



*Desafios de uma sociedade
digital nos Sistemas Produtivos e
na Educação*



Inclusão do jovem de baixa renda no mercado administrativo com abordagem da ODS 8.5 (agenda 2030)

Heberon de Mendonça Oliveira ¹ ; Raquel Sena Lima ²

Resumo – Este artigo discutirá o conceito de juventude e as questões que as pessoas enfrentam nessa fase da vida especialmente quando se trata do meio acadêmico e corporativo. Trará informações sobre o mercado de trabalho administrativo e sobre como os cursos de especialização impactam e por fim, mostrará um levantamento de dados a respeito da relevância desses temas para jovens de 20 a 30 anos que possuem baixa renda a fim de dar início a um projeto de responsabilidade social pensado para contribuir com o ODS 8.5: “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor”.

Palavras-chave: Desenvolvimento, Especializações, Administrativo, Jovens, Quantitativo.

Abstract - This article will discuss Youth concepts and issues related to this stage of life, especially in academics and corporative field. Will expose information about administrative market and how specializations courses can impact and finally, will show some data regarding the relevance for low-income youth between 20 and 30 years old to begin, for social responsibility purpose, a project to contribute for SDG 8.5: “By 2030, achieve full and productive employment and decent work for all women and men, including for young people and persons with disabilities, and equal pay for work of equal value”.

Keywords: Development, Specializations, Administrative, Youth, Quantitative.

¹ Faculdade de Tecnologia da Zona Leste; heberon.oliveira@fatec.sp.gov.br

² Faculdade de Tecnologia da Zona Leste; raquel.lima8@fatec.sp.gov.br

1. Introdução

Ao fazer uma busca online adotando um perfil de profissional explorando as tendências de mercado, nos deparamos com termos semelhantes em fontes diversas, alguns dos destaques foram: “financeiro”, “gerente” e “diretor(a)”. Analisa-se com tal fato que a administração pode tornar-se atrativa para novos entrantes.

Além disso, segundo a revista Exame em uma série de entrevistas feitas por Camila Pati e Claudia Gasparani (2016), que avalia o crescimento para os próximos anos, 18 das 26 carreiras apontadas como “à prova de crise” são de funções estratégicas e táticas envolvendo gestão de negócios.

O objeto de estudo dentro do escopo administrativo será jovens formados de 20 a 30 anos, referência para os novos entrantes descritos acima, pois permeiam sob a responsabilidade social pela falta de experiência porque se encontram na base para a construção de suas carreiras.

O levantamento de uma publicação de Bianca Lima e Luiz Guilherme Gerbelli para o portal de notícias Globo revela que no primeiro trimestre de 2020, 40% dos jovens entre 22 e 25 anos graduados estavam em uma ocupação que não exige nível superior.

Serão tratados o conceito de juventude com definição etária baseada na ciência para que a pesquisa aplicada tenha o embasamento adequado e os obstáculos/pilares gerais que cercam os jovens que podem afetar de modo significativo a entrada no mundo corporativo.

Diante desse contexto, analisaremos duas questões principais: a relevância das especializações x o impacto que isso tem no jovem de baixa renda (relação referente ao público da amostra inicial).

2. Referencial teórico

2.1. Breve história da administração

A administração de empresas, como doutrina organizada, teve seu início há cerca de um século, com a Escola Científica de Taylor, que tinha como princípios a busca da eficiência através do estudo e análise do trabalho, dos tempos e movimentos e da cronometragem, para o desenvolvimento dos métodos que hoje compõem a Engenharia Industrial (MACHLINE, 1994).

Este núcleo de ideias iniciais - como registro de tempos e movimentos e aplicação de linhas de montagem - aplicam-se mais intimamente a administração da produção, mas logo tais ideias são ampliadas, com a inclusão da administração contábil-financeira e a administração mercadológica. Assim, com o passar do tempo, surgem novas áreas na ciência da administração, com a teoria das organizações, os métodos quantitativos aplicados à administração e a estratégia empresarial (PEREIRA, 1979).

