

TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

A EVOLUÇÃO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: DESAFIOS DA GERAÇÃO ALPHA-uma revisão bibliográfica

Nome completo dos alunos / RA:

Alan Bilk / RA: 930419

Carolina Gutz Brasil de Oliveira / RA: 1813514

Emili Ignacio / RA: 1710399

Francine Aparecida Depka / RA: 1710356

Jefferson da Luz de Lima / RA: 1610650

Graduandos do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário
UniDomBosco. E-mail: luzjeffersonlima@hotmail.com

Adriana Franzoi Wagner

Professora e orientadora do Projeto Interdisciplinar (TCC)

Coordenadora de cursos da Escola de Gestão (presencial e educação à distância)

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo analisar o conceito de comportamento organizacional (CO), iniciando na Administração de Recursos Humanos, dentro do mercado de trabalho, levando em consideração os costumes e as tendências das gerações Baby Bombers, X, Y e Z, extrapolando o conceito para o futuro da Geração Alpha e sua inclusão no ambiente de trabalho. Utilizou-se como metodologia a revisão bibliográfica, de pesquisas realizadas em livros, sites e artigos renomados, comprovando-se algumas hipóteses levantadas, trazendo o desafio da socialização dessa geração que vive imersa em tecnologia. Constatou-se com essa pesquisa que essa geração terá de lidar com os benefícios e malefícios dos avanços tecnológicos acentuadamente, mas isso possibilitará a eficácia e eficiência na produção e realização do trabalho. Os resultados elencados apontam para os

possíveis desafios e as conjunturas da Geração Alpha em seu ingresso do mercado de trabalho.

Palavras chave: Gerações, Geração Alpha, comportamento organizacional, avanço tecnológico, administração de recursos humanos.

1 INTRODUÇÃO

O comportamento organizacional é uma área de estudo em permanente avanço, ganha cada vez mais profundidade no que tange ao estudo do ser humano e suas implicações nos meios onde atua. Além disso, as gerações no mercado de trabalho sofrem alterações no decorrer do tempo. E os impactos das mudanças tecnológicas em todo o mundo afetam diretamente no modo como se convive em grupos e a sociedade como um todo. Desse modo, com o desenvolvimento tecnológico constante, é necessário se readaptar na postura e na forma dos relacionamentos.

Abordar sobre os estudos das gerações é cada vez mais relevante para o ambiente de trabalho, tendo em vista o contraste entre as gerações em seu modo de pensar, interagir e se relacionar um com os outros. Logo, a entrada de uma nova geração no mercado de trabalho gera um choque devido a essas diferenças geracionais. Sendo assim, torna-se uma vantagem para as organizações que compreendem e administram as diversidades entre as gerações.

A Geração Alpha é conectada e interage com o próximo em um período onde praticamente tudo é digital, ou seja, feito com a tecnologia e com uma velocidade de informação sem precedentes. Essa ação pode interferir em como será o comportamento organizacional dessa geração.

Como o comportamento organizacional poderá auxiliar as diferentes gerações na relação com o crescente avanço tecnológico? Como será a interação no mercado de trabalho entre as gerações? Quais habilidades serão exigidas dessa geração? Quais os benefícios e diferenciais que a Geração Alpha poderá contribuir no ambiente de trabalho? Haverá também responsabilidades herdadas das gerações passadas? E quais precauções poderão ser tomadas com os Alphas?

O presente trabalho abordou a relação histórica entre as gerações Baby Bombers (explosão de bebês), X, Y, Z em comparação a Alpha, por meio de pesquisa bibliográfica. O objetivo desse trabalho foi apresentar os aspectos relevantes que impactam nessa nova geração, propor um estudo acerca das gerações dentro

das organizações, como: as suas implicações relacionadas ao comportamento organizacional e sua interação com o crescente avanço tecnológico corrente em todo o mundo.

Analisou-se o comportamento, individual perante a ocupação profissional.

