UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL

O MERCADO DE TRABALHO E OS DESAFIOS DA GERAÇÃO DE EMPREGOS: ASPECTOS DO MERCADO DE TRABALHO NO MS COM ENFOQUE NOS JOVENS

Trabalho de monografia submetido à Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para obtenção conclusão do curso de Ciências Econômicas.

Orientador: Profa. Dra. Laís Fernanda de Azevedo

Fátima Adão

Ponta Porã –MS

2019

AGRADECIMENTO

Quero agradecer primeiramente a Deus por tudo ter dado certo em minha vida, com muita persistência, dedicação dificuldade consegui concluir minha monografia, com tanta dificuldade na caminhada ao longo da vida.

Quero a agradecer meus pais, que me incentivarão a continuar, e quando queria desistir minha mãe foi meu porto seguro, sempre me ensinando a sempre ir à luta, agradeço por ser uma grande guerreira e estar sempre ao meu lado.

Agradeço a minha orientadora Professora Dra. Lais Fernanda de Azevedo que me auxiliou com toda sua experiência e conhecimento em todo o momento que precisei, até o resultado final desse trabalho. Principalmente pela paciência e dedicação que teve nessa longa caminhada, estou feliz por ter uma professora dedicada como Lais e grata por ter recebido muito conhecimento que mudarão minha vida gratidão eternamente.

E um agradecimento especial a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, seus professores, coordenadores que passaram pela instituição durante o período que estive na graduação, todos de alguma forma contribuíram com meus estudos. Sinto-me muito feliz em poder chegar ao fim desta jornada e ter mestres que mudaram totalmente meu presente e meu futuro. Agradeço a todos por um futuro promissor.

RESUMO

O objetivo desta proposta e apresentar a pesquisa executada para cumprir os requisitos de conclusão de curso de Ciências Econômicas. O projeto teve como foco analisar o mercado de trabalho e a população jovem e sua formação para se adequar a indústria 4.0. O objetivo geral da pesquisa foi analisar o novo perfil desejado para suprir as empresas. Para a sua consecução seguimos o seguinte percurso buscar e compreender os principais conceito que definem a juventude as características e função do Mato Grosso do Sul, por fim observamos os impactos do jovem no mercado de trabalho.

Palavra – Chave: Jovem, Mato Grosso do Sul, Mercado de Trabalho.

Summary

The objective of this proposal and present the research executed to meet the requirements of completion of the course of economic sciences. The project focused on the analysis of the labor market and the young population and its training to serve industry 4.0. The general objective of the research was to analyze the new profile desired to supply companies. For its conquest, we follow the following path to seek and understand the main concept that defines mato grosso do Sul's bush and function, finally we observe the impacts of the young person in the labor market.

Word - Key: Young, Mato Grosso do Sul, Labor Market.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 5

2. O MERCADO DE TRABALHO E A POPULAÇÃO JOVEM: RELAÇÃO E ASPECTOS TEÓRICOS 7

2.1. Mercado de trabalho: definições e contextualização histórica 7

2.2 A mutação do mercado de trabalho 10

2.2 - A Indústria 4.0 13

2.3 O novo perfil desejado do trabalhador 14

2.4 Geração Y e Z: Aspectos Psicossociais 17

3. O ESTADO E O EMPREGO 23

3.1 A importância do emprego para a economia e papel do estado nas visões de Keynes e Minsky 23

3.2 Desigualdade de renda e de salários no Brasil 26

3.3 As políticas existentes de inserção do jovem no mercado de trabalho 27

4. O PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO NO MATO GROSSO DO SUL 30

4.1 Caracterização da população do MS 30

4.2 A composição do Mercado de Trabalho do MS 33

4.3 Rendimento no Mercado de trabalho do MS 34

5. CONSIDERAÇÃO FINAIS 37

6. REFERÊNCIAS 38

1. INTRODUÇÃO

O trabalho exerce na vida do jovem uma função relevante, desde questões relacionadas à sua independência financeira até como isso afeta sua saúde, e, portanto, um dos assuntos de maior atenção por parte desta população. O jovem brasileiro enfrenta várias questões e dilemas, principalmente, relacionados à sua inserção no mercado de trabalho, com os mais variados fatores que afetam a garantia do primeiro trabalho, dentre eles, crises econômicas. No caso brasileiro, o PIB (produto interno bruto) vem apresentando queda desde o fim de 2014, afetando diretamente o mercado de trabalho, o que gerou um aumento significativo na taxa de desemprego, atingindo 12,1% no encerramento do trimestre, em setembro de 2019, e apresenta um cenário inóspito e negativo, sendo um dos maiores obstáculos enfrentados atualmente. Tal crise reflete-se não apenas em uma crescente da taxa de desemprego mas também na precarização nas relações de trabalho.

De acordo com informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2007, os jovens brasileiros entre 15 a 29 anos representavam cerca de 49,8% do total da população, uma parcela maior deste jovens são os de famílias com renda familiar per capita de até meio salário mínimo.

Ainda segundo a PNAD (2007) no grupo de 15 a 17 anos, somente 47,9% cursava o ensino médio, e existia cerca de 4,8 milhões de jovens desempregados, representando 60,74% do total de desempregados no país, o que corresponde a uma taxa de desemprego três vezes maior que a dos adultos. Pode-se considerar que a população jovem, é a mais afetada pelo contexto adverso do mercado de trabalho. Primeiramente, existe o peso do primeiro emprego e a de falta de experiência para exercer funções especializadas, seguido pelo baixo grau de escolaridade que remete este público a funções de baixa remuneração e/ou serviços que utilizam a força. física. Em um contexto de elevado desemprego, a falta de escolaridade, ou a dificuldade de ingresso no ensino superior, agravam ainda mais as possibilidades de emprego dos jovens, principalmente, daqueles de baixa renda, cuja vulnerabilidade social, dificulta a formação educacional de qualidade, ingressando no mercado de trabalho de maneira informal.

Considerando o território do Mato Grosso do Sul, a geração de emprego é um tema que merece destaque, pois de acordo com a Secretaria de Estado e Meio Ambiente, Desenvolvimento Econômico, produção e agricultura familiar (SEMAGRO), órgão responsável pelo desenvolvimento econômico do Estado, desde novembro de 2010 a geração de emprego não tem

aumento, ou seja, o índice de emprego está estagnado por um período de quase uma década, resultado este de que agrava a inserção do jovem no mercado de trabalho. A economia do Mato Grosso do Sul por ser guiada, principalmente, pelo setor agrícola apresenta atividades produtivas de baixa intensidade em mão de obra.

O interesse pelo o tema dá-se por sua relevância, visto que os jovens representam um público mais vulnerável, com condições mais precárias de trabalho, que requer maior atenção, assim como pelos fins didáticos de contribuir como forma de conhecimento geral à sociedade que necessita de uma síntese a respeito do panorama estadual do mercado de trabalho que estão inseridos. Para tal fim, este trabalho tem por objetivo apresentar o contexto do mercado de trabalho do estado do Mato Grosso do Sul em 2015, com enfoque nos jovens. Especificamente, ir-se-á contextualizar a os aspectos teóricos sobre o mercado de trabalho e os jovems, a importância da geração de emprego e o papel do e, por fim, apresentar o perfil socioeconômico dos trabalhadores no MS, com foco naqueles considerados jovens de 15 a 29 anos de idade.[1]

Para tanto, esta monografia está dívida em cinco capítulos, contando com esta introdução. O segundo trata do mercado de trabalho e a população jovem, relacionando aspectos teóricos com as mudanças do mercado de trabalho diante da evolução da tecnologia, o perfil do trabalhador e os desafios para a população jovem. O terceiro, apresenta a importância da promoção do emprego pela ótica da teoria econômica de John Maynard Keynes e Hilmann Minsky. O quarto capítulo traz os aspectos socioeconômicos do jovem no Estado de Mato Grosso do Sul, bem como o nicho desta população está colocada no mercado deste estado. Por fim, apresentam-se algumas considerações finais.

Para elaborar esse trabalho será feita pesquisa bibliográfica, onde serão coletados dados de pesquisas, livros e artigos já elaborados sobre o padrão de inserção dos jovens no mercado no Mato Grosso do Sul, bem como as oportunidades, benefícios e dificuldades fornecidos pelos mesmos. Para Gil (2008, p. 50) “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. A revisão bibliográfica permite o acesso à estas múltiplas e variadas informações dispersas em diferentes publicações. Estas servirão como auxilio para construção, ou melhor dizendo, definição do quadro conceitual do objeto de estudo proposto.

[1] Definição pela PNAD (PROGRAMA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS), Brasília 2001. Programa instituído pelo IBGE (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA.

Além disso, esta monografia possui um caráter de pesquisa descritivo, que é uma forma de analisar e correlacionar variáveis sem manipulá-los. Tal tipo de pesquisa busca compreender fatos que ocorrem socialmente, na vida de um indivíduo ou conjunto de indivíduos.

Por meio de tal tipo de pesquisa, será possível conceituar e evidenciar a situação de dificuldade em que se encontram os jovens no mercado de trabalho do MS. Os números serão obtidos e filtrados a partir de fontes seguras do IBGE, PNAD, RAIS e CAGED. Para essa pesquisa, são considerados jovens os indivíduos nascidos entre 1980 e 1999 portadores de idades entre 15 e 29 anos.

2. O MERCADO DE TRABALHO E A POPULAÇÃO JOVEM: RELAÇÃO E ASPECTOS TEÓRICOS

2.1. Mercado de trabalho: definições e contextualização histórica

O trabalho apresenta, nas diferentes culturas e épocas, distintos e variados significados e conteúdo. Entretanto, nas sociedades civilizadas, o trabalho tem em comum duas dimensões principais: o sentido de realização de uma obra e reconhecimento social e o significado de esforço, dor, sofrimento. Pode-se dizer, portanto, que o trabalho tem duas forças que movem o homem: a luta pela sobrevivência e a necessidade de inserção social. Segundo Carmo (1997, p. 15) “pode-se definir trabalho como toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência”.

Weber (2003, p. 32) destaca que o trabalho deve, ao contrário, ser executado com um fim absoluto em si mesmo como uma ‘vocação’. Tal atitude, todavia, não é um produto da natureza. Ela não pode ser provocada por baixos salários ou apenas salários elevados, mas só pode ser o produto de um longo e árduo processo de educação. Estando com as rédeas nas mãos, o capitalismo, pode recrutar sua força de trabalho com relativa facilidade em todos os países industriais. E este ponto, é atualmente extremamente debatido devido à falsamente difundida ideia de desvalorização do trabalho por parte da elite dominante que objetiva reduzir custo e maximizar lucros com grande indiferença e respeito pela Mao de obra empregada.

Inicialmente, o homem produzia aquilo necessário para a sua subsistência, seja referente a roupas, alimentos ou moradia. Tudo era produzido a partir da terra. Com o desenvolvimento e aprimoramento das sociedades, surge o princípio da propriedade privada, onde os indivíduos mais fortes se apropriavam e dominavam terras ou meios de produção, gerando uma inferiorização e uma relação de dominação, obrigando os indivíduos que não possuíam terras, a conceder sua força de trabalho para os que as possuíam.

O trabalho assume este papel até o período da Idade Média, com o surgimento da burguesia e as relações sociais começam a assumir os contornos atuais, nas quais impera a relação capital versus trabalho. Concomitante à este período, surgem grandes temáticas como aquilo que seria futuramente conhecido como trabalho escravo, bem como outros tipos de trabalho sem remuneração no quais, em geral, o trabalhador recebia em contrapartida ao serviço prestado moradia e alimentação para a sua subsistência.

