

ESTIMULO À TRANSFORMAÇÃO DA

EDUCAÇÃO

ATRAVÉS DA PESQUISA ACADÊMICA

2

AMÉRICO JUNIOR NUNES DA SILVA
(Organizador)

ESTIMULO À TRANSFORMAÇÃO DA

EDUCAÇÃO

ATRAVÉS DA PESQUISA ACADÊMICA

2

AMÉRICO JUNIOR NUNES DA SILVA
(Organizador)

Atena
Editora
Ano 2021

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2021 Os autores

Copyright da edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Estímulo à transformação da educação através da pesquisa acadêmica 2

Diagramação: Maria Alice Pinheiro
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Gabriel Motomu Teshima
Revisão: Os autores
Organizador: Américo Junior Nunes da Silva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

E81 Estímulo à transformação da educação através da pesquisa acadêmica 2 / Organizador Américo Junior Nunes da Silva. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-562-1

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.621210110>

1. Educação. I. Silva, Américo Junior Nunes da (Organizador). II. Título.

CDD 370

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, desta forma não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

Fomos surpreendidos, em 2020, por uma pandemia: a do novo coronavírus. O distanciamento social, reconhecida como importante medida para barrar o avanço do contágio, fez as escolas e universidades suspenderem as suas atividades presenciais e repensarem estratégias que aproximassem a comunidade escolar. E é nesse momento histórico, o de assumir a virtualidade como uma dessas medidas, considerando-se as angústias e incertezas típicas do contexto pandêmico, que os/as autores/as deste livro intitulado **“Estimulo à transformação da Educação através da pesquisa acadêmica”** reúnem os resultados de suas pesquisas e experiências e problematizam sobre inúmeras questões que os/as [e nos] desafiam.

Como evidenciou Daniel Cara em uma fala a mesa *“Educação: desafios do nosso tempo”* no Congresso Virtual UFBA, em maio de 2020, o contexto pandêmico tem sido “tempestade perfeita” para alimentar uma crise que já existia. A baixa aprendizagem dos estudantes, a desvalorização docente, as péssimas condições das escolas brasileiras, os inúmeros ataques a Educação, Ciências e Tecnologias, os diminutos recursos destinados, a ausência de políticas públicas, são alguns dos pontos que caracterizam essa crise. A pandemia, ainda segundo ele, só escancarou o quanto a Educação no Brasil ainda reproduz desigualdades.

Nesse ínterim, faz-se pertinente colocar no centro das discussões as diferentes questões educacionais, sobretudo aquelas que nascem das diversas problemáticas que circunscrevem o nosso cotidiano. O cenário político de descuido e destrato com as questões educacionais, vivenciado recentemente, nos alerta para a necessidade de criação de espaços de resistência. É importante que as inúmeras problemáticas que circunscrevem a Educação, historicamente, sejam postas e discutidas. Precisamos nos permitir ser ouvidos e a criação de canais de comunicação, como este livro, aproxima a comunidade das diversas ações que são vivenciadas no interior da escola e da universidade. Portanto, os diversos capítulos que compõem este livro tornam-se um espaço oportuno para o repensar do campo educacional, considerando os diversos elementos e fatores que os inter cruzam.

Este livro reúne um conjunto de textos, originados de autores/as de diferentes estados brasileiros e países, e que tem na Educação sua temática central, perpassando por questões de Gestão e Políticas Educacionais, Processos de Letramento Acadêmico, Ensino de Ciências e Matemática, Metodologias Ativas, Educação à Distância, Tecnologias, Ludicidade, Educação Inclusiva, Deficiências etc. Direcionar e ampliar o olhar em busca de soluções para os inúmeros problemas educacionais postos pela contemporaneidade é um desafio, aceito por muitos/as professores/as pesquisadores/as, como os/as que compõem esta obra.

Os/As autores/as que constroem essa obra são estudantes, professores/as pesquisadores/as, especialistas, mestres/as ou doutores/as e que, muitos/as, partindo

de sua práxis, buscam novos olhares a problemáticas cotidianas que os mobilizam. Esse movimento de socializar uma pesquisa ou experiência cria um movimento pendular que, pela mobilização dos/as autores/as e discussões por eles/as empreendidas, mobilizam-se também os/as leitores/as e os/as incentivam a reinventarem os seus fazeres pedagógicos e, conseqüentemente, a educação brasileira. Nessa direção, portanto, desejamos a todos e a todas uma produtiva e lúdica leitura!

Américo Junior Nunes da Silva

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS: O ESTADO DA ARTE DO PPGECIM/UFAL (2012 – 2020)

Gleber Glaucio do Nascimento Soares da Silva

Isabele Silva Nogueira

Alana Priscila Lima de Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6212101101>

CAPÍTULO 2..... 12

A REPRESENTAÇÃO DA DEFICIÊNCIA EM CLÁSSICOS DA LITERATURA BRASILEIRA

Marleno Chaves Menezes

Lucélia Cardoso Cavalcante Rabelo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6212101102>

CAPÍTULO 3..... 23

“VAMOS LER!”: DIVERSÃO, CULTURA E POLÍTICA NO RIO DE JANEIRO DOS ANOS DE 1930

Teresa Vitoria Fernandes Alves

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6212101103>

CAPÍTULO 4..... 35

CRATERAS DA LUA, COMO ELAS FORAM PARAR LÁ? EXPERIÊNCIA PARA COMPROVAR CONHECIMENTOS

Sandra Andréa Berro Maia

Alan Pedroso Leite

Andréa Magale Berro Vernier

Carlos Maximiliano Dutra

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6212101104>

CAPÍTULO 5..... 42

ANÁLISE DAS NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS DURANTE A ESCOLARIZAÇÃO: AÇÕES PARA APOIAR A INCLUSÃO NA EDUCAÇÃO INFANTIL

Karina de Fátima Bimbatti

Fabiana Faleiros

Marlene Felomena Mariano do Amaral

Eduarda Mendes Frigel

Andréia Cangemi

Adriana Cordeiro Leandro da Silva Grillo

Karl Christoph Kappler

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6212101105>

CAPÍTULO 6	55
PRÁTICAS DE LEITURA E ESCRITA NA ESCOLA: COMPROMISSO DE TODAS AS ÁREAS DE CONHECIMENTO	
Geanine Rambo	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6212101106	
CAPÍTULO 7	67
ABRINDO PORTAS - INGLÊS PARA TODOS: ENSINO DE INGLÊS COMO FERRAMENTA DE EXTENSÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DO ESTUDANTE UNIVERSITÁRIO	
Nathan Antonio Guerreiro	
Leonardo Riquena Salandim	
María Eugenia Dajer	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6212101107	
CAPÍTULO 8	74
O CADERNO DA REALIDADE: ELEMENTO PEDAGÓGICO DA PESQUISA REALIZADA NA COMUNIDADE CAMPESINA	
Ozana Luzia Galvão Baldotto	
Ailton Pereira Morila	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6212101108	
CAPÍTULO 9	85
COMPOSIÇÃO CORPORAL E ESTILO DE VIDA DE ESTUDANTES DO ENSINO MÉDIO	
Ramila Beserra Marques	
Roberto Carlos Pereira dos Santos Junior	
Luiz Antonio Silva Figueiredo Filho	
Patrícia Uchôa Leitão Cabral	
Francilene Batista Madeira	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6212101109	
CAPÍTULO 10	101
CONSTRUÇÃO DAS DIRETRIZES ESTADUAIS PARA O ATENDIMENTO ESCOLAR DE ADOLESCENTES E JOVENS EM CUMPRIMENTO DE MEDIDA SOCIOEDUCATIVA	
Eliane Acosta dos Santos	
Silbene Santana de Oliveira	
Tânia Regina Maciel	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.62121011010	
CAPÍTULO 11	110
MEMORIAL HORTA VERTICAL COM MATERIAIS REUTILIZÁVEIS	
João Alves dos Santos	
Raphael do Nascimento Gonçalves	
Emerson Machado da Costa Conceição	
Paula Simão Batich	
Luciane Midori Kadomoto Bezerra	

Keyla Consuelo de Oliveira Ferreira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.62121011011>

CAPÍTULO 12..... 116

O USO DO FACEBOOK COMO PLATAFORMA DE ENSINO-APRENDIZAGEM PARA AULAS DE CIÊNCIAS DO ENSINO FUNDAMENTAL

Alexandre La Luna

Viviani Aparecida da Silva Rodrigues

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.62121011012>

CAPÍTULO 13..... 123

A FORMAÇÃO DO PROFESSOR E A LEGISLAÇÃO PERTINENTE À EDUCAÇÃO INCLUSIVA

Jairo José de Souza

Eduardo Cardoso Moraes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.62121011013>

CAPÍTULO 14..... 136

A INSERÇÃO DE OFICINAS PEDAGÓGICAS NA EDUCAÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO DE URUGUAIANA-RS

Silvia Mossi Utzig

Eleonora Leguiçamo Centena Silva

Angela Maria Molinari de Souza

Elena Maria Billig Mello

Maristela Mello Rodrigues

Suelen de Prá Alves

Michele Borba Muller

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.62121011014>

CAPÍTULO 15..... 143

A MEDIAÇÃO DO PEDAGOGO A PARTIR DOS RESULTADOS DO PAEBES NO 5º ANO DO ENSINO FUNDAMENTAL I DE PRESIDENTE KENNEDY-ES

Mônica Cristina de Orequio

Jocitiel Dias da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.62121011015>

