

O Cinema e o Conflito de Gerações nas Relações Trabalhistas.

Brenno Anderson Rodrigues y Rosângela Couras del Vecchio.

Cita:

Brenno Anderson Rodrigues y Rosângela Couras del Vecchio (2019). *O Cinema e o Conflito de Gerações nas Relações Trabalhistas*. XXXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Lima.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-030/2227>



O Cinema e o Conflito de Gerações nas Relações Trabalhistas

Brenno Anderson Rodrigues
Rosângela Couras del Vecchio

Resumo

Com o intuito de relatar o choque de relações entre as diferentes gerações em uma empresa, o filme “Um Senhor Estagiário” (2015), conta a história de Bem Whitaker, um senhor de setenta anos de idade que no decorrer da vida monótona surgiu uma possibilidade de estágio para idosos em uma *Staryup* de moda, em que ele é designado para trabalhar com a fundadora da empresa e presidente Jules Ostin. O presente estudo analisa exatamente esses conflitos de gerações no ambiente de trabalho e a representatividade destes confrontos nas organizações. Em grande parte das empresas hoje, gerações convivem no mesmo escritório. Nesse cenário, a área de recursos humanos tem o papel de entender as necessidades de cada grupo para evitar conflitos. Após aplicação de um questionário a futuros gestores de RH, pôde-se constatar que nem todas as empresas estão preocupadas em manter pessoas com a idade mais avançada dentro do ambiente organizacional, mas sabemos que elas trazem uma importante e considerável atuação no mercado pela a experiência e a fidelidade a empresa, podendo ensinar isso aos novos profissionais, trazendo uma relação de troca entre os mesmos. Amenizar o conflito entre as gerações presentes nas organizações é de interesse de todos os gestores, uma vez que os profissionais convivem diariamente no ambiente de trabalho, cada um com suas ideias, mesmo sabendo que sempre haverá diferenças nas empresas estabelecer um diálogo eficiente, proporcionando uma cultura onde as diferenças sejam valorizadas e respeitadas, garante um ambiente de trabalho saudável.

Palavra-Chave: Conflitos; Gerações; Relacionamentos; Ambiente de Trabalho.

Resumen

Con el propósito de relatar el choque de relaciones entre las diferentes generaciones en una empresa, la película “Un Señor Pasante” (2015), cuenta la historia de Bem Whitaker, un señor de setenta años de edad que en el transcurso de la vida monótona surgió una posibilidad de una etapa para los ancianos en una *Staryup* de moda, en la que es designado para trabajar con la fundadora de la empresa y presidente Jules Ostin. El presente estudio analiza exactamente esos conflictos de generaciones en el ambiente de trabajo y la representatividad de estos enfrentamientos en las organizaciones. En gran parte de las empresas hoy, las generaciones conviven en la misma oficina. En este



escenario, el área de recursos humanos tiene el papel de entender las necesidades de cada grupo para evitar conflictos. Después de la aplicación de un cuestionario a futuros gestores de RRHH, se pudo constatar que no todas las empresas están preocupadas por mantener a las personas con la edad más avanzada dentro del ambiente organizacional, pero sabemos que ellas traen una importante y considerable actuación en el mercado por la experiencia y la fidelidad a la empresa, pudiendo enseñar eso a los nuevos profesionales, trayendo una relación de intercambio entre los mismos. En el caso de las mujeres, las personas que viven en el hogar y las personas que viven en el hogar, en el hogar, en el hogar, cultura donde las diferencias sean valoradas y respetadas, garantiza un ambiente de trabajo sano.

Palabra clave: Conflictos; Generaciones; Relaciones; Ambiente de trabajo.

1. Introdução

Na atualidade observa-se que inúmeras relações existem e fazem parte do nosso cotidiano, trazendo inúmeras experiências pessoais, nos tornando cada vez mais aptos a se desenvolver e se comunicar com um público diferenciado, que muitas vezes mudam nossos pensamentos e nos ligam a questões diversas dentro do nosso ambiente seja ele profissional ou social.

No universo globalizado e com o advento do capitalismo temos a real noção de que a tecnologia trouxe transformações nas relações trabalhistas. A competitividade, o consumismo e os vários ramos que geram lucro gradualmente abrem portas para diferentes perfis de pessoas no vasto exercício organizacional da sociedade contemporânea. Dentro deste contexto o filme aborda as diferenças entre gerações, quais os principais dilemas enfrentados pelas diferenças interpessoais na organização?

Portanto, o objetivo geral deste artigo é abordar de que forma o choque de gerações pode influenciar no ambiente trabalhista mostrado no filme “Um senhor estagiário”. Para atingir este propósito foram necessários os seguintes objetivos específicos: (1) Observar os preconceitos sofridos no ambiente organizacional, (2) Verificar a valorização do profissional enquanto funcionário e pessoa. (3) Unificar dentro do ambiente organizacional uma forma de estimular programas de profissionalização para admissão de idosos.

