



Organizações & Sociedade

ISSN: 1413-585X

revistaoes@ufba.br

Universidade Federal da Bahia

Brasil

da Costa Lemos, Ana Heloísa
JUVENTUDE, GERAÇÕES E TRABALHO: AMPLIANDO O DEBATE
Organizações & Sociedade, vol. 19, núm. 63, octubre-diciembre, 2012, pp. 739-743
Universidade Federal da Bahia
Salvador, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=400638335010>

- ▶ [Como citar este artigo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Mais artigos](#)
- ▶ [Home da revista no Redalyc](#)

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

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.

JUVENTUDE, GERAÇÕES E TRABALHO: AMPLIANDO O DEBATE

Ana Heloísa da Costa Lemos*

Apesar do interesse em compreender a questão das gerações não ser uma novidade - o estudo de Manheim (1993 [1928]) pode ser apontando como um marco importante desse debate -, na última década, proliferaram estudos, predominantemente norte-americanos, buscando compreender as expectativas dos jovens contemporâneos, notadamente no que tange à sua inserção no mercado de trabalho. A literatura acadêmica no campo da Administração e, principalmente, a mídia de negócios têm produzido descrições da geração que mais recentemente ingressou no mercado de trabalho, os indivíduos nascidos entre 1980 e 2001, a denominada Geração Y (ALSOP, 2008). Em tais trabalhos, os integrantes dessa Geração são caracterizados como hedonistas, individualistas, ansiosos, capazes de lidar com tecnologia digital e com uma quantidade grande de informação. No campo profissional, são descritos como indivíduos que esperam ter o reconhecimento de seus pares e superiores, anseiam por rápida ascensão na carreira, além de desejarem ter autonomia e flexibilidade no trabalho. Também são vistos como menos leais às organizações do que seus antecessores (TULGAN, 2009; EISNER, 2005; ALSOP, 2008; ERICKSON, 2008; LIPKIN; PERRYMORE, 2010; TAPSCOTT, 2010).

No Brasil, na área de Administração, o interesse em melhor compreender a denominada Geração Y é mais recente. Estudos buscando retratar a referida geração começaram a surgir no início de década passada (COIMBRA, 2001) e a se alocular nos últimos anos (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2008; VASCONCELOS *et al.*, 2010; VALE; LIMA; QUEIROZ, 2011; CAVAZOTTE, LEMOS; VIANA, 2012; LEMOS; COSTA; VIANA, 2012). Em sua maioria, esses trabalhos procuram entender as aspirações profissionais dos jovens ingressantes no mercado de trabalho e que, aparentemente, têm expectativas diferentes das gerações anteriores. Todavia, conforme ressaltam Oliveira, Piccinini e Bittencourt (2012), a caracterização dessa geração é passível de críticas por seu caráter às vezes generalizante, que retrata um grupo geracional como um bloco homogêneo, sem levar em conta diferenças sociais, econômicas, culturais, de gênero e etnia.

Uma possível explicação para essa homogeneização pode ser encontrada na origem das produções que sobressaem no debate sobre a dita Geração Y, no campo da Administração: sensíveis à demanda do setor produtivo, cada vez mais preocupado em reter essa nova força de trabalho, os estudos findam por focar um grupo específico desses jovens, constituído por indivíduos com formação superior ou em vias de obtê-la, oriundos das camadas médias, candidatos naturais às posições de gerência e quadros técnicos superiores das organizações. A atração e, principalmente, retenção de jovens formados em boas universidades têm sido motivos de preocupação dos gestores e dos profissionais de recursos humanos, que convivem com o *turnover* elevado desse estrato da força de trabalho. A necessidade de atrair quadros qualificados, de um lado, e a baixa qualificação da força de trabalho brasileira, de outro, têm levado as empresas a se ressentirem da pouca lealdade organizacional dos jovens profissionais. Nesse sentido, ao problema do *turnover* tem sido atribuída uma suposta causa "geracional", isto é, acredita-se que os jovens não se fixariam às empresas devido a seus valores e expectativas peculiares, o que justificaria a necessidade de realização de estudos capazes de dar conta dessas peculiaridades.