CAPÍTULO 16..... 156

ANÁLISE DO PAINEL EDUCACIONAL REALIZADO PELO INEP EM 2017, NA EDUCAÇÃO MUNICIPAL NO MUNICÍPIO DE IMPERATRIZ-MA

Miguel Angelo Ruschel Neto

Arthur Augusto Berlie Mendes

Edson Trajano Vieira

Endel Wesley da Silva Arrais

Thais dos Santos Duarte Arrais

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.62121011016>

CAPÍTULO 17.....	165
ATUAÇÃO RESOLUTIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO NA DEFESA DAS TEMÁTICAS DE GÊNERO E DIVERSIDADE, NOS CURRÍCULOS EM TODOS OS NÍVEIS DE ENSINO, PARA PROMOÇÃO DA FORMAÇÃO CIDADÃ EM DIREITOS HUMANOS	
Thiago Luiz Sartori	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.62121011017	
CAPÍTULO 18.....	175
CASOS PRÁTICOS NO DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO: IDEAIS E DILEMAS NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM	
Magdalena Bas	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.62121011018	
CAPÍTULO 19.....	185
ELABORAÇÃO DE MÓDULOS DIDÁTICOS PARA ENSINO DE INSTALAÇÕES HIDROSSANITÁRIAS	
Zacarias Caetano Vieira	
Sheilla Costa dos Santos	
Carlos Gomes da Silva Júnior	
Alyne de Oliveira Brasil	
Adriano Augusto Linhares de Souza	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.62121011019	
CAPÍTULO 20.....	202
MAPEAMENTO DA TEORIA DA GERAÇÃO Y NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: ANÁLISE SISTEMÁTICA DOS TRABALHOS PUBLICADOS ENTRE 2005-2014	
Raphael Germini Pereira	
Nicássia Feliciano Novôa	
Helder Antônio da Silva	
José Carlos de Cnop Siqueira	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.62121011020	
SOBRE O ORGANIZADOR.....	223
ÍNDICE REMISSIVO.....	224

CAPÍTULO 20

MAPEAMENTO DA TEORIA DA GERAÇÃO Y NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: ANÁLISE SISTEMÁTICA DOS TRABALHOS PUBLICADOS ENTRE 2005-2014

Data de aceite: 21/09/2021

Raphael Germini Pereira

Bacharel em Administração – IF Sudeste MG

Nicássia Feliciano Novôa

Professora do Curso de Administração – IF Sudeste MG

Helder Antônio da Silva

Professor do Curso de Administração – IF Sudeste MG

José Carlos de Cnop Siqueira

Professor do Curso de Administração – IF Sudeste MG

RESUMO: A geração Y nasceu na era digital, em função do seu grande contato e facilidade com as mais variadas tecnologias e recursos inovadores, tem revolucionado o mercado de trabalho, uma vez que provocou notáveis mudanças, causadas pela sua forma diferente de agir e pensar nas organizações. Os indivíduos dessa geração são estereotipados como “folgados, distraídos e superficiais”, mas são preocupados com a alta competitividade no mercado de trabalho que buscam constantemente a qualificação, especialização e formação superior como um passaporte para o progresso de sua carreira profissional. Prezam pela liberdade, qualidade de vida e pelo trabalho em equipe, por isso, procuram flexibilidade nas suas atividades e em seus horários de trabalho, por essas e outras razões são um desafio para a gestão de pessoas no que tange a questão da manutenção desses talentos

nas empresas. Assim, o presente trabalho tem por objetivo o levantamento sistemático da literatura sobre a teoria das gerações, com foco na geração Y no contexto organizacional. Este trabalho se faz necessário à medida que se propõe a mapear um construto recente que pondera estudos da Geração Y na Teoria das Organizações no cenário da literatura acadêmica brasileira. A metodologia utilizada por este estudo foi uma revisão sistemática de um conjunto de artigos que discorrem acerca da teoria da geração Y, disponíveis na internet, por meio do Banco de Dados Spell no período de 2005 a 2014. Foi feita análise de conteúdo dos dados para geração de categorias das principais correntes de pesquisas entre os artigos selecionados pelo estudo. A partir da pesquisa realizada percebe-se que as características citadas pela literatura acerca da geração Y nem sempre são as encontradas nos jovens pertencentes a este grupo nos estudos selecionados. Outra questão relevante apontada é que os jovens pertencentes à Geração Y vivenciam uma situação híbrida nas organizações, pois desejam uma organização pós-industrial e vivem, no entanto, em meio a organizações com aspectos ainda tayloristas-fordistas. Além disso, mediante a análise dos conteúdos dos artigos, podem-se chegar às três categorizações seguintes de classificação da Teoria da Geração Y: Estratégias Organizacionais para Atração e Retenção de Talentos da Geração Y; Perfil, Motivação e Comportamentos da Geração Y, e; Críticas às Estratégias de Poder das Organizações.

PALAVRAS - CHAVE: Geração Y; Manutenção de Talentos; Revisão da Produção Acadêmica

Nacional.

ABSTRACT: Generation Y was born in the digital age, due to its great contact and ease with the most varied technologies and innovative resources, it has revolutionized the labor market, as it caused notable changes, caused by its different way of acting and thinking in organizations. Individuals of this generation are stereotyped as “slacks, distracted and superficial”, but they are concerned with the high competitiveness in the labor market and constantly seek qualification, specialization and higher education as a passport to progress in their professional career. They value freedom, quality of life and teamwork, so they seek flexibility in their activities and working hours, for these and other reasons they are a challenge for people management regarding the issue of maintaining these talents in companies. Thus, this work aims to systematically survey the literature on the theory of generations, focusing on Generation Y in the organizational context. This work is necessary as it proposes to map a recent construct that ponders Generation Y studies in the Theory of Organizations in the scenario of Brazilian academic literature. The methodology used in this study was a systematic review of a set of articles that discuss the theory of generation Y, available on the internet, through the Spell Database from 2005 to 2014. Data content analysis was carried out to generate categories of the main research streams among the articles selected by the study. From the research carried out, it can be seen that the characteristics mentioned in the literature about Generation Y are not always those found in young people belonging to this group in the selected studies. Another relevant issue pointed out is that young people belonging to Generation Y experience a hybrid situation in organizations, as they want a post-industrial organization and live, however, among organizations with aspects that are still Taylor-Fordist. Furthermore, by analyzing the content of the articles, the following three classification categorizations of Generation Y Theory can be reached: Organizational Strategies for Attracting and Retaining Talents from Generation Y; Profile, Motivation and Behaviors of Generation Y, and; Criticism of Organizations' Power Strategies.

KEYWORDS: Generation Y; Talent Maintenance; Review of Academic Production.

1 | INTRODUÇÃO

A humanidade vive em um mundo que passa por mudanças cada vez mais fortes e mais frequentes (DAVEL; VERGARA, 2012). São mudanças climáticas, econômicas, culturais e de valores que com o fator globalização afetam o mundo todo quase em tempo real. Com as organizações não é diferente. O dinamismo do mercado, a alta competitividade entre as empresas e a constante e cada vez mais rápida demanda por produtos e serviços melhores e mais baratos fazem com que as empresas busquem profissionais que tenham a capacidade de acompanhar o dinamismo e velocidade impostos pelo mercado. Há ainda a necessidade de se gerir a relação de diferentes gerações, que trazem consigo valores, conhecimentos e cargas emocionais diferentes trabalhando em um mesmo ambiente (MARTINS; FLINK, 2013).

Zemke (2008) relata que cada geração difere da outra em termos de crenças, valores e prioridades, que são consequência direta da época em que foram criadas. As

análises da Teoria Organizacional identificam a presença das seguintes gerações: **(i)** *Baby-Boomers* (geração pós-guerra); **(ii)** geração X (abrange os nascidos entre 1962 e 1977), e; **(iii)** a geração Y (nascidos a partir de 1978) atuando em um mesmo ambiente de trabalho. Dessa forma cada vez mais as organizações prezam pelos talentos que tem em seu quadro de funcionários.

Entretanto, o foco do presente trabalho se concentra na geração Y, que nasceu na era digital, em função do seu grande contato e facilidade com as mais variadas tecnologias e recursos inovadores, tem revolucionado o mercado de trabalho, uma vez que vem provocando mudanças, causadas pela sua forma distinta de agir e pensar nas organizações. Os indivíduos dessa geração são normalmente estereotipados como “folgados, distraídos e superficiais”, mas são preocupados com a alta competitividade no mercado de trabalho e buscam constantemente a qualificação, especialização e formação superior como um passaporte para o progresso de sua carreira profissional. Além disso, são sujeitos que prezam pela liberdade, qualidade de vida e pelo trabalho em equipe, por isso, procuram flexibilidade nas suas atividades e em seus horários de trabalho, por essas e outras questões são um desafio para a gestão de pessoas no que tange a questão da manutenção desses talentos nas empresas.

Diante desse mosaico teórico, emerge o seguinte questionamento: *Como a Teoria Organizacional debate o fenômeno da Geração Y no contexto das organizações, focando no aspecto da manutenção de talentos, a partir da análise de artigos oriundos sobre o tema no Banco de Dados da Spell?*

Para tanto, o objetivo geral desse trabalho é realizar uma análise sistemática no Banco de Dados do Spell sobre a literatura nacional da Geração Y, entre os anos de 2005 até 2014, para identificar e estabelecer relações e aproximações teóricas mais consistentes a respeito dos debates acadêmicos na Teoria Organizacional sobre o referido tema.

