

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL  
JUSCELINO KUBITSCHEK DE OLIVEIRA**

**Emanuelly Victoria Rodrigues da Silva**

**Fernanda Cristina Souza Ferreira**

**Isabelly dos Reis Abade**

**Kamilly Nery da Silva**

**Sofia Fausto Sandes**

**A FALTA DE MÃO DE OBRA JOVEM NO BRASIL**  
**Resultante de fatores sociais, econômicos e tecnológicos**  
**- Uma Análise da Geração Z.**

**Diadema**

**2025**

**Emanuely Victória Rodrigues da Silva**

**Fernanda Cristina Souza Ferreira**

**Isabelly dos Reis Abade**

**Kamilly Nery da Silva**

**Sofia Fausto Sandes**

**A FALTA DE MÃO DE OBRA JOVEM NO BRASIL**

**Resultante de fatores sociais, econômicos e tecnológicos**

**- Uma Análise da Geração Z**

**DIADEMA**

**2025**

## DEDICATÓRIA

Neste trabalho, dedicamos primeiramente, às nossas famílias, que sempre nos ofereceram ajuda, incentivo e compreensão ao longo de toda esta jornada.

Aos participantes desta pesquisa, registramos nossa sincera gratidão pela disponibilidade, confiança e colaboração. Cada contribuição foi essencial para a construção deste estudo.

Aos nossos professores, que, com dedicação e paciência, compartilharam conhecimentos, despertaram reflexões e nos inspiraram a ir além.

A todos vocês, deixamos registrada nossa profunda admiração e reconhecimento.

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos, a Deus, por nos conceder força, sabedoria e perseverança para concluir mais esta etapa de nossas vidas. Às nossas famílias, expressamos nossa gratidão por todo apoio, carinho, paciência e compreensão durante o desenvolvimento deste trabalho. Cada palavra de incentivo e cada gesto de cuidado foram fundamentais para que chegássemos até aqui. Aos colegas desta pesquisa, nosso sincero agradecimento pela colaboração e disponibilidade. Sem a contribuição de cada um, este estudo não teria sido possível. Agradecemos também aos nossos professores e orientadores, que compartilharam seus conhecimentos, nos guiaram com dedicação e nos motivaram a buscar sempre o melhor. O crescimento que tivemos ao longo desta trajetória acadêmica se deve, em grande parte, ao compromisso e à inspiração que vocês nos proporcionaram. Por fim, agradecemos a todos que, de alguma forma, fizeram parte deste percurso e contribuíram para a realização deste trabalho. Cada apoio recebido teve grande importância em nossa caminhada.

## EPIGRAFE

"O importante não é ser o primeiro ou primeira, o importante é abrir caminhos". - **Conceição Evaristo**

## RESUMO

A falta de mão de obra jovem no Brasil é um fenômeno influenciado por fatores sociais, econômicos e tecnológicos, que afetam diretamente a inserção da Geração Z no mercado de trabalho. Essa geração, formada por jovens altamente conectados e adaptados à era digital, apresenta novos valores e expectativas profissionais, priorizando flexibilidade, propósito e bem-estar emocional em detrimento de modelos tradicionais de emprego.

A transição entre as gerações Y e Z marca uma mudança significativa nas formas de trabalhar, impulsionada pela tecnologia e pela busca por equilíbrio entre vida pessoal e profissional. No entanto, o descompasso entre as habilidades exigidas pelo mercado e as oferecidas pelos jovens, somado à resistência de muitas empresas em adotar modelos de trabalho modernos, tem dificultado a empregabilidade dessa geração.

Entre os principais desafios enfrentados estão a exigência de experiência prévia, a defasagem educacional e a escassez de vagas que atendam às novas demandas profissionais. Esses fatores têm levado muitos jovens a optar por alternativas como o empreendedorismo digital e o trabalho autônomo. Ainda assim, essa realidade traz implicações sociais e econômicas, como o aumento da informalidade, a desmotivação e o impacto na competitividade do país.

Portanto, é essencial que empresas e instituições públicas repensem suas práticas de recrutamento e formação profissional, promovendo ambientes mais inclusivos, flexíveis e inovadores. Com isso, será possível integrar de forma mais efetiva a Geração Z ao mercado de trabalho, aproveitando seu potencial criativo, tecnológico e transformador para o desenvolvimento sustentável da economia brasileira.

## ABSTRACT

The lack of young labor in Brazil is a phenomenon influenced by social, economic, and technological factors that directly affect Generation Z's integration into the job market. This generation, composed of highly connected and digitally native youth, presents new professional values and expectations, prioritizing flexibility, purpose, and emotional well-being over traditional employment models.

The transition from Generation Y to Generation Z marks a significant change in work dynamics, driven by technology and the pursuit of balance between personal and professional life. However, the gap between the skills required by the market and those offered by young people, along with companies' resistance to adopting modern work models, has hindered their employability.

Among the main challenges are the demand for previous experience, educational gaps, and the lack of job opportunities that meet new professional expectations. These factors have led many young people to pursue alternatives such as digital entrepreneurship and self-employment. Nevertheless, this situation brings social and economic implications, such as increased informality, demotivation, and a decline in the country's competitiveness.

Therefore, it is essential for companies and public institutions to rethink recruitment and professional training practices, promoting more inclusive, flexible, and innovative environments. By doing so, it will be possible to integrate Generation Z more effectively into the job market, harnessing their creative, technological, and transformative potential for the sustainable development of the Brazilian economy.

## SUMÁRIO

DEDICATÓRIA.....	3
AGRADECIMENTOS.....	4
EPIGRAFE.....	5
RESUMO.....	6
ABSTRACT.....	7
1.INTRODUÇÃO.....	9
1.1 QUESTÃO PROBLEMA.....	10
1.2 OBJETIVO.....	10
1.3 JUSTIFICATIVA.....	10
1.4 METODOLOGIA.....	11
2. DESENVOLVIMENTO.....	12
2.1. AS GERAÇÕES E A TRANSIÇÃO DA GERAÇÃO Y PARA A GERAÇÃO Z.....	12
2.2. A FALTA DE INTERESSE DA GERAÇÃO Z NO MERCADO DE TRABALHO: COMPREENDENDO OS MOTIVOS E PERSPECTIVAS.....	17
2.3. A FALTA DE OPORTUNIDADES PARA A GERAÇÃO Z NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E IMPLICAÇÕES.....	22
3. Pesquisa de Campo.....	26
3.1 Análise de Dados.....	30
4. Considerações finais.....	32
Referências Bibliográficas.....	37

## 1.INTRODUÇÃO

A falta de mão de obra jovem no Brasil é uma questão complexa que resulta de uma série de fatores sociais, econômicos e tecnológicos, que têm impactado tanto o mercado de trabalho quanto as gerações mais novas. Essa problemática se reflete em uma escassez de profissionais qualificados e dispostos a ocupar as vagas disponíveis, comprometendo o crescimento de diversas indústrias e setores da economia nacional.

Fatores sociais, como a mudança nos valores culturais, a maior busca por estabilidade e segurança, e a dificuldade de acesso à educação de qualidade, têm levado os jovens a adiarem ou até mesmo abandonar a introdução no mercado de trabalho. No aspecto econômico, o Brasil enfrenta desafios como o desemprego, a informalidade e a falta de oportunidades em determinadas regiões e condições, que dificultam o ingresso dos jovens no mercado de trabalho. Além disso, o avanço tecnológico e a Revolução Industrial têm transformado a natureza das ocupações, criando uma lacuna entre as habilidades exigidas pelo mercado e as competências adquiridas pelos novos trabalhadores.

No Relatório de Tendência de Gestão de Pessoas 2025, desenvolvido pelo Ecossistema GPTW e Great People, a Geração Z foi apontada – disparadamente – como o maior desafio para a gestão de pessoas.

Este fator não só afeta a qualidade de vida dos jovens, mas também coloca em risco a competitividade na geração z e o desenvolvimento do país, exigindo uma reflexão sobre políticas públicas que possam oferecer soluções

eficazes para a melhoria da juventude e que promova melhores oportunidades de emprego.

### **1.1 QUESTÃO PROBLEMA**

Qual é o impacto da falta de interesse e ausências de oportunidades para a geração Z em relação ao mercado de trabalho?

### **1.2 OBJETIVO**

Esse trabalho tem como objetivo analisar os problemas da falta de interesse ou escassez de oportunidades no mercado de trabalho para os jovens na atualidade, como também as causas dessa realidade. Seu propósito é ajudar a sociedade a entender quais são as barreiras enfrentadas pela juventude que dificultam seu acesso para o mercado de trabalho. Essa pesquisa pode contribuir para a motivação da mocidade e para o apoio da população a eles. De maneira específica temos como objetivos:

- Investigar as razões pelas quais a Geração Z apresenta baixo interesse em determinadas áreas profissionais e sua relação com as expectativas de vida e trabalho, bem como seu impacto econômico e social.
- Identificar as principais barreiras que dificultam o acesso a oportunidades de emprego para os jovens dessa geração, considerando fatores como educação, qualificação e o mercado de trabalho atual.
- Propor soluções que possam contribuir para a inserção mais efetiva da Geração Z no mercado de trabalho.