Neste novo período marcado pelo capitalismo, formam-se duas grandes vertentes sociais antagônicas e distintas: a classe do proletariado - os trabalhadores não detentores dos meios de produção e; a classe burguesa – detentora dos meios de produção. Isto modifica totalmente o sentido clássico de trabalho, que até então era entendido como uma transformação da natureza para uma forma de aquisição de recursos para subsistência por meio daquilo que foi nomeado como "salário", uma moeda universal de troca para todos os itens essenciais necessários para a sobrevivência do indivíduo.

Assim surge historicamente a relação de dependência que rege o comércio: burguesia versus proletariado, relação esta que funciona baseada na necessidade burguesa de ter a sua disposição uma massa de trabalhadores, que estejam aptos a executar serviços e vender sua força de trabalho a um baixo custo que amplifiquem seus lucros e reduzam seus gastos.

Neste sentido surge o entendimento do mercado de trabalho: o número de vagas disponíveis para serem ocupadas pelos trabalhadores que queiram vender sua força de trabalho.

O mercado de trabalho, no decorrer da segunda metade do século XX, sofreu transformações muito profundas, com consequências graves para a classe trabalhadora, dentre estas mudanças, existe a entrada da mulher neste mercado. No entanto, apesar de ser considerada uma grande conquista feminina, a inserção da mulher no âmbito público ainda apresenta desigualdades importantes e é temática frequente de grandes movimentos feministas na atualidade por direitos iguais.

> [...] se refere a um projeto de classe que surgiu na crise dos anos 1970. Mascarado por muita retórica sobre liberdade individual, autonomia, responsabilidade pessoal e as virtudes da privatização, livre-mercado e livre-comércio, legitimou políticas draconianas destinadas a restaurar e consolidar o poder da classe capitalista. (...) (HARVEY, 2011, p. 16).

Novamente neste trecho do trabalho, ressalvamos a importância das mudanças ocorridas na década de 1970, onde a crise capitalista obriga a formulação de uma reestruturação organizacional em busca de um reestabelecimento da lucratividade. As alterações que se seguem com a reestruturação trazem mudanças para o mercado de trabalho, afetando as relações trabalhistas, com sérias consequências para a classe trabalhadora. A resposta é o neoliberalismo, com promessas de superação de todas as dificuldades, bem como das barreiras existentes para seu desenvolvimento até então, com alterações do modo de produção previamente estabelecido.

Rifkin, (1995) promove a ideia da destruição do posto central de trabalho até então protagonizado pelo homem, devido às mudanças fornecidas pela nova tecnologia implementada, com postos de empregos se esgotando, trabalhadores sendo trocados por máquinas, sem predileção à qualificados ou desqualificados na fila de desempregados. Isto serve como alicerce para o levantamento do próximo tópico a ser tocado: o desemprego atual crescente e a relação com o jovem.

Quando falamos em Mercado de trabalho em relação à população jovem o que podemos destacar é a importância de sua evolução ao longo do tempo. Muitos fatores importantes ocorreram para que o chamado “mercado moderno” se expandisse no Brasil. Desde meados dos anos 1500, com o início da colonização portuguesa, grandes transformações ocorreram com relação ao trabalho. Neste sentido Dedica em “A Nota sobre a evolução sobre o Mercado de trabalho no Brasil” destaca o seguinte:

> O primeiro aspecto a ser tratado diz respeito ao movimento de transição do trabalho escravo para o trabalho livre. Isto é, do estabelecimento do mercado de trabalho a partir de meados do século XIX. As características desse processo explicam a recorrente abundância de força de trabalho disponível para o processo de industrialização conhecido pelo país durante o século XX. Antes mesmo da abolição do trabalho escravo, ocorrida tardiamente na década de 80 do século XIX, o Império estabeleceu duas leis que condicionaram a constituição do mercado de trabalho livre. (DEDECCA, 2005. p 114)

Seguindo este pressuposto, a partir do mercado de trabalho livre, várias pessoas foram obrigadas a trabalharem para os grandes latifundiários para poder manter a sua subsistência

a partir de 1870 várias leis foram editadas para a regulamentação desses trabalhos, conforme Dedecca (2005).

Importante ressaltar o significado da palavra trabalho e qual a sua importância no tempo e no espaço desde a antiguidade até os tempos atuais. Seguindo esta ideia o que pode se afirmar apesar das pesquisas antropológicas contrariarem que a divisão do trabalho não ocorre em todas as culturas, ou seja, ela não é homogênea, podendo variar de grupo para grupo passando a depender muito dos costumes de cada uma delas. Neste sentido Albornoz explica a origem do termo trabalho em sua obra O que é trabalho, destacando a divisão do trabalho em grupo ao longo de sua história.

> Assim teriam sentido a necessidade de fazer uso do segredo da natureza que se mostrava nos brotos surgidos das cinzas na clareira depois da queima. Por isso seria comum encontrar-se em povos primitivos uma tal divisão do trabalho: as mulheres plantando, os homens caçando, embora pesquisas antropológicas mostrem que tal divisão não ocorre em todas as culturas. (ALBORNOZ, 2013, p. 17).

O que pode-se entender sobre o trabalho através dos autores já estudados é que o mesmo sempre fez parte do cotidiano do indivíduo. A diferença é que, atualmente, na chamada modernidade, as máquinas e a tecnologia estão ganhando mais espaço do que o uso da força do ser humano. Seguindo esta ideia, pode-se afirmar é que com os avanços tecnológicos, muitas pessoas tem mais dificuldade de ingressar no mercado de trabalho, e até são excluídas deste, principalmente os jovens, devido à falta experiência profissional e preparo adequado para assumir as novas funções.

2.2 A mutação do mercado de trabalho

Os economistas reconhecem que as mudanças tecnológicas e organizacionais alteram a estrutura da indústria e o desenvolvimento dos mercados, no entanto, a grande empresa industrial continua dominando o cenário econômico. De acordo com Tigre (2005) são três os paradigmas das mudanças tecnológicas.

> O primeiro é o da Revolução Industrial britânica, que dominou a economia mundial durante todo o século XIX, sendo a base de observação para a elaboração da teoria neoclássica. O segundo paradigma é o Fordista, surgido nos Estados Unidos e considerado o modelo de organização da produção dominante na maior parte do século XX. Este foi o período em que efetivamente surgiram as teorias da firma e a economia industrial. O terceiro é o paradigma das Tecnologias da Informação, cujos impactos começamos a

> vivenciar a partir das décadas de 1970 e 1980 e cuja construção teórica vem evoluindo gradativamente (TIGRE, 2005, p. 190).

Para Tigre (2005), a ciência econômica não possui um corpo teórico único e coerente capaz de incorporar tais mudanças tecnológicas, e estão condicionadas por diferentes aspectos metodológicos-teóricos e o próprio objeto da análise em si, conforme o quadro a seguir elaborado pelo autor.

Figura 1. Teorias da firma, estrutura da indústria e sistemas regulatórios em três paradigmas tecnoeconômicos

	Revolução Industrial britânica	Fordismo	Paradigma da informação
Principais correntes teóricas da firma	Neoclássica	Economia Industrial	Evolucionistas neo-institucionalistas
Preocupações centrais	– Equilíbrio – Racionalidade perfeita dos agentes – Ênfase na análise das relações de troca (firma caixa-preta)	– Estrutura de mercado – Economias de escala – Crescimento da firma – Racionalidade relativa – Custos de transação	– Mudança tecnológica – Instituições – Cooperação
Estrutura da indústria e organização da firma	– Pequenas empresas – Especialização vertical – Dependência das economias externas	– Oligopólio – Empresas multinacionais	– Rede de firmas – Oligopólio global
Características dos sistemas nacionais de regulação	– *Laissez-faire* – Estado com funções regulatórias mínimas – Responsabilidade plena dos proprietários	– Estado intervencionista	– Desregulamentação – Globalização

Fonte: Tigre (2005). Elaborado por Tigre (2005).

Complementando a ideia de Tigre (2005), Frey e Osborne (2013) apontam que no século XXI o declínio secular dos preços no custo real da computação criou vastos incentivos econômicos para os empregadores substituírem a mão de obra pelo capital computacional. No entanto, as tarefas que os computadores são capazes de executar dependem, em última análise, da

capacidade do programador de escrever um conjunto de procedimentos ou regras que direcionar adequadamente a tecnologia em cada contingência possível. Os computadores, portanto, serão relativamente produtivos para o trabalho humano quando um problema puder ser especificado. Porém, a extensão da informatização dos trabalhos será assim determinada pelos avanços tecnológicos que permitem que os problemas de engenharia sejam suficientemente especificados, o que define os limites do escopo da informatização.

De acordo com Autor (2015) houve alertas periódicos nos últimos dois séculos de que a automação e as novas tecnologias eliminariam um grande número de empregos da classe média. O exemplo mais conhecido é o movimento ludita do início do século XIX, no qual um grupo de artesãos têxteis ingleses protestou contra a automação da produção têxtil, procurando destruir algumas das máquinas.

> A digitalização rápida e acelerada provavelmente trará interrupções econômicas em vez de ambientais, decorrente do fato de que, à medida que os computadores ficam mais poderosos, as empresas têm menos necessidade de alguns tipos de trabalhadores. O progresso tecnológico deixará para trás algumas pessoas, talvez até muitas, à medida que avança. Como demonstraremos, nunca houve um momento melhor para ser um trabalhador com habilidades especiais ou a educação certa, porque essas pessoas podem usar a tecnologia para criar e capturar valor. No entanto, nunca houve um momento pior para ser um trabalhador com apenas habilidades e habilidades "comuns" a oferecer, porque computadores, robôs e outras tecnologias digitais estão adquirindo essas habilidades e habilidades a um ritmo extraordinário (BRYNJOLFSSON, MCAFEE, 2014, p.11)

Os últimos dois séculos de automação e progresso tecnológico não tornaram obsoleto o trabalho humano: a proporção emprego / população aumentou durante o século XX, mesmo quando as mulheres se mudavam de casa para o mercado; e embora a taxa de desemprego flutue ciclicamente, não há aparente aumento a longo prazo. Mas aqueles preocupados com a relação entre automação e emprego apontam uma “incerteza” sobre como elementos interagir no futuro. Em particular, o surgimento de um poder computacional, inteligência artificial e robótica tendem a substituir a mão de obra em uma escala ainda não observada anteriormente (AUTOR, 2015).

Não existe uma lei econômica fundamental que garanta que todo adulto possa ganhar a vida apenas com base na “mente sã e no bom caráter”. Novas habilidade e conhecimentos serão fundamentais para a sobrevivência do emprego do trabalhador. Nesse sentido, vem surgindo um debate sobre a nova estrutura da indústria, a indústria 4.0 que será brevemente apresentada no tópico a seguir.

2.2 - A Indústria 4.0

A Quarta Revolução Industrial que está ocorrendo no momento, está voltado para a robotização, inteligência virtual e tecnologias avançadas. Com intuito de facilitar e expandir o meio de produção de forma que maximize o lucro. Nessa nova revolução as empresas estarão em busca de profissionais qualificados e dispostos a contribuir com o crescimento da empresa.

Segundo Bloem et al, (2014), uma vez que se tem desenvolvimento nos campos da genética, biotecnologia, inteligência artificial, robótica, nanotecnologia e impressão 3D, e outros, estão mudando radicalmente o mundo como o conhecemos, proporcionando novas oportunidades de combinação de trabalho físico, mental e mecânico, de modo que para muitos é o início de uma Quarta Revolução industrial: a era robótica avançada, automação no transporte, inteligência artificial e aprendizagem automática. Para Schwab (2017), estamos a bordo de uma revolução tecnológica com impactos profundos no âmbito social, e fundamentalmente, econômico.

