

O empreendedorismo da geração Z e os impactos nas empresas: Uma perspectiva dos jovens da cidade de São Carlos-SP.

Claudia C. da Silva; Maria C. P. Fontes; Andreza S. Dias.
--

O EMPREENDEDORISMO DA GERAÇÃO Z E OS IMPACTOS NAS EMPRESAS: UMA PERSPECTIVA DOS JOVENS DA CIDADE DE SÃO CARLOS-SP.

CLAUDIA CAROLINA DA SILVA¹
MARIA CAETANA PEREIRA FONTES²
ANDREZA SILVA DIAS³

RESUMO

A Geração Z e o mundo trabalhista têm sido um assunto muito discutido e relevante atualmente, onde é perceptível que inúmeros jovens não mostram interesse por trabalhos que são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como objetivo geral, este trabalho visa apresentar os motivos para estes indivíduos optarem pelo empreendedorismo, além de salientar nos objetivos específicos os motivos que levam a esta escolha e o entendimento sobre o tema. Para o desenvolvimento desta pesquisa, um questionário foi aplicado para pessoas acima de 16 anos, com sete questões acerca do tema empreendedorismo e carteira assinada, evidenciando 63 participantes. A partir dos resultados apresentados, pode-se concluir que os jovens optam por empreender, devido a melhor usabilidade das tecnologias que esta geração nasceu inserida, além de priorizarem menos horas trabalhadas e lazer, o que não ocorre com as gerações anteriores que optam por trabalhos mais longos com o intuito de acumular conhecimento e crescer dentro da empresa escolhida.

Palavras-chave: CLT; Empreendedorismo; Geração Z; Jovens.

ABSTRACT

Generation Z and the world of work have been a much discussed and relevant topic nowadays, where it is noticeable that many young people do not show interest in jobs that are governed by the Consolidation of Labor Laws (CLT). As a general objective, this work aims to present the reasons for these individuals to choose entrepreneurship, in addition to highlighting in the specific objectives the reasons that lead to this choice and the understanding of the topic. For the development of this research, a questionnaire was applied to people over 16 years old, with seven questions on the topic of entrepreneurship and formal employment, evidencing 63 participants. From the results presented, it can be concluded that young people choose to undertake, due to the better use of technologies that this generation was born into, in addition to prioritizing fewer hours worked and leisure, which does not happen with previous generations who opt for jobs longer with the aim of accumulating knowledge and growing within the chosen company.

¹Graduada em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo – São Carlos-SP. E-mail: cc549318@gmail.com

²Graduada em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo – São Carlos-SP.

³Docente, Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo – São Carlos-SP.

Key words: CLT; Entrepreneurship; Generation Z; Young people.

INTRODUÇÃO

Um dos objetivos da Administração é o estudo das diferenças de comportamento das organizações, dos indivíduos que as compõem e da sociedade como um todo. Isso se deve à necessidade de compreender as relações entre as empresas e as pessoas, bem como no desenvolvimento de novas formas de gestão (Rech; Viêra; Anschau, 2017). Indivíduos que nascem em um mesmo contexto social e histórico irão compartilhar valores e estilos de vida, além de ingressarem no mercado de trabalho aproximadamente na mesma época. Logo, para lidar com as adversidades e conflitos no ambiente organizacional, faz-se necessário compreender os relacionamentos, conflitos e potencialidades de cada geração organizacional (Araújo; Anjo; Cappelle, 2022).

As mudanças da sociedade, com o avanço da tecnologia, despertaram a chamada Geração Z. Nascidos entre 1990 e 2012, acompanharam o nascimento e crescimento da era digital com novas formas de vida, resolução de problemas e visão diferenciada da vida profissional (Rech; Viêra; Anschau, 2017).

Percebe-se que ao longo das gerações, as principais mudanças se referem a educação, convívio com a tecnologia e a relação com o trabalho. O espectro dessa relação varia desde a dedicação absoluta ao trabalho, com os *Baby Boomers*, até a valorização da flexibilidade, transparência e liberdade social, que caracteriza a Geração Z. Outra característica que diferencia a geração Z das demais é sua disposição de trabalhar em casa e com menos foco na remuneração (Araújo; Anjo; Cappelle, 2022). A partir deste fato, as empresas têm demonstrado preocupação acerca de como receber e reter funcionários desta geração, pensando principalmente em produtividade e atrativos para os nativos digitais. O quadro abaixo apresenta as principais características dos grupos geracionais.

