

REVOLUÇÃO INDUSTRIAL 4.0: Estudo sobre a Geração Z e o desenvolvimento de competências para o mercado de trabalho

Daiany Aparecida Campos
aparecidacamposd@gmail.com
UGB

Jéssica Joice da Cunha Vieira
jessiicaj@hotmail.com
UGB

Paloma de Lavor Lopes
palomalavor@gmail.com
Estácio

Resumo: Nosso estudo abordou sobre a preparação da Geração Z diante do novo mercado de trabalho que a Revolução Industrial 4.0 exige dos atuais trabalhadores. O objetivo geral da pesquisa foi apresentar o perfil da nova geração de trabalhadores e seu domínio de recursos tecnológicos ou seu aperfeiçoamento para o ingresso no mercado de trabalho. Os objetivos específicos foram: analisar as ações da gestão de pessoas neste novo cenário, compreender as revoluções antecedentes à Revolução 4.0 e entender o comportamento e as ações da Geração Z. Para obtermos os dados necessários ao estudo, foram feitas pesquisas bibliográficas em livros, buscas em sites específicos e foram aplicados com caráter exploratório à uma amostra representativa da geração Z, residente em Volta Redonda. Consideramos como faixa etária 15 a 29 anos visando verificar as competências e habilidades dos futuros profissionais no mercado do trabalho que atuarão na Indústria 4.0. Os resultados obtidos foram, que os jovens da Geração Z acreditam estarem capacitados para a Revolução 4.0, porém, não são qualificados o suficiente para assumirem cargos de maiores responsabilidades que demandam maiores competências e habilidades que eles não dominam.

Palavras Chave: competências - gerações - revolução - habilidades - tecnologia

1. INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial 4.0, pode ser considerada um confirm na indústria pela revolução tecnológica nos campos de automação, controle e tecnologia da informação. Ainda é um novo termo em construção e envolve uma rede de conexões e tecnologias como internet das coisas, inteligência artificial, dados nas nuvens, big data, robotização e tantas outras interfaces.

O artigo apresenta um estudo relacionado ao perfil da nova geração de trabalhadores, se estão dominando os recursos tecnológicos necessários com a nova Revolução, ou se estão aperfeiçoando algumas funcionalidades para o ingresso no mercado de trabalho. A nova geração Z de trabalhadores está lidando com a Revolução Industrial 4.0? Acredita-se que os componentes da geração Z estão preparados para atuar no novo mercado de trabalho.

O objetivo geral da pesquisa foi apresentar o perfil da nova geração de trabalhadores e seu domínio de recursos tecnológicos ou seu aperfeiçoamento para o ingresso no mercado de trabalho. Os objetivos específicos foram: analisar as ações da gestão de pessoas neste novo cenário, compreender as revoluções antecedentes à Revolução 4.0 e entender o comportamento e as ações da Geração Z.

Entender o comportamento e as ações da Geração Z, esse novo grupo de trabalhadores chega ao mercado buscando empresas que tenham predileção e que valorizem a conectividade, a abertura a comunicação, a velocidade e a universalidade. Buscam acesso constantemente pela tecnologia, pois é um meio de vida “essencial” para essa geração. Este é um estudo relacionado à gestão de pessoas, que busca abordar conceitos referentes à Revolução 4.0 e a preparação da geração Z. Revelando se as exigências cobradas para o ingresso nesse mercado de trabalho estão sendo executadas, demonstrando os principais desafios para que seja alcançado o nível de maturidade dessa geração.

2. HISTÓRICO DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

De acordo com Deane (1980), a primeira fase da Revolução Industrial ganhou força na Grã-Bretanha, e foi caracterizada pelo fato de ter ocorrido espontaneamente sem nenhuma assistência governamental, característica essa, que constituiu a maioria das revoluções industriais que sucederam depois. Há controvérsias sobre a data exata que se deu início, porém o historiador americano Prof Nef, ressaltou que era essencial a história, e foi buscar as origens da produção em massa e mudança tecnológica do século XVI e princípio do XVII. Os historiadores da época utilizaram evidências estatísticas relacionadas com a taxa de crescimento econômico, utilizando de registros do comércio internacional, e concluíram que a melhor série de dados estatísticos abrangendo o século XVIII, os preservaram a interpretação estatística da Revolução Industrial.

Após 1872, quase todos os dados estatísticos disponíveis da produção industrial revelam uma acentuada curva ascendente. Mais da metade do acréscimo nos embarques de carvão e da expansão da mineração do cobre, mais de três quartos do aumento da produção de panos finos de largura dupla, quatro quintos daquela das fazendas estampadas e nove décimos das exportações de produtos derivados do algodão se concentraram nos últimos dezoito anos do século. (DEANE, 1980, p.13)

Mantoux apud DEANE (1980), na década de 1920, assinalou as oscilações que as importação e exportação e a tonelagem embarcada em portos britânicos estavam sofrendo o, “sobem quase verticalmente nas proximidades do final” do século XVIII, isto significa, que ocorreu após a crise de 1781 ocasionada pela “Guerra Americana”.

2.1. PRIMEIRA, SEGUNDA E TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A primeira revolução industrial teve início na Inglaterra e corresponde a primeira fase dessa revolução industrial, que tem como característica grande mudança no processo produtivo. Pois antes o trabalho era bem restrito e limitado, sendo necessário o aprimoramento nessa mudança no processo de produção. Antes o trabalho era somente manuais e desenvolvidos pelos próprios artesãos em suas casas, com isso, a produção era baixa e mais demorada.

De acordo com Schwab (2019, p.07), “a primeira Revolução Industrial ocorreu aproximadamente entre 1760 a 1840. Provocada pela construção de ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, ela deu início à produção mecânica.”, o objetivo da primeira revolução industrial foi economizar o tempo de trabalho executados por esses artesões, garantir um crescimento de mercadorias e implantar novas máquinas movida vapor. Com esse progresso, entre o artesanato e a maquinofatura que deu origem a manufatura, a produção ainda contava com esse artesão, porém, a diferença veio através da divisão do trabalho, da remuneração recebida, das vendas dos produtos produzidos etc.

Como cita Mantovani (2007, p.15, apud LUCENO e LAROQUE 2008, p.84), “as pessoas reagem com uma mistura de vários sentimentos, como indignação, espanto e encantamento, frente aos novos inventos que passavam a fazer parte de seu cotidiano”. Pela primeira vez as pessoas tinham mobilidade e começaram a expandir os seus pensamentos, transformando o país em uma nação e a sua cultura. A construção das vias férreas virou sinônimo de industrialização e aumento de capitais.

