



RHUAN DE AGUIAR CANDIDO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Percepção Da Geração Z Participante
Do Programa Jovem Aprendiz Na Cidade De Ji-Paraná Segundo Modelo De
Walton**

Ji-Paraná

2019

RHUAN DE AGUIAR CANDIDO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Percepção Da Geração Z Participante
Do Programa Jovem Aprendiz Na Cidade De Ji-Paraná Segundo Modelo De
Walton**

Artigo apresentado no curso de Administração do Centro Universitário São Lucas 2019, comorequisito parcial para conclusão do curso.

Orientadora Prof^ª. Márcia Cristina Teixeira,
Mestre em Estratégia e Organizações.

Ji-Paraná

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Gerada mediante informações fornecidas pelo(a) autor(a)

C651q Cândia, Rhuan de Aguiar
Qualidade de vida no trabalho: percepção da geração Z participante do programa Jovem Aprendiz, na cidade de Ji-Paraná, segundo modelo de Walton / Rhuan de Aguiar Cândia. -- Ji-Paraná, 2019.
63 p.
Orientador: Prof. Me. Márcia Cristina Teixeira

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) -
Centro Universitário São Lucas

1. Gestão de Recursos Humanos. 2. Geração Digital. 3. Ambiente Laboral. 4. Saúde Ocupacional. I. Teixeira, Márcia Cristina. II. Título
CDU 005.95

RHUAN DE AGUIAR CANDIDO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Percepção Da Geração Z Participante
Do Programa Jovem Aprendiz Na Cidade De Ji-Paraná Segundo Modelo De
Walton**

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário São Lucas, como requisito de aprovação para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientadora Prof^ª. Márcia Cristina Teixeira, Mestre em Estratégia e Organizações.

Ji-Paraná, 04 de dezembro de 2019

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Ms. Márcia Cristina Teixeira,
Orientadora

Centro Universitário São Lucas -
Ji-Paraná

Esp. Juliana Negrini Tarnoschi de
Alcântara, Avaliadora

Centro Universitário São Lucas -
Ji-Paraná

Priscila Lima, Avaliadora

Convidada Externa

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Percepção Da Geração Z Participante Do Programa Jovem Aprendiz Na Cidade De Ji-Paraná Segundo Modelo De Walton¹

Rhuan de Aguiar Candido²

RESUMO:O setor de gestão de pessoas vem enfrentando um grande desafio ao se deparar com diversas gerações dentro das organizações, de Babyboomers à Geração Z. Com a chegada desta nova integrante ao mercado de trabalho, entende-se que são indivíduos dotados de características únicas. Buscando entender a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho ofertada atualmente pelas empresas aos Jovens Z's, participantes do programa Jovem Aprendiz na cidade de Ji-Paraná, foi elaborada e aplicada uma pesquisa quali-quantitativa norteada pelo modelo de Walton, onde se observou que há alguns aspectos que requerem certa atenção por parte das organizações, pois atingiu apenas resultados gerais classificados como regulares e demonstra que os jovens Z buscam muito mais que salários altos, buscam conhecimento, reconhecimento e prezam pela qualidade de vida e da empresa na qual estão se ligando. Sendo assim, percebe-se que há discrepâncias quanto aos modelos de gestão trabalhados e os idealizados pela nova geração. Estudar e conhecer essa nova integrante do mercado de trabalho preparará os gestores para receber de maneira assertiva a Geração Z, extrair o máximo de seu potencial e dinamismo e reter esses talentos de modo a incrementar seu capital humano e adquirir um diferencial competitivo, frente às organizações despreparadas para este futuro que chegou.

Palavras-Chave: Geração Z. Qualidade de vida no trabalho. Modelo de Walton. Jovem Aprendiz. Gestão de pessoas.

QUALITY OF LIFE AT WORK: Perception Of Generation Z Participant In The Young Learning Program In Ji-Paraná City According To Walton Model

ABSTRACT: The people management sector that faces a major challenge and separates itself from diverse areas within companies, from Babyboomers to Generation Z. With the arrival of this new integration into the job market, it is understood what are the unique features, and seeking to understand the Quality of Life at Work currently offered by companies for Youth Z, participating in the program Young Apprentice in the city of Ji-Paraná, hear that there are some aspects that are affected by organizations. Study and learn about this new integration of the labor market, prepare managers to receive the assertive way of Generation Z, make the most of their potential and dynamism and retain these talents in order to increase their human capital and use a competitive edge ahead desired organizations for the future that has come.

¹ Artigo apresentado no curso de bacharelado em Administração do Centro Universitário São Lucas como pré-requisito para conclusão do curso, 2019, sob orientação de Profª. Márcia Cristina Teixeira, Mestre em Estratégia e Organizações. E-mail – marcia.foganca@gmail.com

² Rhuan de Aguiar Candido, graduando em Administração no Centro Universitário São Lucas, 2019. E-mail – rhuan.4b@gmail.com

Keywords: Generation Z. Quality of life at work. Walton's model. Young apprentice. People management

1 INTRODUÇÃO

Manter um quadro de colaboradores empenhados em prol dos objetivos da empresa, motivados, baixa taxa de *turnover* e absenteísmo são desafios enfrentados pelas organizações e visando superar tais desafios, surge a necessidade de passar a observar os colaboradores como um ser biopsicossocial com características próprias como medos, desejos, metas e objetivos próprios para que se possa compreendê-los. Graças a este enredo o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo trabalhado cada vez mais dentro das organizações por demonstrar ser um forte diferencial competitivo capaz de agregar bem-estar, saúde, motivação e fazer com que os colaboradores e a própria empresa tenham um crescimento mútuo através de um direcionamento assertivo dos esforços da equipe.

Passando a compreender os colaboradores como seres biopsicossociais, é indispensável abordar um dos temas mais atuais na Gestão de Pessoas: Gerações. O tema surge da necessidade de se compreender melhor as pessoas para que se possa “gerenciá-las” da melhor forma possível, sendo assim, indivíduos que compartilharam certas experiências durante a vida, seja no âmbito social ou cultural, acabam desenvolvendo alguns padrões semelhantes em suas personalidades. Composta por pessoas comumente nascidas entre os anos de 1993 até 2010 surge a Geração Z, extremamente conectada e dinâmica. Devido à idade, esta geração já está fazendo parte do mercado de trabalho, onde devido a todas suas características cria-se uma grande expectativa quanto ao seu real potencial, e por sua vez caberá às empresas saber “explora-los” da melhor forma possível.

Como objetivo norteador deste trabalho, buscou-se avaliar a perspectiva da Geração Z, integrantes do programa Jovem Aprendiz, quanto ao modelo de QVT atualmente trabalhado nas empresas de Ji-Paraná. Buscando atingir tal objetivo foi necessário realizar as seguintes etapas: avaliar a atual perspectiva da qualidade de vida no trabalho ofertada ao grupo de estudo; delinear o modelo de QVT idealizado pelo grupo de estudo e por fim, comparar a perspectiva do grupo estudado quanto ao modelo de QVT atual e o idealizado, sugerindo então possíveis modificações às

instituições, SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), para que possam ser trabalhadas para que a expectativa esteja mais próxima da realidade.

O mercado de trabalho já recebeu e teve que se adaptar com relação a algumas gerações como os Babyboomers, Geração X e Geração Y, contudo, a Geração Z já se faz presente neste mercado, um exemplo é o programa Jovem Aprendiz que é responsável por incluir alguns jovens de 14 a 23 anos no mercado de trabalho e que atualmente trabalha com jovens Z. Sendo essa uma geração de grandes promessas devido a suas características, é de suma importância reavaliar e ajustar alguns modelos gerenciais adotados até o momento, como as ferramentas de QVT trabalhadas, para que se possa extrair todo o potencial desta geração que emerge nas organizações a partir de agora.

1.1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

1.1.1 Gestão de pessoas

Por muito tempo o enfoque gerencial foi nos produtos/serviços ou até mesmo nos processos envolvidos na criação e entrega dos mesmos, atualmente, segundo Chiavenato (2005) essa ideia vem sendo alterada e as organizações começam a olhar de uma forma um pouco mais estratégica, focando mais em quem está envolvido com a concepção, criação, venda ou em qualquer outro processo que envolva seu produto/serviço ofertado.

Olhando para a situação do mercado atual, o que mais se encontra são produtos/serviços semelhantes fazendo com que as organizações cacem, ao máximo, novos diferenciais competitivos. A resposta para esta questão sempre esteve dentro das organizações e são as próprias pessoas envolvidas com suas atividades diárias. Chiavenato (2005) já definiu que pessoas são peças indispensáveis para o quebra-cabeça do sucesso das organizações. Erroneamente há o pensamento que o relacionamento entre pessoas e organizações é unilateral e que são as pessoas que precisam delas, porém a recíproca é verdadeira, Chiavenato (2005) e Kops et al (2013) destacam que ao mesmo tempo que as pessoas dependem de organizações para que possam estarem alcançando seus objetivos pessoais, as empresas necessitam das pessoas para que os objetivos e

metas traçadas por elas possam ser alcançados de fato, tornando-se uma real relação de ganha-ganha.

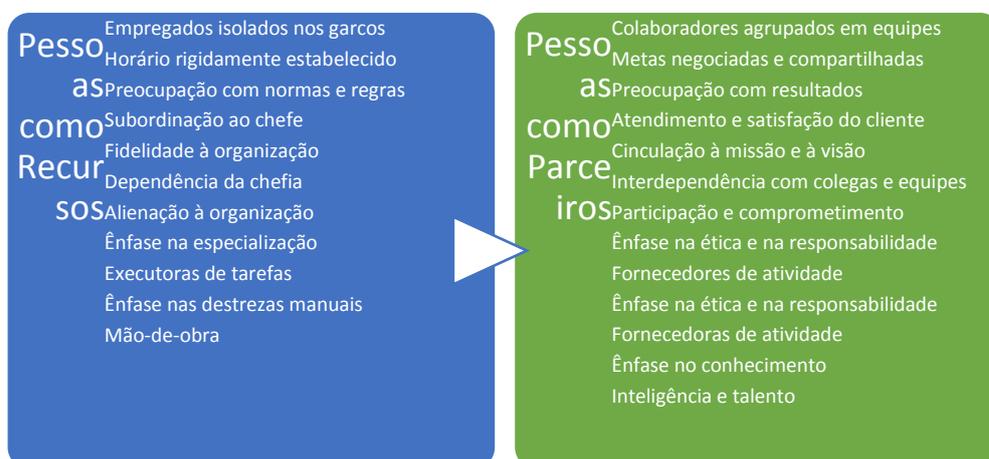
Diante o exposto, é fácil e extremamente importante perceber o papel das pessoas dentro das empresas e saber que é impossível dissociar pessoas de organizações uma vez que “[...] Quase tudo de que a sociedade necessita é produzido pelas organizações. Vivemos em uma sociedade de organizações, pois nascemos nelas, aprendemos nelas, servimo-nos delas, trabalhamos nelas e passamos a maior parte de nossas vidas dentro delas” (Chiavenato 2005, p. 5). As empresas não são “entidades” com vida própria que se organizam, gerenciam e operacionalizam suas atividades, elas são constituídas por pessoas, e justamente devido a isso são capazes de se diferenciarem umas das outras, elas possuem um grupo de colaboradores capazes de definir as características da organização e transparece-las. Afirmando tal fato, Chiavenato (2005, p.5) diz que “[...] as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões[...]”.

A partir do momento em que houve essa compreensão por parte das organizações, começou-se a olhar para os colaboradores como um recurso originando a necessidade da Administração de Recursos Humanos (ARH), que de acordo com Dessler (2003, apud Kops et al, 2013) foi definido como práticas necessárias que buscam gerenciar e conduzir os recursos humanos de uma organização e fornecer um ambiente de trabalho estável e seguro para os integrantes da equipe. Porém com toda a evolução que ocorreu no que tange a administração de empresas, o conceito de ARH acabou abrindo espaço para a gestão de pessoas (GP), que Chiavenato (2005) e Kops et al (2013) definem em suas obras como uma área contingente e situacional que busca gerir o maior patrimônio ativo das organizações, as pessoas, mas que compreende que estas estão inseridas em um ambiente interno e ao mesmo tempo externo à organização, e isso é capaz de influenciar no momento de se gerir o precioso patrimônio citado, esse novo formato visa trabalhar de forma estratégica as pessoas ligadas à organização.

O conceito de gestão de pessoas nos obriga a abandonar a visão das pessoas, relacionadas a organização como um mero recurso passando a compreendê-las como parceiras, complexas e dotadas de planos, anseios, desejos e com seus

próprios objetivos. Chiavenato (2005) traçou um quadro onde são apontadas algumas diferenças no que tange a visão dos colaboradores como um recurso ou como parceiros.

Quadro 1 Gestão de pessoas como recursos humanos e como parceiras da organização



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2005, p8)

Chiavenato (2005) já defendia que uma organização de sucesso possui parceiros envolvidos em todas as suas atividades, fornecedores, investidores, colaboradores, clientes dentre outros, e que cada um representa um fragmento necessário para o real sucesso da entidade. Cada parceiro da organização possui seu valor sendo todos indispensáveis, além do disposto se pode citar os colaboradores como um dos principais, pois segundo o autor os mesmos contribuem com a empresa trazendo uma bagagem única de conhecimentos, capacidades e habilidades proporcionando olhares e opiniões que levam a tomadas de decisões e ações diferenciadas, que confere à organização o dinamismo que diferencia às diferenciam entrem si, tal característica em um mercado que sofre constante mutação se torna indispensável. Sendo ainda mais incisivo Chiavenato (2005, p7) diz “[...] o parceiro mais íntimo da organização é o empregado: aquele que está dentro dela, que lhe da vida e dinamismo e que faz as coisas acontecerem”.

Diante do exposto, fica claro o motivo da mudança do conceito ARH para GP, bem como o compreensivo aumento da necessidade em fomentar a abordagem do tema “gestão de pessoas” dentro das organizações a fim de angariar vantagem competitiva no atual mercado.

1.1.2 Gerações

A sociedade continua em constante expansão, formando mais e mais indivíduos dotados de ideologias e características únicas. Segundo Rodrigues (2013) e Cordeiro et al (2013) partindo de uma base sociológica surge o termo gerações onde são agrupados os indivíduos que se desenvolveram em um determinado período passando por experiências compartilhadas, o que confere a eles perspectivas semelhantes. Tais gerações são definidas através de marcos históricos em determinado período que de alguma forma foram capazes de impactar positivamente ou negativamente os aspectos socioculturais. Em suas publicações, Rodrigues (2013) e Fagundes (2011, apud Cordeiro et al 2013) cita cinco gerações: Veteranos/Belle Époque/Tradicionais, Baby Boomers, Geração X, Geração Y e Geração Z.

A geração de Veteranos também denominados como tradicionais ou Belle Époque, são constituídos por indivíduos, conforme Rodrigues (2013), nascidos entre os anos 1920 e 1940. Essa geração foi concebida em um período conturbado, um cenário pós primeira guerra mundial onde as cidades ainda estavam sendo reerguidas um clima de reconstrução e tensão no ar pois deviam estar preparados para uma segunda guerra a qualquer momento. A experiência compartilhada por essa geração, formou indivíduos que o autor define como disciplinados, e com valores muito rígidos como respeito pelas regras, autoridades e hierarquia bem como extremamente zelosos no âmbito profissional. Como grandes nomes pertencentes a esta geração podem-se citar Silvio Santos (1930) e Marilyn Monroe (1926).

Os Baby Boomers, seguindo a teoria do autor, nasceram entre 1940 e 1960 e ganharam esse nome devido ao crescimento exponencial de nascidos no período após a segunda guerra mundial. A geração foi classificada por rebelde por romper a imposição dos pais e lutar pela paz, a geração que os sucederam, os tradicionais que outrora também foram chamados de Geração Silenciosa.

Não foi muito simples impor aos jovens uma atitude absolutamente submissa a um conjunto de regras, e se rebelar foi uma manifestação natural nesse cenário. Os primeiros movimentos de uma revolução apareceram na música, o refúgio artístico que várias gerações já haviam utilizado para apresentar as transgressões e insatisfações com a realidade em que estavam vivendo. OLIVEIRA (2010, apud Rodrigues, 2013 p.29)

Nascidos entre 1961 e 1981, ganharam o nome de Geração X em homenagem à Malcolm X assassinado em 1965. Já nasceram podendo desfrutar de todos os benefícios conquistados pelos Boomers, sendo eles em geral seus pais. Segundo Rodrigues (2013) essa geração possui um desejo latente pela independência financeira, com isso acabavam entrando no mercado de trabalho muito cedo para conquistar seus objetivos. No período em questão as tecnologias populares hoje, estavam em desenvolvimento e aprimoramento, o que acabou deixando a geração X um pouco deslocada no que tangia toda essa revolução tecnológica. Os indivíduos pertencentes a esse grupo tendem a equilibrar o trabalho com a vida pessoal, diferente dos Boomers que, como Bitencourt (2010) diz em sua obra, eram “casados” com seus trabalhos. Em um contexto histórico, era uma época onde as famílias eram grandes e tudo era dividido entre os irmãos, fazendo com que eles crescessem valorizando o individualismo, porém ainda sim apreciavam o trabalho em equipe. A geração X buscava estabilidade no emprego, pois assim acreditavam poder manter a qualidade de vida que conquistaram além de estender todo esse benefício a seus filhos.