O empreendedorismo da geração Z e os impactos nas empresas: Uma perspectiva dos jovens da cidade de São Carlos-SP.	Claudia C. da Silva; Maria C. P. Fontes; Andreza S. Dias.
---	---

Quadro 1. Perspectivas dos paradigmas entre os séculos XX e XXI.

GERAÇÃO	PERÍODO	CARACTERÍSTICAS
<i>Baby Boomers</i>	Nascidos em meados de 1940 a 1963	Educação mais rígida; Convívio e respeito pelos valores familiares; Disciplinados, otimistas e leais; Busca por estabilidade e status. Motivados e <i>workaholics</i> . Mais consumistas e abertos à aprendizagem;
Geração X	Nascidos entre 1964 a 1980	Desenvolveram novas habilidades; Descrentes e desconfiados; Autoconfiantes e informais; Anseio por liberdade e agir por si; Trabalho como prioridade. Abertos às discussões e negociações;
Geração Y ou <i>millenials</i>	Pode variar de 1972 a 1994	Mais flexíveis e leais a si; Influenciados pelas Tecnologias de Informação e redes sociais; Nova cultura e padrões de comportamento; Egocêntricos e proativos Multitarefa;
Geração Z ou nativos digitais	Pessoas nascidas entre 1990 e 2012	Liberdade, inovação e colaboração; Valorizam feedbacks; Inclinações a pautas sociais. Autônomos e confiantes; Mais individualistas e impacientes.

Fonte: Araújo; Anjo; Cappelle, (2022).

Empregos regidos sob a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei 5.452/1943), foram criados em 1943 pelo governo Getúlio Vargas, sendo um conjunto de leis regulamentadoras da relação entre contratantes e contratados Westin (2023).

Este marco da história é considerado um passo extremamente importante para evitar situações de trabalho escravo ou injustas, afinal prioriza a jornada de trabalho de 8h diárias, pagamentos na data correta, direito à licença-maternidade, férias e 13º salário. Portanto, estes fatores deveriam atrair os trabalhadores quando comparados à situação do empreendedorismo, mas não é o que vem sendo notado nos últimos anos.

Com isto em mente, pode-se mencionar o papel do empreendedorismo atualmente. Muitos jovens tendem a pensar que o trabalho é essencial, porém

entendem e vivenciam que devem executá-los apenas na forma necessária, sem grandes destaques.

Segundo a CNN Brasil (2023), a Geração Z enfatiza que devem trabalhar apenas o necessário, o que não acontecia com as gerações anteriores, que trabalhavam para buscar mais aprendizado e melhores desempenhos, portanto, a vida pessoal e o lazer acabavam sendo deixados de lado.

Vale destacar que o movimento do empreendedorismo teve início no Brasil ainda na década de 1990 com a criação do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), todavia neste período era perceptível que o ambiente trabalhista no país era complexo e a situação política salientava diversos problemas de apoio (Sebrae, 2024).

De forma geral, o empreendedor pode ser visto como alguém que se encarrega de fazer algo ou criar uma organização e é comumente associado a inovação e criatividade (Carmo; Assis; Gomes Júnior; Teixeira, 2021; Garcia; Andrade, 2022; Alves; Luz; DaSilva, 2020). Por se associar à inovação, o empreendedorismo foi se modificando ao longo do tempo, influenciado pelo desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (Garcia; Andrade, 2022).

Assim, o empreendedorismo 4.0 está atrelado ao novo paradigma industrial que faz uso de diversas ferramentas tecnológicas de automação de processos, tais como, Big Data, Internet das Coisas, Inteligência Artificial e uso massivo de Redes Sociais. Essas tecnologias, além de aumentarem a eficiência dos processos, amplia a possibilidade de negócios em novos mercados. Dessa forma, o empreendedor 4.0 pode ser visto como empreendedor digital (Garcia; Andrade, 2022).

A pandemia da COVID-19 salientou muito a questão da tecnologia, com plataformas digitais como *TikTok* e *Instagram* explodindo de conteúdos realizados por jovens, logo muitos destes passaram a ser empreendedores com seus próprios horários de trabalho, sem os direitos trabalhistas, mas, vivendo e trabalhando para si próprios da maneira como desejassem.

