



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
GESTÃO DE TALENTOS E COMPORTAMENTO HUMANO**

ANNE SUELEN ABE

**GERAÇÃO Y E O SIGNIFICADO
DO TRABALHO**

**CURITIBA
JUNHO/2014**

ANNE SUELEN ABE

**GERAÇÃO Y E O SIGNIFICADO
DO TRABALHO**

Artigo apresentado no curso de
MBA em Gestão de Talentos e
Comportamento Humano, Setor
CEPPAD, da Universidade
Federal do Paraná.

Orientadora: Mariane Lemos Lourenço

CURITIBA
JUNHO/2014

RESUMO: Desde os primórdios o trabalho era associado a algo ruim, laborar na antiguidade significava ser escravizado pela própria necessidade, portanto, competia aos menos qualificados na sociedade conforme Arendt (1995, p. 90-187) Hoje em dia as pessoas pensam diferente, o capital intelectual é um fator importante que diferencia uma empresa de outra, pesquisadores obtiveram respostas em que o trabalho pode assumir uma condição de neutralidade até de centralidade na identidade pessoal e social.

O objetivo deste trabalho é apresentar dados qualitativos sobre o significado do trabalho na vida de jovens brasileiros pertencentes da geração Y, reproduzindo pesquisas já realizadas anteriormente como a de Morin (2002). O principal sentido do trabalho para a amostra do grupo pesquisado é que o trabalho é essencial na sua vida, pois irá garantir a sua sobrevivência. Alguns valores foram apontados na pesquisa como satisfação pessoal, aprendizagem, conhecimento, identidade, relacionamentos, e contribuição para a sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: (Sentido do trabalho, Geração Y, Significado do Trabalho).

GENERATION Y AND THE MEANING OF WORK

ABSTRACT: Since the beginnings, work was associated with something bad, laboring in antiquity meant to be enslaved by necessity. Therefore, competed on the least qualified people in society as Arendt (1995, p. 90-187) Nowadays people think differently, capital intellectual is an important factor that differentiates one company from another, researchers obtained answers that work can take a condition of neutrality to the centrality of personal and social identity.

The objective of this paper is to present qualitative data on the meaning of work in the lives of young Brazilians belonging Generation Y, reproducing previous studies previously as Morin (2002). The main thrust of the work for the sample group surveyed is that the work is essential in your life, it will ensure their survival. Some values were mentioned in the survey as personal satisfaction, learning, knowledge, identity, relationships, and contribution to society.

KEYWORDS: Sense of Work; Generation Y, Meaning of Work.

1. INTRODUÇÃO

Esse estudo objetiva identificar e analisar o sentido do trabalho para os jovens brasileiros da geração Y.

O tema relacionado ao significado do trabalho foi estudado em outros países por pesquisadores do grupo Meaning of Work Internacional Research Team (MOW, 1987).

O procedimento de coleta de dados utilizado foi por meio de entrevistas. A construção do questionário foi muito semelhante ao questionário utilizado por Morin (2002) no Canadá.

Foram entrevistados 15 jovens brasileiros de 20 a 35 anos e separamos as análises por dimensão individual, organizacional e social. Os dados coletados permitiu buscar respostas levando em consideração a realidade de nosso país, o gênero, a profissão, e condição social.

A análise final permitiu a seguinte conclusão: os jovens dentre eles homens e mulheres possuem opiniões diferentes em relação aos temas como identidade, independência e satisfação pessoal. A idade também é outro fator que também interfere para o significado do trabalho em suas vidas além do cargo ocupado.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O SENTIDO DO TRABALHO

A dissertação da aluna Rosana Aparecida (2008) elucida as fases históricas de como começou a realizar-se o trabalho e seus significados.

Da época da escravidão quem trabalhava eram os menos favorecidos, não tinham posses e esse pensamento se estendeu por toda idade média. A evolução do trabalho foi dada com o surgimento das técnicas que por sua vez influenciaram o modo de agir e pensar do homem, por conseguinte das técnicas vieram às inovações.

