

Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas

Atena Editora



 Editora
Atena
www.atenaeditora.com.br

Ano
2018

Atena Editora

**IMPACTOS DAS TECNOLOGIAS NAS CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS**

Atena Editora
2018

2018 by Atena Editora
Copyright © da Atena Editora
Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Edição de Arte e Capa: Geraldo Alves
Revisão: Os autores

Conselho Editorial

Profª Drª Adriana Regina Redivo – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Carlos Javier Mosquera Suárez – Universidad Distrital de Bogotá-Colombia
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª. Drª. Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª. Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª. Drª. Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

I34

Impactos das tecnologias nas ciências sociais aplicadas [recurso eletrônico] / Organização Atena Editora. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2018.
8.398 kbytes

Formato: PDF
ISBN 978-85-93243-58-5
DOI 10.22533/at.ed.585172212
Inclui bibliografia.

1. Ciências sociais. 2. Humanidades. 3. Tecnologia. I. Título.

CDD-501

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos seus respectivos autores.

2018

Proibida a reprodução parcial ou total desta obra sem autorização da Atena Editora

www.atenaeditora.com.br

E-mail: contato@atenaeditora.com.br

Sumário

CAPÍTULO I

A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL: UM ENSAIO TEÓRICO

Rafael Toniolo da Rocha e Ana Maria Romano Carrão..... 5

CAPÍTULO II

A INSUSTENTABILIDADE URBANA NUM CONTEXTO DE MEDO DO CRIME: PERCEPÇÕES DOS ADOLESCENTES DA PERIFERIA DE BELÉM-PA

Jane Farias Ferreira e Rosália do Socorro da Silva Corrêa.....16

CAPÍTULO III

ANÁLISE DA GESTÃO DO PROCESSO LICITATÓRIO: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE LIMPEZA NA GERÊNCIA REGIONAL DO INSS DE IMPERATRIZ

*Karita Lanaya Silva Costa, Walter Saraiva Lopes, Antonia Francisca da Silva Saraiva
e Fabrício Alves de Sousa*.....25

CAPÍTULO IV

AS CARACTERÍSTICAS E CONFLITOS ENTRE AS GERAÇÕES BABY BOOMERS, X e Y NO AMBIENTE DE TRABALHO

*Maria Eduarda Azuma Rodrigues, Francine dos Santos Galvão, Márcia Regina de
Oliveira e Elaine Fialho Ventura*42

CAPÍTULO V

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ASSISTENTES SOCIAIS NA EDUCAÇÃO BÁSICA EM SALVADOR (BA)

Adriana Freire Pereira Férriz e Ingrid Barbosa Silva.....54

CAPÍTULO VI

FRAGMENTOS RESILIENTES DA PAISAGEM: PRAÇA E PRACIALIDADE NO MUNICÍPIO DE DUQUE DE CAXIAS NO RIO DE JANEIRO

*Paloma Ferreira, Ingrid Souza da Silva, Rafaelle Barbosa, Gustavo Izabel e
Glaucineide Coelho* 69

CAPÍTULO VII

GESTÃO DE ESTOQUES EM PROCESSO: ESTUDO DE CASO NA FABRICAÇÃO DE RODAS AUTOMOTIVAS

*Wilton Antonio Machado Junior, Domingos Sávio da Silva, Jonas Henrique da Silva,
Thiago Felipe Castilho Rocha, Benedita Hirene de França Heringer e Rosinei Batista
Ribeiro* 79

CAPÍTULO VIII GESTÃO DO CONHECIMENTO: COMUNIDADES DE PRÁTICA EM UMA INDÚSTRIA TRANSNACIONAL <i>Elaine Fialho Ventura e Márcia Regina de Oliveira.....</i>	<i>88</i>
CAPÍTULO IX INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E VANTAGEM COMPETITIVA <i>Adriana Batista Ribeiro Rosa e Edson Aparecida de Araujo Querido Oliveira.....</i>	<i>103</i>
CAPÍTULO X O CRESCIMENTO URBANO E A VISUALIZAÇÃO DA PAISAGEM NA ENSEADA DO SUÁ, VITÓRIA - ES <i>Lidiane Espindula, Luana de Oliveira Gomes e Valtair Fernandes Junior.....</i>	<i>96</i>
CAPÍTULO XI OS/AS CATADORES/AS DE MATERIAIS RECICLÁVEIS E PROCESSO SAÚDE-DOENÇA: UM ESTUDO NA COOPERATIVA CATAMAIS EM CAMPINA GRANDE-PB <i>Patrícia Vanessa Alcântara Pereira e Maria do Socorro Pontes de Souza</i>	<i>130</i>
CAPÍTULO XII TOMADA DE DECISÃO E PLANEJAMENTO EM SAÚDE: ANÁLISE PELA GESTÃO DO CONHECIMENTO <i>Selma Regina de Andrade, Bruna Carla Voltolini, Andriela Backes Ruoff e Talita Piccoli</i>	<i>146</i>
Sobre os autores.....	160

CAPÍTULO IV

AS CARACTERÍSTICAS E CONFLITOS ENTRE AS GERAÇÕES BABY BOOMERS, X e Y NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Maria Eduarda Azuma Rodrigues
Francine dos Santos Galvão
Márcia Regina de Oliveira
Elaine Fialho Ventura**

AS CARACTERÍSTICAS E CONFLITOS ENTRE AS GERAÇÕES BABY BOOMERS, X e Y NO AMBIENTE DE TRABALHO

Maria Eduarda Azuma Rodrigues

Universidade de Taubaté – Departamento de Gestão e Negócio
Taubaté – SP

Francine dos Santos Galvão

Universidade de Taubaté – Departamento de Gestão e Negócio
Taubaté – SP

Márcia Regina de Oliveira

Universidade de Taubaté – Departamento de Gestão e Negócio
Taubaté – SP

Elaine Fialho Ventura

Universidade Cruzeiro do Sul – Departamento de Educação à Distância
Sorocaba – SP

