

ANÁLISE DO PERFIL PROFISSIONAL DAS GERAÇÕES BABY BOOMER, X E Y COM CARTEIRA ASSINADA EM UBÁ-MG

João Paulo Ciribeli¹

Tiago Leocádio Ramos²



RESUMO

O objetivo geral do presente trabalho consiste em analisar a rotatividade das diferentes gerações (BB, X e Y) que possuem carteira assinada, na cidade de Ubá. Quanto à classificação metodológica, trata-se de um ensaio teórico-empírico aplicado, quantitativo, descritivo e bibliográfico. Quanto à técnica de coleta de dados, utilizou-se da pesquisa de campo com aplicação de questionário para uma amostra de 100 trabalhadores. Com base nos dados obtidos, pode-se verificar que o que motiva os profissionais da Geração Y a mudar de emprego é o crescimento profissional; já os da geração X mudariam pela adequação entre melhor salário e melhor qualidade de vida, enquanto os BB valorizam um melhor salário. Observou-se também que a geração com maior rotatividade, levando-se em consideração a proporção no tempo de trabalho, é a Y.

PALAVRAS-CHAVE: Gerações. Gestão de Pessoas. Trabalho.

INTRODUÇÃO

A história abrange a trajetória do trabalho e mudanças ocorridas entre pessoas de diferentes

gerações, que são selecionadas para compor os organogramas das empresas.

Essas diferentes gerações, que podem ser denominadas de geração *Baby Boomer*, X e Y, apresentam diferenças entre si. Embora haja variações nas datas apontadas pelos autores sobre o surgimento dessas gerações, pode-se dizer que a *Baby Boomer* é constituída de pessoas que nasceram entre 1945 e 1961; as pessoas que compõem a geração X são nascidas entre 1962 e 1977; e a Y é composta por indivíduos que nasceram entre 1978 e 1994 (BOOG; BOOG, 2012). Com a globalização, as evoluções tecnológicas e o aceleração do tempo, o intervalo entre uma geração e outra reduziu.

É importante conhecer como essas gerações se comportam perante as diversidades culturais existentes entre as organizações. As gerações mais recentes vêm apresentando mudanças em suas características: não estão preocupadas em criar vínculos duradouros com as empresas e visam o imediatismo, fato que vem sido discutido em matérias relacionadas sobre as diferentes gerações e tem também contribuído com a rotatividade no mercado.

Após a criação do Plano Real, no ano de 1994, a atividade econômica brasileira veio crescendo gradativamente, acompanhada da geração de empregos. Com isso, o mercado de trabalho vem ficando competitivo, surgindo novas ofertas e oportunidades de emprego a cada momento. Porém, defronta com a falta de mão de obra tanto de profissionais qualificados quanto de níveis operacionais. As empresas atualmente estão à procura de pessoas jovens e

1 Doutor em Administração pela Universidade Nacional de Misiones (UNAM). Mestre em Gestão de Empresas pela Universidade de Évora. Especialista em Gestão da Informação no Agronegócio pela UFJF. Graduado em Administração com Habilitação em Adm. de Cooperativas pela UFV. Professor da Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC) e Gestor Municipal de Convênios - GMC da Prefeitura Municipal de Guiricema.

2 Graduado em Administração pela Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC).

proativas com habilidades para aprendizado de curto prazo, mas, ao selecioná-las com esse perfil, as organizações que não as treinam e motivam tendem a ocasionar entrada e saída de pessoas nas empresas (*turnover*) (BISPO, 2011).

Ecobenefícios *GoodCard*, empresa de gestão de benefícios corporativos, realizou um estudo que avaliou tanto as demissões como as admissões de 247 mil trabalhadores. O levantamento mostrou que, de todos os profissionais com até 20 anos, 5,52% deles trocaram de emprego entre janeiro a junho de 2011. Já entre os profissionais de 21 a 30 anos, o *turnover* foi de 3,36% no período (ROTATIVIDADE, 2011).

À medida que a idade aumenta, essa taxa de rotatividade diminui ainda mais. Os empregados entre 31 e 40 anos de idade mostraram uma taxa de rotatividade de 2,1%, enquanto para aqueles entre 41 e 50 anos, a taxa foi de 1,46%. Entre aqueles que estão com mais de 50 anos, o *turnover* é de 1,15%. (ROTATIVIDADE, 2011).

Partindo dessas informações, pretende-se responder ao seguinte questionamento: de que forma as gerações *Baby Boomer*, X e Y se diferenciam no tocante ao perfil no trabalho?

Quanto ao objetivo geral, é analisar a rotatividade das diferentes gerações que possuem carteira assinada, na cidade de Ubá. Para tal, buscou-se identificar as gerações e analisar o perfil, de

forma a subsidiar uma análise comparativa entre as três gerações.

REFERENCIAL TEÓRICO

Gerações

Uma geração é o conjunto de indivíduos nascidos em uma mesma época, influenciados por marcos histórico, determinando comportamentos e causando impacto direto na evolução da sociedade (KULLOCK, 2010).

O interesse no estudo sobre o tema nasceu da necessidade percebida pelos gestores em amenizar o conflito de gerações presente nas empresas, já que há profissionais de diferentes faixas etárias convivendo juntos no ambiente de trabalho (KULLOCK, 2010).