O marco da indústria 4.0 ocorreu na famosa feira anual de Hannover na Alemanha no ano de 2011, uma iniciativa estratégica do governo alemão. Segundo Bartodziej (2016), desde 2006 o governo alemão vinha buscando uma estratégia *high-tech* para a coordenação de iniciativas de pesquisa e inovação na Alemanha com o objetivo de assegurar uma posição competitivamente forte a seu país por meio de inovação tecnológica (AFFONSO Xavier Jivago, Industria 4.0 e o Impacto na Vida Profissional de seus Trabalhadores, p. 8). Esse resultou no chamado *High-tech* Strategy 2020, focando em cinco áreas prioritárias; clima/energia, saúde/alimentação, mobilidade, segurança e comunicação.

De acordo ainda Bartodziej (2016, pg.08) foi lançada por meio do Communication Promoters Group of the Industry- Science Research Alliance FU em 2011 definiram a indústria 4.0 como;

> a quarta revolução, um novo nível de organização e controle de toda a cadeia de valor através de todo o ciclo de vida dos produtos. Onde esse ciclo tem o comprimento dos requisitos individual do cliente, se dando a ideia, ordem real, desenvolvimento e fabricação, entrega ao cliente e processo de reciclagem.

Para desenvolver as primeiras recomendações para a implementação da indústria 4.0 foi formado o grupo Indústria 4.0 Working Group. De acordo com o *Future of Jobs Report*, relatório elaborado pelo Fórum Econômic Mundial (SCHWAB; SAMANS, 2016), tal evolução

tem impacto direto no mundo do trabalho, seja no surgimento ou desaparecimento de profissões, seja no rol de competência demandadas pelo mercado. Ao mesmo tempo que novas ocupações surgem e outras são ameaçadas pelas redundâncias de suas tarefas, onde os trabalhos Existentes também estão passando por uma mudança no mudança no conjunto de habilidades necessária para fazê-los.

2.3 O novo perfil desejado do trabalhador

No contexto de modernização e aumento do uso de tecnologia nos mais diversos trabalhos, a interação pessoas-máquina, pode tanto enriquecer as atividades para os funcionários, como depreciá-las, dependendo do modelo que seja adotado. De acordo com Graglia e Lazzareschi (2018), são 4 os campos de tensão para o trabalhador diante do avanço da digitalização do ambiente de trabalho: empobrecimento do trabalho; opressão digital; perda de conhecimento tácito e; risco de substituição[2].

Especificamente, tratando-se da perda de conhecimento tácito, as novas exigências do mercado gera uma tensão no que diz respeito à importância do conhecimento baseado na experiência. À medida que o papel dos humanos é cada vez mais reduzido para mera supervisão dos processos automatizados, dificilmente os funcionários desenvolverão competências não cognitivas (GRAGLIA; LAZZARESCHI,2018).

Desse modo, mesmo a forma de ensino técnico deve ser repensado para atender essas novas demandas do mercado de trabalho como trabalhar de modo que habilidades não cognitivas sejam desenvolvidas. O trabalho de Berlingeri (2018) mostra quais as principais características consideradas na hora de contratar o trabalhador, onde das 40 mais citadas, 26 são habilidades não cognitivas.

[2] 1) Empobrecimento do trabalho: Processos desenhados com automação excessiva, que buscam eficiência extrema, podem acabar por delegar apenas atividades residuais e monótonas aos trabalhadores, retirando o sentido do trabalho e destruindo a motivação de fazê-lo.2) opressão digital: Os mesmos dados que inicialmente são gerados para controle dos processos, equipamentos e máquinas podem ser utilizados para controle do desempenho das pessoas e mesmo controle comportamental. 3) Risco de substituição: O desenvolvimento da automação habilitada por tecnologias como a robótica e a inteligência artificial traz a promessa de maior produtividade, crescimento econômico, eficiência, segurança e conveniência. Entretanto, essas tecnologias levantam questões difíceis sobre o impacto da automação nos empregos, nos salários, nas habilidades requeridas e na própria natureza do trabalho em si.

Tabela 1 – As habilidades mais citadas na Classificação Brasileira de Ocupações

Habilidade	Qte. de citações
1- Trabalhar em equipe	343
2- Demonstrar iniciática	256
3- Manifestar criatividade	246
4- Demonstrar capacidade de organização	187
5- Exercer liderança	185
6- Demonstrar capacidade de comunicação	184
7- Atualizar-se profissionalmente	173
8- Adaptar-se a circunstancias e situações variadas	166
9- Assumir responsabilidades	141
10- Demonstrar capacidade de autocontrole	117
11- Manter postura ética e moral	114
12- Demonstrar capacidade de decisão	109
13- Agir com dinamismo	95
14- Demonstrar capacidade de relacionamento interpessoal	87
15- Demonstrar paciência	86
16- Demonstrar percepção	82
17- Revelar capacidade de concentração	76
18- Demonstrar habilidade manual	72
19- Demonstrar habilidade de negociar	70
20- Demonstrar capacidade de raciocínio logico	67
21- Demonstrar e transmitir segurança	65
22- Demonstrar condicionamento físico para executar a função	57
23- Demonstrar conhecimento de Língua estrangeira	55
24- Demonstrar capacidade de lidar com situações adversas	53
25- Resolver conflitos	52
26- Demonstrar senso critico	49
27- Demonstrar capacidade de cumprir regras e normas	49
28- Argumentar com convicção (persuas)	49
29- Demonstrar disciplina	44
30- Demonstra acuidade sensorial	44
31- Demonstrar capacidade para o uso de aplicativos e programas de informática	43
32- Evidenciar objetividade	43
33- Demonstrar capacidade de trabalhar sob pressão	42
34- Demonstrar empatia	40
35- Desenvolver capacidade de observação	40
36- Ser sociável	39
37- Demonstrar capacidade de resolução de problemas	39
38- Demonstrar visão espacial	38
39- Demonstrar acuidade visual	36
40- Demonstrar capacidade de autodesenvolvimento (aperfeiçoar-se)	35

Fonte: Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Elaborado por Berlingeri (2018)

Para se adaptar a essa realidade, países como a Finlândia e a Holanda estão desenvolvendo políticas de Renda Básica Universal para garantir a sobrevivência de segmentos da população que está ou que será excluída do mundo do trabalho. A Austrália, por sua vez, reformulou a grade curricular do ensino básico de suas escolas para preparar as futuras gerações para o trabalho com ferramentas de tecnologia de informação. No Brasil, as políticas públicas de fomento ao cooperativismo e associativismo desenvolveram tecnologias sociais que despertam o interesse internacional como alternativa ao atual contexto da divisão social do trabalho (COELHO, 2018)

Com a Quarta revolução Industrial os trabalhadores devem saber se adequar e utilizar das novas tecnologias, para que a partir deste possam fazer o manuseio de programas e de computadores, de modo que por meio do seu conhecimento consiga competência profissional para permanecer no emprego ou ingressar no mercado de trabalho.

O perfil do trabalhador na atualidade não está acompanhando as exigências que empresas procuram, tendo a dificuldade de lotar as vagas que exigem do trabalhador mão de obra qualificada. No entanto Pereira *et al* 28 a 30 de agosto, explica no seu artigo; Indústria 4.0 e a Formão do Perfil Profissional Contemporâneo.

Para se adaptar a essa realidade, países como a Finlândia e a Holanda estão desenvolvendo políticas de Renda Básica Universal para garantir a sobrevivência de segmentos da população que está ou que será excluída do mundo do trabalho. A Austrália, por sua vez, reformulou a grade curricular do ensino básico de suas escolas para preparar as futuras gerações para o trabalho com ferramentas de tecnologia de informação. No Brasil, as políticas públicas de fomento ao cooperativismo e associativismo desenvolveram tecnologias sociais que despertam o interesse internacional como alternativa ao atual contexto da divisão social do trabalho (COELHO, 2018)

Com a Quarta revolução Industrial os trabalhadores devem saber se adequar e utilizar das novas tecnologias, para que a partir deste possam fazer o manuseio de programas e de computadores, de modo que por meio do seu conhecimento consiga competência profissional

O perfil do trabalhador na atualidade não está acompanhando as exigências que empresas procuram, tendo a dificuldade de lotar as vagas que exigem do trabalhador mão de obra

qualificada. No entanto Pereira *et al* explica no seu artigo; Indústria 4.0 e a Formão do Perfil Profissional Contemporâneo. para permanecer no emprego ou ingressar no mercado de trabalho.

Portanto, o perfil do profissional contemporâneo envolve uma pessoa com ética, com força de vontade, tendo uma missão, visão e valores profissionais e pessoais; sendo este profissional comprometido a eficiência e eficácia de todos os processos produtivo. Ter sabedoria, atitude e saber se colocar no lugar do outro (empatia) também serão grandes diferencias; pois, a flexibilidade em saber lidar e em ter uma boa convivência com as pessoas e com os robôs da indústria 4.0 tornam-se fundamentais. (Pereira *et al***,** 28 a 30 de agosto p. 02).

Ou seja, os profissionais que querem um ambiente na fábrica da indústria 4.0 deverão desenvolver novas competências, em que será preciso saber, aprender e ter conhecimento sobre novas tecnologias como computadores, aplicativos, robôs entre outros. Chiavenato (2009) cita três etapas que envolve tanto a qualificação profissional como a educação profissional dos trabalhadores, que são:

Formação profissional; com foco no preparo no homem para uma profissão, com objetivos amplos e mediatos, podendo acontecer em uma escola ou dentro da própria empresa. Desenvolvimento profissional; com foco na ampliação do crescimento profissional, desenvolvendo e aperfeiçoando a pessoa em determinada carreira, com objetivos a longo prazo, transcendendo o nível de conhecimento exigido pelo cago atual. Treinamento; com foco na adaptação de pessoa para executar uma função, especifica, com objetivos restrito e imediato, preparando o profissional adequadamente para o exercício de um cargo. (Pereira *et al*, p.3)

O profissional do futuro será aquele que busca aperfeiçoar no conhecimento e que seja flexível as mudanças que ocorrem no cotidiano, deste modo será possível o seu crescimento social e pessoal.

2.4 Geração Y e Z: Aspectos Psicossociais

É de grande conhecer as principais características e o modo operante do jovem nascido nesta época, visto que são suas características psicossociais que determinam as relações com as outras gerações que dividem espaço no mercado de trabalho.

De acordo com Novaes *et al* (2016) muitos autores renomados na área, como Oliveira e Gabriela Malafaia, levantam a hipótese de que os jovens nascidos neste período são

extremamente imediatistas assim como costumam acumular várias funções e se dedicar a várias atividades simultaneamente, tornando propensos erros em funções básicas previamente estabelecidas.

> Para os jovens Y, o mundo - como a internet - não tem limites. E assim são no trabalho. Precisam sempre de novos desafios. Essa vontade, por vezes, traz à tona também outras características típicas desses profissionais: tendem a ser imediatistas e autoconfiantes em excesso (OLIVEIRA,2011, p.14).

Segundo Oliveira (2011), o mais marcante nos indivíduos pertencentes à este período, é a credibilidade, autoconfiança e imediatismo para realização de tarefas anteriormente restritas à determinado tipo de qualificação ou até mesmo cargo social. Isto se dá devido ao grande acesso simultâneo a informações disponibilizados pela internet, porém estabelece um vínculo corriqueiro com a superficialidade, dado ao fato de gerar um desejo constante de realização concomitante de múltiplas tarefas. A autora Malafaia (2011, p.07**)** concorda com este ponto de vista e ainda aponta:

> A Geração Y é focada em si mesma: a organização é um mero veículo para atingir o seu sucesso profissional, sendo bastante comum que troquem de organização para ir trabalhar na empresa concorrente." Isto confirma o egocentrismo e a busca incessante pelo crescimento e desenvolvimento organizacional por parte desta geração que não tem limites quando se trata de objetivos pessoais e desejo de ascensão social.