RESUMO: Este trabalho teve como objetivo descrever as gerações Baby Boomer, X e Y, conceituando, situando-as em relação a períodos, descrevendo suas características e verificando a ocorrência de conflitos entre elas. Para tanto, utilizou-se de uma pesquisa exploratória, bibliográfica e de campo. A pesquisa de campo foi realizada em uma pequena organização no Município de Taubaté, com 17 empregados. Pela pesquisa realizada, observa-se que os conflitos existentes na organização não deixam o ambiente de trabalho sem harmonia ou ruim, pois apesar de os trabalhadores serem de diferentes gerações existe um respeito muito grande entre eles. Os principais pontos de destaque são que cada uma das gerações possui características diferentes, mas complementares umas as outras, que existem alguns conflitos entre as gerações e que as organizações de maneira geral precisam detectar estes conflitos e trabalhá-los para que não interfiram no resultado esperado pela mesma.

PALAVRAS-CHAVE: Gerações Baby Bommer, X e Y. Conflitos de gerações. Organizações.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, com o surgimento das novas tecnologias e as mudanças causadas no mundo, as organizações lidam com um ambiente de trabalho turbulento. Os trabalhadores, de diferentes gerações, exigem e esperam mais e assim os mais antigos, se sentem capacitados para trabalhar por mais tempo, e os mais novos tender a começar sua carreira mais cedo, procurando novas oportunidades.

Os Baby Boomers nasceram nos anos de 1946 a 1964, após a Segunda Guerra Mundial, destacam-se pelo autodesenvolvimento, valorização do trabalho e compromisso com a família. É uma geração compromissada com a estabilidade no

serviço, com a responsabilidade de sustentar a família.

A Geração X surge entre os anos 1965 a 1979, que pela ausência dos pais tornaram-se independentes mais cedo, dificultando seu trabalho em equipe na organização. Uma geração que marcada por fatos históricos e movimentos revolucionários. Valorizam a estabilidade e o bom emprego.

Já a geração Y, surgiu entre 1980 e 1995, em meio ao desenvolvimento tecnológico, é mais ágil e capacitada, sempre procurando oportunidades de crescimento. Uma geração que veio para fazer mudanças no ambiente de trabalho, não aceita a hierarquia e não tem medo de mostrar suas idéias, procura por crescimento profissional e pessoal constante, não se preocupa em trocar de empresa, desde que encontre novas oportunidades. Tem como objetivo a realização profissional e sempre superar seus próprios conhecimentos.

Então, verificar-se-á quais os reais problemas e limitações nas organizações. E também se essas diferenças tem causado conflitos e diferenças pela dificuldade de convivência entre os empregados, portanto com uma pesquisa bibliográfica, exploratória e de campo, pode-se avaliar quais as medidas tomadas, e as melhores formas de para melhorar o ambiente de trabalho.

2 REFERENCIAL TEORICO

2.1. Baby Boomers

Baby Boomers, nascidos nas décadas de 1946 a 1964, é uma geração pós-guerra, relata (BARBOSA, 2009), uma expressão nascida nos Estados Unidos, uma geração que nasceu graças à volta dos soldados da guerra, onde muitas mulheres engravidaram e tiveram uma explosão de bebês. Uma era considera de paz e amor, pois tiveram muita aversão dos conflitos armados, e procuraram como saída por uma era de paz e amor (BRITO, 2013).

Os Boomers valorizavam a estabilidade, sempre respeitando as ordens superiores. Nessa época eles tinham como visão de sustentar o lar, não permitindo que suas mulheres trabalhassem fora.

Na geração deles a preferência era trabalhar em indústrias, porém não tinham habilidade com trabalho em equipe, optavam sempre por fazerem o mesmo serviço no qual não precisava de treinamentos e não aceitavam receber ordens, principalmente de superiores de menor idade.

Atualmente, devido às mudanças, os Baby Boomers estão em bastante conflito com as novas gerações, graças às divergências de idéias. Tendo várias rejeições como cita LIMA (2012, p. 164) “Não gostam de buscas constantes de satisfação imediata de desejos, atitudes impulsivas no trabalho e vida pessoal, entre outros”.

Um fato que se chama a atenção, como cita Lima (2012) é que os Baby Boomers costumam não acompanhar os processos de transição de uma

organização, eles além de serem autoritários, arrogantes e covardes, sempre atribuem a culpa a seus subordinados por qualquer ato errado ou mal sucedido que tenha sido cometido por eles próprios.

Esta geração tem grandes dificuldades em a tecnologia no seu dia-a-dia, pois não estão acostumados a utiliza-las o tempo todo, alguns deles nem ao menos se esforçam para aprender, já outros desejam se manter sempre atualizados e a aprender as novas tecnologias. Muitas vezes a geração Y, não tem paciência de ensinar o que para eles parece simples e acabam por perder a paciência.

Na época que os indivíduos da geração dos Baby Boomers eram crianças, e cresceram sob alguns preceitos fundamentais que pautaram suas vidas, como: “o trabalho pesado dignifica o homem”, “o sofrimento traz experiência e aprendizado”, “a vida é difícil para todos”, “precisamos uns dos outros para sobreviver” etc. Foram educados com rigidez e seguiam regras padronizadas em relação à disciplina e a obediência.

Por exercerem funções de chefia, e muitas vezes em nível estratégico, chocam-se diretamente contra as gerações mais jovens no que diz respeito aos seus ideais, o que ocasiona um contraste de comportamento e valores considerável, que já é apreciado com grande cuidado nos setores de recursos humanos e estratégico das organizações, que por sua vez tentam administrar positivamente os conflitos e reverter às diferenças em potenciais de atuação (LIMA, 2012).