Embora haja variações nas datas apontadas pelos autores sobre o surgimento dessas gerações, pode-se dizer que pertencem à geração *Baby Boomer* pessoas que nasceram entre 1945 e 1961; já as pessoas que compõem a geração X são nascidas entre 1962 e 1977 e constituem a geração Y os indivíduos que nasceram entre 1978 e 1994. As diferenças entre essas diferentes gerações (BOOG; BOOG, 2012) podem ser observadas no Quadro 1.

Geração *baby boomer*

A geração *Baby Boomer* surgiu logo após

Quadro 1 – As diferenças entre as gerações

GERAÇÃO	BABY BOOMERS	X	Y
Ano de nascimento	1946-1964	1965-1970	1979-1992
Acontecimento que marcou a geração	Final da 2ª Guerra Mundial	Movimento hippie e a revolução sexual	Revolução tecnológica
Principais ideais	Reconstruir o mundo	Lutar pela paz, liberdade, anarquismo	Globalização multicultural e diversidade
O trabalho é...	A principal razão da vida.	O que paga as contas.	Satisfação do desejo de consumo.
Média de tempo nas empresas	30 a 40 anos	10 a 15 anos	8 anos

Fonte: BABY BOOMER, 2010.

o fim da Segunda Guerra Mundial. O termo inglês *baby boomer* foi traduzido para Língua Portuguesa como “explosão de bebês”, fenômeno ocorrido nos Estados Unidos logo após o término da Segunda Guerra, quando os soldados retornaram às suas casas e conceberam filhos em uma mesma época.

As pessoas dessa geração se caracterizam por gostarem de um emprego fixo e estável. Muitas delas ocupam cargos superiores na estrutura ou são profissionais seniores em suas carreiras. São voltados para o trabalho, priorizam o tempo de serviço e preferem ser reconhecidos pela sua experiência à capacidade de inovação (ANDERSON, 2012).

Por se encontrarem em um nível hierárquico estratégico, afrontam as gerações mais jovens no modo de agirem e pensar, ocasionando um contraste de comportamentos e valores, perceptivo aos olhos dos profissionais do RH e áreas estratégicas das organizações, que por sua vez trabalham para reverter tais conflitos em um potencial de ação (ANDERSON, 2012).

Os *boomers* têm por característica conceituar liderança como controle e comando e temem que a geração posterior venha a ocupar o seu cargo e lhes deem status e poder. Alguns desses indivíduos apresentam dificuldades com a comunicação, *feedback*³ e com as tecnologias digitais, por terem aprendido já na fase adulta (BOOG; BOOG, 2012).

Segundo *Baby Boomers Brasil* (2013), há indivíduos nascidos no pós-guerra que estão deixando o mercado de trabalho por estarem se aposentando devido à idade. Outros ainda continuaram no mercado por mais alguns anos, por não terem se preparado financeiramente ou por não terem atingido as suas metas de sua carreira.

Geração X

A geração X compreende indivíduos nascidos entre os anos de 1962 e 1977. Enquanto a geração Baby Boomer se apresenta como

contemporânea ao nascimento da tecnologia, a X já surge fazendo uso dos recursos tecnológicos. No meio profissional, ocupam cargo intermediário ou elevado na organização ou são profissionais plenos em suas carreiras e são caracterizados por resistirem a tudo que é novo. Possuem espírito empreendedor e focam os resultados com eficácia, têm competência e rápida capacidade de aprendizagem. Assim como os da geração BB, alguns apresentam dificuldades com a comunicação, *feedback* e como exercer o papel de *coach*⁴. Outra dificuldade presente no perfil dos integrantes dessa geração é que se mostram inseguros e carecem de uma socialização de ideais (BOOG; BOOG, 2012).

A geração X procura o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal. São profissionais que dão ênfase à segurança do emprego e, para garanti-lo, acabam deixando de lado a qualidade de vida e a convivência no grupo familiar, o que às vezes gera frustração (BOOG; BOOG, 2012).

A rotatividade dos que compõem a geração X se dá por conta das diferenças em relação à geração Y, e os conflitos constantes entre elas acabam na rotatividade. Estudos ainda não conseguiram descobrir a melhor forma de liderar a geração Y, que vem após a X (TEIXEIRA, 2012).

Geração Y

Composta por nascidos entre os anos de 1978 e 1994, a geração Y já presenciou o avanço tecnológico e algumas mudanças que dizem respeito ao mercado de trabalho. Em um ambiente inovador, destaca-se a individualização, ao apresentar características como capacidade em fazer várias coisas ao mesmo tempo, como ouvir música, navegar na Internet, ler os e-mails, entre várias outras que, em tese, não atrapalham os seus afazeres profissionais.

Essa geração tem o desejo por novos desafios, o que leva os profissionais a buscarem um crescimento rápido, como promoção, em um espaço de tempo curto e de maneira

3 Feedback: termo em inglês que, traduzido para a Língua Portuguesa, significa “resposta”.

4 Coach: termo em inglês que, traduzido para a Língua Portuguesa, significa “treinador”.

contínua, e também querem ser reconhecidos e premiados, necessitando de *feedback* constante (ANDERSON, 2012).

