

**CENTRO ESTADUAL PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA IRMÃ AGOSTINA
Técnico em Recursos Humanos**

**Derick Ygor Shimada
Kauane Mineiro Coimbra
Matheus Batista De Oliveira
Pedro Ramos Domingues
Richard Da Silva Brito
Yara Martins Dos Santos**

**PROJETO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
MODALIDADE CONSULTORIA
Poliedro**

**São Paulo
2024**

**Derick Ygor Shimada
Kauane Mineiro Coimbra
Matheus Batista De Oliveira
Pedro Ramos Domingues
Richard Da Silva Brito
Yara Martins Dos Santos**

**PROJETO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
MODALIDADE CONSULTORIA
Poliedro**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola Técnica “Irmã Agostina” como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos, sob a orientação da Professora Especialista Renata Borges.

**São Paulo
2024**

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a todos os jovens que buscam crescimento e desenvolvimento profissional, enfrentando desafios e superando obstáculos com determinação. Que este trabalho inspire a todos a perseguirem seus sonhos e acreditem em seu potencial.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todos que contribuíram de alguma forma para a realização deste trabalho, especialmente aos nossos orientadores e professores, pela orientação e apoio constante. Agradecemos também às nossas famílias e amigos, pelo incentivo e compreensão durante esta jornada.

"O caminho para o sucesso é sempre difícil,
mas a recompensa da persistência é doce."

- **Autor Desconhecido**

RESUMO

Este projeto tem como objetivo analisar os desafios enfrentados pelas empresas na retenção e engajamento de colaboradores da Geração Z. Serão investigados os principais fatores que influenciam a permanência desses profissionais nas organizações, bem como serão propostas estratégias para melhorar a retenção e engajamento da Geração Z. A pesquisa utilizará métodos qualitativos e quantitativos para coletar e analisar dados, incluindo entrevistas com profissionais de Recursos Humanos e análise de dados secundários.

Palavras-Chave: Geração; Reter; Engajar.

ABSTRACT

This project aims to analyze the challenges faced by companies in retaining and engaging Generation Z employees. The main factors influencing the retention of these professionals in organizations will be investigated, and strategies will be proposed to improve the retention and engagement of Generation Z. The research will use qualitative and quantitative methods to collect and analyze data, including interviews with HR professionals and analysis of secondary data.

Keywords: Generation; Retention; Engagement.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. CONSULTORIA HUMANIZE	9
3. HISTÓRIA DO POLIEDRO	9
4. PROBLEMATIZAÇÃO	10
5. CONSTRUÇÃO DE HIPÓTESES	10
6. OBJETIVOS.....	10
6.1. OBJETIVO GERAL	10
6.2. OBJETIVO ESPECÍFICO.....	10
7. JUSTIFICATIVA	11
8. REFERENCIAL TEÓRICO	11
9. ANÁLISE SWOT	12
10. CRONOGRAMA	13
11. INVESTIMENTO	13
12. CONCLUSÃO.....	14
REFERÊNCIAS	8
ANEXOS.....	10
ANEXO 1: PESQUISA EXPLICATIVA.....	10
ANEXO 2: AUTORIZAÇÃO DE IMAGEM.....	14

1. INTRODUÇÃO

A educação é mais do que apenas transmitir conhecimento; é um convite para explorar infinitas possibilidades e moldar novas realidades. No coração dessa visão está o Poliedro Sistema de Ensino, uma instituição que desde sua criação em 2001, na virada do milênio, tem se dedicado a oferecer soluções educacionais modernas e de excelência para escolas em todo o Brasil. Com mais de 580 instituições parceiras e presença em todos os estados brasileiros e no Distrito Federal, o Poliedro tem sido um líder no cenário educacional brasileiro.

No entanto, mesmo diante de tantas conquistas, o Poliedro enfrenta desafios no que diz respeito à retenção e ao engajamento de uma parte crucial de sua força de trabalho: os colaboradores da Geração Z. Nesse contexto, este trabalho se propõe a analisar as dificuldades específicas enfrentadas pelo Poliedro em reter e engajar pessoas dessa geração.