Conservar o emprego, para essa geração, significa manter a qualidade de vida que conquistaram e poder desfrutar de seus benefícios. Como em sua maioria, já são pais de família, priorizam o bem-estar de seus filhos e buscam dar a eles tudo o que não puderam ter. Conseqüentemente, a estabilidade no emprego é extremamente valorizada[...] (Rodrigues, 2013, p. 30)

A Geração Y em geral são filhos da geração X e o período de nascimento desse novo grupo possui muita controvérsia na hora de ser definido que segundo Rosa (2015) varia entre 1977 a 2000, porém Fagundes (2011, apud Novaes et al, 2016) define o nascimento dessa geração entre 1978 e 1992, que se torna mais aceitável devido às experiências compartilhadas entre os indivíduos. É uma geração onde os integrantes, como Bitencourt (2010) Rodrigues (2013) e Rosa (2015) preconizam em suas obras, já são familiarizados com as novas tecnologias e possuem uma forma de trabalhar diferenciada geralmente não sabendo respeitar a hierarquia, conversando com superiores de igual para igual. É uma geração com capacidade de realizar tarefas simultâneas e focada em resultados, com a internet tiveram acesso a um maior número de informações e à educação, gostam de receber feedbacks sobre seu desempenho e serem valorizados pelo mesmo, caso contrário rapidamente mudam de trabalho, pois sabem do seu valor e querem ser reconhecidos. Possuem

a necessidade de estarem conectados, se preocupam com causas sociais de fato se destacam e se diferenciam de suas gerações anteriores.

A geração Y , que está entrando nas empresas agora , é uma geração “multimídia”, que domina plenamente a tecnologia: enquanto trabalham, leem e-mails, usam ipod, conversam pelo Messenger, se comunicam pelo Skype. São ousados, sabem do seu valor e não ficam calados. Não querem que o trabalho seja sua vida, por isso, mudam muito, inclusive de empresa e de profissão. (Bitencourt, 2010, p.81)

Segundo Novaes et al (2016) a Geração Z surge por volta de 1993 e antecede apenas a geração alpha que surge a partir de 2010 até os dias atuais. O nome veio do termo “Zapear” e o autor indo além diz que o cenário à qual a geração Z nasce é um período de recessão e que cresceram em meio a uma turbulência econômica. Sendo mais específico ainda quanto a algumas características dessa nova geração, McCrindle (2011, apud Novaes et al, 2016) diz que são pessoas que possuem uma relevante intimidade com a mídia e as artes, e indo além conclui que são jovens influenciados por pessoas que se destacaram como Barack Obama, Amy Winehouse e Lady Gaga que positivamente ou não, ajudaram a construir a forma de pensar e agir dos então denominados Zs.

Novaes et. al. (2016) buscando apresentar algumas características dessa “nova” geração, diz que essa geração é nativa digital, desconhecendo o mundo sem tecnologias, já nasceram em um mundo conectado e diante de um infinito conhecimento a um toque, o autor ainda cita como exemplo o fato de que é comum os indivíduos dessa geração entrarem alfabetizados na escola. No que tange o ambiente de trabalho são verdadeiramente multitarefas, conseguindo demonstrar um desempenho nunca visto em gerações antecessoras, a hierarquia formal para esses jovens não faz sentido algum e buscam resultados rápidos. São indivíduos que prezam pela conectividade, o direito de ter voz, a agilidade nos processos e o conceito de global, buscando atrair isso para o seu dia-a-dia fora e dentro das organizações.

Hoje a sociedade é composta pelas cinco gerações simultaneamente, o que traz ainda mais relevância ao estudo de gerações. Compreender como são os valores e a ideologia compartilhada entre esses grupos tende a facilitar a própria compreensão da sociedade, além de despertar a necessidade de analisar a forma com que nos se relacionam uns com os outros. Cada indivíduo possui suas

experiências, seus valores, ideologias, sua própria forma de ver e lidar com o mundo atual, isso não o torna certo ou errado apenas reafirma sua característica de ser único.

1.1.3 Gestão de pessoas *versus* gerações

Segundo Martins e Flink (2010) e Moraes et al (2017) a Gestão de Pessoas (GP) com o passar do tempo tende sempre a evoluir, principalmente com os vetores que a cerca, com toda a mudança econômica, tecnológica e principalmente as relacionadas com os valores sociais. A área de gestão de pessoas dentro das organizações tende a entrar em um momento reflexivo, onde todos os conceitos explorados até o momento devem ser revistos e até remodelado, pois, uma vez que se torna necessário lidar com Gerações de Pessoas, fala-se de indivíduos dotados de individualidades e anseios próprios.

Chiavenato (2005) define a Gestão de pessoas como vários processos dinâmicos e integrados e os separa em seis processos básicos:

- **Processo de Agregar Pessoas:** São atividades que estão diretamente ligadas com o processo de incluir pessoas na organização através dos subprocessos recrutamento e seleção.
- **Processo de Aplicar Pessoas:** É o processo responsável por dirigir as pessoas agregadas à organização através de subprocessos como a modelagem do trabalho e a avaliação do desempenho.
- **Processo de Recompensar Pessoas:** Incluindo os subprocessos recompensas, remuneração e benefícios e serviços sócias, é o processo responsável por buscar formas de remunerar e incentivar os colaboradores a fim de satisfazer seus anseios.
- **Processo de Desenvolver Pessoas:** Buscam o desenvolvimento intelectual e manual das pessoas buscando torna-las cada vez mais capacitadas. “Incluem seu treinamento e desenvolvimento, gestão do conhecimento e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicações e consonância.” (Chiavenato 2005, p. 15).
- **Processo de Manter Pessoas:** São os processos que visam tornar os aspectos psicológicos e ambientais satisfatório. Está envolvido com trabalhar aspectos da organização como cultura, disciplina, clima organizacional,

higiene, relações sindicais e a própria qualidade de vida no trabalho como um todo. Esse vem a ser um dos principais processos para a retenção de talentos dentro de uma organização.

- Processo de Monitorar Pessoas: Neste item destacam-se as atividades de acompanhar e controlar as ações dos integrantes da organização, bem como verificar os resultados individuais e da equipe. É um processo que geralmente recorre a banco de dados e/ou algum sistema de informações gerenciais.

Conforme citado anteriormente, a Geração Z começa a ingressar no mercado de trabalho tornando-se membros de uma equipe diversificada com integrantes de distintas gerações como os Xs e os Ys, o que segundo Martins e Flink (2010) forma um ambiente heterogêneo que pode vir a causar conflitos devido ao choque de gerações. Sabendo deste fato, o novo desafio na atualidade da Gestão de Pessoas será em como trabalhar os seis processos supracitados com todas essas variantes em uma mesma organização, visando manter uma qualidade de vida no trabalho adequada a todos os colaboradores.

[...] emergem a necessidade e a importância da gestão de pessoas com relação a identificar e conhecer as diversas gerações que constituem a força de trabalho das corporações e, principalmente, das gerações vindouras, sob os aspectos de seus perfis, expectativas profissionais e valores. A evolução e crescimento desses profissionais dependerão muito de uma atuação eficaz dos gestores, em busca de um clima organizacional favorável alinhado às metas das organizações. Esse é um desafio atual e dos próximos anos para que as corporações mantenham suas forças de trabalho motivadas e aguerridas, com o intuito de extrair as melhores habilidades e competências das pessoas pertencentes a cada uma das gerações e, como consequência, um melhor desempenho de todos. (MARTINS e FLINK, 2010 p. 02)

Diante do exposto evidencia-se a necessidade da administração das organizações se preparem e elaborarem métodos de se adequar para o futuro de seu maior “recurso”, seus atuais e futuros colaboradores a fim de atrair, aplicar, recompensar, desenvolver, reter e monitorar seus talentos.

1.1.4 Qualidade de vida no trabalho (QVT)

Segundo Chiavenato (2005) e Ferreira (2017), a concepção de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) surgiu por volta de 1950 através de um trabalho realizado em Londres no Instituto Tavistock por Erick Trist e outros pesquisadores. O princípio de se trabalhar com foco na satisfação do colaborador a fim de atrair e manter mão de

obra pode ser observado desde a época da Administração Científica, onde Taylor adotou uma postura de recompensa salarial alta e redução dos custos de produção, principalmente no que tangia o recurso tempo.

Visando otimizar os recursos da organização, uma vez que defendia o ponto de vista que diz respeito a administração ter por objetivo assegurar a riqueza do patrão e colaborador, Taylor modificou a estrutura do trabalho que passou a ser marcada pela divisão de tarefas em atividades menores e bem específicas, o estabelecimento de uma hierarquia extremamente definida e rígida bem como um sistema de padronização das atividades. Contudo, tais modificações no modelo de trabalho e a separação drástica entre os níveis organizacionais estratégico, tático e operacional acabou desencadeando um processo de desumanização do trabalho, passando a ver os colaboradores como uma mera engrenagem e aumentando os níveis de absenteísmo e *turnover* bem como a insatisfação dentro da organização. Pode-se perceber com tal cenário que o alto salário ofertado e que antes parecia ser uma exímia forma de se atrair e satisfazer os colaboradores, já não é um fator capaz de entregar um alto grau de satisfação, saúde e bem-estar no ambiente de trabalho.

Em 1930 foi realizado um experimento por Elton Mayo e outros cientistas em Hawthorne, para verificar a correlação entre as variáveis: intensidade de iluminação e a produtividade dos colaboradores. Segundo Ferreira (2017), apesar do estudo não ter demonstrado uma correlação forte entre as variáveis estudadas, percebeu-se que os níveis de produção responderam a outros fatores como a relação social e o conteúdo do cargo. Tal experimento pode-se dizer que deu origem a Escola de Relações Humanas, que por sua vez ia em direção oposta a desumanização do trabalho proposta por Taylor. Plantando a semente do que se conhece hoje como QVT, a Escola de Relações Humanas contribuiu destacando os fatores psicológicos e de bem-estar no ambiente de trabalho como variáveis capazes de impactar de forma direta no desempenho da equipe e nos resultados organizacionais.

Chiavenato (2005) e Ferreira (2017) trazem em suas obras uma abordagem atual sobre o que realmente se trata Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para os autores o conceito de QVT hoje aborda um posicionamento da organização no que tange a implantação de melhorias no ambiente de trabalho, tecnologias inovadoras e práticas gerenciais modernas. Ambos defendem a ideia do enfoque biopsicossocial,

um termo criado pela Medicina Psicossomática, que por sua vez preconiza que seja avaliada três dimensões para que se compreenda um indivíduo por completo: biológica, psicológica e social. A autora Ferreira (2017) indo além diz que somente através do enfoque biopsicossocial é que se pode de fato trabalhar com a Qualidade de vida no Trabalho, pois somente assim pode-se ter uma visão holística quanto a empresa e o colaborador.

[...] No nível biológico, estão as características inatas ou adquiridas ao longo do tempo. [...] Já o nível psicológico relaciona-se aos processos emocionais, afetivos e de pensamento, conscientes ou inconscientes, que moldam a personalidade e o modo de perceber e se relacionar com as pessoas e com o mundo. O nível social envolve os valores, as do indivíduo em todos os grupos de que faz parte. (FERREIRA, 2017 p. 113)

Antes que se realize qualquer atividade no que tange QVT, Ferreira (2017) já alerta o posicionamento biopsicossocial é indispensável no momento de se diagnosticar, realizar campanhas, implantar projetos ou qualquer atividade que busque manter e desenvolver os recursos humanos de uma organização. O conjunto do conceito citado acima por Ferreira (2017) é o que de fato confere um conhecimento mínimo do colaborador para que se possa trabalhar a Qualidade de Vida no trabalho ofertada a ele, de modo a alinhar a satisfação e bem-estar do indivíduo com a eficiência e eficácia que a organização necessita de seus colaboradores.

Erroneamente muitas empresas levam em consideração apenas a saúde e bem-estar como fatores a serem analisados nas atividades de QVT, porém Chiavenato (2005) e Ferreira (2017) são bem mais expansivos nos fatores que integram tais atividades e que não podem ser deixados de lados como o clima organizacional, a satisfação do colaborador com seu trabalho, possibilidades de crescimento, as recompensas por meritocracia, benefícios ofertados, remuneração percebida, as relações interpessoais dentro da organização, saúde ocupacional, higiene, a própria autonomia e responsabilidades atribuída ao indivíduo bem como sua capacidade de ter voz em processos decisórios, ou seja, terem o momento de serem ouvidos sendo considerados seres pensantes dotados de ideias e sentimentos e não meras engrenagens.

No contexto higiene no ambiente de trabalho, são analisados aspectos ambientais como: psicológico, físico e ergonomia no trabalho. Segundo Chiavenato (2005):

- Ambiente físico do trabalho: envolvem alguns aspectos da infraestrutura como a iluminação, o sistema de ventilação, controle de temperatura e ruídos.
- Ambiente psicológico do trabalho: estão categorizados nesta sessão os relacionamentos interpessoais, atividades desempenhadas, sistema de motivação, estilo de gerência, sistema de controle de estresse.
- Ergonomia no trabalho: contemplam os maquinários e equipamentos que sofreram ajustes para se adequar às pessoas que irão utiliza-los, e não o inverso.

A saúde ocupacional também é foco de discussões uma vez que o ambiente de trabalho pode ser considerado raiz de doenças. Para Chiavenato (2005) e Ferreira (2017), a saúde dos colaboradores pode ser afetada por doenças, acidentes e estresse sendo este um grande problema na atualidade, pois estresse no nível certo é um gatilho para a mobilização, porém em excesso é capaz de causar uma imunossupressão afetando a saúde. No que tange as condições de trabalho que favorecem o aparecimento do estresse, que pode ou não ser em níveis saudáveis, tem-se: o desenho de cargos e seu conteúdo, o estilo de gerenciamento, as relações interpessoais e as condições ambientais às quais os colaboradores são expostos.

Diante do exposto percebe-se uma relação entre saúde ocupacional, higiene no trabalho e o próprio clima organizacional conferindo uma maior validação aos dizeres dos autores supracitados, onde demonstram em suas obras que há de fato uma interdependência dos assuntos descritos e que um olhar isolado sobre um dos pontos não seria o suficiente para se trabalhar os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho dentro de uma organização.

Chiavenato (2005) atribui QVT a um indicador que vem sendo utilizado para medir as experiências que os colaboradores estão tendo bem como o grau de satisfação ao desempenhar suas atividades. É um termo que imprime um respeito grande pelo ser humano na organização como parte integrante de um sistema no qual empresa e colaborador podem se beneficiar mutuamente. Para o autor juntamente com Ferreira (2017) a aplicação de atividades voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho vem demonstrando um potente fator na hora de manter pessoas dentro da organização, que é um dos principais processos relacionados a Gestão de Pessoas. Quando se trata de metas e resultados organizacionais, é de suma importância que

se retenha talentos na organização, capacite e desenvolva-os e mais que tudo os mantenha motivados e satisfeitos. Tal feito só pode ocorrer através da aplicação dessas atividades gerando um retorno benéfico para a organização: colaboradores motivados e satisfeitos

No que se trata as necessidades não só dos colaboradores, mas das pessoas de um modo geral, Ferreira et al (2010) e Robbins (2002, apud Ferreira et al, 2010) cita a teoria de Maslow que propôs a divisão dos fatores que envolvem a satisfação em cinco níveis distintos separados em dois grandes blocos:

- Necessidades de baixo nível:
- Fisiológicas: incluindo fome, sede, sono, sexo dentre outras necessidades físicas.
- Segurança: compreende as necessidades de segurança e proteção contra físicos e morais.
- Necessidades de alto nível:
- Sociais: composto por itens como afeição, amizade, sensação de ser parte de uma sociedade, a busca pela aceitação dentre outros itens.
- Estima: respeito e amor próprio, autonomia, status, ser reconhecido, etc.
- Auto realização: a realização de ser tudo o que sempre quis ser, crescimento no âmbito financeiro e profissional, autodesenvolvimento dentre outros.