Uma característica dessa geração Y é a afinidade com questões ecológicas, ambientais e de voluntariado. Outra característica desse perfil, e que é contestada pelas gerações anteriores, é não respeitar a hierarquia nas organizações e não gostar de burocracia e controle sobre eles. Querem fazer o seu próprio horário de trabalho e gostam de trabalhar com roupas menos formais (BRITO, 2013).

Na atualidade, as organizações dão preferência à capacidade de cada profissional e não mais ao tempo de trabalho. Embora a experiência seja decisiva, a competência para execuções mais rápidas é priorizada (BRITO, 2013).

Ferraz (2011) entende:

Como faltam profissionais experientes, as empresas estão cada vez mais ávidas por selecionar jovens dotados de habilidades como proatividade e disposição para aprender rápido. Só que, quando as empresas contratam pessoas assim, mas não os treinam e motivam adequadamente, eles partem logo para outros empregos. Culpa-se, então, a tal Geração Y.

Geração Z

“Uma nova denominação está sendo utilizada para uma geração cada vez mais presente e atuante no mercado: a geração ‘Z’. Ao contrário do que possa parecer, no entanto, a Geração Z não é formada pelos filhos da Geração Y” (A GERAÇÃO..., 2013).

Os indivíduos da geração Z são aqueles nascidos entre 1995 e 2009, e ainda não estão inseridos no mercado de trabalho. Têm por característica ter o “o mundo em suas mãos” por se manterem conectados através de dispositivos móveis; dessa forma, tendem a ser egoístas e ter uma vida menos sociável. Além disso, não possuem paciência para ensinar os mais velhos sobre as tecnologias e são ansiosos, desejando obter tudo de imediato. Tais indivíduos costumam ter problemas nas organizações no que diz respeito a trabalho em grupo (GERAÇÃO Z, 2011). O Quadro 2 mostra as diferenças entre as gerações.

Rotatividade

A rotatividade de pessoal (*turnover*) no contexto de Recursos Humanos significa a relação entre admissões e demissões ou o nível

Quadro 2 – Diferenças entre as gerações

Assunto	Baby Boomers	Geração X	Geração Y
Nascimento	1945-1960	1960-1980	1980-2000
Carreira	Linear	Múltipla	Autônoma
Empresas	Poucas	Muitas	Próprias
Família	Estrutura	Transição	Personalizada
Tecnologia	Necessidade	Ferramenta	Integrada
Status	Valor	Qualidade	Liberdade
Homem	Provedor	Parceiro	Em busca
Mulher	Submissa	Parceira	Independente
Moda	Regrada	Diversa	Individual
Política	Engajada	Indiferente	Rejeição
Meio ambiente	Entende	Consciente	Engajada
Filhos	3+	2	1-0
Educação	Rigorosa	Alternativa	Especializada
Mercado	Massa	Possibilidades	Nicho
Informática	Nascente	Crescente	Consolidada
Dinheiro	Meta	Meio	Detalhe

Fonte: GERAÇÃO Y, 2013.

de substituição de trabalhadores antigos pelos atuais de uma organização.

O *turnover* é considerado como um indicador de saúde organizacional, que deve ser controlado para manter o capital intelectual e evitar impactos sobre os custos da empresa. A perda de capital intelectual, como a experiência adquirida no decorrer dos anos, não obrigatoriamente estará arquivada e poderá fazer falta para a continuidade do processo (BISPO, 2005).

Alguns fatores podem ocasionar o *turnover*: recrutamento e seleção com problemas, baixo comprometimento organizacional, problemas com clima organizacional, suporte organizacional com problemas, remuneração inadequada e mercado de trabalho aquecido.

A elevação da rotatividade tem ocorrido, na atualidade, devido a fatores como a demanda de trabalho, por conta do reaquecimento econômico nos últimos anos e da presença da geração Y, que tem por característica a não criação de vínculos duradouros com as organizações, fato que tem sido amplamente discutido em matérias sobre as diferentes gerações. As gerações mais novas, que apresentam um descolamento maior das organizações, são mais focadas em projetos pessoais, e o trabalho é mais um meio temporário de realizar seus planos, que podem mudar da noite para o dia em função de um desejo pessoal, e também pela qualificação profissional, por às vezes não corresponder com o cargo (BISPO, 2011).

METODOLOGIA

A pesquisa realizada neste trabalho pode ser classificada como descritiva, que, de acordo com Vergara (2006 p. 47), “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também esta-

belecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação”. Quanto aos meios, é considerada pesquisa bibliográfica, a qual, de acordo com Gil (2002, p. 44), “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituindo principalmente de livros e artigos científicos”.

Quanto ao tratamento dos dados, o trabalho faz a opção pelo método quantitativa. Essa opção se justifica porque o método escolhido permite que se explique todo o processo. Conforme Gil (2002, p. 131), “as coletas de dados, tais como questionários e formulários, conduzem a resultados de natureza quantitativa”.

A técnica de coleta de dados utilizada para a realização desta pesquisa foi a de questionário, realizado na cidade de Ubá-MG, entre os meses de julho e agosto de 2013.

O questionário foi aplicado à população ubaense com carteira de trabalho assinada. Segundo o IBGE (2013), o município possui 101.519 habitantes, sendo que 27.071 trabalham de carteira assinada. Com base na fórmula de Barbetta (2002) e um erro amostral de 10%, obteve-se o valor da amostra – 100 – a qual foi segmentada levando em consideração alguns fatores (ver Tabela 1).

$$n = \frac{1}{E^2} \rightarrow n = \frac{N \times n^0}{N + n^0} = 60$$

Fórmula de Barbetta (2002)

Onde:

n = tamanho mínimo da amostra;

E = erro amostral tolerável;

N = tamanho da população;

n° = uma primeira aproximação da amostra.