Analisar as dificuldades de reter e engajar pessoas da Geração Z no Poliedro, considerando os desafios contemporâneos enfrentados pelas organizações na gestão de talentos e as particularidades da Geração Z no mercado de trabalho. Portanto, este estudo busca contribuir para a compreensão das particularidades da Geração Z no ambiente de trabalho, fornecendo insights valiosos para o Poliedro e outras organizações educacionais enfrentarem os desafios de retenção e engajamento dessa geração de forma mais eficaz.

2. CONSULTORIA HUMANIZE

Apresentamos a Humanize Consultoria, fundada em 2024, focada no bem-estar e resultados dos clientes. Priorizamos uma abordagem centrada no ser humano, oferecendo soluções abrangentes em Recursos Humanos, desde recrutamento até desenvolvimento de liderança.

Missão: Transformar empresas através do desenvolvimento humano, priorizando o bem-estar dos colaboradores para alcançar resultados excepcionais.

Visão: Ser líder em consultoria de RH, promovendo culturas organizacionais sustentáveis e inclusivas.

Valores: Compromisso com as pessoas, Excelência, Inovação, Integridade, Colaboração, Responsabilidade social e ambiental.

3. HISTÓRIA DO POLIEDRO

Os primeiros passos da história do Poliedro começaram em 1993 foram dados com a criação do Curso Pré-vestibular em São José dos Campos. As primeiras turmas eram focadas na preparação para o Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA).

Em 1994 foi inaugurado o alojamento para estudantes em São José dos Campos. O espaço abriga estudantes que vêm de outras cidades e estados para a preparação em nossas unidades escolares.

Em 1997 o Poliedro curso aprovou 21 estudantes para a prova da ITA (Instituição de Ensino Superior pública da Força Aérea Brasileira), esse fato deu um impulso para a Empresa, nascendo o primeiro colégio focado no Ensino Médio. Todavia, seu Sistema de Ensino foi criado somente em 2001 na virada do milênio, com o objetivo de oferecer soluções educacionais modernas e de excelência às escolas brasileiras.

Missão: Desenvolver soluções educacionais inovadoras e eficazes que apoiem estudantes parceiros na conquista dos seus objetivos.

Visão: Ser a melhor empresa de educação do Brasil, oferecendo aos nossos estudantes e parceiros uma relação duradoura e significativa, com foco em qualidade, inovação, tecnologia e sustentabilidade.

Valores: Saber aprender, pessoas importam, foco no cliente, excelência nos inspira, talentos fortalecem times, ética sempre.

4. PROBLEMATIZAÇÃO

Quais as dificuldades para reter e engajar pessoas da geração Z?

5. CONSTRUÇÃO DE HIPÓTESES

- Há falta de estratégias eficazes para lidar com essa geração.
- Visualização negativa da carga horária na jornada de trabalho.
- Conflito recorrente entre diferentes gerações na empresa.
- Poucos ou nenhum projeto de adaptação a novos métodos e tecnologias.
- Dificuldade em desenvolver soft skills e respeitar a hierarquia verticalizada.

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GERAL

Analisar as dificuldades de reter e engajar pessoas da Geração Z no Poliedro.

6.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

- Identificar e elaborar estratégias eficazes, baseando-se em principais fatores que influenciam na decisão de permanência de colaboradores da Geração Z.
- Flexibilizar o horário de entrada e saída e propor jornadas 12/36.
- Criar campanhas de conscientização de relações no trabalho e dinâmicas para melhorar a relação entre as pessoas de diferentes idades na empresa.
- Criar projetos para adaptar novas tecnologias e métodos atualizados que ofereçam ferramentas para essa geração.
- Dinâmicas para melhorar o relacionamento interpessoal dos funcionários e desenvolver as habilidades comportamentais.

7. JUSTIFICATIVA

A relevância deste estudo reside na necessidade de compreender melhor as particularidades da Geração Z no ambiente de trabalho, visando o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de retenção e engajamento. Além disso, contribuirá para a literatura acadêmica e para a prática organizacional ao fornecer insights sobre como lidar com essa geração de forma mais eficiente.

8. REFERENCIAL TEÓRICO

Teorias sobre as Gerações: A Geração Z se caracteriza com comportamentos, valores e ideais distintos um dos outros. Isso porque características como o modo de pensar, agir e se expressar, variam muito com o passar do tempo, e cada geração acaba desenvolvendo um próprio padrão comportamental.