* Doutora em Sociologia pelo Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro da Universidade Cândido Mendes – IUPERJ/UCAM. Professora do Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio, Rio de Janeiro/RJ/Brasil. Endereço: Rua Marquês de São Vicente, 225, Gávea. CEP: 22451-900. E-mail: aheloisa@iag.puc-rio.br

Cabe ressaltar que não apenas a produção nacional, mas, sobretudo, a internacional, tem buscado responder às indagações dos gestores acerca dos motivos da baixa lealdade dos jovens, que não hesitam em trocar de emprego diante de ofertas que julgam mais atraentes. Trabalhos com os de Eisner (2005), Tugan (2009) e Lipkin e Perrymore (2010), dentre outros, visam justamente explicar com o motivo esses profissionais. Assim, a caracterização dos jovens que predomina na literatura estrangeira produzida no campo da Administração acaba tratando um grupo particular de jovens, bem nascidos e bem educados, com o representantes de toda uma geração. Em linha com essa preocupação, que também se manifesta no contexto em presarial brasileiro, a produção nacional acaba focalizando o mesmo o subgrupo geracional refletindo a descrição homogênea presente nos estudos estrangeiros.

Todavia, apesar de parte da produção nacional sobre os jovens contém porâneos tratá-los com um bloco homogêneo, trabalhos recentes chamam atenção para os equívocos dessa generalização (VELÓSIO; BARBOSA, 2012). Com o destacam as autoras, a sociologia não tem ignorado as diferenças que atravessam o conceito de geração. Ainda que este conceito seja válido, indivíduos nascidos em um mesmo período são integrantes de um grupo geracional por com partilharem vivências históricas comuns, no entanto, as caracterizações que generalizam os valores, expectativas e sentimentos desses indivíduos são duvidosas. Por esse motivo, pesquisas no campo da sociologia e da antropologia tendem a utilizar o conceito de "juventudes", por entender o caráter multifacetado desse grupo geracional. Nesse sentido, pesquisadores brasileiros das referidas áreas têm enfatizado mais as peculiaridades dos subgrupos que conformam esse grupo geracional do que suas semelhanças, buscando construir tipos retratos, capazes de dar conta das diferenças econômicas, sociais, culturais, étnicas e de gênero que caracterizam seus integrantes (ABRAMO; BRANCO, 2005; KLIKSBERG, 2006).

Dessa forma, em resposta às ponderações de Oliveira, Picciani e Bittencourt, publicadas na seção Ideias em Debate desta publicação (O&S n.62, jul./set. 2012), é realmente questionável tratar os jovens brasileiros com um grupo homogêneo, integrantes de uma suposta Geração Y ocidental, tendo em vista as diferenças que marcam essa juventude. Ao questionamento dos autores, pode-se acrescentar que, mesmo em sociedades econômicas mais afuentes, onde as desigualdades econômicas tendem a ser menores, a referida caracterização homogênea também é duvidosa. Não se pode ignorar que, mesmo nos Estados Unidos, onde parte expressiva da literatura sobre a Geração Y tem sido produzida, há diferenças econômicas, sociais, étnicas e culturais consideráveis que, certamente, influenciam as expectativas e aspirações de sua juventude.

No que diz respeito às relações entre origem social, valores e aspirações individuais, pode-se inquirir se os jovens integrantes dos estratos econômicos menos favorecidos se aproximam mais, no que diz respeito a esses valores e aspirações, de seus antecessores oriundos do mesmo o estrato social ou de seus contêm porâneos, pertencentes a outros estratos. Levando em conta as considerações de Bourdieu (1998) acerca da reprodução da estratificação social da sociedade contêm porânea, a maioria provável estaria associada à origem social com um. Ao ressaltar a existência de condições estruturais que reproduzem as desigualdades sociais, Bourdieu (1998) argumenta que a origem social dos indivíduos condiciona, em grande medida, suas aspirações, refletindo, em suas trajetórias individuais, trajetórias de classe. Nesse sentido, os filhos das elites detentoras de elevado capital econômico tenderiam a reproduzir as "vocações" de seus pais, na mesma medida que os filhos dos possuidores de menor capital seguiriam as trajetórias dos seus. Bourdieu (1998) considera que, mesmo as eventuais exceções, isto é, os casos dos indivíduos que, não obstante a origem social menos favorecida,igram com percom esses condicionantes e ascender na escala social, não contradizem a tendência estrutural de linearização das trajetórias coletivas. Aquelas que rompem com o destino inscrito em sua origem acabam por seguir, em certos aspectos, os hábitos de sua classe. Introduzindo ao debate o conceito de *habitus* - central à sua obra - Bourdieu (1998) revela a dinâmica reproduzida e consubstancial nos hábitos, nos gostos e estilos de vida, que fazem da estratificação social um fenômeno de forte condicionamento estrutural. A análise do autor permite