### **1.3 JUSTIFICATIVA**

O tema escolhido "A Falta de Mão de Obra Jovem no Brasil Resultante de Fatores Sociais, Econômicos e Tecnológicos – Uma Análise da Geração

Z<sup>1</sup> tem como justificativa compreender os impactos da falta de interesse e da escassez de oportunidades de trabalho para a Geração Z é essencial para identificar as causas que afetam suas escolhas profissionais. Esse entendimento permite propor soluções eficazes, como políticas públicas e iniciativas educacionais, que ajudem a superar as barreiras enfrentadas por essa geração. Ao diagnosticar essas dificuldades, é possível criar oportunidades alinhadas às suas expectativas, promovendo uma melhor inserção no mercado de trabalho e contribuir para o bem-estar e o crescimento.

#### 1.4 METODOLOGIA

Este trabalho é definido como uma pesquisa de natureza qualitativa e de objetivo explicativo. O foco será compreender e analisar os aspectos que dificultam o acesso da geração Z ao mercado de trabalho, buscando identificar os fatores sociais, econômicos e tecnológicos.

A coleta de dados será realizada por meio de pesquisa de campo e bibliográfica, utilizando-se de artigos, citações de especialistas e desenvolvimento histórico, obtidos em bases de dados como G1, CRA-SP, DELOITTE, OIT, ISMA-BR, e formulários do Google Forms para a pesquisa de campo entre os alunos. Os critérios para a seleção do material incluirão relevância temática, selecionando artigos que tratem especificamente das características sociais, culturais e comportamentais da geração Z; atualidade, considerando materiais publicados entre 2020 e 2025; e contexto socioeconômico, analisando como modelos de trabalho afetam diretamente os jovens da geração Z.

Esta pesquisa utilizará o método dedutivo aliado a uma abordagem comparativa para analisar os fatores que influenciam a decisão da geração Z de não ingressar no mercado de trabalho. Segundo Gil (2008), o método dedutivo consiste em "uma cadeia de raciocínio lógico que se inicia em uma análise do geral em direção a um conhecimento específico", Já Massukado (2003) destaca que "a análise comparativa permite que sejam ampliadas as possibilidades de entendimento dos fenômenos, ao considerar diferentes contextos e realidades". Partindo de teorias já estabelecidas sobre comportamento geracional e inserção no mundo corporativo, o estudo deduzirá fundamentos relacionados às causas

dessa não integração e os aplicará na análise dos dados coletados. A abordagem comparativa permitirá identificar diferenças entre a geração Z e as gerações anteriores, como os Millennials, possibilitando uma compreensão mais ampla e contextualizada do fenômeno.

A coleta dos dados será realizada por meio de análise direta, com foco na interpretação do conteúdo absorvido, que trate da relação da geração Z com o mundo do trabalho. Serão examinados estudos, pesquisas e artigos que abordem diretamente os comportamentos, desafios e fatores associados à ausência de participação no mercado laboral.

Dessa forma, a metodologia proposta visa garantir uma análise aprofundada e contextualizada sobre os desafios enfrentados pela geração Z em sua inserção no mercado de trabalho. A combinação entre pesquisa bibliográfica e de campo, aliada ao método dedutivo e à abordagem comparativa, possibilitará a construção de uma base teórica sólida, bem como a identificação de padrões e contrastes relevantes. Com isso, espera-se obter resultados consistentes e representativos, capazes de contribuir para a compreensão do fenômeno estudado e fomentar reflexões que possam orientar futuras discussões e ações voltadas à inclusão profissional dos jovens dessa geração.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1. AS GERAÇÕES E A TRANSIÇÃO DA GERAÇÃO Y PARA A GERAÇÃO Z.**

O mercado de trabalho é composto por diferentes gerações, cada uma com suas características, valores, expectativas e comportamentos únicos. À medida que as gerações crescem, surgem novas formas de trabalhar, se comunicar e se relacionar com o ambiente corporativo, refletindo mudanças nas atitudes sociais, avanços tecnológicos e transformações culturais. Segundo o sociólogo Zygmunt Baumann, vivemos uma era de relações "líquidas", o que impacta diretamente o modo como as novas gerações lidam com vínculos profissionais. O entendimento dessas gerações é fundamental para empresas

que buscam aproveitar o melhor de cada grupo, adaptando-se às necessidades e preferências dos seus colaboradores.






No cenário atual, convivem no mercado de trabalho pelo menos quatro gerações principais:

**Geração Baby Boomer (1946-1964)** – Cresceram em um período pós-guerra, valorizam a lealdade à empresa, a estabilidade no emprego e a hierarquia bem definida.

**Geração X (1965-1980)** – Marcaram-se pela transição entre o trabalho tradicional e o surgimento das primeiras tecnologias digitais. Valorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas ainda possuem forte apego a cargos fixos e regras claras.

**Geração Y ou Millennials (1981-1996)** – Primeira geração a vivenciar o avanço acelerado da internet e das redes sociais. Priorizam flexibilidade, aprendizado contínuo e trabalhos com propósito.

**Geração Z (a partir de 1997)** – Primeira geração 100% digital, caracterizada por um alto grau de adaptabilidade tecnológica e preferência por trabalhos que permitam liberdade e inovação.

	 <b>BABY BOOMER</b> de 1940 à 1965	 de 1966 à 1978	 <b>GERAÇÃO Y</b> de 1979 à 1994	 <b>GERAÇÃO Z</b> de 1995 à 2010	 <b>GERAÇÃO ALPHA</b> a partir de 2011
<b>Quem são?</b>	Nascidos após a guerra até a metade da década de 1960. A designação vem da expressão "baby boom", que representa a exposição na taxa de natalidade nos Estados Unidos na pós-guerra.	Filhos dos "baby boom", grupo de jovens sem identidade aparente, que enfrentaram um mal incerto, sem definição, um futuro hostil. Nomeada como X por causa da queda da taxa de natalidade.	Também conhecida por geração do Milênio ou da internet, devido ao fato de serem os primeiros a nascerem num mundo totalmente globalizado.	Geração que corresponde à idealização e nascimento do World Wide Web, criada em 1990 por Tim Berners-Lee. A grande nuance dessa geração é "zapat".	Pessoas muito mais independentes, com potenciais e habilidades de adaptações a novas tecnologias e facilidades de resolver problemas muito mais que seus pais e avós.
<b>Fatos mais influenciadores e marcantes</b>	Fim da II Guerra Mundial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Movimento hippie</li> <li>• Revolução sexual</li> <li>• Aids</li> <li>• Televisão à cores</li> <li>• Auge do cinema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador, impressora, internet, e-mail, celular</li> <li>• Globalização</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Era 100% Digital</li> <li>• Redes Sociais</li> <li>• Mensagens instantâneas</li> <li>• Teoria de Gênero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Internet das coisas</li> <li>• Inteligência artificial</li> </ul>
<b>Características principais</b>	Educação rígida, tradicional e conservadora, de fortes valores familiares relativos ao casamento, filhos, segurança, compra da casa, do carro, a procura pela estabilidade.	Busca da individualidade sem a perda da convivência em grupo; Maturidade e escolha de produtos de qualidade e inteligência. Ruptura com as gerações anteriores e seus paradigmas; Busca maior por seus direitos; Preparação e preocupação maior com as gerações futuras; Procura de liberdade.	Supereposta a um novo nível de informação devido aos avanços tecnológicos, a comunicação é seu ponto forte. Afastada dos trabalhos braçais e sobrecarregada de "prêmios" e facilidades materiais, aparente compensação a partir dos pais "X". Novo significado sobre a visão de trabalho versus plano de carreira.	Geração tida como a mais tolerante que já existiu, mais aberta ao apoio às pluralidades religiosas, sociais e igualdade de gênero. Possui responsabilidade social, ansiedade extrema, menos relações sociais, desapego das fronteiras geográficas e necessidade de exposição de opinião.	Composta por crianças que desde muito pequenas, estão inseridas em um cotidiano rodeado pela tecnologia. Em pleno desenvolvimento, é precoce afirmar o que pensam, mas a tendência indica que sejam muito mais independentes que suas antecessoras, e com habilidade de adaptação, inovação como nunca visto.

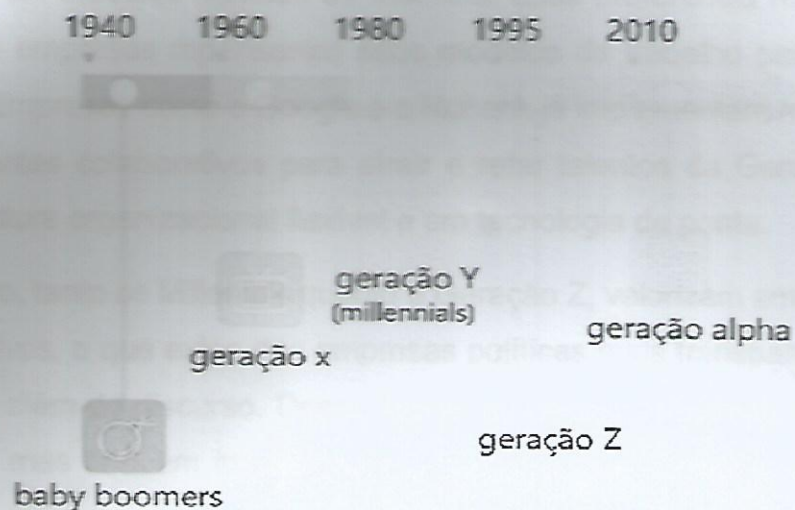
<https://momentomt.com.br/momento/o-impacto-das-geracoes-na-sociedade-perfis-desafios-e-oportunidades/>

Enquanto as gerações mais antigas, como a X e os Baby Boomers, trazem bagagem, resiliência e visão estratégica de longo prazo, os Millennials e a Geração Z contribuem com inovação, domínio tecnológico e pensamento ágil. Essa diversidade de perspectivas favorece a criação de soluções mais criativas, o equilíbrio entre tradição e modernidade e uma cultura organizacional mais rica e adaptável. Contudo, essa convivência intergeracional também gera conflitos: enquanto Baby Boomers valorizam hierarquia e estabilidade, jovens da Geração Z podem enxergar esse modelo como ultrapassado. A falta de compreensão mútua pode impactar a produtividade e o clima organizacional.

