



Percepção dos discentes do curso técnico em secretariado do Instituto Federal do Amapá, Campus Laranjal do Jari sobre geração Y e mercado de trabalho

Érica Lueza Gomes dos Santos¹, Karoline Fernandes Siqueira², Igor Costa¹, Aldenyce Rodrigues Tertuliano¹, Vinícius Batista Campos², Luana Lima dos Santos³

¹Estudante do curso técnico em secretariado do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), Campus Laranjal do Jari. e-mail: ericalueza@gmail.com; igor.costa@gmail.com; aldenyce@gmail.com

²Prof. do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), Campus Laranjal do Jari. e-mail: karoline.siqueira@ifap.edu.br; vinicius.campos@ifap.edu.br

³Estudante de Engenharia Florestal, Universidade do Estado do Amapá. e-mail: lu.ana.limaa@hotmail.com

Resumo: Na atual conjuntura social, econômica e do mercado de trabalho, onde prevalece a competitividade às escassas vagas de emprego, os requisitos tendem a ser maiores para a ocupação das melhores chances em empresas renomadas, que valorizam seus colaboradores. Diante disto, um novo perfil de profissionais é criado, havendo a necessidade de competências e habilidades que são indispensáveis como: o manuseio da tecnologia de ponta, conciliação do trabalho e lazer, valorização ética das relações humanas, gestão democrática e participativa, busca contínua por capacitação, gerenciamento de crises, trabalho em equipe, estratégias inovadoras; objetivando a prática de tarefas múltiplas, dinâmicas e organizadas, motivadas por apresentações imediatistas e empreendedoras de soluções à problemas de rotina, estes funcionários são diferentes dos conservadores, pois não se adaptam a rotinas e burocracia, querem horários mais flexíveis e lutam cotidianamente pela permanência da qualidade de vida. Ao visualizarem-se tais transformações, a pesquisa servirá para identificar o entendimento de 75 alunos do curso técnico em secretariado do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Amapá – Câmpus Laranjal do Jari, com faixa etária de 16 e 30 anos, sobre a geração Y e suas exigências, verificando o grau de relação entre a referida geração e qualidade de ensino na capacitação profissional, elencando os entraves entre a teoria e a prática. Na coleta dos dados, através do questionário de 22 questões objetivas e subjetivas, verificou-se que à satisfação com que se faz, está associada às aptidões e a escolha da profissão, contribuindo ao clima organizacional harmonioso, onde prevalecem fatores de agilidade, organização, cooperação, eficiência, eficácia, respeito, honestidade e dignidade; diagnosticou-se ainda que 60 % dos entrevistados relacionam a frustração do desempenho profissional a situações degradantes, alienantes, estressantes e injustas, vivenciadas na disputa interna entre as gerações, intituladas de jovens Y e conservadores.

Palavras-chave: jovem Y, ambiente de trabalho, perfil conservador

1. INTRODUÇÃO

Na evolução histórica, econômica, social e política o trabalho sempre fez parte da vida das pessoas, em uma significação mais ampla, é toda atividade humana exercida de maneira racional e proposital para a sua sobrevivência, através de relações e formas de trabalho.

As mudanças sociais e técnicas provocam alterações dentro das concepções, significados e finalidades; principalmente após a Revolução Industrial, onde surge a nomenclatura de emprego que se trata de uma relação social, onde há compra e venda da força de trabalho.

No novo cenário do mercado empregatício, o trabalho possui um papel fundamental na vida das pessoas e na construção da identidade humana, visto a crise pela falta de postos de trabalho, o aumento de desemprego e subemprego, que só torna precária e aliena os trabalhadores (ROCHA, 2004).

Na atual conjectura o emprego é embasado no conhecimento e na aquisição de novas habilidades e competências, elevando a qualificação profissional, decorrentes dos requisitos necessários, muitas vezes só adquiridos nos bancos escolares, que preparam e garantem a empregabilidade (KRAWULKI, 1998).

