

A EVOLUÇÃO DAS GERAÇÕES E O MUNDO DO TRABALHO: UM ESTUDO DAS RELAÇÕES ENTRE AS GERAÇÕES BABY BOOMER E Y

Autores: ANA CLARA BRITO LIMA, EMANUELLY CRISTINA ALVES OLIVEIRA, KELLY ALVES NUNES, SAMARA ALVES RODRIGUES, RONEY VERSIANI SINDEAUX

Introdução

Este estudo teve como objetivo geral verificar a evolução das gerações Baby Boomer e Y no mercado de trabalho, bem como seus conflitos no ambiente organizacional, apontando as causas e as diferenças na forma de trabalhar, tal como suas características marcantes no mercado de trabalho. De modo geral, as diferentes gerações no mercado de trabalho podem ser relacionadas às faixas etárias. Compreendeu-se que o estudo sobre o convívio entre as gerações é de suma importância devido a frequência de várias gerações se relacionando em uma mesma organização. O estudo descreveu a comparação das características de cada geração, relacionando-as no mercado de trabalho. O presente trabalho buscou também identificar os perfis destas distintas gerações no mercado de trabalho, com foco em compreender como são originados os conflitos entre as gerações Baby Boomers e Y, e assim, saber como gerenciá-los.

Material e métodos

A pesquisa desenvolvida utilizou-se do método Descritivo, objetivando a caracterização de uma realidade manifestada em determinados grupos, a saber, indivíduos pertencentes à geração Baby Boomer (a partir de 50 anos) e a geração Y (de 18 a 30 anos). Com vistas a compreender as características destes grupos no mercado de trabalho, utilizou-se, para a contextualização inicial, dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através do banco de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), a nível de Brasil, Minas Gerais e Montes Claros, buscando envolver e comparar os âmbitos nacional, estadual e municipal objetivados. As variáveis pesquisadas envolvem faixa etária, escolaridade, remuneração, tempo de vínculo e admissões e demissões. O universo em estudo compreende os trabalhadores das gerações Baby Boomers e Y inseridas no âmbito brasileiro, e principalmente no contexto de Montes Claros-MG.

Resultados e discussão

A pesquisa bibliográfica permitiu perceber que os autores descrevem os principais embates culturais entre as duas gerações estudadas: de um lado a valorização para os Boomers da lealdade com a organização, reconhecimento da hierarquia e de um padrão de estabilidade; de outro, para os jovens pertencentes à Y, da lealdade a si mesmos, informalidade nas relações de trabalho e busca por inovações.

A partir da análise dos dados coletados nas bases de dados da RAIS e do CAGED, foram constatadas algumas características em comum, acerca das gerações em estudo, de nível nacional frente ao regional, assim como houve outras que se mostraram diferentes nesses dois âmbitos.

A maior parte das pessoas que compõe a faixa etária dos Boomers (50 anos ou mais) no Brasil, em Minas Gerais e em Montes Claros, apresenta escolaridade de Ensino Médio Completo, com remunerações em faixas bem distribuídas, mas que se destacam entre 1 a 3 salários mínimos. A maioria destes trabalhadores possui um tempo de vínculo ao emprego de 5 a 10 anos ou mais e percebe-se ainda que a proporção de empregados demitidos dos seus postos de trabalho sobrepõe-se ao de admitidos, proporcionando uma diminuição de trabalhadores dessa geração no mercado de trabalho brasileiro.

Enquanto isso, a maior parte da geração Y dos três níveis estudados, compreendida por trabalhadores de 18 a 30 anos, apresentam a escolaridade predominante de Ensino Médio Completo, seguida por uma parcela dos que completaram o Ensino Superior. Estes empregados possuem remuneração na faixa de 1 a 2 salários mínimos, e ainda, tempo de permanência em seus postos de trabalho na média de 6 meses a 2 anos. Percebe-se que a proporção de admissões equipara-se a de demissões; este dado demonstra que o número de trabalhadores da geração Y tem se mantido estável no mercado de trabalho brasileiro.

No Brasil, observou-se que apesar da maior parte os trabalhadores da geração Y estar inserida na escolaridade de Ensino Médio Completo, eles obtêm salários maiores a partir que aumentam este nível de escolaridade; entretanto esse aumento não é concebido de forma significativa, pois quando a maioria dos trabalhadores que possuem o Ensino Médio Completo são comparados à maioria que possuem o Ensino Superior Completo, a remuneração possui um acréscimo médio de apenas 1 a 2 salários mínimos. Em Minas Gerais, embora ambos os grupos possuam maior concentração nas remunerações de 1 a 2 salários mínimos, percebe-se que a geração Baby Boomer apresenta melhor distribuição quanto ao ganho em outras faixas salariais, enquanto a geração Y possui pouca variação das citadas faixas salariais predominantes.

Em Montes Claros, notou-se a maior concentração de trabalhadores da geração Y que possuem a escolaridade de Ensino Médio Completo, e ainda quase nenhuma participação destes nos níveis abaixo do 9º ano Fundamental completo. Os Boomers, por sua vez, possuem algum contingente com escolaridades abaixo do 9º ano do Ensino Fundamental, mas também maior participação que os Y nas escolaridades a partir do Ensino Superior Incompleto.

Conclusão

Ao delinear as características dessas gerações no ambiente de trabalho, nota-se que entre as Gerações Baby Boomer e Y, algumas diferenças são marcantes e podem ocasionar conflitos de interesses, motivações e percepções, importantes de serem conhecidos e gerenciados. As variáveis de admissões e demissões revelam que o contingente de trabalhadores dos Boomers vem diminuindo no mercado, principalmente no microrregional, ao contrário dos Ys; isso revela o interesse das empresas formais em contratar trabalhadores mais jovens a menores salários.

Referências bibliográficas

Relação anual de informações sociais RAIS/MTE, 2015.

Cadastro Geral de Empregados e Desempregados CAGED/MTE, 2015.

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.

FORQUIN, Jean-Claude. Relações entre gerações e processos educativos: transmissões e transformações. Comunicação & Mercado/UNIGRAN - Dourados - MS, vol. 03, n. 06, p. 98-110, jan-jun 2014.

MATTA, Villela. Como Gerenciar Conflitos de Gerações: Geração X, Y e Baby Boomers. Publicado em 2014. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/comportamento/infografico-conflitos-de-geracoes/>>. Acesso em 27 de fevereiro de 2017.

KLIE, L. Talking about my generation: generation x stuck in the middle .Customer Relationship Management, p. 24-29, fev. 2012.

OLIVEIRA, Sidnei. Geração Y: o nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo: Integrare, 2010.

PEKALA, Nancy. Conquering the Generational divide. Journal of Property Management, Vol. 66, No. 6 p 30- 38, 2001.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

TULGAN, Bruce. Now Playing: Coaching Generation Y. Disponível em: <<http://www.modavox.com/voiceAmerica/vepisode.aspx?aid=38209>> . Acesso em: 10 fevereiro de 2017.