Diante disso, a pergunta que norteia este trabalho é: quais os motivos que levam os jovens da cidade de São Carlos/SP a optarem pelo empreendedorismo ao invés de buscarem empregos com carteira assinada?

A partir deste questionamento, o objetivo geral desta pesquisa é entender os motivos que levam a Geração Z optar pelo empreendedorismo, além disso, como objetivos específicos, será realizada uma análise perante um questionário aplicado a jovens, buscando entender seus motivos pela escolha, o que entendem sobre o tema e como enxergam o mundo profissional atual.

MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia escolhida para este trabalho baseia-se em uma revisão bibliográfica sobre o tema proposto, além da aplicação de um questionário para obtenção dos dados.

A revisão bibliográfica engloba a busca de referências já publicadas sobre o tema, buscando embasamento em artigos, teses e livros, portanto permite a exploração das teorias e perspectivas sobre o assunto (Gil, 2008). Esta exploração é necessária para que ocorra um entendimento sobre a Geração Z e sua visão do mundo trabalhista, porém não é suficiente para que ocorra um panorama real sobre a situação.

Para fazer o levantamento de informações sobre essa visão da Geração Z, foi desenvolvido um questionário com 7 questões de múltipla escolha, realizado no *Google Formulários*, foi aplicado a jovens e adultos com idades superiores a 16 anos. O intuito desta aplicação tende a apresentar quais perspectivas esta geração tem acerca do trabalho celetista e do empreendedorismo, se conhecem as vantagens de cada opção e qual pretendem seguir em sua vida.

O questionário foi aplicado entre os dias 15/02/2024 e 22/02/2024, com um retorno de 63 respostas a serem analisadas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Geração Z tem como perfil principal o aceleração das tecnologias digitais e seu envolvimento preciso com estas, contudo esse processo é salientado também na vida profissional destes indivíduos.

[...] essa geração tem tudo para ser revolucionária, pois a relação deles com o tempo é outra, é tudo extremamente rápido, instantâneo [...] eles já sabem o que querem e quando querem [...] diferente das demais gerações que tiveram que aprender como lidar com a tecnologia (Freitas, 2019).

Segundo Gendra e De Barros Neto (2023), esta geração não sabe viver sem acesso à *internet* ou sem ter um celular, sendo possível notar determinada dependência desses quesitos. Isso justifica o interesse por trabalhos que façam uso desses meios ou que sejam adeptos da tecnologia de forma geral.

Nesse contexto, o questionário aplicado aos jovens demonstrou que a maior vantagem do empreendedorismo se encontra na autonomia do trabalho e horários flexíveis com 81% das respostas, figura 1, evidenciando interesse por parte desta geração ter mais tempo livre do que as gerações anteriores que se preocupavam com seu desempenho atrelado ao maior tempo de trabalho.

Figura 1. Respostas das vantagens sobre o empreendedorismo.



Fonte: Autoria própria, (2024).

O empreendedorismo da geração Z e os impactos nas empresas:
Uma perspectiva dos jovens da cidade de São Carlos-SP.

Claudia C. da Silva; Maria C. P. Fontes; Andreza S. Dias.

Diante dessa valorização do tempo livre e da qualidade de vida, evidenciada nas respostas dadas pessoas consideradas como Geração Z, é relevante que os empregadores estejam atentos às novas modalidades de trabalho em suas empresas, além das tendências apresentadas pelo mundo empreendedor, pensando então em maneiras de atrair estes jovens para um trabalho CLT.

No Brasil, os jovens sem emprego representam 3,5 milhões de pessoas. Uma das maneiras de diminuir esses números passa não só pela criação de empresas, mas também pelo incentivo da participação de jovens no meio empreendedor, o que pode contribuir para a ampliação de novas oportunidades de trabalho e emprego (Sebrae, 2016, s. p.).

Diante desse fato, as *startups* saem na frente de muitas empresas tradicionais por apresentarem aos seus contratados opções tecnológicas, possibilidade de uso da criatividade e autonomia no trabalho, sendo assim mais atrativa para a Geração Z. Segundo Chiavenato (2014), é perceptível que os paradigmas do século XX e XXI sofreram diversas modificações, ficando claro que o empreendedorismo se encaixa de forma mais consistente nos requisitos da Geração Z, como demonstra o quadro abaixo.