ZARESCHI (2007) comenta sobre as mudanças de comportamentos e as profundas transformações econômicas, políticas, sociais e culturais no mundo, em decorrência do desenvolvimento científico e tecnológico nas últimas três décadas.

Retrata que ao mesmo tempo, essas transformações vêm alterando os processos de produção e das relações de trabalho, culminando na criação de gerações, com variação etária aumento da produtividade no trabalho, o barateamento da força de trabalho, que remete diretamente à maior competitividade.



A Geração Y vem influenciando o destino da sociedade, principalmente pelas características que a norteia como: as multitarefas; a busca pelo reconhecimento no trabalho e a necessidade de constantemente estarem recebendo feedbacks para tudo que fazem; procurando estabelecer relações de informalidade com o trabalho, onde a valorização da liberdade foi substituída por flexibilidade e conveniência, bem como tem adotado comportamentos de individualidade, estimulada pelas facilidades da tecnologia; e ampliação dos relacionamentos, facilitada pela tecnologia (OLIVEIRA, 2010; LOIOLA, 2009). Santana e Gazola (2010) complementam dizendo que a geração y, apresenta como características um perfil inovador com tendências a mudanças e adaptações comportamentais e de liderança baseada em confiança e resultados. Além disso, demonstram a necessidade de dominar seu próprio estilo de vida, gostam de independência e são aliados da tecnologia.

A geração Y como a potência no desenvolver inovações, conciliações do trabalho à qualidade de vida, do desejo de poder ter um trabalho que faça sentido, um ambiente que seja alegre, em que haja respeito, afeto e um senso de importância e pertencimento (OLIVEIRA, 2010).

Em cada país a variação etária das gerações, diz respeito ao processo de desenvolvimento científico e tecnológico; no Brasil, as gerações foram divididas a cada 20 anos, da seguinte forma: Belle Epoque (1920 a 1940); Baby Boomers (1940 a 1960); Geração X (1960 a 1980); Geração Y (1980 a 2000) e Geração Z (a partir de 2000). Inclusive, hoje, num mesmo ambiente de trabalho, é possível encontrar as 5 gerações convivendo juntas.

Nesse sentido, com o presente trabalho objetivou avaliar a percepção dos estudantes do curso técnico em secretariado (modalidade integrado e subsequente) sobre as exigências da atuação profissional na a geração Y.

2. MATERIAL E MÉTODOS

O trabalho foi realizado no período de junho de 2011 a abril de 2012, no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP) – Campus Laranjal do Jari. Possui os cursos técnicos em meio ambiente, secretariado e informática, nas modalidades subsequente e integrado, além de assistir os programas mulheres mil e PRONATEC, totalizando cerca de 420 alunos, distribuídos em oito salas e dois laboratórios de informática.

Para a realização do diagnóstico, foram desenvolvidas quatro etapas, visando avaliar o grau de entendimento sobre a geração y, relacionadas ao mercado de trabalho e a importância da capacitação profissional.

Na etapa inicial, com os alunos do curso técnico em secretariado, distribuídos em cinco turmas, foi realizada uma dinâmica de grupo, em que esses foram instigados a definir o tema em uma única palavra, criando-se um painel.

Na etapa seguinte, foi realizada uma palestra expondo os painéis, possibilitando assim o debate e exposição de opiniões sobre o assunto, a satisfação pela escolha do curso e o mercado de trabalho no município.

Após essa etapa, foram aplicados 78 questionários, contendo 22 perguntas (objetivas e subjetivas) abordando assuntos como: dados pessoais (nome, idade, gênero), aspectos sobre a escolha da carreira (interferência sobre a escolha por secretariado, satisfação com a escolha), desafios da geração y (obstáculos quanto a contratação, organização, trabalho em equipe), oportunidades para os jovens y (plano de carreiras e salários, inovação, investimento em capacitação, qualidade de vida) e uso de tecnologias (manuseio, capacitação, resultados).