Fazemos escolhas em nossas vidas, e são essas escolhas que determinam o nosso modo de viver e nos faz o responsável pelas nossas ações presentes e futuras, o homem por sua vez age racionalmente pesando custos e benefícios. A escolha poderá implicar numa escala de valores e necessidades onde se levará em conta o que o indivíduo valoriza.

Para determinada escolha temos uma ação, vivemos em conjunto, somos uma sociedade, os homens se associam para realizar projetos, para trabalhar, para melhorar a qualidade de vida, enfim viver. Dessas relações surge uma troca, estimulando a cooperação e o surgimento da divisão de trabalho. Assim por meio do trabalho é que o homem realiza seu sentido de vida e o seu valor.

A partir do século XIX, com a substituição da produção da terra pela fábrica o ser humano passou a viver com uma perspectiva diferente e novas formas de se relacionar com a vida. Na Revolução Industrial existiram muitas mudanças, com a substituição do humano pelas máquinas, a realidade é outra, a especialização da mão de obra é necessária, algumas profissões foram extintas nesse período.

Surgem funções desgastantes e repetitivas aos quais tornam o trabalho desumano, o homem tornou-se homem massa, o homem massa de acordo com Ortega y Gasset (1984) é o indivíduo desintegrado que não pensa e aceita a realidade sem questioná-la.

A evolução tecnológica e a mudança dos valores econômicos, as recompensas materiais distanciou o homem do mundo lúdico, dos momentos de lazer, estes por sua vez têm uma percepção distorcida da realidade, dedicando-se mais tempo ao trabalho.

O trabalho antes de qualquer coisa é uma atividade, como uma função social, então o tempo dedicado ao ócio é importante para poder manter equilibrado o lazer e o trabalho.

2.2. SIGNIFICADO DO TRABALHO

Estudos realizados pela MOW em 1987 propõe que o sentido da atividade trabalho pode assumir desde uma condição de neutralidade até a de centralidade na identidade pessoal e social.

Num outro estudo realizado em um curso de especialização em administração de uma instituição de ensino superior na cidade de São Paulo indicaram que o trabalho é essencial na vida das pessoas já que garantem a sua sobrevivência, levando em conta o gênero, a idade, região geográfica, função ou cargo exercido na empresa e condição social, semelhante ao questionário utilizado por Morin (2002) com administradores no Quebec e na França.

A análise dos dados coletados nas entrevistas foi a seguinte: com relação à satisfação pessoal os entrevistados expuseram que um trabalho tem sentido quando quem o exerce gosta do que realiza e aprecia o que faz. Podemos fazer uma ligação com a vocação, segundo Weber dois são os fatores para a vocação: a paixão e a inspiração, quando o indivíduo trabalha de acordo com sua vocação o trabalho é feito com dedicação e paixão, tornando-se uma diversão.

A remuneração também é um fator importante, pois é associado à autonomia e independência do trabalhador, em se tratando de crescimento

profissional e aprendizagem os estudantes se preocupam com suas carreiras, quando um trabalho traz perspectivas de crescimento ele tem sentido, ele deve proporcionar a aquisição de habilidades e conhecimentos permitindo aprimoramento de competências.

Há pessoas que trabalham em empresas que são orgulho para elas, a empresa é um complemento do seu nome, fornece status, o que lhes importa é o cargo que ocupa, os benefícios e o dinheiro que ganha. A identidade das pessoas acaba se confundindo com seu trabalho, desde o século XIX isto é observado, as pessoas não sabem se identificar senão a partir do seu trabalho.

Na dimensão organizacional surgiram aspectos aos quais podemos citar: utilidade quando o produto do trabalho servir a algum propósito e relacionamento quando o sentido do trabalho é reconhecido por alguém.

Na esfera de dimensão social as características foram: inserção na sociedade e a contribuição à sociedade.

2.3.ABORDAGEM HUMANISTA: A CRENÇA NO PODER DAS ESCOLHAS

Ao tratar do assunto a autora afirma que “o trabalhador pode encontrar realização mesmo que não ganhe um salário elevado, pode escolher ser diferente dos pais e ter o trabalho como um valor pessoal”.