Por volta de 1860 no século XX, conforme Schwab (2019) nascia à Segunda Revolução Industrial, buscando novas características e uma impulsiva dinâmica voltada à inovação técnica. Com a descoberta da eletricidade, o avanço dos meios de transportes, a transformação do ferro em aço, e ao longo tempo, a transformação nos meios de comunicação e o desenvolvimento em outros setores, obtendo maiores lucros em relação aos investimentos feitos, houve especialização da mão de obra e assim a ampliação da produção, surgindo novas linhas de montagem de modo que agilizasse a elaboração dos produtos. Nesse processo, a centralização de capitais, aquisições e combinações, os bancos passam a assumir um papel central, sendo estrategicamente monopolizadores de crédito.

A segunda revolução industrial modificou profundamente o mundo em relação à forma de trabalhar e de viver das pessoas, mudou o desenvolvimento tecnológico principalmente nas indústrias metalúrgicas, elétricas e farmacêuticas. “A segunda revolução industrial, iniciada no final do século XIX, entrou no século XX e, pelo advento da eletricidade e da linha montagem, possibilitou a produção massa.” (SCHWAB, 2019, p.08).

Houve também a migração da população das áreas rurais para os centros urbanos, essa coletividade de novidades tecnológicas facilitou uma maleabilidade produtiva na atividade industrial, determinou países que lideravam os processos de industrialização como algumas nações europeias, além dos Estados Unidos e Japão que infiltraram na Segunda Revolução Industrial.

A terceira revolução se mostra entre 1950 e 1960, e se estende na década de 1970. De acordo com Barroso (2017), tem como foco as transformações na microeletrônica, a informática, surge o robô e o sistema integrado a telemática, na biotecnologia, sua base se mistura à física e à química a engenharia genética e a biologia molecular. O computador é a máquina da terceira revolução industrial, desenvolvem-se na ascensão do neoliberalismo.

Algumas indústrias começaram a desenvolver altas tecnologias, assumiram posições, transformando todo o sistema produtivo. A Terceira Revolução converteu além do crescimento alcançado no setor industrial, modificou também os vínculos sociais e as conexões entre o homem e o meio. O rápido crescimento do complexo eletrônico, obteve um

aumento nas participações do valor agregado, no emprego, na formação e nas economias capitalistas.

“Os sistemas flexíveis de automação tornam cada vez mais relevantes a capacidade de coordenação entre o fluxo do processo fabril, o marketing, a comercialização, as finanças, o desenho e o desenvolvimento”. (COUTINHO, 2016, p.75). As novas tecnologias de automação flexível introduzem novos processos e equipamentos tornando a força de trabalho mais eficaz e prática, resultando no aprofundamento e aperfeiçoamento de técnicas industriais.

2.2. QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: REVOLUÇÃO DIGITAL OU INDÚSTRIA 4.0

Com o objetivo estratégico de explorar o auto potencial econômico e de inovação resultante do impacto das tecnologias de informação e comunicação na indústria, o principal foco da indústria 4.0 é melhor as cadeias de valor em todas as fases do ciclo de vida do produto. Os desafios chave para atingir esse objetivo são: criação de fluxos de trabalho digitais ao longo do ciclo de vida do produto; processos de manufatura altamente flexíveis e adaptáveis; além da capacidade de criar e produzir produtos individualizados (ANDERL, 2014, apud NETO ET AL, 2017, p.4).

A Revolução Digital ou Indústria 4.0, é uma nova geração que representa a combinação dos sistemas físicos e digitais, que caracteriza as principais inovações tecnológicas dos campos de automação, controle e tecnologia da informação, aplicados aos processos de manufatura para que cooperem de forma global e flexível.

A quarta Revolução Industrial vem com o objetivo de atender um novo público com novas demandas, adaptando a esta nova realidade para continuar relevante no mercado competitivo, com foco nas aptidões, pois essa nova indústria mudou o conjunto de habilidades e busca equilibrar no consumo dos recursos, pois as informações não ocuparam espaços físicos e sim servidores para processá-las. De acordo com Cavalcanti e Nogueira (2017), a indústria 4.0 pode ser caracterizada pelo uso de processos que utilizam máquinas gerenciadas por inteligência tecnológica, como por exemplo, a robótica colaborativa. Ainda segundo os autores, a diferença dessa era em relação à primeira, segunda e terceira revolução industrial, comparando a mesma como uma revolução digital que veio para modernizar os processos das organizações (CAVALCANTI; NOGUEIRA, 2017).

De acordo com Coelho (2016, s/p), “os pilares que sustentam a indústria 4.0 são constituídos por três tecnologias principais: *Internet of Things* (IoT) ou internet das coisas, *cyber-physical Systems* ou sistemas ciber-físicos e big-data.” A internet das coisas é a integração de objetos físicos e virtuais ligados a internet pela tecnologia wireless possibilitando a comunicação de objeto para objeto sem intermédio humano. Já os sistemas ciber-físicos integram máquinas, sistemas de armazenagem e de produção capazes de trocar informações e serem conduzidos de forma autônomas. O big-data são ativos de informação que se baseia em volume (seria grande quantidade de dados gerados), variedade (dados estruturados e não estruturados), velocidade (fluxo de dados constante) e veracidade (dados de níveis variados de incertezas e confiança).

Segundo Rüßmann et al. (2015), a quarta geração industrial é baseada em nove pilares que no futuro, gerarão oportunidades de desenvolvimento tecnológico no campo industrial.

O envolvimento entre a quarta revolução industrial e a tecnologia da informação, traz um ganho da produtividade, pelo fato de ser envolvida por tecnologias trazendo muitos benefícios para os consumidores.

3. HISTÓRICO DAS GERAÇÕES DE TRABALHADORES

A Geração Baby Boomers surgiu logo após a Segunda Guerra Mundial, as pessoas nascidas entre o período de 1940 a 1960, estes profissionais foram educados com base na disciplina e rigidez. Algumas características dessa geração são: tem um padrão de vida mais estável; não se influencia facilmente por outras pessoas; é firme e maduro nas decisões. (SERRANO, 2014, apud JORDÃO, 2016, p.5).

No que se referem às questões profissionais, os participantes dessa geração foram educados em um ambiente corporativo no qual a liderança era sinônimo de controle.

A Geração X são pessoas nascidas após o chamado “Baby Boomers”, ou seja, nascidos após a segunda guerra mundial. Essa geração normalmente engloba pessoas nascidas entre o início dos anos 1960 e o final dos anos 1970.

A WPOS (2019) afirma que eles foram pioneiros dos modelos de trabalhos e são profissionais que possuem boa graduação, muita experiência e se destacam no quesito concentração, os profissionais dessa geração são os principais encarregados do mercado de trabalho que permeia até a atualidade. "Essa geração é marcada pelo pragmatismo e autoconfiança nas escolhas, e busca promover a igualdade de direitos e de justiça em suas decisões" (OLIVEIRA, 2009, p. 63, apud CESAR, 2015).