Segundo Chiavenato (2005) e Ferreira (2017) o diferencial competitivo bem como a gestão da qualidade total e produtividade está totalmente atrelada ao recurso humano presente na organização, desde a concepção do produto até o contato pós-venda com o cliente são processos realizados por colaboradores. Sabendo de tal fato o investimento em ferramentas de QVT e na equipe se torna um investimento direto no cliente final, conseqüentemente elevando os níveis de satisfação de todos os clientes da organização: internos (colaboradores) e externos (cliente final).

Diante do exposto, vem à tona a necessidade de se compreender os indivíduos que integram a equipe de colaboradores e saber trabalhar lado a lado com os objetivos e necessidades pessoais do colaborador de forma a torna-los aliados da organização. Através desse processo a equipe passa a perceber que o sucesso da organização é o sucesso do colaborar e vice-versa o que a torna mais engajada.

1.1.5 Modelos de QVT

Trabalhar os níveis de QVT dentro das organizações é de grande importância, tanto para o ser humano como mão-de-obra quanto para a alta administração tomadora deste serviço. Chiavenato (2005) destaca em sua obra que baixos níveis de QVT em uma organização, conforme já mencionado neste trabalho, pode acarretar em uma alienação dos colaboradores, desmotivação, queda de produtividade e insatisfação dos mesmos, levando a um comportamento contraproducente, ou seja, alta taxa de *turnover* e absenteísmo, sabotagem, dentre outros. Em contrapartida, trabalhar ofertando altos níveis de QVT é capaz de mudar todo o clima organizacional transformando-o em um local onde há respeito mútuo, por parte da organização para com os colaboradores e vice-versa. Com tais características uma organização que desfruta de tal clima consegue reduzir a imposição de um controle social, pois os colaboradores tendem a aumentar seu nível de participação compreendendo que neste caminho são capazes de obter êxito psicológico.

Segundo Chiavenato (2005) a Qualidade de Vida no Trabalho não pode ser determinada a partir de um enfoque em características individuais dos colaboradores, como por exemplo suas necessidades, valores e expectativas, e nem por fatores situacionais que estão associados de fato com a organização como a estrutura organizacional, as tecnologias empregadas, sua cultura, normas internas e sistema de recompensa adotado. Para o autor a determinação de QVT é algo que deve levar em consideração ambos aspectos apresentados, dessa forma trabalhar tal ideia se torna algo extremamente individualizado variando entre organizações e culturas. Para Fernandes (1996, apud Silva, 2014) ao se trabalhar a QVT em uma organização é necessário estudar além de formas de fazer com que os envolvidos trabalhem melhor, é preciso buscar maneiras que o desempenhar de suas funções tragam satisfação pessoal aos colaboradores.

Devido a necessidade de uma visão holísticas quanto a tais aspectos, no decorrer dos estudos realizados por pesquisadores, surgiram vários modelos de QVT. Pode-se citar três modelos que esquematizaram uma espécie de indicadores que demonstram fatores que devem serem levados em consideração na análise de QVT em uma organização: Nadler e Lawler, Hackman e Oldhan e o modelo de Walton.

Os modelos citados apesar de não serem atuais, são altamente relevantes até hoje no que tange Qualidade de Vida no Trabalho.

1.1.5.1 Modelo de QVT proposto por Nadler e Lawler

Segundo Chiavenato (2005) e Silva (2014), Nadler e Lawler fundamentaram seu modelo de Qualidade de Vida no Trabalho baseando-se em quatro aspectos:

- Participação dos colaboradores nas decisões: na busca de solucionar problemas organizacionais, deve ocorrer uma integração em todos os níveis hierárquicos sem que haja distinção. Essa atitude pode inclusive facilitar a tomada de decisão dos gestores, pois passam a ter uma visão um pouco mais ampla do problema e do impacto gerado pelo mesmo, além de claro poder surgir grandes ideias por parte de seus colaboradores. Tal movimento pode ser trabalhado através de reuniões com representantes de vários departamentos ou grupos cooperativos criados e voltados para solucionar um problema específico.
- Reestruturação do trabalho através da designação de tarefas mais enriquecidas e a designação de mais autonomia aos grupos de trabalho: uma remodelagem do trabalho bem como fornecer maior autonomia ao colaborador de maneira a trabalhar com seus limites individuais e trabalhar suas próprias capacidades nas tomadas de decisões.
- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional: É um fator intrinsecamente atrelado ao grau de satisfação que quando bem trabalhado e empenhado em criar um sistema de recompensa inovador e atrativo, é capaz de despertar uma motivação maior nos colaboradores os quais passam a buscar desempenhar o melhor de si em virtude às possíveis recompensas.
- Melhorias no ambiente de trabalho no que diz respeito às condições físicas e psicológicas bem como a jornada de trabalho: Este item busca trabalhar todos os aspectos de saúde ocupacional, higiene como as relações interpessoais. Gerar um ambiente de trabalho com alto padrão de qualidade nesses aspectos de fato torna os colaboradores mais satisfeitos. Vale trazer à tona toda situação descrita anteriormente sobre a desumanização de Taylor

versus estudo realizado por Elton Mayo que antecedeu a criação da Escola de Relações Humanas.

O ato de trabalhar os aspectos propostos é capaz de se obter resultados satisfatórios no que diz respeito a QVT, quando bem desempenhado (Chiavenato, 2005). É necessário ressaltar que, conforme vários autores mencionaram, há uma interdependência entre os fatores que impactam a QVT e caso um deles seja mal trabalhado já pode ser um gatilho para uma cascata de situações perigosas ou pelo menos um tanto quanto problemáticas para a organização.

1.1.5.2 Modelo de QVT de Hackman e Oldhan

Ao descrever o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho instituído por Hackman e Oldhan, Chiavenato (2005) diz que para os autores os aspectos associados ao cargo ocupado pelo colaborador são capazes de impactar de forma crítica no estado psicológico do mesmo, o que influencia diretamente nas atitudes dos colaboradores ao desempenhar suas atividades afetando assim a QVT.

A tabela a seguir é uma adaptação de Chiavenato (2005), onde expõem as dimensões do cargo que afetam a QVT descritas pelo modelo de Hackman e Oldhan:

Tabela 1. Dimensões do Cargo segundo modelo de QVT de Hackman e Oldhan

DIMENSÕES DO CARGO	
1 – Variedade de habilidades	O cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
2 – Identidade da tarefa	O trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
3 – Significado da tarefa	A pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras
4 – Autonomia	A pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.
5 – Retroação do próprio trabalho	A tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho.
6 – Retroação extrínseca	Deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
7- Inter-relacionamento	A tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos

Fonte: adaptado de Chiavenato (2005, p. 450)

Neste modelo é perceptível a preocupação em esclarecer e demonstrar a importância da existência e do desempenho do colaborador no cargo à qual lhe foi conferido, enfatiza a interdependência entre as pequenas ações de cada em prol do bem maior, seja na concepção de um produto, no atendimento ou em qualquer outra ação que seja desempenhada por algum colaborador. O modelo busca trabalhar o impacto psicológico ocasionado a cada indivíduo, no que tange o motivo de sua existência na organização trazendo um sentimento de satisfação e de integração na equipe.

1.1.5.3 Modelo de QVT proposto por WALTON

Conforme exposto por Chiavenato (2005), o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Walton preconiza oito fatores juntamente com vinte e quatro dimensões, que trabalhadas de forma correta ou não impactam diretamente a perspectiva da QVT dentro da organização. Os fatores descritos por Chiavenato (2005) e Silva (2014) são:

1. Compensação justa e adequada:
 - a. Deve ser justa e condizente com a atividade desempenhada pelo colaborador e buscar a equidade levando em consideração a remuneração praticada internamente na empresa e externamente no mercado de trabalho.
2. Condições de segurança e saúde no trabalho:
 - a. Envolvem aspectos no trabalho que podem colocar em risco a saúde e segurança do colaborador como a jornada de trabalho e ambiente físico e psicológico no qual a organização expõe o colaborador.
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades:
 - a. Diz respeito ao espaço aberto para que o colaborador demonstre suas habilidades e conhecimentos no desempenho de suas tarefas, oportunidade de desenvolvimento de autonomia, fornecimento do conhecimento total da tarefa para um melhor autocontrole além de um sistema de retro informação de seus clientes (internos e externos).
4. Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:
 - a. Aspecto que visa fornecer possibilidade de crescimento dentro da organização, garantir um contínuo desenvolvimento pessoal e

proporcionar um sentimento de segurança referente ao vínculo empregatício.

5. Integração social na organização:

- a. Está relacionado a integração do indivíduo no ambiente organizacional, onde deve ser assegurado que não haja preconceito, barreiras hierárquicas marcantes e garantir que o ambiente inspire apoio mútuo.

6. Constitucionalismo:

- a. Segundo Silva (2014, p.10) “[...] está relacionada ao respeito às leis trabalhistas e direitos do trabalhador”. Preconiza um clima democrático na organização, visa estabelecer políticas internas e assegurar que os direitos e deveres dos colaboradores sejam garantidos.

7. Trabalho e espaço total de vida:

- a. Aspecto que compreende que o colaborador possui uma vida familiar e entende que necessita de momentos para lazer dentre outras situações, portanto estabelece que o trabalho desempenhado pelo mesmo não deve exaurir todas suas forças e nem seu tempo.

8. Relevância social da vida no trabalho:

- a. Trata da imagem que a organização tem perante a sociedade, bem como uma cultura e políticas que visam o bem maior da sociedade. A ideia é que com esse link sócia desperte nos colaboradores um orgulho de pertencer à organização.

Chiavenato (2005) sintetiza os oito fatores e suas devidas dimensões às relacionando da seguinte forma:

Tabela 2. Modelo de QVT de Walton

Fatores de QVT	Dimensões
Compensação justa e adequada	1. Renda (salário) adequada ao trabalho 2. Equidade interna (compatibilidade interna) 3. Equidade externa (compatibilidade externa)
Condições de segurança e saúde no trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
Utilização e desenvolvimento da capacidade	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade de habilidades 10. Retroação e retro informação
Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança do emprego
Integração social na organização	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamentos interpessoais e grupais 16. Senso comunitário

Garantias constitucionais	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas claras da organização
Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: adaptado de Chiavenato (2005, p. 452).

Diante do exposto, assim como citado por Silva (2014) percebe-se o quão abrangente são as dimensões abordadas por Walton, indo além de sua vida no trabalho ele relaciona os impactos que o mesmo gera em sua vida fora do ambiente organizacional o que garante ainda mais força para a ideologia do “ser biopsicossocial” de Ferreira (2017) já citada anteriormente neste trabalho. O estudo de Walton evidencia ainda mais a importância da saúde e bem-estar dos colaboradores para a organização, bem como o papel dele sendo integrante, participante e colaborador para as metas, objetivos e a própria existência da empresa.

2 METODOLOGIA

Neste seguimento, será evidenciado a metodologia adotada para a realização da pesquisa, segundo Roesch (1999), sendo evidenciado o delineamento da pesquisa, o público-alvo, a forma de coleta e tabulação dos dados obtidos.

2.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O trabalho realizado possui a natureza de Pesquisa Aplicada, pois conforme definido por Gil (2008), pesquisas de tal natureza apesar de possuir alguns aspectos compartilhados com a pesquisa pura, essa tem como interesse central a relevância prática do conhecimento, ou seja, sua aplicação, utilização ou impactos gerados.

Gil (2008) preconiza em sua obra três níveis básicos de pesquisa: exploratória, descritiva e explicativa. Partindo do princípio apresentado pelo autor, a pesquisa foi realizada em dois níveis advinda de algumas necessidades percebidas no desenho dos objetivos do mesmo:

- Exploratória:
 - Buscando definir o conceito de pesquisas exploratórias Gil (2008, p.27) diz que este nível “têm como principal finalidade desenvolver,

esclarecer e modificar conceitos e idéias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores [...]”.

- Pela pesquisa em questão necessitar de uma visão geral sobre o assunto proposto e por ser pouco explorado, no que tange a população-alvo definida, se torna difícil o levantamento de hipóteses conclusivas.
- Segundo o autor, este nível de pesquisa é considerado a primeira etapa para um estudo mais amplo e seu produto final se torna um problema mais definido e passível de aplicação de outros métodos sistemáticos para uma investigação mais aprofundada.
- Descritiva:
 - O autor define como pesquisas que “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis [...]” (Gil, 2008 p.28).
 - Sua relevância na pesquisa deu-se pelo fato de que foi necessário analisar a atual percepção de QVT do público-alvo através de técnicas padronizadas para coleta de dados, às quais retornarão variáveis a serem analisadas.

Segundo Roesh (1999) as pesquisas ainda podem seguir duas tradições científicas adotando características quantitativas e/ou qualitativas. Em sua obra, enfatiza que a pesquisa quantitativa permite ao pesquisador gerar sumários, comparações e generalizar questões favorecendo a análise dos dados coletados por estatísticas. Indo em contrapartida, a pesquisa qualitativa se abstém de generalizações pois dá ênfase na percepção do público-alvo da pesquisa.

Partindo do pressuposto supracitado, a pesquisa realizada passa a ser definida como quali-quantitativa por apresentar tais características em diferentes etapas da coleta de dados, quantitativa no momento em que se coletou e gerou dados estatísticos da atual QVT trabalhada com o público alvo, e qualitativa a partir do momento em que a pesquisa necessitou analisar variáveis quanto a percepção dos indivíduos envolvidos no que diz respeito ao tema trabalhado.

2.2 POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO

Através do seu trabalho, Novaes et al (2016) preconiza o surgimento da geração Z entre 1993 e sua geração sucessora, portanto pode-se dizer que atualmente, no ano de 2019, os pertencentes à essa geração apresentam uma faixa etária aproximada de 09 a 26 anos de idade. Por tal fato optou-se por escolher os integrantes do programa Jovem Aprendiz, onde uma das normativas para o ingresso é que o possível participante tenha entre 14 e 24 anos de idade conforme previsto no art. 403º da CLT (Brasil, 1943 p.65) onde ocorre a proibição de "qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos" alterado pela Lei da Aprendizagem 10.097/2000.

Através da delimitação explanada anteriormente espera-se atingir de forma mais eficaz o público-alvo, que conforme estabelecido devem ter entre 14 e 24 anos de idade, para que sejam categorizados como Geração Z, e ao mesmo tempo possam apresentar vínculo empregatício com uma empresa, portanto buscou-se como universo da pesquisa os indivíduos ligados ao programa Jovem Aprendiz na cidade de Ji-Paraná/RO e vinculados as instituições de educação SENAI e SENAC, totalizando 327 integrantes.

2.3 PLANO DE AMOSTRAGEM

Em suas obras, Gil (2008) e Roesh (1999) citam que em geral o universo a ser estudado tende a ser extenso para a execução da pesquisa com todos seus componentes, sendo assim fazendo-se necessário a aplicação de técnicas de amostragem. Contudo, a pesquisa realizada possui seu público alvo bem delimitado favorecendo o contato com todos os indivíduos pertencentes à ele.

A pesquisa em questão buscou coletar informações com todos os integrantes do universo anteriormente citado, ganhando a característica de levantamento passando a trabalhar o plano de amostragem através da realização de censo.

Quando o levantamento recolhe informações de todos os integrantes do universo pesquisado, tem-se um censo. Pelas dificuldades materiais que envolvem sua realização, os censos só podem ser desenvolvidos pelos governos ou por instituições de amplos recursos. São extremamente úteis, pois proporcionam informações gerais acerca das populações, que são indispensáveis em boa parte das investigações sociais. (GIL 2008, p.65)

Vale ressaltar que segundo Roesh (1999) pesquisas com tais características são indicadas para pesquisas-diagnósticos, pois estão ligadas a fatos descritivos onde se busca informações importantes para a realização de ações ou até mesmo a antecipação de outras problemáticas, o que se torna extremamente relevante para o estudo realizado.

Em uma segunda etapa a pesquisa trabalha com uma amostragem por conveniência, que Gil (2008) e Nielsen (2017) define como um método não probabilístico onde por conveniência o pesquisador escolhe alguns voluntários para a aplicação da pesquisa, sendo que os integrantes escolhidos devem ao menos serem capazes de representar o universo à qual o entrevistador deseja analisar.

Em pesquisas qualitativas onde analisar o universo da pesquisa pode ser algo demasiadamente trabalhoso, tal método torna-se útil, segundo as obras supracitadas, é capaz de facilitar a aplicação da pesquisa. Mesmo diante a facilidade vale ressaltar que Gil (2008) enfatiza que as pesquisas a serem trabalhadas com esse tipo de amostragem não apresentam um elevado nível de precisão.