reforçar o questionamento das supostas semelhanças geracionais: sem a ponderação das diferentes origens sociais dos jovens, a caracterização da Geração Y corre o risco de tom arroto, pela parte. As considerações do referido autor, apesar de terem com o referencial a sociedade francesa da década de setenta do século passado, permitem tanto refletir sobre a realidade francesa contemporânea, marcada por protestos de jovens filhos de imigrantes que residiam maior inclusão naquela sociedade, quanto pensar o caso brasileiro, introduzindo no debate sobre a nossa juventude a necessidade de estudar os diferentes grupos sociais que conformam essa geração.

No caso específico do Brasil, a necessidade de aprofundar o impacto das diferenças sociais nas aspirações e trajetórias geracionais é mais evidente quando se observa os resultados de pesquisa recente (CARDOSO, 2012) que aponta a educação formal e inserção no mercado de trabalho de jovens brasileiros. Ao revelar que 5,3 milhões de jovens entre 18 e 25 anos não trabalham, não estudam e não estão procurando emprego, o estudo chama atenção para uma parcela nada desprezível de jovens (19,5% do total) que está inativa e sem perspectivas de inserção tanto no mercado de trabalho, quanto no sistema de ensino. Se forem somados a esse contingente os jovens que estão buscando, mas não encontram emprego, o total de excluídos do mercado de trabalho sobe para 7,2 milhões. Denomina-se "geração perdida" em matéria de jornal (RIBEIRO, 2012), esse contingente de jovens reforça a importância de se olhar com cuidado as generalizações feitas acerca das aspirações da geração Y, principalmente quando o assunto é a inserção no mundo do trabalho, pois, em linha com os argumentos de Bourdieu (1998), há nitidas clivagens sociais que sinalizam a provável existência de aspirações e valentes distintos, entre indivíduos desse grupo geracional.

A constatação da existência de um número expressivo de jovens brasileiros nativos e com poucas perspectivas de inserção no mercado de trabalho põe em xeque descrições que caracterizam os integrantes da Geração Y com o ambições, focados em suas carreiras, preocupados com o aperfeiçoamento profissional e pouco leais às organizações. Dessa forma, as diferenças econômicas, sociais e culturais, sem mencionar as de gênero e etnia, devem ser levadas em conta, também, pelos pesquisadores no campo da Administração, com vistas a ampliar o entendimento das expectativas e aspirações dos jovens que vêm ingressando no mercado de trabalho. Nesse sentido, o campo de pesquisa na área de Administração, voltado para compreender as gerações, pode se ampliar e incluir estudos que explorarem subgrupos e particularidades que têm sido pouco contemplados nos trabalhos existentes.