Segundo a WPOS (2019), as principais características desses trabalhadores são: Possuem conhecimento aprofundado; são pessoas mais calmas e seguras; buscam pela individualidade sem a perda da convivência em grupo; são mais maduros e escolhem qualidade; buscam mais por seus direitos; preocupam-se mais com as gerações futuras; buscam por independência; e possuem pouca abertura para novas ideias.

São trabalhadores que prezam pelo equilíbrio e contam com um perfil menos imprudente, acrescentando conhecimento e experiência a grandes organizações, criando oportunidades.

A Geração Y é constituída por pessoas nascidas na década de 80 e 90, são pessoas que valorizam a qualidade de vida e não o trabalho é voltado para os resultados, impacientes, ansiosos, extremamente informados, estão em busca de reconhecimento, curtir a vida, estão posicionados contra a burocracia, são ágeis, possuem habilidade com eletrônicos e informática, são proativos (SANTOS, 2010, apud, BASTOS, 2012).

Considerada a geração que veio para mudar o mundo, a WPOS (2019) afirma, pois, que é a geração intermediária no mercado de trabalho, são profissionais jovens que acompanharam o avanço tecnológico, e com isso, são mais favorecidos do ponto de vista da economia, e mais desenvolvidos na tecnologia do que a Geração X.

É formada por indivíduos ambiciosos, individualistas, instáveis, preocupados com o meio ambiente e práticas saudáveis. São decididos e expressam as suas opiniões sem se preocupar com a relação de poder entre as pessoas. Conseguem realizar diversas tarefas ao mesmo tempo, gostam de desafios; além de conviver bem com a diversidade, aceitam bem as diferenças étnicas, de sexo, religião e nacionalidade (JACQUES et. al.; 2015 apud, NOVAES et.al.2020, p.3).

As pessoas dessa geração valorizam menos a permanência em uma única empresa e mantém mais lealdade a si mesma, porém são mais fáceis de serem recrutadas, uma vez que buscam trabalhar com liberdade, flexibilidades e criatividade, sentindo, ainda, necessidades de avaliações contínuas. (OLIVEIRA, 2009, apud, REIS et.al. 2013. p.4).

Os indivíduos que fazem parte da Geração Z, são os nativos digitais, ligados totalmente a tecnologia e inovação. Além disso, a mídia nomeia essa geração como a “Geração On-line”, “Geração Conectada”, “Geração Digital”, “Geração Net” e “Geração Pontocom”, bem como internacionalmente é conhecida como “Millennials”, “New

Millennials”, “C Generation” e “iGeneration” (FREIRE FILHO e LEMOS, 2008; MCCRINDLE, 2011; MENDES, 2012, apud OBREGON ET AL. 2016. p. 86).

Com uma facilidade que lhe proporciona, essa geração tem os seus meios para auxiliá-los no dia a dia, como: sites de busca, rede sociais, cursos e palestras online, compras online, dentre outros. São profissionais que gostam de confrontos na carreira e gostam de um ambiente de trabalho mais enérgico, geralmente preferem jornadas mais flexíveis e costumam tratar todos igualmente numa equipe de trabalho, vale destacar que quando sentem a necessidade de conversar com seus superiores, adentram a sala e conversam com naturalidade, sem medo de represálias, eles gostam de ter autonomia e flexibilidade para arquitetar ideias e implantá-las. Esse novo grupo de profissionais chega ao mercado procurando empresas que valorizem a conectividade, a abertura ao diálogo, a velocidade e a globalidade (CATHO, 2009, apud NOVAES ET AL. 2020, p.5).

As pessoas dessa geração são um pouco desconfiadas, quando se trata de carreira de sucesso e estudos, pois não acreditam que passará o resto da vida fazendo a mesma coisa ou na mesma empresa, sempre buscam aprimoramento intelectual, profissional e novas experiências.

Como deveríamos chamar estes “novos” alunos de hoje? Alguns se referem a eles como N-gen [Net] ou D-gen [Digital]. Porém a denominação mais utilizada que eu encontrei para eles é Nativos Digitais. Nossos estudantes de hoje são todos “falantes nativos” da linguagem digital dos computadores, vídeo games e internet (PRENSKY, 2001, apud MOSER et.al. 2016.p.2).

Possuem hábitos, costumes e forma de vida diferente das gerações anteriores, tendo facilidade para as comunicações virtuais, intimidade com a mídia e artes (MACHADO, 2010; MCCRINDLE, 2011, apud, CATARINO et al. 2019, p. 9).

Caracterizam-se pela ansiedade e imediatismo, em vista que tudo deva ser feito rapidamente com a intenção de apresentar resultados rápidos, por isso são considerados multitarefas, realizando várias coisas ao mesmo tempo e conseguindo realizar todas até a finalização, é constatado que nenhuma das gerações anteriores conseguia administrar tanta informação como os indivíduos da geração Z.

Com a chegada da nova geração no mercado de trabalho, o meio organizacional acaba tendo que se adaptar, não apenas no meio empresarial, mas também na gestão de pessoas. De forma geral os jovens simplificam e antecipam muita coisa, e essa é uma qualidade imensamente importante para o mundo institucional, uma vez que o aperfeiçoamento de tarefas tem impacto direto na produtividade das equipes.

4 GERAÇÃO Z NO MERCADO DE TRABALHO

A geração Z amadureceu acompanhando o crescimento e evolução do mundo tecnológico, e é considerada a geração conectada, essa geração, que nasceu inserida na tecnologia possui um diferente perfil diante das gerações anteriores, eles estão chegando ao mercado de trabalho, começando a adentrar de maneira direta nos destinos da sociedade e das organizações que atuam. Nasceram em um mundo geograficamente sem fronteiras, onde o conceito de globalização não foi uma conquista, e sim uma realidade. (NETO et. al. 2013; VITA; MONTENEGRO, 2013, apud MIRANDA ET AL. 2015.p.7). Esse público pertencente à geração Z traz significativas características, tanto positivas quanto negativas, na avaliação de seus gestores e das organizações.

Os jovens dessa geração demonstram que desejam experimentar novas experiências, sem grandes preocupações com o futuro. Demonstra possuir uma velocidade e necessidade de assumir novas posições, alcançar novas coisas dentro das empresas, essa mesma velocidade

exige dos líderes um posicionamento claro entre poder e autoridade, pois essa nova geração foge de líderes que gerenciam suas equipes utilizando apenas do poder.

E qual a diferença entre autoridade e poder? Para Hunter (2006), o poder consiste na capacidade de obrigar, por conta de sua posição ou força, os outros a obedecerem a sua vontade. Autoridade é muito diferente de poder, pois envolve a habilidade de fazer outrem desenvolver algo de bom grado alinhado à sua vontade. O autor ainda diz que é possível exemplificar as diferenças da seguinte forma: o poder pode ser comprado e vendido, dado e tirado, enquanto a autoridade é entendida como a essência da pessoa, está ligada a seu caráter.