Com intuito de justificar o que motiva o atrito entre os colaboradores com idades, pensamentos e culturas variadas no ambiente de trabalho. É necessário conhecer as



gerações e equilibrar os conflitos, para a adaptação e a busca por pontos em comum. Com dados projetados pelo IBGE (2013), de 2016 a 2030 haverá um crescimento de 6,5 % da população idosa, sendo que de 2016 a 2060, o crescimento será de 21%. Nesse sentido mesmo existindo poucos incentivos para contratação de idosos, os dados informam que as empresas privadas precisam contratar pessoas com mais de 60 anos.

2. As Gerações e as Organizações

Nesse cenário a área de recursos humanos tem um papel fundamental de entender como são as necessidades de cada grupo, evitar conflitos entre gerações aperfeiçoar a produtividade, junto com a retenção de talentos e como podemos ganhar a importância em um ambiente de negócios mais exigente. A rapidez e as dificuldades desse ambiente organizacional exigem que as empresas tenham um cuidado especial com seus profissionais, de modo a reter aqueles que tenham as competências necessárias para atuar e se destacar ao mercado de trabalho. Para uma organização, contudo, o importante é perceber o conflito e administrá-lo. Tanto são diversos os tipos de conflitos existentes na empresa, como são várias as maneiras de se lidar com eles, desde a simples negação até o seu diagnóstico, enfrentamento e proposta de solução adequada.

Nas organizações atualmente o grande desafio é lidar com os conflitos causados por conta das diferentes gerações existentes em um único ambiente de trabalho. Estes conflitos ocorrem, pois, cada geração possui suas particularidades, crenças, valores, prioridades e principalmente a uma forma própria de se relacionar diariamente em seu local de trabalho. A melhor forma é aproveitar cada vantagem das características principais que estes possuem e usá-las para benefício da organização. Dentro dos perfis estão às “Gerações” X e Y, são denominadas pela idade, porém, cada uma delas possui suas características específicas.

Segundo Santos (2012, p.10) atribui as seguintes alcunhas às diferentes gerações: baby-boomers – “os anos dourados”; Geração X – “geração Coca-Cola”; geração Y – “Os jovens do novo milênio”. Os indivíduos da geração baby boomers de ambos os sexos, por muitas vezes quando se aposentam, passam a realizar trabalhos voluntários e representam valiosa contribuição para as organizações sem fins lucrativos, devido à sua experiência e competência no mundo corporativo. As pessoas nascidas entre os anos de 1965 e 1979 fazem parte da geração X, essas pessoas ingressaram no mercado de trabalho de 1985 a 2000. Estão hoje com, aproximadamente, 45 anos. É uma geração de personalidade muito forte, acreditam em seus valores e ideais.



Nas organizações dos dias atuais podemos encontrar pessoas dessa geração que comprovam que eles são pessoas que possuem vontade de aprender cada dia mais, e que uma das suas maiores inseguranças é que as próximas gerações possam desbancá-los no mercado de trabalho. As mulheres dessa geração foram as primeiras a adotar papéis sociais mais autônomos. A educação de seus membros foi totalmente influenciada pela televisão, que transformou sua rotina familiar: os pais passaram a castigar os filhos limitando o acesso a seus programas favoritos, como os desenhos animados, o que constituía um grande castigo. Influenciada pela TV, foi à geração mais atraída por apelos consumistas. Essa geração teve grande contato com as inovações tecnológicas, assistiu ao surgimento do videocassete, do computador pessoal, da internet e muitas outras novidades tecnológicas, que começaram a prosperar na sua juventude e continuam num ritmo acelerado nos dias atuais (Oliveira, 2008).

Segundo Lombardia (2008) na geração Y é constituída por indivíduos, filhos da geração Baby Boomers e dos primeiros membros da geração X e são as pessoas nascidas entre 1980 a 2000. Nessa geração tem como perfil, o individualista, que privilegia o seu lado pessoal, entretanto, é uma geração que nasceu em manuseando tecnologias, fato que aumenta a maneira de conduzir novas tendências às empresas. A Geração Y é motivada por desafios e interesse de ascensão rápida, seus integrantes mudam de direção quando percebem que isso não acontecerá em um curto espaço de tempo. Por isso a rotatividade nas empresas está crescendo, trabalhar na mesma empresa por muitos anos não faz parte dos planos desses novos profissionais (Oliveira, 2009).

Contudo, o melhor é que as empresas estejam prontas e concentradas ao gerenciamento interno, ou seja, é necessário que a empresa possibilite formas de comunicação e compreensão para a importância de respeito mútuo. Então é fundamental que a liderança da empresa favoreça um diálogo competente entre as 5 diferentes gerações. Do modo que, determine uma cultura em que as discordâncias sejam respeitadas e relevadas.

1. O conflito nas organizações

Os conflitos são responsáveis por sérios constrangimentos em uma organização, mas também podem agir de uma forma positiva estimulando a habilidade de seus funcionários, devendo ser considerados como força frequente e procura administra-o para que possa executar de maneira mais positiva. No dia-a-dia das organizações e até mesmo na nossa vida pessoal vivemos o conflito de várias formas, não precisando ser visto apenas como



motivadores de agressões, disputas ou ataques físicos, mas também como recurso que ameaça a nossa compreensão e concluí com amparo de uma ação conveniente e positiva.