A ciência da administração surge como um meio termo entre a ciência econômica, que tem como origem o capitalismo e os processos de generalização da mercadoria, ocorridos no final do século XVIII, e a ciência política, cujo

princípio é o estudo do poder e como o Estado interfere na economia. Ainda segundo Luis Carlos Bresser Pereira, em *Economia e administração: mercado e poder* (1979, p. 4):

... a ciência da administração está associada ao capitalismo monopolista e ao controle da produção pelas organizações burocráticas, a partir do início do século XX. Tem também como objetivo a produção, circulação e distribuição de bens, mas ao nível de cada empresa, ou de cada organização burocrática e seu princípio de coordenação não é o mercado, mas o poder.

O surgimento cada vez maior de novas tecnologias e de novos paradigmas, além do aumento na variedade dos bens e serviços oferecidos e, conseqüentemente, na diversidade de concorrentes, têm ensinado as empresas que elas são perfeitamente mortais. Assim, reconheceram que é preciso uma melhoria contínua nos processos de garantia da qualidade, aumento da produtividade, redução dos custos e dos prazos de entrega (MACHLINE, 1994).

Outro fator que entra para revolucionar ainda mais as ciências das organizações é a globalização, que pode ser entendido como nada mais que o processo de internacionalização de uma empresa, onde a mesma passa a competir em ambientes gradativamente mais amplos, com o fim da visão de economias nacionais e a integração cada vez maior dos mercados, dos veículos de comunicação e dos transportes (BORGES, 2001).

A globalização representa uma mudança significativa no alcance espacial das ações e da organização social, que passam para uma escala intercontinental (HELD; MCGREW, 2001). As organizações estão agora aprendendo a caminhar na chamada Era da Informação, que as afeta profundamente em termos estruturais, culturais e comportamentais, e transformando os papéis das pessoas que trabalham e que de alguma maneira são envolvidas pelas atividades de uma organização (CHIAVENATO, 2004).

Ainda nos usando do pensamento de Chiavenato (2004, p. 34) podemos concluir que nessa nova era, as abordagens administrativas têm como alicerce a ênfase na participação e comprometimento das pessoas e o foco na produtividade e na competitividade, com a busca da excelência operacional por trás.

2.2. Como especializações influenciam

O conceito de profissionalização da carreira administrativa, segundo Bonifácio (2015, p. 55) está diretamente relacionado com a melhoria da qualidade e competência dos recursos humanos, requerendo métodos de recrutamento que permitam selecionar os mais capazes e alocá-los de acordo com seu perfil de competências. Atualmente, pode-se ver a busca por profissionalização da carreira como ferramenta de outorga de maior status à capacitação, pois, por mais que uma formação básica possa ser considerada funcional para a administração em geral ou tarefas em particular, a especialização tem maior potencial de conferir melhorias a carreira profissional e a promoção pessoal (BONIFÁCIO, 2015).

Um estudo conduzido por Smith e White (1987, p. 277) indica que há uma forte relação entre as estratégias prévias de uma determinada gestão ou organização, com a especialização de um futuro administrador da mesma. Em outras palavras, empresas ou gestores tendem a selecionar seus sucessores

baseando-se em especializações que se adequem ao seu modo de conduzir a estratégia da empresa.

Dessa maneira faz-se possível constatar que a especialização dos executivos influencia grandemente suas escolhas estratégicas e a habilidade para adaptar e mudar as contingências estratégicas, constituindo fatores que impactam diretamente na performance da organização (WHITE; SMITH; BARNETT, 1994).

O MBA (Master in Business Administration) pode ser considerado como equivalente ao mestrado, diferenciando-se deste último por ser um curso de pós-graduação lato sensu, onde o profissional em sua conclusão adquire apenas o certificado de conclusão do curso, ao passo que no mestrado, que é stricto sensu, são garantidos ao formando o título de mestre e um diploma reconhecido legalmente pela legislação brasileira (IMPORTÂNCIA, 2006).