Oliveira (2010 p.60) afirma que: "É no relacionamento entre as gerações que está a chave para o resgate do equilíbrio necessário para estes novos tempos"

Comportamento no Trabalho e Expectativas: Explorando teorias sobre comportamento no trabalho, como a Teoria das Expectativas e a Teoria do Capital Humano. Discutir sobre como essas teorias explicam as expectativas da Geração Z em relação ao ambiente de trabalho, desenvolvimento profissional e cultura organizacional. Hoje é perceptível que essa geração tem uma visão de mercado diferentes das demais, deixando de lado a remuneração e priorizando bem mais o trabalho pela qualidade de vida.

Gestão de Recursos Humanos: Incluindo conceitos e modelos de gestão de RH que sejam relevantes para a Geração Z. Isso pode incluir abordagens modernas de recrutamento e seleção, desenvolvimento de talentos, e retenção de funcionários.

Robbins (2005) afirma que: "É importante ressaltar que, as organizações são compostas por indivíduos de diferentes idades, nascidos em períodos distintos, com diferenças de crenças e valores, que convivem em um mesmo ambiente de trabalho e colaboram entre si para atingir os objetivos impostos pela empresa. Portanto, fica sob responsabilidade da organização saber gerir essa diversidade."

Desafios e Oportunidades: Abordando as principais questões e desafios que surgem ao trabalhar com a Geração Z e como a consultoria pode superar esses desafios.

Uma pesquisa da Forbes (2011) afirma que: “Múltiplas vezes levar a novas ideias, novos serviços e novos produtos, e incentive o pensamento inovador. As empresas já não ver os esforços de diversidade e inclusão como separados de suas outras práticas de negócios e reconhecem que uma força de trabalho diversificada pode diferenciá-los de seus concorrentes e pode ajudar a captar novos clientes.”

9. ANÁLISE SWOT

<p><u>FORÇAS</u> (INTERNO)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engajamento da liderança com a causa. • Flexibilidade e inovação nos processos. • Alto nível de diversidade e inclusão na empresa, o que pode atrair talentos da Geração Z que valorizam esses aspectos. 	<p><u>OPORTUNIDADES</u> (EXTERNO)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crescimento do mercado de trabalho jovem. • Disponibilidade de tecnologias para engajamento. • Parcerias com universidades e programas de estágio para atrair talentos jovens e desenvolver programas de retenção específicos para a Geração Z.
<p><u>FRAQUEZAS</u> (INTERNO)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de programas específicos para a Geração Z. • Cultura organizacional pouco adaptada às expectativas da Geração Z. • Comunicação interna deficiente, especialmente no que diz respeito aos valores e objetivos da empresa. 	<p><u>AMEAÇAS</u> (EXTERNO)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concorrência por talentos com outras empresas. • Mudanças rápidas nas expectativas e valores da Geração Z. • Impactos negativos na imagem da empresa devido a problemas de engajamento e retenção da Geração Z.

Tabela 1- 1 Análise SWOT

10. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES						
Acções	1º	2º	3º	4º	5º	6º
Pesquisas de Satisfação	X
Entrevistas Com os funcionarios e superiores	X	X
Flexibilizar Horarios	.	.	X	.	.	.
Palestras sobre Relações no Trabalho	.	X
Dinamicas	.	X
Projetos de adaptação de tecnologia	.	.	X	.	.	.
Treinamentos	.	X	.	X	.	X
Campanhas de Conscientização	.	.	X	.	.	.
Reuniões mensais	X	X	X	X	X	X

11. INVESTIMENTO

Com base nos nossos objetivos que vamos incrementar na empresa Poliedro, fizemos uma estimativa de preço da nossa consultoria considerando os custos operacionais e Salários dos nossos consultores:

Valor por hora: R\$ 325,00

Tempo de Consultoria: 308 Horas

Valor Total: R\$ 100.100,00

Custo operacional: R\$5.000,00

Custos de Consultoria: R\$ 95.100,00

6 Parcelas de R\$ 16.683,00

R\$ 95.100,00 dividido por 6 consultores

Salário mensal por consultor: R\$ 2.641,00

12. CONCLUSÃO

Após uma análise aprofundada dos desafios enfrentados pelas empresas na retenção e engajamento de colaboradores da Geração Z, podemos concluir que a adoção de estratégias específicas para essa geração é essencial para o sucesso organizacional. A Geração Z possui características e expectativas únicas em relação ao trabalho, e as empresas precisam estar preparadas para atender a essas demandas.