Com intuito de que a administração de conflitos consiga desenrolar-se com êxito, é indispensável que ambas as partes tenham conhecimento que devem se comunicar, ouvir e perguntar, pois sem comunicação não há esclarecimento e nem solução possível para os problemas. As principais causas do conflito organizacional ocorrem principalmente por pressão de mercado, forçando a organização adaptam-se as novas realidades. Essas modificações são normalmente de caráter tecnológico, estrutural ou comportamental, buscando melhorias em todos os aspectos com o intuito de crescer ou manter-se no mercado (Berg, 2012).

Mudanças organizacionais podem trazer desemprego, modificações e espalhar medo e persistência, com isso executam uma abundante fonte de conflitos. Devido ao escoamento progredido pelas organizações para tornarem-se concorrentes, foi motivo de muitos desacordos, pois podem estabelecer o desemprego de funcionários e departamentos. Os conflitos podem ser positivos ou negativos, podendo ser julgado útil pelo personagem que executa na vida das pessoas, em vista disso é aceitável entender que nenhuma organização está livre de conflitos, pois quase toda empresa que sofre e se favorece com eles, também são responsáveis pelos constrangimentos a 6 estabilidade da organização que pode conduzir-se de maneira positiva incentivando a capacidade de inovar.

De acordo com Robbins (2010), o conflito era considerado como uma disfunção causada por falhas de comunicação, pouca confiança entre funcionários é vista como um fracasso dos líderes consistia em abordar a questão dos conflitos como uma consequência natural e inevitável. Segundo Robbins (2010.p.190) “Podemos definir conflito, portanto, como um processo que tem início quando uma das partes percebe que a outra parte afeta, ou pode afetar, de modo negativo, alguma coisa que ela considera importante”. Pode ser conceituado ainda como o esforço proposital feito por um determinado indivíduo para prejudicar o esforço de um segundo indivíduo, a qualquer forma de impedimento que provoque a frustração do mesmo, relacionando as suas metas e seus ideais.

2. O Conflito entre Gerações no Trabalho

No início do filme é perceptível à maneira que o personagem principal é tratado, difere do tratamento dado aos demais colaboradores. Mesmo assim, com esses conflitos de gerações e o preconceito sofrido por ele, Bem Whitaker acaba por conquistar seus colegas



de trabalho e se aproxima aos poucos de todos promovendo um conflito funcional. Robbins (2002, p.373) define conflito como “como um processo que tem início quando uma das partes percebe que a outra parte afeta, ou pode afetar, negativamente, alguma coisa que a primeira considera importante”. Em relação às consequências dos conflitos, os mesmos são classificados em dois tipos: Conflitos funcionais e disfuncionais.

São considerados funcionais aqueles que trazem bons resultados para a organização ou indivíduo, ocorre quando os envolvidos são motivados a melhorar seu desempenho e tornam-se mais produtivos. Já os disfuncionais afetam e interfere de forma negativa no desempenho do grupo, gerando desinteresses, desperdícios de tempo, atrito entre funcionários e dificultando o alcance de bons resultados. Ao lidar com o conflito de gerações é essencial respeitar, integrar, querer conhecer o diferencial entre cada pessoa e saber realmente usufruir tudo aquilo que pode acrescentar de valor para empresa. Por mais que existam características próprias sempre há um ponto em comum que podemos chegar e desenvolver um trabalho motivador para equipe como um todo, a troca de informações e a escolha de um ambiente saudável que possuem uma ampla comunicação em torno de várias gerações fazem a equipe ganhar em essência e excelência.

Atualmente, as organizações vivem um momento importante e incomum, em que é possível encontrar em um mesmo ambiente de trabalho três ou mais gerações, os chamados Baby boomers, Geração X, Y. Indivíduos que vivenciaram contextos, valores, objetivos, visões, culturas diversificadas trabalhando juntos. Essas diferenças são bastante notórias quando essas gerações se interligam. Essas gerações viveram em períodos diferentes, apresentam comportamentos distintos e estilos de comunicação que podem entrar em conflito em relação às novas concepções (Mello, 2015).

É importante saber que o baby boomers nem sempre é avesso ao uso da tecnologia e que independentemente da geração da qual faz parte o profissional, é de inestimável relevância liberar os preconceitos que possam prejudicar o relacionamento com os colegas de trabalho, pois os conflitos entre pessoas de diversas idades no trabalho são comuns, mas não precisa ser algo negativo. Cada indivíduo tem uma forma diferente de encarar a vida e o trabalho e não podemos esquecer que o líder é peça fundamental na busca da estabilidade entre as gerações, eles são exatamente os que vão comunicar e identificar qualquer divergência sempre utilizando sua influência de forma a desenvolver uma equipe de alta qualidade sem preconceitos e que saiba conviver em meio às opiniões contrárias,



com a capacidade de trazer resultados eficientes e principalmente um trabalho bem estruturado para toda organização.