Com um mercado cada vez mais competitivo e inchado, como o mercado de administração, a pós-graduação ou mesmo o MBA torna-se um diferencial quase que indispensável para o destaque de um profissional neste concorrido mercado, além de uma oportunidade de melhorar o currículo diante da acirrada concorrência (SILVA, 2019).

2.3. Conceito de juventude e obstáculos

De acordo com o estudo feito por neurocientistas de Cambridge e Oxford, as pessoas não se tornam completamente adultas até chegarem aos 30 anos. Os pesquisadores sugerem que ao completar 18 anos, os indivíduos ainda estão sofrendo mudanças cerebrais que podem afetar o comportamento e deixá-los mais propensos a transtornos mentais. Como o Professor Peter Jones, da Universidade de Cambridge, afirmou em entrevista à BBC News: “Não existe infância e então vida adulta, as pessoas estão em uma trajetória”. “Acredito que o sistema educacional, médico e legal faz isso se tornar conveniente para eles com base em definições próprias” (PEOPLE, 2019, p. 1).

Entende-se que a juventude é um conceito que pode ser facilmente distorcido, uma vez que na maior parte dos países a maioridade é alcançada aos 18 anos, o senso comum pode aplicá-la para todo e qualquer cenário, o que incluiria, conseqüentemente, o mercado de trabalho. Segundo a publicação feita pela revista Lancet Child & Adolescent Health, 10-24 anos correspondem de maneira mais precisa ao crescimento pessoal e entendimento popular (SAWYER et al., 2018, p.1).

Russell Viner, presidente da associação Royal College de pediatria e saúde infantil, a respeito da determinação acima, pontua que ampliar a adolescência pode dar poder aos jovens de reconhecer as diferenças deles, contanto que isso seja feito de uma posição de desenvolvimento potencial em vez de focar nos problemas da adolescência: “Crianças mais velhas e jovens são moldados de maneira mais significativa pelas expectativas da sociedade sobre eles com o seu intrínseco crescimento biológico” (SILVER, 2018, p. 2).

Ainda sobre isso, constata-se que a amplitude acerca do tema juventude pode se estender à âmbitos psicológicos: a publicação de Ran Zilca (2016) feita pela Harvard Business Review nos aponta que a fase late twenties (entre 26 e 30 anos de idade) é o momento mais difícil da vida “É durante esse período que experienciamos os pensamentos e sentimentos mais negativos”. Ela cita questões diversas como a solidão de ir viver por conta própria, interpessoalidade x trabalho e instabilidade emocional e apresenta a crise do ¼ da vida, em contrapartida com termo muito mais conhecido, crise da meia idade.

Através da teoria PYD (Positive Youth Development ou Desenvolvimento da Juventude Positiva 1990; 2003), Benson et al. (2007, p. 16) evidenciam 40 pontos que estruturam o desenvolvimento na juventude, sociologicamente falando. Trata-se de 20 ativos externos e 20 ativos internos, sendo ainda divididos em subconjuntos, desenvolvimento intelectual; emocional/psicológico e social. Destacando, pelo que se conclui como pertinente ao ambiente corporativo: habilidades sociais, resiliência temperamental, recompensas e oportunidades (escola/família), confiança, uso do tempo, habilidade de decisão, habilidade de resolução de conflitos, senso de responsabilidade e habilidade de planejamento.

Por fim, fazendo uma ponte ao que entende-se pertinente e a entrada no mercado de trabalho, a publicação de Molinsky e Pisman (2019) para a Harvard Business Review “The Biggest Hurdles Recent Graduates Face Entering the Workforce” que nos traz uma série de entrevistas com jovens recém graduados, discorre sobre o fato na necessidade de novas habilidades ser árdua para aqueles que estavam limitados à relações universitárias.

