

18º Congresso Nacional de Iniciação Científica

**TÍTULO:** A INSERÇÃO DA GERAÇÃO Y NO MERCADO DE TRABALHO

**CATEGORIA:** EM ANDAMENTO

**ÁREA:** CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS

**SUBÁREA:** Administração

**INSTITUIÇÃO(ÕES):** FACULDADE ENIAC - ENIAC

**AUTOR(ES):** CAROLINA TIEMI YAMAMOTO KADOWAKI, ROSEANE APARECIDA PETRONILO

**ORIENTADOR(ES):** MARIA HELENA VELOSO SALGADO

**COLABORADOR(ES):** RITA DE CASSIA GOMES

## A Inserção da Geração Y no Mercado de Trabalho

### 1. RESUMO

O presente artigo tem como objetivo entender as mudanças perceptíveis no mercado de trabalho através da inserção das novas gerações, destacando principalmente a entrada da Geração Y, visto que atualmente é a geração que possui maior população atuante no âmbito corporativo.

A estrutura teórica deste artigo é composta por pesquisas bibliográficas realizadas para entendimento da adaptação do mercado de trabalho em relação à absorção da Geração Y e suas nuances apresentadas neste ambiente e além disso apresenta a aceitabilidade das demais gerações presentes nas organizações.

Através da inserção da Geração Y no ambiente de trabalho, as organizações que estão presentes há muito tempo no mercado, entenderam as mudanças no comportamento e os novos perfis dos profissionais que começaram a surgir e com isso, tornaram-se mais flexíveis ao incorporarem a tecnologia, maior liberdade e inovação com o intuito de gerar interesse e aceitabilidade deste novo perfil. Bem como, é visível que as novas organizações que nasceram juntamente com a entrada da Geração Y no mercado de trabalho, possuem culturas totalmente diferentes das existentes.

Palavras-chave: Geração Y, mercado de trabalho, organizações, mudanças.

### 2. INTRODUÇÃO

No contexto organizacional da atualidade, é visível a participação das diferentes gerações no mercado de trabalho, porém a grande massa se enquadra na Geração Y. Desta forma, entende-se a necessidade de estudar as características dessa geração que possui maior peso no âmbito corporativo, para que o ambiente organizacional seja agradável para todas as gerações que a compõe.

Conforme Chiuzi et al. (2011), para compreender como uma geração difere da outra, é preciso que se perceba como cada uma delas forma um conjunto de crenças, valores e prioridades. Esses elementos são consequência direta

da época em que cresceram e se desenvolveram e faz-se necessário entendê-las de um ponto de vista sociocognitivo-cultural.

De acordo com Soares (2009), a convivência entre as gerações presentes no mesmo ambiente de trabalho, faz com haja a necessidade de harmonizar a inovação, criatividade e flexibilidade nas tarefas do cotidiano além de investir principalmente em Gestão de Pessoas, a fim de gerir tal convívio.

A Geração Y nasceu e se conectou desde muito cedo na era do mundo digital e aprendeu a incorporar as novas tecnologias disponíveis com maior facilidade. Com isso, desenvolveu-se características diferentes das demais gerações, conforme afirma Andrade, Mendes, Correa, Zaine e Oliveira (2012). Ainda, de acordo com Wada e Carneiro (2010), como a tecnologia está presente na vida da Geração Y de maneira intensa, acaba integrando o cotidiano tanto para uso pessoal quanto profissional, influenciando as demais gerações neste contexto.

### 3. OBJETIVO

O objetivo deste artigo é dimensionar e analisar as características apresentadas pela Geração Y no mercado de trabalho, do qual é possível notar as mudanças perceptíveis nas organizações, além da adaptação das demais gerações que já estavam inseridas no ambiente corporativo.

### 4. METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa utilizada para o presente artigo é a bibliográfica, pois segundo Lakatos e Marconi (2013): “Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto”.

### 5. DESENVOLVIMENTO

Segundo Oliveira (2010, p. 46-52), as gerações se classificam em: a Belle Époque, nascidos entre 1920 e 1940; os Baby Boomers, período de 1945 e 1960; a Geração X, entre os anos 1960 e 1980; a Geração Y (ou millennials), período de 1985 a 1999 e a Geração Z começa em 2000 (considerada a atual).

No momento em que as diferentes gerações ingressam nas organizações há um choque, pois para Branco (2013, p. 2): “o mundo corporativo está

vivendo um momento bastante complexo, onde as organizações não estão preparadas”.

Por outro lado, Bresman, H; Vinika, D. Rao (2017) em sua pesquisa publicada aponta que “todas as gerações se mostraram preocupadas em conseguir encaixar suas personalidades dentro do ambiente de trabalho - 50% nas gerações Y e Z e 40% na geração X”.

Para Branco, Castelo e Formosinho (2013, p.39): “Uma retrospectiva histórica nos aponta que ao longo dos tempos o mundo vem passando por várias transformações, fazendo com que as pessoas tenham que se adaptar ao processo de mudança, a uma nova realidade que se apresenta. ”

Em andamento.

## 6. RESULTADOS PRELIMINARES

Este tópico está em elaboração, mas pretende-se enfatizar através de pesquisas bibliográficas, as características da Geração Y e as reais mudanças e adaptações das demais gerações que estão presentes no ambiente corporativo.

## 7. REFERÊNCIAS

ANDRADE de S. I., (2012). Conflito de gerações no ambiente de trabalho em empresa pública.

BRANCO, C., F. V. A Gestão da Geração Y nas organizações – 1ªed. Qualitymark, 2013.

BRESMAN, H; VINIKA, D. RAO. Pesquisa feita em 19 países mostra como as gerações X, Y e Z são diferentes.

CHIUZI, R. M., PEIXOTO, B. R. G., & Fusari G. L. (2011). Conflito de gerações nas organizações.

LAKATOS, EVA MARIA; MARCONI, M. A. (2013). Fundamentos de metodologia científica. 5.ed

OLIVEIRA, S. Geração Y: Ser potencial ou Ser Talento? – 3ªed, Integrare, 2011

SOARES, A. C. (2009). Novas tecnologias e as mudanças comportamentais e organizacionais.

WADA, E. K., & CARNEIRO, N. A. (2010). As necessidades da geração Y no cenário de eventos empresariais