

OLIVEIRA, S.R.; PICCININI, V.C.; BITTENCOURT, B.M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? *Organização & Sociedade*, v.19, n. 62, p.551-558, jul./set. 2012.

É POSSÍVEL NEGAR A EXISTÊNCIA DA GERAÇÃO Y NO BRASIL?

Elza Fátima Rosa Veloso

As questões colocadas no texto "*Juventudes, Gerações e Trabalho: é possível falar em Geração Y no Brasil?*" (O&S, n. 62, 2012, seção Ideias em Debate) são mais do que pertinentes e instigantes para promover o debate sobre gerações no Brasil. Realmente, diferenças de classe social, nível educacional e tipo de profissão, entre outras levam pesquisadores ao questionamento sobre a validade da generalização que as reflexões sobre a Geração Y representam. Por outro lado, esse é um assunto cada vez mais latente que leva pais, professores e gestores a se questionarem sobre a melhor maneira de lidar com jovens que, atualmente, parecem exibir reações diferentes das de gerações anteriores. Para ampliar o debate sobre esse assunto, é interessante levantar a seguinte questão, oposta à levantada no artigo em debate: *É possível negar a existência da geração Y no Brasil?*

O olhar para além das controvérsias que envolvem a visão conceitual do debate sobre as gerações indica ser difícil negar o fato de que diferenças de idade, por si só, já provocam conflitos e comparações. Os mais velhos sentem-se incomodados e, em certa medida, ameaçados pelos mais novos que, por sua vez, precisam se mostrar suficientemente autênticos para negar os valores das gerações anteriores. Na esfera familiar, as divergências são tratadas no ambiente doméstico, exceto em casos que extrapolam os limites da convivência privada. Porém, em ambientes coletivos e formais, como a empresa, por exemplo, os conflitos tomam outras dimensões, uma vez que pessoas socializadas de maneiras diferentes convivem no mesmo espaço. É nesse tipo de situação que divergências tornam-se explícitas e, entre elas, estão as provocadas pela diversidade promovida pela variação das opiniões, dos comportamentos, das maneiras de enxergar e executar o trabalho e da visão de mundo das diferentes gerações: *Baby Boomers*, Geração X e Geração Y. Diante da convivência atual entre essas três gerações no contexto empresarial, gestores dos mais diversos tipos de empresas manifestam preocupação com a entrada da Geração Y no mercado de trabalho e sua ascensão recente a cargos gerenciais. Mas, se pessoas mais velhas sempre conviveram com os mais novos, o que há de diferente nessa geração que tanto preocupa esses gestores?

Trabalhos como o de Smola e Sutton (2002) e Veloso, Dutra e Nakata (2008) encontraram similaridades entre os X e os Y que dificultam a distinção entre essas duas gerações. Entre as similaridades, estão a ambição por qualidade de vida, a necessidade de horários flexíveis e de independência, a visão crítica sobre vários aspectos do mundo corporativo, além do ceticismo em relação a ambientes de trabalho formais e opressores. Esses dois grupos, em vários aspectos, se diferenciam dos *Baby Boomers* que, de forma geral, são leais à empresa, mais cooperativos, participativos e otimistas quanto ao trabalho. Dessa forma, falar em três gerações no Brasil, por si só, já é um fator que implica riscos. Apesar dessas similaridades entre os X e Y, a Geração Y se destaca no ambiente de trabalho por algumas características particulares.

Com o propósito de ajudar gestores a lidarem com os Y, alguns trabalhos de pesquisa foram empreendidos: Veloso, Dutra e Nakata (2008); Veloso *et al.* (2009); Veloso, Silva e Dutra (2011, 2012); Veloso *et al.* (2012). Esses trabalhos utilizaram a percepção dessa geração sobre o ambiente de trabalho, sempre em aspectos relacionados à carreira, e produziram resultados que são listados a seguir.

* Doutora em Administração pela Universidade de São Paulo – USP. Professora da Faculdade FIA de Administração e Negócios e da Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo/SP/Brasil. Endereço: Rua Apinajés, 1060/103, Perdizes. São Paulo/SP. CEP: 05017-000, E-mail: elzafr@uol.com.br

A Geração Y no Brasil

De forma geral, os resultados das pesquisas empreendidas mostraram que essa geração se sente otimista sobre suas possibilidades de crescimento profissional na empresa onde trabalham somente quando acreditam que o ambiente organizacional cria significado pessoal e proporciona aprendizado, desenvolvimento e possibilidades de identificação com o trabalho.