2.2. Geração X

As gerações X nasceram por volta dos anos de 1965 a 1979. Nessa época a liberdade de escolha passou a ser algo marcante, presenciaram a guerra fria, a queda do muro de Berlim e o surgimento da AIDS. Por esses motivos passaram a não ser tão fiéis às organizações no qual trabalham. Procuram mais informalidade e menos hierarquia. Preocupam-se em manter um equilíbrio em relação ao trabalho e a família.

De acordo com Oliveira (2010) é uma geração influenciada pelos acontecimentos oriundos de programas de televisão, tanto que diz respeito à educação, quanto à rotina da família. Os pais passaram a castigar seus filhos quando necessário, proibindo o acesso aos programas de TV favoritos (OLIVEIRA, 2008 apud ANDRADE, 2012, et al). No período das gerações X, a taxa de natalidade era baixa, sendo que os divorciados apresentavam grande quantidades. Por isso a maioria de pessoas nascidas nessa época são filhos de pais divorciados e que trabalham fora.

No geral, as pessoas da geração X são independentes e optam por estabilidade na empresa, desejam crescer profissionalmente, porém, privilegiam um bem estar na vida pessoal. Não trocam o lazer e momentos com a família, por uma promoção. Mesmo procurando estabilidade, eles não demonstram medo de procurar uma nova organização, caso necessário. Já nasceram no início das novas tecnologias, gostam de trabalhar em lugares éticos e honestos pelo fato de não serem tão rígidos com as normas, porém, respeitadores.

Eles também são pessoas “[...] conservadoras, materialistas e possuem aversão a supervisão. Desconfiam de verdades absolutas, são positivistas, autoconfiantes, cumprem objetivos e não os prazos além de serem criativos”. Como coloca o autor, Lombardia (2008, p.4).

2.3. Geração Y

A Geração Y nasceu por volta de 1980 a 1995, na fase das inovações tecnológicas, tendo então certo conhecimento maior que as gerações anteriores.

A Geração Y realiza tudo da maneira mais rápida e prática, sem precisar sair de casa, tudo por meio da tecnologia. Tem como características próprias, às necessidades de satisfação imediata, pouca tolerância diante de frustrações, e necessidade de estar sempre conectada ao mundo virtual, deseja participar mais e ter mais posição dentro da organização, não apenas receber ordens. São criativos e buscam sempre por desafios. Estes jovens buscam sempre a integridade, valorizando a transparência e a coerência, não se preocupam com percepções diferentes, conforme afirma Oliveira (2011).

Essa geração, com tantas diferenças das demais, foi classificada por Oliveira (2010), como a geração multitarefas, pelo fato de conseguirem desenvolver várias atividades ao mesmo tempo, por exemplo estar no trabalho mexendo no celular, fazendo pesquisas para a escola, e fazendo o seu serviço, coisa que as gerações anteriores como a Baby Boomers e Geração X, não conseguiriam e até consideram desrespeitoso, pois aparenta não estar fazendo corretamente sua função.

Com tantas mudanças, muitas pessoas falam e escrevem sobre essa nova geração, algumas delas tiram conclusões precipitadas, e passam a influenciar gestores a não realizar mudanças adequadas para que sua organização não esteja nas expectativas esperadas pela geração Y (OLIVEIRA, 2011).

A Geração Y é composta de jovens que procuram desafios e satisfação imediata. É uma geração muito vaidosa, preocupada com a aparência e a imagem estética, seu objetivo é conquistar carreira e sucesso imediato por isso não se preocupam com o dia de amanhã, mais sim na experiência adquirida hoje. Mostram que estão sempre dispostos às novas oportunidades de trabalho, são dinâmicos e cheios de idéias, valorizam a flexibilidade de horário. Eles se preocupam com a própria carreira, e acabam por misturar a vida profissional e pessoal, são mais individualistas e sempre procuram por novas oportunidades, não se importando de mudar de empresa com frequência diz Andrade, (2012).

São considerados espontâneos porque não buscam estabilidade no trabalho, quando não estão satisfeitos não permanecem por mais de três anos exercendo a mesma função, são versáteis e sempre buscam inovação, desejam crescimento de pequenos passos porém constantemente e rápido.

Além disso, a geração Y lida com cargas de angústias pessoais e cobranças sem precedentes na história, cobranças que vem tanto dos pais, amigos e familiares, como da sociedade como um todo e, acima de tudo dos próprios indivíduos dessa

geração, diz Lima (2012).

2.4. Diferenças x semelhanças

Estamos vivendo em uma era da qual as últimas 3 gerações estão atuando no mercado de trabalho, causando assim novos ambientes e novas turbulências, agora os profissionais mais antigos não desejam sair tão cedo da empresa, optam por continuar trabalhando ao em vez de aposentar, mesmo sendo produtivos sentem que seus cargos estão sendo ameaçados graças às novas tecnologias, das quais eles não tem domínio, e são cada vez mais exigidas, já os profissionais mais novos, quais estão totalmente ligados às tecnologias, cada vez com mais certificados e formações, pouco intimidados pela quantidade de desafios que é lhe cobrado e pela falta de experiência.

Estas situações são as principais causadoras dos conflitos encontradas dentro das organizações conforme diz Oliveira (2011). As gerações dentro da organização criam situações difíceis, pois uma não sabe que tem cabeça diferente, educação e história diferente (KULLOCK, 2010).

As diferenças entre as gerações são claras e cada vez mais explícitas, porém mesmo que diferentes todas as gerações tem suas semelhanças, pontos que em qualquer que seja a geração todos irão buscar. As diferenças de valores são as que ocasionam mais conflitos por ideias diferentes colocadas por um grupo, das quais, às vezes, outros não aceitam (ANDRADE, 2012). A geração Baby Boomers é a que mais se diferencia das demais. As pessoas desta geração acreditam que quanto mais velha mais experiência e mais conhecimento.