2.4 PLANOS E INSTRUMENTOS DE COLETA

A coleta de dados, conforme já mencionado, foi realizada em 02 partes sendo uma de caráter quantitativo e outra com caráter qualitativo. Dessa forma, diante a divisão realizada do processo, o plano e instrumentos de coleta foi definido da seguinte forma:

2.4.1 Primeira etapa - Questionário

Segundo Gil (2008) e Nielsen (2017) definem questionário como uma técnica baseada em perguntas a serem aplicadas à amostragem de modo a obter dados primários, ou seja, dados brutos que ainda não passaram por nenhuma tabulação ou análise. As questões descritas no questionário podem ser classificadas como:

- Abertas: o entrevistado tem total liberdade para responder à questão aplicada, não ficando atrelado a respostas já preparadas.
- Fechadas: o entrevistado conta com algumas possíveis respostas onde dentre elas deve escolher uma ou mais a fim de responder a questão.

- Mistas: são questões aplicadas que permitem tanto respostas abertas como fechadas.

Para a aplicação da pesquisa em questão foi adotado, durante a primeira etapa, o questionário com questões fechadas para a coleta dos dados primários quantitativos. Todas as questões trabalhadas foram elaboradas através do método de escala tipo Likert, que segundo Gil (2008) é um método baseado na escala de Thurstone porém sua elaboração é mais simplificada e de caráter ordinal.

2.4.2 Segunda Etapa – Grupo de Foco

Segundo Gil (2018) entrevista é a técnica de coleta de dados mais flexível no que tange as ciências sociais. Para a realização da pesquisa foi utilizado estilo de entrevista semiestruturada onde, de acordo com Nielsen (2017), o entrevistador elabora um roteiro que deve nortear a entrevista, porém as respostas para as questões abordadas não são pré-elaborada, permitindo que as respostas sejam abrangentes e garantam um maior controle sobre o andamento da entrevista.

Ainda no que tange a pesquisa realizada em forma de entrevista, estabeleceu-se dois grupos de foco (um com jovens vinculados ao SENAI e outro vinculado ao SENAC) que, segundo Gil (2008), deve ser realizado com um grupo pequeno de pessoas, entre 6 e 12 pessoas, e deve durar no máximo três horas.

O processo, conforme o autor, foi iniciado com a introdução do assunto em meio ao grupo onde o mesmo é desenvolvido até que o entrevistador colete todos os dados que julgou necessário. Pelo método adotado o entrevistador teve total liberdade para alterar o roteiro durante a entrevista de modo a abstrair da situação o máximo de informações.

Através das etapas supracitadas o entrevistador deu por encerrada a metodologia adotada para a obtenção dos dados necessários para a realização da pesquisa, restando apenas o momento de análise dos dados coletados.

2.5 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados foram analisados em três etapas diferentes, principalmente devido aos estilos de pesquisas adotados no desenvolvimento da pesquisa. As

etapas realizadas envolvem análise estatística, análise de conteúdo e triangulação de dados.

2.5.1 Análise Estatística

Segundo sua obra, Nielsen (2017) esclarece a visão da pesquisa quantitativa dizendo que a mesma considera que tudo é mensurável e quantificável. Através de números e outros meios padronizados de resposta, a pesquisa quantitativa busca explicar algum fenômeno e para isso se faz necessário utilizar técnicas de estatística onde se pode citar percentuais, medidas de tendência central, medidas de dispersão e outras. Indo além, Nielsen (2017, p.144) diz:

Com a aplicação de ferramentas estatísticas como as citadas, é possível estabelecer as prováveis causas do objeto de estudo, descrever em detalhes o padrão de ocorrência dos eventos estudados, abranger uma gama considerável de áreas de investigação com o mesmo entrevistado, validar estatisticamente as variáveis em estudo e extrapolar os resultados para o universo e para a população estudada a partir de uma amostra.

Tal citação reafirma o pensamento de Gil (2008), onde o autor as técnicas estatísticas têm grandes benefícios a agregar às pesquisas, uma vez que além de resumir dados e fazer a caracterização dos mesmos, elas são capazes de fornecer subsídios para estabelecer relações entre variáveis estudadas e verificar de que forma as conclusões obtidas podem ser entendidas para o universo além da amostra.

Nielsen (2017) ainda ressalta que através dessa quantificação e da generalização dos resultados obtidos é possível demonstrar a medida em que o objeto investigado está presente na situação estudada.

Para auxiliar no processo de análise estatística optou-se pela utilização da ferramenta Google Forms para o lançamento da pesquisa e tabulação da mesma, onde foi obtido dados estatísticos para que de fato pudessem ser analisados de uma forma mais clara.

2.5.2 Análise de conteúdo

De acordo com Gil (2008) e Berelson (1952, apud Gil 2008), o grande volume de material colhido através de estudos envolvendo uma grande comunicação em massa faz com que seja necessário aplicar técnicas de investigação que ao ser

realizado uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa, sobre os dados coletados, seja possível analisar de forma palpável a fim de tornar possível a interpretação de todo o volume de material obtido. Este seria o chamado processo de análise de conteúdo.

Os autores ainda categorizam que o processo supracitado é desenvolvido em três etapas distintas onde:

- A primeira etapa pode ser considerada uma pré-análise: é a fase onde é estruturado o processo de análise em si. Onde se busca entrar em contato, conhecer e escolher o material a ser utilizado na análise.
- A segunda etapa, os autores caracterizam como a exploração do material: está ligada com o processo de codificação do material, como a escolha das unidades, a escolha das normas de Contagem e a categorização dos dados.
- A terceira e uma das mais importantes é a etapa que se refere ao processo de tratamento de dados: onde o processo de interpretação tem como objetivo gerar validade e significado para os dados já coletados, descritos, organizados e categorizados.
- A ideia, segundo Gil (2008), é que conforme os dados vão sendo analisados e as informações cruzadas com dados existentes, os dados vão ganhando uma maior representatividade para que seja possível a realização de algumas generalizações para a análise.

Diante do exposto a metodologia citada tornou-se relevante para a pesquisa desenvolvida, de modo a agregar e enriquecer os dados coletados anteriormente na etapa descrita como quantitativa.

2.5.3 Triangulação de dados

Buscando validar as pesquisas qualitativas, Nielsen (2017) cita a triangulação de dados uma das principais ferramentas para tal ato. Segundo a autora essa técnica trata-se da sobreposição de dados e métodos onde se busca observar pontos onde as distintas informações convergem de modo a reforçar as teorias em questão.

Tendo uma visão bem esclarecida sobre o tema, Trivinos (1987) diz que o objetivo da realização da triangulação de dados é compreender de uma forma ampla a descrição, explicação e o entendimento das variáveis estudadas.

Através do que foi mencionado, buscando gerar um maior valor e validade para os dados coletados, tanto na pesquisa qualitativa quanto quantitativa, optou-se por realizar a triangulação de dados, permitindo que haja uma análise mais profunda no que tange os resultados obtidos reforçando o caráter de pesquisa quali-quantitativa do estudo.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 RESULTADOS OBTIDOS ATRAVÉS DA APLICAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS

Foram coletados e tabulados dados referentes à 327 questionários, dos quais foram anulados um total de 45 questionários devido à questionários incompletos, portanto com um aproveitamento de 86,24% dos questionários aplicados coletou-se respostas de 282 indivíduos vinculados ao SENAI (195 jovens Z) e SENAC (87 jovens Z). Vale ressaltar que apesar do universo estudado contar com aproximadamente 327 pessoas, nem todas estão de fato apresentam algum vínculo empregatício, deste modo os questionários coletados destes jovens acabaram sendo categorizados como incompletos, não demonstrando relevância para a pesquisa.

Entre os 282 jovens Z entrevistados 53,2% se definiram com gênero feminino, 45,7% masculino e 1,1% como outros. 39% dos jovens possuem entre 14 e 17 anos e 61% já são maiores de 18 anos de idade.

Como optou-se por utilizar a escala de Likert com 5 pontos de avaliação no decorrer do questionário, definiu-se pontuações de 1 a 3 como negativas e 4 a 5 como positivas, basicamente variando entre "Muito Ruim" (1) e "Muito Bom" (5). Mesmo a pontuação 3 sendo considerada neutra, por não ser uma resposta de fato positiva optou-se por avaliá-la como negativa.

Realizando a análise focada nos fatores de QVT definidos por Walton, os dados coletados e lançado no Google Forms, forneceu os seguintes dados:

Tabela 3. Média das respostas agrupadas pelos Fatores de QVT definidos por Walton

FATORES DE QVT (WALTON) - 282 Jovens	TOTAL				
	1	2	3	4	5
1. Quanto à compensação justa e adequada	2,48%	10,64%	13,48%	55,14%	18,26%
2. Quanto às condições de trabalho	1,89%	7,09%	10,64%	53,55%	26,83%
3. Quanto ao uso e desenvolvimento de capacidades	1,24%	4,43%	7,80%	51,24%	35,28%
4. Quanto à oportunidade de crescimento e segurança	4,26%	9,01%	13,33%	40,99%	32,41%
5. Quanto à integração social na organização	3,19%	7,33%	16,08%	43,38%	30,02%
6. Quanto ao constitucionalismo	3,07%	6,03%	12,65%	47,52%	30,73%
7. Quanto ao trabalho e vida	2,66%	5,67%	11,17%	53,37%	27,13%
8. Quanto à relevância social	2,36%	3,31%	10,17%	40,07%	44,09%
% MÉDIO DE QVT	2,64%	6,69%	11,91%	48,16%	30,60%
% POSITIVO QVT				78,76%	
% NEGATIVO QVT	21,24%				

Fonte: Pesquisa

A grosso modo, a média da percepção dos Jovens Z, de ambas as instituições, quanto a QVT marcou uma pontuação relativamente satisfatória dando um total de 78,76% de resposta positivas contra 21,24% negativas. Contudo, observa-se que 48,16% das respostas foram avaliadas como "Bom" (4), o que abre brecha para melhoras em todos os aspectos. Este cenário se repetiu por todos os Fatores de QVT.

Tabela 4. Avaliação dos Fatores de QVT de Walton seguindo a pontuação de 1 a 5 pela escala de Likert

FATORES DE QVT (WALTON)	PONT. MED. SENAI	PONT. MED. SENAC	PONT. MED. GERAL
	Participantes: 87	Participantes: 195	Participantes: 282
1. Quanto à compensação justa e adequada	3,93	3,68	3,76
2. Quanto às condições de trabalho	4,08	3,91	3,96
3. Quanto ao uso e desenvolvimento de capacidades	4,15	4,15	4,15
4. Quanto à oportunidade de crescimento e segurança	4,04	3,81	3,88
5. Quanto à integração social na organização	3,99	3,85	3,90
6. Quanto ao constitucionalismo	4,07	3,92	3,97
7. Quanto ao trabalho e vida	4,01	3,95	3,97
8. Quanto à relevância social	4,25	4,18	4,20
AVALIAÇÃO DE QVT GERAL	4,07	3,93	3,97

Fonte: Pesquisa

Percebe-se que de fato a média das respostas obtidas avalia de modo geral a QVT percebida pelos Jovens Z como "Razoável" atingindo a pontuação 3,97. Curiosamente, a média obtida pelos jovens vinculados ao SENAI e que atuam junto às indústrias da cidade foi 3,5% superior quando comparada à média do SENAC, onde os jovens acabam se vinculando com empresas do ramo comercial, e 2,3% quando se observa a média geral, podendo significar que as indústrias da região em

questão estão mais atentas aos fatores que garantem a qualidade de vida no trabalho, ou mais preparada para receber os Jovens Z.

3.1.1 Análise por fatores de QVT (walton)

3.1.1.1 Quanto à compensação justa e adequada

A pontuação média geral ficou acima do "Regular" (3), atingindo o valor de 3,76. Este fator contava com 2 perguntas, a que tratava sobre a "satisfação com seu salário e/ou benefícios ofertados" acabou apresentando 26,6% de respostas iguais ou abaixo do nível 3 (regular), o que acabou influenciando na média geral. Dentre todos os fatores analisados este foi o que apresentou a menor média, indicando que possivelmente as empresas que estão recebendo esses Jovens Z precisam dar uma atenção extra a questão compensação justa e adequada, não necessariamente aumentando salários, mas trabalhando um plano de remuneração variado visando agregar valor à seus colaboradores, tornando suas vagas até mesmo mais atrativas.

3.1.1.2 Quanto às condições de trabalho

Ainda sendo qualificada como "Regular" (3), na análise geral atingiu a pontuação de 3,96 ficando muito próximo de "Bom" (4). Com 80,38% das respostas sendo positivas, este fator se destacou na dimensão definida por Walton como ambiente seguro e agradável, onde a pontuação "Muito Bom" (5) atingiu 34,4% das respostas. Percebe-se que é uma nota transitória e que as empresas estão trabalhando de forma cada vez mais assertiva para garantir um ambiente cada vez mais seguro e agradável, nos aspectos físicos, para seus colaboradores.

3.1.1.3 Quanto ao uso e desenvolvimento de capacidades

Até o momento este Fator de QVT está sendo classificado como "Bom" (4), atingindo a pontuação de 4,15. Percebe-se que independente da organização, seja indústria ou comércio, as questões envolvendo o desenvolvimento do colaborador ao desempenhar suas atividades vêm sendo trabalhadas de maneira promissora, claro que por ser uma média 4, ainda há possibilidade de mudanças afim de evoluir para uma avaliação com média 5. Quando questionados sobre a possibilidade de aprender e realizar atividades novas durante o trabalho, as respostas atingiram 51,4% no nível 5 (muito bom) e 37,6% no nível 4 (Bom), totalizando 82,1% de respostas positivas.

3.1.1.4 Quanto à oportunidade de crescimento e segurança

Com uma pontuação média de 3,88 sendo classificado como "Regular" (3), apesar da média relativamente alta pode ser observado que até o momento foi a segunda maior média do SENAI (4,04) e a terceira menor média do SENAC (3,81) o que pode dizer muito sobre como está sendo trabalhado o plano de carreira, crescimento pessoal e a segurança do cargo nas indústrias e no comércio em Ji-Paraná. De fato a nota da percepção dos jovens Z vinculados ao SENAC reduziu muito a média geral acendendo uma luz de alerta para as empresas comerciais que visam trabalhar com essa nova geração.

3.1.1.5 Quanto à integração social na organização

Buscando avaliar basicamente o relacionamento interno e o respeito com o próximo, este fator atingiu 3,90 pontos e classificado como "Regular" (3). Apesar de a classificação ser considerada negativa na avaliação, percebe-se que a nota está bem próxima do nível 4 (Bom) e ao comparar a média observada no SENAI (3,99) e SENAC (3,85), mais uma vez há uma discrepância na percepção dos jovens Z, ligados às indústrias e aos ligados ao comércio, apontando uma grande necessidade dos comerciantes se atentarem para este fator e avaliar como anda o relacionamento interpessoal dentro das empresas.

3.1.1.6 Quanto ao constitucionalismo

Atingindo uma pontuação média relativamente preocupante de 3,97 e classificado como "Regular" (3), este fator diz respeito apenas a percepção do colaborador quanto ao respeito à seus direitos trabalhistas e pessoais, justamente devido a isso seria interessante que a média fosse ao menos satisfatória. Analisando um pouco mais a fundo percebe-se que mais uma vez a satisfação dos jovens Z vinculados ao comércio (SENAC 3,92) acabou sendo inferior quando comparado ao vinculados às indústrias (SENAI 4,07), reduzindo a média geral.

3.1.1.7 Quanto ao trabalho e vida

Com uma taxa de resposta positiva de 80,50%, pontuação média geral atingindo 3,97 e sendo classificado como "Regular" (3), este fator avalia o quanto o trabalho ocupa de forma negativa/positiva a vida do colaborador/jovem Z e de maneira geral a nota obtida foi satisfatória, mesmo ocorrendo novamente o que vem sendo

observado nos fatores anteriores com relação às médias obtidas pela percepção dos jovens Z vinculados ao SENAI (pontuando 4,01) e SENAC (média de 3,95).

3.1.1.8 Quanto à relevância social

No fator que diz respeito a percepção do jovem Z com relação relevância social da organização e da função desempenhada pelo colaborador/jovem Z, bem como a forma com que a empresa lida com seu recurso humano e com a sociedade, a pontuação foi de 4,20 sendo classificado como "Bom" (4) e alcançando 84,16% de respostas positivas (nível 4 e 5), mesmo analisando a pontuação individual do SENAI (4,25) e SENAC (4,18) a classificação positiva permanece atingindo um resultado satisfatório.