Na última parte do trabalho, elencaram-se os fatores mais relevantes na coleta de informações colhidas na tabulação dos dados e levado à produção textual dos entrevistados com tema “Geração Y: desafios e oportunidades na capacitação profissional no IFAP – Câmpus Laranjal do Jari”.

Utilizou-se, após a tabulação dos dados, análise estatística descritiva e, com auxílio de planilha computacional, realizou-se construção de gráficos.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com a Figura 1, constata-se que no atual contexto, a voracidade do capitalismo, as exigências de maior eficácia, mobilidade e competição dos trabalhadores, têm levado o indivíduo a repensar suas prioridades e remete ao resultado do lado A, em que 40% dos entrevistados pertencem a um público mais jovem (25 a 28 anos) em que a prioridade é carreira, ressaltando o percentual do lado B, em que 70% são solteiros, que os possibilita maior flexibilidade de locomoção e adaptação, podendo mudar de emprego, lugar e modo de vida,

caso as condições impostas não sejam as melhores. Nesse sentido, o trabalho precisa dar significado, sentido e identidade a este trabalhador e objetivar a coletividade, subjetividade e sobrevivência (GAULEJAC, 2007).

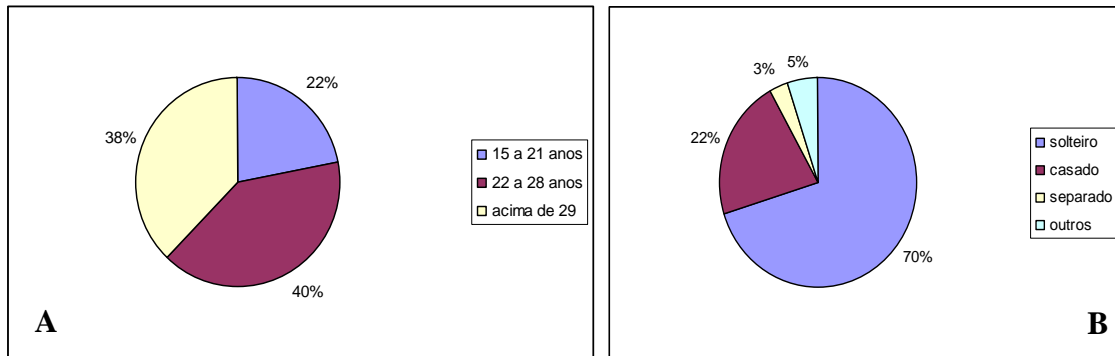


Figura 1. Faixa etária (A) e estado civil (B) dos alunos entrevistados

Cada vez mais as mulheres vem se conquistando espaço no mercado de trabalho e algumas profissões são tidas como feminina, é o caso do secretariado; por esta razão é que 94% dos entrevistados são mulheres. Essa porcentagem pode ser remetida a falta de conhecimento das atuais competências da profissão, que distancie os homens da profissão e a pressão social através do preconceito sofrido aos que já atuam na profissão.