Identificamos que a falta de programas específicos para a Geração Z, aliada a uma cultura organizacional pouco adaptada às suas expectativas, são alguns dos principais fatores que contribuem para a alta rotatividade desses profissionais. Além disso, a baixa remuneração e o acúmulo de responsabilidades também são questões que precisam ser abordadas pelas empresas.

Diante desses desafios, recomendamos que as empresas invistam em programas de desenvolvimento e capacitação voltados para a Geração Z, que ofereçam oportunidades de crescimento e reconhecimento, além de uma cultura organizacional inclusiva e flexível. A adoção de tecnologias e práticas de trabalho inovadoras também pode contribuir para o engajamento e retenção desses profissionais.

Em suma, a retenção e engajamento da Geração Z requerem uma abordagem diferenciada por parte das empresas, que estejam dispostas a se adaptarem às mudanças e às expectativas dessa geração. Aqueles que conseguirem atrair e reter os talentos da Geração Z terão uma vantagem competitiva significativa no mercado de trabalho atual.

REFERÊNCIAS

TIME PONTOTEL. **GERAÇÃO Z no mercado de trabalho**. BR: 2024.

Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/geracao-z/>>.

Acesso em: 05 mar 2024.

GUIMARÃES, Bruna. **Geração Z: características, como treinar, liderar e dicas de integração**. BR: 2023. Disponível em:

<<https://www.gupy.io/blog/geracao-z-mercado-de-trabalho>>.

Acesso em: 13 mar 2024.

FREITAS, Olívia. **Pesquisa afirma que empresas têm evitado contratar jovens da geração Z; entenda**. BR: 2024. Disponível em:

<<https://www.band.uol.com.br/noticias/pesquisa-afirma-que-empresas-tem-evitado-contratar-jovens-da-geracao-z-entenda-16667855>>.

Acesso em: 26 mar 2024.

FURBINO, Isabella. **A Geração Z no Mercado de Trabalho**. BR: 2023.

Disponível em: <<https://tangerino.com.br/blog/geracao-z-no-mercado-de-trabalho/>>.

Acesso em: 26 mar 2024.

PERNA, Mark. **Problemas de comportamento prejudicam a Geração Z no mercado de trabalho**. BR: 2024. Disponível em:

<<https://forbes.com.br/carreira/2024/02/falta-de-etiqueta-prejudica-geracao-z-no-mercado-de-trabalho/>>.

Acesso em: 30 mar 2024.

PONRALTECH. **GERAÇÃO Z: Tudo sobre o comportamento de consumo**.

BR: 2024. Disponível em: <<https://pontaltech.com.br/blog/marketing/geracao-gen-z-comportamento-consumo/>>.

Acesso em: 30 mar 2024.

PONTALTECH. **GERAÇÕES: Tudo sobre geração X, Y, Z alpha, beta.** BR: 2024. Disponível em: <<https://pontaltech.com.br/blog/marketing/geracoes-x-y-z-alpha-beta/>>.

Acesso em: 30 mar 2024.

ANEXOS

ANEXO 1: PESQUISA EXPLICATIVA

1. Quais são os principais motivos pelos quais os colaboradores da geração Z não estão se engajando com a empresa atualmente?

Motivos do não engajamento: Os colaboradores da geração Z podem não estar se engajando devido à falta de oportunidades de crescimento, falta de propósito no trabalho, cultura organizacional desatualizada, falta de reconhecimento e feedback, entre outros.

2. Quais são os desafios específicos enfrentados pela empresa ao reter colaboradores da geração Z?

Desafios de retenção específicos: Os desafios incluem a alta rotatividade, dificuldade em manter os colaboradores motivados, falta de alinhamento entre os valores da empresa e os valores da geração Z, e competição com empresas que oferecem melhores benefícios e oportunidades de crescimento.

3. Como o não engajamento dos colaboradores da geração Z está afetando a cultura organizacional da empresa?

Impacto na cultura organizacional: O não engajamento da geração Z pode levar a uma cultura de desmotivação, baixa produtividade e falta de inovação, afetando negativamente o ambiente de trabalho e a colaboração entre as equipes.

4. Quais são as áreas específicas da empresa que estão sendo mais impactadas pela falta de retenção de talentos da geração Z?