A geração X, mais envolvida com as tecnologias, não se preocupa apenas com a organização na qual trabalha, mas valoriza a vida pessoal. As pessoas desta geração são mais tranquilas, diferentes do Y que são mais agitadas e prefere movimento (CARVALHO, 2012). Já as pessoas da geração Y, são bem diferentes, uma geração com muita inovação, individualistas, os quais se preocupam mais com a vida pessoal do que com a organização, com a formação e habilidade de conhecimento, não valorizam a organização na qual trabalham, tentam ter nela o que eles precisam, como facilidade de crescimento, bom ambiente de trabalho e satisfação própria, procuram por um lugar onde sempre tenham novas oportunidades, o dia que a empresa qual eles prestam serviço não os proporcionam mais isso, eles trocam por outra organização.

Os Y ao trabalharem com a geração X mostram maior flexibilidade em receber novas ideias, e maior interesse em aprender, diferente dos BB que seguem uma conduta de regras (ANDRADE, 2012). A geração Y, sendo jovens sem medo de dar ideias, e critica-las, são dedicados e mais esforçados. Qualquer que seja a geração, todas procuram um bom ambiente de trabalho e ter uma vida financeira estável. Esses são os pontos que se destacam entre as semelhanças deles.

Atualmente o gestor de pessoas precisa saber lidar com as diferenças, e estar preparado para administrar certas situações, nas quais pessoas de diferentes idades

são colocadas a variados tipos de serviço. E se for bem administrado pode trazer sucesso à empresa (ROBBINS, 2005; SERRANO, 2010 apud ANDRADE, et al, 2012 p. 1).

São várias as diferenças que ocasionam conflitos nas organizações, como por exemplo, economia, sociedade, além de cultura. A cultura envolve vários aspectos, sendo um deles a comunicação. Isso pode atrapalhar no ambiente de trabalho, no qual os gerentes devem saber lidar para evitar as barreiras causadas pela má comunicação, ocasionadas pela miscigenação de diferentes línguas em um mesmo ambiente causando conflitos linguísticos.

As gerações mais modernas, atuantes no mercado de trabalho, têm diferentes maneiras de comportamento tanto no seu modo de pensar e agir. A geração Baby Boomers é mais disciplinada e valoriza a família, as pessoas são fiéis à organização onde atuam. As pessoas da geração X preocupam-se mais com a família do que com a organização, valorizam a flexibilidade hierárquica. E as pessoas da geração Y são totalmente envolvidos com a tecnologia, desejam reconhecimento pelo seu serviço e crescimento rápido. Não aceitam a hierarquia (ANDRADE, 2012).

Uma semelhança entre as gerações Baby Boomers, X e Y, é que homens e mulheres independentes de gerações possuem foco em crescimento e inovação dentro da organização, ambas as partes visam melhores estratégias para ganhar a auto liderança e poderem estar cada vez mais de bem com sua auto estima. A geração X consegue encontrar elementos que os ajudam na sua sobrevivência mesmo estando desprovidos de conhecimentos e os Baby Boomers encontram grandes dificuldades em se manterem (LIMA, 2012).

Uma das diferenças mais freqüentes na organização é a causa das gerações futuras terem mais influência e plano de carreira, ocasionando assim uma oportunidade imediata, já as demais gerações como os Baby Boomers e a geração X, não tem muito interesse em buscar coisas novas, não pensam muito em seu crescimento profissional, estão bem focados em seu âmbito de trabalho e naquilo que fazem, dando o máximo de si para o bem somente da organização (CARVALHO 2012)..

3. MÉTODOS

O presente estudo baseia-se em uma pesquisa bibliográfica que de acordo com Vergara (2005) caracteriza-se pelo estudo sistematizado, desenvolvido com base em material publicado em livros, teses, dissertações, revistas, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Ainda segundo a autora, a pesquisa bibliográfica fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma, como no caso do presente estudo.

Também utilizou-se de uma pesquisa exploratória que segundo Gil (2008) é um tipo de pesquisa que visa proporcionar maior familiaridade com o problema (explicitá-lo). Pode envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas

experientes no problema pesquisado. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Além disso, utilizou-se uma pesquisa de campo que segundo Vergara (2005) é uma investigação empírica realizada por meio de entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante, ou não, no local onde ocorre, ou ocorreu um fenômeno.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa teve a participação de 17 empregados de uma determinada organização de pequeno porte, 12 responderam o questionário conforme solicitado, 01 funcionário não aceitou responder, pois alegou não querer se expor mesmo não precisando se identificar e 04 empregados, não estavam na organização nos períodos de aplicação da pesquisa, pois estavam em trabalhos externos.

O Gráfico 1 apresenta a divisão das gerações e sexos na empresa.

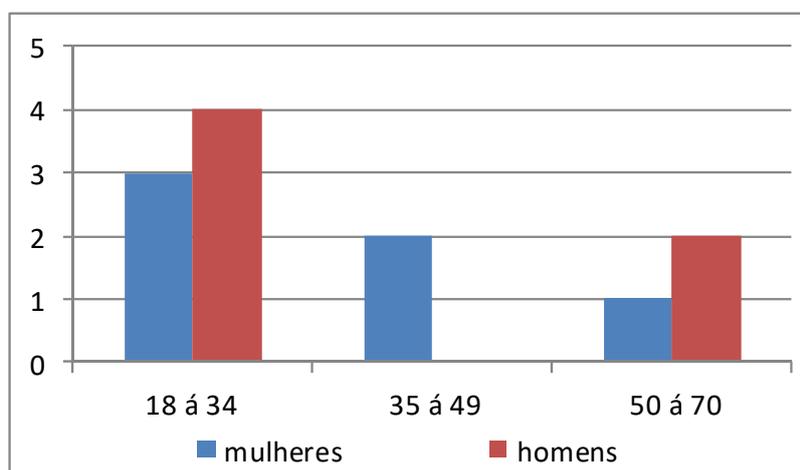


Gráfico 1 - Divisão de gerações e sexo na organização

Fonte: Autoras

Observa-se que a geração Y é predominante, A geração X possui mulheres e nessa idade não se encontra nenhum homem, e a geração BB se equo ipara à geração X.