“O mercado de trabalho é dinâmico e sofre contínuas mudanças”. Elas acontecem pelo advento da globalização, que favorece os avanços tecnológicos e exigem à adaptação dos profissionais, favorecendo a competitividade entre as pessoas e as empresas. E para serem competitivos os profissionais precisam ter como características: agilidade, flexibilidade, proatividade, inovação e empreendedorismo, dentre outras. (CHIAVENATO, 2005, p. 102, apud PEDERIVA e FARIAS, 2017, p.4).

A colocação no atual cenário exige do profissional a busca permanente pelo aperfeiçoamento dos seus conhecimentos, sendo essa uma exigência essencial para se inserir no mercado de trabalho. As empresas estão remodelando um novo perfil de trabalhador, com aptidões que são de extrema importância para o novo ambiente organizacional.

De acordo com Xerpa (2018), a geração Z não é uma versão mais recente da geração Y, apesar de ambas serem muito próximas em termos de idade, há grandes diferenças nos perfis comportamentais entre elas, sobretudo, no que diz respeito ao avanço da tecnologia, o autor afirma que os *millennials* nasceram antes da popularização da internet e dos dispositivos móveis. Por saberem como era a vida antes disso, valorizam e se encantam com o cenário atual.

Um dos principais desafios enfrentados pelos gestores no ambiente de trabalho é lidar e trabalhar com as diferentes gerações em seu quadro de trabalhadores, de modo que a atividade geracional exige preparação para liderar diferenças e conflitos diariamente encontrados em sua equipe.

A geração mais nova que é a Y, possui características muito marcantes, que acaba gerando um embate cultural que aparece devido a conflitos de poder, ao serem gerenciadas ou gerenciarem pessoas de outras gerações. Este desacordo pode ser justificado pelos valores, experiências e crenças de cada geração. Embora seja uma geração mais acostumada com mudanças, menos inclinada a priorizar a segurança no trabalho, mais ansiosa por novos desafios, e mais tolerante com os erros do que as gerações anteriores (CAVAZOTTE, LEMOS, VIANNA, 2010, apud COSTA et.al. 2014. p. 363).

A última geração, a Z, surgiu nos anos 1990 e um dos aspectos marcantes é a velocidade com que obtêm as informações e a fácil irritabilidade quando estas não lhes chegam rapidamente. Pesquisadores acreditam que são pessoas na sua maioria individualistas, e que terão grande dificuldade em realizar trabalhos em equipe e em compreender a si mesmos (SOUZA, 2011, apud, COSTA et.al. 2014. P.364). O autor ainda afirma que esta geração pode não ter experiência profissional no mercado de trabalho por conta da pouca idade, mas estão chegando à universidade e já demonstram que vão ter comportamentos diferentes no ambiente profissional. Conhecidos como individualistas, pensando no futuro, esses jovens poderão ter muitas dificuldades em trabalhar em equipes e vão precisar aprender a se relacionar com os colegas de trabalho e a exercitar a paciência.

Os conflitos gerados pelas diferenças encontradas nas empresas, trazidas pelas diferentes gerações atuando juntas, possuem dois lados: o positivo e o negativo. No lado positivo: desperta sentimentos e energia no grupo; desperta a busca por meios mais eficazes de realizar tarefas, solucionar problemas, criatividade e inovação; e estimula a coesão

intergruppal. Já, no lado negativo: pode provocar consequências indesejáveis para a empresa; hostilidade e tensão nas pessoas, prejudicando no desempenho de tarefas e no bem-estar; tempo investido na atividade errada; sentimentos de frustração; e atitudes que prejudiquem a cooperação e relacionamento entre os funcionários.

A gestão de pessoas influencia diretamente no planejamento estratégico das empresas e o seu papel é de suma importância para se alcançar vantagens competitivas no mercado de trabalho. Diante desse quadro, a gestão de pessoas nas empresas não se resume a um conjunto de políticas e práticas, tão pouco pode ser definido como responsabilidade de um departamento, mais sim, de todos os gestores e funcionários. (BONAMIGO ET. AL. 2017, p.13).

Com a transformação digital, o departamento de Recursos Humanos está se tornando cada vez mais estratégico. A automatização de processos se tornou possível, graças às tecnologias como o *machine learning* (aprendizado da máquina), está realocando as funções do setor. Até pouco tempo, o RH era conhecido como uma área de custos e operacionalizada. Agora, ela está se moldando para uma estrutura mais analítica e voltada, de fato, para o gerenciamento inteligente do capital humano das empresas. E isso veio na hora certa, com a entrada da Geração Z no mercado de trabalho, o setor de Recursos Humanos precisa se adequar para conseguir atrair e reter esses talentos na empresa.

5 METODOLOGIA

Este estudo baseou-se em métodos de abordagem quantitativo e descritivo, para obtermos os dados necessários foi realizado o levantamento de informações bibliográficas de livros, busca em sites específicos e foram aplicados com caráter exploratório, questionários utilizando perguntas elaboradas e direcionadas à Geração Z.

Jordão (2016) considera a geração Z dos nascidos em 1990 e 2010, ou seja, pessoas entre 10 e 30 anos. Como esse artigo reflete mercado de trabalho, não faria sentido entrevistar crianças com 10 anos. Portanto, a faixa etária considerada para o cálculo da amostra proporcional foi entre 15 e 29 anos, residentes em Volta Redonda.

Para recolhimento dos dados foi usado o Google Forms para o cadastro do questionário, utilizando escala Likert, e foi socializado em redes sociais. Segundo o Censo de 2010 do IBGE, a população de Volta Redonda, entre 15 e 29 anos, é de 63.884 habitantes. Calculou-se, com base na fórmula para determinação do tamanho da amostra (n) com base na estimativa da média populacional, uma amostra de 68 homens e 68 mulheres nesta faixa etária, considerando um erro de 10% e um índice de confiança de 90%.

6 ESTUDO DE CASO “GERAÇÃO Z” DE VOLTA REDONDA

A pesquisa foi realizada no período de 01 à 15 de Abril de 2020, pelo formulário *Google Forms* e foram entrevistados 68 homens e 68 mulheres, totalizando 136 jovens na faixa etária de 15 à 29 anos, residentes de Volta Redonda.

Em relação ao preparo para o mercado de trabalho os resultados estão apresentados no gráfico 1 a seguir. Observamos no gráfico 1 que 41% dos entrevistados concordam parcialmente e 13% concordam totalmente que a nova geração está preparada para o novo cenário no mercado, apenas 6% discordam totalmente e 24% discordam parcialmente. Essa capacitação dada pelo pelos jovens entrevistados se dão pela busca constante de conhecimentos, aprendizados e muito estudo.