O representante humanista que merece destaque é o Abraham Maslow que desenvolveu a teoria holístico-dinâmica das motivações na década de 1950, a famosa hierarquia das necessidades de Maslow demonstrando que o indivíduo busca a satisfação de suas necessidades em determinados momentos ora com mais ou menos intensidade.

Maslow agrupou as necessidades em cinco categorias:

- Fisiológicas

- Segurança
- Pertencer e ser amado
- Estima
- Auto realização

David McClelland identificou três necessidades secundárias:

- Poder
- Afiliação
- Realização
-

A teoria de Flow por Csikszentmihalyi traduz como algumas pessoas realizam certas tarefas com um desempenho máximo e alto grau de motivação. A pessoa fica tão envolvida na tarefa que nada mais importa. Para atingir esse estado é preciso equilíbrio entre habilidades e desafios, perceber o resultado imediato de suas ações e ter objetivos claros.

A psicologia positiva contribui com o desenvolvimento e fortalece as competências, levando em conta aspectos positivos, como a saúde, a qualidade de vida e o bem-estar.

Viktor Frankl (2003) criou a diferença entre três tipos de valores, de criação, de vivência e de atitude, o então caminho para o sentido da vida.

O modelo humanista surgiu com a experiência de Hawthorne com ela surgiu os primeiros conceitos sobre liderança, motivação, comunicações e assuntos relacionados com as pessoas.

2.4 GERAÇÃO Y

As mudanças ao longo dos anos ocorreram e uma nova geração surgiu, a geração Y, de pessoas multifuncionais, tecnológicas e arrojadas.

Os jovens dessa geração costumam ser movidos por desafios e buscam por crescimento rápido.

A repórter do Diário Catarinense Maria Vargas (2014) em sua matéria “Geração Y chega a cargos de gestão” afirma que essa geração tem pontos fortes e fracos dentre eles:

Pontos Fortes

- São digitais e grupais, mas criam e desfazem laços naturalmente;
- Arrojados e com menos medo de arriscar;
- Não se prendem a hierarquias e são adeptos da meritocracia;
- Regem pela referência, dando exemplo;
- Costumam delegar, mas cobram resultados;
- Têm facilidade de comunicação;

Pontos Fracos

- Destemidos e apressados, se arriscam e erram mais;
- Focados nos resultados, são menos sensíveis aos problemas dos seus colaboradores;
- Passam a idéia de serem líderes frios;
- Individualistas, nem sempre estão atentos aos outros;
- Não costumam criar vínculos com as empresas e buscam novas oportunidades quando se sentem pouco motivados.
-

Um estudo realizado pela Hays empresa de recrutamento e seleção mapeou o perfil da geração em um infográfico, a empresa entrevistou mil jovens no Brasil para descobrir o que eles anseiam no mercado de trabalho, em relação à carreira, as conquistas que almejam, e como têm satisfação no seu trabalho, e a relação com a tecnologia.

Um interessante dado levantado pela pesquisa fala sobre o que a geração Y mais valoriza em um emprego: 49% dos entrevistados responderam que valorizam a oportunidade de aprender e desenvolver habilidades. 48%

afirmam que querem ser apreciados e valorizados, e 45% valorizam recompensas financeiras.

Ao responder a questão sobre quais características mais esperadas pela geração Y em chefes, 53% responderam que procuram um mentor, e 40% esperam ter um chefe confidente.

Outra revelação interessante da pesquisa é que 99% dos jovens entrevistados afirmaram que estudam ou têm planos de aprimorar a carreira através dos estudos, conforme matéria publicada na revista Exame (2014).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

As escolhas metodológicas têm por objetivo responder a algumas questões e objetivos da pesquisa nesse artigo, construindo conhecimentos através do perfil da geração Y, identificando o significado do trabalho para esses jovens nas organizações.

Partindo de um problema a pesquisa tem por objetivo encontrar respostas que possam contribuir para a ampliação do conhecimento que tem sobre determinado assunto. (Barros, 1990).