A transição da Geração Y para a Geração Atual no mercado de trabalho marca uma mudança significativa nas expectativas em relação ao ambiente corporativo, ao trabalho remoto e às interações digitais. A Geração Y cresceu em um período de grandes transformações tecnológicas, vivenciando o advento da internet, das redes sociais e das novas formas de comunicação. Caracterizam-se por serem altamente conectados, valorizarem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e buscarem um propósito maior no trabalho.

É de total importância entender que a geração X determinou o perfil da Y, pois a geração X cresceu em meio a crises econômicas e dificuldades financeiras, causadas pelo desemprego e pela instabilidade gerada por sucessivas crises. No entanto, quando chegou a hora de criar (e educar) a geração Y, foi recorrente um processo de extremo cuidado e altos investimentos aos descendentes. Os pais da geração X perceberam nos filhos, da geração Y, uma chance de estruturar um futuro melhor para a família. Por isso, não pouparam gastos com cursos, prêmios e outras ferramentas de reconhecimento, até então pouco exploradas. Esse tipo de comportamento teve um efeito muito significativo na relação da geração Y com o mercado, diferentemente da geração Z, que teve total base na Internet e privilégios atuais.

Para os Millennials, a flexibilidade no ambiente de trabalho e o desejo de realizar tarefas impactam positivamente a sociedade, e são pontos estratégicos e vantajosos na sua trajetória profissional. Por outro lado, a Geração Z, a primeira a crescer completamente imersa em um mundo digital, traz consigo uma relação ainda mais intensa com a tecnologia. Nascidos em uma era de dispositivos móveis, redes sociais e inteligência artificial, os Geração Z são mais práticos, focados em resultados rápidos e geralmente mais sérios em relação à autoridade tradicional. Enquanto os Millennials tendem a valorizar a experiência e a flexibilidade, os Geração Z são mais influenciados a buscar estabilidade financeira, desenvolvimento profissional e segurança no emprego, ainda que de forma muito mais tecnológica e inovadora. Segundo pesquisa da Deloitte (2024), 75% dos profissionais da Geração Z afirmam que não permaneceriam mais de dois anos em uma empresa que não ofereça oportunidades de crescimento e flexibilidade. Essa geração também se caracteriza pela busca por diversificação e equilíbrio, sendo mais receptiva a mudanças e a novos modelos de trabalho, como o home office e o emprego freelance.



<https://www.colegioconstelacao.com.br/post/as-gera%C3%A7%C3%B5es-x-y-z-e-alpha-e-suas-caracter%C3%ADsticas-qual-a-sua-gera%C3%A7%C3%A3o>

Contudo, percebe-se que o comportamento de cada geração é influenciado pelos acontecimentos que as antecedem. E segundo pesquisas, a geração Z recebeu esse título pelo termo “Zap”, que vem do Inglês e pode ser traduzido como “fazer algo rapidamente”. Ela é a geração da velocidade, em que eles aprendem rápido com base na tecnologia. Além de serem consumidores exigentes, eles querem conhecer os produtos e serviços antes de possuí-los, e por isso, fazem pesquisas na internet e em redes sociais sobre o que vão adquirir, e assim são um dos públicos que mais usufruem do comércio eletrônico, como foi mencionado em 2017, segundo o site Mobile Time, essa geração passa em média 4h17 por dia na internet no celular e instala cerca de 9 aplicativos por mês em seus smartphones. O fato é que essa geração é muito mais propensa para trabalhar em um modelo remoto.

A Evolução entre essas gerações no mercado de trabalho implica em mudanças nas estratégias de gestão, comunicação e liderança. Empresas precisam adaptar suas práticas para integrar os Millennials e os Geração Z, criando ambientes colaborativos e tecnologicamente avançados, ao mesmo tempo em que preservam valores de estabilidade e foco no desenvolvimento contínuo. Segundo uma pesquisa divulgada pela Globo, apenas 16% dos Zs preferem trabalhar em escritórios corporativos, e outros 20% em home office e

os demais preferem modelos híbridos ou flexíveis. Essa preferência reforça a necessidade das empresas repensarem seus modelos de trabalho para reter talentos jovens. Empresas como o Google e o Nubank já implementam modelos híbridos e ambientes colaborativos para atrair e reter talentos da Geração Z, investindo em cultura organizacional flexível e em tecnologia de ponta.

Além disso, tanto os Millenials quanto a Geração Z, valorizam ambientes diversos e inclusivos, o que exige das empresas políticas mais transparentes e práticas que vão além do discurso. Dessa forma, as organizações não apenas contêm talentos, mas também impulsionam a inovação e a transformação no mundo corporativo



<https://pt.vecteezy.com/arte-vetorial/47785204-uma-diverso-equipe-do-profissionais-trabalho-juntos-dentro-uma-moderno-escritorio-espaco-exibindo-colaboracao-e-inovacao-dentro-a-ambiente-de-trabalho>

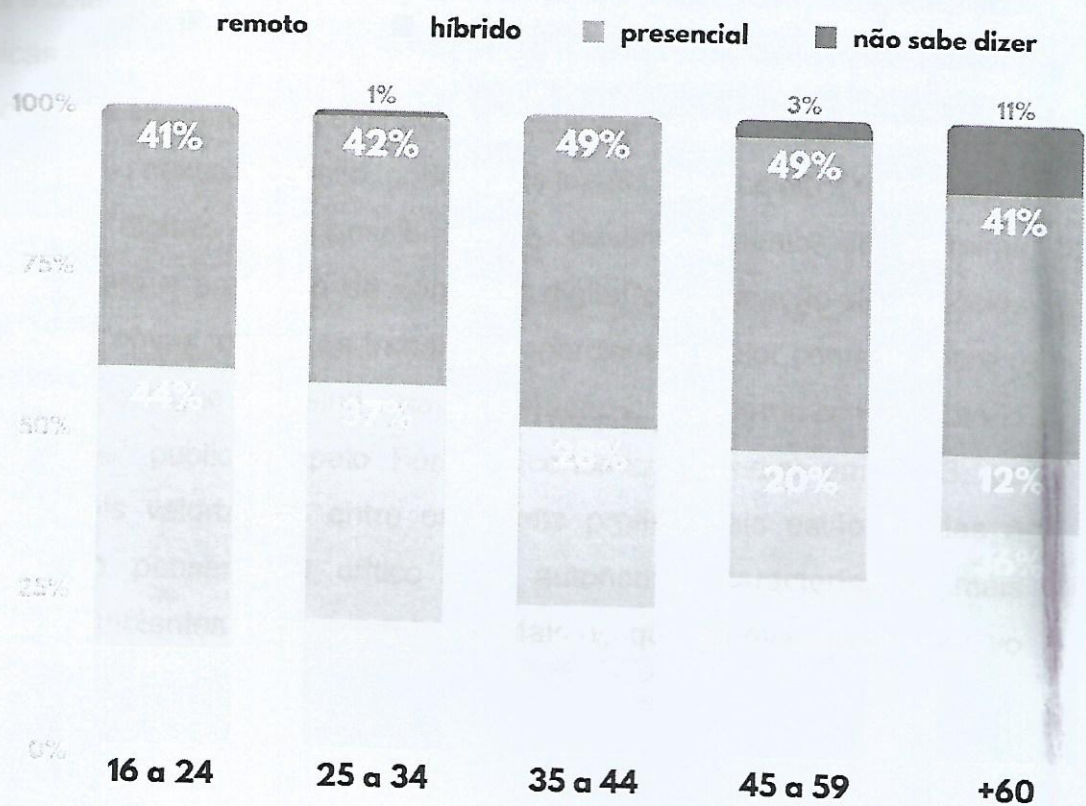
## **2.2. A FALTA DE INTERESSE DA GERAÇÃO Z NO MERCADO DE TRABALHO: COMPREENDENDO OS MOTIVOS E PERSPECTIVAS**

A Geração Z é a primeira a crescer em um ambiente digital e conectado, o que impacta profundamente suas atitudes, comportamentos e expectativas em relação ao trabalho. Nos últimos anos, tem se tornado cada vez mais evidente que muitos jovens dessa geração demonstram desinteresse pelo mercado de

trabalho tradicional, que geralmente exige um compromisso formal, horários fixos e hierarquias rígidas. Em vez disso, muitos preferem explorar alternativas como o empreendedorismo, o trabalho remoto ou se tornar influenciadores digitais, o que levanta questões sobre os motivos que levam a essa escolha e as perspectivas de integração dessa geração ao mercado corporativo.