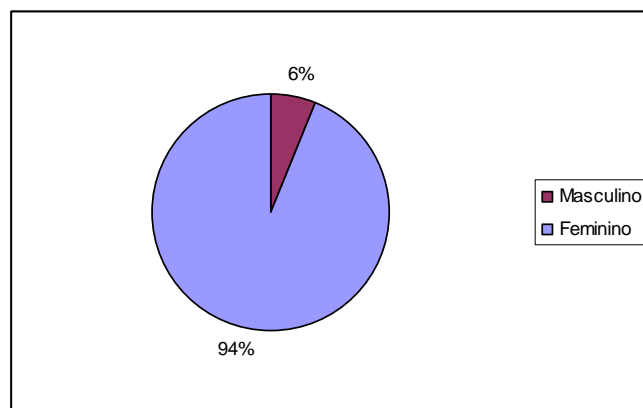


Figura 2. Sexo dos alunos entrevistados

Em relação aos critérios usados pelos alunos para escolha do curso técnico em secretariado, 50% consideram as atividades a serem desempenhadas na profissão, 16% pautaram a escolha na remuneração, 28% escolheu com base no mercado de trabalho local e 6% remeteu a comparação com outras profissões da área como técnico em administração. A variedade de aspectos levada pela escolha da profissão está associada a realização pessoal e profissional ao longo de sua trajetória, relacionado as ações a serem desempenhadas no exercício da profissão aos gostos, habilidades e competências, podendo ser influenciada pelo meio social e familiar. Sendo assim, o trabalho precisa dar significado, sentido e identidade a este trabalhador e objetivar a coletividade, subjetividade e sobrevivência (GALAUJEC, 2007).

No quesito aspecto atrativo à profissão escolhida, 36% relaciona ao envolvimento dos secretários à profissão e 31% relativas a execução de tarefas múltiplas, enquanto que 18% vem na resolução de problemas, conflitos o fator mais preponderante á escolha e 9% apenas remete a profissão ao uso de tecnologias (Figura 3) Nota-se assim que as exigências do mercado, relativas ao à aquisição de conhecimento, capacitação e investimento profissional, gerenciamento de crises e situações conflituosas, o manuseio de tecnologias de ponta, o envolvimento setorial com gestão democrática e participativa e a necessidade de organizar várias ações simultaneamente, são as características necessárias à geração Y e também os atrativos principais à escolha profissional em secretariado.

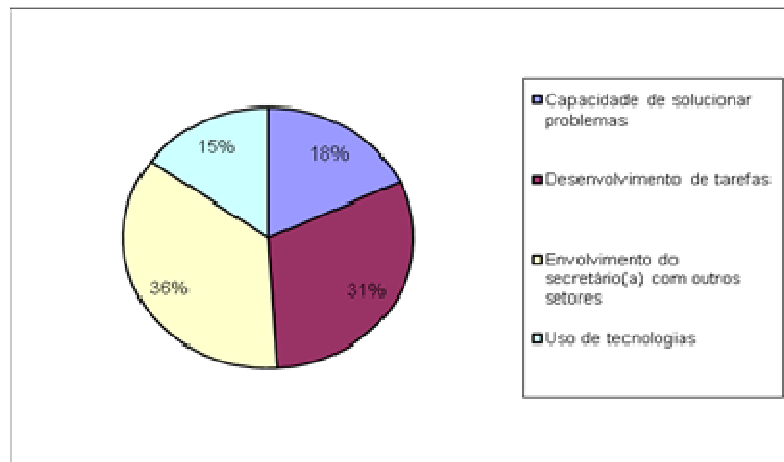


Figura 3. Aspectos que tornam a profissão mais atraente na visão dos entrevistados

Na Figura 4, a retratação dos desafios enfrentados pelos que já atuam e os temores para os que ainda irão atuar, tendo como maior índice de 54% a falta de conhecimento dos empregadores, que levam a contratação de outros profissionais como agentes administrativos, recepcionistas, balconistas, telefonistas, acreditando que estas suprirão as demandas da profissão de secretariado. Essa falta de divulgação de informações, dificulta a melhoria do plano de carreiras e salários, mais oportunidades e vagas em concursos públicos, é necessário a maior amplitude de esclarecimentos sobre a atuação profissional, capacitação de qualidade aos alunos que lhe darão segurança mesmo recém formado.