Entre os vários dados obtidos, um deles chamou a atenção dos participantes do evento científico onde foram apresentados, o *Academy of Management Meeting 2012*: diferente das outras duas gerações, os Y enxergam de maneira negativa o uso de relações pessoais com colegas para obter crescimento profissional na empresa onde trabalham. Tal reação dos participantes do evento indicou que essa característica dos jovens brasileiros, quanto ao uso de *networks* profissionais, a princípio, parece ser diferente da dos jovens de outros países.

A percepção dessa geração, também, se diferencia das demais pela maior força do impacto da possibilidade de obter balanceamento entre trabalho e vida pessoal sobre a sensação de comprometimento afetivo com a empresa onde trabalham.

Algumas interpretações foram realizadas nos trabalhos mencionados, sempre comparando as três gerações, por meio do tratamento do banco de dados das *Melhores Empresas para Você Trabalhar*, realizada anualmente pelo Programa de Estudos em Gestão de Pessoas (PROGEP) da Fundação Instituto de Administração (FIA), em parceria com a Editora Abril. De forma geral, é possível notar que a geração Y agrupa pessoas que necessitam de identificação com o trabalho e de aprendizado constante. Apesar de manterem-se conectados em redes sociais, esses jovens preferem ser reconhecidos por suas competências do que obter favorecimento por meio de suas relações sociais. Essas pessoas esperam, também, que as empresas correspondam às suas necessidades de atividades sociais, próprias da idade. O vínculo com a empresa é bastante ligado à aprovação dos valores organizacionais, que precisam provocar identificação direta com os valores pessoais.

Como forma de ilustrar essas reflexões, vale mencionar a pesquisa das *Melhores Empresas para Você Começar a Carreira* que, em sua edição de 2012, mostrou resultados condizentes com as constatações anteriores. Quando questionados sobre o fator que os levava a considerarem uma empresa um excelente lugar para começar a carreira, os jovens apontaram os seguintes tópicos, ordenados por ordem de frequência de respostas: 1º Aprendizado e Desenvolvimento; 2º Salário e pacote de benefícios compatíveis com suas responsabilidades; 3º Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; 4º Crescimento profissional e; 5º Reconhecimento.

Apesar desses argumentos, uma limitação principal permeia o ponto de vista aqui defendido: os jovens respondentes das pesquisas analisadas nos estudos mencionados são pessoas que estão empregadas em empresas que procuram se destacar positivamente em termos de clima organizacional e práticas de gestão de pessoas. Esses são jovens, de alguma forma, privilegiados no contexto brasileiro, tão claramente problematizado no texto da O&S, em debate. Por outro lado, o aprendizado que o contexto organizacional pode proporcionar sobre esses jovens tem o potencial de complementar as discussões sobre a Geração Y. Dessa forma, a comparação da percepção dessa geração com a de pessoas das outras gerações, participantes desse mesmo contexto organizacional e sob as mesmas condições de gestão, apresenta particularidades que podem trazer pistas para responder à pergunta que intitula este conjunto de argumentações, ou seja, apesar de ser difícil afirmar a existência da Geração Y no Brasil, negá-la, também, implica uma atitude limitadora dos avanços na compreensão da atual juventude brasileira.

Referências

AS MELHORES EMPRESAS PARA VOCÊ TRABALHAR. Banco de dados disponível no PROGEP-FIA, parcialmente publicado em *Guia Você S/A - Exame As Melhores*

Empresas para Você Trabalhar, setembro, Editora Abril, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012.

AS MELHORES EMPRESAS PARA VOCÊ COMEÇAR A CARREIRA. *Revista Você S/A*, edição de junho de 2012, São Paulo, Editora Abril, 2012.

SMOLA, K. W.; SUTTON, C. D. Generational differences: revisiting generational work values for the new Millennium. *Journal of Organizational Behavior*, n. 23, p. 363-382, 2002.

VELOSO, E.F.R.; DUTRA, J.S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e *baby boomers*. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E PESQUISA - EnANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

_____; SILVA, R.C.; DUTRA, J.S. Gerações e carreira: a relação entre as percepções sobre carreiras inteligentes e sobre crescimento profissional nas organizações. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E PESQUISA - EnANPAD, 35., 2011, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

_____; _____. Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 13, n. 2, p. 197-207, jul./dez. 2012.

_____ et al. Intelligent careers and generations: does age influence perception? In: BRISCOE, J.P.; KHAPOVA, S.N. *Crossing boundaries of the "boundaryless career"*: examining empirical possibilities and limitations. Symposium apresentado no Academy of Management Meeting, Chicago, 2009.

_____ et al. The impact of generation Y values on the perception of work environments in Brazil. In: BRISCOE, J.P.; KHAPOVA, S. N. *Values and career success*: new research and implications for organizations. Symposium apresentado no Academy of Management Meeting, Boston, 2012.