Esse estudo é relevante, pois pode-se estabelecer se existe um consenso entre os autores quando dissertam sobre as características centrais que definem a geração Y, mas, contudo, principalmente, a presente pesquisa pode desvelar sobre a questão das estratégias aplicadas pelas organizações visando a manutenção desses talentos no ambiente de trabalho. Ainda, pode-se contribuir com o diagnóstico entre distintos estudos, se há congruência ou divergência entre os autores sobre a existência de vestígios de algumas características da geração X em jovens da geração Y. Por isso, este trabalho pode cooperar para esclarecer essas questões e apresentar novos caminhos de discussões sobre o referido tema.

Dessa forma, os objetivos específicos deste estudo são: **(i)** apresentar uma breve contextualização da Teoria sobre as bases e a trajetória da Geração Y; **(ii)** Desenvolver uma análise sistemática dos artigos selecionados por meio de uma base digital, de acesso livre; **(iii)** apresentar uma visão geral, ou um mapeamento, da aplicação da Geração y no contexto organizacional; **(iv)** identificar diferenciações existentes entre o referido tema com

a Teoria das Gerações, e; **(v)** fazer ponderações sobre os resultados obtidos para contribuir com futuras pesquisas.

O trabalho está dividido em uma breve contextualização sobre a Teoria das Gerações Y; depois segue a apresentação da metodologia utilizada para a seleção e análise crítica dos dados. Em seguida apresenta-se a demonstração dos resultados da pesquisa por meio de uma visão geral da análise dos artigos apresentados, na busca de identificar os trabalhos mais citados nos artigos e o desenho do mapeamento dos artigos selecionados; discussão dos dados e, por último, algumas considerações sobre esta pesquisa.

O presente trabalho é um esforço preliminar para a construção de um mapa genérico das pesquisas desenvolvidas no campo da Teoria das Organizações na academia brasileira, no Banco de Dados da *Spell*, que envolve os conceitos da Teoria da Geração Y aplicada nas organizações.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Breve contextualização sobre a teoria das gerações X e Y

Bortoli (2013) explana que a Geração X, assim nomeada, pertence ao grupo nascido entre 1965 a 1977, sendo que alguns especialistas as consideram até 1980. É uma geração que vivenciou grandes transformações históricas e culturais como, por exemplo, o início do computador. Quebram tabus, procurando equilibrar a vida pessoal com a profissional.

De acordo com Suárez (2012) no início também foi chamada de *baby bust* devido à queda da taxa de natalidade depois do *baby boom*, a televisão se tornou o divertimento e a babá eletrônica, os pais controlavam como os filhos assistiam televisão e negociavam as horas extras em troca de ajuda na realização de tarefas de casa. A televisão mudou a rotina da casa e os momentos de confraternização, desenvolvendo crianças menos críticas, mais sedentárias e mais consumistas.

Silva (2015) conceitua a Geração X com sendo o grupo que cresceu assistindo televisão, jogando Atari 2006, usando microcomputadores e se esquivando de responsabilidades profissionais, compromissos públicos, partidários ou políticos em geral. Renega o idealismo e a ideia de revolução ou tomada de poder em prol do ceticismo. Ao contrário de seus pais que permaneciam num emprego a vida inteira, tornaram-se seus próprios patrões e abriram suas empresas.

Em seu artigo “O que é Estudo de Gerações e por que se fala tanto sobre isso?” à revista EXAME¹, Esteves (2012) afirma que para se conhecer a Geração X, basta ouvir a música, escrita pelo compositor e poeta Renato Russo, cantor do grupo Legião Urbana: “Quando nascemos fomos programados a receber o que nos empurravam”, ou seja, uma geração que abocanhava o que vinha de fora através das mídias e pela publicidade e, como

¹ESTEVES, S. O que é Estudo de Gerações e por que se fala tanto sobre isso? Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/veteranos-a-nova-fronteira-da-diversidade/>>. Acesso em: 30 setembro de 2019.

consequência disso, devolveram a sociedade o que absorveram, como já mencionava a letra do grupo Legião Urbana: “agora chegou a nossa vez, vamos cuspir de volta o lixo em cima de vocês. Somos os filhos da revolução, somos burgueses sem religião, somos o futuro da nação, geração Coca-Cola!”

Kerin e Hartley (2011) dizem que a Geração X é uma geração de consumidores, autoconfiantes, empreendedores, tolerantes com a diversidade étnica e racial e mais educados que seus pais os *Baby-Boomers*, não são propensos a extravagâncias, buscando um estilo de vida que é uma mescla de cautela, pragmatismo e tradicionalismo.

Segundo Bortoli (2013) a Geração Y, também nomeada de *Millennials* ou geração *Internet*, é compreendida entre os anos de 1978 a 2000. É uma geração que nasceu no meio dos avanços tecnológicos e da prosperidade econômica, isso possibilitou-lhes uma educação sofisticada, autoestima, facilidade de trabalhar em redes, agem com seus superiores como se fossem seus colegas e não se sujeitam a atividades de longo prazo que não fazem sentido.

Esteves (2012) menciona que a geração Y tem revolucionado o mercado de trabalho, uma vez que, paulatinamente, vem provocando significativas mudanças, causadas pela sua forma dispar de agir e pensar. A geração X cresceu na era digital, mas os Y são os considerados os nascidos na era digital. São conhecidos também como *Millennials*, *EchoBoomers*, *Net Generation*, *Nexters*, *iGeneration*, *GenerationWhy* etc.

Bortoli (2013) nos relata que em função da facilidade e do grande contato que esta geração tem com as mais variadas tecnologias e recursos inovadores, são tachados de folgados, distraídos e superficiais, mas são preocupados com a alta competitividade no mercado de trabalho e buscam constantemente a qualificação, especialização e formação superior como um passaporte para a melhoria de sua carreira profissional. Prezam pela liberdade, por isso procuram flexibilidade em seus horários de trabalho, trabalham bem em equipes e esperam reconhecimento e promoções em períodos menores, uma vez que trazem inovações e benefícios para as organizações em períodos menores. É mais preocupada que a sua antecessora, com o impacto ambiental, procurando opções que diminuam este impacto e melhore a qualidade de vida das gerações futuras.

Pati (2013) em seu artigo “Os pontos fortes e fracos das apresentações da geração X e Y” para a revista EXAME² (2013) apresenta que a geração Y é uma geração que sabe lidar com a imagem e com a fotografia, seu acesso a informação é pleno, pois sabem onde buscá-la e encontrá-la sendo assim ágeis em buscar a informação, uma vez que já nasceram com o acesso às ferramentas de informação. Infelizmente são superficiais, e muitas vezes excedem em informações desconectadas. Calliari e Motta (2012) em seu livro Código Y, nos explana que a geração Y tem o maior potencial produtivo, de consumo e de

2 PATI, C. Os pontos fortes e fracos das apresentações da geração X e Y. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/os-pontos-fortes-efracos-das-apresentacoes-da-geracao-x-e-y?page=2> Acesso em: 14 de março de 2014.

gerar transformações sociais da história. Os membros deste grupo estão neste momento nas universidades e já começam a dominar as empresas, órgãos públicos e política. Além de valer milhões este grupo já demonstra ter muito a contribuir e responder, são mais afetuosos, mais seguros, dotados de iniciativa, e incomparavelmente mais abertos.

Ainda, segundo os autores Calliari e Motta (2012), a geração Y são frutos de duas gerações anteriores: seus avós os chamados Baby-Booms nascidos entre 1946 e 1964 e seus pais chamados de geração X nascidos entre os anos de 1965 e 1980. A chamada geração jeans ou Coca-Cola e porque não dizer a geração Renato Russo já citada por Esteves (2012) na revista Exame. Na verdade, não importa o rótulo ou a sua origem na linha do tempo o fato é que eles são os protagonistas do mundo de hoje; seu jeito de enxergar as coisas e agir no ambiente socioeconômico determina o *modus operandi* da atualidade. Consomem, votam, trabalham, pensam, discutem, influenciam o perfil do nosso planeta. São mais influentes do que qualquer outra geração, pois aprenderam desde crianças a serem influentes, a serem ouvidos participando assim das decisões domésticas, portanto transfere no ambiente produtivo este hábito. Sua capacidade fazer tudo ao mesmo tempo é uma das coisas que mais chama a atenção, um dia para eles é como se fossem 46 horas. Conseguem trabalhar nove horas, ficar cinco na internet, três ouvindo música, duas no vídeo game, mais duas no celular, três estudando, e oito horas dormindo e assim por diante. São dinâmicos por natureza e sabem que os recursos estão à disposição de todos uma vez que têm grande intimidade com a tecnologia, pois nasceram e cresceram juntos com esta ferramenta numa mesma casa.

Schawbel (2014) discorre que no geral a geração Y é um pouco impaciente e nas empresas não pensam em termos de lealdade, a ideia de ter um único emprego a vida inteira é sem sentido, sendo que o lema deles é buscar a promoção em curto prazo. Querem lidar com suas paixões e fazer algo significativo agora. Se não encontram isso no trabalho diário, procuram um projeto paralelo fora do trabalho que lhes confira significado. Esperam um *feedback* informal entre as avaliações formais, procurando sempre o reconhecimento pessoal imediato afinal, fazem parte de uma geração que desde criança aprenderam a ganhar um troféu ganhando ou perdendo.