De acordo com Martins (2010, p.24) "[...] A sociedade humana compõe-se de gerações, que alimentam e enriquecem o organismo social e por isso seria arbitrário ressaltar os defeitos e qualidades de qualquer uma delas".

É importante enfatizar a geração Y como um componente integrado de um mercado de trabalho composto também por outras gerações, e seria arbitrário destacar uma faixa etária como melhor que outra, mas sim vê-las como complementárias e necessárias à um processo de desenvolvimento social e organizacional.

O grande diferencial quando se trata de uma união de gerações é a compreensão das possíveis reações antagônicas resultantes do tratamento realizado com os funcionários de distintas gerações, visto que anteriormente, os conceitos e costumes sociais eram extremamente distintos dos atuais.

Atualmente alguns dos membros da geração Y já ocupam posições de liderança em grandes empresas, ou estão sendo preparados para ocuparem tais posições nos próximos anos.

Segundo Maciel (2010), a geração Y representava 20% da população trabalhadora no Brasil em 2008 e há projeções de que em 2025 esse número será de 73%. Essa tendência pode ser verificada também nas principais potências do mundo, como nos Estados Unidos (69%), Japão (61%), China (65%) e Índia (75%) (Maciel, 2010).

Um marco notável que influencia as relações empresariais com os jovens desta geração é o tempo médio que os profissionais da geração Y permanecem em cada local de trabalho. Pesquisas recentes realizadas com profissionais norte-americanos revelam que este tempo é, em média, de dois anos, enquanto se entende para cinco anos para a geração X e sete anos para os *Baby Boomers*. Isto denota uma grande variabilidade e até mesmo uma possível instabilidade, fato este que pode ser interpretado como ponto negativo e desculpa para contratação de indivíduos mais experientes.

De acordo com Cordeiro e Albuquerque (2013), além dos citados anteriormente, podem ser citados como itens positivos: as expectativas exclusivas da geração Y relacionados a desafios e dinamismo, o prazer no trabalho, flexibilidade, qualidade de vida, reconhecimento e feedback, bom relacionamento com as pessoas, bom ambiente e o interesse em trabalhar em uma organização socialmente responsável. Motivos significativos e interessantes em um possível funcionário para uma empresa de sucesso, logo cabe a cada empregador analisar suas necessidades e correlacionar com tais ideais.

Segundo Novaes *et al*, (A geração Z e uma geração constituída dos nativos digitais, nascidos em meados de 1993, caracterizada pela facilidade de realizar várias coisas ao mesmo tempo, porém tem dificuldade de interação social. Essa geração também chamados de Zs, Zees ou Zeds (FACUNDES, 2011; FACCO et al., 2015). Denominação derivado do termo “zapear”. Segundo Freire Filho e Lemos (2008), também pode ser utilizadas outra nomenclaturas como “geração digital”, “geração digital”, “geração net”, “geração pontocom”.

Nascido após a difusão da internet chegam ao mercado procurando por um mundo semelhante ao deles, totalmente conectado, aberto a interações, veloz e global (FACUNDES, 2001; MCCRINDLE, 2011).

Segundo McCrindle (2011) citado por Novaes (2014), afirma que essa geração e´ artística e adaptativa, de modo que tem muita intimidade com a mídia e as artes. segundo o autor essa geração nasceu em meio à recessão global e estão destinados a entrar na vida adulta em meio a uma turbulência econômica e social. De acordo ainda com o autor, esta geração tendem a seguir

o comportamento de pessoas famosas *role models*, de forma que copia seus padrões de conduta, coitando a cantora inglesa falecida em 2011, *Amy Winehouse*, que agia de forma peculiar e vivia sob influência de álcool e drogas, e possuía muito faz adolescentes; outro modelo citado pelo autor, é a cantora americana *Lady Gaga*, ativista dos direito iguais independente da sexualidade das pessoas. Na política, o presidente americano Barack Obama, o primeiro presidente afro descendente dos EUA, exerce esse papel de referência sobre essa geração. Estes modelos sejam positivos ou negativos, ajudam a moldar os padrões de conduta dessa geração bastante influenciada pela internet e seus meios de comunicação (MCCRINDLE, 2011).

Em relação a tecnologia, é incompreensível, viver sem para essa geração, são nativos digitais; simplesmente não conhecem o mundo sem os meios de comunicação atuais e as facilidades que elas proporcionm; sites de buscas, redes sociais, acesso a literatura do mundo inteiro, cursos, palestras, compras *online* , dentre outros tantos meio que vieram para auxiliar a vida de todos, porém é o meio de vida "básico" para essa geração. Os indivíduos, muitas vezes, ensinaram seus pais e avós a utilizarem os equipamentos e tecnologias disponíveis. Equipamentos estes, cujo se desenvolveram junto com o "Zs", a citar, TVs de plasma ou LCD, smartphones, Iponhes, Ipads, entretenimento via satélite, dispositivos para música e vídeos, dentre outros. O mundo se torna apequeno e sem fronteiras, pois no mundo da tecnologia, tudo é perto geograficamente e rápido como na internet (MCCRINDL, 2011; FACCO et al., 2015). Sendo assim tudo rápido e fácil, muitos deles confundem a vida real com a virtual e exige agilidade e praticidade em tudo na vida como relacionamento, educação e relação do trabalho.

Já se percebe de forma mais clara as mudanças de uma geração para outra; as crianças chegam com maior conhecimento adquirido quando comparado às gerações anteriores (FACCO et.,2015). É comum uma criança ingressar já alfabetizada na escola, evento raro para as outras gerações, o acesso facilitado as informações, teria proporcionado essa possibilidade (CATHO, 2009). Bennett *et al*. (2008) afirmam que, a presença da tecnologia nas salas de aula é nítida, e que os alunos ficam frustrados quando esta não funciona adequadamente ou é inexistente, porém alertam que os jovens devem ser orientados, de como reconhecer a fidelidade e qualidade das informações. Já para Greenfield (2014) os nativos digitais, estariam perdendo as suas capacidades intelectuais, ou seja, a tecnologia faria com que essa geração não conseguisse mais interpretar linguagem corporal, tons de voz e nem mesmo olhar as pessoas nos mesmo olhos, pois tudo estaria se tornando cada dia mais artificial. E sugere ainda que, as redes sociais modificam o

comportamento e desenvolvimento das pessoas; os videogames influenciam na atenção e na agressividade; e que nos de mecanismo de busca modificam o modo de diferenciar informação de conhecimento.

Complementa ainda dizendo que, a vida real deve ser estimulada para estes jovens, a interação deve se dar tanto na tela de computador ou televisão e também fora dela; e que os pais devem estimular as crianças a interagir entre si, e encontrar formas de se divertir sem a utilização exclusiva de meios tecnológicos; para a autora ‘’estamos diante de uma mudança mental global’’. O que pode ser muito prejudicial para as relações humanas no futuro.

No que diz respeito ao lado profissional, são multitarefas, ou, conseguem fazer, e entender, várias coisas ao mesmo tempo, segundo matéria de Revista Exame (2006), nenhuma geração anterior demonstrou essa habilidade natural tão preciso quanto os Zs, realizar tarefas online ou não respectivamente.

A geração Z também É caracterizada pelo imediatismo, e buscam resultados rápidos dentro da organização; a hierarquia tradicional não mais sentido, se eles querem falar com o chefe, vão, entram na sala e falam como se fosse mais um colega. Tal atitude, não era comum nas gerações anteriores. Esse novo grupo de profissionais chega ao mercado procurando empresas que valorizem a conectividade, a abertura ao diálogo, a velocidade e a globalidade (CATHO,2009; MCCRINDLE,20011; FACCO et al., 20015).

Ainda segundo Novaes (2014), conflitos entre as gerações podem ocorrer devido a opiniões contraditórias sobre determinado assunto, diferença entre ideologias, valores ou até mesmo pratica de trabalho, além da carência de recursos, falta de comunicação (CANAAN MESSARA; KARKOULIAN; EL-KASSAR, 2016). Mediante as divergências de opiniões e interesses inerentes de cada geração, a realização de trabalho em equipe composta por membros diferentes pode gerar conflitos.

Ao considerar o atual contexto, caracterizado pelo momento de transição, é possível encontrar indivíduos de quatro geração trabalhando em um mesmo ambiente. A grande diferença na percepção, das vantagens que a tecnologia – ou a maneira que se usa – e as informações disponíveis, pode ser motivo de conflito. E pode-se dizer que novas ideias podem vir a potencializar um ambiente hostil, uma vez que os mais velhos podem sem sentir-se ameaçados com a possibilidade de mudança. E ainda, fatores como os princípios, ética, objetivos e ambições

individuais, o comportamento de no ambiente profissional, podem afetar as relações de trabalho (LOMBARDIA *et al*., 2008).

3. O ESTADO E O EMPREGO

3.1 A importância do emprego para a economia e papel do estado nas visões de Keynes e Minsky

O trabalho é um agente importante para um bom funcionamento da economia uma vez que movimenta o capital e faz com que a economia possa fluir de forma positiva. O pensamento keynesiano é pautado no princípio da demanda efetiva, que em palavras simples, é a ideia de que é o consumo e o investimento que provoca ciclos de crescimento na economia.

Assim, para que haja esse consumo e investimento é preciso que haja também renda. Do ponto de vista do trabalhador, a renda se dá por meio dos salários e seus empregos. E do ponto de vista do empresário, essa renda se dá na forma de lucros, advinda do consumo dos demais empresários e dos trabalhadores.

> A riqueza em forma de moeda permite ao empresário a opção de investir ou mantê-la para utilização posterior. Ele pode aplicar o seu dinheiro com o objetivo de auferir juros ou investir produtivamente; e só se decidirá, no geral, pela última opção se a Eficiência Marginal do Capital - um cálculo para a rentabilidade futura de um investimento de capital - for pelo menos igual à taxa de juros de mercado. A partir de suas expectativas de lucros futuros, ao investir produtivamente o empresário emprega, de acordo com a demanda esperada, trabalhadores assalariados e paga em dinheiro a estes e a todos os demais agentes uma renda (KLAGSBRUNN, 1996, p.135).

Desse modo, tudo gira em torno de um ponto central: do nível de emprego da economia. A teoria Keynesiana privilegia, portanto, as flutuações do nível de emprego e o controle da demanda efetiva. A ampliação da demanda efetiva objetiva ampliar o nível de emprego da força de trabalho até o ponto de pleno emprego. (*Prefácio* KEYNES, 1992, p.12)

> Para Keynes, em qualquer decisão de investimento, o se vê obrigado a antever a evolução futura e, portanto, incerta do mercado para o produto especifico a ser gerado pela nova instalação industrial; da mesma forma, a taxa de salário que ele espera pagar para o trabalhador que irá operar as novas instalações e, finalmente, o preço e a disponibilidade da matéria prima a ser transformada com o auxílio do novo equipamento. Inquietações sobre o comportamento futuro de uma ou do conjunto destas variáveis terminam por se constituir na fonte primaria da instabilidade do investimento do investimento e, portanto, do nível de emprego. (KEYNES, 1992, P.12).