### qual forma de trabalho as pessoas preferem, de acordo com faixas etárias, em %



fonte: Folha de S.Paulo | elaboração the bizness

<https://thenews.waffle.com.br/bizness/presencial-remoto-ou-hibrido-%F0%9F%91%A8%F0%9F%92%BB%F0%9F%91%A9%F0%9F%92%BB>

A falta de interesse da Geração Z pelo mercado de trabalho tradicional pode ser atribuída a uma série de fatores. Em primeiro lugar, essa geração valoriza a flexibilidade e a autonomia. Eles buscam trabalhar em horários que melhor se adequem à sua rotina e, em muitos casos, preferem trabalhar de casa

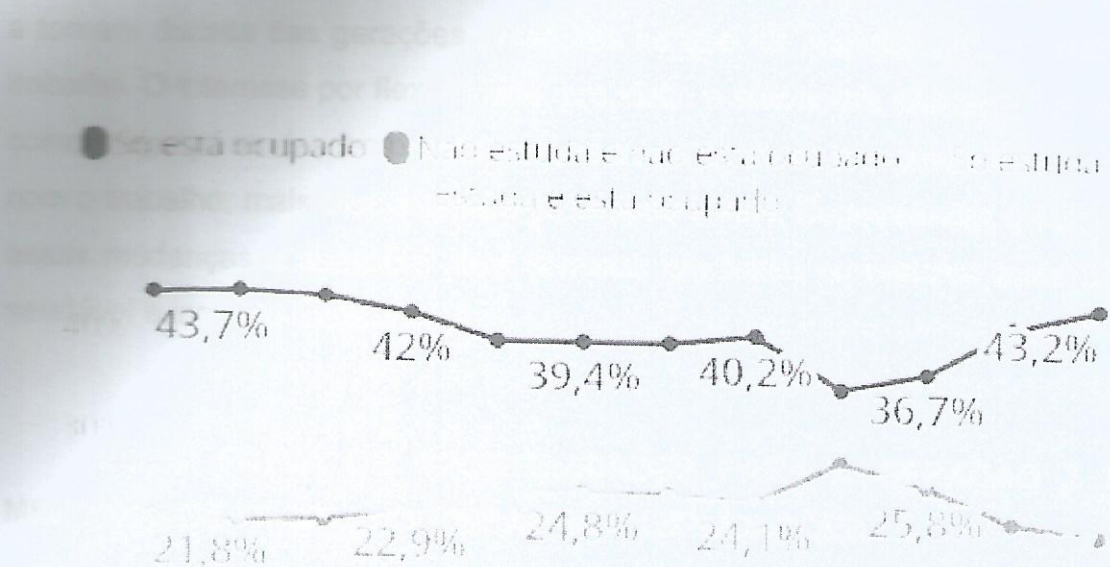
ou em ambientes menos rígidos do que os tradicionais escritórios. Além disso, a Geração Z tem uma forte necessidade de propósito. Para muitos jovens, o trabalho não é apenas uma fonte de renda, mas também uma forma de impactar positivamente o mundo. Eles preferem trabalhar em áreas que estejam alinhadas com seus valores, como sustentabilidade, inclusão social e questões ambientais.

Outro fator importante é a rejeição ao modelo tradicional de trabalho. A Geração Z cresceu em um mundo digital, onde as informações são acessíveis de maneira instantânea e as tarefas podem ser realizadas de forma mais dinâmica e colaborativa. O ambiente corporativo tradicional, com suas estruturas hierárquicas rígidas e processos lentos, não é mais atraente para esse grupo, que busca mais liberdade e inovação. A tecnologia também desempenha um papel significativo nesse processo, pois muitos jovens têm acesso a ferramentas e plataformas digitais que possibilitam o desenvolvimento de carreiras alternativas, como a produção de conteúdo digital ou a criação de negócios próprios. Essas novas formas de trabalho proporcionam maior controle sobre o tempo e o espaço, o que atrai ainda mais a Geração Z. De acordo com o relatório "Future of Jobs" publicado pelo Fórum Econômico Mundial em 2023, as habilidades mais valorizadas entre os jovens profissionais estão ligadas à criatividade, ao pensamento crítico e à autonomia, características mais associadas a ambientes informais e horizontais do que ao modelo corporativo tradicional.

Além disso, a Geração Z é a primeira a ter um acesso imenso à informação desde muito cedo. Eles estão constantemente conectados às redes sociais e têm acesso a uma infinidade de opções de carreira que não estavam disponíveis para gerações anteriores. Isso influencia diretamente suas escolhas profissionais, pois eles têm a possibilidade de visualizar e seguir trajetórias que antes pareciam impensáveis, como trabalhar de forma autônoma ou criar negócios digitais.



alinhado com os valores da Geração Z, como responsabilidade social e ambiental. Além disso, é importante que as organizações se tornem mais dinâmicas, com menos burocracia e mais oportunidades para a inovação



g1

Fonte: IBGE

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/12/04/numero-de-jovens-que-nao-estudam-nem-trabalham-e-o-menor-da-serie-historica-do-ibge.ghtml>

Apesar dos desafios mencionados, o comportamento da Geração Z também tem provocado efeitos positivos no mercado de trabalho. A busca por mais liberdade, propósito e inovação está forçando suas práticas, tornando-as mais humanas, inclusivas e tecnológicas. Nesse sentido, o “desinteresse” não significa inatividade, mas sim uma recusa em aceitar modelos que já não atendem às demandas de uma nova era profissional. Por outro lado, as alternativas de trabalho mais atrativas para essa geração, como o empreendedorismo e as profissões digitais, também apresentam desafios. Empreender exige um grande esforço pessoal, capacidade de lidar com riscos e uma mentalidade orientada para a solução de problemas. Ele se aplica aos

trabalhos digitais, onde o sucesso nem sempre é garantido e exige constante adaptação e aprendizado.

Em conclusão, a Geração Z apresenta uma série de características que a tornam distinta das gerações anteriores no que diz respeito ao mercado de trabalho. O interesse por flexibilidade, propósito e autonomia não deve ser visto como preguiça ou descompromisso, mas como um novo modo de se relacionar com o trabalho, mais alinhado com os tempos atuais. Compreender e valorizar essas mudanças é essencial para construir um futuro profissional mais justo, saudável e inovador para todos.

### **2.3. A FALTA DE OPORTUNIDADES PARA A GERAÇÃO Z NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E IMPLICAÇÕES**

A Geração Z, enfrenta uma realidade desafiadora ao tentar ingressar no mercado de trabalho. Essa geração, caracterizada pela familiaridade com a tecnologia e pelo acesso constante à informação, encontra dificuldades em encontrar oportunidades que atendam às suas expectativas e habilidades. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a taxa de desemprego entre jovens de 15 e 24 anos no Brasil permanece acima de 20%, número que reforça a dificuldade de inserção dessa faixa etária no mercado formal. Esse cenário exige que tanto empresas quanto governos repensem estratégias para aproveitar o potencial dessa geração. Embora muito habilidosos em áreas como tecnologia e comunicação digital, os jovens da Geração Z enfrentam barreiras significativas devido a fatores como a falta de experiência profissional, a resistência das empresas em adotar novos modelos de trabalho e a escassez de vagas alinhadas com suas preferências.

A nova geração, ao contrário das gerações anteriores, cresceu em um mundo digital e globalizado, o que moldou suas expectativas em relação ao trabalho. Eles valorizam a flexibilidade, a possibilidade de trabalhar remotamente e a busca por um propósito no que fazem. Para essa geração, o trabalho não é apenas uma fonte de rendimento, mas também uma forma de realização pessoal e de contribuição social. Isso se reflete nas preferências por ambientes de trabalho mais colaborativos e menos hierárquicos, onde podem se expressar e

contribuir de maneira significativa. Segundo pesquisa da Deloitte Global Millennial and Gen Z Survey 2023, 75% da Geração Z prioriza propósito e flexibilidade na escolha do trabalho. Contudo, a falta de oportunidades que correspondam a esses valores no mercado de trabalho tradicional é um dos principais obstáculos que enfrentam.

O primeiro grande desafio é a escassez de oportunidades que se alinhem com as expectativas da Geração Z. Embora seja uma geração altamente qualificada, especialmente no que diz respeito ao uso de tecnologias digitais, muitos jovens enfrentam dificuldades em encontrar empregos que correspondam ao seu nível de conhecimento e habilidades. De acordo com o site de notícias Terra "O sentimento de frustração com a falta de reconhecimento e crescimento tem levado muitos jovens profissionais a repensarem suas carreiras e abandonarem empregos".

As empresas, muitas vezes, continuam a adotar práticas de recrutamento tradicionais, que priorizam experiências formais e qualificações acadêmicas, deixando de lado outras formas de aprendizado, como os cursos online ou o conhecimento adquirido por meio de projetos próprios e iniciativas empreendedoras. Além disso, a Geração Z se depara com uma taxa de desemprego juvenil elevada, especialmente em países como o Brasil, onde o mercado de trabalho formal ainda é bastante restrito e exige, em muitos casos, uma experiência prévia que a geração ainda não possui.