Cabe ressaltar, finalmente, que, apesar das limitações dos trabalhos recentes no campo da Administração, quando o assunto é caracterizar toda uma Geração, não se pode ignorar a sua contribuição para o entendimento das expectativas do grupo que tem sido alvo dos estudos: jovens com formação superior. Conforme anteriormente ressaltado, esses trabalhos surgem em resposta à preocupação das empresas com a alta rotatividade desse estrato da força de trabalho que tem se mostrado pouco leal às organizações. Nesses estudos, caberia, apenas, evidenciar a natureza circunscrita dos achados, capazes de retratar em boa medida os valentes do grupo de jovens investigados, mas questionável com a tentativa de caracterizar toda uma geração. Vale destacar, ainda que, apesar da maioria dos referidos estudos tratar apenas de um estrato de um grupo geracional muito maior, não se pode desprezar a importância de conhecer, também, as expectativas dessa elite de profissionais. Integrantes dos quadros gerenciais e técnicos superiores das organizações, muitos desses jovens têm se frustrado em suas experiências profissionais, abandonado seus empregos e, em vários casos, desistindo de fazer carreira em empresas privadas. Socializados em um mundo marcado pela transitoriedade e precariedade dos vínculos de trabalho, o jovem com formação superior tem sido pouco tolerante a condições de trabalho que consideram frustrantes, caracterizadas por jornadas extensas, com pressões desmesuradas e promessas não cumpridas. Abrir o próprio negócio, prestar concurso público e buscar a carreira acadêmica têm sido alternativas seguidas por muitos que, preparados para trilhar bem sucedidas carreiras corporativas, decidem mudar suas trajetórias profissionais. Mesmo não sendo este seu propósito inicial, acredita-se

que estes estudos, ao buscarem entender as expectativas e aspirações de um grupo específico de indivíduos – jovens com formação superior – ao mesmo tempo em que auxiliam as empresas a reter esses profissionais, podem, também, trazer à tona aspectos da dinâmica das relações de trabalho das organizações contemporâneas que vêm desagradando trabalhadores, de todas as gerações.

Referências

- ABRAMO, H.W.; BRANCO, P.P.M. (Org.). *Retratos da juventude brasileira*. São Paulo: Instituto Cidadania. Fundação Perseu Abramo, 2005.
- ALSOP, R. *The trophy kids grow up: how the millennial generation is shaking up the workplace*. São Francisco: Jossey-Bass, 2008.
- BOURDIEU, P. *La distincion*. Madrid: Taurus, 1998.
- CARDOSO, A.M. Relatório do projeto juventude, desigualdades e o futuro do Rio de Janeiro. (Coord.). IESP-UERJ, 2012.
- 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, mar. 2012.
- COIMBRA, R. G. C.; SCHIKMANN, R. A geração net. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E PESQUISA – EnANPAD, 25., 2001, Campinas. *Anais...* Campinas: ANPAD, 2001.
- EISNER, S. Managing generation Y. *Sam Advanced Management Journal*, v. 7, n. 4, p. 4-20, 2005.
- ERICKSON, T. *Plugged in: the generation Y guide to thriving at work*. Boston: Harvard Business Press, 2008.
- KLIKSBERG, B. O contexto da juventude na América Latina e no Caribe: as grandes interrogações. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 40, n. 5, p. 909-942, set./out. 2006.
- LEMOS, A.H.C.; COSTA A.M.; VIANA, M.D.A. Empregabilidade e inserção profissional: expectativas e valores dos participantes de empresas juniores. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 6, n. 1, p. 91-104, jan./mar. 2012.
- LIPKIN N. A.; PERRYMOR, A.J. *A geração Y no trabalho: como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura de sua empresa*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- MANHEIM, K. El problema de las generaciones. *REIS – Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 62, p. 193-242, abr./jun. 1993 [1928].
- 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.
- RIBEIRO, F. A geração dos nen-nen: jovens fora do mercado de trabalho. *O GLOBO*. Rio de Janeiro, p. 29-31, 16/09/2012.
- TAPSCOTT, D. *A hora da geração digital*. Rio de Janeiro: Editora Agir, 2010.
- TULGAN, B. *Not everyone gets a trophy – how to manage generation Y*. São Francisco: Jossey-Bass, 2009.
- VALE, J.C.F; LIMA, T.C.B., QUEIROZ, G.C. O comprometimento organizacional entre grupos geracionais em uma instituição federal de ensino superior. 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.

VASCONCELOS, K.C.A. et al. A geração Y e suas âncoras de carreira. *Gestão.Org*, v. 8, p. 226-244, 2010.

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.

VELOSO, L.; BARBOSA, L. Notas sobre o conceito de juventude e geração. In: BARBOSA, L. (Org.). *Juventude e gerações no Brasil contemporâneo*. Porto Alegre: Sulina, 2012. p.17-27.