O volume de emprego em Keynes vai ser determinado quando a demanda agregada for igual a oferta agregada, ou seja, a quantidade de mão-de-obra que os empresários resolvem

empregar depende daquilo que se espera que seja consumido e também daquilo que outros empresários investirão. Nas palavras de Keynes (p.62):

> A quantidade de mão-de-obra N que os empresários resolvem empregar depende da soma (D) de duas quantidades, a saber: D1, o montante que se espera seja gasto pela comunidade em consumo, e D2, o montante que se espera seja aplicado em novos investimentos. D é o que já chamamos antes de demanda efetiva.

Quando o nível de emprego aumenta, aumenta-se a também a renda e por consequência o consumo. Quanto maior for o nível de emprego, maior é a expectativa do volume monetário que o empresário espera receber do consumo dos trabalhadores. Porém, o nível de emprego e de produção se originam da decisão de investir deste mesmo empresário.

> [...] o volume de emprego em um momento qualquer depende, em certo sentido, não apenas do estado atual das expectativas, mas também de todos os estados de expectativa que existiram no curso de certo período anterior. Todavia, as expectativas passadas que ainda não se dissolveram por completo estão incorporadas no equipamento de capital atual; diante disso o empresário deve tomar suas decisões, pois aquelas só influem sobre estas na medida em que nelas tenham sido incorporadas. Pode-se, pois, a despeito do anterior, dizer que o emprego de hoje é governado pelas expectativas de hoje, consideradas juntamente com o equipamento de capital de hoje (KEYNES, p. 80).

O papel do setor privado em Keynes é bastante claro, quando há investimento, há geração de empregos e renda para os trabalhadores. No entanto, quando há crises econômicas, onde o investimento privado não mais se efetiva, o Estado entra como investidor de primeira instância para incentivar a demanda agregada e por consequência a oferta agregada.

> Estava assim legitimada a ação do Estado como elemento integrante e indispensável ao bom funcionamento do sistema econômico capitalista. Ao Estado caberia, portanto, eliminar a carência de demanda efetiva em momentos de recessão e desemprego. Como? Fazendo déficit orçamentário e emitindo títulos para extrair a "renda não gasta" do setor privado e com ela garantir que as máquinas ociosas voltem a operar. E aqui mais dois mitos caem. Até então a poupança era encarada como um dos pilares da moral burguesa (*Prefácio*, KEYNES, p. 15)

Em Keynes, a ampliação da demanda efetiva objetiva ampliar o nível de emprego da força de trabalho até o ponto de pleno emprego. "Ou seja, o ativismo do Estado é um complemento indispensável ao funcionamento dos mercados para se obter o máximo nível de emprego possível e, portanto, maximizar o nível de bem-estar da coletividade. Esta é a mais duradoura contribuição de Keynes." (*Prefácio*, KEYNES, p. 20).

Hyman Mynsky, economista pós-keynesiano amplia a ideia do emprego como seguridade social. O autor vê as crises econômicas como inerentes ao próprio sistema capitalista e

enfatiza também o papel do Estado na redução dos efeitos destas crises no bem estar da população (*Big Governament).*

Um dos fatores das crises nessa nova forma de capitalismo[3], é a incerteza dos mercados gerados pelas inovações financeiras[4]. Para Minsky (1996, p. 366), "o pleno emprego é uma forma de atenuar a incerteza". Pelas experiências dos países em torno do mundo, e usando o caso dos Estados Unidos na década de 1970 de alta inflação, o autor mostra que o pleno emprego exige programas especiais de emprego dos governos federal, estadual e local.

Como exemplo desses programas, Misnky (1996) traz o "*New Deal*" que forneceu renda em troca de trabalho, que levou à construção de uma comunidade - a Administração do progresso do trabalho, o Corpo de Conservação Civil e a Administração Nacional da Juventude.

De acordo com Minsky (1996), p principal interesse do governo de um Estado Nacional é o bem estar da população. O governo inteligente que compensa a incerteza associada às instabilidades do capitalismo, precisa considerar como base para a política àquelas ligadas aos aspectos sociais.

Segundo Conceição (2008), o que poucos conhecem da teoria minskyana é eu os mecanismos propostos pra resguardar a economia dos efeitos da instabilidade dos sistemas financeiros não se limitaria à atuação da autoridade monetária como "emprestadora de última instância". Com a queda do investimento, caberia à autoridade fiscal elevar o seus gastos e neutralizar a queda da demanda agregada e seus efeitos recessivos sobre a atividade produtiva e o nível de emprego. Políticas como Bolsa Família, o pacote de estímulo econômico do Tesouro americano e o PAC seriam possíveis forma de estimular a produção a produção e o emprego. No entanto, como solução para o desemprego e pobreza, nenhuma política seria tão eficiente como garantia universal de emprego remunerado pelo Estado.

Um programa de garantia universal de emprego eliminaria de vez qualquer nível de desemprego involuntário. O Estado empregaria todos que desejassem trabalhar pelo pacote de salário e benefícios do programa. A injeção da renda paga aos participante do programa aquecerá a economia estimulando o aumento da produção e empregos privados (CONCEIÇÃO, 2008).

A política teria carácter anticíclico, elevando o gasto público em momento de retração econômica com desemprego alto e o reduzindo em situações de expansão participante do

[3] O capitalismo financeirizado e a fragilidade financeira.
[4] Ver Minsky (1996).

programa seriam mais facilmente absorvidos pelo setor privado que desempregados, já que o desemprego de atividades úteis organizado pelo Estado lhe permitiria manter e desenvolver habilidades úteis para as empresas. Ainda que o aumento da renda disponível da população pressionasse num primeiro momento o nível de preços, os efeitos inflacionários do programa seriam menores que de outras políticas de combate à pobreza, já que a produção de bens e serviços contribuiria para a expansão da oferta agregada. Além disso, se mantido estável, o salário do programa serviria como âncora para o nível de preços. Em alguns países, políticas de garantia de emprego foram realizadas com sucessos. (CONCEIÇAO, 2008).

3.2 Desigualdade de renda e de salários no Brasil

O Brasil é um do país latino - americano que se destaca pela elevada desigualdade da distribuição e renda. Nesses últimos anos, com acentuada crise da economia, o aumento do desemprego e a queda do crescimento faz com que a desigualdade aumente, de forma que agrave mais ainda a desigualdade de renda e salario no país.

Para Ferreira (2000), as causas da alta desigualdade de renda brasileira são de vários aspectos e complexas – individuais, familiares e institucionais. Portanto podem ser identificados cincos determinantes da desigualdade: as diferenças natas dos indivíduos, como aça, gênero e riqueza inicial, as diferenças adquiridas, como educação e experiência; aquelas transmitida pelo mercado de trabalho, como discriminação e segmentação; imperfeiçoes do mercados de fatores e capitais; e por fatores demográficos relacionado às decisões de formação domiciliar, como fertilidade.

Para Castro(2009), a taxa de escolaridade está aumentando, e analfabetismo está se reduzindo no Brasil, porém ainda há fortes desigualdades regionais, além do elevado hiato educacional, que indica o quanto se repete a evasão escolar de acordo com o autor, as políticas públicas deve garantir não somente ao acesso ao ensino fundamental, mas também a universalização doa sua conclusão, de forma que busque a melhoria da sua qualidade.

No Brasil, de acordo com os dados do INSS (2018), em 2016 cerca de 51% dos assalariados no Brasil recebiam de 1 a 3 salários mínimos, 11 % recebia 1 salário mínimo e 19,5% recebia menos que o mínimo. Ou seja, quase 82% dos trabalhadores brasileiros, não chegam a receber R$3 mil, o que implica que essa população ocupa profissões de pouco qualificadas. Com

as mudanças no mercado de trabalho esses indivíduos terão dificuldades de adaptação e reinserção em atividades mais tecnológicas, o que pode trazer problemas sociais ainda maiores para o país. Além disso, os novos trabalhadores, os jovens, terão de disputar essas vagas com essa massa de trabalhadores e, obviamente, os que mais sofrerão as consequências serão justamente a população de baixa renda, que são aqueles com acesso limitado à educação e à cursos mais complexos

3.3 As políticas existentes de inserção do jovem no mercado de trabalho.

Em meados do ano de 2014, iniciou-se no Brasil um extenso diálogo entre o governo e os movimentos sociais, onde se tratou da necessidade de se instaurar uma política da juventude no país. O desafio era de se pensar em políticas que, por um lado, visassem à garantia de cobertura em relação às diversas situações a vulnerabilidade e risco social apresentadas para os jovens, e por outro lado, onde buscassem oferecer oportunidades de experimentação e inserção múltiplas, que favorecessem a integração dos jovens nas várias esferas sociais (SPOSITO, 2005). No entanto esse processo de diálogo concedeu a projeção nacional à temática da juventude.

As iniciativas mais importantes que se destacaram nesse período foram; i) realização da Conferência Nacional de Juventude pela Comissão Especial de Juventude da Câmara dos Deputados, em que organizou debates – conferencia regionais por todo país, relacionado as principais preocupações dos jovens brasileiros e possíveis soluções para seus problemas; criação do Grupo Internacional ligado à Secretaria- Geral da Presidência da República (SGPR), onde foi realizada um extenso diagnostico das condições de vida dos jovens do país e dos programas e das ações do governo federal direcionada total ou parcialmente para a população juvenil; III) realização do Projeto da Juventude, neste foi proposto como metodologia debates regionais e temáticos e organizou uma pesquisa nacional para traçar o perfil da juventude; encaminhamento do projeto de lei (PL) propondo o estatuto de direitos da juventude (PL n° 4.529/2007); v) encaminhamento de PL tratando sobre o plano de juventude (PL n°4.530/2004) este por sua vez estabelece os objetivos e as metas a serem alcançadas pelo governo para a melhoria das condições de vida dos jovens brasileiros.

A Política Nacional de Juventude quando completava dois anos em 2007, o governo federal iniciava uma novo debate para a revisão da tal política, pois não conseguiu avançar na coordenação e integração dos programas e ações federais voltadas para os jovens. No mesmo período o governo federal executava, por meio de cinco ministérios diferentes, seis programas

emergenciais focadas para a juventude excluídas do mercado de trabalho e com poucos anos de estudos é limitada da capacitação profissional: ProJovem/ - Secretaria –Geral da Presidência da Republicas Secretaria Nacional de Juventude. Consorcio Social da Juventude e Juventude Cidadã, ambos do ministério do trabalho e Emprego (TEM), Agente Jovem- Ministério Desenvolvimento Social e Combate (MDS); Escola De Fabrica - Ministério da Educação (MEC) E Saberes da Terra – Ministério da Educação e Ministério de Desenvolvimento Agrário (MDA). Estes programas tinham em comum a atenção para a ampliação da escolaridade e formação profissional e o repasse de diferentes auxílios financeiros aos jovens, em contrapartida de sua participação nas atividades oferecidas.

Na visão de Guimaraes e Almeida (2013), a dificuldade de inserção do jovem no mercado se dá porque este, muitas vezes abandona os estudos ou por causa de baixa escolaridade, o que leva uma má qualidade de aprendizagem.

Segundo citações de Silva e Costa (2019), muitas foram as políticas que estimulam a inserção dos jovens no mercado de trabalho, que visa estimular a renda, a oferta de emprego voltados a fortalecer a empregabilidade no país. As quais aqui podem ser mencionados alguns das políticas que dão respaldo à inserção de jovens no mercado de trabalho.

Plano Nacional de Formação Profissional – Planflor - Criado em 1995, pela secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério da do Trabalho – MT, com finalidade de desenvolver ações de educação profissional, buscando contribuir para a redução do desemprego e subemprego. Tal plano foi financiado com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT (JORGE, 2018).

Programa Nacional do Primeiro Emprego – PNPE - Foi criado em 2003, voltado aos jovens de 16 e 24 anos, provindos de família pobres e sem vínculos empregatícios, o que se encontravam cursando ensino médio, fundamental entre outros (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2008).