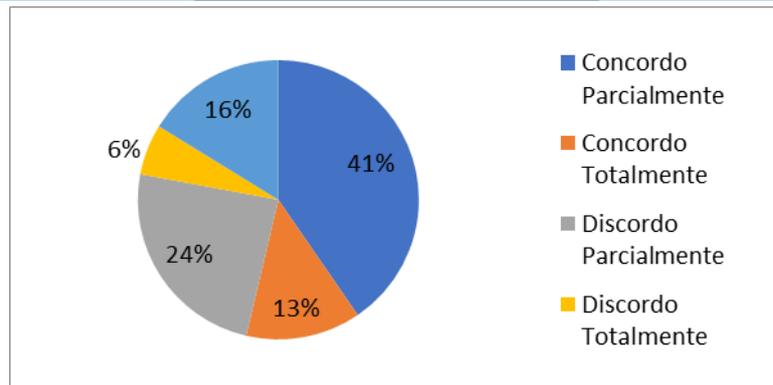


Gráfico 1: Nossa geração está preparada para o novo cenário do mercado de trabalho.

Fonte: Elaboração própria das autoras com base na pesquisa realizada.

Dado que a Revolução Industrial 4.0 é uma revolução extremamente tecnológica, segundo Schwab (2019) percebe-se que a geração Z já está se adaptando e, por isso, se sentem preparada para o novo cenário de trabalho.

Referente ao papel do líder na revolução tecnológica seguimos com os resultados apresentados no gráfico 2. É nítido que 52% dos entrevistados concordam totalmente e 40% concordam parcialmente que o papel do líder dentro de um a organização é muito importante, dentro dessa nova era que é a Revolução Tecnológica. O líder é peça essencial dentro das equipes e é responsável por executar a nova tendência dentro do grupo.

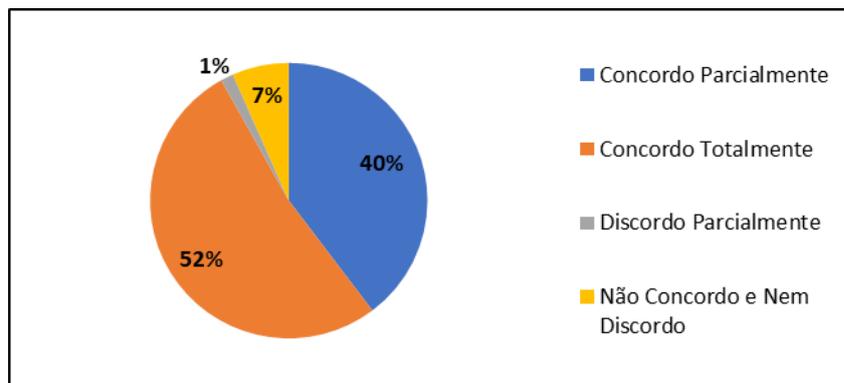


Gráfico 2: O papel do líder é importante na revolução tecnológica

Fonte: Elaboração própria das autoras com base na pesquisa realizada.

Observa-se que o conflito de gerações, segundo Cavazotte (2010) devido à cultura que cada uma apresenta com suas características, princípios e conhecimentos. Faz todo o sentido o resultado do gráfico, pois em parceria com o RH o líder é de fato o grande desenvolvedor das novas tecnologias junto a equipe.

O gráfico 3, mostraremos a análise realizada referente aos novos profissionais que buscam conquistar espaço em grandes empresas e podem se desenvolver e ser tornar um profissional polivalente.

Graficamente mostra-se que 78% dos jovens entrevistados entendem a importância do desenvolvimento de novas habilidades para ser tornar um profissional diferenciado dentro de uma organização, para se conquistar um espaço e crescimento, é necessário a busca por novas informações, novas ideias e assimilar melhor o que o mercado espera, apenas 2% discordam parcialmente.

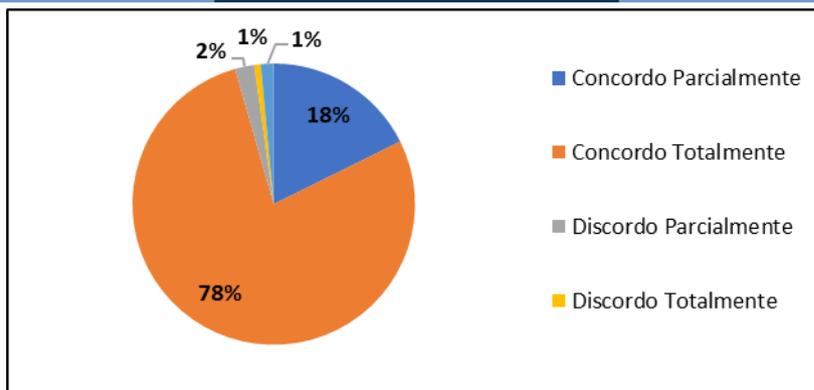


Gráfico 3: O desenvolvimento de novas habilidades para o novo profissional para crescer nas empresas.

Fonte: Elaboração própria das autoras com base na pesquisa realizada.

Segundo Chiavenato (2005) o mercado está em constante mudança e os novos profissionais precisam se adaptar. Com isso, aumentará a competitividade e essa nova geração, buscará desenvolver novos conhecimentos e habilidades para ingressarem dentro mercado. O gráfico afirmar é de grande importância o diferencial no desenvolvimento de habilidades para se estar à frente no mercado.

O gráfico 4 trata-se dos resultados dessa revolução que também visa uma nova mentalidade industrial. Ocorre que 44% dos entrevistados têm ciência que essa nova revolução tem o desenvolvimento de tecnologias como foco, porém, a nova mentalidade industrial que é atualmente uma barreira a ser quebrada é uma nova realidade também está agregando positivamente a essa atualidade. Apenas 4% discordam parcialmente talvez por ter pouco conhecimento do assunto.

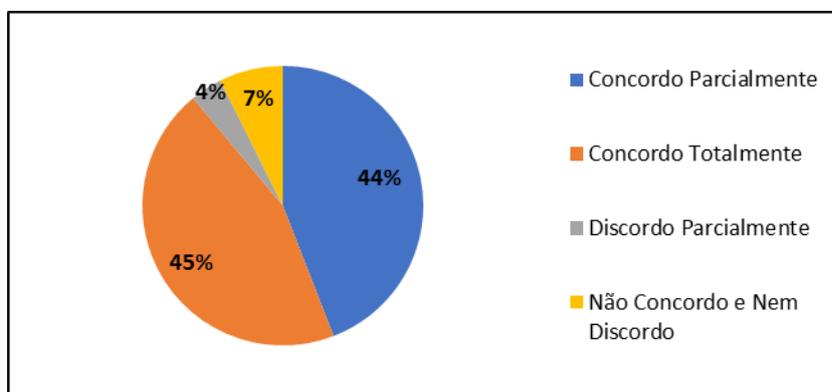


Gráfico 4: A nova revolução é resultado das tecnologias e também da nova mentalidade industrial.

