

JUVENTUDE E TRABALHO: Identificação das necessidades sobre trabalho, migração e educação.

BAADER, Karina Dal Bosco¹

RESUMO: O presente artigo aborda sobre as necessidades dos jovens da região Meio Oeste de Santa Catarina em buscar trabalho em uma organização, os seus interesses migratórios e a percepção sobre a necessidade da educação na sua carreira profissional. Através de uma pesquisa qualitativa foi possível apontar os resultados sobre os desejos de crescimento, o interesse por novas regiões e a acentuada importância que os mesmos estão dando para a educação na construção da carreira profissional.

Palavras-chave: Juventude. Trabalho. Educação. Migração

***ABSTRACT:** This article focuses on the needs of young people in the Midwest region of Santa Catarina to seek work in an organization, their interests and migratory perceptions about the necessity of education in Professional. Through a qualitative research was possible to point out the results on the desires of growing interest in new regions and marked importance that they are giving to education in building a professional career.*

Key Word: Youth. Work. Education. Migration

1. INTRODUÇÃO

Avaliando historicamente os modelos de organização do trabalho podemos chegar a um panorama onde a reestruturação produtiva ocorreu, e ainda vem acontecendo, com o objetivo de dar sustentação ao crescimento econômico das organizações. Os principais motivos para esse fenômeno podem ser resumidos em: redução de gastos, aumento do valor agregado ao produto, atendimento a demanda de consumo e acúmulo de capital.

¹Psicóloga e Pós Graduanda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC

A dinamicidade do trabalho fez surgir o lema: “Produzir mais e melhor com menos”. Com esse pensamento, novos processos de produção e a automação industrial conquistam espaços que antes eram ocupados pelo homem. Com isso, surgiram novas profissões e em contrapartida, o aumento do número de desempregados.

O comportamento da reestruturação produtiva anda em paralelo ao comportamento dos jovens na sua inserção no mundo do trabalho. Um questionamento resume-se em saber: Será que a automação industrial é impulsionada pela falta de mão de obra, ou é as características da mão de obra que impulsionam a automação industrial? Achar o início para esse movimento é o mesmo que querer saber quem veio primeiro: o ovo ou a galinha. No entanto, a resposta pode estar na pergunta.

O Jovem, na sua busca pela inserção profissional depara-se com um mercado instável e com isso, associado a outras variáveis, acabam gerando modificações nas fases do desenvolvimento. Essas modificações podem ser visualizadas na permanência do jovem na casa de seus pais por mais tempo e aumento do tempo despendido aos estudos.

Empresas se queixam sobre a dificuldade de atrair e reter a mão de obra jovem, e acabam colocando a “culpa” nas ditas Gerações X, Y e Z. No entanto, para entender seus comportamentos é preciso entender suas necessidades.

Entender o jovem requer uma análise complexa, onde é preciso estudar as inúmeras variáveis que influenciam nos seus comportamentos. Procuramos nesse artigo, identificar as necessidades que os jovens possuem ao procurar um trabalho.

O presente artigo é resultado de uma pesquisa que teve como objetivo identificar as necessidades dos jovens em: buscar um trabalho em uma organização, necessidades migratórias e a percepção sobre a necessidade da educação na sua carreira profissional.

A importância desse estudo está na identificação das necessidades dos jovens ao buscar trabalho. Com isso, as organizações podem compreender e possibilitar melhor atratividade e políticas de retenção dos seus colaboradores.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica está dividida em duas partes, a primeira relacionada ao trabalho e sua significação e a segunda aborda sobre a juventude.

2.1 TRABALHO E SUA SIGNIFICAÇÃO

“Muito se trabalha, mas pouco se pensa sobre ele” e é por esse motivo que iniciamos esse artigo levantando a discussão da representação social do Trabalho, a final, por que se trabalha? Necessário para manter-se “ativo” economicamente, também é atribuído a ele a fonte da dignidade, um dever moral e um dos principais autores na formação da subjetividade humana.

Comenta-se que o trabalho pode ser dividido em três dimensões e a autora Fernandes, (2008, p.28 apud DRANCOURT E BERGER, 2001), o classifica em: (1) a dimensão instrumental e material que se refere ao trabalho como fonte de riquezas exteriores e quantificáveis, para atender as necessidades básicas, fundamental, sobretudo para jovens mais pobres; (2) dimensão social, que envolve a socialização, as relações humanas no trabalho e a ambientação, as possibilidade de cooperação, de inovação e sobre tudo as formas de reconhecimento social e (3) a dimensão simbólica que diz respeito ao universo de significados positivos ou negativos atribuídos ao trabalho pelos indivíduos na construção de identidades sociais.

Esses três tópicos vão ser discutidos nesse subtítulo. Heloani e Lancman (2004, p. 4) acreditam que o trabalho assume um papel central na constituição da identidade individual e possui implicação direta nas diversas formas de inserção social dos indivíduos. Nesse sentido, o trabalho pode ser visto como fundamental na constituição de redes de relações sociais e de trocas afetivas e econômicas, base da vida cotidiana das pessoas. Segundo Lancman e Ghirard, (2002, p. 3),

O trabalho possui uma função psíquica, enquanto um dos grandes alicerces da constituição do sujeito e da sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, além de estarem relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade.