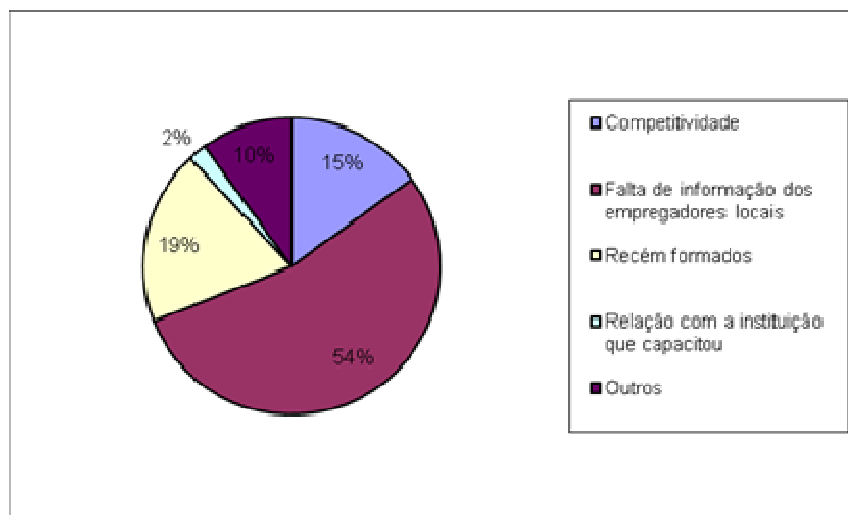


Figura 4. Visão dos entrevistados sobre os desafios encontrados para a contratação

Dentre os desafios na atuação profissional, 29% dos alunos responderam que a fragmentação dos setores, atividades, das ações rotineiras, são um dos maiores obstáculos a serem transpostos no exercício das atividades, 18% acreditam que seja o quadro funcional, 16% relataram ser o trabalho em equipe, 15% não assumir responsabilidade, 11% baixa assimilação do quadro cultural organizacional e 11% outros (Figura 5). Essa tendência é ligada a ausência dos valores pessoais e profissionais, que dizem respeito à ética, honestidade e dignidade, onde os colaboradores não estão preparados para a divisão de tarefas e participação de ações em conjunto, com a valorização de ideias, criatividade dos colegas e a socialização do conhecimento, acreditando que essa prática seja perigosa à permanência na empresa, como se o outro fosse ameaça a sua competência. Rocha (2004), diz que os valores estão relacionados ao momento histórico de vida do indivíduo, ligados a uma construção individual subjetiva e social, centrados cada vez mais na individualidade, competitividade e

lucratividade, tem levado a um crescente número de adoecimento no trabalho; ressaltando a necessidade de repensar os valores individuais, organizacionais e sociais, identificando suas inter-relações, para que assim o trabalho possa significar uma possibilidade de auto realização e desenvolvimento social.