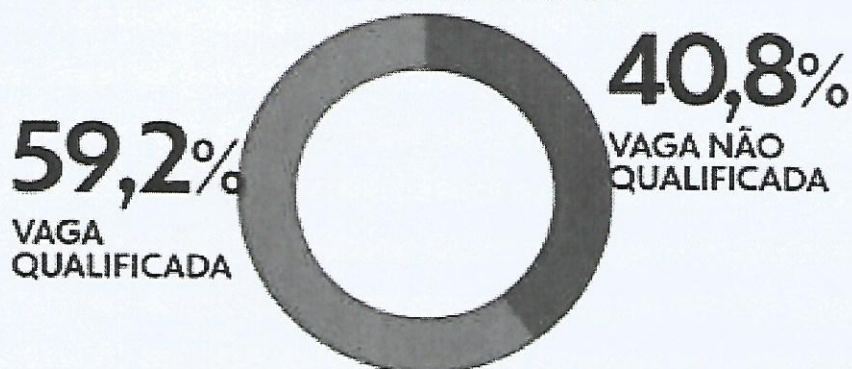
Outro desafio enfrentado pela Geração Z é a falta de experiência profissional, algo essencial para a maioria das vagas oferecidas no mercado de trabalho. Muitas empresas exigem que os candidatos tenham um histórico comprovado de trabalho, o que dificulta ainda mais o ingresso dos jovens no mercado formal. O ciclo de "falta de experiência para conseguir o emprego e falta de emprego para adquirir experiência" é uma realidade para muitos membros dessa geração, que, apesar de possuírem grande capacidade de aprendizado e adaptação, não têm o reconhecimento adequado por suas habilidades não convencionais, como o uso das novas tecnologias.

Além disso, a defasagem entre a formação oferecida pelas instituições de ensino e as demandas reais do mercado agrava a situação. Muitos jovens saem da escola ou da universidade sem experiência prática, sem networking e

sem habilidades comportamentais que são valorizadas pelos empregadores, o que dificulta ainda mais a sua inserção.

## JOVENS COM DIPLOMA ENTRE 22 E 25 ANOS

1º TRIMESTRE DE 2020



<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/08/11/no-brasil-40percent-dos-jovens-com-ensino-superior-nao-tem-emprego-qualificado.ghtml>

Paralelamente, a resistência das empresas em adotar modelos de trabalho mais flexíveis e modernos também é um obstáculo significativo. Apesar da tendência por flexibilidade e inovação, muitos setores do mercado de trabalho ainda operam sob lógicas tradicionais e valorizam competências como pontualidade, disciplina e aderência a normas. Isso pode gerar um choque de expectativa entre empresas e jovens profissionais, o que evidencia a necessidade de diálogo intergeracional e programas de desenvolvimento profissional que ajudem a integrar essa nova mentalidade sem abandonar princípios fundamentais do mundo corporativo. Segundo relatório da Deloitte (2024), “as empresas que não flexibilizarem seus processos correm o risco de perder talentos da nova geração”. A Geração Z tem um grande interesse por ambientes de trabalho mais dinâmicos, que ofereçam a possibilidade de trabalhar de forma remota, em horários flexíveis e com menos rigidez hierárquica. No entanto, muitas empresas ainda operam de acordo com modelos

tradicionais, que exigem horários fixos e a presença física no escritório, o que torna o mercado de trabalho convencional menos atraente para essa geração. A busca por um equilíbrio entre vida profissional e pessoal é uma prioridade para muitos jovens, que estão cada vez mais relutantes em se submeter a um modelo de trabalho que não se alinha com seus valores e expectativas.

As implicações da falta de oportunidades no mercado de trabalho para a Geração Z são profundas e afetam tanto os indivíduos quanto a sociedade como um todo. Para os jovens, a dificuldade de encontrar um emprego estável e satisfatório pode levar a uma série de problemas emocionais e psicológicos, como ansiedade, frustração e insegurança quanto ao futuro. De acordo com uma pesquisa da ISMA-BR (International Stress Management Association no Brasil), o Brasil está em segundo lugar no ranking de países com os profissionais mais estressados. E, segundo um recente levantamento promovido pelo Conselho Regional de Administração de São Paulo - CRA-SP, as jornadas extensas de trabalho, a burocratização dos processos e a falta de reconhecimento são alguns dos fatores que contribuem para esse cenário entre os profissionais de Administração. A carga excessiva de trabalho, segundo os respondentes de todas as idades, é o item de maior fator de estresse nas empresas. Os profissionais que em sua maior parte integram a geração Z, entretanto, foram os que mais mencionaram isso (61,1%), seguidos por aqueles que possuem entre 41 e 50 anos (51,1% deles). Essa geração, que foi criada com acesso constante à informação e com grande potencial para inovar, pode sentir-se desmotivada e desiludida ao perceber que suas habilidades e capacidades não são reconhecidas ou valorizadas pelo mercado de trabalho tradicional.

Do ponto de vista econômico, a falta de oportunidades para a Geração Z também representa um risco para a competitividade das empresas e para o crescimento da economia como um todo. As empresas que não conseguem adaptar-se às novas demandas dessa geração correm o risco de perder uma força de trabalho inovadora e altamente qualificada, essencial para o desenvolvimento de novas tecnologias e para a adaptação às mudanças do mercado global. A escassez de oportunidades também pode aumentar a informalidade no mercado de trabalho, o que pode resultar em precarização das condições de trabalho e em um aumento das desigualdades sociais.

Por outro lado, essa falta de oportunidades também pode incentivar alternativas, como o empreendedorismo, que têm sido cada vez mais exploradas pela Geração Z. Muitos jovens estão se tornando influenciadores digitais como uma forma de contornar as dificuldades de acesso ao mercado de trabalho formal. Esse movimento tem estimulado uma cultura empreendedora mais forte, onde jovens não apenas buscam renda, mas também desenvolvem soluções criativas para problemas reais, gerando impacto social e ambiental positivo. No entanto, embora essas alternativas ofereçam uma certa liberdade e flexibilidade, elas também trazem seus próprios desafios, como a incerteza financeira e a pressão constante para se destacar em um ambiente altamente competitivo.

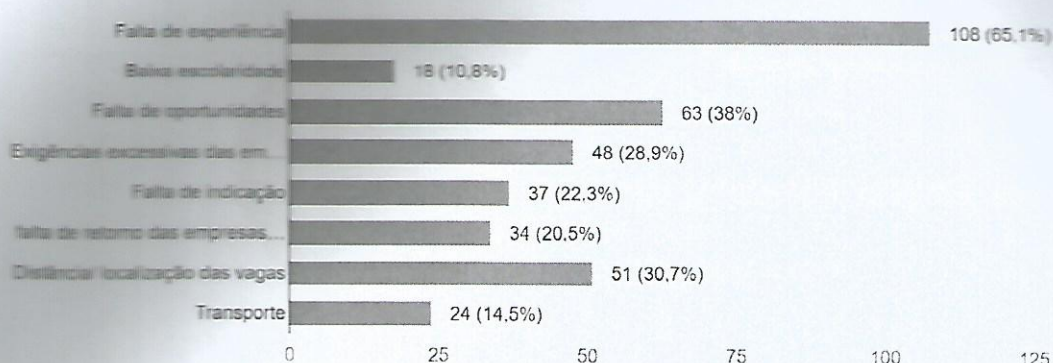
Para que a Geração Z consiga superar essas dificuldades e se integrar de maneira mais eficaz ao mercado de trabalho, é fundamental que as empresas adotem novas formas de recrutamento e seleção, que levem em consideração habilidades não convencionais, como a capacidade de aprender rapidamente e o domínio das tecnologias digitais. Além disso, é necessário que as organizações ofereçam ambientes de trabalho mais flexíveis, que respeitem a busca dos jovens por equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e que incentivem a inovação e a colaboração. Programas de estágio, mentorias e iniciativas que incentivem o desenvolvimento profissional desde cedo também são fundamentais para ajudar os jovens a ganharem experiência e se preparar para os desafios do mercado.

Em conclusão, a Geração Z enfrenta uma série de desafios ao tentar se inserir no mercado de trabalho, principalmente devido à falta de oportunidades que se alinhem com suas expectativas e habilidades. A resistência das empresas a adotar novos modelos de trabalho, a exigência de experiência prévia e a escassez de vagas disponíveis contribuem para esse cenário de dificuldades. No entanto, se as empresas e o mercado de trabalho conseguirem adaptar-se às novas demandas dessa geração, criando espaços mais flexíveis e inovadores, será possível aproveitar o grande potencial que a Geração Z tem a oferecer, tanto em termos de habilidades tecnológicas quanto de capacidade de inovação.