Tão forte é a formação da identidade que os meios de comunicação reforçam a ideia *do que você é* por meio do seu trabalho. Dubar (2005 apud AUDI 2006, p.14) apresenta a dimensão profissional que, segundo ele, são as que servem para classificar os indivíduos em função das atividades que exercem. São as maneiras socialmente percebidas pelos indivíduos de se reconhecerem e se identificarem uns com os outros no campo do trabalho e do emprego.

Tavares (2006, p.16) coloca em sua dissertação que por ter se tornado um bem raro, o emprego condiciona a construção das identidades sociais; e por estar passando por mudanças impressionantes, o trabalho obriga a transformações identitárias delicadas; por acompanhar cada vez mais todas as modificações do trabalho e do emprego.

Acompanhando a evolução do mercado, a reestruturação produtiva surge para atender a demanda de consumo crescente, o que garante a sobrevivência das empresas no cenário econômico, ocasionando uma série de consequências para a saúde física e subjetiva do homem.

O serviço fracionado ou desfragmentado, típico do modelo fordista, acarretou na perda do sentido do trabalho e no ganho de doenças laborais. Embora esse modelo já esteja ultrapassado, ainda é muito utilizado nas indústrias brasileiras, de acordo com a segmentação e condições financeiras. O que vemos no cenário atual são as influências do modelo Toyota, deixando seus traços e conquistando espaços. Esse modelo é caracterizado pela mecanização flexível, utilização de tecnologias, visão de trabalho qualificada e enxuta, qualidade total e a participação efetiva do homem em todo processo de produção. Várias necessidades são supridas com a mudança do fordismo pelo toyotismo, o trabalho ganha sentido intelectual, envolve o homem no processo com mais responsabilidades, autonomia e redução de doenças laborais por movimentação repetitiva. No entanto, surgem outras como o aumento do desemprego, vínculos empregatícios frágeis, disparidades econômicas e maiores exigências na qualificação profissional.

Essas mudanças citadas trouxeram alterações no comportamento do trabalhador. De acordo com Fernandes (2008, p.31) o desenvolvimento da carreira profissional dentro de uma única corporação, que significava certa segurança para o trabalhador, foi substituído pela passagem por sucessivas empresas, em um ambiente competitivo e arriscado. A primazia daqueles que detêm o conhecimento e a qualificação sempre existiu, no entanto esta superioridade acentuou-se no mundo do trabalho atual, que disponibiliza muito mais postos para o trabalhador qualificado, oferecendo cada vez menos vagas ao trabalhador taylorista.

Com esse panorama, estruturar um plano de carreira horizontal para o trabalhador flexível se torna um desafio, pois está ficando cada vez mais extinta a promoção por tempo de serviço. Com isso, surgem os questionamentos: como criar as identidades com a profissão e com o grupo de trabalho tendo em vista que as relações estão se tornando descartáveis e fluidas? Quais as decorrências que essas mudanças acarretam ao trabalhador?

A fragilidade da relação trabalhista também deixa delicada a carreira profissional do trabalhador. A instabilidade torna mais difícil a formação de referências para estruturar o tempo, de planejar um futuro a longo prazo, de organizar o encontro com o outro e de dar um sentido a vida.

Nunca antes, como nesse período histórico, os indivíduos se curvaram tanto para o mundo do trabalho. Nunca antes, na sociedade fora do trabalho se tornou tão deserta no plano de sentido. (LINHART, 2007, p. 61)

A partir dessas informações, finalizamos esse subtítulo com a conclusão que o mundo do trabalho está em constantes adaptações. O que transforma o trabalho em algo imprevisível, instável, sem garantias de pertencer a um determinado grupo social e de certa forma, construir uma identidade profissional.

2.2 A JUVENTUDE

A adolescência é um período crítico na vida do ser humano, é uma época que os papéis da infância não é mais adequado, e que o jovem não está preparado para ser um adulto. Erikson observou que os jovens agora estão principalmente preocupados com a forma que aparecem aos olhos dos outros, em comparação com o que sentem ser, e com sua questão de como podem associar os papéis e as habilidades cultivados com os protótipos ocupacionais de sua época. (KAPLAN & SADOCK, 2007 p.241)

Nessa crise de identidade, que não deixa de ser normal pois é um evento comum e universal a todas as pessoas, esta caracterizada por não terem um sentido de *self*, e lidar uma certa confusão em relação a sua posição no mundo. Para Audi (2006, p.12) adolescência é um termo bastante difundido em nossa sociedade, está relacionado à juventude, ao conflito geracional, ao descompromisso, mas também a um momento privilegiado, quando é possível questionar o mundo infantil e o adulto, por não se pertencer nem a um nem a outro.