Áreas impactadas: Departamentos-chave, como Recursos Humanos, podem ser afetados pela constante necessidade de recrutamento e treinamento de novos colaboradores. Além disso, áreas de produção e desenvolvimento podem sofrer com a falta de continuidade nos projetos devido à rotatividade.

5. Quais são as oportunidades que a empresa pode aproveitar para melhorar o engajamento e a retenção de colaboradores da geração Z?

Oportunidades de melhoria: A empresa pode aproveitar oportunidades para implementar programas de desenvolvimento de liderança, oferecer mais flexibilidade no trabalho, promover uma cultura de feedback contínuo e investir em tecnologia para facilitar a colaboração e o trabalho remoto.

6. Quais são as ameaças externas que podem estar contribuindo para o não engajamento e a retenção de talentos da geração Z?

Ameaças externas: A competição por talentos da geração Z é acirrada, e empresas concorrentes que oferecem melhores benefícios e um ambiente de trabalho mais atraente representam uma ameaça significativa à retenção de talentos.

7. Como a falta de engajamento dos colaboradores da geração Z está afetando a reputação da empresa no mercado de trabalho?

Impacto na reputação: O não engajamento e a alta rotatividade podem prejudicar a reputação da empresa, tornando-a menos atraente para os talentos da geração Z que procuram empregadores comprometidos com o desenvolvimento e o bem-estar de seus colaboradores.

8. Quais são os pontos fortes da empresa que podem ser alavancados para melhorar o engajamento e a retenção de talentos da geração Z?

Pontos fortes a serem alavancados: A empresa pode se concentrar em pontos fortes, como sua marca empregadora, valores corporativos sólidos e oportunidades de crescimento para atrair e reter talentos da geração Z.

9. Quais são as fraquezas internas da empresa que estão contribuindo para o não engajamento e a retenção de colaboradores da geração Z?

Fraquezas internas: Fraquezas internas podem incluir processos de recrutamento desatualizados, falta de investimento em desenvolvimento de liderança e falta de comunicação eficaz com os colaboradores.

10. Como a falta de engajamento dos colaboradores da geração Z está afetando a capacidade da empresa de atrair novos talentos?

Impacto na aquisição de novos talentos: O não engajamento e a retenção de colaboradores da geração Z podem prejudicar a capacidade da empresa de atrair novos talentos, pois uma reputação negativa no mercado de trabalho pode afastar os candidatos em potencial.

11. Quais são os impactos financeiros diretos e indiretos do não engajamento e da retenção de colaboradores da geração Z na empresa?

Impactos financeiros: Os impactos financeiros incluem custos de recrutamento e treinamento de novos colaboradores, perda de produtividade devido à rotatividade e possíveis penalidades por não atender a prazos de projetos devido à falta de continuidade da equipe.

12. Como a falta de desenvolvimento de programas de capacitação e crescimento profissional está contribuindo para o não engajamento e a retenção de talentos da geração Z?

Falta de programas de capacitação: A falta de investimento em programas de capacitação e desenvolvimento profissional pode levar à estagnação dos colaboradores da geração Z, tornando-os mais propensos a buscar oportunidades em outras empresas que ofereçam melhores perspectivas de crescimento.

ANEXO 2: AUTORIZAÇÃO DE IMAGEM



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTOS

Eu, Julia Machado Borges, RG: 35.814.666-3,

CPF: 508.583.788-62, neste termo sinalizado como


representante pelas informações coletadas na empresa:

Polivivo Cosi-gio depois de conhecer e entender os

objetivos, procedimentos metodológicos, e estar ciente que não tenho a obrigação de seguir nenhuma orientação proposta, bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem e/ou depoimento, AUTORIZO, através do presente termo, os pesquisadores Pedro Ramos, Caroline Silva, Thiago Sena, Julia Borges, Richard Brito, Yara Martins, Kauane Mineiro, Derick Shimada e Matheus Batista, do projeto de pesquisa acadêmico com a finalidade de realização do Trabalho de Conclusão de Curso a realizar a fotos que se façam necessárias e/ou a colher meu depoimento a respeito de minha empresa sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.

Ao mesmo tempo, libero a utilização destas fotos e/ou depoimentos para fins científicos e de estudos (livros, artigos, slides e etc.), em favor dos pesquisadores da pesquisa, acima especificados.

São Paulo, 23 de maio de 2024.


Representante da empresa