A pesquisa de campo intitulada "Falta de mão de obra jovem no Brasil — uma análise da Geração Z" teve como objetivo compreender as principais dificuldades enfrentadas pelos jovens na inserção ao mercado de trabalho, bem como identificar suas percepções sobre preparo, tecnologia e expectativas profissionais. O levantamento foi realizado por meio de um formulário on-line, composto por onze perguntas, nove objetivas e duas dissertativas, e contou com a participação de 166 respondentes. Com base nos dados obtidos, verificou-se que 47,6% dos participantes se identificam com o gênero feminino, 47% com o masculino e 5,4% outro ou preferiram não informar. Em relação à faixa etária, 79,5% possuem entre 13 e 17 anos, 19,9% entre 18 e 28 anos e 0,6% entre 41 a 55 anos. Quanto ao nível de escolaridade, 9,6% estão cursando o ensino fundamental, 75,4% o ensino médio, 13,2% o ensino superior e 1,8% possuem pós-graduação. No que diz respeito à situação ocupacional, 77,8% são estudantes, 9,6% estão empregados e 12,6% encontram-se desempregados. Esses números demonstram que a amostra é formada majoritariamente por jovens em idade escolar, o que reflete um grupo ainda em processo de preparação para o ingresso no mercado de trabalho e que vivencia diretamente os desafios da transição entre estudo e profissão. Os resultados das perguntas objetivas apontam que as maiores dificuldades encontradas pelos jovens ao procurar emprego estão relacionadas à falta de experiência, mencionada por 65,1% dos participantes, seguida pela escassez de oportunidades (38%), exigências excessivas das empresas (28,9%), ausência de retorno após candidaturas (20,5%), baixa escolaridade (10,8%), distância e/ou localização das vagas (30,7%), transporte (14,5%) e falta de indicação as empresas com 22,3% dos votos.

3 - Quais as principais dificuldades que você tem ao procurar um emprego no mercado de trabalho atual? Selecione até duas

166 respostas



Quando questionados sobre a qualidade da formação educacional, 21,7% afirmaram não se sentirem preparados para o mercado de trabalho, enquanto apenas 78,4% acreditam que tiveram preparo suficiente.

4- Você acredita que seu acesso à educação de qualidade foi suficiente para prepará-lo(a) para o mercado de trabalho?

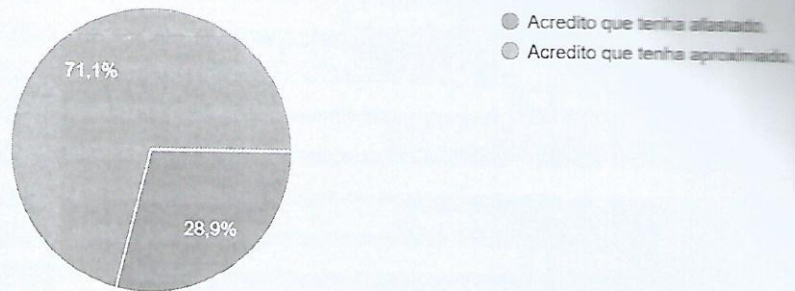
166 respostas



A respeito da tecnologia, 71,1% consideram que ela aproxima os jovens das oportunidades, por meio da divulgação de vagas e cursos online, enquanto 28,9% acreditam que ela afasta, por gerar distrações e desinteresse.

6- Você acredita que a tecnologia tem afastado ou aproximado os jovens das oportunidades de trabalho?

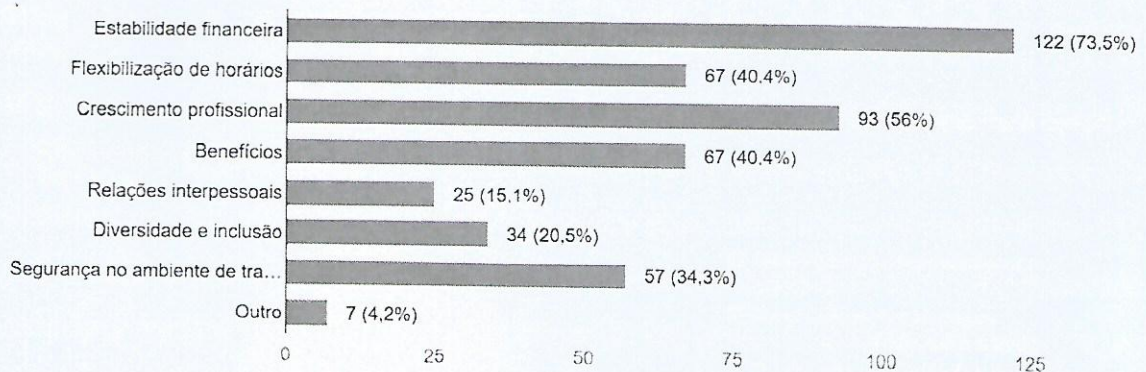
166 respostas



Sobre os valores mais importantes em um emprego, 73,5% priorizam a estabilidade financeira, 56% o crescimento profissional, 40,4% os benefícios e 40,4% a flexibilidade de horários.

7- O que você mais valoriza em um emprego? Selecione até dois

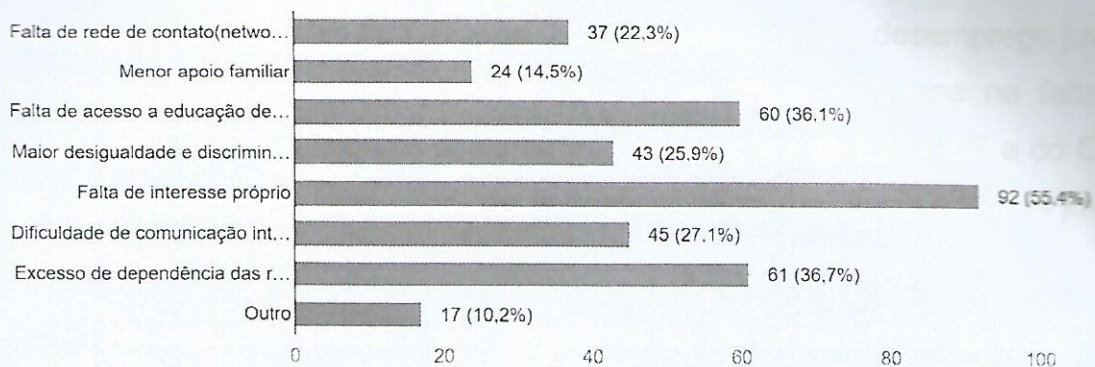
166 respostas



Entre os fatores sociais que mais dificultam a inserção profissional, destacam-se a falta de interesse ou motivação (54,4%), a desigualdade social (25,9%), a falta de acesso à educação de qualidade (36,1%) e a falta de redes de contato com 22,3%. Em relação à discriminação, 27,7% afirmaram já ter passado por algum tipo de preconceito ao procurar emprego, enquanto 72,3% disseram nunca ter enfrentado essa situação.

8- Na sua opinião, quais fatores sociais dificulta mais a inserção da Geração Z (entre 13 e 28 anos) no mercado de trabalho, em comparação com gerações anteriores? *Selecione até dois*

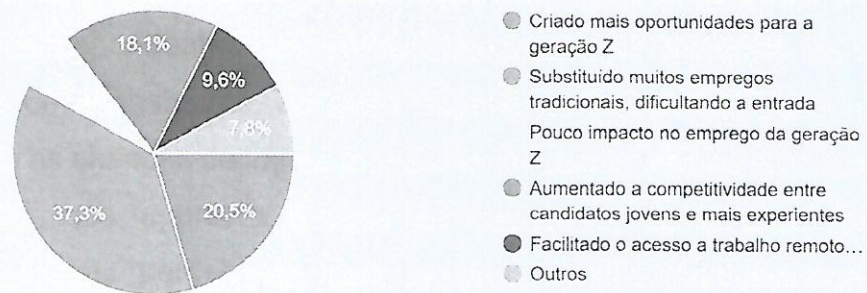
166 respostas



Por fim, ao tratar do impacto da Inteligência Artificial e da automação no mercado de trabalho, 37,3% acreditam que essas tecnologias podem reduzir vagas e substituir profissionais, 20,5% consideram que devem gerar novas oportunidades, 18,1% votaram que aumenta a competitividade entre candidatos mais jovens e os mais experientes, e 7,8% afirmaram não saber avaliar.

9- Você acredita que a automação e a inteligência artificial têm: *Obs: Selecione a que mais condiz com a sua crença*

166 respostas



### 3.1 ANÁLISE DE DADOS

A análise das respostas dissertativas confirmou os principais pontos discutidos ao longo do trabalho. Na questão sobre as competências que estão faltando nos candidatos da Geração Z, as respostas destacaram com frequência a ausência de comprometimento, responsabilidade, interesse, disciplina, paciência e força de vontade, além da falta de experiência prática e comunicação interpessoal. Também foram mencionadas carências em resiliência, respeito, foco e maturidade emocional, apontando que muitos jovens têm dificuldade em

lidar com frustrações e em manter constância profissional. Esses aspectos reforçam o que Bauman (2001) descreve como traço da modernidade líquida, marcada por relações instáveis e por uma busca imediata por satisfação, e dialogam com os dados da OIT e do IBGE, que associam o desemprego juvenil à falta de preparo e de oportunidades. Além disso, a ênfase na falta de habilidades socioemocionais confirma as observações da ISMA-BR e do CRA-SP, que evidenciam altos níveis de estresse e baixa resiliência entre os jovens profissionais.