O que para Erikson, antes a sequência das definições sobre os estágios do ciclo da vida era clara, nos últimos tempos vem ocorrendo um alongamento dessas fases, principalmente no ciclo do jovem/adulto. O jovem primeiro estudava, e ao fim da escola se empregava e daí casava. Hoje, no entanto, começa a ocorrer um processo de alongamento dessas fases, o que está, entre outros fatores, associado às dificuldades cada vez maiores de obtenção de emprego

e ao prolongamento do estudo. A falta de autonomia financeira e o desemprego contribuem para que os jovens permaneçam mais tempo com os seus pais. Hoje os jovens estudam, trabalham, se especializam, adiam a saída da família de origem e a constituição da própria família. Embora esse processo seja mais acentuado nas camadas médias da população, há uma tendência para que se generalize para toda a sociedade. (AUDI, 2006, p. 9)

Nesse meio tempo entre criança e adulto o jovem encontra no trabalho uma fonte de renda que lhe dá uma autonomia relativa, mas além da remuneração, há uma contribuição com sua formação de identidade. Quando o jovem encontra a realização em seu trabalho diz-se que ele encontrou a sua identidade ocupacional. De acordo com Audi (2006, p.12) a identidade ocupacional significa a autopercepção, ao longo do tempo, dos papéis ocupacionais, sendo que a ocupação é entendida como o conjunto de expectativas dos papéis de um indivíduo ao longo de sua vida. Portanto, o adolescente se relaciona com o que poderá vir a “fazer”, mas também com o que poderá vir a “ser” no futuro, deste modo, seus projetos profissionais se articulam com a construção de sua identidade.

Com as transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho – automação, crescimento do desemprego, diminuição do emprego estável, trabalhos flexíveis entre outros – os jovens são particularmente mais afetados, principalmente aqueles que vêm de uma classe econômica mais pobre. A crise de trabalho no Brasil, conforme discute Pochmann (2004 apud RAVASCO; MAIA e MACEDO 2010, p.3) vem sendo responsável pelo distanciamento cada vez maior entre o que os jovens gostariam de ser – as expectativas que têm com relação ao futuro – e o que eles realmente conseguem ser – a forma com que acabam tendo que lidar com a realidade que a eles se impõe no dia a dia.

Com isso é preciso ser cauteloso ao observar o comportamento do jovem trabalhador. Analisando o artigo de Ravasco; Maia e Macedo (2010, p. 13) em que comenta que a crença nas próprias capacidades e a dedicação que empregam em seu desenvolvimento profissional, por um lado, e as dificuldades do mercado de trabalho por outro, leva esses jovens a flutuar entre esperanças e medos. Apesar de acreditarem que o futuro e o sucesso profissional dependem do esforço e do talento de cada um individualmente – estariam, assim, em *suas mãos* –, seus projetos denotam o quanto suas escolhas estão sujeitas a fatores externos, à forma como as possibilidades serão a eles apresentadas.

Com essa perspectiva o adolescente cria para si a responsabilidade do seu sucesso ou fracasso profissional, e essa pressão juntamente com outros fatores podem ocasionar

anormalidades comportamentais como fugas, criminalidade, uso de drogas e até mesmo psicoses explícitas.

Além desses comportamentos, um sentimento vem sendo despertado nos adolescentes, Novaes (2007, p.3) o define como “medo de sobrar”. Os jovens sabem que os certificados escolares são imprescindíveis. Mas sabem também que o diploma não é garantia de inserção produtiva condizente aos diferentes níveis de escolaridade atingida. Frente à globalização dos mercados, redesenha-se o mundo do trabalho. Rápidas transformações econômicas e tecnológicas se refletem no mercado de trabalho precarizando relações, provocando mutações, modificando especializações e sepultando carreiras profissionais. Daí o medo de sobrar. (NOVAES, 2007, p.4).

3. METODOLOGIA

Esse artigo é resultado de uma pesquisa qualitativa realizada na região meio Oeste de Santa Catarina, tendo como objetivo identificar as necessidades dos jovens em: buscar um trabalho em uma organização, interesses migratórios e a percepção sobre a necessidade da educação na sua carreira profissional.

A partir de um cálculo amostral baseado em um nível de confiança de 95.5% foi determinado que 400 jovens deveriam responder o questionário. No entanto, devido o pouco tempo para coleta de dados, pouca procura de empregos por parte dos jovens e a falta de adesão de algumas empresas em contribuir com a pesquisa foi possível coletar 146 questionários respondidos.

Foram distribuídos questionários nas empresas, escolas e em Sines de algumas cidades da região Meio Oeste para serem respondidos por jovens entre 18 a 25 anos. O mesmo continham 16 perguntas objetivas.

O maior número de respostas foi da cidade de Videira com 30,8% dos questionários preenchidos; Fraiburgo com 29,4% e Lebon Regis com 8,2%. Também contribuíram Caçador e Rio das Antas com 6,1% das colaborações cada cidade, Pinheiro Preto (5,4%), Monte Carlo (4,7%), Treze Tílias (4,7%) e Tangará (4,1%).

Dos questionários, 74 foram respondidos pelo sexo feminino e 72 masculino. Destes, 2% possuíam ensino superior completo, 10% estavam cursando o ensino superior, 66% tem o ensino médio, 18% o ensino fundamental e 4% o primário. No momento da resposta 72

participantes não estavam trabalhando, 57 trabalham com carteira assinada e 17 trabalham na informalidade. Destes, 14 participantes ainda não tinham registros em sua carteira profissional.