O tipo de pesquisa utilizada foi a exploratória, a obtenção de dados foi dado a partir de pesquisa documental, pesquisa bibliográfica e os contatos diretos que são dados fornecidos por pessoas.

Conforme Gil (2006) esse pesquisa se classifica como exploratória proporcionando uma visão geral de um determinado fato, envolvendo levantamento bibliográfico, entrevistas, e análise de exemplos.

A coleta de dados foi uma amostra, selecionando um público de 20 a 35 anos, sendo uma amostra indicativa e intencional, pois escolhemos um grupo

específico de pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho, numa faixa etária previamente definida.

Essa amostra foi composta por 15 jovens pertencentes à geração Y, foi utilizada como instrumento para a pesquisa a entrevista para a coleta de dados. O local e horário foi definido pelo entrevistado de acordo com as possibilidades de sua agenda profissional e pessoal.

Aos participantes foi enviado um link para acessar à pesquisa possibilitando que o mesmo fosse respondido à distância. Depois de todas as entrevistas respondidas foi realizada uma análise quanto ao gênero, classe social, idade, atividade profissional e cargo que ocupa.

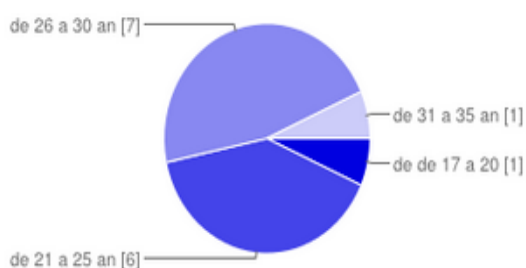
Essa pesquisa procurou entrevistar jovens brasileiros pertencentes da geração Y, com faculdade em andamento ou formados e empregados, analisando as respostas percebemos características comuns descritos na entrevista.

4. RESULTADOS E ANÁLISE

4.1. A PESQUISA

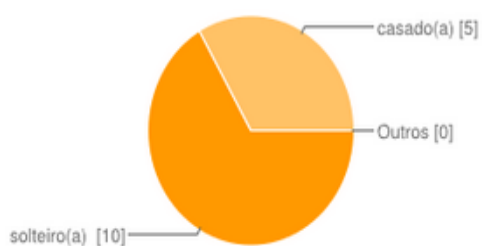
A pesquisa tem como objetivo descobrir qual o sentido do trabalho para os jovens de 20 a 35 anos, pertencentes da geração Y. Foram entrevistados 15 jovens, a maioria deles solteiros, dentre eles 9 mulheres e 6 homens. .

Faixa etária



de de 17 a 20 anos	1	7%
de 21 a 25 anos	6	40%
de 26 a 30 anos	7	47%
de 31 a 35 anos	1	7%

Estado civil



solteiro(a)	10	67%
casado(a)	5	33%
Outros	0	0%

A seguir a análise dos resultados:

A primeira pergunta era, “para você um trabalho que faz sentido é um trabalho que” e na sequência” para você um trabalho que não faz sentido é um trabalho que..”.

Os resultados foram agrupados por dimensões, a dimensão individual, organizacional e social, cada uma será desenvolvida em nossa análise.

4.2. DIMENSÃO INDIVIDUAL

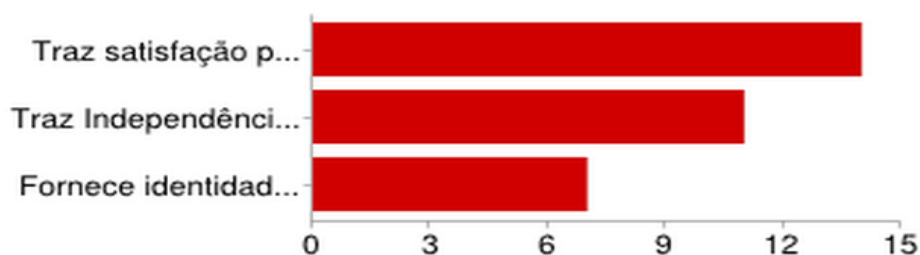
Foi observado entre os entrevistados em relação ao trabalho a satisfação pessoal, a independência e a sobrevivência e a questão da identidade.