Voltado a "ações de promoção da inserção de jovens no mercado de trabalho e sua escolarização, ao fortalecimento da participação da sociedade no processo de formulação de políticas e ações de geração de trabalho" (BRASIL, 2003).

Consórcios Sociais da Juventude – CSJs - Este programa buscou fortalecer a qualificação, sociabilidade e autoestima dos jovens, proveniente de famílias pobres, que estivesse

estudando, dando prioridade aos jovens quilombolas, afrodescendentes e indígenas (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2018)

Ação Juventude Cristã – este programa muito similar aos CSJs, se diferenciava pelo fato de que suas ações eram descentralizadas e voltadas para a região com baixo índice de desenvolvimento humano (GUIMARÃES, ALMEIDA, 2018).

Programa Empreendedorismo e Responsabilidade Social – Este programa está direcionado à criação de crédito para os jovens, através de uma linha especial, mas que tinha como requisito primordial uma qualificação através de uma capacitação (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2018)

Programa Escola da Fábrica – Esse programa também buscava a inserção do jovem no mercado de trabalho. Que por sua vez, o programa tinha parceria com empresas e ONGs – Organização não Governamentais. O acompanhamento pedagógico, bem como a sua supervisão e monitoramento, era de responsabilidade do ministério da Educação (GUIMARÃES, ALMEIDA, 2018).

Programa Nacional de Inclusão de Jovens – Projovem – Criado em 2005, esse projeto tinha como finalidade ações visando a elevação da escolaridade, e a conclusão do ensino fundamental estimulando os jovens a terem uma qualificação profissional e a cidadania. Em 2007, ocorreu uma mudança no programa, onde foi criado o Projovem Unificado, onde outros programas já existentes passaram a interagir um só.

Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec – Criado em 2011 pelo Governo Federal, que teve como objetivo de ampliar a oferta dos cursos profissionais e tecnológicos de nível e de formação inicial. O Pronatec está voltado para jovens que não tem condições financeira para ingressar em cursos técnicos, que são ofertados pela rede pública federal, Senai e Senac.

Programa Jovem Aprendiz – Um programa do Governo Federal que incentiva as empresas a contratarem os jovens contribuindo assim com a aprendizagem dos mesmo, colaborando assim com o desenvolvimento do país, (ANDRADE; JESUS; SANTOS, 2016)

O programa Jovem Aprendiz - É um programa do Governo que cria oportunidades para que os estudantes que estão cursando o ensino médio ou já tenha concluído, possam ter a oportunidade do primeiro emprego e assim, inserido no mercado de trabalho, (PROGRAMA DE GOVERNO, 2018).

4. O PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO NO MATO GROSSO DO SUL

Segundo Daniel *alt el* (2014), na região Centro Oeste não há diferenças significativas entre rendimentos auferidos por jovens nos diferentes setores de economia, para os estados de Mato Grosso, Mato grosso do Sul e Goiás. Devido à alta tecnologia e à necessidade de mão de obra mais qualificada, o setor primário oferece salários mais atrativos inclusive que os demais setores para os jovens. Dada a alta taxa de desemprego dessa faixa etária e a carência de mão de obra qualificada nesse setor. Os melhore salários podem ser atrativos para resolver os dois problemas.

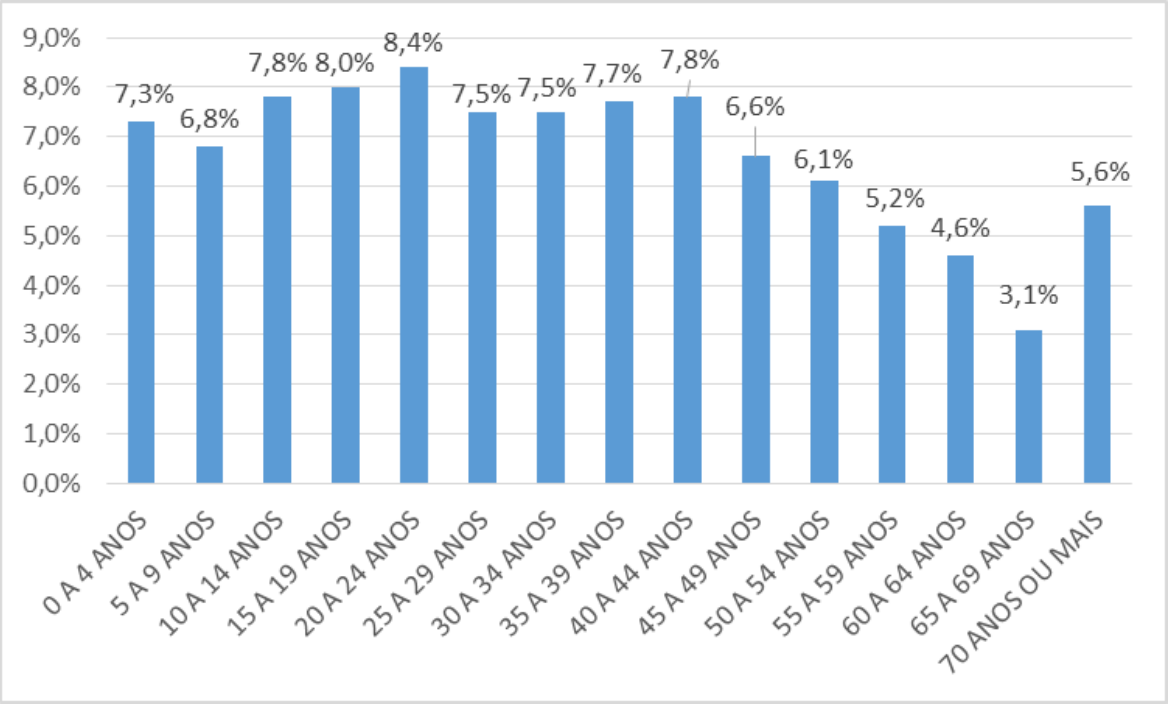
Os determinantes mais importante para a participação na força de trabalho dos jovens na região Centro-Oeste, são escolaridade, idade, raça, gênero, se é pessoa de referência da família e se recebe renda de outras fontes que não o trabalho, quando as características pessoais, e renda familiar, presença de menores de 14 anos na família e escolaridade e situação laboral dos pais, no caso das características familiares, e se o jovem reside na zona rural, para as características geográficas (Daniel *alt el*, 2014).

Segundo os dados da IPEA, (2012) a taxa de desemprego em Mato Grosso do Sul se encontra em situação melhor que da região Centro-Oeste e no Brasil. Em 2001, era de 8,3%, 6,6% em 2009 e 7,5% em 2019. Apesar da alta, o MS é o segundo estado brasileiro com menor taxa de desemprego. Para Centro-Oeste, essas taxas foram de 8,5% em 2001, 7,6% em 2009 e 12,6% em 2019. Para o Brasil, as taxas foram de 9,2%, 8,2% e 11,8% respectivamente. Esse desempenho está associado ao forte desempenho rural de Mato Grosso do Sul. O aumento do desemprego em todo o país é reflexo da crise econômica que vem passando desde o fim de 2014.

4.1 Caracterização da população do MS

O gráfico a seguir apresenta a composição da população do Mato Grosso do Sul, por faixa etária. A população em idade de maior atuação no mercado de trabalho, entre 20 e 44 anos, é composta por aproximadamente 39% dos habitantes. Os jovens, de 15 a 29 anos, representam cerca de representa em torno de 24% da população.

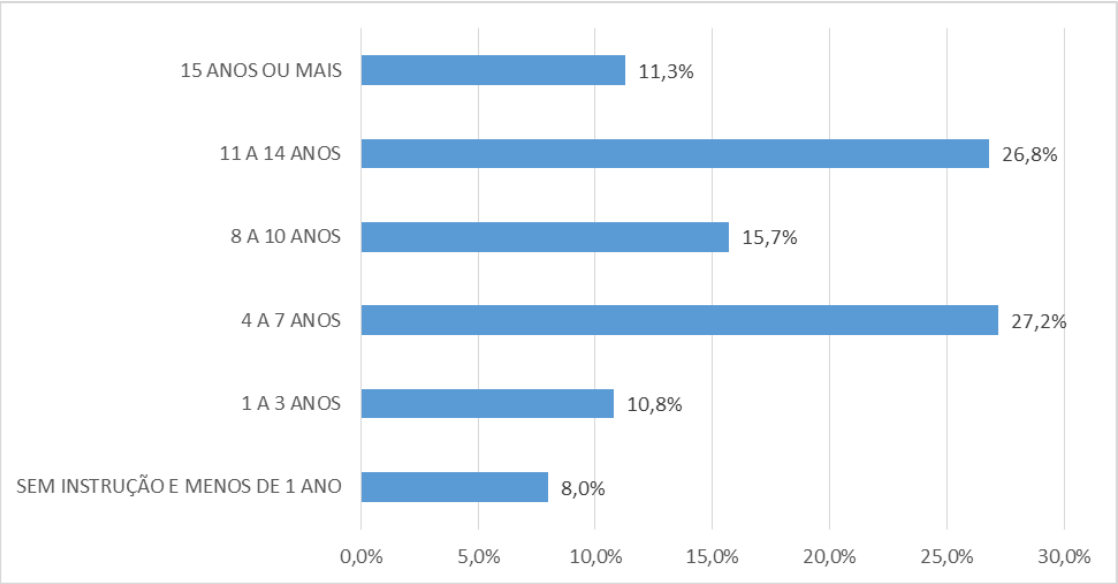
Gráfico 1 – Composição da População do MS (2015)



Fonte: PNAD (2015). Elaboração própria.

A média de anos de estudo para o MS é de 7,75 anos (PNAD, 2015). Um nível de escolaridade relativamente baixo, que corresponde ao ensino médio incompleto. O gráfico 2 apresenta a distribuição da população por anos de estudo. As pessoas sem instrução e com menos de 1 ano de estudo representa 8% do total. Apenas 26,8% da população tem entre 11 e 14 anos de estudo que representa o ensino médio completo e 11,3% possui ensino superior, com 15 ou mais anos de estudo.

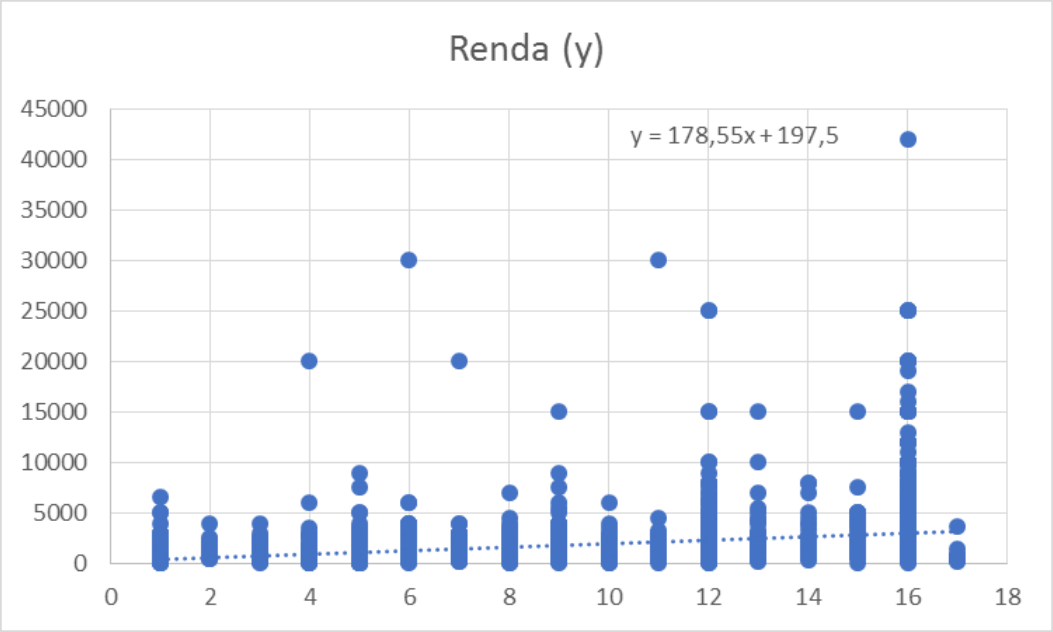
Gráfico 2. Anos de estudo da população do MS (2015)



Fonte: PNAD (2015). Elaboração própria.