4. RESULTADOS

Com base na análise da tabulação dos dados, os resultados serão apresentados em três seções: o Jovem e a sua percepção sobre as organizações; juventude e interesses migratórios, e educação e trabalho na perspectiva do jovem.

4.1 O JOVEM E SUA PERCEPÇÃO SOBRE AS ORGANIZAÇÕES.

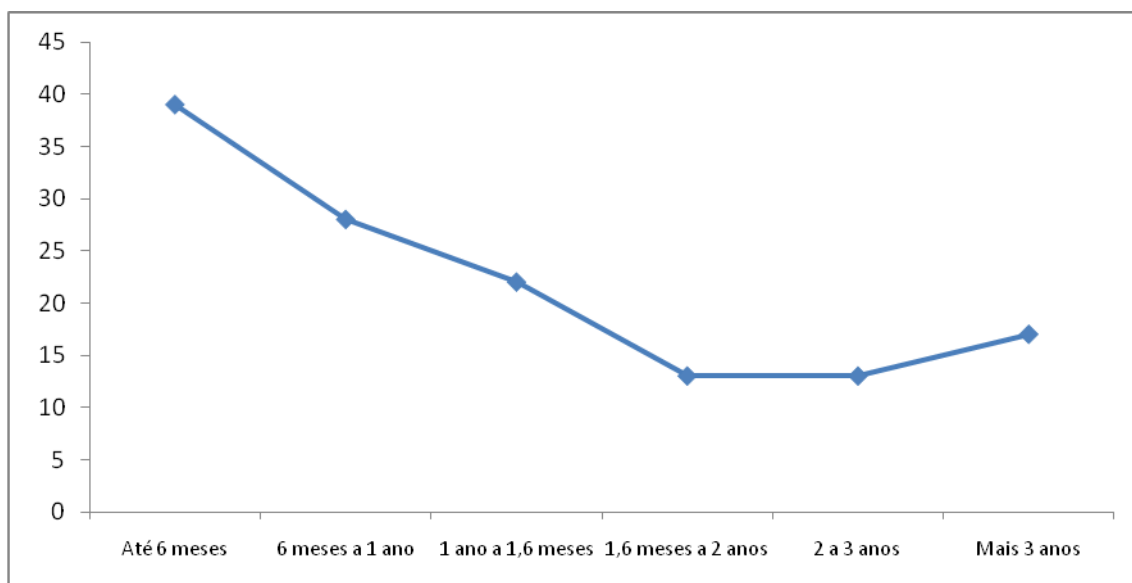
O resultado desse estudo retratou qual esta sendo os interesses dos jovens sobre as organizações. Vai ser abordado nesse tópico o motivo que fez o entrevistado sair do último trabalho; quanto tempo em média ficou na ultima empresa trabalhada; o que mais chama atenção em uma organização ao procurar um serviço e quais os benefícios que considera mais atraente em uma organização.

Ao questionar sobre o motivo que fez o jovem sair do ultimo trabalho, fez surgir diferentes respostas, entre elas o que mais se destacou foi referente o insatisfação com o salário com 45,5% das escolhas, deslocamento até o serviço 22%, problemas de relacionamento com colegas/chefia 6%, pelas características do trabalho 6% e entre outros como termino de contrato e problemas familiares. 20,5% que responderam tinham sido demitidos.

De acordo com Bastos e Matos (2007, p.7), sob um regime de inserção de alto desemprego, a expectativa é a de ocorrência de elevada mobilidade dos jovens entre as empresas, o que reduz ainda mais, no início da vida ativa, o tempo de permanência no emprego. Trata-se de uma situação em que as relações de trabalho se tornam nitidamente instáveis, o que prejudicaria a possibilidade de aquisição de experiência e de competências no local de trabalho por parte dos jovens.

Esse estudo também retratou o tempo que o jovem ficou na ultima empresa trabalhada. Observando o gráfico abaixo, podemos identificar que a permanência nas empresas está entre seis meses a um ano e seis meses, diminuindo índice de permanência com o passar do tempo.