Tabela 1 – Distribuição do questionário

IDADE	18 - 35	36 - 51	52 - 65	Total
AMOSTRA %	35 %	40 %	25 %	100
AMOSTRA	35 Pessoas	40 Pessoas	25 Pessoas	100

Fonte: IBGE, 2013.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário utilizado nesta pesquisa foi distribuído para 35 pessoas com idade entre 18 e 35 anos (Geração Y), correspondendo a 35% da amostra; 40 pessoas entre 36 e 51 anos de idade (Geração X), correspondendo a 40%; e 25 pessoas entre 52 e 65 anos (Geração BB), que correspondem a 25% da amostra. Os resultados obtidos estão representados nos gráficos e tabelas a seguir, que irão facilitar o entendimento. Os dados demográficos podem ser visualizados na Tabela 1.

Quando questionadas se aquele era o seu primeiro emprego, 14,00% das pessoas da Geração Y responderam afirmativamente, enquanto as demais se mantiveram zeradas. Esse resultado pode ser considerado natural, pois a Geração Y é a mais jovem; pressupõe-se, portanto, que ela está iniciando suas atividades profissionais neste momento (ver Tabela 1).

Ao perguntar se eles valorizam manter-se dentro de uma mesma empresa por muito tempo, uma média de 80,00% das Gerações disse que sim, fato que contradiz o que foi citado no Referencial Teórico. Segundo Bispo (2011), somente

as gerações mais recentes vêm apresentando mudanças em suas características, não estando preocupadas em criar vínculos duradouros com as empresas e visando o imediatismo (ver Tabela 2).

Quando questionados se tinham algum superior imediato, observou-se uma grande aproximação nos resultados positivos, já que grande parte admitiu ser subordinada a algum superior (ver Tabela 2).

Buscando informações sobre a interação dos pesquisados com as redes sociais, percebeu-se que a Geração é a mais adepta (83,00%); enquanto a Geração BB apresentou índice de 76,00% (ver Tabela 1).

Com base nos dados coletados pela pesquisa sobre o estado civil dos indivíduos, percebeu-se que grande parte dos solteiros está inserida na Geração Y (71,00%), já a geração X apresentou um percentual bem baixo (17,00%); e, por último, a Geração BB, com apenas 4,00%. Já sobre os casados notou-se um equilíbrio entre as Gerações X e BB – 73,00% e 68,00%, respectivamente, enquanto a geração BB obteve 29,00%.

Quanto ao estado civil de viúvo, apenas a geração BB se representou, com 8,00%. Já no

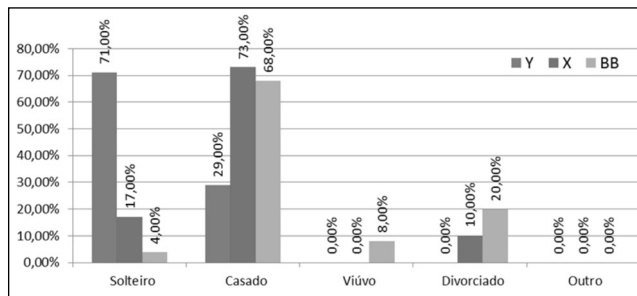
Tabela 2 - Dados Demográficos

Sexo			
Gerações	Y	X	BB
Masculino	75,00%	64,00%	60,00%
Feminino	25,00%	36,00%	40,00%
Este é seu primeiro emprego?			
Sim	14,00%	0,00%	0,00%
Não	86,00%	100,00%	100,00%
Você valoriza manter-se dentro de uma mesma empresa por muito tempo?			
Sim	80,00%	88,00%	84,00%
Não	20,00%	22,00%	16,00%
Possui superior imediato?			
Sim	73,00%	68,00%	76,00%
Não	27,00%	32,00%	24,00%
Você é adepto a redes sociais (Skype, face book, MSN, etc.)?			
Sim	52,00%	83,00%	24,00%
Não	48,00%	17,00%	76,00%

Fonte: dados da pesquisa.

que diz a respeito aos divorciados, observou-se um resultado baixo e aproximado entre X (10,00%) e BB (20,00%), enquanto Y manteve-se zerado. (Ver Figura 1).

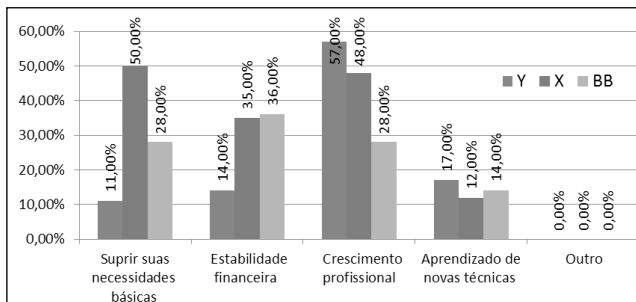
Figura 1 – Estado Civil



Fonte: dados da pesquisa.