A literatura mostra que a escolaridade tem uma relação positiva com os salários. Ao testar essa hipótese para os dados do ano de 2015, ela se confirma para a população do MS. O gráfico 3 mostra essa relação.

Gráfico 3. Relação entre anos de estudos e renda no MS (2015)



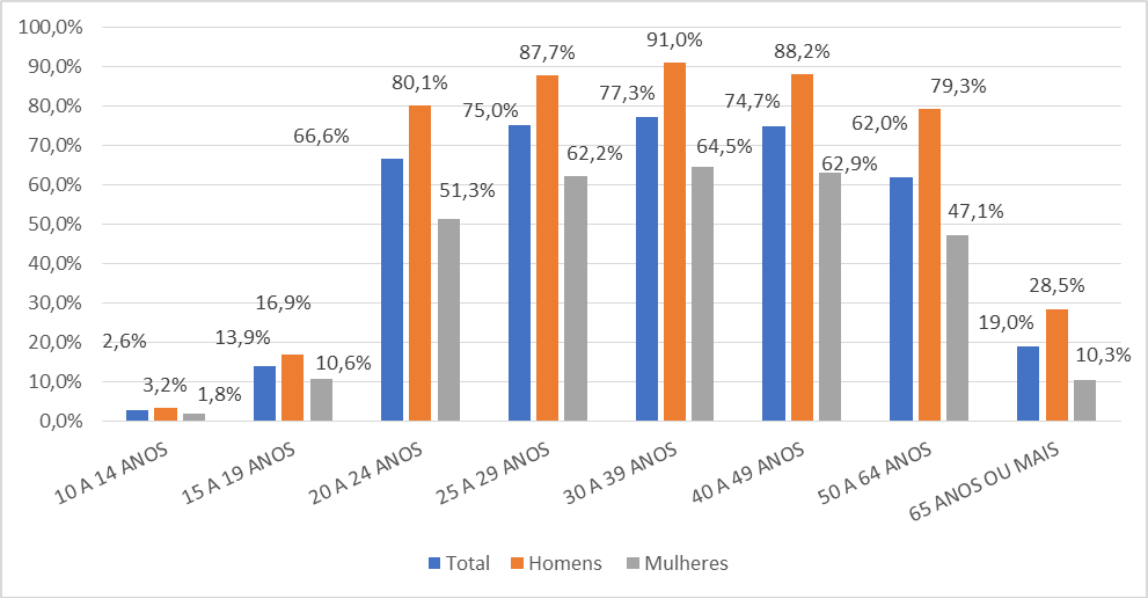
Fonte: PNAD (2015). Elaboração própria.

4.2 A composição do Mercado de Trabalho do MS

O gráfico 4 apresenta a distribuição da ocupação por faixa etária no Mato Grosso do Sul. Os jovens de 15 a 19 anos, possuem pouca empregabilidade, 13,9% do total. Entre 20 e 24 anos, a taxa de ocupação aumenta consideravelmente, em média 66,6% estão ocupados. Quando considerado o gênero a mulher jovem tem maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, cerca de 51,3% possuem ocupação. A taxa total de ocupação daqueles que possuem entre 25 e 29 anos aumenta, 75%, e novamente a mulher se apresenta com menos empregabilidade, 62,2%.

Esse gráfico mostra que aqueles considerados "jovens" possuem uma taxa de menor de empregabilidade no mercado de trabalho do MS.

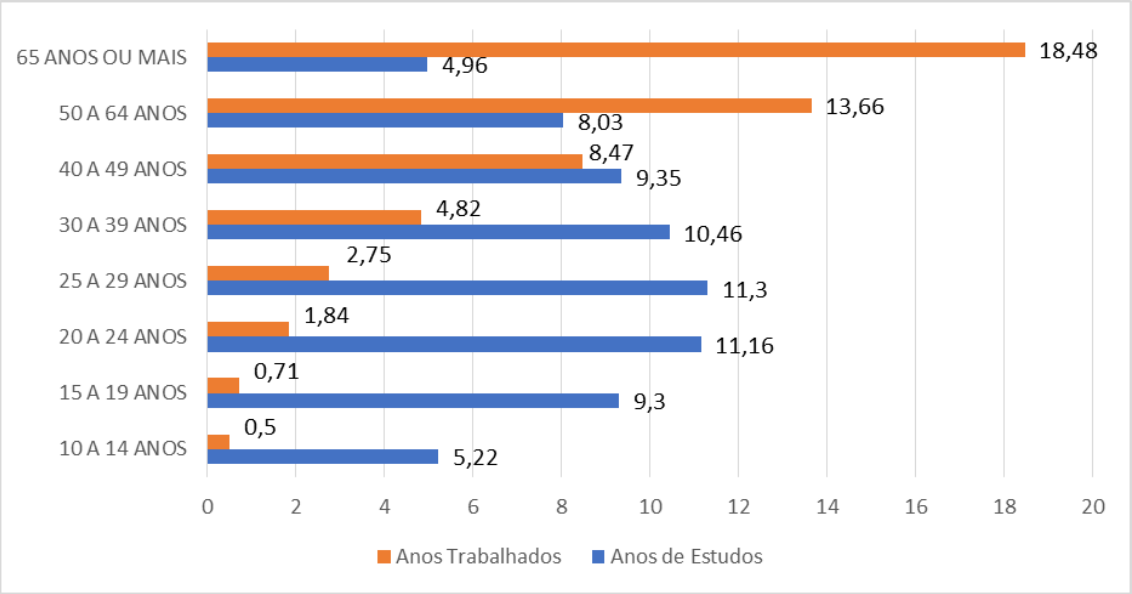
Gráfico 4 . Taxa de ocupação por faixa etária no MS (2015)



Fonte: PNAD (2015). Elaboração própria.

A seguir representamos a distribuição dos anos de estudos e anos trabalhados (experiência) por faixa etária no estado de Mato Grosso do Sul. Conforme o gráfico 5 as pessoas com 65 anos ou mais apresentam menor tempo de escolaridade, sendo em média 18,49 anos trabalhados e apenas 4,96 anos de estudo.

Gráfico 5. Anos de estudos e Anos trabalhados por faixa etária no MS (2015)



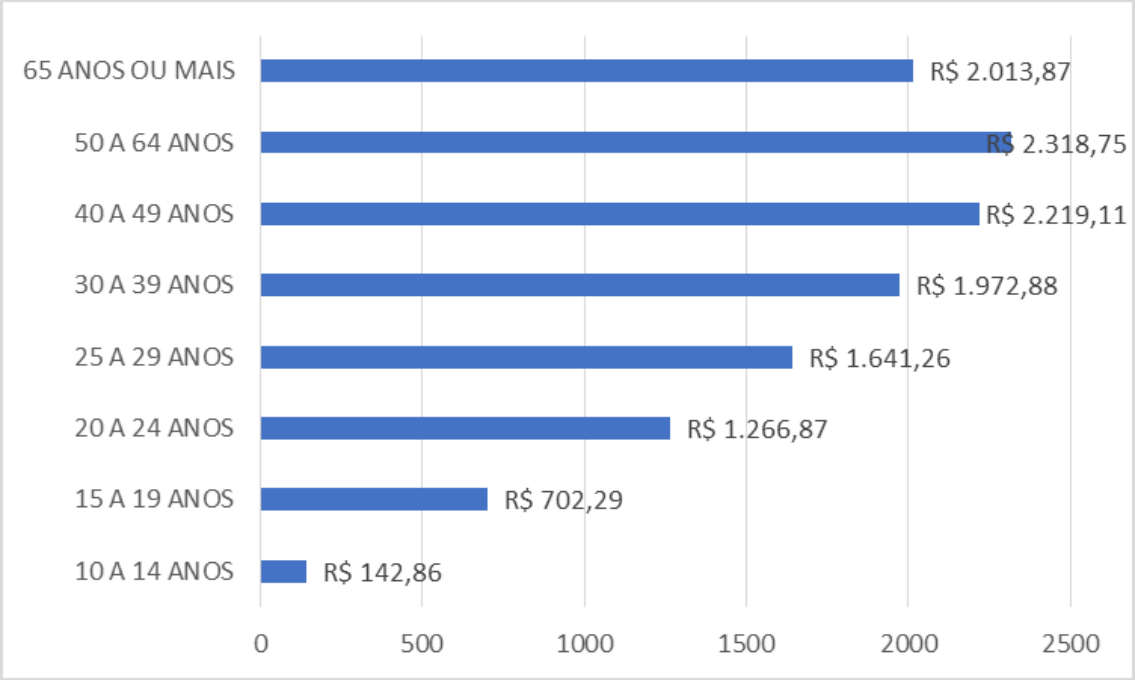
Fonte: PNAD (2015). Elaboração própria.

Apesar de os jovens terem mais escolaridade, demoram mais tempo para ingressar no mercado de trabalho. A média de experiência entre aqueles entre 25 e 29 anos é de 2,75 anos, não muito diferente daqueles entre 20 e 24 anos, com 1,75 ano de experiência. O ponto positivo é que isso indica uma maior inserção dos jovens no ensino de maneira geral.

4.3 Rendimento no Mercado de trabalho do MS

Considerando aqueles trabalhadores com renda proveniente do trabalho, o gráfico 6 mostra a composição média da renda por faixa de idade. A renda do trabalhador aumenta conforme aumenta a faixa etária, os jovens entre 15 e 19 anos ganhavam em média R$702,29, salário inferior ao mínimo de 2015 (R$788,00). Aqueles entre 20 e 24 anos, recebiam em média R$1266, 87 e aqueles entre 25 e 29 anos, R$1641,26.

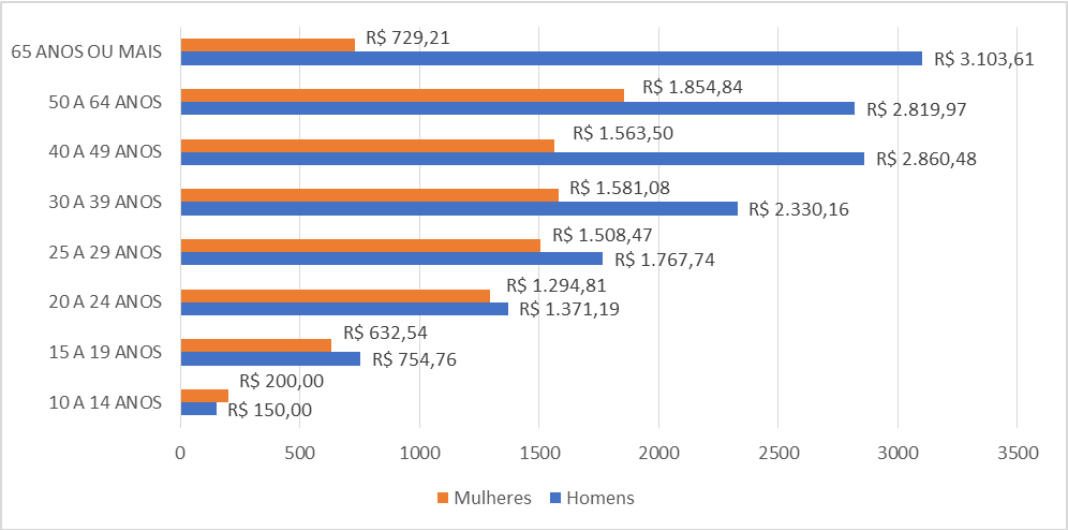
Gráfico 6. Renda Média por faixa etária no MS (2015)



Fonte: PNAD (2015). Elaboração própria.