Gráfico 1: Demonstrativo do tempo médio permanecido nas empresas



Fonte: A Autora

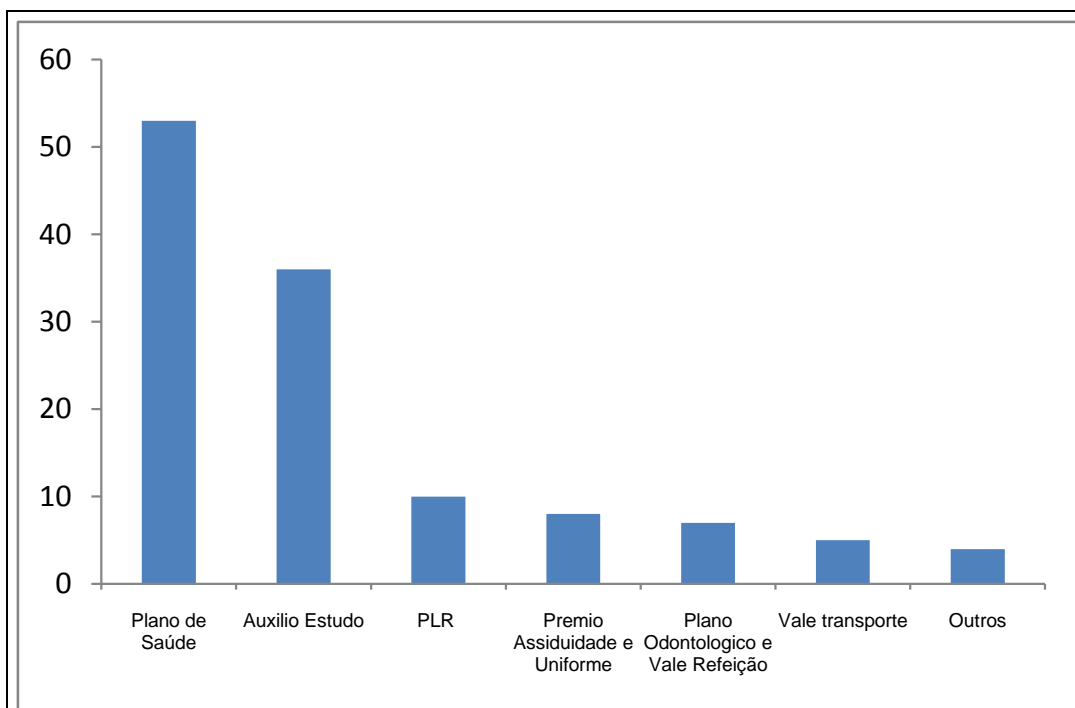
A interpretação do gráfico permite identificar que com o passar do tempo, se a organização não atender as necessidades do jovem ou não oferecer perspectiva que isso possa acontecer, a tendência dele buscar um novo trabalho aumenta. Com isso vem o questionamento, qual é a necessidade do jovem ao buscar uma organização?

Ao procurar um novo trabalho, identifica-se que os jovens pesquisados estão em busca de uma organização que lhe ofereça principalmente: oportunidade de crescimento com 78% das respostas; salário com 16% e a política de benefícios da organização com 6%.

Salienta-se que, mesmo quando o trabalho não é uma imposição ditada pela necessidade de subsistência familiar, o que por si só o justificaria, os jovens têm a tendência de encará-lo como uma oportunidade de aprendizado, de ter acesso a variados tipos de consumo e de lazer, de alcançar a emancipação econômica. (ANDRADE, 2008 p.28)

Quando se fala em política de benefícios, o gráfico abaixo mostra o que os jovens consideram os mais importantes.

Gráfico: Percepção dos jovens em relação aos benefícios mais atraentes em uma organização



Fonte: A Autora

Observando o gráfico, os benefícios como plano de saúde e auxílio estudo de destacaram nitidamente perante os demais. Saúde pode ser interpretada como uma forma de amparo, cuidado e um sentido de proteção já a educação podem ser avaliada como um investimento na formação e futuro que uma organização pode oferecer ao trabalhador.

Os benefícios oferecidos podem apresentar um impacto significativo na remuneração final. É uma forma de salário indireto que pode ser considerado um investimento ao invés de gasto pois retém um bom profissional e atrai outros melhores.

Mensurar o valor do capital humano é difícil, e muitas vezes são notadas somente quando há a perda para outras organizações. De acordo com Chiavenato (2003, p. 24)

A Remuneração não visa apenas recompensar os funcionários pelo seu trabalho e dedicação, mas tornar sua vida mais fácil e agradável. Uma das maneiras de facilitar a vida dos funcionários é oferecer-lhes benefícios e serviços que, não sendo proporcionados pela organização, teriam de ser comprados no mercado com o salário recebido. Os benefícios e serviços aos funcionários são formas indiretas da compensação total. O salário pago em relação ao cargo ocupado representa apenas uma parcela do pacote de recompensa que as organizações oferecem ao seu pessoal.

É difícil caracterizar qual benefício acarreta em maiores efeitos para os trabalhadores. O que sabemos é que o conjunto deles é que vai motivar a permanência do trabalhador na organização.

4.2 JUVENTUDE E INTERESSES MIGRATÓRIOS

A busca por novas oportunidades em diferentes regiões do país é um comportamento motivado por diferentes variáveis, entre eles econômicos, sociais e psicológicos. Segundo Lisboa (2010, p.88) o primeiro fator associado às migrações no Brasil é a variação quanto aos aspectos naturais e a heterogeneidade da economia brasileira, associada a herança histórica de ocupação do território brasileiro, o que contribui para a concentração da população no espaço. As desigualdades econômicas espaciais impulsionam significativamente a população a buscar locais com maior desenvolvimento, desenvolvendo o interesse dos migrantes pelas áreas e setores mais dinâmicos.

O movimento de migração dos jovens da região Oeste de Santa Catarina para outros centros é um comportamento que preocupa os empregadores. Com essa saída, vai embora também a mão de obra necessária para atender as demandas de trabalho.