Fonte: Elaboração própria das autoras com base na pesquisa realizada.

Segundo Cavalcanti (2017) a utilização da inteligência tecnológica para desenvolverem processos produtivos, veio diante dessa nova geração, com o objetivo de diferenciar e modernizar os processos. Com isso, a mentalidade industrial vem se inovando, sendo a primeira barreira a ser superada, mudando o modelo mental, os impactos e criando demandas.

O gráfico 5 mostra as novas competências que os colaboradores podem exercer na empresa. De acordo com as respostas dos jovens entrevistados, 48% concordam totalmente e 34% concordam parcialmente que a indústria 4.0 trouxe novas oportunidades de aprendizados e habilidades dentro dos seus cargos, reformulando assim novos papéis dentro da organização

e de seu setor. 13% não concordam e nem discordam desta afirmativa, porém, 2% discordam totalmente.

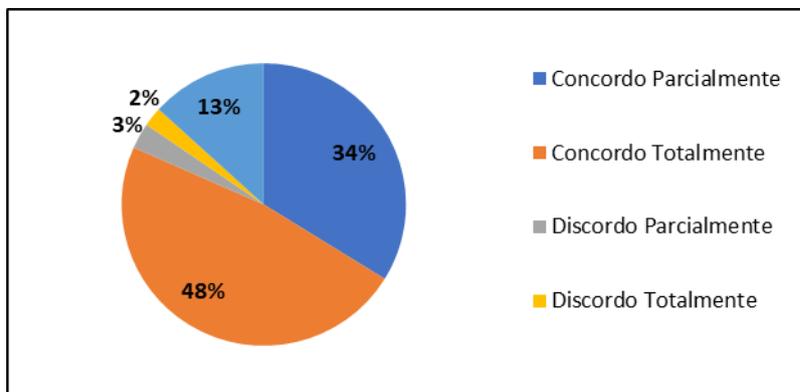


Gráfico 5: A indústria 4.0 criou possibilidades para os colaboradores exercerem novas funções dentro da organização.

Fonte: Elaboração própria das autoras com base na pesquisa realizada.

Segundo Rüßmann (2015), a quarta revolução traz consigo novas mudanças no campo tecnológico, dessa forma os colaboradores terão oportunidades se estiverem preparados e especializados nas áreas exigidas, adquirir novos conhecimentos será um diferencial dado aos trabalhadores que terão novas funções e não permanecerão anos e anos fazendo a mesma coisa, como acontecia em gerações passada.

Com o avanço das redes sociais os meios de comunicação também precisam de adaptar a essa nova realidade, através do gráfico 6 analisamos o seguinte. Advém que 47% dos jovens disseram que acompanham notícias e informações através das redes sociais, sendo hoje o principal meio. 10% dos jovens discordam parcialmente, pois se acredita que rádio e jornal estão cada vez caindo em decadência, apesar de ainda mostrar resistência.

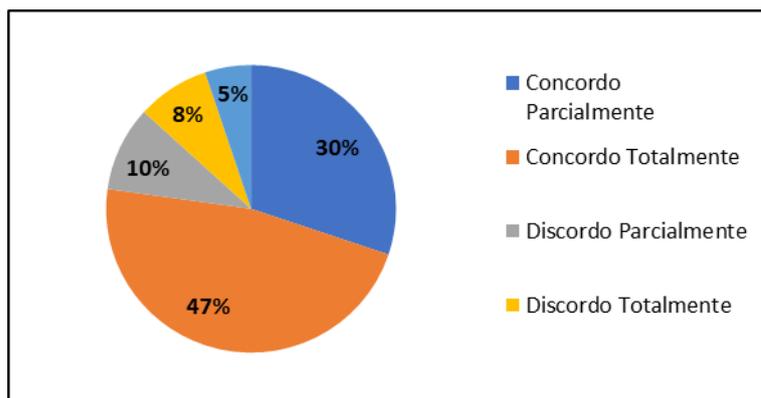


Gráfico 6: As redes sociais é a principal fonte de informação para essa geração.

Fonte: Elaboração própria das autoras com base na pesquisa realizada.

Segundo Prensky (2001), a nova geração é considera os nativos digitais, vivem globalmente conectados em função da tecnologia, estão atualizados e vivenciando novos conhecimentos e experiência. Portanto, o gráfico mostra exatamente como a nossa sociedade é virtualizada e dependente dos avanços tecnológicos.

O gráfico 7 expõe os jovens que tem mais aptidões em ser multitarefas, sendo essa uma nova tendência da geração Z, que buscam fazer várias coisas ao mesmo tempo. Dos jovens entrevistados 54% disseram que concordam totalmente e 28% concordam

parcialmente, pois, os dispositivos tecnológicos são suas fontes de acesso diariamente. 9% discordam totalmente.

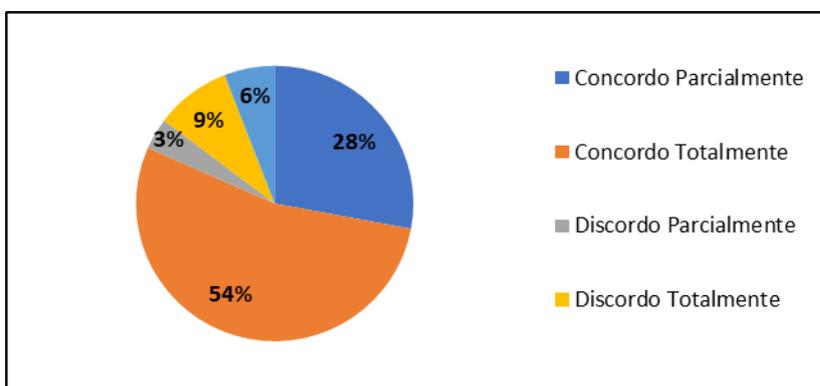


Gráfico 7: A nova geração multitarefa, pois realiza tudo ao mesmo tempo.
Fonte: Elaboração própria das autoras com base na pesquisa realizada.

Segundo Machado (2010), a geração Z é diferenciada das gerações anteriores, são muito mais ágeis, possuem novos hábitos e a forma de vida é totalmente diferente de antes. Essa geração está ligada e atualizada diariamente, as tecnologias são conhecidas desde o nascimento e eles estão ligados na era da internet, tudo é feito tecnologicamente.

O gráfico 8, fala sobre a autonomia nas realizações de tarefas da empresa. Sucede-se que 50% dos jovens entrevistados concordam totalmente que é primordial essa autonomia nas atividades rotineiras, até para amadurecer e desenvolver novas habilidades, 11% não concorda e nem discorda ficando assim entendido que é indiferente para eles, apenas 2% discordam parcialmente.