Ainda segundo o mesmo autor esta geração cresceu com pais que estavam ativamente envolvidos em suas vidas, ajudando-os a tomar decisões e atuando como principais mentores. Talvez seja esta a razão pela qual eles tendem a estar conectados com a família, os amigos e as pessoas ao seu redor. Têm um grande *Know-How* (Saber-fazer) tecnológico que utilizam constantemente para acessar as mídias sociais do *Facebook* e do *Twitter*. São uma crescente força econômica, e terão maior poder de compra que seus avós os *Baby-Boomers* já em 2017. A maioria já estará saindo das universidades para os primeiros empregos, alguns já estão em seus terceiros empregos, outros já ocupam cargos da gerência de baixo escalão sendo que até 2025 já serão 75% da força de trabalho.

2.2 A geração Y no contexto organizacional

Osvaldo (2011) nos diz que até hoje o trabalhador vive alienado dentro das organizações, trabalhando mecanicamente e apenas focado na produção quantitativa. Muitos têm se despertado com relação a essa visão alienante fazendo com que o trabalho seja uma fonte de prazer. Grande parte destes profissionais faz parte da Geração Y. Sendo geração digital, esses profissionais possuem forte potencial para serem líderes, são ambiciosos, educados, com perfil empreendedor, falam outros idiomas, buscando por meio do desempenho profissional uma rápida ascensão ou evolução carreirista. São profissionais que se focam nos projetos e nos resultados. Normalmente são considerados insubordinados e infiéis por serem desafiadores às lideranças. Se estão insatisfeitos com a empresa na qual trabalham pedem demissão e por muitas vezes vão trabalhar na concorrente.

Costa (2011) nos relata que a Geração X é extremamente questionadora: questionam suas carreiras profissionais, pois não estão dispostos a passar 30 anos numa mesma empresa ou organização. Questionam também se os valores organizacionais vão de encontro aos seus próprios valores pessoais, são difíceis de cumprir normas e padronizações de processos sendo, portanto, um grupo que busca a flexibilidade e a liberdade no ambiente de trabalho e no local e horário de trabalho, no modo de pensar, e no estímulo e valorização da inovação e criatividade.

Para os gestores e profissionais da área de gestão de pessoas a ação de reter, motivar e gerir esta nova geração é um grande desafio. O aproveitamento eficaz do grande potencial dos ípsilones pode contribuir significativamente para o alcance das metas e prosperidade dos negócios. Quando se compreende o perfil dos ípsilones as políticas e práticas da gestão de pessoas mudam de forma a não perder estes talentos para a concorrência. A referida autora ainda diz que para alcançá-los as empresas devem estabelecer políticas de remuneração variável e metas de curto prazo, pois esta geração é imediatista. Definição de mentores e *advisers*³ que estarão em contato com eles desde o primeiro dia de trabalho, delegando tarefas e responsabilidades, orientando a carreira e disponibilizando treinamento e lançando lhes desafios. Costa (*Apud* TULGAN, 2009:4) afirma que a Geração Y “é a mais difícil de recrutar, reter, motivar e gerir. Mas também será a geração com a mais alta performance na história da força de trabalho para aqueles que souberem como geri-los corretamente.” Essa questão é o grande desafio das organizações para buscar e implementar estratégias peculiares que visam atrair e manter esses talentos na contemporaneidade.

³ Adviser é uma palavra de origem inglesa, em português significa Conselheiro um que aconselha, tais como uma pessoa ou empresa que oferece consultoria profissional ou oficial para os clientes. Disponível em: <http://o-que-significa.com/adviser/>; acessado em: 29 de nov. 2015

3 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho busca realizar uma revisão sistemática, de abordagem qualitativa, de um conjunto de artigos que discorrem acerca da teoria da geração Y, disponíveis na internet, por meio de um Banco de Dados da Spell. A revisão sistemática pode ser definida como um método de pesquisa que faz uso de dados advindos da literatura a respeito de um tema em específico. Assim “Esse tipo de investigação disponibiliza um resumo das evidências relacionadas a uma estratégia de intervenção específica, mediante a aplicação de métodos explícitos e sistematizados de busca, apreciação crítica” bem como a súmula do corpus de artigos selecionados (SAMPAIO; MANCINI, 2007: 84).

As etapas da pesquisa se apresentam na Figura 1 abaixo:

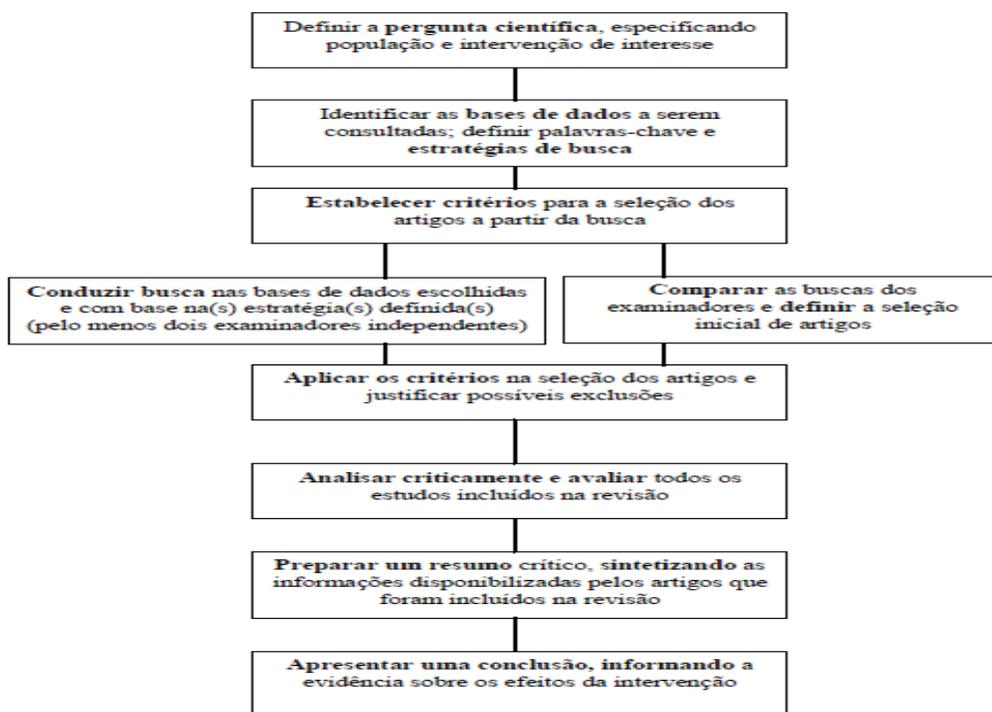


Figura 1: Descrição geral sobre o processo de revisão sistemática da literatura

Fonte: Sampaio e Mancini (2007, p. 86)

Dessa forma, seguem os critérios que constituíram o processo de elaboração do corpus de artigos da revisão sistemática, que estão apresentados no Quadro 1 a seguir:

PASSOS	DESCRIÇÃO
A Base de Dados Pesquisada	Periódicos disponíveis em base do meio digital, de acesso livre; artigos que incorporam a base do <i>Spell</i> ; Tendo como recorte as publicações de 2005 a 2014.
CrITÉrios de busca	Artigos que contenham a palavra “Geração Y”. “Gerações Y” e/ou “Gerações” no título, resumo e/ou palavras-chave, em português, na área temática Ciências Sociais Aplicadas, especificamente no Contexto da Administração e/ou Gerenciamento. Somente artigos em português foram analisados.
Aplicação dos CrITÉrios de Busca e Possíveis ExclUsões	Artigos que contemplem a discussão sobre a Teoria da geração Y no contexto organizacional, direta ou indiretamente (apontando elementos de referência e que de fato trouxessem a discussão e não apenas a citação do termo). Os resultados encontrados foram, portanto de 23 publicações, sendo que 15 artigos foram excluídos por não terem o termo e/ou apenas citam o termo, mas não desenvolveram uma discussão sobre o tema central no contexto organizacional. Então a análise recaiu, portanto, em 08 artigos somente.
Análise Crítica do Material	Optou-se pela realização de uma análise de conteúdo, considerando a categorização de informações que mais se destacaram em meio às publicações selecionadas (BARDIN, 2011).

Quadro 1 - Critérios para a Seleção dos Artigos da Revisão Sistemática

Fonte: Dados da Pesquisa

O procedimento de tratamento dos dados utilizados neste trabalho foi a Técnica da Análise de Conteúdo que é definido por Bardin como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações. (...) A descrição analítica funciona segundo procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (2011: 37 e 42).

4 | RESULTADOS DA PESQUISA

A partir da busca de artigos no Banco de Dados do Spell foram encontrados 23 artigos no total, contento os seguintes temas: **(i)** Gerações; **(ii)** Geração Y, e; **(iii)** Gerações Y. A partir desses artigos, foi realizada uma visão geral para verificar se os mesmos abordavam o Tema da Geração Y no contexto organizacional. A partir desse filtro ficaram somente 8 artigos no total.

Uma análise sistemática sobre as publicações que nortearam os trabalhos que dissertam sobre a geração Y no contexto organizacional, em síntese, verifica-se que é unânime a opinião dos autores quando relatam a geração Y como filhos da tecnologia, sendo os primeiros representantes da humanidade totalmente imersos no ambiente digital (VASCONCELOS; MERHI; GOULART; SILVA, 2010). Dessa forma, os artigos analisados tratam de forma semelhante os aspectos principais da geração Y.

As principais características dessa geração são: estar sempre conectado com a internet, busca de informações fáceis e imediatas, preferência por computadores a livros, digitar ao invés de escrever, alto índice de participação em redes sociais, busca incessante

por novas tecnologias, ser multitarefa (fazer várias coisas ao mesmo tempo); não fidelização a marcas (SILVA; DUTRA; VELOSO; TREVISAN, 2014).