Área de Recursos Humanos hoje em dia já está pensando em maneiras que benefícios podem ser muito interessantes para todas as gerações. Colocar os profissionais mais experientes pode trazer ganhos incríveis tanto para as pessoas quanto para a organização. Além do que o colaborador mais jovem poderá estabelecer uma relação de aprendizado, enquanto que o mais velho se sente valorizado e aceita melhor quem está entrando no mercado de trabalho.

Ao analisar o cenário, fazer coisas diferentes, trazer impactos positivos vem como impulso para o mercado de trabalho passando por cima de tudo que seria considerável complicado e conflitante no início (Half, 2018). Portanto, esses indivíduos tendem a se aposentar mais tarde, é uma geração que almeja continuar em atividade por muito tempo (Andrade, 2012). São pessoas otimistas apesar de apresentar dificuldades de lidar com tecnologias e feedbacks. Os membros dessa geração normalmente voltam a trabalhar depois de aposentados.

3. Relações Trabalhistas

A revolução tecnológica associada ao fim da guerra fria, decorrente da implosão do império soviético possibilitou a globalização da economia, tendo assim, reflexos sobre as relações de trabalho. Essa globalização econômica gerou conflitos entre os adeptos do Estado Social X Estado Liberal que por sua vez, tomaram rumos diferentes á respeito da posição dos poderes públicos frente às relações de trabalho (Arnald, 2004).

Enquanto o Estado Social defende a intervenção estatal nas relações de trabalho, salário mínimo e jornada máxima de trabalho legalmente garantidos e encargos trabalhistas, Estado Liberal pregam a omissão do Estado, sugerem acordos entre empregador e empregado, ausência de garantias por lei, menos burocracia e gastos. Diante da nossa atual realidade econômica global, as organizações vêm buscando maneiras mais flexíveis de relações trabalhistas, pois quanto menos elas as incentivarem para que aconteçam mais elas ficarão aglomeradas. O lucro fica mais comprometido quando se há menos flexibilização e mais proteção das relações trabalhistas. É preciso que o país continue no caminho da modernização das relações trabalhistas.

Existem hoje ainda lacunas na legislação que abrem espaço para interpretação e geram a famigerada insegurança jurídica e excesso de burocracia 9 que precisam ser banidos para



redução de custos e melhoria da eficiência das organizações bem como do Estado. O Brasil é um dos países com maior número de ações trabalhista, o excesso de judicialização é agravado por um sistema lento e caro que gera apenas custos e incertezas. Espera-se que as mudanças da legislação trabalhista fortaleçam as negociações coletivas que possam assim, por meio de diálogos ajustar condições de trabalho entre os trabalhadores e as organizações de modo que todos saiam ganhando. É importante avançar buscando novas possibilidades de resolução de conflitos e reduzir assim a judicialização.

4. Metodologia

O elemento fundamental de um procedimento científico é a investigação. Para Gil (1999), pode-se definir pesquisa como o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. Assim nesse conteúdo o ato de investigar, considerado aqui com uma pesquisa, tem o intuito de ser a atividade básica da ciência na sua construção da realidade. O tipo de abordagem utilizado no estudo tem como método qualitativo e quantitativo.

Segundo Bonat (2009, p.11) método quantitativo é aquele que “vai aferir aquilo que pode ser mensurado, medido, contado”. A pesquisa qualitativa trata-se de uma atividade da ciência, que visa a construção da realidade, mas que se preocupa com as ciências sociais em um nível de realidade que não pode ser quantificado, trabalhando com o universo de crenças, valores, significados e outras relações que não podem ser reduzidas a operacionalização de variáveis. A pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica, particular, contextual e temporal entre o pesquisador e o objeto de estudo. Por isso, carece de

a) Sim b) Não c) Talvez d) Não trabalho 60% 50% 40% 30% 20% 10% 0%

Questão 1 - Na sua empresa existe algum conflito entre gerações? uma interpretação dos fenômenos à luz do contexto, do tempo, dos fatos. (Michel, 2009, p. 36).

De acordo com Gil (2002), o tipo de pesquisa é classificado quanto aos objetivos e procedimentos técnicos. Neste contexto, o estudo realizado pode ser considerado descritivo, por ter como finalidade o levantamento de dados sobre o que as empresas pensam sobre os conflitos e relações, para examinar e explorar a percepção dos mesmos quanto às características de cada geração. Abordando esses aspectos, torna-se possível verificar as principais dificuldades enfrentadas pelas gerações.

A pesquisa envolveu a participação de 20 estudantes da área de recursos humanos, com idade entre 20 e 50 anos, o instrumento de coleta de dados foi entregue a cada um, com a intenção de responder os questionamentos futuros que os mesmos poderiam ter em caso



de conflito no local de trabalho. Não houve qualquer identificação dos gestores no questionário respondido. O questionário compôs-se de dez questões objetivas, com o intuito de averiguar a percepção dos futuros gestores de recursos humanos sobre as relações trabalhistas e os conflitos entre gerações no ambiente organizacional.