Satisfação Pessoal: 44% dos entrevistados responderam que um trabalho tem sentido quando traz realizações, alimenta a vontade de crescer tanto pessoal como profissionalmente.

Independência e sobrevivência: 34% dos entrevistados relataram que o trabalho é fonte de renda pra sobreviver, realizar aperfeiçoamento, investir em cursos, e ser independente financeiramente dos pais.

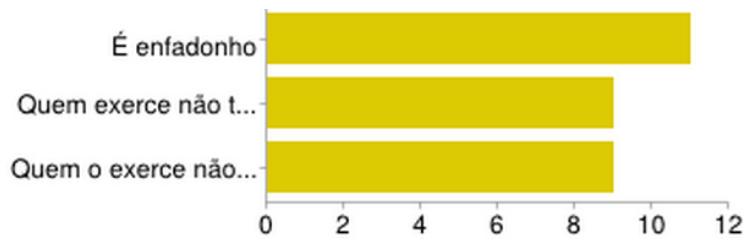
Identidade: Uma parcela de 22% dos entrevistados acham importante que a empresa que trabalham seja reconhecida no mercado, pois ela oferece identidade para eles.

Dimensão Individual



Traz satisfação pessoal.	14	44%
Traz Independência e sobrevivência.	11	34%
Fornece identidade a quem o exerce.	7	22%

Quando foi perguntado de um trabalho que não faz sentido 38% disseram que um trabalho que não faz sentido é aquele que é enfadonho, 31% responderam que o colaborador não tem responsabilidade sobre o seu trabalho e 31% acham que não contribui na sua criação e concepção.



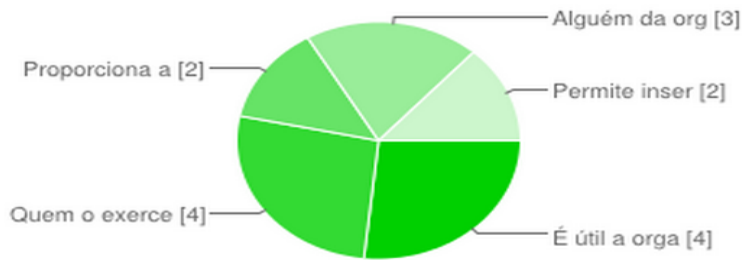
É enfadonho	11	38%
Quem exerce não tem responsabilidade sobre seu próprio trabalho	9	31%
Quem o exerce não contribui na sua criação e concepção.	9	31%

4.3. DIMENSÃO ORGANIZACIONAL

Na dimensão organizacional as opiniões ficaram divididas, alguns em relação à utilidade, processo, relacionamentos, reconhecimento e inserção social.

... O reconhecimento de um trabalho bem feito é o que torna o seu trabalho significativo, você sabe que gerara um valor à empresa e no final ela sairá lucrando com o seu trabalho.

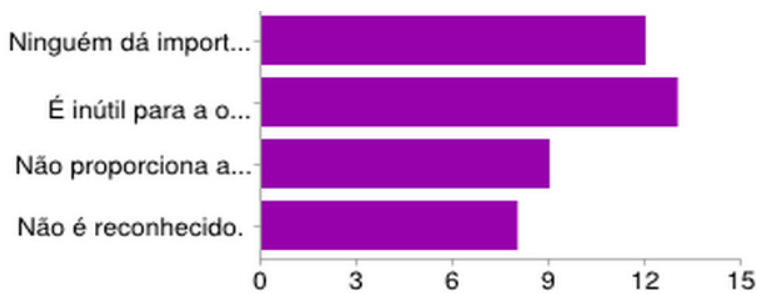
Dimensão Organizacional



É útil a organização.	4	27%
Quem o exerce percebe o processo do início ao fim.	4	27%
Proporciona a oportunidade de relacionar-se com outros.	2	13%
Alguém da organização dá o reconhecimento.	3	20%
Permite inserção social	2	13%

Um trabalho que não faz sentido em relação à organização em que você trabalha:

... algumas empresas não realizam treinamentos, a pessoa às vezes não sabe o sentido do seu trabalho, pois não sabe qual é o propósito, as pessoas não são engajadas.