3. Método

Os métodos utilizados na produção deste estudo são de pesquisa bibliográfica (revisão bibliográfica que embora não tenha sido o principal meio de gerar resultados, foi fundamental para a construção da pesquisa) e quantitativa. Como evidenciado por Lima e Miotto (2007) a pesquisa bibliográfica é utilizada para fundamentar teoricamente o objetivo de estudo, contribuindo com os elementos que subsidiam a análise futura dos dados obtidos. Dessa maneira, introduz-se os pontos principais sobre o estudo e estado da arte acerca do tema proposto.

Através da metodologia quantitativa, aplica-se a bibliografia de conhecimento acumulado na análise dos dados levantados pela pesquisa de campo, dessa maneira, evidencia-se a sua contribuição ao processo de consolidação ou amadurecimento de um projeto investigativo, enquanto prática metodológica que participa da instauração de inter-relações entre teoria e empiria para a concretização do desenho da pesquisa (MANZATO; SANTOS, 2012).

4. Resultados e Discussão

4.1. Pontos a serem tratados

Foi um questionário que foi aplicado digitalmente, em grupos online que continham indivíduos com média de idade de 20 a 30 anos formados e interessados em administração. Considerou-se pertinente levantar os dados específicos a respeito das questões abaixo.

As questões referentes a faixa etária, graduação e trabalho efetivo na área de formação foram escolhidas tomando por base o Indicador 8.5.2 - Taxa de desocupação, por sexo, idade e pessoas com deficiência, da Meta 8.5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. A tabela de resultados do Indicador 8.5.2 ressalta que a taxa de desocupação de pessoas no Brasil é de

26,94% de 18 a 24 anos, e de 14,76 de 25 a 29 anos, que somadas resultam em um total de 41,7%, uma taxa bem maior que para pessoas de 30 anos ou mais, que somadas resultam em 29,52% (IBGE, 2020).

A questão que faz referência a renda per capita dos entrevistados foi elaborado tomando como base o Indicador 8.5.1 - Salário médio por hora de empregados por sexo, por ocupação, idade e pessoas com deficiência, da Meta 8.5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Em sua respectiva tabela podemos observar que o salário médio por hora do brasileiro, é de R\$ 6,90 para jovens de 18 a 24 anos, e de R\$ 9,85 para jovens de 25 a 29 anos, constituindo, assim, salários médios por hora menores que para brasileiros de 30 anos ou mais (IBGE, 2020).

4.2. Análise dos resultados

Foi utilizada uma amostra de 39 pessoas que será inicial, ou seja, a pesquisa será expandida e continua em aberto. O novo público será selecionado do mesmo modo que o presente: busca de jovens estudantes de áreas administrativas em grupos online pois foi considerado uma maneira estratégica para alcance em diferentes regiões do Brasil (no caso dos 39 respondentes, representam jovens de baixa renda do sudeste e norte).

Analizou-se os percentuais totais de cada pergunta e as respostas de modo individual. Abaixo teremos o resultado do cálculo de proporção entre as diferentes respostas. Assim, obteve-se os seguintes dados:

- 39,3% dos jovens entrevistados se enquadram no conceito de baixa renda (renda per capita de 0 a 3 salários mínimos);
- 27,9% dos jovens de baixa renda acreditam no diferencial de uma especialização acadêmica para o ingresso ou promoção de cargo nas empresas;
- Da amostra total, apenas 15% dos jovens de baixa renda estão cursando ou já concluíram uma especialização acadêmica;
- Somente 24% dos jovens de baixa renda estão atualmente atuando no mercado de trabalho em sua área de formação, sendo apenas;
- 54,7% dos jovens entrevistados alegaram terem encontrado ou ainda encontrar dificuldades para acesso ou mesmo ascensão a cargos administrativos nas empresas;
- Daqueles que estagiaram em sua respectiva área de formação durante a graduação, e que foram efetivados pela empresa, somente 10% correspondem a faixa etária de 17 a 30 anos.