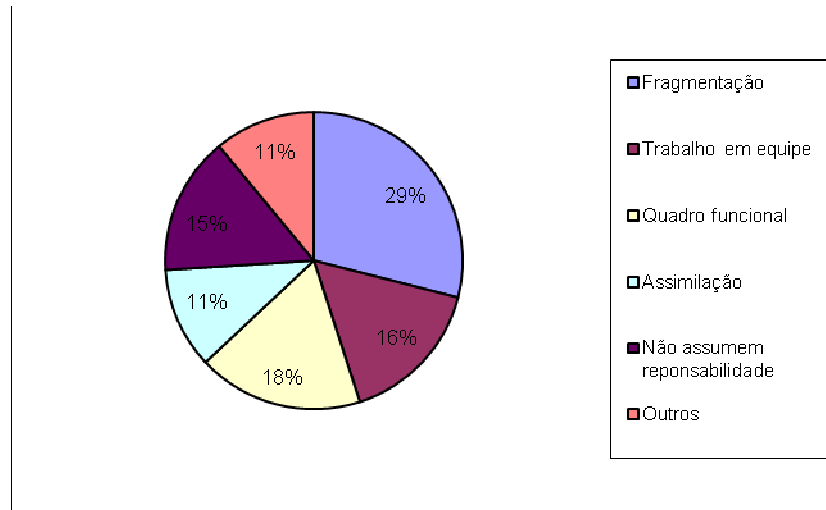


Figura 5. Desafios enfrentados na atuação profissional

Nos entraves da execução das atribuições, o que mais dificulta ao sucesso e bons resultados é a difícil tarefa de administrar o tempo, da organização das tarefas e a priorização do lado profissional em detrimento do lazer, práticas de esporte, convívio familiar, gerando estresse, desânimo e muitos conflitos internos (Figura 6). Para Vinha e Simões (2007), gestão do tempo seria a arte de organização da vida, visando seu controle, de forma a evitar perdas de tempo desnecessárias. Tais autores defendem que a obtenção de mais tempo livre não garante a satisfação pessoal, o que pode vir a alcançar resultados satisfatórios é a utilização adequada ao tempo que se tem.

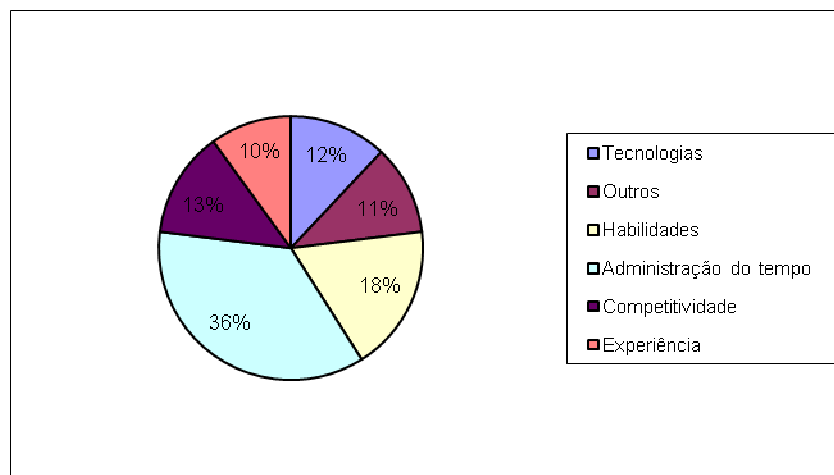


Figura 6. Obstáculos enfrentados para que a ação tenha êxito

A necessidade de aperfeiçoamento contínuo é uma prática sábia de profissionais que estão preparados para o novo, mas muitas escolhas não são levadas em consideração proatividade, assiduidade, poder de resolução de crises, criatividade e inovação levando em consideração apenas por indicação das chefias, cerca de 44% afirmaram que isso é a ocorrência mais normal. Do total de entrevistados, 46% utilizam as redes sociais como comunicação pessoal e apontaram a facilidade da ferramenta no ambiente de trabalho, pois a conexão a comunidades, postagens, compartilhamentos de ideias, projetos, artigos, aumenta a coleta de informação e a

troca de experiências, facilitando na tomada de decisão, na convocação de reuniões, na sondagem de eventos, na marcação de passagens aéreas, reconhecimento de lugares (Figura 7A). Na sondagem sobre as ferramentas essenciais nas rotinas de trabalho, 50% dos interrogados comentaram na importância do computador e da facilidade advinda com a máquina, relacionado ao uso do email, do scanning, da cópia, do uso de redes sociais, do arquivo digital, da tecnologia da informação, edição de textos (Figura 7B).