Essa pesquisa também procurou identificar a percepção dos jovens sobre as condições econômicas da região Oeste e seus interesses em migração. Com isso, ao interrogar os jovens “se suas cidades oferecem condições de crescimento econômico e profissional” 64% afirmaram que oferecem essas condições, em contrapartida 36% não concordam. No entanto, 51% dos entrevistados apresentaram interesse de mudar de cidade em busca de novas oportunidades.

Ao questionar a região que gostariam de estar migrando, 47,3% dos jovens optam pela região Litorânea, 29,8% escolhem o Vale do Itajaí, 10% preferem região Serrana, 2,9% demonstram interesse no Extremo Oeste e 10% tem interesse em residir em outro estado.

Identificamos um valor expressivo de pessoas com interesses em mudar de região, principalmente para o litoral e vale do Itajaí. Criou-se um estigma que essas regiões remuneram melhor os trabalhadores, no entanto, não levam em consideração o custo de vida dessas cidades. As principais causas da migração são indicadas como “os diferenciais nos benefícios econômicos líquidos, sobretudo os diferenciais de salários” entre localidades ou áreas diferentes, sendo a principal motivação para migrar é a busca por melhores

oportunidades econômicas, principalmente representadas pelas oportunidades de emprego diferentemente distribuídas no espaço. (LISBOA, 2010, p.88)

Essa pesquisa tornou empíricas as informações sobre a migração dos jovens para outras regiões, e são preocupantes, tendo em vista as dificuldades das empresas em completar o seu quadro de funcionários na região Oeste.

4.3 EDUCAÇÃO E TRABALHO NA PERSPECTIVA DO JOVEM

O papel da educação na preparação para o mercado de trabalho sustenta o crescimento profissional do indivíduo. Por ela está vinculada a ferramenta capaz de conquistar melhores trabalhos e remunerações, não somente por competência técnica mas pelos valores agregados a ela.

Esse saber já está explícito nos pensamentos dos sujeitos da pesquisa e confirma-se através dos resultados. Cerca de 95% dos jovens acreditam que o nível de escolaridade influencia na conquista de um bom emprego, contra 5% que não compartilham a mesma opinião. Para aqueles que acreditam na formação escolar, 60% preferem cursar uma área técnica e 40% pretendem investir em uma faculdade.

A facilidade no acesso a educação profissionalizante por meio da descentralização das instituições federais de ensino e de bolsas de estudo oferecem ao jovem a possibilidade de traçar um caminho diferente em suas vidas. A preferência pelo curso técnico, identificado na pesquisa, pode ser explicado por ser mais breve, focado, com menor investimento e mais rápido retorno financeiro que as graduações.

Segundo Afonso (2013, p.1) de acordo com o Mapa do Trabalho Industrial, entre 2012 e 2015, a indústria brasileira vai precisar de 7,2 milhões de profissionais com formação técnica e profissionalizante. E do total, 1,1 milhão serão vagas para jovens em busca do primeiro emprego. Em comparação com o estudo de 2008, houve aumento de 24% na demanda por profissionais qualificados – a necessidade apontada para o período 2008-2011 foi de 5,8 milhões.

A automação industrial é um caminho irreversível, com a pouca oferta de trabalhadores em realizar o serviço pesado e o interesse em diminuir o custo de produção, opta-se no investimento de tecnologias. Podemos dizer que o caminho da educação

profissional e automação industrial é um ciclo de sobrevivência, entre as necessidades das organizações e trabalhadores.

5. CONCLUSÃO

O trabalho é uma fonte de inserção social o qual trás muitos debates em relação ao seu conteúdo e forma. Somos incluídos em uma sociedade onde o trabalho é visto como um método digno de sustento, status social, poder de consumo e mais do que isso, subjetivamente é considerado uma fonte de identidade e realizações.

A inserção no mercado de trabalho por adolescentes pode ser um momento difícil pois geralmente ainda estão em dúvidas com relação ao que querem para seu futuro profissional, além de encontrar barreiras que limitam sua entrada na vida laboral, como a falta de experiência ou conhecimento técnico específico.

Esse artigo abordou sobre as necessidades dos jovens da região Meio Oeste de Santa Catarina no que se refere ao trabalho; o que eles almejam em uma organização, quais os benefícios que consideram mais atrativos, se almejam estar migrando para outras regiões, e a percepção das influencias da educação na carreira profissional.

A pesquisa apontou que um dos fatores que mais influenciou a saída dos jovens das empresas foi por motivos salariais, no entanto, ao buscar um novo trabalho o salário permanece em segundo plano e o que predomina é a possibilidade de crescimento dentro de uma organização. Outro ponto importante foi o tempo de permanência média na empresa, o jovem está disposto a ficar de seis meses a um ano e seis meses, sendo que com a expectativa frustrada de crescimento a tendência de procurar outros trabalhos aumenta.

Com esses dados cabe ressaltar a importância de um plano de cargos estratégico para atender essa nova demanda de trabalhadores, onde precisam de um retorno mais rápido sobre os trabalhos realizados. Talvez esse seja um dos maiores desafios quando se fala em gestão de pessoas: a satisfação profissional. Segundo Anderson Tonnera (2013, p.1) “Um plano de cargos e salários eficiente e eficaz, transmite maior confiabilidade aos funcionários, além da confiabilidade para investimento e obtenção de lucro ao alcançar o objetivo planejado.”