5. Análise dos Resultados

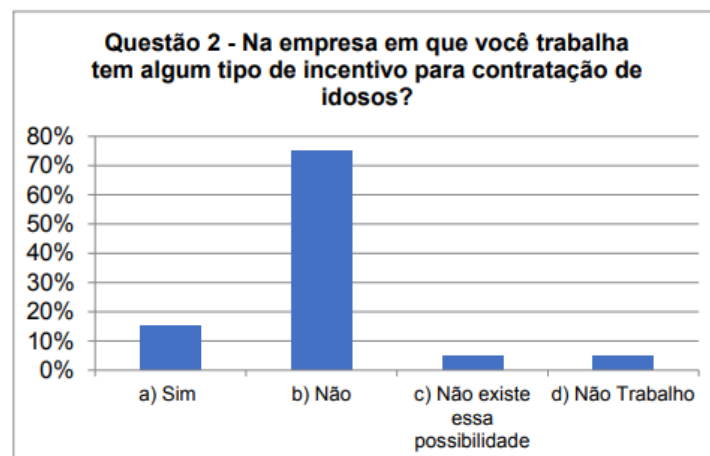
O caso analisado é o filme “Um Senhor Estagiário”, estrelado por Anne Hathaway e Robert De Niro. Com roteiro e direção de Nancy Meyers, a comédia com ataques de drama é encantadora especialmente voltada para os conflitos entre as gerações. De Niro vive Ben, um executivo reformado e viúvo de cerca de 70 anos. Ele se sente inútil e enfadado e, por isso, resolve inventar algo com toda essa potência e disposição que ele possuía. É nesse cenário que, na procura de um propósito de vida, ele encontra um programa de estágio voltado para a terceira idade.

Ben, começa a estagiar na Startup Online fundada pela jovem Jules, interpretada pela atriz Anne Hathaway. Uma garota nova esposa e mãe, ela está completamente voltada ao seu novo empreendimento, que está acendendo com muita rapidez. Esse evento extraordinário de tanto crescimento faz com que os investidores da Startup questionem sobre a capacidade de Jules de chefiar o negócio — eles acham que a falta de experiência dela possa afetar a potencialidade e o sucesso da empresa. Assim, Jules começa a duvidar de si mesma, não somente no âmbito profissional, mas também enquanto mulher e progenitora.

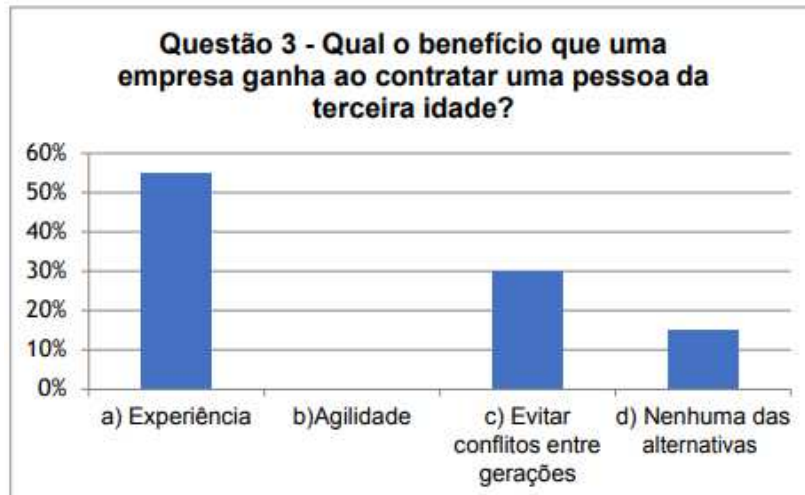
Perante esses empecilhos, Ben revela-se um bom aliado para Jules. Ben fascina-se pela determinação e pela competência dela e, por isso, aposta em motivá-la a não deixar que a Startup vá parar nas mãos de um executivo desconhecido. “Um Senhor Estagiário” aborda, desta forma, a relevante questão da importância da convivência entre gerações, da capacidade psicológica para entender o que sentiria uma outra pessoa caso estivesse na mesma situação vivenciada por ela e de conviver com pessoas que nos inspirem e nos gerem motivação a ir cada vez mais além.



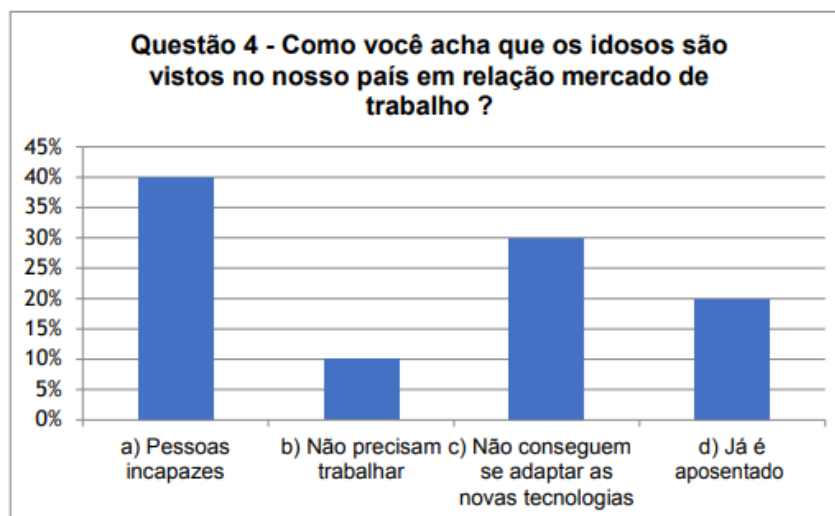
Na questão 1 foi perguntado aos alunos se na empresa existe algum conflito entre gerações. Foram no total, vinte questionários respondidos onde 50% dos alunos responderam a opção A (sim), 45% optou pela opção B (não), nenhum optou pela opção C (talvez) e 5% D (não trabalham). Conclui-se que na maioria dos casos ainda existe conflitos entre as gerações no ambiente de trabalho, impedindo assim um bom relacionamento organizacional.



