-de-trabalho-para-ter-emprego-em-5-anos/>>. Acesso em: 11 jan. 2020.

SECRETARIA DE ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE. **Governo federal lança campanha de valorização da vida e de combate à depressão**. 18 set. 2020. Disponível em: <<https://aps.saude.gov.br/noticia/5758>>. Acesso em: 31 maio 2020.

TURTE-CAVADINHA, Samantha Lemos et al. A violência psicológica no trabalho discutida a partir de vivências de adolescentes trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 130, n. 39, p. 210-223, abr. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rbso/v39n130/0303-7657-rbso-39-130-210.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2020.

JARDIM, Silva. **Depressão e trabalho: ruptura de laço social**. 2011. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/1005/100518631008.pdf>>. Acesso em: 16 jan. 2020.

SOUZA, Marina Batista Chaves Azevedo de et al. Análise descritiva das dimensões do burnout: um estudo com jovens trabalhadores. **Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional**, São Paulo, v. 27, n. 4, p.817-827, 20 jul. 2019.

SOUZA, Luciano Dias de Mattos. Bem-estar psicológico de jovens de 18 a 24 anos: fatores associados. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 28, p. 1167-1174, jun. 2012. Disponível em: <https://scielosp.org/article/csp/2012.v28n6/1167-1174/>. Acesso em: 31 maio 2020.