3.1.1.9 Questões extras

Juntamente às questões voltadas ao modelo de Walton, foi abordado 2 questões extras com o intuito de sondar um pouco mais as expectativas dos jovens Z. Na primeira questão foi abordado Remuneração Vs. Cargo/Emprego satisfatório, onde 74,5% dos Jovens Z demonstraram preferir uma Remuneração baixa porém trabalhando com o que gosta. Já na segunda questão deviam escolher uma frase que mais lhes representassem, porém cada frase fazia referência à uma geração. O resultado foi:

- É melhor fazer do jeito que sempre deu certo, do que arriscar melhorar e dar errado. (BabyBoomers) → 5,7%
- O melhor emprego é aquele que me proporciona maior estabilidade para que eu possa me manter. (Geração X) → 17%
- Porque não assumir alguns riscos se os resultados podem dobrar? O trabalho em equipe é a chave do sucesso. Nunca deixe para amanhã o que dá para ser feito hoje. (Geração Y) → 68,1%
- Gosto de expor minhas ideias. A vida se baseia em uma competição onde o mais criativo ganha. As redes sociais estão aí para provar essa afirmação. (Geração Z) → 9,2%

O resultado apontou uma semelhança maior com a Geração Y e X. Diante do resultado pode-se dizer que a Geração Z à qual já ingressou ou está ingressando no mercado de trabalho, apresenta alguns traços característicos de gerações anteriores o que pode ser fruto da educação e convívio com tais gerações, isso pode ser

afirmado pelo fato de quanto mais se olha para as alternativas que refletem características de gerações passadas, cada vez menos eles se identificam, como por exemplo, apenas 5,7% dos jovens se sentiram representados pela frase ligada a Geração BabyBoomer.

3.2 RESULTADO DA APLICAÇÃO DO GRUPO DE FOCO

O grupo de foco foi realizado com 09 integrantes, sendo validado segundo a literatura de Gil (2008). De modo a delinear o perfil dos entrevistados foi realizado algumas perguntas básicas gerando a seguinte tabela:

Tabela 5. Perfil dos entrevistados no grupo de foco

PERFIL / DADOS	IDADE	SEXO
P1	20	Feminino
P2	16	Feminino
P3	17	Masculino
P4	16	Masculino
P5	18	Masculino
P6	16	Feminino
P7	19	Masculino
P8	17	Masculino
P9	19	Feminino

Fonte: Pesquisa

Visando facilitar a análise dos dados coletados, optou-se por categorizar as respostas por temas que foram abordados na realização da dinâmica seguindo os princípios citados por Gil (2008) e Berelson (1952, apud Gil 2008).

3.2.1 Percepção dos jovens Z's quanto ao reflexo de baixos índices de QVT

Ao serem abordados sobre os efeitos negativos que os baixos índices de QVT podem trazer para os colaboradores, no caso utilizando eles mesmos como exemplos, os termos mais representativos notados durante a entrevista são: desânimo e insatisfação. Tal fato vai de encontro com o que Chiavenato (2005) e Ferreira (2017) dizem quanto aos índices de QVT serem capazes de trabalhar a motivação e retenção de talentos na organização.

Tendo em vista tais situações, percebe-se que trabalhar adequadamente esses índices com a Geração Z, é de suma importância para que se tenha esses jovens como aliados das organizações agregando novas visões e grandes potenciais ao capital humano das mesmas.

3.2.2 Conceito de satisfação profissional para a Geração Z

A idealização da satisfação profissional dos jovens entrevistados vai de encontro ao que Ferreira et al (2010) e Robbins (2002, apud Ferreira et al, 2010) citam na teoria de Maslow, focando nos fatores de satisfação de alto nível onde podemos citar:

- Fator Social: busca pela aceitação;
- Fator Estima: Respeito, autonomia e reconhecimento;
- Fator Auto Realização: o desejo de cumprir suas metas e alcançar seu crescimento profissional.

Além de tais fatos apresentados, foram citadas algumas afirmações como “não ficar mudando de setor”, que demonstra uma certa falta de organização no sistema de tarefas no qual os jovens são inseridos. Tudo o que foi abordado neste quesito aponta a necessidade de realizar o desenho de cargos bem como definir suas responsabilidades e mesmo que no momento sejam apenas Jovens Aprendizes e devam conhecer toda a estrutura da empresa, realizar essa realocação de forma organizada é de suma importância para que o Jovem não se sinta deslocado, ou como uma mera forma de “colaborador reserva” que deve ser alocado onde for preciso.

Instituir um sistema de aprendizagem coerente e que o mesmo seja apresentado a estes jovens, pode ser uma das maneiras de se lidar com tal sentimento, conforme citado pelos entrevistados, “[...]eu não sei exatamente qual a minha função”. Ainda definindo o que é satisfação profissional, um dos entrevistados disse “Ser reconhecido, mesmo sem um salário muito bom, mas se você gosta daquele lugar você vai trabalhar muito bem”, o que traz à tona novamente a ideia proposta por Chiavenato (2005) e Ferreira (2017) onde definem a QVT como algo muito mais abrangente que apenas salários, levando em consideração o reconhecimento e o ambiente no qual o colaborador está inserido, dentre outros.

Conforme mencionado, de fato a Geração Z é dinâmica e preza pelo conhecimento, e isso pode ser observado na prática ao se realizar a entrevista onde um dos jovens diz que se sente satisfeito profissionalmente quando é inserido em um ambiente onde sempre está aprendendo.

Neste conjunto de informações, as empresas devem estar atentas e se planejarem de forma a estimularem o crescimento profissional dessa equipe de jovens que estão entrando no mercado de trabalho, se atentando a detalhes como o desenho de cargos e um plano de aprendizagem, indo ao encontro das funções atribuídas, segundo Chiavenato (2005), ao trabalho de Gestão de Pessoas agregando conhecimento à equipe, uma maior qualificação de seus colaboradores e um grande diferencial competitivo à organização.

3.2.3 Satisfação em face à compensação justa e adequada

Ao se analisar estatisticamente o fator de QVT “Compensação Justa e Adequada” mencionado no modelo de Walton, obteve-se a nota 3,76/5,0 que foi considerada a menor nota entre as médias de QVT. Tal fato abriu espaço para o questionamento do porquê esses jovens, em seu primeiro contato com o mercado de trabalho, apresentam essa percepção relativamente negativa e o resultado deste questionamento forneceu algumas informações muito importante para o crescimento da Gestão de Pessoas das empresas ligadas a estes jovens.

Um dos entrevistados disse “O difícil é o deslocamento sabe, porque muitos aqui nem mora perto praticamente, o transporte, mas acho que em base assim o serviço a hora paga eu acho justo a carga horária que a gente exerce”, a maioria dos entrevistados dizem estar satisfeitos com a prática de remuneração ofertada pela empresa, porém muitos moram distantes dos locais onde trabalham, alguns, como mencionado, moram a 18km, e acabam tendo um alto custo com transporte, afirmam ainda que tal custo chega a comprometer a maior parte da remuneração dos mesmos. A insatisfação começa a se manifestar no decorrer da entrevista quando mencionam o fato de que acabam não tendo disponibilidade financeira para realizar atividades que desejavam.

Percebe-se que os jovens não se sentem compreendidos em face a este problema o que demonstra ser um ponto a ser trabalhado pelas empresas. Sendo o fato supracitado o maior motivo da baixa nota obtida no fator que tange as recompensas, estar avaliando novas estratégias de remuneração seja adequado como por exemplo a oferta de vale transporte ou o custeio parcial dos custos de transporte dos jovens, visando acolher as necessidades dos jovens e motivá-los e caso as empresas trabalhem tais aspectos os mesmos devem ficarem evidenciados, pois

mesmo sendo gratos e tendo uma visão otimista sobre os valores trabalhados, eles conseguem ver pontos em que as organizações possam melhorar.

3.2.4 Quanto à saúde ocupacional

Os jovens ao serem questionados quanto as condições de trabalho não apresentaram argumentos negativos quanto às condições de saúde ocupacional e a preocupação das empresas com o tema, porém também não foram capazes de explanar o assunto, o que acabou sendo observado como uma certa despreocupação quanto ao assunto, já que são jovens e não passaram por grandes exposições a ambientes com tais deficiências. Tais situações atribuíram uma certa inconsistência à nota obtida no questionário no que diz respeito ao tema. Segundo Chiavenato (2005) e Ferreira (2017) estar atento às condições de trabalho de um modo geral acaba reduzindo a incidência de riscos de problemas de saúde gerando um alto índice de afastamentos e atestados, dessa forma a temática ganha a necessidade de ser melhor trabalhada nas empresas.

Algo que pode ser trabalhado dentro das organizações quanto ao assunto com a finalidade de melhorar a percepção sobre as condições de trabalho são treinamentos periódicos que sejam mais incisivos quanto ao tema e que demonstrem, tornem mais palpável os problemas que a ausência dessa preocupação pode ocasionar, deve-se lembrar que esta é uma geração muito visual e aquilo que é visto e sentido acaba gerando um maior impacto.

3.2.5 Pontos destacados como positivos na rotina de trabalho, segundo os jovens z

Visando identificar algumas atitudes adotadas pelas empresas que agregassem valor à percepção de QVT dos Jovens Z's e que pudessem ser replicadas em outras organizações, pedimos para que os entrevistados destacassem pontos positivos da rotina de trabalho que impactassem positivamente na rotina de trabalho.

Um dos pontos que mais se destacaram foi o fornecimento de autonomia para os jovens, o que segundo eles elevou a sensação de reconhecimento, mais uma vez comprovando que os índices de do uso e desenvolvimento das capacidades citado no modelo de Walton é um dos indicadores que devem ser trabalhados de maneira assertiva com estes jovens, pois os mesmos veem como algo motivador.

Tipo assim, lá na empresa eu tenho, eu quase que tomo conta de um departamento sozinha, então eu acho tipo assim eles têm bastante confiança em mim, então por tudo que eu aprendi acho que em pouco tempo 6 meses eles confiam que eu tenha a capacidade de fazer mais coisas que assim outra pessoa da minha idade não teria. (Fonte: Pesquisa)

Ao colaborar com a pesquisa, um dos entrevistados citou o fato de ter permissão para ouvir música de maneira responsável dentro da jornada de trabalho como algo satisfatório, o que nos remete a uma situação onde o Jovem Z pode trazer para o ambiente de trabalho uma situação capaz de lhe proporcionar uma jornada mais leve, mostrando que a adoção de métodos que fornecem à Geração Z um momento de lazer mental como ouvir música, ler livros dentre outras ações podem acabar impactando de maneira positiva nos índices de QVT da organização.

3.2.6. Perspectiva de crescimento e plano de carreira

Os entrevistados apresentaram, em geral, um comportamento decepcionado quando foi abordada a perspectiva de crescimento e plano de carreira dentro das organizações à qual estão vinculados. O motivo conforme percebido advém do fato em que após o prazo de contrato os mesmos não podem permanecer na empresa caso a idade não permita. Vale ressaltar que o programa Aprendiz agrupa pessoas de 14 a 21 anos. Com a entrevista percebe-se que os jovens notam intenção por parte das empresas em desenvolver-los, e em contra partida sabem que não poderiam seguir carreira no local, mesmo demonstrando interesse.

A ausência deste sentimento de possibilidade de crescimento pode ocasionar o oposto do que o próprio modelo de Walton citado por Chiavenato (2005) diz no quesito “Oportunidade de Crescimento Contínuo e Segurança”, levando a um sentimento de insegurança no que tange o vínculo empregatício impedindo que o jovem sinta-se parte de fato do corpo de colaboradores.

Buscando minimizar tal situação, pode ser criado um banco de talentos onde os que mais se destacam tem seu nome reservado pela organização para um possível emprego após a idade permitida. Caso tal iniciativa já exista, deve ser abordada de uma forma mais clara com os jovens para que os mesmos entendam a situação e sintam-se mais acolhidos, percebam e acreditem no possível crescimento que podem ter.

Em contra partida, percebe-se que os Jovens Z's possuem um interesse em adquirir todo o conhecimento possível e que apesar de prezar pela sua individualidade, compreende a importância e atribui muito valor ao cooperativismo.

Eu mesmo trabalho num setor e quando "to" parado, porque tem dias que no meu setor não precisa, aí eu pergunto pra alguém se precisa de ajuda então eu ajudo tem vez no financeiro, no... qualquer parte que chamar eu "to" lá. Então todos eles me ensinam, chega lá ta sem tipo entrou de férias aí eu "to" lá parado eles vão lá e me chamam "ai, ajuda a terminar essa parte que você já aprendeu", eu já sei parte do financeiro, sei bastante de todas as parte que me colocaram pra fazer, eu sei eu gosto disso. (Fonte: Pesquisa)

As organizações devem estar atentas quanto a forma que esse conhecimento é passado para os Jovens Z's para que não se torne algo aleatório ou até mesmo sem percepção de propósito por parte do colaborador, conforme já visto em tópicos anteriores.

3.2.7 Percepção da qualidade do relacionamento interpessoal

Já se sabe na área de gestão de pessoas que toda organização tem sua cultura organizacional e que ao entrar um novo membro, o mesmo tende a se flexibilizar com relação à mesma. Atingindo uma pontuação de 3,90 na temática "Integração Social na Organização" e ocupando o 3º lugar da menor nota obtida quanto a percepção de QVT ofertada aos Jovens Z's, surgiu a oportunidade de ser sondado um pouco mais a fundo o motivo da baixa avaliação.

Ao que se percebe, o relacionamento interpessoal dentro da organização transparece uma espécie de conflito indireto, onde os novos integrantes do quadro de colaboradores, no caso Jovens Z's, acabam passando por um processo de inserção que gera um sentimento de rejeição e de falta de credibilidade que é muitas vezes atribuído a idade dos jovens.

Segundo os entrevistados o convívio com seus líderes foi definido como agradável, então se notou que o problema supracitado estava relacionado o relacionamento com os demais colaboradores, conforme confirmado pelo entrevistado quando questionado sobre diferença de tratamento "não respeitam a gente como funcionário daquele setor ali entendeu, eles tipo vê como você sei lá tem 16 anos e você não tem a mesma competência, já os próprios do escritório já acreditam mais em você do que os próprios funcionários".

Buscando sanar tais situações que podem interferir na experiência desses jovens refletindo diretamente nos índices de QVT, pode-se estar trabalhando a inserção deste jovem de uma maneira mais assertiva, realizando a devida apresentação do Jovem Z dando o direito do mesmo se apresentar aos demais colegas, e instigando nos demais colaboradores o espírito da renovação onde ideias e novos conhecimentos são sempre bem-vindos para a organização. Desta maneira a empresa começa a preparar seus colaboradores para a chegada desta nova geração além de estimular a mudança e inovação agregando diferencial competitivo à mesma.

4. CONCLUSÃO OU CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se que ao analisar a percepção da geração Z quanto a QVT ofertada aos Jovens Aprendiz em Ji-Paraná segundo o modelo de Walton é regular e que está caminhando de fato para uma situação mais satisfatória, entretanto algumas considerações devem ser feitas. Através dos resultados coletados por questionários e grupo de foco, fica visível a necessidade de adotar uma postura diferente quanto as formas de se lidar com a QVT dentro das organizações. Vale ressaltar que as empresas do ramo comercial na cidade de Ji-Paraná, apresentaram uma pontuação inferior quando comparada com empresas do ramo industrial demonstrando que devem estar um pouco mais atentas no que esta nova geração vem buscando no mercado de trabalho.

Dentro do que é abordado por Chiavenato (2005) e Silvia (2014), percebe-se que trabalhar os fatores de QVT é a melhor forma de desenvolver a satisfação dos colaboradores, e caso as empresas queiram de fato trabalhar a atração e retenção de talentos, citadas por Chiavenato (2005) ao se referir-se às atividades principais da Gestão de Pessoas, bem como usufruir de todo o potencial da geração recentemente ingressada no mercado de trabalho, será necessário realizar uma reavaliação do atual plano de QVT trabalhado e se necessário modificar os mesmos, pois, nota-se que a percepção desta geração, quanto aos atuais métodos, é de que são o suficiente, mas para realmente ser capaz de realizar o que foi supracitado com esses jovens é necessário impressioná-los e surpreendê-los.

As empresas devem observar que apesar dos Jovens Z's "vestirem a camisa" da organização como eles mesmos afirmam, é uma geração com alguns traços de suas

antecessoras, Geração Y e X, como estarem dispostos assumirem riscos em troca de melhorias, compreendem a importância e necessidade do trabalho em equipe, e buscam uma oportunidade de emprego que lhes ofereçam estabilidade, porém não buscam apenas uma alta remuneração financeira, a maioria está disposta a abrir mão de altos salários por um ambiente e emprego que de fato a agrade.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. A questão das gerações no campo da gestão de pessoas: tema emergente?. **RECAPE – Revista de Carreiras e Pessoas**. V.2, N.2, 2013. Disponível em <<https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/16531/12409>> Acesso em 02 de abril de 2019 às 23:00hrs.