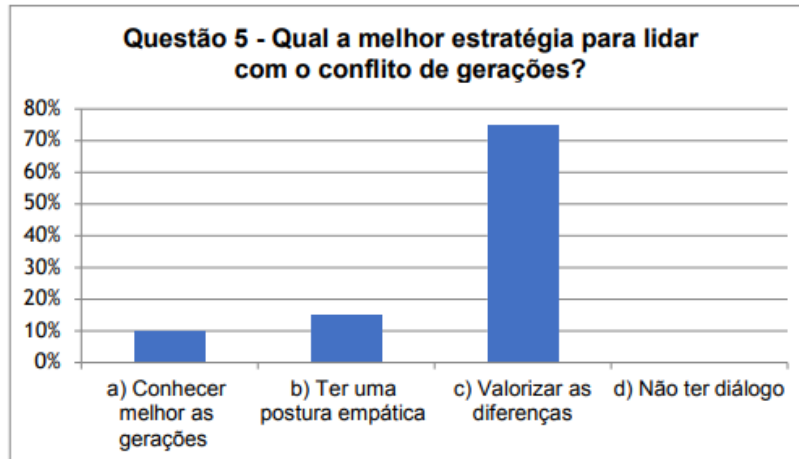
Na questão 2 foi indagado aos estudantes se na empresa em que eles trabalham tem algum tipo de incentivo para contratação de idosos. Vinte questionários foram respondidos onde 12% dos alunos responderam à opção A (sim), 75% optaram pela opção B (não), 5% optou pela opção C (não existe essa possibilidade), e 4% D (não trabalho). Com uma alta porcentagem de escolha pela opção B percebe-se que na maioria das empresas não existe incentivo para contratação de idosos, ou seja, podemos visualizar que ainda existe discriminação por parte das empresas contra a classe idosa.



Foi interrogado no conteúdo da questão 3, sobre qual seria o benefício que uma empresa ganha ao contratar uma pessoa da terceira idade. Visto que foram vinte questionários respondidos onde 54% dos alunos responderam à opção A (experiência), não optaram pela opção B (agilidade), 30% optou pela opção C (evitar conflitos entre gerações) e 15% D (nenhuma das alternativas). Nesse aspecto as empresas trazem como benefício à experiência, alcançando melhor visão no mercado de trabalho.

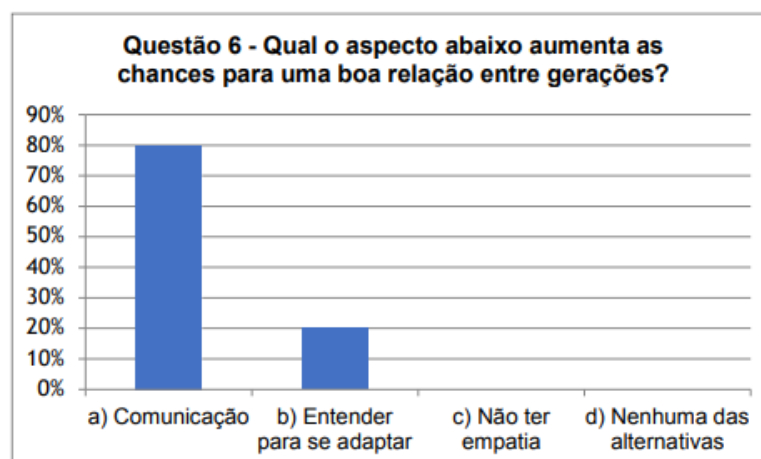


A seguir, no item 4 foi discutido como você acha que os idosos são vistos no nosso país em relação mercado de trabalho. Com um total de vinte questionários respondidos onde 40% dos alunos responderam à opção A (pessoas incapazes), 10% optaram pela opção B (não precisam trabalhar), 30% optou pela opção C (não conseguem se adaptar as novas tecnologias) e 20% D (já é aposentado). Dessa forma, foi observado que no nosso país os idosos são vistos como incapazes, porém, dentro das organizações o conhecimento que os mesmos oferecem ajuda de maneira essencial a obter bons resultados.