Assim, na tentativa de melhorar a apresentação dos resultados, apresenta-se uma visão geral da análise dos 8 trabalhos que falam da Geração Y no contexto organizacional, para posteriormente apresentar as categorias de classificação identificadas a partir dos trabalhos estudados.

4.1 Visão Geral dos Artigos Encontrados

Dos 08 artigos analisados, a predominância da metodologia aplicada aos estudos foi da abordagem Quantitativa com 03 artigos, os demais métodos aplicados foram os seguintes: 02 Estudos de Caso, 01 pesquisas Qualitativa por meio da Entrevista em profundidade, 02 Pesquisa Fenomenológica por meio da Entrevista.

A predominância foi de pesquisas positivistas, ou seja, com o método Quantitativo sendo a predominância como método da base dos trabalhos analisados, seguindo, assim, a tradição das pesquisas na Teoria das Organizações em que a visão objetiva prevalece sobre a visão subjetiva.

ANO	TÍTULO DO ARTIGO	AUTORES	METODOLOGIA DE PESQUISA	SÍNTESE DOS DADOS DO ESTUDO
2010	A Geração Y e Suas Âncoras de Carreira	Vasconcelos; Merhi; Goulart; Silva	Quantitativa Estatística Descritiva	Identifica e discute as âncoras de carreira presentes na geração Y. Utilizou se como referencial teórico os estudos de âncoras de carreira de Schein (1996) e geração Y. Os dados da pesquisa revelam que a âncora com maior destaque foi Estilo de Vida, corroborando com a afirmativa de Schein (1996) de que essa é a âncora com maior crescimento, e também converge com o entendimento de autores que estudam a geração Y, que apontam que esta geração busca no trabalho fonte de satisfação e aprendizado equilibrando com aspectos da vida pessoal (COIMBRA; SCHIKMANN, 2001; TAPSCOTT 2008; LOMBARDIA et al.,2008).

	<p>Gerações produtivas e comprometimento organizacional: um estudo comparativo com oficiais da aeronáutica</p>	<p>Lemos; Cavazote; Nogueira</p>	<p>Quantitativa Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO)</p>	<p>Investiga e compara as bases do comprometimento dos Oficiais Intendentes das Gerações X e Y com a Aeronáutica. O artigo discute as implicações dessas observações para a literatura sobre diferenças geracionais e comprometimento, bem como suas consequências práticas para a gestão de pessoas nas organizações contemporâneas. Os dados da pesquisa sugerem que os Intendentes da Geração Y apresentam níveis mais baixos de comprometimento organizacional do que os da Geração X nas bases afetiva, obrigação normativa, obrigação por resultados, linha consistente de atividade e afiliação. Já para as bases escassez de alternativas e falta de recompensas não foi observada diferença entre os dois grupos geracionais.</p>
<p>2012</p>	<p>Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?</p>	<p>Cavazote; Lemos; Vianna</p>	<p>Qualitativa Fenomenológica Entrevista</p>	<p>Buscou conhecer as expectativas de jovens profissionais em formação quanto às recompensas tangíveis e intangíveis que desejam obter no trabalho, através de entrevistas com estudantes do curso de graduação em Administração de universidades privadas do Rio de Janeiro. Os dados da pesquisa sugerem que há mais em comum entre os membros da geração Y e seus antecessores do que a literatura não acadêmica nos faria crer. As observações do estudo fornecem suporte à noção de que jovens funcionários talvez estabeleçam contratos psicológicos que favorecem o prazer, a liberdade e o envolvimento social, bem como indica que o novo parece coexistir com o tradicional, já que anseios contemporâneos combinam-se a desejos comuns às gerações anteriores, reforçando a percepção de que existem expectativas relacionadas ao trabalho que subsistem, a despeito de mudanças objetivas na esfera produtiva.</p>

2013	O PROBLEMA DOS MAIS NOVOS: um estudo de caso sobre o conflito de gerações na linha de produção de uma montadora automotiva da Região Metropolitana de Curitiba	Faria e Bruning	Estudo de Caso Quali-Quantitativo	Buscou identificar e analisar as avaliações dos trabalhadores da linha de produção de uma empresa do setor automotivo em relação ao seu contexto de trabalho, às vivências de prazer e sofrimento e os custos e danos decorrentes do trabalho. Os dados da pesquisa demonstram que existem diferenças nas avaliações entre grupos de trabalhadores de diferentes idades e tempos de empresa. Baseado na teoria da Economia Política do Poder para analisar as tecnologias de gestão e controle que compõem o contexto de trabalho e na da Psicodinâmica do Trabalho, foi analisado a dinâmica do sofrimento, resistência, prazer e adocimento dos trabalhadores inseridos no contexto da linha de produção.
	Perfis motivacionais das gerações X e Y: um estudo junto aos funcionários de um banco estatal na cidade do Rio de Janeiro	Codeço; Costa; Bouzada	Quantitativa Média Aritmética Inventário de Valores de Schwartz - SVI	Testa se os perfis motivacionais dos contratados por um banco estatal, no Rio de Janeiro, apresentam diferenças significativas entre empregados das gerações X e Y. Os dados da pesquisa apontam perfis motivacionais semelhantes para as gerações, que combinam elementos dos contratos psicológicos transacionais e relacionais. Os resultados mostram que Tipo Motivacional Benevolência ocupa o primeiro lugar no ranking, para ambas as gerações. Isso significaria que valores que enfatizam a preocupação voluntária com o bem-estar alheio, amor, trabalho, sentido de vida e bem-estar da família são de suma importância para os empregados do Banco. Também os resultados sugerem que, independentemente de pertencerem à Geração X ou Y, ao ingressar no Banco os empregados atribuem grande importância a segurança e estabilidade, revelada pela posição dos Tipos Motivacionais Benevolência e Conformidade. No caso específico da amostra (novos entrantes no Banco), isso pode estar relacionado a uma intenção de adaptação e integração à empresa.
	A percepção das organizações pela Geração Y	Perrone; Engelman; Santos; Sobrosa	Qualitativa Entrevista em Profundidade	Investiga quais são os aspectos organizacionais que atraem a Geração Y , bem como o que tal Geração esperam de uma empresa. Os dados da pesquisa indicam que os jovens da Geração Y vivenciam uma situação híbrida nas organizações, pois desejam uma organização pós-industrial e vivem, no entanto, em meio a organizações com aspectos tayloristas-fordistas, bem como oscilam entre a adaptação e a apropriação das suas próprias competências, como autoconfiança e avidez por conhecimento, mantendo como valor o processo de autoconstrução, buscando aumentar a sua capacidade de ação diante dos problemas na organização.

2014	Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da Geração Y querem?	Lemos; Mello; Guimarães	Qualitativa Fenomenológica Entrevista	Buscou debater sobre a importância crescente das mulheres no mercado de trabalho, mas apresenta os desafios que as organizações têm em atrair e reter essa parcela da força de trabalho, cujas demandas não são necessariamente iguais às dos homens. A escassez de estudos acerca das expectativas relacionadas à carreira de mulheres da denominada Geração Y motivou a realização do trabalho, que procurou entender os anseios das jovens no que diz respeito à construção de suas trajetórias profissionais. Os dados da pesquisa confirmam parte das descrições da literatura recente sobre os Yrs, pois as entrevistadas demonstram o desejo de sucesso, reconhecimento profissional e remuneração atraente, mas também sinalizam divergências, indicando algumas especificidades do gênero expressas nas ponderações feitas pelas jovens com relação à dedicação ao trabalho quando se tornarem mães e esposas.
	As gerações em distintos contextos organizacionais	Silva; Dutra; Veloso; Trevisan	Qualitativa Estudo de Caso Múltiplo Entrevista Pesquisa Documental Observação não participante	Buscou analisar a gestão de pessoas de organizações que atuam no Brasil, no que se refere a questões geracionais . Estudo de caso em Duas organizações, que apresentou como resultado que diferenças geracionais baseadas em idade não implicam adaptação da gestão de pessoas. Ainda, os dados da pesquisa apresentam que a gestão de pessoas de organização com fortes contextos normativos possui desafios de gerir cortes e papéis dos seus profissionais. O estudo sugere que a gestão de pessoas de empresas bem estruturadas não apresenta indícios de adaptação consciente de suas práticas às diferenças geracionais.

Quadro 2 - Relação dos Artigos Selecionados e Temas Abordados

Fonte: Dados da Pesquisa

Quanto à incidência de artigos publicados sobre o tema por ano, tem-se a Tabela 3 evidenciando a frequência. Pode-se notar que nos anos de 2013 e 2014 as publicações de artigos relacionados ao tema teve um nível considerável comparando com os demais anos. No período de 2005 a 2009 e 2011 não tiveram nenhuma produção sobre o assunto no Banco de Dados do Spell.

ANO	ARTIGOS
2010	1
2012	2
2013	3
2014	2
TOTAL DE ARTIGOS	08

Quadro 3 - Relação de Artigos Publicados Anualmente Sobre o Tema

Fonte: Dados da Pesquisa

A pesquisa feita no banco de dados Spell não identificou artigos da literatura nacional que justifiquem a predominância de trabalhos que tratam o tema Geração Y nos anos posteriores a 2010.

4.2 Mapeamento dos Trabalhos Mais Citados no Campo da Teoria das Gerações Y

Pode-se inferir a partir dos dados apresentados, que, ainda, o foco dos pesquisadores em relação à teoria da Geração Y concentra-se em compreender o comportamento dessa geração bem como suas características principais e estratégias de manutenção e retenção de talentos de indivíduos pertencentes a esta geração.