Quadro 1. Perspectivas dos paradigmas entre os séculos XX e XXI.

Século XX	Século XXI
<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidade, previsibilidade • Porte e escala de produção • Comando e controle de cima para baixo • Rigidez organizacional • Controle por meio de regras e hierarquia • Informações em segredo • Racionalidade e análise quantitativa • Necessidade de certeza • Reativo e avesso ao risco • Orientado para o processo • Autonomia e independência corporativa • Foco na organização inteira • Busca de consenso • Orientação para o mercado nacional • Vantagem competitiva sustentável • Competição por mercados atuais 	<ul style="list-style-type: none"> • Melhoria contínua, descontinuidade da mudança • <i>Empowerment</i> e liderança de todos • Organizações virtuais e flexibilidade permanente • Controle por meio da visão e dos valores • Informações compartilhadas • Criatividade e intuição • Tolerância à ambiguidade • Proativo e empreendedor • Orientado para os resultados • Interdependência e alianças estratégicas • Integração virtual • Foco no ambiente competitivo • Contenção competitiva • Foco internacional • Vantagem colaborativa e reinvenção da vantagem • Hiperconcorrência por mercados futuros

Fonte: Chiavenato, (2024).

Entre os aspectos salientados, a flexibilidade, criatividade e a integração virtual podem ser consideradas vantagens para estas pessoas, afinal são algumas maneiras de se manterem conectados e trabalhando.

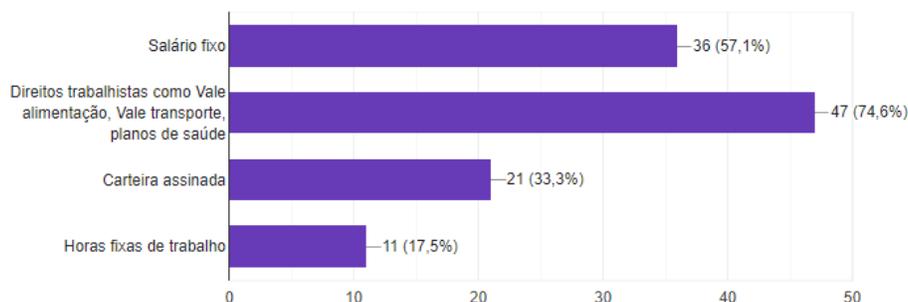
Vale destacar que mesmo com essa necessidade de uso das tecnologias, a Geração Z tem grandes chances de apresentar futuros problemas de socialização e estabelecimento de vínculos com outras pessoas, pois preferem estar acopladas a aparelhos eletrônicos do que no convívio social habitual (Gendra; De Barros Neto, 2023).

Já sobre as questões trabalhistas que envolvem carteira assinada e os direitos assegurados pela lei brasileira, o maior interesse desta geração na questão de vantagens concentra-se exatamente nos direitos a vale alimentação, plano de saúde e direitos que envolvem 13º salário e férias, figura 2, obtendo um percentual de 74,6% das respostas.

Figura 2. Respostas das vantagens sobre o CLT.

E em relação a CLT, quais as principais vantagens em seu ponto de vista?

63 respostas



Fonte: Autoria própria, (2024).

Este movimento enfatiza o interesse que Getúlio Vargas apresentou quando criou as leis trabalhistas, ou seja, os direitos de cada cidadão trabalhador, demonstrando que mesmo com o interesse por ser seu próprio patrão, a Geração Z também tem interesse em partilhar dos benefícios oferecidos pela CLT.

Além disso, o fator desemprego precisa ser elencado, onde segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) salientou que cerca de 40,8% da população encontrava-se nessa situação em 2017 (IBGE, 2018), problema esse que

se agravou durante a pandemia, salientado ainda pelo questionário aplicado, onde 60,3% dos participantes declararam estar desempregados, figura 3.

Figura 3. Respostas da situação trabalhista dos participantes.

Como você define sua situação trabalhista neste momento?

63 respostas



Fonte: Autoria própria, (2024).