Além disso, ao serem questionados sobre as principais dificuldades que enxergam no ingresso ao mercado administrativo, a maioria das respostas tinham relação com especializações ou obstáculos que as envolviam e o fator idade x experiência profissional. Eis alguns exemplos:

- “Exigências diversas, como segundo idioma e experiência formal, por exemplo.”
- “Experiência e falta de oportunidade”
- “Muitas exigências de currículo para jovens que acabaram de começar suas carreiras, isso é desestimulante e injusto.”

- “A busca de profissionais jovens, porém com alta qualificação e não dando oportunidades aos que não tem tanta experiência ou qualificação.”
- “As empresas querem profissionais muito bem capacitados”
- “Cursos e foco”
- “Concorrências entre participantes e oportunidades para primeiro emprego e qualificação profissional.”
- “Outras especializações.”
- “Exigências excessivas.”
- “Iniciativas de inclusão a diversidade por parte das empresas.”

O que fica evidente analisando as declarações acima é um aparente consenso de que o mercado de trabalho administrativo exige cada vez mais experiência e qualificação profissional dos jovens ingressantes, em um espaço de tempo cada vez mais reduzido. As competências que os jovens deverão adquirir dependem das exigências do mercado de trabalho, que valoriza a especialização (MELO, 2007, p. 32).

5. Considerações finais

Diante do que foi exposto sobre o meio administrativo, sobre a influência das especializações para a carreira e o que foi descoberto e comprovado sobre a juventude nos últimos tempos somado aos resultados que obtivemos com a amostra inicial, constatamos a relevância que tais temas tem para o público, especialmente jovens entre 20 e 30 anos (tal parâmetro teve base na pesquisa que mostra que o período da adolescência vai até os 30 anos).

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8.5, nos traz o seguinte: “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor”.

A fim de proporcionar um grau de contribuição para tal objetivo que faz parte da agenda da Organização das Nações Unidas para 2030, pensamos em um projeto que envolvesse dois pontos cruciais que foram recolhidos na amostra: jovens de baixa renda e especializações.

Trata-se de uma ideia de projeto onde um jovem que atua fora de sua área de formação fará uma especialização de sua escolha subsidiada através de uma parceria entre a empresa e a instituição de ensino a fim de facilitar sua entrada no mercado de trabalho. Fará parte do planejamento futuro, inserir junto a ampliação da amostra, pesquisas com empresas para que possamos analisar a aderência delas.

Levando em consideração a importância de adequar o que se espera do cenário real, ou seja, a viabilidade, o início do processo contaria com uma pequena parcela de jovens de baixa renda de uma organização. O foco será área administrativas e correlatas e iniciaria em empresas de grande porte. As avaliações dos resultados alcançados aconteceriam anualmente e em dez anos (e durante esse período) mediante a resultados positivos e crescentes, o projeto

terá força para ser expandido a outros ramos e com um número maior de pessoas.

Referências

BENSON, Peter L. *et al.* **Positive youth development: theory, research and applications.** Handbook of Child Psychology, p. 894-941. 1 jun. 2007.

BONIFÁCIO, J. A. **Formação de administradores e profissionalização da carreira administrativa.** *Revista do Serviço Público*, v. 46, p. 55-75, 23 jan. 2015. Disponível em: <encurtador.com.br/lpvCF>. Acesso em: 9 set. 2020.

BORGES, Fabricio Q. **A evolução da administração no ambiente da globalização.** *Adcontar*, Belém, v. 2, nº 1, p. 7-10, mai. 2001. Disponível em: <encurtador.com.br/aBGI3>. Acesso em: 8 set. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos.** Elsevier Editora Ltda. Rio de Janeiro, 2. Ed. 574 p. 2004.

GUIMARÃES, Alexandre Q.; ALMEIDA, Mariana E. **Os jovens e o mercado de trabalho: evolução e desafios da política de emprego no Brasil.** 2013. 26 p. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Fundação João Pinheiro, Minas Gerais, 2013. Disponível em: <encurtador.com.br/jmSX9>. Acesso em: 27 set. 2020.