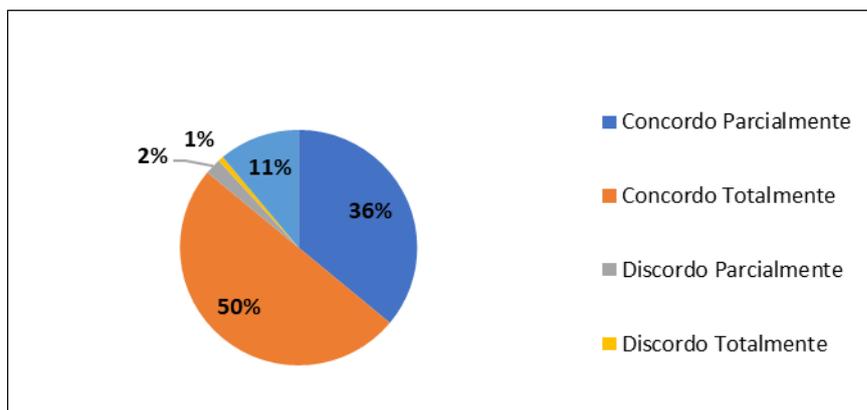


Gráfico 8: Geração que tem autonomia para realizar atividades.
Fonte: Elaboração própria das autoras com base na pesquisa realizada.

Segundo a Revista Catho (2009), essa geração tem seus meios para auxiliá-los no dia a dia tanto dentro da organização como em qualquer outro lugar. Hoje com a facilidade da tecnologia eles buscam dinamismo, querem novidade e buscam flexibilidade. Fato esse, que determinam sua eficácia dentro da empresa e junto a equipe.

O gráfico 9 finaliza a pesquisa falando sobre os desafios que os jovens da geração Z esperam com essa nova revolução e novo projeto. Dá-se 43% dos entrevistados concordam parcialmente e 28% concordam totalmente que precisam se sentir atraídos por desafios em suas atividades, o objetivo é não se sentirem engessados e inflexíveis em seus postos de

trabalho, 10% desses jovens discordam totalmente e 12% discordam parcialmente, talvez isso não seja valorizado para esse pequeno público.

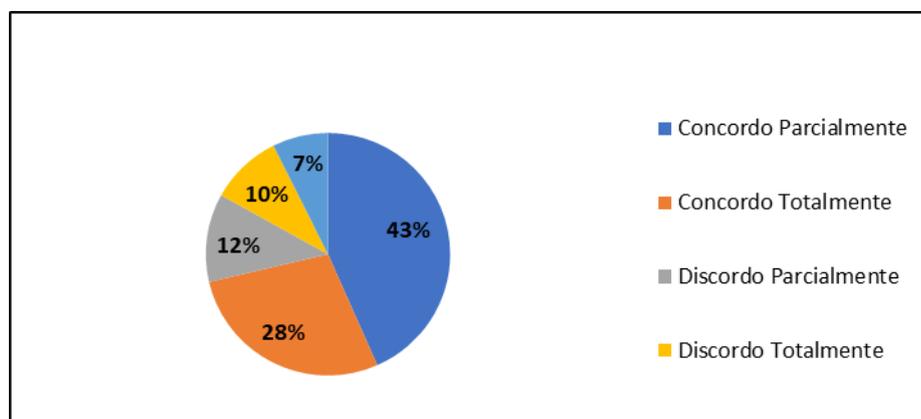


Gráfico 9: sentem-se desafiado ao realizar novas tarefas.

Fonte: Elaboração própria das autoras com base na pesquisa realizada.

Segundo a Revista Catho (2009), com a autonomia dada a essa nova geração, as organizações lhes proporcionam desafios e estimulam a procura de novas performances e habilidades para serem diferenciados. E os desafios propostos neste mercado dinâmico, podem torná-los futuros líderes, aptos para assumirem novos postos. Desejam novos desafios e, portanto, estabelecem um perfil bem dinâmico e desafiador, prontos para quaisquer oportunidades que lhes causem satisfação e autonomia e graficamente afirmamos isso.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo dessa pesquisa foi abordar o comportamento e a preparação da nova geração de trabalhadores, que é a Geração Z, diante do novo cenário atual do mercado de trabalho. A nova revolução industrial, chamada “Revolução 4.0”, está exigindo dos jovens uma maior dedicação e empenho para qualificação das novas competências, criando desafios e exigências que precisam ser executadas para se manterem atualizados.

Através das análises realizadas, concluímos que os jovens dessa geração acreditam estarem preparados para o mercado de trabalho atual, e que estão se qualificando para atenderem a nova demanda exigida pela Indústria 4.0. Estão se julgando preparados e maduros o suficiente para chegarem ao nível que as empresas atualizadas e com suportes tecnológicos exigem dentro do seu quadro de colaboradores.

Podemos visualizar diante do estudo, que a nova geração de trabalhadores não está se qualificando de acordo com o nível de exigência que as empresas demandam, e que para isso teria que haver maior dedicação e desempenho dos jovens para entrarem no mercado de trabalho com mais competitividade e capacitação, pois o nível de tecnologia é alto, e quem estiver apto, terá mais chances de crescimento e desenvolvimento profissional.

Entendemos que para dar continuidade a essa pesquisa, seria necessário um aprofundamento na área de gestão de pessoas, para obtermos informações mais específicas, sobre o que as empresas estão buscando no perfil do trabalhador ideal que se encaixe em seu quadro de funcionários, e que qualificações são necessárias e fundamentais para conseguirem determinados cargos. Pode ser realizada uma nova análise com profissionais experientes, que são os gestores e os responsáveis pela triagem dos novos colaboradores, dessa forma teremos conhecimento do que deve ser realizado pelos jovens da nova geração para que consiga uma boa colocação no mercado de trabalho atual.