Ao questionar as pessoas sobre o que elas desejariam com o seu emprego atual, a Geração X encabeçou no quesito “suprir as necessidades básicas” com (50,00%), resultado que coincide com a percepção de Boong (2011), citada no referencial teórico. O crescimento profissional foi bem coerente com dados da pesquisa em relação à Geração Y, uma vez que, segundo o autor, essa Geração tem constante desejo por novos desafios, o que leva os profissionais a buscarem um crescimento rápido, como promoção, em um espaço de tempo curto e de maneira contínua, além de quererem ser reconhecidos e premiados (BRITO, 2013) (ver Figura 2).

Figura 2 – O que você deseja com o seu emprego atual?

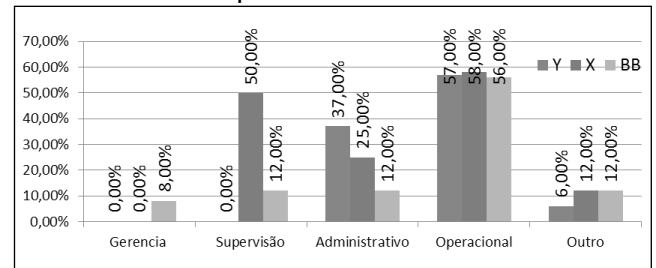


Fonte: dados da pesquisa.

Nota-se que houve uma igualdade entre as três gerações no nível hierárquico operacional (em média, 57,00). A Geração X ficou em destaque no quesito “supervisão” (50,00%), enquanto os

demais obtiveram valores não tão expressivos (ver Figura 3).

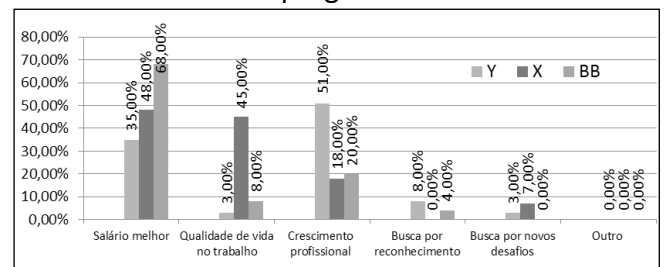
Figura 3 – A que nível hierárquico você pertence na empresa onde trabalha?



Fonte: dados da pesquisa.

Ao questionar os indivíduos sobre o que os levaria a se mudarem do seu emprego a grande maioria respondeu que salário melhor seria o grande fator a ser considerado. O destaque foi para a Geração BB, que apresentou o maior percentual (68,00%). Em relação ao crescimento profissional, a Geração Y mostrou que seria um fato preponderante para uma mudança de emprego (50,00%); já a Geração X optou pela qualidade no trabalho como um fator que os fizesse mudar do seu emprego atual (45,00%) (ver Figura 4).

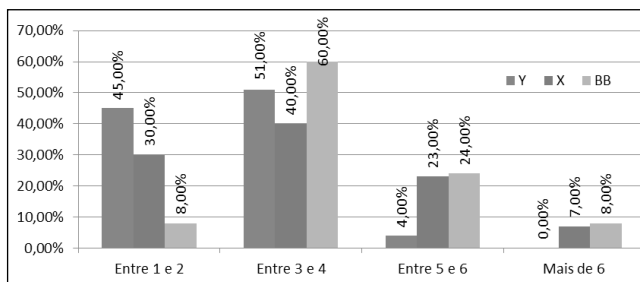
Figura 4 – O que o/a levaria a mudar do seu emprego atual?



Fonte: dados da pesquisa.

Ao serem questionados em quantas empresas já trabalharam com carteira assinada, os indivíduos da Geração Y alegaram terem trabalhado em 3 ou 4 empresas, percebendo-se uma rotatividade maior por apresentar percentuais similares aos das Gerações posteriores. A Figura 5 deixa claro que, à medida que a idade aumenta, a taxa de rotatividade diminui (ROTATIVIDADE, 2011).

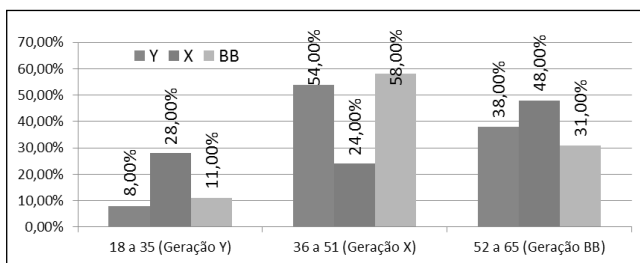
Figura 5 – Em quantas empresas já trabalhou com carteira assinada?



Fonte: dados da pesquisa.

A pesquisa mostrou que a grande parte das Gerações Y e BB está subordinada a indivíduos da Geração X; já grande parte dos superiores da Geração X é composta pela Geração BB (ver Figura 6).

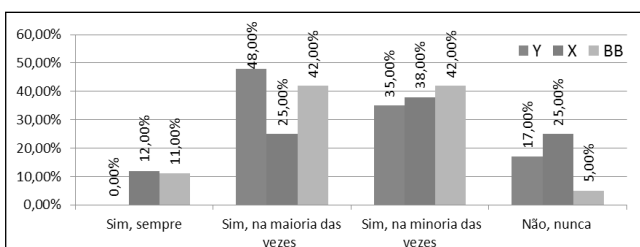
Figura 6 – Qual é a idade do seu superior?