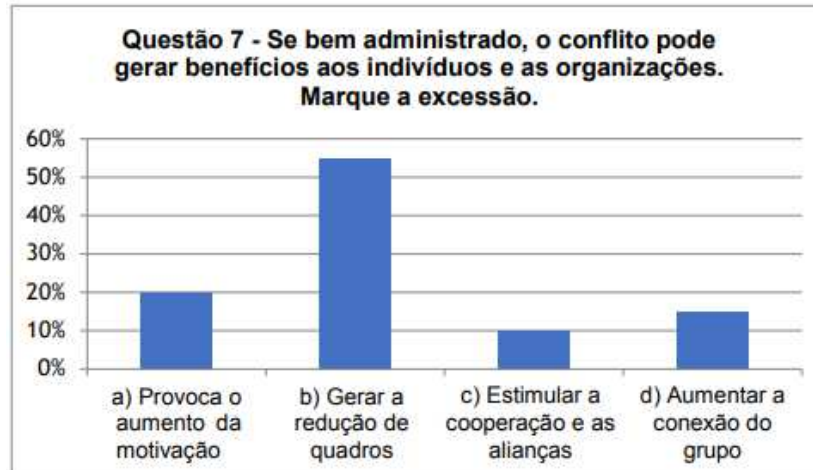


Na questão 5, foi questionado sobre qual a melhor estratégia para lidar com o conflito de gerações. Foram respondidos vinte questionários onde 10% dos alunos responderam à opção A (conhecer melhor as gerações), 12% optaram pela opção B (ter uma postura empática), 73% optou pela opção C (valorizar as diferenças), e ninguém optou pela D (não ter diálogo). Constatando-se assim que, a melhor estratégia para lidar com os conflitos de gerações é valorizar as diferenças, respeitar a opinião do outro e ser empático.

Foi indagado aos alunos, na questão 6, sobre os aspectos que aumentam as chances para se ter uma boa relação entre gerações. Um total de vinte questionários respondidos, onde 80% dos alunos responderam à opção A (comunicação), 20% optou pela opção B (entender para se adaptar), ninguém optou pelas opções C (não ter empatia) e D (aumentar a conexão do grupo).



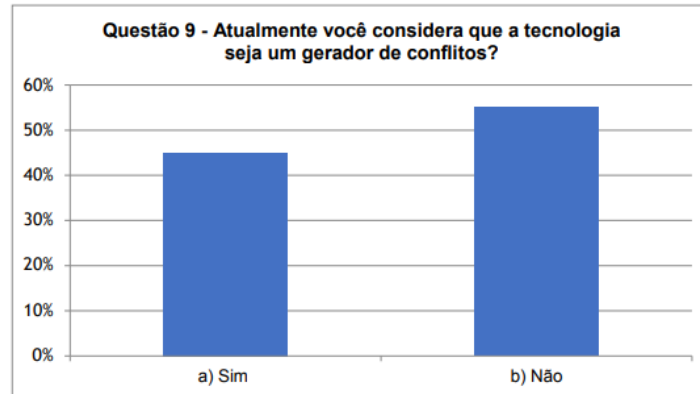
Ou seja, a maioria considera a comunicação como principal aspecto, pois ela é extremamente fundamental para um bom funcionamento da empresa que deseja possuir um relacionamento interpessoal agradável.



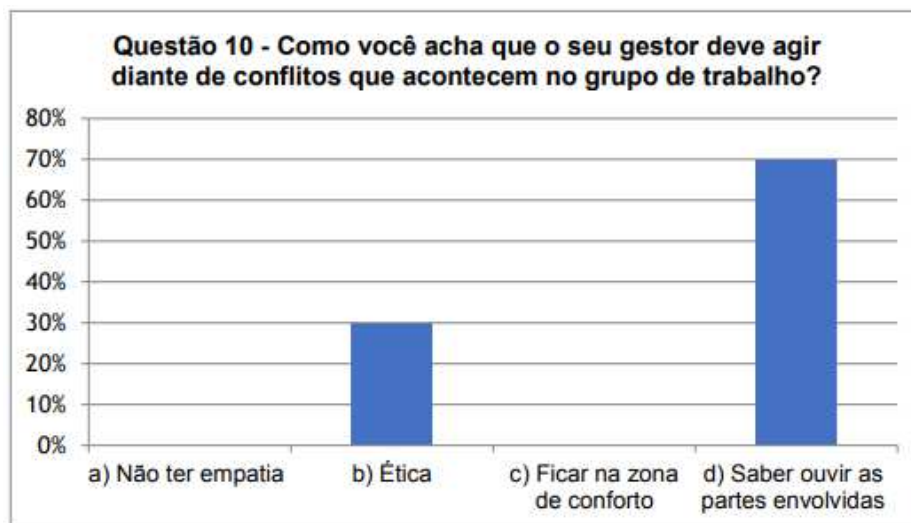
Na questão 7, foi perguntado aos alunos quando o conflito entre gerações não é bem administrado o que pode vir a ocorrer na organização. Com um total de vinte questionários respondidos onde 20% dos alunos responderam à opção A (provoca o aumento da motivação), 55% optaram pela opção B (gerar a redução de quadros), 10% marcaram a opção C (estimular a cooperação e as alianças) e 15% a opção D (aumentar a conexão do grupo). A opção com um maior número de escolha nos mostra que quando o conflito não é bem administrado pode gerar a redução de quadros de colaboradores, vindo à empresa a perder parte de seu pessoal perdendo a motivação e diminuindo a sua produtividade.