O Gráfico 2 apresenta o nível de escolaridade na organização.

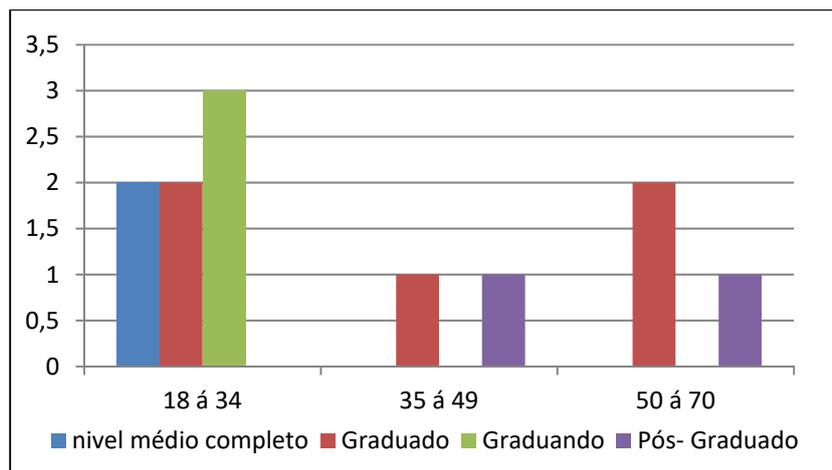


Gráfico 1 - Nível de escolaridade

Fonte: Autoras

Nota-se que o nível de escolaridade tem maior representatividade na geração Y, se compararmos a formação relativa à idade dos empregados.

O Gráfico 3 representa o nível de conflito conforme a geração.

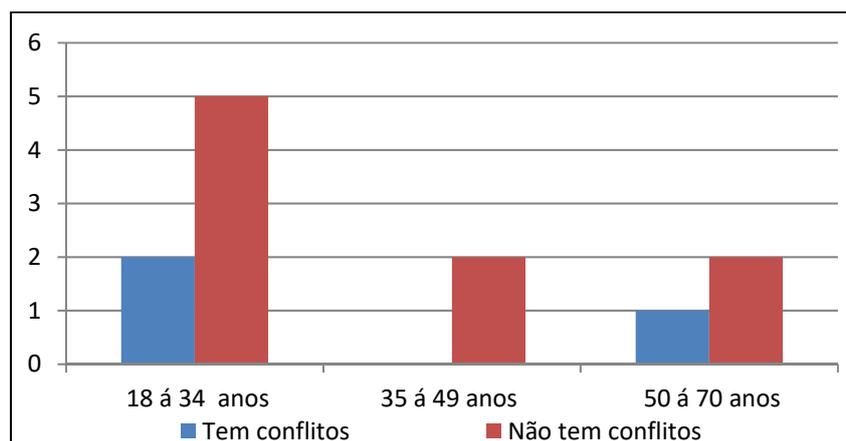


Gráfico 2 - Nível de conflito conforme a geração

Fonte: Autoras

Na pesquisa foram citados como principais problemas, a questão de diferença de pensamento, educação e dialogo, pois são pessoas com formação diferentes, então a maneira de cada uma pensar, de reagir perante a determinada situação e principalmente o dialogo são realmente pontos que diferenciam bem as gerações, por esse motivo apresentaram conflitos, principalmente entre as pessoas da geração Y e da geração BB, pois como a diferença de idade deles é muito grande, muitas coisas atualmente são diferentes no mercado de trabalho.

O Gráfico 4 representa o ponto de vista dos colaboradores com relação ao relacionamento entre eles na organização.

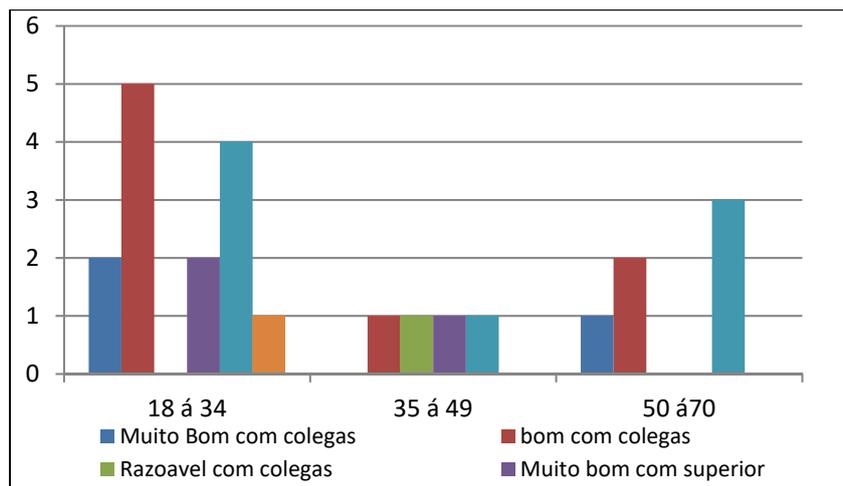


Gráfico 3 - Relacionamento entre os colaboradores

Fonte: Autoras

Percebe-se que em relação ao convívio com os colegas a geração Y em sua maior proporção demonstrou bom relacionamento, partindo para com relacionamento com superior. Já a Geração X demonstra um equilíbrio entre o relacionamento bom e razoável. Finalizando os BB se dividiram em muito bom e bom relacionamento.

Sobre o relacionamento com os superiores, os participantes da pesquisa da Geração Y, 02 foram muito bom, 04 bons e 01 razoável. Na Geração X os participantes dividiram-se, ou seja, 01 ficou com muito bom e outro com bom. Finalizando a Geração BB os respondentes responderam apenas bom.

5. CONCLUSÃO

Observa-se que a geração Y é uma geração diferenciada das demais, pois as pessoas desta geração já nasceram em meio a grande inovações tecnológicas, com diversas informações a disposição, o que pode ser visto como um diferencial competitivo, ao passo que as pessoas das Gerações X e BB devem sempre buscar atualização para acompanhar o processo de inovação tecnológica.