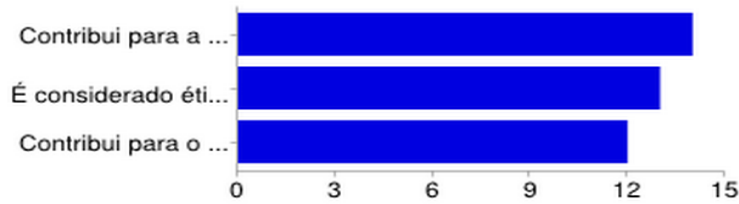


Ninguém dá importância.	12	29%
É inútil para a organização.	13	31%
Não proporciona a oportunidade de relacionar-se com outros.	9	21%
Não é reconhecido.	8	19%

4.4. DIMENSÃO SOCIAL

As entrevistas mostraram percentuais parecidos entre três características: Contribuição para a sociedade, ética e moral, e desenvolvimento sustentável.

Dimensão Social



Contribui para a sociedade	14	36%
É considerado ético e moralmente aceitável.	13	33%
Contribui para o desenvolvimento sustentável.	12	31%

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço da tecnologia e a globalização fizeram surgir uma geração atenta a esse mundo capazes de realizar várias atividades ao mesmo tempo e sempre conectados a tudo que tiver ligado à tecnologia, a geração Y.

Veloso (2008) defende que essa geração são mais individualistas, defendem suas opiniões e priorizam o lado pessoal em relações às questões profissionais.

O presente trabalho apresentou semelhanças entre outras pesquisas já realizadas, porém o foco foi encontrar respostas do significado do trabalho para os jovens da geração Y, pois em vários estudos apontados foi percebida a inconstância desses jovens nos empregos, essa análise facilita o trabalho para com esses jovens e como as empresas devem lidar com esses jovens para atrair e reter os talentos dessa geração.

“O sucesso de uma empresa reside hoje mais em seu intelecto e em seu sistema de capacidades que em seus ativos físicos. Gerenciar o intelecto humano e convertê-lo em produto e serviços úteis está rapidamente se tornando a principal habilidade executiva de nosso tempo. (Ulrich, 2001, p. 355)”.

Todos os aspectos devem ser levados em consideração a questão do gênero, da classe social, idade, cargo ocupado, formação e região geográfica.

As expectativas desses jovens em relação ao trabalho é que ele é uma ferramenta para realizar seus sonhos, a empresa tem um peso importante em suas carreiras e eles valorizam os valores da empresa em que trabalham, pois são através destes que se mantem a justiça e eles se sentem responsáveis pelos seus atos. Outra questão levantada pelos entrevistados foi a importância da liderança em suas carreiras, pois ela é fundamental para o seu desenvolvimento profissional.

Esse trabalho apresentou através de uma amostra o significado do trabalho para os jovens, fundamentado através de pesquisas anteriores e ponto de partida para outras pesquisas tanto na área acadêmica como na área de desenvolvimento de pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amaral, Rosana Aparecida, **O Sentido do Trabalho**, São Paulo, 2008.

Arendt, Hannah. **A condição Humana**, Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

<http://diariocatarinense.cliccrbs.com.br/sc/economia/noticia/2014/04/geracao-y-chega-a-cargos-de-gestao-4474515.html>

<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/geracao-y-valoriza-mais-chance-de-aprender-que-remuneracao>

Frankl, Viktor E. **Psicoterapia e sentido da vida**: Fundamentos da Logoterapia e análise existencial. São Paulo: Quadrante, 2003.

Morin, Estelle M. **Sentidos do Trabalho**, In Gestão Empresarial: O fator humano, São Paulo: Atlas, 2002.

ULRICH, Dave, **Recursos Humanos Estratégicos**, São Paulo: Futura 2001.

Veloso, Elza Fátima Rosa, Dutra, Joel, Nakata, Lino Eiko, **Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X, e baby boomers**. Enampad, 2008.