BALDO, Wellington. **O maior ativo das empresas**. 2011. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/o-maior-ativo-das-empresas/56617/>> Acesso em: 08 de março de 2019 às 21:00hrs.

BITENCOURT, Claudia. **Gestão contemporânea de pessoas: Novas práticas, conceitos tradicionais**. 02. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

BRASIL. **CLT - Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf> Acesso em 08 de maio de 2019 às 23:00 hrs.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 02. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CORDEIRO, Helena T. Dante; FREITAG, Bárbara Beatriz; FISHER, André Luiz;

FERREIRA, Andre; DEMUTTI, Carolina Medeiros; GIMENEZ, Paulo E. Oliveira. XIII SemeAd –Seminários em Administração, 2010. Disponível em <<https://www.etica.eco.br/sites/textos/teoria-de-maslow.pdf>> Acessado em 25 de abril de 2019 às 18:12 hrs.

FERREIRA, Patricia Tala. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora Ltda, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 06. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2008.

KOPS, Lúcia Maria; SILVA, Selma F. da Costa; ROMERO, Sonia M. Thater. **Gestão de Pessoas – conceitos e estratégias**. 01. ed. Curitiba: Intersaberes, 2013.
MARTINS, Thiago Hamilton; FLINK, Richard. **VII Congresso Virtual Brasileiro - Administração**, 2010. Disponível em

<http://www.convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_7412.pdf> Acesso em 23 de Abril de 2019 às 09:20 hrs.

METER, Gisele. **Qualidade de vida no trabalho e gestão estratégica de pessoas**. 2014. Disponível em <<https://www.administradores.com.br/artigos/carreira/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-gestao-estrategica-de-pessoas/75626/>> Acesso em: 13 de março às 22:00 hrs.

MORAES, Jhony Pereira; PRÁ, Raquel; FEIJÓ, Carla dos Santos. **3º Fórum Internacional Conecta**, 2017. Disponível em <<https://even3.blob.core.windows.net/anais/63979.pdf>> Acesso em 23 de abril de 2019 às 09:06 hrs.

NIELSEN, Flávia A. Ghisi; OLIVO, Rodolfo L. F. Olivo; MORILHAS, Leandro José. **Guia prático para elaboração de monografias, dissertações e teses em administração**. São Paulo : Saraiva, 2017.

NOVAES, Tiago; BERTOLAZZI, Marcos Aurélio; ZANANDREA, Gabriela; CAMARGO, Maria Emilia. Geração Z: Uma Análise sobre o Relacionamento com o Trabalho. **XVI Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão – Programa de Pós-Graduação em Administração UCS**. 2016. Disponível em <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucspgga/xvimostrappgga/paper/viewFile/4869/1569>> Acesso em 04 de abril de 2019 às 01:30 hrs.

RODRIGUES, Helenara Moura. **GESTÃO DE PESSOAS E A GERAÇÃO Y: um estudo dos processos de gestão de pessoas direcionados ao novo perfil de colaborador nas empresas Unimed Noroeste/RS e UNIJUÍ. Pesquisa em Administração**, 2013. Disponível em <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1946/TCC.pdf?sequence=1>> Acesso em 03 de abril de 2019 às 23:30 hrs.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**. 02. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 1999.

ROSA, Ana Carolina. **GERAÇÃO Y: sua influência no mercado de trabalho e os desafios dos gestores em gerenciá-la. Pesquisa em administração**, 2015. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.funvicpinda.org.br:8080/jspui/bitstream/123456789/444/1/AnaROSA.pdf>> Acesso em 04 de abril de 2019 às 01:00 hrs.

SILVA, Priscila Moura da. **OpenAcad Review**, Ano1 - v.1, 2014. Disponível em <<http://openacad.com.br/~openacad/files/Artigos/OpenAcadReview-v1-1.pdf>> Acessado em 25 de Abril de 2019 às 22:30 hrs.

TOLEDO, Priscilla B. Ferreira. **O Comportamento da Geração Z e a Influência nas Atitudes dos Professores. IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Associação Educacional Dom Bosco. Resende, Rio de Janeiro: 2012. Disponível em <<http://www.car.aedb.br/seget/artigos12/38516548.pdf>> Acesso em 08 de março de 2019 às 19:00 hrs.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática Teoria e a Prática. **Revista de Administração Contemporânea**. V.5, N.1, 2001. Disponível em <<https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/119/120>> Acesso em: 13 de março 2019 às 21:00 hrs.

TRIVINOS, Augusto, N. Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

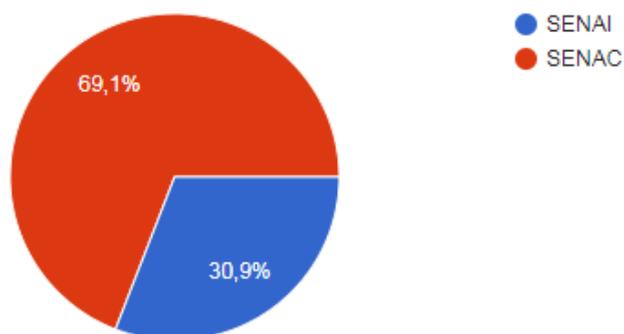
APÊNDICEA - QUESTIONÁRIO E RESPOSTAS OBTIDAS

Sobre o Jovem Z

282 respostas

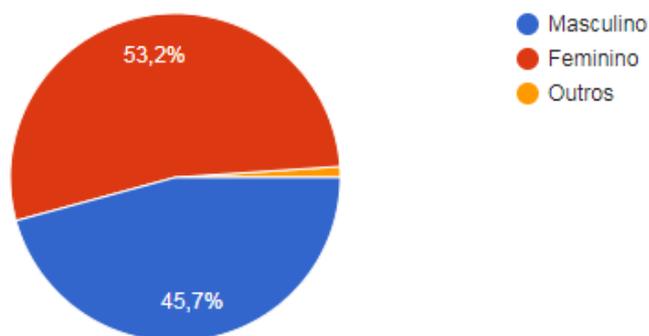
Instituição de vínculo

282 respostas



Defina seu gênero

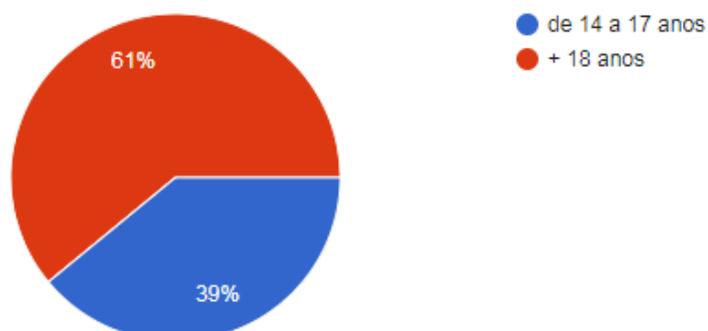
282 respostas



Idade do participante



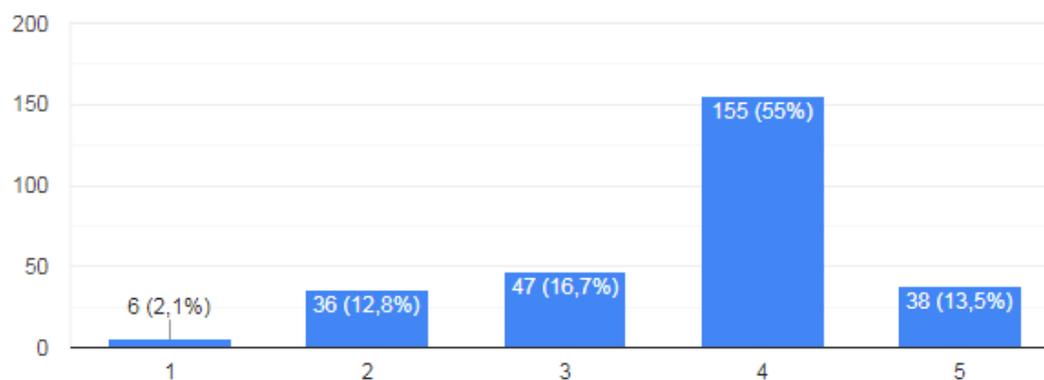
282 respostas



1. QUANTO A COMPENSAÇÃO (SALÁRIO) JUSTA E ADEQUADA:

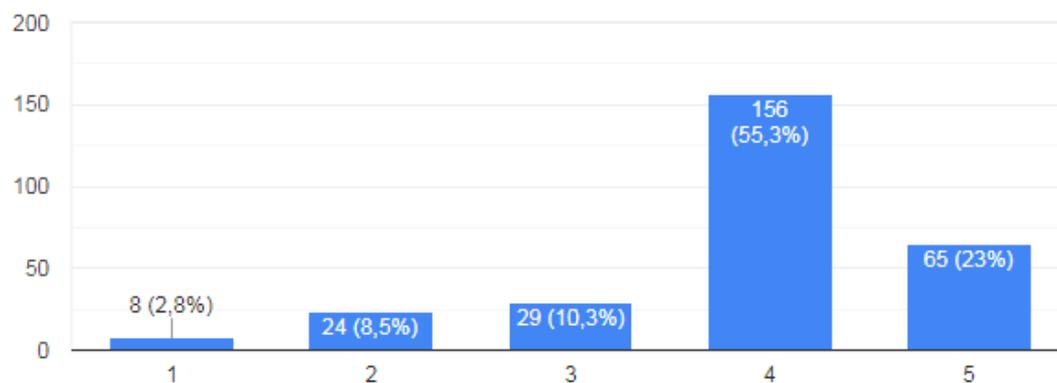
1.1 Qual o nível de satisfação com seu salário e/ou benefícios ofertados enquanto Jovem Aprendiz?

282 respostas



1.2 Quando compara a sua compensação com o trabalho realizado por você, qual o nível de satisfação?

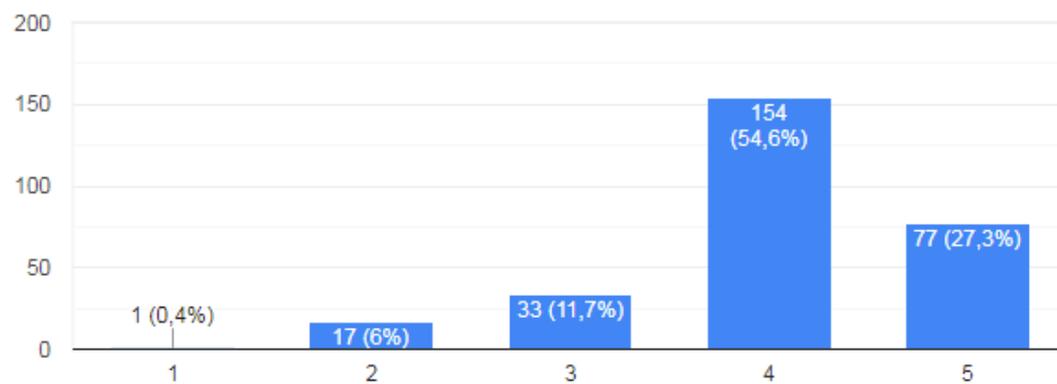
282 respostas



2. EM RELAÇÃO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

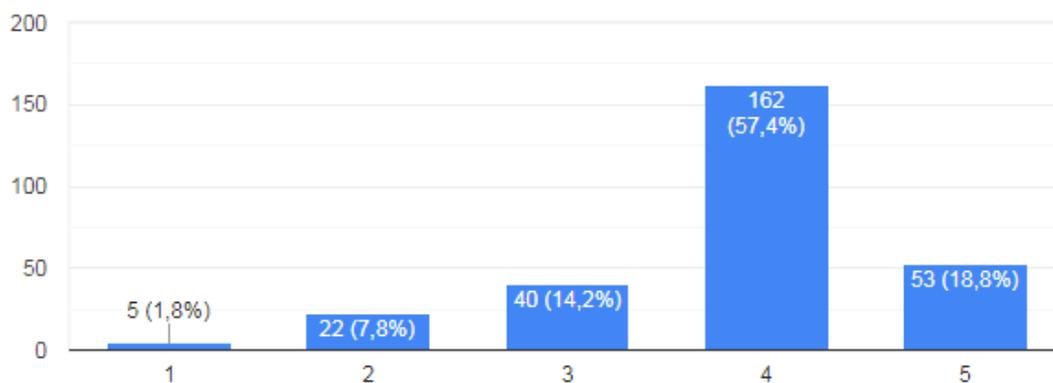
2.1 Como você se sente em relação a quantidade de horas trabalhadas por semana?

282 respostas



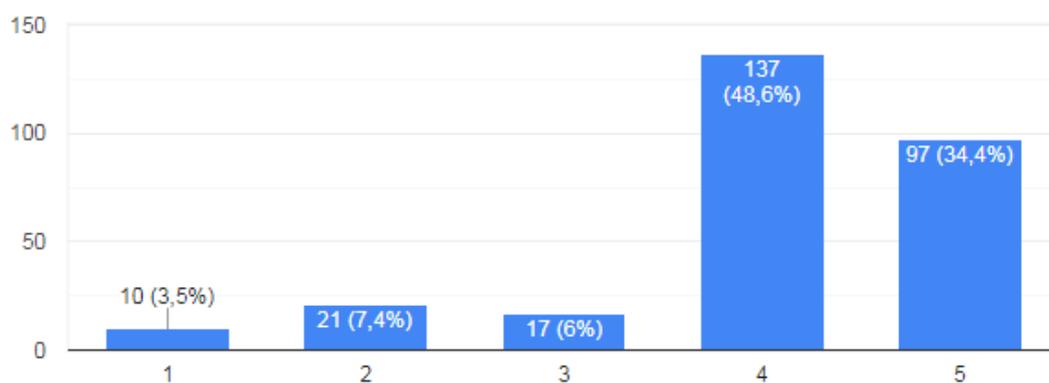
2.2 Com relação a quantidade de tarefas que é passada pra você, como se sente?

282 respostas



2.3 "A empresa me proporciona um ambiente agradável para que eu possa trabalhar e se preocupa com minha segurança durante o trabalho". O quanto você concorda com essa frase?

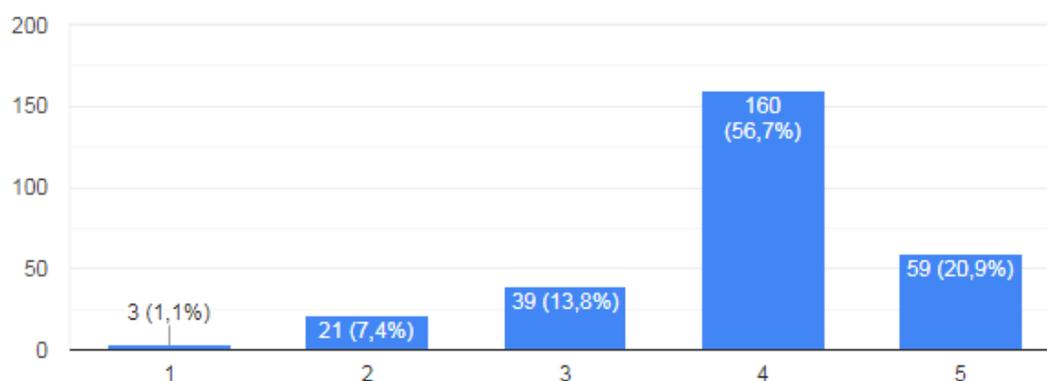
282 respostas



3. QUANTO AO USO E DESENVOLVIMENTO DE SUAS CAPACIDADES:

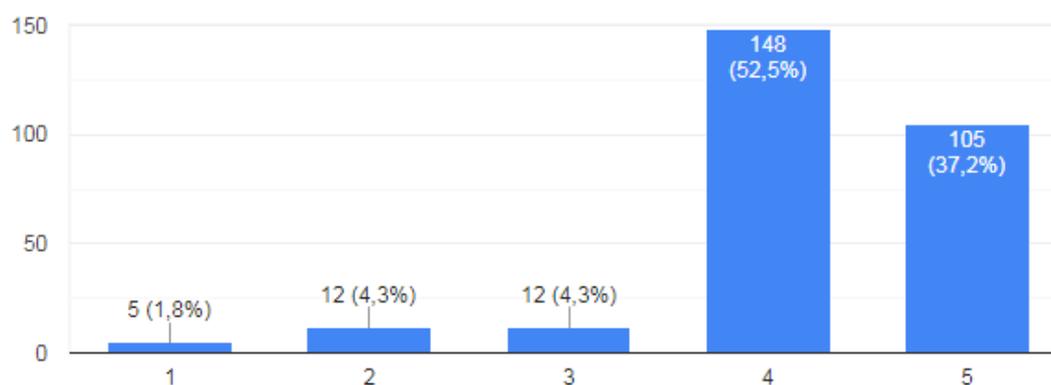
3.1 "Sempre que me deparo com alguma situação (simples) enquanto desempenho o meu trabalho, posso tomar a decidir como resolver da melhor forma sem maiores complicações tendo que ir atrás dos superiores". Quanto a esta afirmação você:

282 respostas



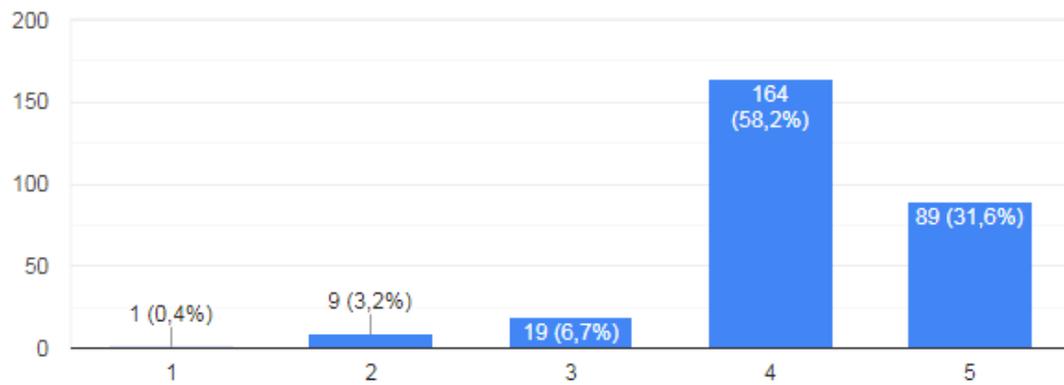
3.2 O quanto você se sente satisfeito com a importância das atividades desempenhadas por você?