Fonte: dados da pesquisa.

A pesquisa deixa claro que os indivíduos de todas as Gerações ficaram bem divididos entre as opções apresentadas, quando se questionou se o superior exerce pressão sobre o ritmo de trabalho deles (ver Figura 7).

Figura 7 – Seu superior exerce pressão sobre seu ritmo de trabalho?



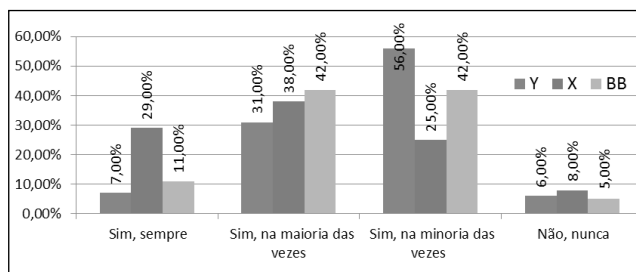
Fonte: dados da pesquisa.

A pesquisa revelou que as Gerações ficaram mais uma vez divididas entre “sim, na minoria” e “sim, na maioria das vezes”. Porém, desta vez,

quando questionados se o superior imediato é receptivo a sugestões de mudanças, a Geração X apresentou um resultado considerável (29,00%), dizendo que sim, sempre (ver Figura 8).

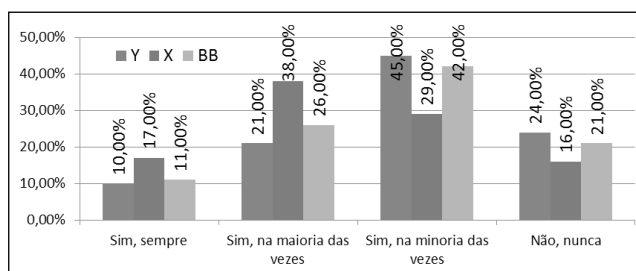
Ao questionar se acreditam que o fato de ser subordinado a gerações diferentes torna o processo de tomada de decisões mais demorado, nota-se que Geração X fica à frente das demais quanto às respostas “sim, sempre” e “sim, na maioria das vezes” – 17,00% e 38,00%, respectivamente. Porém, as Gerações Y e BB ficaram com percentuais altos em relação a “sim, na minoria das vezes”, em comparação a Geração X.

Figura 8 – Seu superior imediato é receptivo a sugestões de mudança?



Fonte: dados da pesquisa.

Figura 9 – Você acredita que ser subordinado a gerações diferentes torna o processo de tomada de decisões mais demorado?

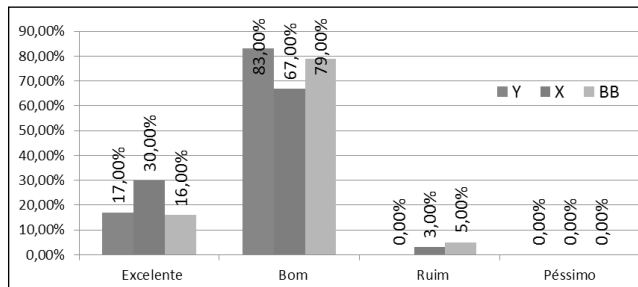


Fonte: dados da pesquisa.

No quesito “relacionamento com o seu superior”, nota-se que os indivíduos de todas as gerações possuem um bom relacionamento com seus superiores, com percentuais bem próximos ao se comparar as três gerações: Y (83,00%), X (67,00%) e BB (79,00%). E no relacionamento excelente, nota-se uma aproximação nos valores de Y (17,00%) e BB (18,00%), e uma disparidade

com X (30,00%). O relacionamento ruim foi mencionado por uma pequena porcentagem das gerações X e BB (ver Figura 10).

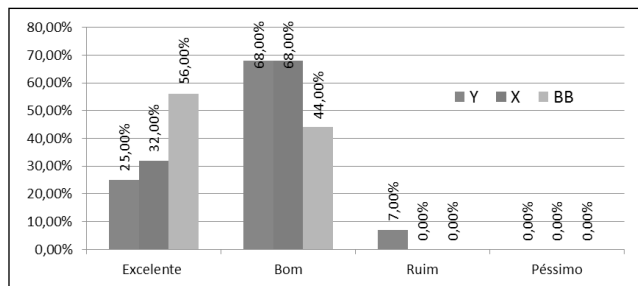
Figura 10 – Como você considera seu relacionamento com seu superior?



Fonte: dados da pesquisa.

Em relação ao relacionamento com os colegas de trabalho, a grande parte dos questionados avaliou como bom ou excelente, enquanto apenas uma pequena porcentagem (7,00%) disse ter um relacionamento ruim (ver Figura 11).

Figura 11 – Como é o seu relacionamento com seus colegas de trabalho?

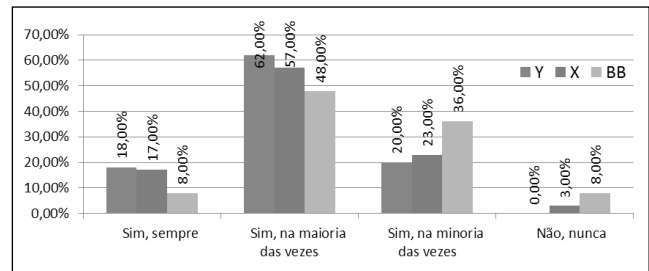


Fonte: dados da pesquisa.

