



12º Simpósio de Ensino de Graduação

CONSIDERAÇÕES SOBRE O COMPORTAMENTO PROFISSIONAL DA GERAÇÃO Y EM UMA  
EMPRESA MULTINACIONAL DO SETOR TECNOLÓGICO

Autor(es)

---

MARISELMA FERREIRA ZAINÉ  
GISLAINE LUCILENE DA SILVA

Orientador(es)

---

MARISELMA FERREIRA ZAINÉ

Resumo Simplificado

---

A denominada geração Y compreende os indivíduos nascidos entre os anos de 1980 e 1990. Segundo Tapscott (2010), é a primeira geração que, em meio às revoluções da era digital, está promovendo grandes mudanças em empresas e governos. A crescente complexidade das organizações demanda profissionais altamente capacitados, sendo possível identificar grande compatibilidade dos representantes da geração Y às exigências do atual cenário organizacional. O presente trabalho teve como objetivo analisar as transformações organizacionais provocadas pela chegada de profissionais da geração Y, envolvendo uma empresa multinacional do setor tecnológico, instalada em Hortolândia (SP). O estudo envolveu pesquisa bibliográfica e pesquisa prática, com a realização de entrevista estruturada com dois gestores do setor Global de Desembolsos da organização e aplicação de questionário a 31 representantes da geração Y. De acordo com as entrevistas, as características da geração Y de maior destaque são: imediatismo, destaque pelos trabalhos executados, *multitasking*, ansiedade, insegurança e, em alguns casos, imaturidade. Desse modo, a empresa em estudo tem enfrentado desafios que demandam o aprimoramento das competências de liderança por parte dos gestores, como forma de encontrar a melhor maneira para desenvolver e conduzir esses jovens. Tentando se adaptar à geração Y, a empresa vem focando suas estratégias de negócios em inovação e sustentabilidade, disponibilizando ferramentas para que esses profissionais participem e agreguem cada vez mais valor à empresa, gerando ideias e lhe conferindo dinamismo. Para os respondentes do questionário, as principais expectativas envolvem qualidade de vida, bom ambiente de trabalho e crescimento profissional. Algumas ações tomadas pela organização, a fim de suprir essas expectativas e contribuir para o crescimento e desenvolvimento desses profissionais, são a prática do *coaching* e do *mentoring*, em que o jovem mantém contato constante com seus líderes e referências na empresa, onde são construídos planos de ação que os auxiliam em seu desenvolvimento. Outra ação estabelecida pela empresa é a prática de *feedback* constante, promovendo maior aproximação e reconhecimento dos jovens por parte dos gestores. Dentre os principais fatores que podem gerar motivação e retenção desses profissionais, pode-se destacar os três mais importantes: maiores oportunidades de crescimento e desenvolvimento, remuneração proporcional ao desempenho e maior flexibilidade de horário. A forma de reconhecimento mais esperada pelos jovens profissionais é o aumento na remuneração, com uma possível ação envolvendo o desenvolvimento de trabalhos baseados numa pesquisa de mercado com empresas concorrentes, a fim de garantir uma remuneração atrativa e competitiva. Finalmente, foi possível constatar que a adoção da prática do *home office* consegue proporcionar equilíbrio entre vida pessoal e profissional, algo tão buscado pelos jovens da geração Y. O acesso dos profissionais às mídias sociais dentro da empresa corrobora com a colocação de alguns autores, de que a utilização dessas mídias, de forma colaborativa, facilita a comunicação interna e externa nas organizações, trazendo inovação, diferenciação e maior aproximação do público consumidor.