282 respostas



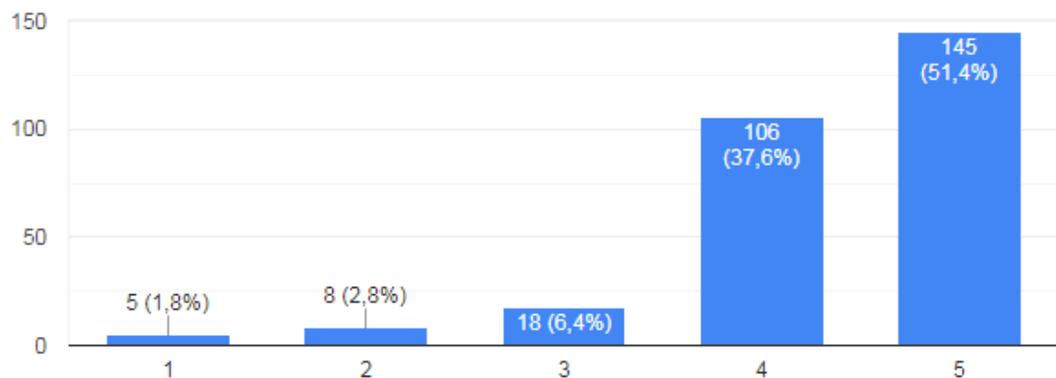
3.3 Quanto a sua avaliação de desempenho, se está se saindo bem ou não ao desempenhar seu trabalho, você se sente:

282 respostas



3.4 Quanto a possibilidade de aprender e realizar atividades novas durante seu trabalho, você se sente:

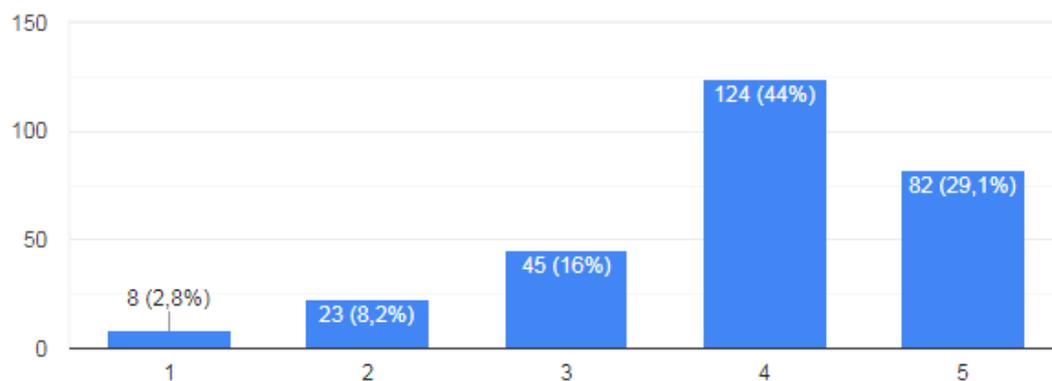
282 respostas



4. QUANTO AS OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA NO TRABALHO

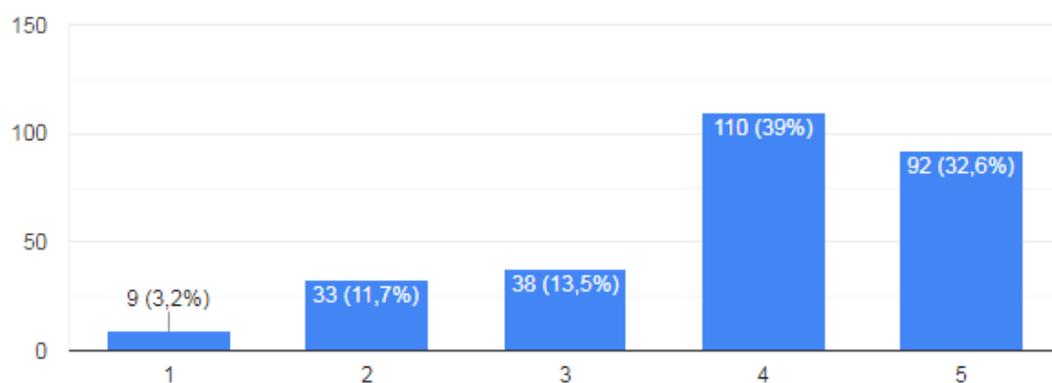
4.1 "Me sinto completamente seguro e acolhido em meu emprego". Com relação a tal afirmação você:

282 respostas



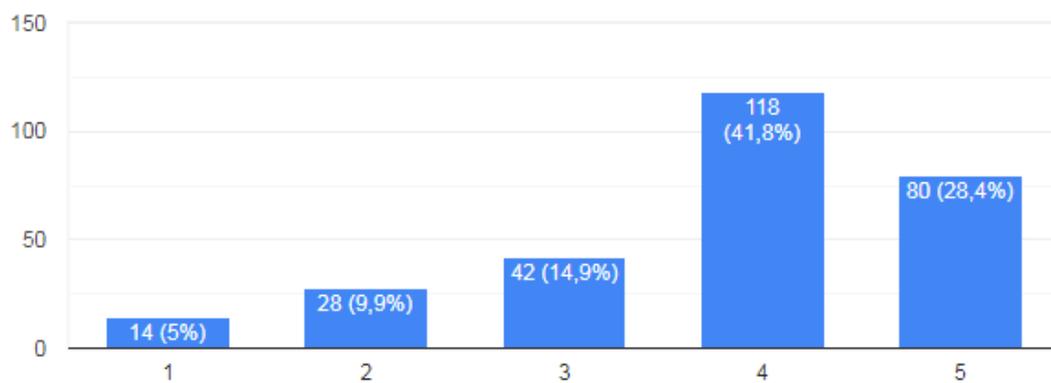
4.2 Quando a oportunidade de crescimento profissional onde você trabalha, como se sente?

282 respostas



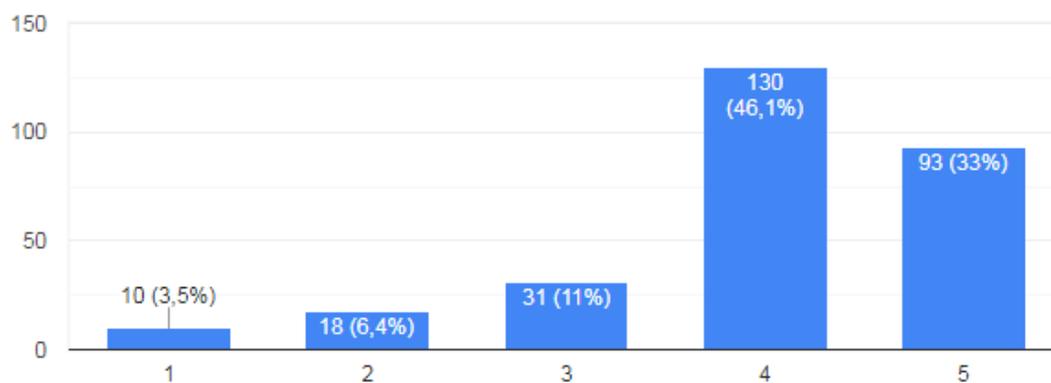
4.3 O quanto você está satisfeito com os treinamentos ofertados pela empresa?

282 respostas



4.4 Com relação ao incentivo ao estudo que a empresa oferece, você se sente:

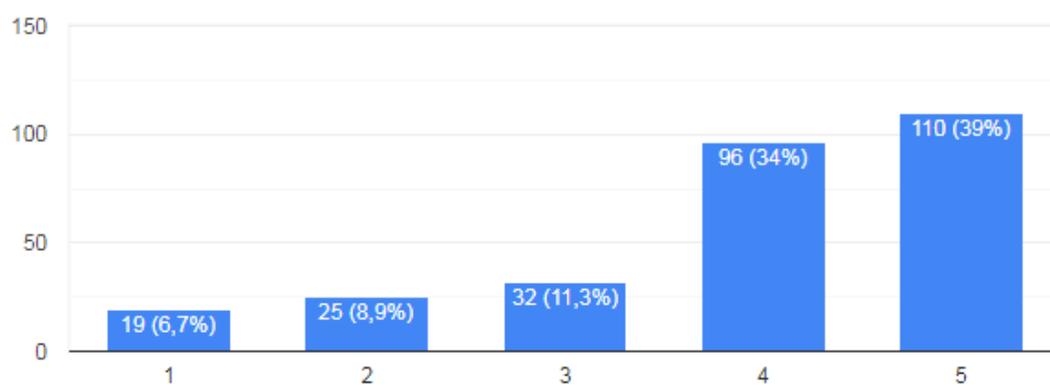
282 respostas



5. COM RELAÇÃO A INTEGRAÇÃO SOCIAL

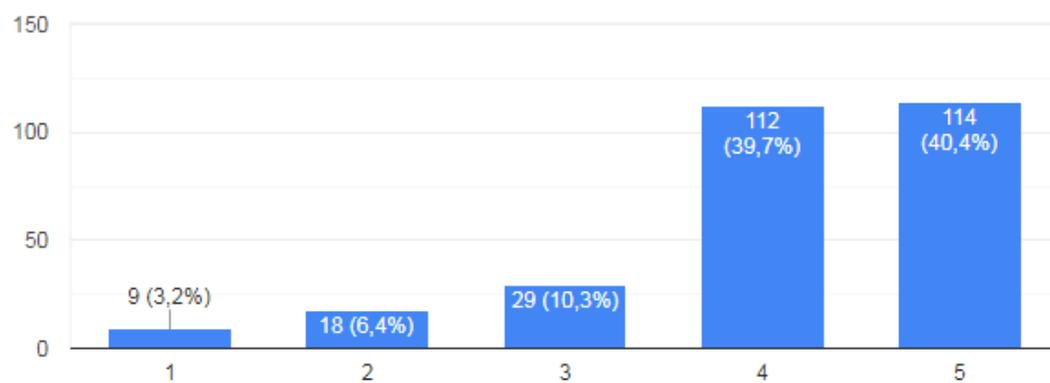
5.1 "Onde trabalho não há discriminação social, racial, religiosa, sexual ou de qualquer natureza". Com relação a afirmação anterior, você:

282 respostas



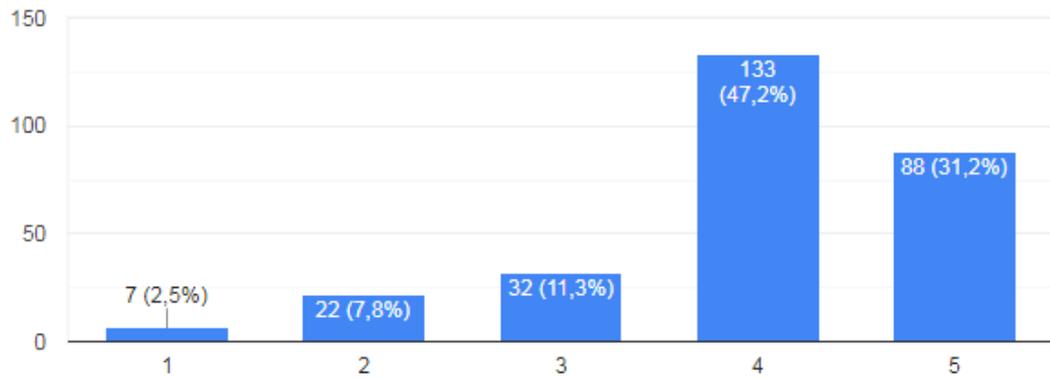
5.2 Referente ao seu relacionamento com a equipe de trabalho (colegas e chefe), você se sente:

282 respostas



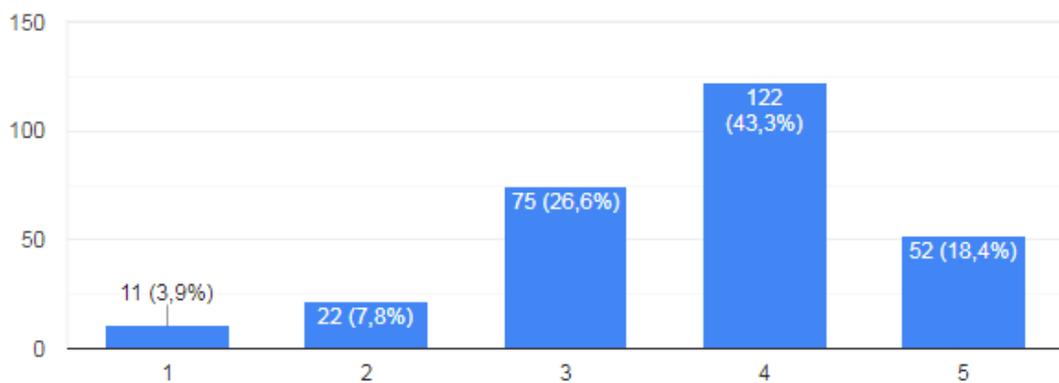
5.3 Com relação ao trabalho em equipe e comprometimento entre todos no trabalho, você se sente:

282 respostas



5.4 Você se sente satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?

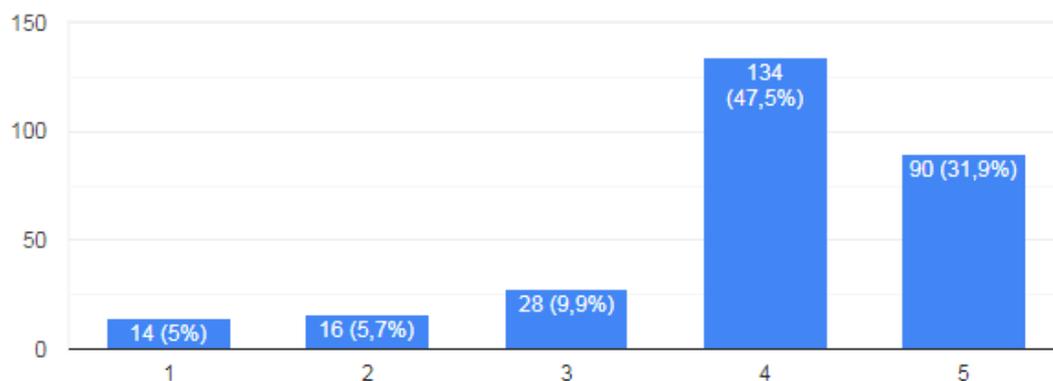
282 respostas



6. EM RELAÇÃO AO CONSTITUCIONALISMO (RESPEITO ÀS LEIS)

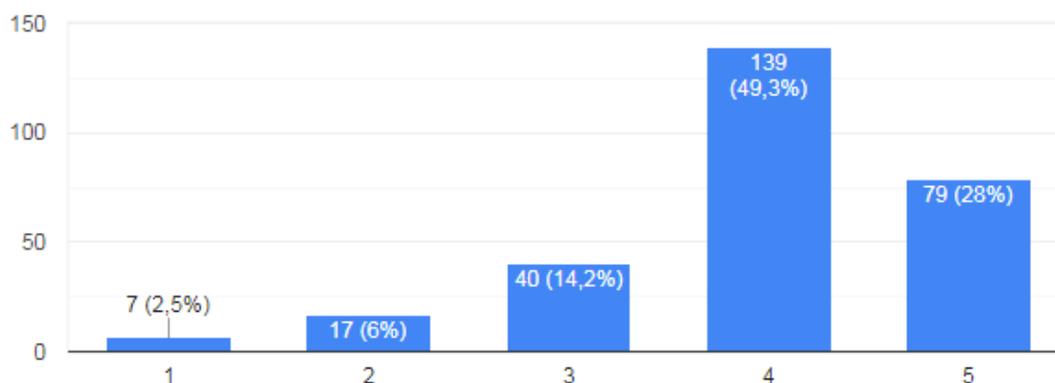
6.1 O quanto você se sente satisfeito com o respeito aos direitos do trabalhador/Jovem Aprendiz?