Portanto, de acordo com os artigos, nota-se que os estudos sobre a Geração Y propõem duas dimensões significativas a respeito dessa teoria, uma com o foco principalmente na Gestão de carreiras, carreiras essas com característica proteana⁴, e; a outra dimensão apresenta as características e motivações dessa Geração que exigem uma nova postura das organizações no mercado de trabalho.

Essas dimensões apresentadas podem fomentar diversas correntes de discussões e conhecimentos na Teoria das Organizações que podem promover várias vertentes de investigações e, ainda, podem ser utilizadas pelas empresas como base para suas estratégias de intervenções pela Gestão de Pessoas para assessorar as suas ações de intervenções na busca e manutenção dos talentos da Geração Y nas organizações.

Assim, seguem os trabalhos mais citados e expressivos nos artigos analisados que podem apresentar a complexidade e magnitude dos estudos que foram utilizados como fonte de debate. Foram apresentados no Quadro 4 somente artigos que tiveram mais de dois artigos citados, artigos esses que contribuíram na construção do Mapa Geral da aplicação da Teoria da Geração Y nas discussões organizacionais. Segue a relação das fontes mais expressivas utilizadas nos artigos:

TRABALHOS MAIS CITADOS NOS ARTIGOS	AUTORES QUE CITARAM
BALASSIANO, M.; COSTA, I.S.A. Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.	CODEÇO, COSTA E BOUZADA, 2013; CAVAZOTTE, LEMOS E VIANA 2012
BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.	VASCONDELOS, MERHI, GOULART E SILVA 2010; PERRONE, ENGELMAN, SANTOS E SOBROSA 2013

4 Em referência ao deus grego Proteu, o qual segundo a mitologia, mudava de aparência de acordo com a circunstância, o termo “carreira proteana” foi concebido para descrever profissionais com capacidade de adaptação de conhecimentos, habilidades e competências ao contexto econômico, social e tecnológico. É um cenário no qual a pessoa e não a organização, passa a ter controle da carreira. Nesse modelo, o profissional busca o sucesso psicológico em oposição ao sucesso definido por valores externos. Isso reflete em um profissional flexível, que valoriza a liberdade e acredita em aprendizado constante, buscando recompensas intrínsecas ao trabalho. Esse tipo de carreira é caracterizado pela autogestão da carreira e pela carreira orientada por valores, ou seja, o profissional prioriza os próprios valores para estabelecer prioridades e objetivos, sendo o sucesso definido com base em critérios próprios.

COIMBRA, R. G. C.; SCHIKMANN, R. A geração net. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 25., 2001, Campinas. Anais...Rio de Janeiro: ANPAD, 2001.	CODEÇO, COSTA E BOUZADA, 2013; VASCONDELOS, MERHI, GOULART E SILVA 2010
HALL, D.T.; MOSS, J.E. The new protean career contract: helping organizations and employees adapt. Organizational dynamics, v.26, n.3, p.22-36, 1998.	VASCONDELOS, MERHI, GOULART E SILVA 2010; CAVAZOTTE, LEMOS E VIANA 2012
MACHY, K., GARDNER, D., FORSYTH, S. Generational differences at work: introduction and overview. Journal of Managerial Psychology, v.23, n.8, p.857-861, 2008.	PERRONE, ENGELMAN, SANTOS E SOBROSA 2013; CAVAZOTTE, LEMOS E VIANA 2012
SMOLA, K.W.; SUTTON, C.D. Generational Differences: revisiting generational work values for the new millenium. Journal of Organizational Behavior, v.23, p.363-382, 2002	PERRONE, ENGELMAN, SANTOS E SOBROSA 2013; CAVAZOTTE, LEMOS E VIANA 2012; SILVA, DUTRA, VELOSO E TREVISAN 2014
TWENGE, J. M.; CAMPBELL, S. M. Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. Journal of Managerial Psychology, v.23, n.8, p.862-877, 2008.	CAVAZOTTE, LEMOS E VIANA 2012; SILVA, DUTRA, VELOSO E TREVISAN 2014
WESTERMAN, J. W; YAMAMURA, J. H. Generational preferences for work environment fit: effects on employee outcomes. Career Development International, v. 12, n. 2, p. 150-161, 2007.	SILVA, DUTRA, VELOSO E TREVISAN 2014; PERRONE, ENGELMAN, SANTOS E SOBROSA 2013
WONG, M. et al. Generational differences in personality and motivation: do they exist and what are the implications for the workplace? Journal of Managerial Psychology, v.23, n.8, p.878-890, 2008.	PERRONE, ENGELMAN, SANTOS E SOBROSA 2013; CAVAZOTTE, LEMOS E VIANA 2012

Quadro 4 - Relação dos Trabalhos mais Citados nos Artigos sobre a Geração Y

Fonte: Dados da Pesquisa

Realizando uma análise mais detalhada, pode-se identificar o trabalho da Geração Y (vide Quadro 4), que foi a base norteadora para um número significativo dos artigos selecionados, que são é o SMOLA E SUTTON, 2002. Vale ressaltar que houve uma polissemia de trabalhos utilizados nos artigos como base para as discussões teóricas, o qual dificultou o análise e construção de um Mapa mais homogêneo sobre o tema da Geração Y. Essa constatação permitir inferir que ainda não há um consenso e uniformização nas discussões sobre o tema.

Enfim, apesar da não homogeneização das fontes utilizadas nos debates, esses dados também ajudam no processo de classificação de categorias dos artigos selecionados, debatido na próxima sessão.

4.3 Identificação da Classificação das Categorias do CORPUS DE ARTIGOS

Analisando os artigos foi possível identificar três grupos de padrões gerais de significados, que direcionaram os 08 artigos a determinadas categorias de fragmentação.

As categorias foram escolhidas de acordo com a unidade dos conteúdos ajustados a cada grupo, sendo que os dados que os distinguem não poderiam referir-se a outra categoria apontada. A constituição das categorias foi realizada mediante os estudos dos trabalhos eleitos.

Os temas mais abordados da teoria da Geração Y proporcionaram algumas explicações que guiaram a identificação das categorias, pois os temas explanaram uma preocupação com: as estratégias organizacionais de manutenção dos talentos da Geração Y, além de apresentar o perfil e as características essenciais da Geração Y que a diferencia das demais Gerações.

Mediante da análise dos conteúdos dos artigos, pode-se chegar as seguintes categorizações: **(i)** Estratégias Organizacionais para Atração e Retenção de Talentos da Geração Y; **(ii)** Perfil, Motivação e Comportamentos da Geração Y, e; **(iii)** Críticas às Estratégias de Poder das Organizações.

CATEGORIAS IDENTIFICADAS	ARTIGOS RELACIONADOS A CADA CATEGORIA
Estratégias Organizacionais para Atração e Retenção de Talentos da Geração Y	VASCONCELOS; MERHI; GOULART; SILVA; 2010 PERRONE; ENGELMAN; SANTOS; SOBROSA; 2013 LEMOS; MELLO; GUIMARÃES; 2014 SILVA; DUTRA; VELOSO; TREVISAN; 2014
Perfil, Motivação e Comportamentos da Geração Y	LEMOS; CAVAZOTE; NOGUEIRA; 2012 CAVAZOTE; LEMOS; VIANNA; 2012 CODEÇO; COSTA; BOUZADA; 2013
Críticas às Estratégias de Poder das Organizações	FARIA E BRUNING; 2013

Quadro 5 – Distribuição dos Artigos nas Categorias Identificadas

Fonte: Dados da Pesquisa

A primeira categoria se refere a “Estratégias Organizacionais para Atração e Retenção de Talentos da Geração Y” trabalha com as questões ligadas à área de gestão de pessoas visando a identificação das necessidades dos trabalhadores, sua satisfação e a retenção dos talentos do seu quadro de pessoal. Nos artigos desse grupo foram discutidas: a investigação dos aspectos organizacionais que atraem a geração Y (PERRONE; ENGELMAN; SANTOS; SOBROSA, 2013), entender os anseios das jovens mulheres no que diz respeito à construção de suas trajetórias profissionais através de uma pesquisa qualitativa, entrevistando-se jovens nascidas entre 1980 e 2000 (LEMOS; MELO; GUIMARÃES, 2014), identificar e discutir as âncoras de carreira presentes na geração Y através de pesquisa analítico-descritiva e coleta de dados através do inventário de âncoras de carreira e três questões abertas enviadas via *e-mails* para 2321 nascidos após

1978 (VASONCELOS; MERHI; GOULART; SILVA, 2010), analisar a gestão de pessoas de organizações que atuam no Brasil, no que se refere a questões gerenciais através de um estudo multicase em duas organizações: Down S.A. e PROMOM S.A. O estudo dos artigos serviu para esclarecer os anseios e expectativas da Geração Y, bem como a análise do seu perfil além de identificar a necessidade das organizações em se adaptar a esta nova geração que está cada vez mais dominando o mercado de trabalho.

A segunda Categoria se refere a “Perfil, Motivação e Comportamentos da Geração Y”, sendo que os artigos analisados apontam as diferenças de atitudes, visões e predisposições para o trabalho (CODEÇO; COSTA; BUZADA, 2013). Nesses artigos foram analisados: os perfis motivacionais dos contratados por um banco estatal no Rio de Janeiro (CODEÇO, COSTA; BOUZADA, 2013), investigação e comparação das bases de comprometimento dos Oficiais Intendentes da Aeronáutica – geração X versus geração Y (LEMONS; CAVAZOTTE; NOGUEIRA, 2012), conhecer as expectativas de jovens profissionais em formação quanto às recompensas tangíveis e intangíveis que desejam obter no trabalho, através de entrevistas com estudantes do curso de graduação em Administração de universidades privadas do Rio de Janeiro (LEMONS; CAVAZOTTE; VIANA, 2012).