A política de benefícios esta sendo uma boa estratégia para a retenção de mão de obra. Dependendo o que ela oferecer, pode ser considerada um adicional no salário. Ao investigar a percepção dos jovens sobre os benefícios que considera mais atraente, o item plano de saúde e

auxílio estudo se destacaram. O jovem acredita que o plano de saúde possa lhe garantir acesso a uma assistência médica de melhor qualidade do que aquele oferecido pelo governo e mais econômico do que se for buscar com recursos próprios. Quanto ao auxílio estudo, os jovens estão vendo nas organizações uma oportunidade de dar sequência na sua educação. Auxiliar financeiramente no custeio dos estudos mostrou-se visto com bons olhos pelo colaborador e um investimento na sua carreira profissional. Investir nesse benefício pode ser considerado um diferencial na empresa, é uma forma de estimular a busca pelo conhecimento e ter um retorno na qualidade da mão de obra.

Uma preocupação que as empresas do Oeste devem ter é sobre o interesse dos jovens em querer buscar novas regiões para trabalhar. Criou-se um estigma que a região Litorânea e Vale do Itajaí remuneram melhor os trabalhadores, tanto é que nas épocas de finais de ano a tendência desses jovens em sair das empresas e buscar trabalho no litoral aumentam. O elevado número de respostas afirmando esse desejo é um indicador de atenção pois perde-se mão de obra operacional e qualificada e o custo em repor pode ser alto, tanto para o tempo sem o profissional quanto para a contratação e treinamento do novo colaborador.

Um dado positivo foi a percepção dos jovens pela importância do estudo em estar conquistando uma boa colocação profissional. Os mesmos estão preferindo cada vez mais uma área técnica e isso pode ser atribuído pela automatização dos processos. Porém, certificados escolares não são garantias de estabilidade. Frente as mudanças que estão ocorrendo nas empresas e na economia, criam-se novas profissões e novas vagas qualificadas. Essa sentença parece ser contraditória, pois como pode sobrar vagas qualificadas e a juventude perceber a necessidade de educação? Há uma disparidade entre o que é a necessidade e qual é a oferta de mão de obra. A educação não acompanha o ritmo da necessidade das empresas e com isso cria-se o vazio profissional. Com isso, qual seria a solução? Souza, Munarin, Vieira Et AL (2013) citam que:

É justificativa corrente nas propostas de reforma da educação o fato histórico de se estar vivendo nos tempos atuais uma *terceira revolução industrial*. Tratar-se-ia de uma revolução técnico-científica com base, fundamentalmente, no desenvolvimento da microeletrônica, da microbiologia e de novas fontes de energia. Enquanto revolução industrial, caracteriza-se pela flexibilização dos sistemas rígidos de produção nas fábricas a partir da introdução da informática e pela flexibilização da organização do trabalho que rompe com o sistema hierárquico verticalizado anterior. Em consequência, as novas condições e relações de trabalho estariam a exigir do novo trabalhador novas competências, como por exemplo, a capacidade de pensar, decidir, e de trabalhar em equipe.

A exigência do trabalhador jovem pela continuidade nos estudos é um traço do toyotismo. As relações trabalhistas frágeis tem tornado o desemprego algo comum, pois a flexibilidade exige a constante redução de custos e um elevado nível de qualificação. A automação se tornou uma estratégia para evitar as reivindicações e direitos que cada trabalhador necessita. Esse modelo de produção desencadeou diferenças econômicas e uma elevada necessidade de aperfeiçoamento na qualificação profissional simplesmente para se manter no mercado.

Características como economia instável, automação e novas formas de trabalho deixam o mundo laboral inseguro, com constantes mudanças e volátil. A lógica da volatilidade torna extremamente difícil os planejamentos de longo prazo e o mundo atual parece ter se tornado mais frágil e errático, de maneira que investir em realizações de vida inteira, quando os valores se desvalorizam em curtíssimo período de tempo, pode parecer maneira inadequada de habitar um cenário repleto de produtos projetados para imediata obsolescência. A mentalidade de curto prazo substitui a de longo prazo, e, como as regras do jogo não param de mudar, a estratégia mais *racional* encontrada pelos homens da atualidade é a de viver um dia de cada vez. (RAVASCO; MAIA E MACEDO, 2010, p.5)

Esse artigo procurou retratar quais as necessidades dos jovens da região Oeste de Santa Catarina no que se refere a suas satisfações ao buscar um trabalho. Esse estudo pode ser útil as organizações ao procurar criar estratégias de satisfazer as necessidades dos jovens e com isso possibilitar maior atração e retenção de mão de obra.

Percebe-se a necessidade de uma pesquisa que alcance um numero maior de sujeitos e de maior região de abrangência.