Pela pesquisa realizada, observa-se que os conflitos existentes na organização não deixam o ambiente de trabalho sem harmonia, pois de acordo com os respondentes, os empregados sempre procuram respeitar-se e buscar o entendimento mútuo.

Mesmo sendo poucos existem os conflitos entre funcionários na organização, e a maioria deles causados pela geração Y, por estar tomando conta do mercado de trabalho. Nota-se que todos procuram a melhor forma de convívio entre si. A cada dia mais eles percebem que um precisa do outro e todos precisam de um bom ambiente de serviço, pois é ali que passam a maior parte do seu dia, que mesmo com as diferenças todos devem se respeitar e procurar entender a visão de cada um.

Portanto, as organizações devem estimular o convívio diário de todas as gerações Baby Bombers, X e Y, para que possam melhorar o relacionamento e

consequentemente, buscar os resultados esperados pela organização.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, L. A. et al. Conflito de Gerações no Ambiente de Trabalho em Empresa pública. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 9., 2012, Resende. Artigos... Resende: SEGeT, 2012. 11 p. Disponível em: <<http://www.cpge.aedb.br/seget/artigos12/10416476.pdf>>. Acesso em 26 de outubro de 2014.

BARBOSA, C; CERBASI, G. Mais tempo, mais dinheiro. Rio de Janeiro. Thomas Nelson Brasil, 2009.

BRITO, M. P. V. B. AS GERAÇÕES BOOMER, BABY BOOMER, X, Y, Z. 2013. Disponível em < <http://advivo.com.br/blog/marco-paulo-valeriano-de-brito/as-geracoes-boomer-baby-boomer-x-y-z>>. Acesso em 27 de setembro de 2014.

CARVALHO, A. As Gerações Baby Boomer, X, Y e Z. In: Origens e conflitos das diferentes gerações no contexto profissional. Coisa & tale coisa. 2012. Disponível em <<http://www.coisaetale.com.br/2012/04/as-geracoes-baby-boomer-x-y-e-z/>>. Aces. 12/04/14.

ERICKSON, T. E agora Geração X? Elsevier/ Campus. Local: 2011.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KULLOCK, E. Geração Baby Boomer. 2010. disponível em http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/Geracao_Baby_Boomer.htm. Acesso em 06/2013.

LIMA, R. Perfil das gerações no Brasil: as gerações X, Y e Z e seus perfis políticos. São Paulo: Baraúna, 2012.

LOMBARDIA, P. G. Quem é a geração Y? HSM Management, n.70, p.1-7. set./out. 2008.

OLIVEIRA, A. Veja as características que marcam as gerações Baby Boomers, X, Y e Z; 2013. Disponível em <<http://redeglobo.globo.com/globociencia/noticia/2013/10/veja-caracteristicas-que-marcam-geracoes-baby-boomer-x-y-e-z.html>> Acesso 28/09/2014.

OLIVEIRA, Sidinei. Geração Y. Ser Potencial ou ser Talentoso? Faça por merecer. São Paulo: Integrare. 2011.

- _____. Jovens para sempre, como entender o conflito de gerações. 2010. Disponível em <<http://www.sidneioliveira.com.br/samba/Livros/jovens-para-sempre-como-entender-o-conflito-de-geracoes.html>>. Acesso em 25/09/2014.

ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

VERGARA, S. C. Projetos de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2005.

Sobre os autores

Adriana Batista Ribeiro Rosa Professora de módulos da Endex- Escola de Negócios e Desenvolvimento de Excelência e Unincor – Universidade Vale do Rio Verde Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação da Endex- Escola de Negócios e Desenvolvimento de Excelência e Unincor – Universidade Vale do Rio Verde Graduada em Administração de Empresas pela FAI – Faculdade de Administração e Informática Pós-Graduada em Controladoria e Auditoria Financeira pela FGV – Fundação Getúlio Vargas Mestra em Planejamento e Desenvolvimento Regional pela UNITAU – Universidade de Taubaté E-mail: adrianabrrosa@gmail.com

Adriana Freire Pereira Férriz Doutorado em Sociologia pela Universidade Federal da Paraíba (2012). Mestrado em Sociologia Rural pela Universidade Federal da Paraíba (2004) e graduação em Serviço Social pela Universidade Estadual da Paraíba (2001). Atualmente é professora Adjunta no Instituto de Psicologia, no curso de Serviço Social da Universidade Federal da Bahia. Temas que estudou e estuda: democracia, controle social, orçamento participativo, Política de educação e a inserção do assistente social na educação, ensino superior e expansão dos cursos de Serviço Social.

Ana Maria Romano Carrão Professora da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP. Graduação em Administração de Empresas pela Universidade Metodista de Piracicaba (1968), graduação em Processamento de Dados pela Universidade Metodista de Piracicaba (1989), mestrado em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1996) e doutorado em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2001). Coordenadora do Centro de Estudos e Pesquisa em Administração (CEPA/UNIMEP). Líder do Grupo de Estudos Multidisciplinares em Administração, atuando em pesquisas sobre os temas: formação do administrador, empresa de pequeno porte, empresa familiar e empreendedorismo. E-mail para contato: amcarrao@terra.com.br

Andriela Backes Ruoff Graduação em Enfermagem pela Fundação Universidade Regional de Blumenau; Mestrado em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Doutoranda em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Grupo de pesquisa: Laboratório de Pesquisa, Tecnologia e Inovação em Políticas e Gestão do Cuidado e da Educação de Enfermagem e Saúde (GEPADES); E-mail para contato: andriback@gmail.com

Antonia Francisca Da Silva Saraiva Graduação em Ciências Contábeis (FAI), Graduação em Tecnologia em Administração de Recursos Humanos (UNINOVE), MBA em Recursos Humanos (UNINOVE) e Mestranda em Desenvolvimento Regional (UFT). Atuando em pesquisa sobre as pequenas empresas no desenvolvimento regional. Com experiência na Área de Recursos Humanos com ênfase em Departamento Pessoal. E-mail: antonyafc@hotmail.com.