Por último, vem terceira categoria se refere as “Críticas às Estratégias de Poder das Organizações”. Apenas 1 artigo foi enquadrado nesse tema e ele se refere a um estudo e caso da linha de produção de uma empresa do setor automotivo. No trabalho se buscou identificar e analisar as avaliações dos trabalhadores da linha de produção de uma empresa do setor automotivo, aqui denominada Gama, em relação ao seu contexto de trabalho, às vivências de prazer e sofrimento e os custos e danos decorrentes do trabalho. Nesta pesquisa foi possível identificar diferenças nas avaliações entre grupos de trabalhadores de diferentes idades e tempos de empresa (FARIA; BRINING, 2013).

5 | DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apesar dos dados obtidos serem provenientes de uma base de dados de 8 artigos, apenas, que abordam o tema proposto nesse trabalho, as análises permitiram levantamento de dados relevantes, uma vez que a maioria dos artigos encontrados datam de 2010 em diante, o que demonstra o quão recente são as publicações nacionais sobre o tema Geração Y e o quanto o assunto pode e deve ser desenvolvido em termos de discussão para a Teoria das Organizações.

A geração Y é caracterizada de modo geral como um desafio às organizações, pois instaura-se uma discussão em uma característica central desse grupo é a sua força para e determinação no mercado de trabalho, bem como a inquietude dos componentes sempre havidos por desafios, porém eles não possuem um vínculo ou lações fortes com as empresas (PERRONE; ENGELMAN; SANTOS; SOBROSA, 2013). Contudo, há ainda vestígios significativos de características da geração X presentes, em uma parcela

relevante, na geração Y no que tange os aspectos relacionados com a motivação e seu perfil. Codeço, Costa e Bouzada (2013) sugerem que sejam analisados outros fatores além de faixa etária, o que, no contexto organizacional, interagem com expectativas e motivações dos indivíduos, pois a é uma crítica existente que a academia apresenta sobre análise da variável da Geração Y, pois essa variável, por si só, não é suficiente para definir certos aspectos comportamentais dos indivíduos nas organizações, e, a mesma pode ter alguns aspectos que podem variar de acordo com o contexto em que possa vir estar inserido.

Uma perspectiva apontada pelos trabalhos analisados é focada nas ações organizacionais para gerenciar a atração e manutenção de Talentos provenientes da Geração Y (VASCONCELOS; MERHI; GOULART; SILVA; 2010; PERRONE; ENGELMAN; SANTOS; SOBROSA; 2013; LEMOS; MELLO; GUIMARÃES; 2014; SILVA; DUTRA; VELOSO; TREVISAN; 2014). Os trabalhos apresentaram que as organizações precisam diversificar as suas estratégias de Gestão de Pessoas com a finalidade de auxiliar essa nova geração, que tem a facilidade de adaptação de conhecimentos, habilidades e competências ao contexto econômico, social e tecnológico, se ajustarem por um período maior nas organizações buscando o equilíbrio entre os objetivos pessoais e os organizacionais. O cenário atual é um grande desafio para as organizações modernas, pois as pessoas e não a organização, passaram a ter um controle maior da carreira e, conseqüentemente, possuem mais opções e alternativas no mercado de trabalho.

Assim o resultado da pesquisa deixa claro que a geração Y realmente apresenta as suas características essenciais que a diferenciam das demais gerações, conforme as discussões apresentadas pelos trabalhos estudados, tais como: **(i)** forte ligação com a tecnologia; **(ii)** vínculos e laços frágeis com as organizações; **(iii)** motivados pelos desafios; **(iv)** multifuncionalidade; **(v)** Geração que toma iniciativa, e; dentre outras. Mas há aqueles pertencentes a esta geração que ainda carregam consigo os valores e anseios da geração que os antecederam, como ainda a busca pela estabilidade no trabalho por exemplo. Esta divergência de resultados nos leva a crer que a geração Y pode conter, ainda, traços da sua antecessora dentro de determinados contextos.

Vale se fazer uma análise para saber se fatores externos da cultura organizacional, como a regionalidade e facilidade de acesso à informação interferem nas características dessa geração, mas que nos trabalhos analisados, essas questões não foram argumentadas adequadamente e que podem impactar significativamente na obtenção e manutenção de talentos da Geração Y nas organizações atuais e que podem contribuir para amenizar as críticas existente com relação ao tema aqui abordado, já que essa variável das Gerações, em especificamente a Geração Y, são é suficiente para clarear alguns comportamentos e desempenhos dos indivíduos dessa geração na sua totalidade.

6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os dados encontrados na base de dados Spell fica claro o quão iniciante é a literatura nacional sobre o tema Geração Y. A base para a elaboração dos trabalhos analisados é em grande parte da literatura estrangeira, conforme pode ser verificado nas referências bibliográficas. Existe assim a necessidade de se analisar outros fatores diferentes da faixa etária para se fazer uma classificação e identificação da geração Y, tais como: regionalidade, cultura organizacional, economia regional, etc. que são determinantes para que o indivíduo tenha acesso à educação e informação e assim possa fazer parte ou não de determinada geração.

A geração Y descreve como organização ideal para trabalhar aquela que se caracteriza pela maior autonomia e pelo consequente controle do processo de trabalho pelo próprio trabalhador, pela busca do desenvolvimento do indivíduo, pela participação e pelo envolvimento afetivo do trabalhador e pela valoração constante da tarefa, que se traduz em novos desafios que enriquecerão as suas experiências profissionais.

Entretanto foram encontrados na literatura pesquisada relatos de jovens que prezam por valores inerentes à geração que os precedeu, como por exemplo, a estabilidade no trabalho. Estes relatos trazem consigo a necessidade de se fazer uma pesquisa mais aprofundada sobre o tema, uma vez que as diferenças regionais, sociais, econômicas podem interferir no acesso à informação dessas pessoas e assim selecionar quais destes pertencem ou não à geração Y.

Para ampliar os resultados desta pesquisa, recomenda-se a realização de futuros estudos em organizações com características diversas, especialmente as públicas e do terceiro setor, tendo em vista as suas peculiaridades e desafios na criação de um contexto forte do sistema de gestão de pessoas com o foco de ações na Geração Y.

REFERÊNCIAS

AGUILAR, C. S.; LIMA, W. L. C.; PIMENTE, A. A. L.; SACAGN, S. R.; SANTOS, M. F.; MIGUEL, M. S. M.. Geração Y e os Desafios da Liderança. **Revista Alumni** – Maio de 2012. Disponível em http://fgh.escoladenegocios.info/revistaalumni/artigos/edEspecialMaio2012/Geracao_Y_e_os_Desafios_da_Lideranca.pdf Acesso: 13 de dezembro de 2015.

BORTOLI, J. **Geração Y: Reinventando a maneira de fazer negócios**. Curitiba: Clube dos Autores, 2013.

CALLIARI, Marcos; MOTTA, Alfredo. **Código Y: Decifrando a geração que está mudando o país**. São Paulo: Évora; 2012.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos EBAPE.BR**, v. 10, n. 1, p. 162-180, 2012.

CODEÇO, P. V. Q. D.; COSTA, I. S. A.; BOUZADA, M. A. C. Perfis motivacionais das gerações X e Y: um estudo junto aos funcionários de um banco estatal na cidade do Rio de Janeiro. **Desafio Online**, v. 1, n. 3, p. 1-21, 2013.

COSTA, S. G. **Psicologia Aplicada à Administração**. São Paulo: Elsevier; 2011

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. Gestão com Pessoas, Subjetividade e Objetividade nas Organizações. (In) **Gestão com Pessoas**. DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant (Organizadores). São Paulo: Atlas, 2012.

ESTEVES, S. O que é Estudo de Gerações e por que se fala tanto sobre isso? **Revista EXAME**. 2012. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/veteranos-a-nova-fronteira-da-diversidade/>>. Acesso em: 30 setembro de 2019.

FARIA, J. H.; BRUNING, C. O problema dos mais novos: um estudo de caso sobre o conflito de gerações na linha de produção de uma montadora automotiva da Região Metropolitana de Curitiba. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 12, n. 3, p. 353-365, 2013.

GOULART, I. B. **Temas de psicologia e administração**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006

GREWAL, D.; LEVI, M. **Marketing 2ª ed**. Nova York: AMGH Editora Ltda, 2012

KERIN, R. A.; HARTLEY, S. W. **Marketing**. Porto Alegre: AMGH, 2011

LEMOS, A. H. C.; MELLO, G. R.; GUIMARÃES, M. F. Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da Geração Y querem?. **Revista de Administração da UFSM**, v. 7, n. 1, p. 135-152, 2014.

LEMOS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; NOGUEIRA, A. S. Gerações produtivas e comprometimento organizacional: um estudo comparativo com oficiais da aeronáutica. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 13, n. 3, p. 694-711, 2012.

MARIANO, S. R. H.; MAYER, V. F. (Org.). **Modernas Práticas na Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, p. 51-55, 2008.

MARTINS, T. H.; FLINK, R. Competências para Gerenciar Diferentes Gerações. **CONVIBRA** (www.convibra.org), 2013. Disponível em http://www.convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_7412.pdf, acessado 20 de novembro de 2015.