A maior parte dos pesquisados admitiu que, na maioria das vezes, trabalhar com gerações diferentes torna o ambiente de trabalho mais produtivo, seguida em menor proporção dos que disseram que isso ocorre na minoria das vezes. Por outro lado, poucos afirmaram que trabalhar com gerações diferentes sempre torna o trabalho mais produtivo (ver Figura 12).

A pesquisa apresentou que grande parte das gerações fica conectada à Internet entre 1 a 4 horas, enquanto a minoria fica conectada entre 5 e 8, ou mais de 9 horas por semana, exceto a

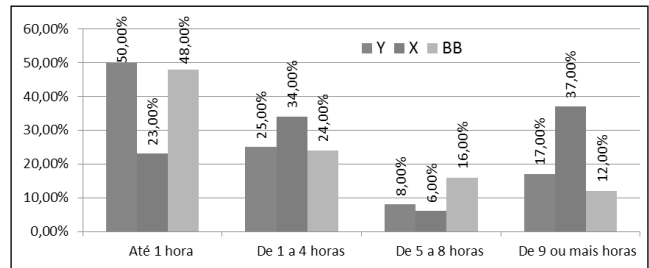
Figura 12 – Trabalhar com diferentes gerações torna o ambiente de trabalho produtivo?



Fonte: dados da pesquisa.

Geração X, que apresentou um percentual grande quanto à utilização da Internet por mais de 9 horas por semana (ver Figura 13).

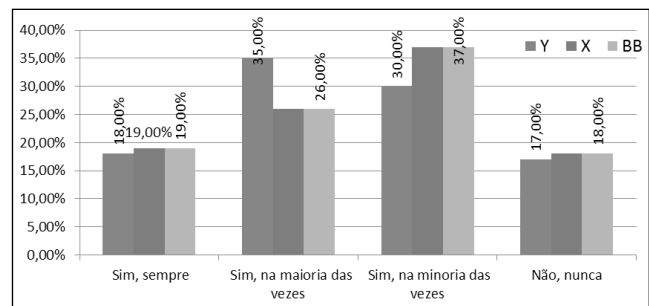
Figura 13 – Quantas horas por semana você fica conectado à Internet?



Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados mostram que a metade dos indivíduos pesquisados acredita que as redes sociais ajudam no desenvolvimento do trabalho; já a outra metade não compartilha essa mesma percepção (ver Figura 14).

Figura 14 – Utilizar redes sociais ajuda no desenvolvimento do trabalho?

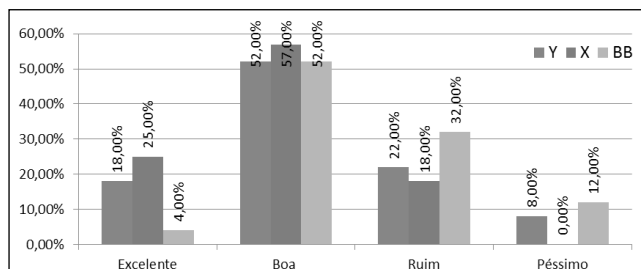


Fonte: dados da pesquisa.

A pesquisa mostra que a maioria das três gerações possui uma boa ou excelente habili-

dade com as tecnologias digitais, embora, nesse aspecto, um percentual considerável da geração BB tenha revelado ter uma relação ruim ou péssima (ver Figura 15).

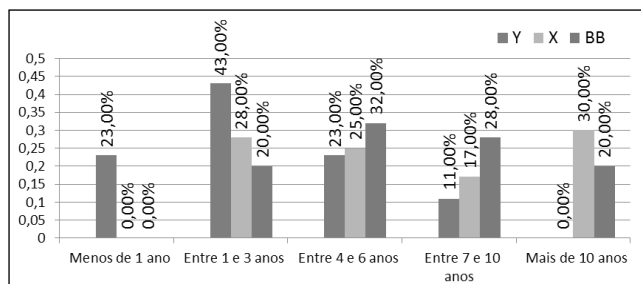
Figura 15 – Quais são as suas habilidades com as tecnologias digitais?



Fonte: dados da pesquisa.

Os dados mostram que, quanto mais velha a geração, maior é o tempo de permanência na mesma empresa. A Geração Y destacou-se entre as demais, respondendo que trabalham entre 1 e 3 anos na empresa. Naturalmente, esse resultado se deve ao fato de ser uma geração mais nova (ver Figura 16).

Figura 16 – Há quanto tempo trabalha na empresa?



Fonte: dados da pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste trabalho foi analisar o perfil das diferentes gerações localizadas na cidade de Ubá que possuíam carteira assinada.

As Gerações BB e X têm o perfil de valorizar um emprego fixo e estável, mas a pesquisa mostrou que a grande maioria da Geração Y também valoriza se fixar em uma mesma empresa. Porém, a Geração Y apresentou os mes-

mos percentuais das demais, quando se questionou o número de empresas em que já haviam trabalhado, pressupondo tratar-se de uma geração com rotatividade maior.