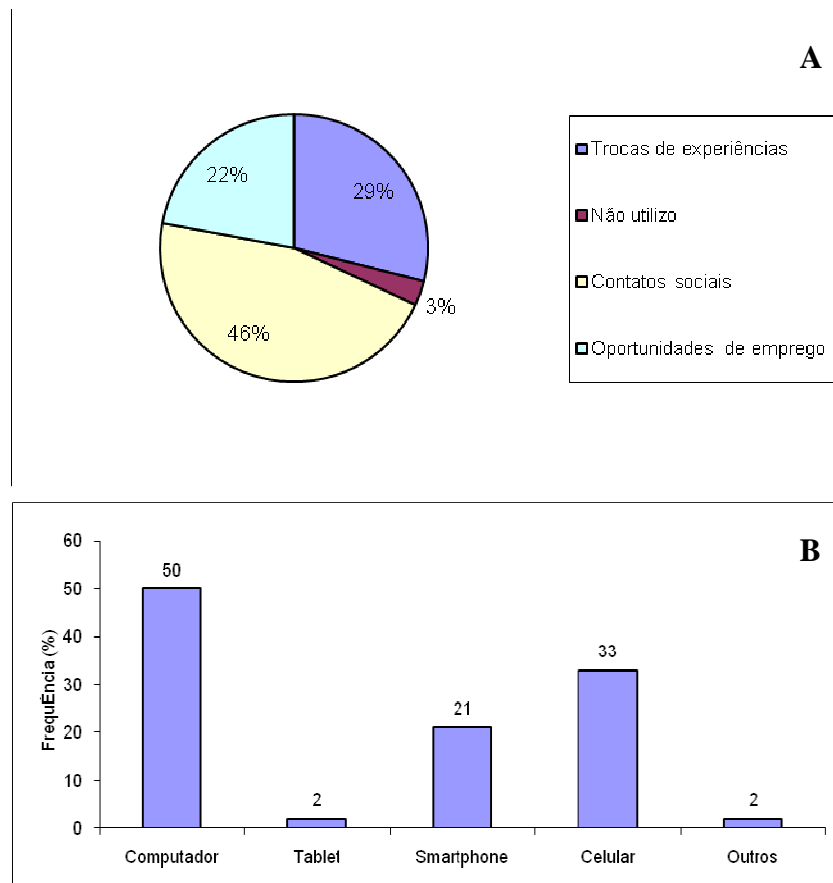


Figura 7. Uso das redes sociais (A) e uso de equipamentos eletrônicos no ambiente de trabalho (B)

4. CONCLUSÕES

Baseado em todas as etapas da pesquisa, foi possível perceber que o trabalho ocupa um lugar essencial na vida das pessoas, decorrentes da evolução histórica, cultural, religiosa e econômica, desempenhando um papel decisivo na construção da identidade profissional e pessoal.

Constatou-se que se trata de uma geração que atende as exigências do mercado de trabalho, tendo como habilidades e competências a dominação do avanço tecnológico, o manuseio dos meios de comunicação atual, como as redes sociais e teleconferências, o resgate a relação interpessoal, o equilíbrio frente à qualidade de vida e os resultados da empresa, que busca pela formação de qualidade, atua com base nos valores de cooperação, respeito, confiança, aceitando as diferenças de idade entre as gerações, sabendo administrar as diferenças e gerindo situações de crise, minimizando conflitos, estimulando o desenvolvimento de talentos e a construção de um clima organizacional evolutivo.

5. REFERÊNCIAS

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão Como Doença Social**. Ideologia, Poder Gerencialista e Fragmentação Social. São Paulo: Idéias & Letras, 2007.



KRAWULKI, E. A orientação profissional e o significado do trabalho. **Revista da ABOP**, Porto Alegre, v. 2, n. 1, p. 5-119, 1998.

LAZZARESCHI, N. **Trabalho ou emprego?** São Paulo: Paulus, 2007.

LOIOLA, R. Geração Y. **Revista Galileu**. São Paulo, n. 219, p. 50-53, out. 2009.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: Era das Conexões, tempo de Relacionamentos**. São Paulo: Integrare Editora, 2010.

ROCHA, K. B.; SARRIERA, J.C.; PIZZINATO, A. Significado do trabalho e valores organizacionais. In: SARRIERA, J.C.; ROCHA, K.Bones & PIZZINATO, Adolfo (et al). **Desafios do mundo do trabalho: orientação, inserção e mudanças**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004, p. 115-157.

VINHA, M.P.; SIMÕES, R.C.M. **Gestão do Tempo**. Instituto Superior de Engenharia de Coimbra – Departamento de Engenharia Civil : 2007.