Na segunda questão, que investigou se as expectativas da Geração Z estão desalinhadas com a realidade do mercado, a maioria dos participantes respondeu que sim, relatando que muitos jovens esperam crescimento rápido, altos salários e pouca exigência, mas encontram um mercado competitivo, lento e repleto de cobranças por experiência. Foram recorrentes expressões como “querem tudo fácil”, “acham que será simples” e “não têm paciência para construir uma carreira”, refletindo o impacto da cultura digital e da busca por resultados imediatos. Essa percepção confirma o que a Deloitte (2024) identificou ao afirmar que 75% dos profissionais da Geração Z deixam empresas que não oferecem flexibilidade e oportunidades de crescimento, e se conecta às análises de Antunes (2018) sobre a precarização das relações de trabalho. Por outro lado, alguns respondentes também reconheceram que o próprio mercado contribui para o desalinhamento, ao exigir experiência prévia até para vagas iniciais, limitando as chances de ingresso. Essa contradição reforça os dados da OIT e do IBGE, que apontam a falta de espaço e apoio para jovens trabalhadores. Assim, percebe-se que o desafio não se restringe ao comportamento da geração, mas envolve também a necessidade de readequação do mercado e da educação, de modo a equilibrar expectativas e oportunidades.

Em síntese, as respostas revelam que a principal dificuldade da Geração Z não é a falta de capacidade, mas a distância entre suas expectativas e as condições reais de inserção profissional. A geração valoriza propósito, flexibilidade e bem-estar, mas enfrenta um mercado que ainda opera de forma tradicional e exige experiência para oferecer estabilidade. Dessa forma, os resultados reforçam que a falta de mão de obra jovem decorre menos de

desinteresse e mais de uma incompatibilidade entre modelos de trabalho e valores geracionais, o que demanda políticas e práticas que unam capacitação técnica, equilíbrio emocional e oportunidades reais de crescimento.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A metodologia utilizada foi adequada e suficiente para realizar os processamentos propostos na pesquisa, considerando seus objetivos e natureza qualitativa. A combinação entre pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo possibilitou uma análise ampla e fundamentada, permitindo compreender tanto os aspectos teóricos quanto as percepções práticas da geração Z em relação ao mercado de trabalho, com suas devidas opiniões e ideias. O uso do método dedutivo, junto com a abordagem comparativa, favoreceu a construção de uma linha lógica de raciocínio, partindo de conceitos gerais sobre comportamento e inserção profissional até chegar à análise específica dos fatores que dificultam o ingresso dessa geração no mercado.

A pesquisa bibliográfica, retirada de fontes confiáveis e atualizadas — como G1, CRA-SP, Deloitte, OIT e ISMA-BR —, proporcionou uma análise teórica sólida e alinhada ao tempo (2020–2025), atendendo aos critérios de relevância, atualidade e contextualização socioeconômica. Os projetos selecionados contribuíram para compreender o cenário contemporâneo do trabalho e as transformações sociais e tecnológicas que influenciam a geração Z, e suas principais dificuldades no mundo corporativo.

Já a pesquisa de campo, realizada por meio de formulários do Google Forms, foi essencial para captar percepções reais dos jovens sobre suas expectativas, dificuldades e motivações em relação ao mercado de trabalho. Essa etapa complementou a análise teórica, permitindo validar e contrastar os dados com as hipóteses iniciais da pesquisa, entendendo e analisando a opinião do foco principal do tema, que são os adolescentes.

Em síntese, tanto a metodologia quanto a bibliografia mostraram-se coerentes e eficazes para atingir os objetivos do estudo. A integração entre teoria e prática, possibilitou resultados consistentes, representativos e capazes de

sustentar uma reflexão crítica sobre os desafios enfrentados pela geração Z em sua inserção no mundo profissional.

A falta de mão de obra jovem no Brasil é um fenômeno preocupante e alarmante, que reflete transformações sociais, econômicas e culturais profundas no país. Apesar do Brasil ainda ser uma nação com população relativamente jovem, o número de jovens inseridos formalmente no mercado de trabalho vem diminuindo nos últimos anos — e isso tem causado impactos diretos em diversos setores produtivos, especialmente na indústria, na construção civil, no agronegócio e em serviços técnicos. Em primeiro lugar, é importante compreender que o problema em si não é apenas a ausência de jovens, mas sim a falta de jovens qualificados, motivados, interessados e com iniciativa em certas ocupações. Pesquisas como as da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e do Senai mostram que muitos setores têm dificuldade para atrair trabalhadores de 18 a 29 anos, especialmente para funções técnicas ou manuais. A construção civil, por exemplo, tem visto um envelhecimento acelerado de sua força de trabalho: o número de profissionais com menos de 30 anos caiu significativamente na última década, enquanto cresce a participação de trabalhadores acima de 50 anos. Há várias causas para esse cenário. Uma das principais é o modo desproporcional entre as aspirações dos jovens e as condições oferecidas pelo mercado de trabalho. A nova geração valoriza mais a flexibilidade, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e ambientes de trabalho que ofereçam propósito e aprendizado contínuo. Setores tradicionais, que ainda operam com jornadas longas, salários considerados “baixos” e poucas perspectivas de crescimento, tornam-se pouco atraentes para esse público. Além disso, o avanço da economia digital e das plataformas online fez com que muitos jovens optassem por formas alternativas de renda — como o trabalho por aplicativos, o empreendedorismo informal ou atividades autônomas —, em vez de empregos formais e de longo prazo, com oportunidades de crescimento maiores e humildes.

Outro fator importante é a falta de qualificação técnica adequada. O sistema educacional brasileiro ainda não prepara os jovens para as demandas concretas do mercado, sobretudo nas áreas tecnológicas, industriais e de inovação. Segundo dados da CNN Brasil (2022), 81% das empresas no país

afirmam ter dificuldade para encontrar profissionais qualificados. Muitos jovens concluem o ensino médio sem domínio de competências básicas, e o ensino técnico — embora tenha avançado — ainda é pouco valorizado socialmente. Existe, no Brasil, uma percepção equivocada de que o ensino técnico é uma “segunda opção”, quando em países desenvolvidos ele é considerado essencial para o crescimento econômico.

Além disso, o país vive um paradoxo demográfico: apesar de ainda possuir uma população jovem numerosa, o ritmo de envelhecimento populacional está se acelerando, e o número de jovens economicamente atentos tende a diminuir nas próximas décadas. A FGV Social (2023) já apontou que a participação de pessoas acima de 60 anos no mercado de trabalho cresceu 69% em 12 anos, o que indica um envelhecimento da força produtiva, diferentemente das antigas gerações que tinham participações ativas no mercado de trabalho. Se não houver renovação diversos setores poderão enfrentar um verdadeiro colapso de mão de obra nos próximos anos.

Do ponto de vista social, é preciso considerar também a desigualdade de oportunidades. Muitos jovens, especialmente das periferias urbanas e das regiões Norte e Nordeste, enfrentam barreiras para acessar formação de qualidade, transporte adequado e oportunidades de emprego formal. Essa exclusão estrutural faz com que uma parcela significativa da juventude brasileira permaneça em atividades informais, mal remuneradas e sem perspectivas de ascensão profissional. O resultado é um desperdício de potencial produtivo e humano, gerando a ausência de crescimentos profissionais. Para enfrentar a falta de mão de obra jovem, é necessário um conjunto de ações coordenadas entre governo, empresas e sociedade. Do lado público, é fundamental fortalecer o ensino técnico e profissionalizante, ampliando a oferta de cursos gratuitos e de curta duração, especialmente nas áreas com maior demanda de mercado — como tecnologia, energia, saúde e logística. Políticas de incentivo à primeira experiência profissional, como programas de estágio e aprendizagem, também são essenciais para reduzir as barreiras de entrada no mercado formal. As empresas, por sua vez, precisam repensar a forma de atrair e reter jovens talentos. Isso envolve oferecer planos de carreira claros, remuneração compatível, cultura organizacional mais aberta, uso de tecnologias e

oportunidades reais de aprendizado. Também é necessário valorizar o trabalho técnico e produtivo, combatendo o preconceito de que apenas carreiras acadêmicas são sinônimo de sucesso. Por fim, é importante que a sociedade reconheça o papel estratégico da juventude no desenvolvimento do país.

A falta de mão de obra jovem não é apenas um desafio econômico — é também um sintoma de um país que não tem conseguido transformar seu potencial demográfico em prosperidade. Se o Brasil não investir agora na formação, valorização e inclusão dos jovens no mundo do trabalho, corre o risco de perder uma geração inteira para a informalidade, o desalento ou a precarização. Em síntese, a falta de mão de obra jovem no Brasil resulta da combinação de fatores estruturais (educação e desigualdade), culturais (mudança de valores e expectativas) e econômicos (baixa atratividade e informalidade). Superar esse desafio exige uma mudança profunda no modo como o país forma, valoriza e integra seus jovens ao mercado de trabalho — transformando o potencial da juventude em força produtiva, inovada e com desenvolvimento sustentável.