REFERÊNCIAS

- BARROSO, A. Sérgio. **Revoluções Industriais e Metamorfoses do Capitalismo: Aspectos Históricos e Teóricos**. 2017. Disponível em: <<http://www.revistaprincipios.com.br/artigos/150/capa/3180/revolucoes-industriais-e-metamorfoses-do-capitalismo-aspectos-historicos-e-teoricos.html>>. Acesso em 22. jul. 2020
- BASTOS, Rosário. **Geração “X” E “Y”**. 2012. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/geracao-x-e-y>>. Acesso em: 23. jul. 2020
- BONAMIGO, Daiane; GRETH, Franciele Bressan; REINA, Jaqueline; HOFFMAN, Melissa; GRANDO, Patrícia. **Um Desafio para a Gestão de Pessoas**. 2017. Disponível em: <<http://repositorio.sc.senac.br/bitstream/handle/12345/268/GERA%C3%87%C3%83O%20Z%20UM%20DESAFIO%20PARA%20A%20GEST%C3%83O%20DE%20PESSOAS.final.pdf?sequence=1&3bisAllowed=y>>. Acesso em: 23. jul. 2020
- CATARINO, Annie; ROCHA, Erika; SASAI, Larissa; RUGAI, Thábata; BONINI, Luci M.M; FERNANDES, João André T. **Geração Z e a Ética Profissional**. 2019. Disponível em: <<https://www.fatecmogidascruzes.com.br/pdf/animiTerra/edicao9/artigo1.pdf>>. Acesso em: 23. jul. 2020
- CAVALCANTI, L. L.; NOGUEIRA, M. S. **Futurismo, Inovação e Logística 4.0: desafios e oportunidades**. VII Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção, 2017.
- CESAR, Paulo. **Geração X e Y**. 2015. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/5381365/psi-exercicio-capitulo-2-geracoes-e-valores-enviado>>. Acesso em: 22. jul. 2020
- COUTINHO, Luciano. **A terceira revolução industrial e tecnológica. As grandes tendências das mudanças. Economia e Sociedade**, [s.l.], v. 1, n. 1, p. 69-87, out. 2016. ISSN 1982-3533. Disponível em: <<http://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643306>>. Acesso em: 01/03/2020
- COELHO, P.M.N. **Rumo à Indústria 4.0.2016.65f**. Dissertação (Mestrado) – Curso de Engenharia e Gestão Empresarial, Departamento de Engenharia Mecânica, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10316/36992>>. Acesso em: 11 mar. 2018
- COSTA, L.F.L.G; MENDONÇA, C.M; RODRIGUES JR, G; ARAÚJO, M.V.P; ALLOUFA, J.M.L; SILVA, R.C. **Conflitos Organizacionais entre Gerações: Um Estudo Empírico com a Equipe de Desenvolvimento de Software do IFRN**. 2014. Disponível em: <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/download/898/pdf_74>. Acesso em: 23. jul. 2020
- DEANE, Phillis. **A revolução industrial**. Zahar Editores, 1980
- HUNTER, C. James. **Como se tornar um líder servidor**. Tradução de Pinheiro de Lemos. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.
- JORDÃO, Matheus Hoffmann. **A Mudança de Comportamento das Gerações X,Y,Z e ALFA e suas Implicações**. 2016. Disponível em: <<http://www.gradadm.ifsc.usp.br/dados/20162/SLC06311/geracoes%20xyz.pdf>>. Acesso em: 22. jul. 2020
- LUCENO, Cristiane Secchi; LAROQUE, Luís Fernando. **A Ferrovia como Agente de Progresso e Desenvolvimento: A Inserção em Ambiente Mundial, Brasileiro e Sul-Riograndense**. 2008. Disponível em: <<https://univates.br/bdu/bitstream/10737/548/5/2008CristianeSecchi.pdf.txt>>. Acesso em 21. jul.2020.
- MIRANDA, Dilson Nakayama; BERTOCCHI, Dirlei; GONÇALVES, Jeferson. **Geração Z no Mercado de Trabalho**. 2015. Disponível em: <http://www.sbdg.org.br/web/site/wp-content/uploads/2016/09/Geracao-Z-no-Mercado-de-Trabalho_28022015.pdf>. Acesso em: 24. Jul. 2020
- MOSER, Alvino; CASTANHEIRA, Nelson Pereira; SANTOS, Rodrigo Otávio. **O Professor Mediador na Pedagogia da Parceria**. 2016. Disponível em: <<http://www.abed.org.br/congresso2016/trabalhos/83.pdf>>. Acesso em: 23. jul. 2020

NETO, Anis Assad; PEREIRA, Gustavo Bernardi; DROZA, Fabiano Oscar; SANTOS, Adriana de Paula Lacerda. **A Busca de uma Identidade para a Indústria 4.0**. In: XXXVII Encontro Nacional de Engenharia De Produção. 2017. Disponível em:

<<https://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/6852/material/0%20-%20Ind%20C3%BAstria%204.0.pdf>>. Acesso em: 22. jul. 2020

OBREGON, Sandra Leonara; FACCO, Ana Luiza Rossato; RODRIGUES, Glauco Oliveira; MARCONATTO, Diego Antonio Bittencourt; LOPES, Luiz Felipe Dias. **Geração Z: Compreendendo as Aspirações de Carreira de Estudantes de Escolas Públicas e Privadas**. 2016. Disponível em:<<https://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadeadm/article/download/2443/2374>>. Acesso em: 24. jul. 2020

PEDERIVA, Ana Bárbara Ap. ;FARIAS, Fabio Douglas. **“Avaliação de Conhecimentos Gerais: sua Importância para a Vida do Estudante e para o Profissional do Século XXI”**. 2017. Disponível em:<<http://www.abed.org.br/congresso2017/trabalhos/pdf/436.pdf>>. Acesso em: 23. jul. 2020

REIS, Patrícia Nunes Costa; LUCAS, Juliana da Silva; MATTOS, Keli; MELO, Fernanda Augusta de Oliveira; SILVA, Elisa Mabel. **O Alcance da Harmonia entre as Gerações Baby Boomers, X E Y na Busca da Competitividade Empresarial no Século XXI**. 2013. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418322.pdf>>. Acesso: 22. Jul. 2020

RÜBMANN, Michael et al. **Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries**. 2015. Disponível em:<https://www.bcgperspectives.com/content/articles/engineered_products_project_business_industry_40_future_productivity_growth_manufacturing_industries/> Acesso em: 27 de março de 2020

RHPORTAL. **Gestão de Conflitos: Transformando Conflitos Organizacionais em Oportunidades**. Disponível em: <[https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/conflitos-transformando-em-oportunidades/#:~:text=Conforme%20Berg%20\(2012\)%2C%20a.embate%20entre%20duas%20for%C3%A7as%20contr%C3%A1rias.&text=O%20principal%20desafio%20dos%20gestores,contra%20produtivos%20e%20gerenci%C3%A1%20dlos.](https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/conflitos-transformando-em-oportunidades/#:~:text=Conforme%20Berg%20(2012)%2C%20a.embate%20entre%20duas%20for%C3%A7as%20contr%C3%A1rias.&text=O%20principal%20desafio%20dos%20gestores,contra%20produtivos%20e%20gerenci%C3%A1%20dlos.)>. Acesso em: 23. jul. 2020

SUCESJOJovem. **As Gerações X,Y E Z e suas Características | Qual sua geração?**. Disponível em: <<http://sucessojovem.com.br/as-geracoes-x-y-e-z/>>. Acesso em: 22. jul. 2020

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. ed. São Paulo: Edipro, 2019.

WPOS. **Geração X, Z e Y: Saiba as Diferenças entre Elas e o Perfil Profissional de cada uma**. 2019. Disponível em: <<https://wpos.com.br/blog/geracao-x-z-e-y-saiba-as-diferencas-entre-as-geracoes-e-o-perfil-profissional-de-cada-uma-delas/>>. Acesso em: 23. Jul. 2020