HELD, David.; MCGREW, Anthony. **Prós e contras da globalização.** Jorge Zahar Editor, Rio de Janeiro, 85 p. 2001.

IMPORTÂNCIA da especialização, A. Administradores.com, São Paulo, 4 fev. 2006. Disponível em: <encurtador.com.br/ktxNO>. Acesso em: 12 set. 2020.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística; INSTITUTO de Pesquisa Econômica Aplicada. **Objetivo 8 - Trabalho decente e desenvolvimento econômico. Objetivos de Desenvolvimento Social - Agenda 2030, 2020.** Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 27 set. 2020.

LIMA, Bianca; GERBELLI, Luiz Guilherme. **No Brasil, 40% dos jovens com ensino superior não têm emprego qualificado.** *GloboNews e G1*, 11 ago. 2020. Disponível em: <encurtador.com.br/rzGP2>. Acesso em: 10 set. 2020.

LIMA, Telma C. S.; MIOTO, Regina C. T. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica.** *Revista Katálysis*, v. 10, Florianópolis, 2007.

MACHLINE, C. **Evolução da administração da produção no Brasil.** *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 34, nº 3, p. 91-101, mai./jun. 1994. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rae/v34n3/a08v34n3.pdf>> Acesso em: 8 set. 2020.

MANZATO, Prof. Dr. Antonio J.; SANTOS, Profa. Adriana B. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa.** Departamento de Ciência da Computação e Estatística (IBILCE), UNESP, 2012. Disponível em: <encurtador.com.br/szAU7>. Acesso em: 17 set. 2020.

MELO, Cristina Monteiro de. **O impacto da formação profissional em alternância na motivação e nas expectativas dos jovens.** 2007. 77 p. Dissertação (Mestrado em Educação e Sociedade) - Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2007.

MOLINSKY, Andy.; PISMAN, Sheila. **The biggest hurdles recent graduates face entering the workforce.** *Harvard Business Review*, 11 abr. 2019. Disponível em: <encurtador.com.br/psvG5>. Acesso em: 15 set. 2020.

PATI, Camila; GASPARINI, Claudia. **26 carreiras (quase) à prova de crise no Brasil.** *Revista Exame*, 13 set. 2016. Disponível em: <encurtador.com.br/doGNR>. Acesso em: 10 set. 2020.

PEOPLE don't become 'adults' until their 20s, say scientists. *BBC News*, 19 mar. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/news/newsbeat-47622059>>. Acesso em: 15 set. 2020.

PEREIRA, Luis Carlos B. **Economia e administração: mercado e poder.** *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 19, nº 4. out./dez. 1979. Disponível em: <encurtador.com.br/qHOY7>. Acesso em: 8 set. 2020.

SAWYER MD, Professor Susan M. *et al.* **The age of adolescence.** *Lancet Child Adolescent Health*, 17 jan. 2018.

SILVA, Gabriele. **Por que fazer um MBA é importante para a carreira?** *E+B Educação*, 25 jan. 2019. Disponível em: <encurtador.com.br/FGK14>. Acesso em: 12 set. 2020.

SILVER, Katie. **Adolescência agora vai até os 24 anos de idade, e não só até os 19, defendem cientistas.** *BBC News Brasil*, 19 jan. 2018. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-42747453>>. Acesso em: 15 set. 2020.

SMITH, M.; WHITE, M. C. **Strategy, CEO specialization and succession.** *Administrative Science Quarterly*, v. 32, p. 263. 1987.

WHITE, M. C.; SMITH, M.; BARNETT, T. **A typology of executive career specialization.** *Human Relations*, v. 47, nº 5, p. 473-486. 1994.

ZILCA, Ran. **Why your late twenties is the worst time of your life.** *Harvard Business Review*, 7 mar. 2016. Disponível em: <encurtador.com.br/advDP>. Acesso em: 15 set. 2020.