A falta de mão de obra jovem no Brasil ainda não foi resolvida totalmente, pelo ao contrário, o problema tem se ampliado e adquirido novas dimensões com o passar dos anos, especialmente devido a mudanças sociais, econômicas e tecnológicas que vão se estendendo a cada ano que se passa. Embora existam iniciativas voltadas à capacitação e inclusão de jovens no mercado de trabalho, os desafios estruturais permanecem, e novos problemas surgiram a partir dessa realidade. Do ponto de vista social, a questão se agravou porque muitos jovens continuam enfrentando desigualdade de acesso à educação de qualidade e oportunidades de emprego formal. O ensino técnico e profissionalizante, que poderia preparar esses jovens para funções demandadas, ainda é insuficiente e pouco valorizado. Além disso, a juventude de baixa renda, especialmente nas periferias e regiões mais pobres do país, sofre com a falta de políticas eficazes de inserção profissional. Esse cenário gera o chamado “nem-nem” — jovens que nem estudam nem trabalham, um grupo que tem crescido nos últimos anos, segundo dados da PNAD Contínua/IBGE. Ou seja, socialmente, o problema da falta de mão de obra jovem ainda não foi superado e continua sendo agravado pela exclusão educacional e pela falta de oportunidades reais. No campo

tecnológico, surgiram novos desafios. A revolução digital e a automação têm transformado o mercado de trabalho, criando demanda por novas competências, principalmente nas áreas de tecnologia da informação, programação, inteligência artificial e análise de dados. Contudo, a maioria dos jovens brasileiros não tem acesso à formação tecnológica necessária para ocupar essas funções. A defasagem digital entre jovens de classes mais baixas e o mercado de trabalho de alta tecnologia aumentou o fosso entre quem consegue bons empregos e quem permanece à margem. Além disso, a rápida substituição de tarefas manuais por processos automatizados tem eliminado vagas de entrada — aquelas que tradicionalmente serviam para o jovem adquirir experiência. Dessa forma, o avanço tecnológico, embora positivo em muitos aspectos, também ampliou as desigualdades e criou barreiras para a inserção da juventude no mercado.

Por fim, é importante destacar que a falta de mão de obra jovem não é apenas um problema conjuntural, mas estrutural e demográfico. O Brasil está envelhecendo rapidamente, e o número de jovens economicamente ativos tende a cair nas próximas décadas. Se o país não investir em políticas de formação e inclusão agora, poderá enfrentar a ausência de mão de obra ainda mais grave no futuro, não apenas pela falta de qualificação, mas pela falta de jovens em si. Em síntese, o problema não foi resolvido: ele se ampliou e revelou novas dimensões, principalmente a desigualdade digital, a precarização das oportunidades de trabalho e a desmotivação da juventude diante de um mercado pouco atrativo. O Brasil precisa, portanto, de uma estratégia articulada que envolva educação tecnológica, valorização do trabalho formal, incentivo à qualificação e políticas de inclusão produtiva. Somente assim será possível reverter a tendência de exclusão e transformar o potencial jovem em motor de desenvolvimento econômico e social.

A partir das análises e discussões realizadas ao longo deste trabalho, foi possível confirmar as hipóteses levantadas, de que a falta de mão de obra jovem no Brasil decorre de uma combinação de fatores sociais, econômicos e tecnológicos que afetam diretamente o interesse e a inserção da Geração Z no mercado de trabalho. Constatou-se que o descompasso entre as expectativas dessa geração e as condições oferecidas pelas empresas, aliado à carência de

qualificação e à rápida transformação digital, são elementos centrais que explicam a atual escassez de jovens em determinadas áreas profissionais.

O objetivo geral deste estudo — analisar os problemas relacionados à falta de interesse e às barreiras enfrentadas pelos jovens na inserção no mercado de trabalho, identificando suas causas e propondo possíveis soluções — foi alcançado de forma satisfatória. Da mesma forma, os objetivos específicos também foram atingidos. Foi possível:

- Investigar as razões pelas quais a Geração Z apresenta baixo interesse em determinadas áreas profissionais, evidenciando a influência de fatores como novas expectativas de vida, busca por propósito, flexibilidade e inovação;
- Identificar as principais barreiras que dificultam o acesso dos jovens às oportunidades de emprego, destacando-se as deficiências educacionais, a falta de experiência prática e o desalinhamento entre a formação acadêmica e as exigências do mercado contemporâneo;
- Propor alternativas e soluções que possam contribuir para uma inserção mais efetiva dessa geração, como políticas públicas voltadas à capacitação profissional, programas de estágio e aprendizagem, incentivo ao empreendedorismo juvenil e parcerias entre instituições de ensino e o setor produtivo.

Dessa forma, conclui-se que a compreensão das causas da escassez de mão de obra jovem e das motivações da Geração Z é fundamental para o desenvolvimento de estratégias integradas entre governo, empresas e instituições de ensino, visando reduzir o descompasso entre formação e empregabilidade. Ao promover oportunidades alinhadas às novas demandas e expectativas dessa geração, é possível favorecer não apenas sua inclusão no mercado de trabalho, mas também o crescimento econômico e social do país.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- <https://conteudo.gptw.com.br/relatorio-tendencias-gestao-de-pessoas-atualizado>

- <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>
- <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2024/07/6-atrativos-para-millennials-e-geracao-z-no-mercado-de-trabalho-clypqf0s100cr01cbwlsu3g3j.html>
- <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/carreira/porque-a-geracao-z-esta-abandonando-empregos-eles-querem-beneficios-extras-um-salario-emocional,746c4266cebfb85a6ff16f9005154f8f0uqb4uw.html>
- <https://www.deloitte.com/pt/pt/services/consulting/research/human-capital-and-hr-trends-thought-leadership.html>
- <https://istoedinheiro.com.br/72-dos-brasileiros-estao-estressados-no-trabalho-revela-pesquisa>
- <https://www.crasp.gov.br/crasp/site/imprensa/levantamentos-com-registrados>
- <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/tendencias-de-gestao-de-pessoas/>
- <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2024-gen-z-and-millennial-survey.html>
- <https://teletime.com.br/21/11/2017/geracao-z-brasileira-passa-em-media-4h17-por-dia-na-internet-no-celular/>
- <https://brasil.un.org/pt-br/194403-oit-n%C3%BAmero-global-de-jovens-desempregados-pode-chegar-73-milh%C3%B5es>

- <https://momentomt.com.br/momento/o-impacto-das-geracoes-na-sociedade-perfis-desafios-e-oportunidades/>
- <https://gente.globo.com/geracao-z/>
- <https://www.colegioconstelacao.com.br/post/as-gera%C3%A7%C3%B5es-x-y-z-e-alpha-e-suas-caracter%C3%ADsticas-qual-a-sua-gera%C3%A7%C3%A3o>
- <https://thenews.waffle.com.br/bizness/presencial-remoto-ou-hibrido-%F0%9F%91%A8%F0%9F%92%BB%F0%9F%91%A9%F0%9F%92%BB>
- <https://www.cps.sp.gov.br/carreiras-tecnologicas-aparecem-entre-as-mais-bem-pagas-do-pais/>
- <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/12/04/numero-de-jovens-que-nao-estudam-nem-trabalham-e-o-menor-da-serie-historica-do-ibge.ghtml>
- <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/12/04/numero-de-jovens-que-nao-estudam-nem-trabalham-e-o-menor-da-serie-historica-do-ibge.ghtml>
- <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/08/11/no-brasil-40percent-dos-jovens-com-ensino-superior-nao-tem-emprego-qualificado.ghtml>
- [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc4f\\_MLjzWuq\\_MXD1eaE6dYjIIPsv32k1wwzb0On57LIA-GDjA/viewform?usp=header](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc4f_MLjzWuq_MXD1eaE6dYjIIPsv32k1wwzb0On57LIA-GDjA/viewform?usp=header)

- [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023\\_News\\_Release\\_Pt\\_BR.pdf#:~:text=O%20Relat%C3%B3rio%20sobre%20o%20Futuro%20dos%20Empregos,2020%20de%2047%25%20das%20tarefas%20at%C3%A9%202025.](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023_News_Release_Pt_BR.pdf#:~:text=O%20Relat%C3%B3rio%20sobre%20o%20Futuro%20dos%20Empregos,2020%20de%2047%25%20das%20tarefas%20at%C3%A9%202025.)
- <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38542-um-em-cada-cinco-brasileiros-com-15-a-29-anos-nao-estudava-e-nem-estava-ocupado-em-2022>
- [https://www.crasp.gov.br/crasp/site/noticias/jovens-sao-os-mais-afetados-pelo-estresse-no-trabalho#:~:text=Aviso%20\\*%20Imprensa.%20\\*%20Not%C3%ADcias.](https://www.crasp.gov.br/crasp/site/noticias/jovens-sao-os-mais-afetados-pelo-estresse-no-trabalho#:~:text=Aviso%20*%20Imprensa.%20*%20Not%C3%ADcias.)
- <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2024-gen-z-and-millennial-survey.html>
- <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/es-cassez-de-mao-de-obra-qualificada-no-brasil-atingiu-81-em-2022-diz-pesquisa/>
- <https://portal.fgv.br/noticias/participacao-de-idosos-no-mercado-de-trabalho-cresce-69-em-12-anos-no-brasil-revela#:~:text=Participa%C3%A7%C3%A3o%20de%20idosos%20no%20mercado,anos%20no%20Brasil%2C%20revela%20pesquisa>
- <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38542-um-em-cada-cinco-brasileiros-com-15-a-29-anos-nao-estudava-e-nem-estava-ocupado-em-2022#:~:text=Um%20em%20cada%20cinco%20brasileiros,em%202022%20%7C%20Ag%C3%AAncia%20de%20Not%C3%ADcias>