282 respostas



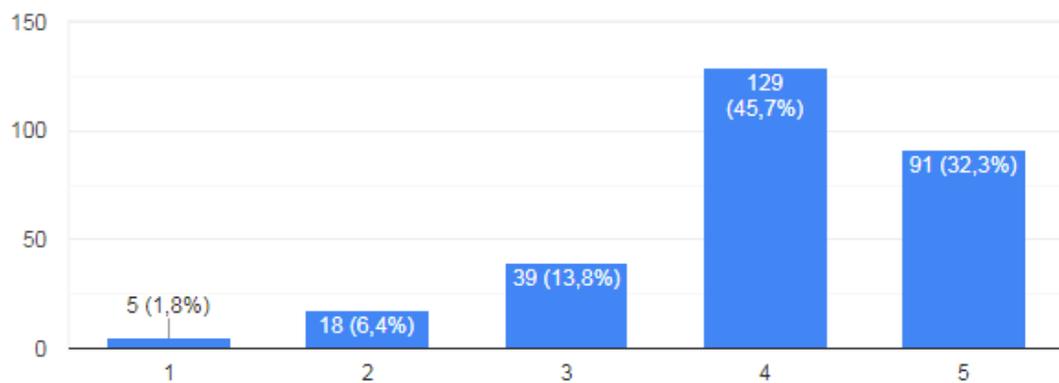
6.2 O quanto você se sente satisfeito com relação à sua liberdade de expressão e suas individualidades (personalidade, outras características individuais)?

282 respostas



6.3 "As normas internas da empresa são justas e adequadas". O quanto você concorda com esta afirmação?

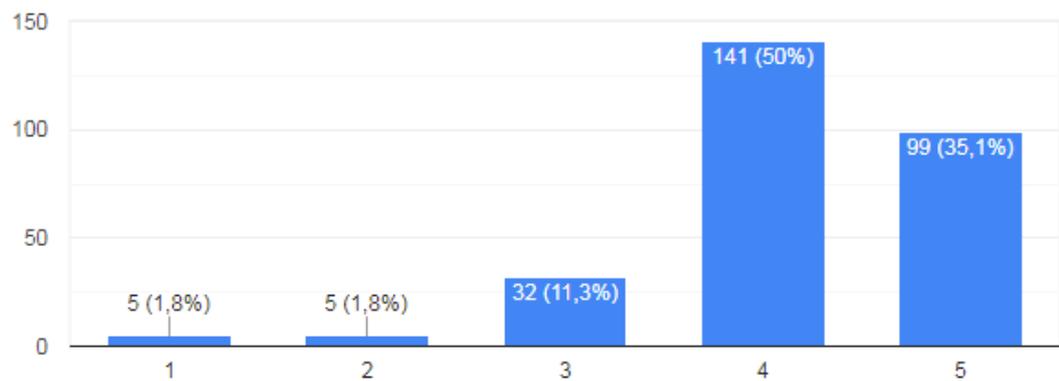
282 respostas



7. EM RELAÇÃO AO ESPAÇO QUE O TRABALHO OCUPA NA VIDA

7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho na sua vida/rotina?

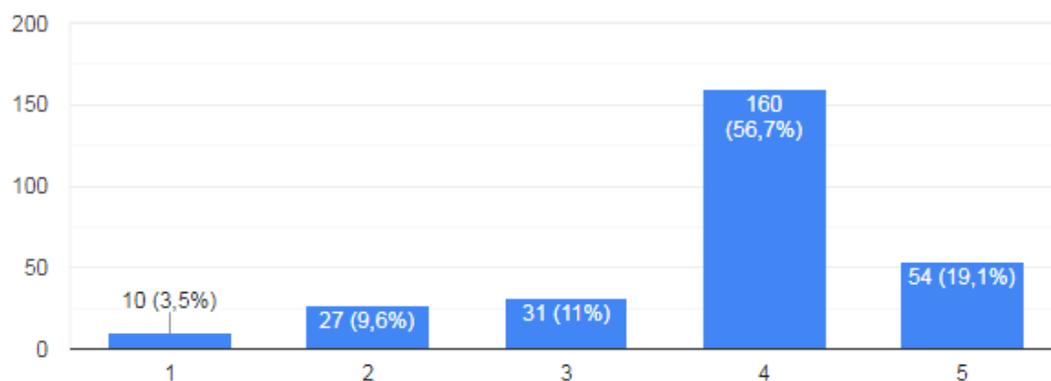
282 respostas



7.2 O quanto você está satisfeito com o impacto do seu trabalho no seu momento de estudo e lazer?



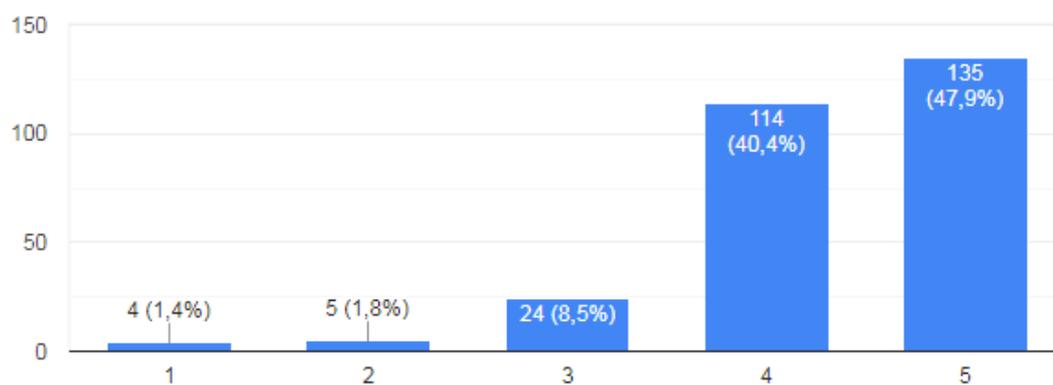
282 respostas



8. COM RELAÇÃO A RELEVÂNCIA SOCIAL E IMPORTÂNCIA DO SEU TRABALHO

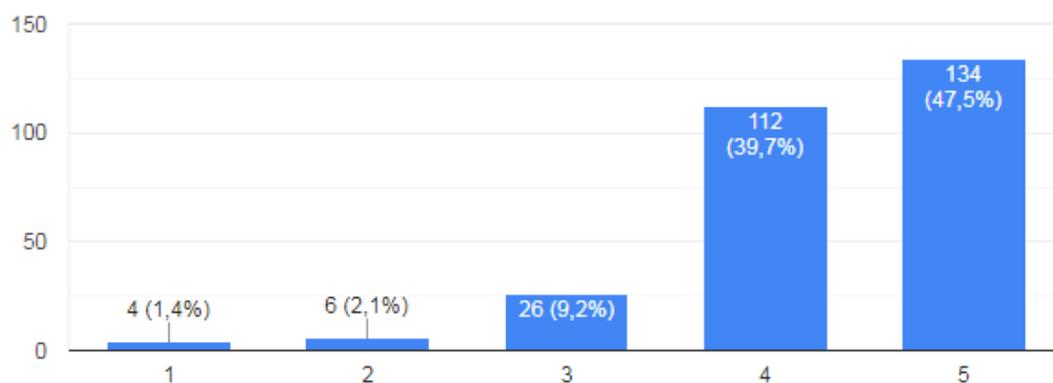
8.1 Em relação ao orgulho de realizar seu trabalho e ser membro da empresa, como você se sente?

282 respostas



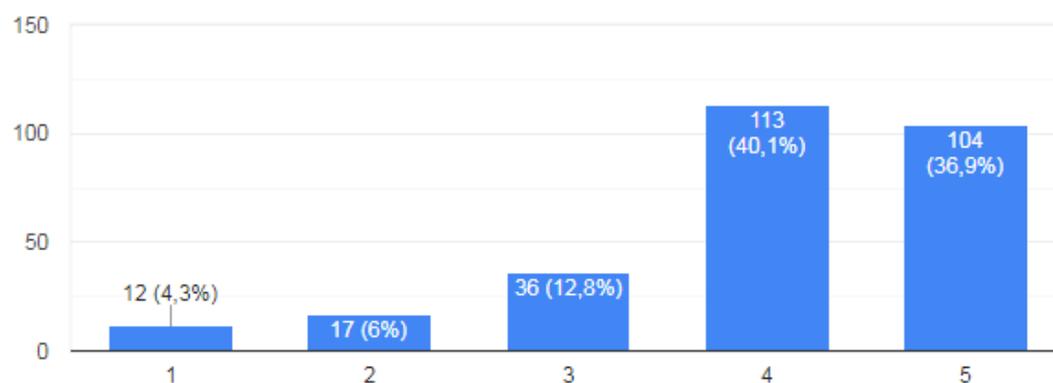
8.2 O quanto você está satisfeito com a imagem que a empresa tem perante a sociedade:

282 respostas



8.3 Como você se sente referente a forma com que a empresa trata os colaboradores (funcionários)?

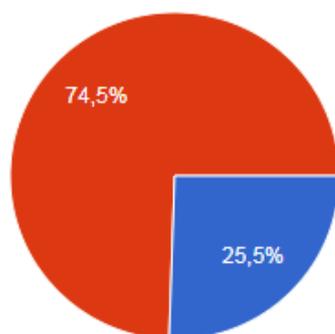
282 respostas



Questões Extras

9. O que você julga mais importante?

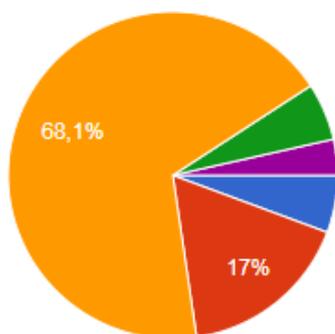
282 respostas



- Receber um alto salário trabalhando com algo que não me agrada muito.
- Receber um salário baixo trabalhando com algo que gosto.

10. Assinale a opção que melhor te representa:

282 respostas



- É melhor fazer do jeito que sempre deu certo, do que arriscar.
- O melhor emprego é aquele que me proporciona maior estabilidade.
- Porque não assumir alguns riscos se os resultados podem ser certos?
- Gosto de expor minhas ideias. A vida se baseia em uma coisa.
- Gosto de expor minhas ideias. A vida se baseia em uma coisa.

APÊNDICE B – DADOS COLETADOS ATRAVÉS DO GRUPO DE FOCO

PERFIL / DADOS	IDADE	SEXO
P1	20	Feminino
P2	16	Feminino
P3	17	Masculino
P4	16	Masculino
P5	18	Masculino
P6	16	Feminino
P7	19	Masculino
P8	17	Masculino
P9	19	Feminino

DESCRIÇÃO DOS DADOS COLETADOS

Baixos índices de QVT, reação da geração Z ao se deparar com tal situação:

- Não ter vontade de trabalhar, querer tá lá por tá.

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

- Não ficar mudando de setor
- Ser reconhecido, mesmo sem um salário muito bom, mas se você gosta daquele lugar você vai trabalhar muito bem.
- Os funcionários dentro da empresa passa, como se diz, o que eles sabem pra gente aprender.

REMUNERAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

- O difícil é o deslocamento sabe, porque muitos aqui nem mora perto praticamente, o transporte, mas acho que em base assim o serviço a hora paga eu acho justo a carga horária que a gente exerce.
- O salário fica tudo no transporte
- Eu moro a 18km da empresa
- Porque é embaçado tá ligado, você faz o mesmo serviço que ele mas o outro ta lá “papapapa” e no final o salário ta lá igual.

PREOCUPAÇÃO COM A SAÚDE OCUPACIONAL

- Acho que isso vai de empresa, porque tem empresa que oferece um ambiente agradável que tem um base financeira pra atender esses requisitos

PONTOS POSITIVOS NA ROTINA DE TRABALHO QUE ELEVEM O NÍVEL DE QVT

- Café da manhã
- Por você está ali, por muitas pessoas não terem essa oportunidade né de tá ali trabalhando
- Eu gosto da parte que eu trabalho e posso escutar música né?! Sendo que um ouvido eu boto pra trabalhar a outra parte eu posso ficar escutando música tranquilo.
- Tipo assim, lá na empresa eu tenho, eu quase que tomo conta de um departamento sozinha, então eu acho tipo assim eles têm bastante confiança em mim, então por tudo que eu aprendi acho que em pouco tempo 6 meses eles confiam que eu tenha a capacidade de fazer mais coisas que assim outra pessoa da minha idade não teria.

POSSÍVEIS ALTERAÇÕES, QUANTO A PERCEPÇÃO QUE PODERIAM IMPACTAR DE FORMA POSITIVA NO DESEMPENHAR DAS ATIVIDADES

- Poder usar um fone pra dar uma relaxada

QUANTO A PERSPECTIVA DE CARREIRA

- Eu acho que isso vai muito da idade, porque pessoas com 15 14 anos que começou agora bem recente, terminou o 1 ano de vínculo com a empresa como menor, ela não pode continuar mesmo pelo fator da idade, mas se tiver com 17 18 anos a empresa mantém, porque já passou por ali com todas as experiências e funcionários então fica mais fácil né.
- Dependendo da empresa que você vai, vai lá só pra bater cumprir a carga horária, você vai trabalhar ensina como faz o teu setor e “termina isso”, depende da empresa não tô falando que são todas.
- Eu mesmo trabalho num setor e quando to parado, porque tem dias que no meu setor não precisa, aí eu pergunto pra alguém se precisa de ajuda então eu ajudo tem vez no financeiro, no... qualquer parte que chamar eu tola. Então todos eles me ensinam, chega lá tá sem tipo entrou de férias aí eu tola parado eles vão lá e me chamam “ai, ajuda a terminar essa parte que você já aprendeu”, eu já sei parte do financeiro, sei bastante de todas as parte que me colocaram pra fazer, eu sei eu gosto disso.
- Eu ajudo o financeiro e o departamento pessoal, to no escritório, aí então eu faço assim de tudo um pouco né, só que não um exemplo eu não sei exatamente qual a minha função.
- Eu acredito também que o aprendiz em si que tá trabalhando ali na parte de informática, logística ou igual falou na política leiteira, ele nunca vai praticamente nunca vai estar num cargo específico.
- Na empresa onde eu trabalho eles pecam muito tipo, tem duas meninas jovem aprendiz e um rapaz, e tipo assim a gente aprendeu várias coisas dentro da empresa e ele não porque ele fica só pra guardar as coisas, não aprendeu financeiro ele não passou por nenhuma etapa da empresa só por fora.

ACOLHIMENTO DO JOVEM Z NO MERCADO DE TRABALHO

- Tratamento como funcionário efetivado. Por eles acharem que por a gente ser mais novo a gente possa ter um pouco menos de conhecimento.
- Eles acham que porque a gente é menor a gente não tem capacidade de prestar um serviço direito.

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL COM A EQUIPE

- Particularmente lá na empresa em que estou trabalhando eu tenho um convívio bom com o patrão, acho que eles são bem acolhedores.
- Diferença no tratamento recebido: não respeitar a gente como funcionário daquele setor ali entendeu entendeu, eles tipo vê como você sei lá tem 16 anos e você não tem a mesma competência, já os próprios do escritório já acreditam mais em você do que os próprios funcionários.

REMUNERAÇÃO VERSUS SATISFAÇÃO

- Eu agora, assim se fosse agora, eu preferiria um salário maior mesmo que eu não gostasse, aí depois que eu atingisse alguns objetivos e chegasse em uma posição assim, eu preferiria um serviço com mais tranquilidade, mais respeito e uma baixa remuneração do que o contrario.

DEDICAÇÃO À EMPRESA

- Vocês vestem a camisa da empresa “sim, com orgulho”

EMPREGO DOS SONHOS

- Ser efetivada, trabalhar oito horas com direito a hora extra, ganhar um bom salário e ter... continuar com uma sala só pra mim um apartamento só meu, ta ótimo.