Benedita Hirene de França Heringer Professora da Faculdade Canção Nova – FCN e do Centro Universitário Teresa D’Ávila – UNIFATEA; Diretora da Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo – Professor Waldomiro May, Cruzeiro-SP;

Graduação em Administração de Empresas pela Organização Guará de Ensino (OGE);
Graduação em Secretário Executivo pela Universidade de Taubaté (UNITAU);
Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté;
Doutorado em Administração pela Universidade Nove de Julho (UNINOVE)

Bruna Carla Voltolini Professora substituta do Instituto Federal de Santa Catarina;
Graduação em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Grupo de
pesquisa: Laboratório de Pesquisa, Tecnologia e Inovação em Políticas e Gestão do
Cuidado e da Educação de Enfermagem e Saúde (GEPADES); E-mail para contato:
brunacvoltlin@gmail.com

Domingos Sávio da Silva Especialização em MBA em Logística pelo Centro
Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL)

Edson Aparecida de Araujo Querido Oliveira Professor Assistente Doutor da
Universidade de Taubaté (UNITAU) Coordenador de Programa de Pós-graduação
Stricto e Lato Sensu e Pesquisador. Membro do Conselho Editorial da Revista
Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional (ISSN 1809-239X) na função de
Editor Chefe. Membro do Conselho Editorial da Revista Latin American Journal of
Business Management (ISSN 2178-4833) na função de Editor Chefe. Membro do
Conselho Editorial da Revista Árvore (ISSN 0100-6762) na função de Parecerista. Ad-
hoc Referees - Besides the participation of Editorial Board, the Journal of Aerospace
Technology and Management - JATM(ISSN 2175-9146) É membro do Corpo de
Especialistas do Conselho Estadual de Educação do Estado de São Paulo. Graduado
em Ciências Econômicas pela Universidade do Vale do Paraíba Mestre em Economia
do Trabalho e da Tecnologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Doutorado em Engenharia Aeronáutica e Mecânica pelo Instituto Tecnológico de
Aeronáutica Pós-Doutorado em Gestão da Inovação Tecnológica pelo Instituto
Tecnológico de Aeronáutica E-mail: edsonaao@gmail.com

Elaine Fialho Ventura Graduada em Administração pela Universidade Paulista
(2014); Pós-Graduada em Gestão da Qualidade e Produtividades pela Universidade
Paulista (2016); Pós-graduanda em Tutoria e Elaboração de Materiais para
Ambientes Virtuais pela Universidade Cruzeiro do Sul. E-mail para contato:
ventura.elainef@gmail.com

Fabrcício Alves De Sousa Advogado, Graduado em Direito pela Faculdade de
Educação Santa Terezinha – FEST, Pós-graduando em Direito do Trabalho, pela
Universidade Cândido Mendes – UCAM. Atuando e experiência no direito público. E-
mail: para contato: advfabricioalvesdesousa@outlook.com.

Francine dos Santos Galvão Nome da autora: Graduada em Tecnologia em Recursos
Humanos pela Universidade de Taubaté, Unitau (2014).

Glaucineide Coelho Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade
Federal do Rio de Janeiro. Mestrado em teoria e projeto da arquitetura pela
Universidade Federal do Rio de Janeiro (PROARQ). Doutorado em urbanismo pela
Universidade Federal do Rio de Janeiro (PROURB). Grupo de pesquisa: Planejamento

e análise da paisagem urbana metropolitana do Rio de Janeiro. E-mail para contato: coelhoglauci@gmail.com

Gustavo Izabel Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy - UNIGRANRIO; Grupo de pesquisa: Planejamento e análise da paisagem urbana metropolitana do Rio de Janeiro E-mail para contato: gustavo_izabel@hotmail.com

Ingrid Barbosa Silva Bacharel em Serviço Social pela Universidade Federal da Bahia (2017), Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: O CURSO DE FORMAÇÃO PERMANENTE PARA ASSISTENTES SOCIAIS QUE ATUAM NA POLITICA DE EDUCAÇÃO NA CIDADE DE SALVADOR-BA: uma breve sistematização.

Ingrid Souza da Silva Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy - UNIGRANRIO; Grupo de pesquisa: Planejamento e análise da paisagem urbana metropolitana do Rio de Janeiro E-mail para contato: ingridsds.arq@gmail.com

Jonas Henrique da Silva Graduação em Gestão Empresarial pela Faculdade de Tecnologia de São Paulo (FATEC-SP); Especialização em MBA em Logística pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL)

Karita Lanaya Silva Costa Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Maranhão- UFMA. Atuando em pesquisa na administração pública. Tem experiência na área de administração, com ênfase em contabilidade. E-mail para contato: karitalanaya@hotmail.com

Lidiane Espindula Professor da Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, em Manhuaçu/MG; Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória-ES; Pós-Graduação em Paisagismo e Plantas Ornamentais pela Universidade Federal de Lavras, Lavras-MG; Mestrado em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória-ES; E-mail para contato: espindulaprojetos@gmail.com

Luana De Oliveira Gomes Arquiteta Urbanista pela Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, em Manhuaçu/MG. E-mail para contato: luana.ogomes@gmail.com

Márcia Regina de Oliveira Professor Auxiliar II da Universidade de Taubaté; Graduação em Administração pelas Faculdades Integradas Módulo (1998); Pós-Graduada em Administração de Recursos Humanos (2000) pela Universidade de Taubaté, UNITAU e Pós-Graduação em Tecnologias em Educação a Distância (2015) pela Universidade da Cidade de São Paulo, UNICID; Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional (2007) pela Universidade de Taubaté, UNITAU; Doutorando em Planejamento Urbano e Regional pela Universidade do Vale do Paraíba, UNIVAP. Grupo de pesquisa: Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Saberes e Práticas em Educação a Distância - NEPISPED E-mail para contato: oliveira.marcia@unitau.com.br

Maria do Socorro Pontes de Souza Professora efetiva da Universidade Estadual da Paraíba-UEPB; Graduação em serviço social pela Universidade Estadual da Paraíba-UEPB; Mestrado em Serviço Social pela Universidade Federal da Paraíba-UFPB, tendo como área de concentração, Política social; Membro do Núcleo de Pesquisas em Política de Saúde e Serviço Social –NUPEPSS; e-mail para contato: pontesfelix@hotmail.com

Maria Eduarda Azuma Rodrigues Nome da autora: Graduada em Tecnologia em Recursos Humanos pela Universidade de Taubaté, Unitau (2014).