Observa-se que este fator reforça o interesse em empreender no Brasil, seja por achar mais viável ou por ser simplesmente a única forma de sobreviver e conseguir “colocar comida na mesa”, logo, justifica-se o crescimento desta área trabalhista.

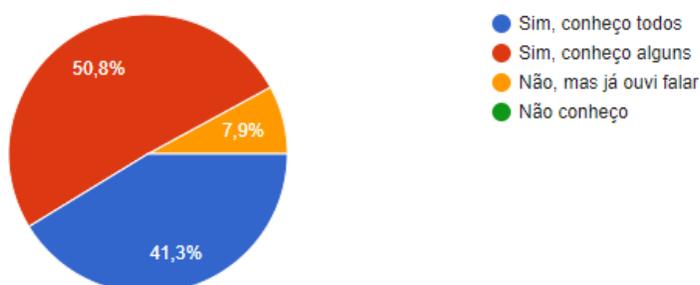
É importante frisar também que esta geração apresenta desconhecer todos seus direitos trabalhistas, ou seja, como observado também na figura 2, a preocupação concentra-se em vales e planos de saúde, esquecendo-se do real significado da carteira assinada, visando até mesmo uma aposentadoria de forma mais clara.

Perante o questionário realizado, 50,8% dos participantes disseram conhecer apenas alguns direitos trabalhistas, enquanto 41,3% evidenciaram conhecer todos, figura 4.

Figura 4. Respostas acerca do conhecimento sobre os direitos trabalhistas.

Você conhece os direitos trabalhistas que a CLT oferece?

63 respostas



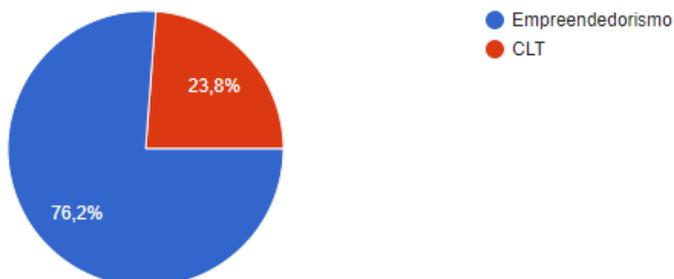
Fonte: Autoria própria, (2024).

Neste sentido, é notável que a geração Y, anterior aos anos 1990, têm maiores cargos de acordo com a bagagem de conhecimento adquirido ao longo da vida trabalhista, porém a Geração Z mostra-se iniciante no assunto e preocupam-se com sua satisfação perante as atividades desempenhadas (Freitas, 2019). Este quesito é realçado pelas respostas do questionário aplicado, onde 76,2% dos participantes acreditam que de acordo com as opções atuais de trabalho, o empreendedorismo trata as melhores condições e oportunidades para esta geração, figura 5.

Figura 5. Respostas sobre a chance de oportunidades trabalhistas para a Geração Z.

Pensando sobre as questões tecnológicas e em como o mundo tem mudado, em qual situação profissional você acredita que sua geração terá mais oportunidades?

63 respostas



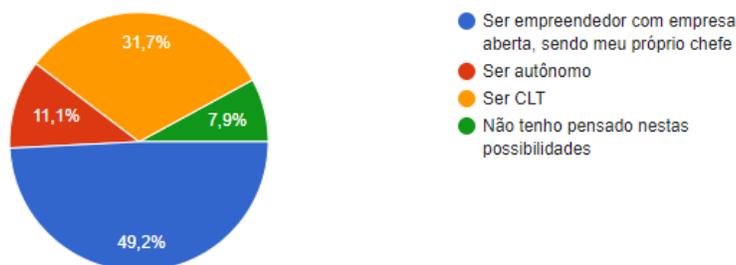
Fonte: Autoria própria, (2024).

Além disso, muitos jovens demonstraram interesse em optar pelo empreendedorismo a CLT, de acordo com a pesquisa, sendo 49,2% contra 31,7%, figura 6.

Figura 6. Respostas sobre a melhor opção trabalhista para a Geração Z.

Pensando em seu futuro, qual opção você escolheria?

63 respostas



Fonte: A autoria própria, (2024).

Observa-se assim que as empresas necessitam pensar em formas atrativas para essa geração, evitando que se tornem concorrentes de suas empresas e conseqüentemente percam a chance de ter em seu quadro de funcionários indivíduos promissores e adeptos a novas tecnologias.