OSVALDO, Y. **Gestão da carreira Profissional**: uma perspectiva holística. São Paulo: Livrus, 2011.

PATI, C. Os pontos fortes e fracos das apresentações da geração X e Y. **Revista EXAME**. 2013. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/os-pontos-fortes-efracos-das-apresentacoes-da-geracao-x-e-y?page=2> Acesso em: 14 de março de 2014.

PERRONE, C. M.; ENGELMAN, S.; SANTOS, A. S.; SOBROSA, G. M. R. A percepção das organizações pela Geração Y. **Revista de Administração da UFSM**, v. 6, n. 3, p. 546-560, 2013.

SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Estudo de Revisão Sistemática: um Guia para Síntese Críteriosa da Evidencia Científica. **Rev. bras. fisioter.**, São Carlos, v. 11, n. 1, p. 83-89, jan./fev. 2007.

SERRANO, D. P. Geração Y. **Revista Alumni**. Edição Especial 2012. Disponível em http://fgh.escoladenegocios.info/revistaalumni/artigos/edEspecialMaio2012/Geracao_Y_e_os_Desafios_da_Lideranca.pdf Acesso:13 de dezembro de 2015.

SCHAWBEL, Dan. **Promova-se: As novas regras para a uma carreira de sucesso**. São Paulo: Cultrix, 2014.

SILVA, F. Enciclopédia de Guerras e Revoluções - Vol. III: 1945-2014: A Época da Guerra Fria (1945-1991) e da Nova Ordem Mundial. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

SILVA, R. C.; DUTRA, J. S.; VELOSO, E. F. R.; TREVISAN, L. N. As gerações em distintos contextos organizacionais. **Gestão & Regionalidade**, v. 30, n. 89, p. 128-141, 2014.

SUÁREZ, A. **Desafios Metodológicos do Ensino**. São Paulo: Unaspress, 2012.

ZEMKE, R.O.; Respeito às Gerações. In: MARIANO, S. R. H.; MAYER, V. F. (Org.). **Modernas Práticas na Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, p. 51-55, 2008.

VASCONCELOS, K. A.; MERHI, D. Q.; GOULART, V. M.; SILVA, A. R. L. A geração y e suas âncoras de carreira. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8, n. 2, p. 226-244, 2010.

SOBRE O ORGANIZADOR

AMÉRICO JUNIOR NUNES DA SILVA - Professor do Departamento de Educação da Universidade do Estado da Bahia (Uneb - Campus VII) e docente permanente do Programa de Pós-Graduação Mestrado em Educação, Cultura e Territórios Semiáridos - PPGESA (Uneb - Campus III). Atualmente coordena o Núcleo de Pesquisa e Extensão (NUPE) do Departamento de Educação da Uneb (DEDC7). Doutor em Educação pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Mestre em Educação pela Universidade de Brasília (UnB), Especialista em Psicopedagogia Institucional e Clínica pela Faculdade Regional de Filosofia, Ciências e Letras de Candeias (IESCFAC), Especialista em Educação Matemática e Licenciado em Matemática pelo Centro de Ensino Superior do Vale do São Francisco (CESVASF). Foi professor e diretor escolar na Educação Básica. Coordenou o curso de Licenciatura em Matemática e o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (Pibid) no Campus IX da Uneb. Foi coordenador adjunto, no estado da Bahia, dos programas Pró-Letramento e PNAIC (Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa). Participou, como formador, do PNAIC/UFSCar, ocorrido no Estado de São Paulo. Pesquisa na área de formação de professores que ensinam Matemática, Ludicidade e Narrativas. Integra o Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação Matemática (CNPq/UFSCar), na condição de pesquisador, o Grupo Educação, Desenvolvimento e Profissionalização do Educador (CNPq/PPGESA-Uneb), na condição de vice-líder e o Laboratório de Estudos e Pesquisas em Educação Matemática (CNPq/LEPEM-Uneb) na condição de líder. É editor-chefe da Revista Baiana de Educação Matemática (RBEM) e da Revista Multidisciplinar do Núcleo de Pesquisa e Extensão; e coordenador do Encontro de Ludicidade e Educação Matemática (ELEM).

ÍNDICE REMISSIVO

A

Adolescentes 4, 71, 72, 85, 86, 87, 88, 89, 91, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 136, 159, 167

Antropometria 86, 87, 99

Aprendizagem 3, 5, 9, 12, 36, 38, 48, 52, 56, 57, 63, 66, 68, 73, 76, 80, 81, 107, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 121, 127, 130, 131, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 152, 154, 163, 175, 176, 178, 179, 180, 181, 182, 199

Aprendizagem Significativa 112, 137, 141, 142, 175, 176, 179, 180, 181

Áreas de Conhecimento 2, 7, 55, 56, 57, 59, 61, 65, 69

Astronomia 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 141

Avaliação externa 143

C

Casos práticos 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182

Custo 87, 185, 187, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199

D

Deficiência 12, 13, 14, 16, 17, 18, 21, 22, 43, 44, 51, 52, 53, 54, 68, 70, 110, 123, 124, 127, 128, 134, 135

Detalhes de ligação 185

Diário de Leitura 55

Direito à educação 106, 131, 165, 166, 167, 168, 169, 171, 173, 174

Direito Internacional Público 170, 175, 176, 177, 179, 180, 181

Direitos Humanos 53, 101, 105, 106, 107, 108, 109, 130, 165, 166, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174

Diversidade 7, 10, 31, 32, 51, 52, 53, 134, 165, 167, 171, 172, 173, 174

E

Ecoeficiência 110, 111, 113, 114

Educação 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 22, 25, 27, 29, 35, 36, 37, 40, 41, 42, 43, 44, 50, 51, 53, 54, 55, 57, 58, 64, 65, 66, 73, 74, 75, 76, 78, 80, 82, 83, 84, 88, 96, 98, 99, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 116, 117, 121, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 146, 147, 151, 152, 154, 155, 156, 157, 158, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 185, 186, 223

Educação de Jovens de Adultos 1, 10

Educação do Campo 74, 75, 76, 82, 83, 84, 134

Educação Infantil 7, 35, 36, 37, 40, 42, 43, 44, 51, 53, 54, 78, 142, 154, 168

Elemento Pedagógico 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82

Empreendedorismo 111, 113

Ensino 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 40, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 88, 89, 90, 91, 92, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 107, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 130, 131, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 157, 158, 160, 162, 163, 164, 165, 167, 168, 169, 172, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 182, 183, 185, 186, 199, 201, 223

Ensino de ciências 116

Ensino universitário 175

Estado de Arte 1

Extensão 67, 68, 69, 72, 223

H

Horta 110, 111, 112, 113, 114, 138, 141

I

Inclusão 10, 42, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 88, 110, 111, 113, 123, 124, 127, 129, 130, 131, 133, 134, 135, 167, 171, 179

Inclusão Educacional 43

Inclusão escolar 42, 53, 54, 123, 127

INEP 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164

Inglês 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73

Inovadora 35, 37, 38, 40

Isométricos 185, 187

L

Legislação 10, 123, 124, 127, 128, 131, 135

Literatura 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 27, 31, 36, 54, 55, 59, 129, 189

Ludicidade 35, 223

M

Mediador 12, 22, 62, 63, 143, 144, 146, 147, 149, 151, 154

Medida Socioeducativa 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108

Ministério Público 105, 165, 166, 173

N

Necessidades educacionais 42, 43, 50, 54, 123, 124, 127, 128, 129, 131, 132, 133

Necessidades Educacionais Específicas 123, 124, 127, 128, 129, 131, 132, 133

O

Oficinas Pedagógicas 136, 137, 138, 140, 141, 142

P

Paebes 143, 144, 145, 146, 152, 153, 154

Painel Educacional 156, 157, 160, 162

Pasta da Realidade 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81

Pedagogo 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 154

Pesquisa 1, 2, 5, 7, 9, 10, 21, 24, 36, 44, 51, 54, 59, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 87, 88, 89, 98, 99, 110, 113, 128, 129, 130, 132, 143, 144, 145, 146, 155, 156, 157, 162, 163, 164, 172, 176, 177, 181, 182, 183, 187, 201, 223

Política de Educação 101, 102, 104

Prática de Leitura 55

Prática Educativa 59, 65, 116, 135, 145

Professor 12, 16, 22, 36, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 104, 116, 118, 123, 127, 130, 132, 133, 135, 137, 140, 141, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 155, 160, 163, 165, 171, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 223

Promoção da saúde 85, 87, 99

Proposta Pedagógica 74, 80, 82, 103, 106

R

Rede social 116, 121

Representação 6, 12, 13, 14, 22, 25, 29, 87, 199

S

Sustentabilidade 110, 112, 113, 171

T

Tecnologias na educação 116

Trabalho em equipe 72, 101, 102, 103, 108, 110, 138, 140, 149

Tubos e conexões 185

Turno Integral 136

V

Voluntariado 67

ESTIMULO À TRANSFORMAÇÃO DA

EDUCAÇÃO

ATRAVÉS DA PESQUISA ACADÊMICA

2



www.atenaeditora.com.br



contato@atenaeditora.com.br



[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)



www.facebook.com/atenaeditora.com.br

 **Atena**
Editora

Ano 2021

ESTIMULO À TRANSFORMAÇÃO DA

EDUCAÇÃO

ATRAVÉS DA PESQUISA ACADÊMICA

2



www.arenaeditora.com.br



contato@arenaeditora.com.br



[@arenaeditora](https://www.instagram.com/arenaeditora)



www.facebook.com/arenaeditora.com.br

 **Atena**
Editora

Ano 2021