Paloma Ferreira Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy - UNIGRANRIO; Grupo de pesquisa: Planejamento e análise da paisagem urbana metropolitana do Rio de Janeiro E-mail para contato: palomaferreira.arq@gmail.com

Patrícia Vanessa Alcântara Pereira Graduada em Serviço Social pela Universidade Estadual da Paraíba-UEPB; Membro do Núcleo de Pesquisas em Política de Saúde e Serviço Social –NUPEPSS; Técnica colaboradora do Projeto de extensão vinculado ao Departamento de Serviço Social da UEPB: Educação em Saúde no enfrentamento do HIV/Aids: Intervindo nas Unidades Básicas de Saúde da família no Município de Campina Grande- PB; e-mail para contato: patricia.10.net@hotmail.com

Rafael Toniolo Da Rocha Mestrando em Administração de Organizações pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FEA-RP/USP). Bacharel em Administração pela Universidade Metodista de Piracicaba (2015). Seus interesses de pesquisa incluem temas como: formação do administrador, organizações do terceiro setor e setor 2,5, micro e pequenas empresas, governança corporativa, criação de valor compartilhado e desenvolvimento sustentável. E-mail para contato: rafaeltoniolodarocha@gmail.com

Rafaelle Barbosa Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy - UNIGRANRIO; Grupo de pesquisa: Planejamento e análise da paisagem urbana metropolitana do Rio de Janeiro E-mail para contato: faelle@hotmail.com

Rosália do Socorro da Silva Corrêa Doutorado em Sociologia pela Universidade Federal da Paraíba-UFPB (2008); Mestrado em Ciência Política pelo Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro-IUPERJ (1999); Especialização em Ciência Política pela Universidade Federal do Pará-UFPB (1995) e Graduação em Ciências Sociais – Faculdades Integradas Colégio Moderno (1986). Atualmente é professora titular pós-stricto sensu I e pesquisadora da Universidade da Amazônia. Tem experiência na área de Sociologia e Ciência Política, atuando principalmente nos seguintes temas: violência e criminalidade, segurança pública e polícia militar.

Rosinei Batista Ribeiro Professor do Centro Universitário Teresa D'Ávila, da FATEC – Professor Waldomiro May e da Universidade Federal de Itajubá. Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e

Sociedade e do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Engenharia de Materiais, ambos da Universidade Federal de Itajubá; do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Design, Tecnologia e Inovação do Centro Universitário Teresa D'Ávila. Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado em Engenharia Mecânica pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Coordenador do Grupo de Pesquisa: Projeto de Produto e Tecnologias Sociais do Centro Universitário Teresa D'Ávila. Bolsista Produtividade em Pesquisa do CNPQ – Nível 2; e-mail para contato: rosinei1971@gmail.com

Selma Regina de Andrade Professor da Universidade Federal de Santa Catarina; Professora do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina; Docente do Curso de Especialização em Gestão em Saúde, integrante do Programa Nacional de Administração Pública, da Universidade Aberta do Brasil (UAB); Graduação em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Mestrado em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina; Doutorado em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Grupo de pesquisa: Laboratório de Pesquisa, Tecnologia e Inovação em Políticas e Gestão do Cuidado e da Educação de Enfermagem e Saúde (GEPADES); E-mail para contato: selma.regina@ufsc.br

Talita Piccoli Graduação em Enfermagem pela Fundação Universidade Regional de Blumenau; Mestrado em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Doutoranda em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Grupo de pesquisa: Laboratório de Pesquisa, Tecnologia e Inovação em Políticas e Gestão do Cuidado e da Educação de Enfermagem e Saúde (GEPADES); Bolsista Produtividade em Pesquisa pela Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); E-mail para contato: talitapiccoli@gmail.com

Thiago Felipe Castilho Rocha Especialização em MBA em Logística pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL)

Valtair Fernandes Junior Arquiteto Urbanista pela Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, em Manhuaçu/MG. E-mail para contato: valtairfjr@yahoo.com.br

Walter Saraiva Lopes Graduação em Ciências Contábeis (UNITAU), MBA-Gerência Financeira e Controladoria (UNITAU), Especialização em Metodologia do Ensino na Educação Superior (FACINTER), MBA em Controladoria (UNINOVE), Mestre em Engenharia de Produção (UNINOVE) e Doutorando em Engenharia Biomédica (UMC). Atualmente professor da Coordenação Curso de Ciências Contábeis do Campus de Imperatriz da UFMA. Desenvolvendo pesquisa sobre empreendedorismo e gestão de custos. E-mail: w.saraiva@yahoo.com.br.

Wilton Antonio Machado Junior: Graduação em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas de Cruzeiro; Graduação em Gestão Empresarial pela Faculdade de Tecnologia de São Paulo (FATEC-SP); Especialização em Tecnologias, Formação de Professores e Sociedade pela Universidade Federal de Itajubá; Mestrando em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade pela Universidade Federal de Itajubá

(UNIFEI); Grupo de Pesquisa: Projeto de Produto e Tecnologias Sociais do Centro Universitário Teresa D'Ávila (UNIFATEA). Email: wiltonmachado1992@gmail.com

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-93243-58-5