Discriminando a remuneração por faixa etária e por gênero, podemos observar que o os homens apresentam maior renda média do que as mulheres em todas as idades, evidenciando uma desigualdade de gênero no estado.

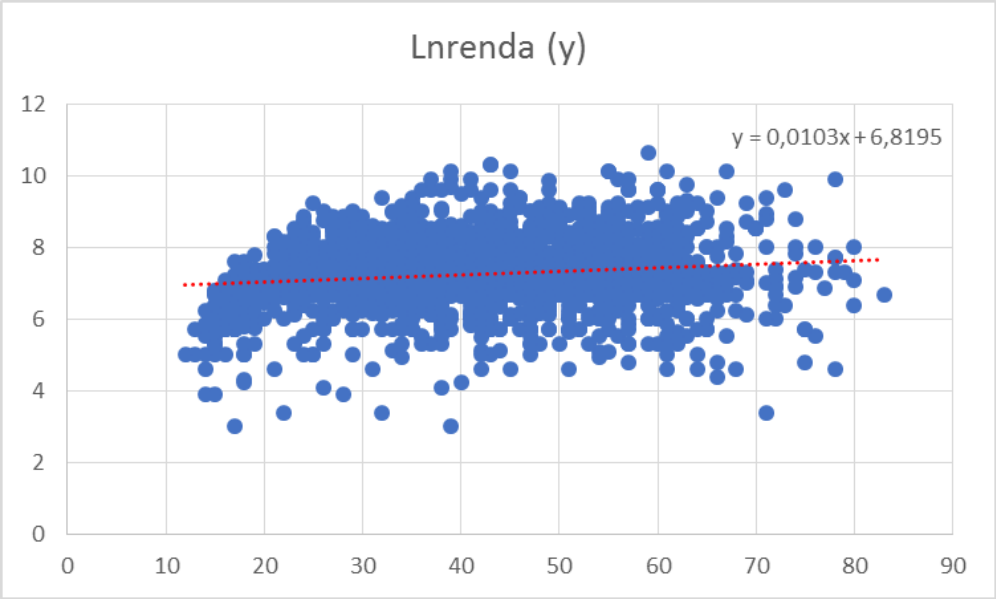
Gráfico 7. Renda Média de Pessoas Ocupadas por faixa etária e gênero no MS (2015)



Fonte: PNAD (2015). Elaboração própria.

A maior desigualdade está na faixa etária com 65 anos de idade ou mais, aonde ganham cerca de 23% do rendimento dos homens. Entre os jovens também verifica-se a discriminação de salários por gênero. Conforme aumenta-se a idade aumenta-se do mesmo modo a diferença de rendimento.

Gráfico 8. Variação da renda por idade no MS (2015)



Fonte: PNAD (2015). Elaboração própria.

Para avaliar a relação entre a renda e a idade, fez-se uma regressão entre a variação da renda e a idade dos indivíduos, o que mostrou que existe uma correlação positiva para a amostra do Mato Grosso do Sul, a cada um ano a mais de idade, o salário varia positivamente na ordem de 1,03%. Conforme o gráfico 8 acima.

5. CONSIDERAÇÃO FINAIS

Este trabalho buscou, por meio de pesquisa bibliográfica, refletir sobre o impacto da evolução do mercado nas características do novo com foco na juventude. A era da indústria 4.0, o avanço de tecnologia e as novas profissões trazem consigo muitos desafios ao trabalhador. Paralelamente, existe uma geração Y e Z ligada completamente ao mundo virtual.

Evidenciou-se também a importância do Estado para o bom funcionamento da economia e atuação na geração de emprego e preparo da sociedade para as novas tendências do mercado. Principalmente, tratando de países em desenvolvimento, onde a maioria da população é pobre e não tem acesso à educação se não por meio de políticas públicas.

Além disso, os jovens e a população de baixa renda são os mais afetados. Desse modo, mostrou-se brevemente algumas políticas de inserção e proteção dos jovens no mercado de trabalho.

Ao contextualizar o mercado de trabalho de Mato Grosso do Sul observou -se que os jovens possuem as menores taxas de ocupação, mesmo sendo uma geração com maior grau de escolaridade. Dentro desse nicho, pode-se ainda evidenciar que as mulheres jovens sofrem maior discriminação, seja na participação do mercado de trabalho seja na remuneração.

6. REFERÊNCIAS

AFFONSO, Xavier Jivago. **A Indústria 4.0 E o Impacto Na Vida Profissional De Seus Trabalhadores**, Curitiba, 2017.

ALBORNOZ, Suzana. O Que e Trabalho. Editora Brasiliense .2013.

ANDRADE, Julio Mendoça de; JESUS, Gustavo Santana de; SANTOS, Karlos Kleiton dos**. O Programa Jovem Aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores.** Disponível em:<https//periódicos.set.edu.br/index.php/article/view/2742>.

AUTOR, David Hjjoep. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. **Journal of economic perspectives**, v. 29, n. 3, p. 3-30, 2015.

BENNETT, S.J., MATON, K.A.& KERVIN, L. K.The ‘digital natives ‘ debate: a ccritical review of the evidence. British Journal of Educational Technology, v. 39, n.5, p. 775-786;2008.

BLOEM, J. et al. The fourt industrial revolution. *Things Tighten*, 2014, p.18.

Boletim do Trabalho: boletim n° 66 CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS **(CAGED)** MS 11/2018.

BRASIL. **Lei n°10.748, de 22 de outubro de 2003.** Cria o Programa Nacional de Estimulo ao Primeiro Emprego para os Jovens- PNPE, acrescenta dispositivo á Lei no 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/110748.htm.>

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies**. WW Norton & Company, 2014.

CANAAN MESSARRA, L.; KARKOULIAN, S.; EL-KASSAR, A.N. Conflict resolution styles and personality: the moderating of Generation X and Y in a non-Western contex. **International Journal of Productivity and Perfomance Management**, v. 65, n. 6,2016.

Castro,J.A (2009) ‘evoluçao e desigualdade na educação brasileira´.,Campinas 30(108), 673-679.

CATHO. **Conheça a Geração Z.** 2009. Disponível em: <http://w ww.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/tendencias/conheca-ageração-z>

COELHO, Fidel P. B. **O Futuro do Trabalho e as Novas Tecnologias:** O Desafio do Século XXI. INSIGHT. Instituto de Integração Homem-Trabalho. 2018.

CONELHO NACIONAL DE JUVENTUDE **(CONJUVE)** Análise das Oficinas Temáticas sobre as Políticas Públicas de Juventude. Brasília, 2010b. Disponível em: <Http://www.semagro.ms.gov.br/Geral/mercado-de-trabalho. >

Cunha e Vasconcelos. Evolução da desigualdade na distribuição dos salários no Brasil. *Economia Aplicada,v.*16, n. 1, 2012 , pp.105-136.

DANIEL, L.D; SANTOS, J.L.C; LIMA, J.E. **A Inserção dos Jovens No Mercado De Trabalho: Uma Análise Para a Região Centro-Oeste,** 2014.

DEDECA, Salvador , Claudio. Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil. Revista de Economia Politica, vol. 25, nº 1 (97; pp.113-130 , janeiro-março.2005.

EXAME. São Paulo; Editora Abril, v. 40, n. 17, abr. 2006.

FACCO, A.L.R.; OBREGON, S.L.; OLIVEIRA, L.R., BELTRAME,; KRUGER compreendendo as aspirações de carreira de estudantes de geração z de escolas públicas **Anais do XX Seminário Interinstitucional de Ensino, Pesquisa e Extensão**. UNICRUZ. Cruz Alta, 2015.

FAGUNDES, M.M. Competência **Informacional e Geração Z:** um estudo de caso duas

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? **Technological forecasting and social change**, v. 114, p. 254-280, 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira; LAZZARESCHI, Noêmia. A Indústria 4.0 e o Futuro do Trabalho: Tensões e Perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia-RBS**, v. 6, n. 14, 2018.

GREENFIELD, Susan**; Nativos digitais podem estar perdendo suas capacidades cerebrais**, 2014. Disponível em:http://www.fronteiras.com/artigos/nativos-digitais-podem-estar-perdendo-capacidades-cerebrais.

GUIMARÃES, Alexandre Queiroz; ALMEIDA, Mariana Eugenio**. Os Jovens e o Mercado de Trabalho :**evolução e desafios da Política de Emprego no Brasil. Disponível em: https://periodicos.felar.unesp.br/temasadm/article/viwmFile/6845/4926>.

HARVEY, David. **O enigma do capital e as crises do capitalismo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA **[IBGE].** Pesquisa ~

JORGE, Tiago Antônio da Silva. **Plano Nacional de Qualidade do Trabalhador – PLANFOR.** Disponível em <http;//www.gestrado.net.br/pdf/316.pdf>.

KLAGSBRUNN, Victor Hugo. A Gênese do Princípio da Demanda Efetiva em Keynes. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 26, n. 4, p. 135-163, 1996.

LOMBARDIA, P.G.; STEIN, G.; PIN, J, R.2008. **Políticas para dirigir a los nuevos profesionales -**motivaciones y valores de la generacion Y. Documento de investigación. DI- 753, 2008. Siwponível em;< http://www.iesep.com/Descargas/spdf/Gratuitos/R130.pdf>.

MALAFAIA, G.S. **Gestão de pessoas em ambientes multigeracional**is**.** 12 de agosto de 2011.

MCCRINDLE, M**. The ABC of the XYZ:** understanding global generations. Sydney: UNSW Press, 2011.

MINSKY, Hyman P. Uncertainty and the institutional structure of capitalist economies: Remarks upon receiving the Veblen-Commons award. **Journal of Economic Issues**, v. 30, n. 2, p. 357-368, 1996.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS **(PNAD).** Brasília, 2011.

OLIVEIRA, S. **Geração Y**: O Nascimento de uma nova verso de líderes. São Paulo: Integrare, 2010.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONOMICO (OCDE)

PAULA, Marcia Bernadete dos Santos Leão. **A inserção do jovem no mercado de trabalho:** as dificuldades enfrentadas pelos jovens. 2012.

PROGRAMAS DE GOVERNO. Disponível em: <https://www.org.br/oportunidades/programa-de-governo/>.

RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos: **o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

SCHWAB, K. *The fourth industrial revolution.* [S.I.]: Crown Busines. 2017, p.18.

SCHWAB, K.; SAMANS, R. The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. In: WORLD ECONOMIC FORUM, GENEVA SWITZERLAND. [S.I.], 2016, p.16-19.

SILVA, Andreza Bispo da; Costa, Antonia Valdelucia. **Políticas e Programas Públicas que Oportunizam a Inserçao do Jovem no Mercado de Trabalho**. Id on Line Rev.Mult**.** Psic, 2019, vol.13, n.43, p.967-891. ISSN: 1981-1179

TIGRE, Paulo Bastos. Paradigmas tecnológicos e teorias econômicas da firma. **Revista brasileira de inovação**, v. 4, n. 1, p. 187-223, 2005.