CONCLUSÃO

Identifica-se que a Geração Z demonstra um perfil empreendedor relevante, pois visam o lazer e a satisfação ao invés de inúmeras horas trabalhadas por uma remuneração considerável. Diante disso, é relevante que as empresas busquem maneiras tecnológicas e atrativas para estes indivíduos, que priorizem a criatividade e o interesse desses jovens, evitando assim que estes busquem empreender a ser parte de uma empresa já consolidada. Portanto, é importante que estes empresários entendam e se adequem ao uso de ferramentas *online*, *smartphones* e outras ferramentas utilizadas por esta geração, fazendo com que os empregos CLT sejam algo mais do que apenas vantagens com vales e planos de saúde.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, R. de A.; LUZ, M. V. da; DASILVA, A. S. L. Empreendedorismo 4.0: conceitos e definições. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas**, S.I., v. 5, n. 1, p. 119-136, abr. 2020. Disponível em: <https://revistas.editoraenterprising.net/index.php/regmpe/article/view/231>. Acesso em: 22 maio 2024.

ARAÚJO, E. T. T. de; ANJO, J. E. da S.; CAPPELLE, M. C. A. Ser cringe aos olhos da geração Z: as implicações das gerações no mundo do trabalho. In: ENCONTRO DA ANPAD (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XLVI, 2022, Online. **Anais Eletrônicos**. Online: S.I., 2022. p. 1-22. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/619953730129049907919279f29bd9d7.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

CARMO, L. J. O.; ASSIS, L. B. de; GOMES JÚNIOR, A. B.; TEIXEIRA, M. B. M. O empreendedorismo como uma ideologia neoliberal. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 19, n. 1, p. 18-31, mar. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120200043>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/HY7NpJpmW6vh6sKX3YdCrSd/?lang=pt>. Acesso em: 22 maio 2024.

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Barueri, SP: Manole, 2014. 4° ed. Parte 1, cap. 1,2 e 3.

CNN BRASIL. Quiet quitting: o que é esta tendência e o que significa para empresas. 2023. Disponível em: < <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/quiet-quitting/#:~:text=O%20quiet%20quitting%20%C3%A9%20um,sair%20da%20empresa%20dessa%20forma.>>. Acesso em: 29 fev. 2024.

FREITAS, S. **Desafio empresarial: como as empresas podem reter o talento da geração Z**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Empresarial) – Faculdade de Tecnologia de Americana, Americana, 2019.

GARCIA, A. S.; ANDRADE, D. M. O campo de pesquisas do empreendedorismo. **Revista Brasileira de Inovação**, [S.L.], v. 21, p. 1-30, 10 jun. 2022. Universidade Estadual de Campinas. <http://dx.doi.org/10.20396/rbi.v21i00.8663831>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbi/a/GZ3HWnMChMdtkGJWVn5tKwy/>. Acesso em: 22 maio 2024.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

O empreendedorismo da geração Z e os impactos nas empresas: Uma perspectiva dos jovens da cidade de São Carlos-SP.	Claudia C. da Silva; Maria C. P. Fontes; Andreza S. Dias.
---	---

IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira (Estudos e pesquisas**. Informação demográfica e socioeconômica, n. 39). 2018. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>>. Acesso em: 29 fev. 2024.

RECH, I. M.; VIÊRA, M. M.; ANSCHAU, C. T. **Geração z, os nativos digitais: como as empresas estão se preparando para reter esses profissionais**. Revista tecnológica, v. 6, n. 1, p. 152-166, 2017.

SEBRAE. **Quem somos?** 2024. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/canais_adicionais/conheca_quemosomos>. Acesso em: 11 mar. 2024.

SEBRAE. **Ajuda jovem a empreender**. 2016. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/manual-ajuda-jovem-a-empreender,e4abf4daf0fa6410VgnVCM1000003b74010aRCRD>>. Acesso em: 29 fev. 2024.

WESTIN, R. **CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa**. 2023. Agência Senado. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa#:~:text=A%20CLT%20\(DDecreto%2DLei%205.452,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943..](https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa#:~:text=A%20CLT%20(DDecreto%2DLei%205.452,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943..) Acesso em: 11 mar. 2024.