Com tantas incertezas comentadas sobre o mercado de trabalho a único fato que podemos afirmar é que o jovem está em busca da sua autonomia, liberdade e reconhecimento tanto financeiro quanto profissional. Finalizamos esse artigo com a frase de Novaes o qual cita:

A juventude é como um espelho retrovisor da sociedade. Mais do que comparar gerações é necessário comparar as sociedades que vivem os jovens de diferentes gerações. Ou seja, em cada tempo e lugar, fatores históricos, estruturais e conjunturais determinam as vulnerabilidades e as potencialidades das juventudes. (NOVAES, 2007, p.2)

6. REFERENCIAS

- AFONSO, I. Educação profissional facilita ingresso no mercado de trabalho, 2013. *Portal da Indústria*. Disponível em: <
<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2013/07/1,17480/educacao-profissional-facilita-ingresso-no-mercado-de-trabalho.html> > Acesso em: 20 Out. 2013
- ANDRADE, Carla Coelho. Juventude e trabalho, alguns aspectos sobre do cenário brasileiro contemporâneo. *Mercado de Trabalho*, v.37, p. 25-32, Nov.2008, Disponível em: <
http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/09_juventude_e_trabalho.pdf > Acesso em: 20 out. 2013
- AUDI, Débora Amaral. *A adolescência e suas expectativas quanto a inserção no mundo do trabalho*. 2006. 104F. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade de São Paulo. 2006. Disponível em <
<http://www.knoow.net/monografias/psicologia/aadolescenciaesuasexpectativas.htm>> Acesso em: 01 jun. 2013
- BASTOS, Raul Luís Assumpção; MATOS, Jéferson Daniel. Uma análise exploratória dos fatores que condicionam a participação dos jovens nas atividades de estudo e trabalho, na região metropolitana de Porto Alegre. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, v.28, número especial, 853-876, 2007 Disponível em: < <http://www.fee.tche.br/sitefee/download/tds/006.pdf> > Acesso em: 20 out. 2013
- CHIAVENATO, Idalberto. *Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho: Como Reter Talentos nas Organizações*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003
- DEJOURS, Christophe. *Subjetividade e trabalho*. São Paulo, v. 14, n. 3, set./dez. 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lang=pt>. Acesso em: 01 de jun. 2013
- FERNANDES, Claudia Monteiro. Juventude em transição para o mundo do trabalho. 2008, 123F. *Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais*. Universidade Federal da Bahia. 2008. Disponível em: < <http://www.ppgcs.ufba.br/site/db/trabalhos/392009172032.pdf> > Acesso em: 20 out. 2013
- HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. *Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação*. São Paulo, v. 14, n. 3, set./dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010365132004000300009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 de jun. 2013

LANCMAN, Selma; GHIRARDI, M. I. G. Pensando novas práticas em Terapia Ocupacional, Saúde e Trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da USP*, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 44-85, 2002. Disponível em: < <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rto/v13n2/02.pdf>>. Acesso em: 01 de jun. de 2013

LINHART, Daniele. *A desmedida do Capital*. São Paulo: Boitempo, 2007

LISBOA, Severina Sarah. Os fatores determinantes dos novos movimentos migratórios. *Revista Ponto de Vista*. Viçosa, v.5, 83-96. Disponível em: < <http://www.coluni.ufv.br/revista/docs/volume05/fatoresDeterminantes.pdf> > Acesso em 03 de ago. 2013

NOVAES, Regina. Juventude e Sociedade: jogos de espelhos. Sentimentos, percepções e demandas por direitos e políticas públicas. *Revista Sociologia Especial – Ciência e Vida*. São Paulo, outubro de 2007.

RAMOS, Márcia Ziebell; TITTONI, Jaqueline; NARDI, Henrique Caetano. A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, Rio Grande do Sul, v. 11, n. 2, p. 209-221, 2008. Disponível em: <<http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/cpst/v11n2/a06v11n2.pdf>>. Acesso em: 01 de jun. 2013

RAVASCO, Ana Augusta; MAIA, Moreira; MACEDO, Deise. Juventude, Trabalho e projeto de vida: Ninguém pode ficar parado. *Psicologia Ciência e Profissão*, Rio de Janeiro, p.376-389. 2010. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932010000200012&script=sci_arttext> Acesso em 01 de Jun. 2013

SADOCK, Benjamin James. *Compendio de Psiquiatria: ciência do comportamento e psiquiatria clinica*; tradução Claudia Dornelles... [et al.] – 9 ed. Porto Alegre; artmed, 2007. 1584 p.

SOUZA, Pedro de; MUNARIN, Antonio; VIEIRA, Elizete da Costa; *Et AL. Educação e Trabalho. Proposta curricular*. Secretaria de Estado da Educação, SED, 2013 Disponível em: < www.sed.gov.br>

TAVARES; Claudia Sampaio Tavares. *Efeito sobre os sentidos do trabalho em jovens participantes de um programa social*. 2006. 141F. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade de São Paulo. 2006. Disponível em <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=31219> Acesso em 01 de jun. 2013

TONNERA, A. A importância do plano de cargos e salários dentro das organizações, *Administradores.com*, o portal da Administração. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-importancia-do-plano-de-cargos-e-salarios-dentro-das-organizacoes/65062/> > Acesso em: 20 out.2013