Na questão 8, os acadêmicos foram interrogados se as empresas perdem produtividade com os conflitos de gerações. Houve um total de vinte questionários respondidos onde 100% ou seja, todos responderam que sim, há perda da produtividade com a ocorrência de conflitos de gerações na empresa, pela falta de interação entre os colaboradores de idades variadas. As empresas então precisam proporcionar um diálogo eficiente que valorize as diferenças, motivando um convívio adequado e respeitoso considerando as opiniões dos demais, impulsionando as mudanças que por fim podem ajudar no crescimento produtivo da organização.



Com o intuito de discutir na questão 9, se atualmente os estudantes acreditam que a tecnologia seja um gerador de conflitos. Atingindo um total de vinte questionários respondidos onde 45% dos alunos responderam à opção A (sim) e 55% optaram pela opção B (não). A maioria considera que a tecnologia não seja motivador de conflito, apesar de que alguns cogitam na possibilidade de ser prejudicial para um bom funcionamento da empresa, porém se usado de forma benéfica entre os colaboradores e em prol da organização, a tecnologia e as informações ajudam a ter mais agilidade e competência dentro da instituição.



Na questão 10, os alunos foram entrevistados sobre qual a opinião dos mesmos, em relação a como o seu gestor deve agir diante de problemas que acontecem no seu ambiente de trabalho. Foram respondidos vinte questionários onde ninguém optou pela a opção A (não ter empatia), 30% optaram pela opção B (ética), ninguém marcou a opção C (ficar na zona de conforto) e 70% a opção D (saber ouvir as partes envolvidas). Conclui-se que os alunos consideram importante que o gestor saiba ouvir as partes envolvidas



buscando resolver o conflito da melhor forma com ética e respeito e valorizando a opinião de todos.

6. Considerações Finais

Esta pesquisa se propôs, como objetivo geral, elaborar um conjunto de elementos para que fossem apontados os principais conflitos causados pelo choque de gerações dentro do ambiente trabalhista. Dentro deste cenário percebeu – se que a área de recursos humanos tem o papel fundamental de entender as necessidades de cada grupo, identificar quando um possível conflito está surgindo bem como, evita-los.

Atualmente o maior desafio é lidar com os conflitos entre gerações dentro da organização, uma vez que, cada geração possui suas peculiaridades, seus diferentes pontos de vista sob determinado assunto, diferentes crenças, valores e principalmente uma maneira própria de relacionar – se no ambiente de trabalho. Quando tal situação ocorre, o ideal e mais adequado ao profissional de recursos humanos é identificar a maneira mais vantajosa de utilizar cada característica pessoal em prol da organização.

Os conflitos não necessariamente serão apenas negativos, esses por sua vez, poderão também agir como estímulo às habilidades dos colaboradores se gerenciados da maneira correta. Ao lidarmos com o conflito de gerações é essencial respeitar, integrar, e conhecer o diferencial de cada funcionário e usufruir de tudo aquilo que pode ser acrescentado na empresa e valorizando o profissional acima de tudo enquanto pessoa.

Referências

- Andrade, S. I. de et al. (2012) *Conflito de gerações no ambiente de trabalho em empresa pública*, Simpósio de Excelência em Gestão e tecnologia, rio de janeiro p.1-11.
- Berg, Ernesto Artur. (2012) *Administração de conflitos: Abordagens práticas para o dia a dia*. 1ª ed. Curitiba.
- Gil, A. C. (2002) *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4 ed. São Paulo: Atlas. IBGE. Projeção da População do Brasil por sexo e idade. Publicado em 2013. Disponível em: Acesso em: 01 de outubro de 2018.
- Lombardia, Pilar García. (2008) *Quem é a geração Y?* HSM Management, n.70, p.1-7. .
- Michel, Maria Helena. (2009) *Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais*. 2. ed. São Paulo: ATLAS.
- Mello.T.X. Marcela (2015). O conflito das gerações no ambiente organizacional. Disponível em: http://www.rh.com.br/Portal/Grupo_Equipe/Artigo/9659/o-conflito-das-geracoes-no-ambiente-organizacional.html. Acesso em: 08 de outubro de 2018.



Oliveira, Sidnei. (2009) *Geração Y: era das conexões, tempo de relacionamentos*. São Paulo: Clube de Autores.

Robbins, Stephen P. Judge Timothy A; Sobral, Filipe (2010) *Comportamento Organizacional*. 14 ed. Pretice Hall.

Robbins, Stephen P. (2002) *Comportamento organizacional*. 9° ed. São Paulo: Pretice Hall.

Santos, André Laizo dos. (2012) *A geração Y nas organizações complexas: um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens nas empresas*. São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30032012-153841/pt-br.php>.

Acesso em 08 de outubro de 2018.