Através das informações obtidas, percebe-se que a Geração X apresenta características de pessoas que buscam o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, sendo profissionais que dão ênfase à segurança no emprego e, para garanti-lo, deixando de lado a qualidade de vida e a convivência no grupo familiar. As duas outras gerações, X e BB, deixaram evidente que um salário melhor seria o ponto preponderante para levar a uma troca do emprego atual, deixando a entender que outros benefícios não seriam importantes no momento para a permanência dentro da empresa.

Nota-se que a grande maioria das Gerações admite que trabalhar com diferentes Gerações torna o ambiente de trabalho produtivo. Já quanto ao relacionamento com o seu superior, a grande parte dessas Gerações afirmou ter um bom relacionamento. Percebeu-se que a Geração BB tem o perfil de confrontar as gerações mais jovens no modo de agir e de pensar, enquanto a Geração X possui conflitos com a Geração Y por conta das diferenças que ocorrem entre elas, às vezes resultando na rotatividade. A análise comparativa deixa a entender que a teoria não foi coerente com os resultados.

Ao fazer uma análise geral dos resultados, apesar de serem dados pouco expressivos em relação às outras Gerações, observa-se que a Geração Y se revelou como a que possui a maior rotatividade na cidade de Ubá.

REFERÊNCIAS

- ANDERSON. *As gerações baby boomer, x, y e z*. 1 abr. 2012. Disponível em: <<http://www.coisaetale.com.br/2012/04/as-geracoes-baby-boomer-x-y-e-z/>>. Acesso em: 17 abr. 2013.
- BABY BOOMERS BRASIL. *Aposentadoria na visão dos baby boomers*. s.1., s. ed, s.d. Disponível em: <http://www.babyboomers.com.br/noticia/visualizar/46/aposentadoria_na_visao_dos_babyboomers>. Acesso em: 15 abr. 2013.
- BABY BOOMER – geração X – geração Y (congresso FEBRARAN de recursos humanos). Instantâneo feedback.9 jun. 2010. Disponível em: <<http://optionmaker.wordpress>>.

com/2010/06/09/baby-boomer-geracao-x-geracao-y-congresso-febraban-de-recursos-humanos/>. Acesso em: 23 abr. 2013.

BISPO, Patrícia. **Gestão de pessoas: RH versus aumento de rotatividade**. 29 mar. 2011. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Materia/7088/rh-versus-aumento-de-rotatividade.html>>. Acesso em: 2 abr. 2013.

_____. **Relações trabalhistas: A importância da gestão do turnover**. 17 jan. 2005. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Entrevista/3998/a-importancia-da-gestao-do-turnover.html>. Acesso em: 2 abr. 2013.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 5. ed. UFSC, 2002.

BOOG, Gustavo; BOOG, Marcelo. **Discursos e práticas de gestão de pessoas e equipes: cultura nas organizações**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

BRITO, Marco Paulo Valeriano. **As gerações boomer, baby boomer, X, Y, Z**. Brazilianas.org. 31 jan. 2013. Disponível em: <<http://www.advivo.com.br/blog/marco-paulo-valeriano-de-brito/as-geracoes-boomer-baby-boomer-x-y-z>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

CIDADES. **Censo demográfico 2010**. 07 jun. 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/link.php?codigo=316990&idtema=107>>. Acesso em: 28 abr. 2013.

FERRAZ, Eduardo. **A alta rotatividade nas empresas não é culpa da Geração Y, pois ela nunca existiu**. 7 jul. 2011. Disponível em: <http://www.hsm.com.br/artigos/alta-rotatividade-nas-empresas-nao-e-culpa-da-geracao-y-pois-ela-nunca-existiu>. Acesso em: 15 abr. 2013.

GERAÇÃO Z. 2011. Disponível em: <<http://www.ifd.com.br/blog/marketing/geracao-x-geracao-y-geracao-z/>>. Acesso em: 19 abr. 2013.

GERAÇÃO Y: maior rotatividade levará empresas a se preocuparem mais com o registro de sua inteligência de mercado. 26 jan. 2012. Disponível em: <<http://www.amcham.com.br/regionais/amcham-recife/noticias/2012/geracao-y-maior-rotatividade-levara-empresas-a-se-preocuparem-mais-com-o-registro-de-sua-inteligencia-de-mercado>>. Acesso em: 16 abr. 2013.

GERAÇÃO Y, geração X e baby boomers. Ótima solução em marketing. Disponível em: <<http://otimasolucao.wordpress.com/2011/05/01/geracao-y-geracao-x-e-baby-boomers/>>. Acesso em: 25 abr. 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KULLOCK, Eline. **Foco em gerações: por que as gerações estão no nosso foco?** 7 maio 2010. Disponível em: <<http://www.focoemgeracoes.com.br/index.php/por-que-as-geracoes-estao-no-nosso-foco/>>. Acesso em: 10 abr. 2013.

ROTATIVIDADE entre jovens com até 20 anos é alta na indústria brasileira. Administradores, 18 ago. 2011. Início notícias. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/rotatividade-entre-jovens-com-ate-20-anos-e-alta-na-industria-brasileira/47271/>>. Acesso em: 3abr. 2013.

TEIXEIRA, Juedir. **Rotatividade de pessoal x geração y**. 28 mar. 2012. Disponível em: <<http://www.juedirconsultor.com.br/pt/rotatividade-de-pessoal-x-geracao>>. Acesso em: 19 abr. 2013.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisas em administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.