A Geração Alpha será o futuro no mercado de trabalho. Saber como essa geração se comportará, poderá auxiliar na gestão do capital humano de hoje. Ou seja, se preparar no presente para se adequar ao futuro, sendo em alguns aspectos/algumas atividades, como: apoiar a tomada de decisão baseada na seleção de pessoas por faixa-etária, contribuir com os estudos sobre o comportamento organizacional e também como agir diante das diferenças de uma nova geração ingressante no mercado de trabalho, analisando-se juntamente o perfil e as tecnologias de cada geração atuante.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esse capítulo apresentou a evolução histórica do comportamento organizacional. Como é relacionado ao contexto tecnológico e atualmente; quais os desafios da Geração Alpha no que concerne a gestão do capital humano, nas organizações presentes e futuras; qual o perfil comportamental esperado dessa nova geração nas organizações para garantir seu desenvolvimento harmônico na contemporaneidade.

2.1 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS (ARH) E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL (CO)

A Administração de Recursos Humanos (ARH) é uma especialidade que surgiu a partir do crescimento e da complexidade das tarefas organizacionais. Suas origens remontam ao início do século XX, após o forte impacto da Revolução Industrial, com a denominação de Relações Industriais, como uma atividade mediadora entre as organizações e as pessoas (CHIAVENATO, 2016).

Segundo Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 2),

até o final da década de 1980, o currículo das escolas de administração enfatizava os aspectos técnicos da gestão, focando em economia, contabilidade, finanças e métodos quantitativos. Temas como comportamento e habilidades interpessoais recebiam relativamente

pouca atenção.

A área de recursos humanos tem como objetivo principal administrar as relações da organização com as pessoas que fazem parte, sendo chamadas de parceiras do negócio, e não como eram vistas de recursos empresariais (RIBEIRO, 2017).

No que confere a Comportamento Organizacional (CO) é o estudo sistemático e a aplicação cuidadosa do conhecimento sobre como as pessoas agem dentro das organizações, seja como indivíduos, seja em grupos. Ele busca identificar as formas pelas quais as pessoas podem agir de maneira mais eficaz (NEWSTROM, 2008).

Para Chiavenato (2008, p. 4),

o contexto da gestão de pessoa é formado por pessoas e organizações. As pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro de organizações. E essas dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar sucesso.

O comportamento organizacional é voltado a entender, explicar, prever e modificar o comportamento humano que ocorre no cenário organizacional (WAGNER e HOLLENBECK, 1999).

Chiavenato afirma que (2014, p. 10),

[...] como as organizações são basicamente diferentes entre si, o comportamento organizacional se preocupa em definir as bases e as características principais do seu funcionamento. As organizações são dotadas de recursos materiais e financeiros, mas basicamente constituídas por pessoas que lhes proporcionam conhecimentos, habilidades e competências.

Conforme Robbins, Judge e Sobral (2010, p.7),

[...] é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e estrutura organizacional têm sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional.

Segundo Wagner e Hollenbeck (2020, p. 5), comentam sobre três importantes esferas:

1. Comportamento organizacional foca nos comportamentos observáveis, como falar em reuniões, utilizar equipamentos de produção ou redigir um relatório. Também lida com os estados internos, como pensar, perceber e decidir, que acompanham as ações visíveis.
2. O comportamento organizacional envolve a análise do comportamento das pessoas tanto como indivíduos quanto como membros de grupos

e organizações. 3. O comportamento organizacional também avalia o “comportamento” desses grupos e organizações em si. Nem os grupos e nem as organizações se “comportam” do mesmo jeito que as pessoas. Assim, ocorrem certos eventos nas organizações que não podem ser explicados somente como resultado de comportamentos individuais. Esses eventos devem ser examinados em termos de processos grupais ou organizacionais.

“Nas últimas três décadas, contudo, as faculdades de administração começaram a perceber a importância do papel que o conhecimento sobre o comportamento humano tem na eficácia da administração [...]” (ROBBINS, JUDGE e SOBRAL, 2010, p. 2).

Conforme Bowditch e Buono (2004, p. 17),

atualmente atravessamos uma onda de desenvolvimento tecnológicos e inovação empresarial sem precedentes. Embora a maioria das análises dessa tendência aponte para o potencial que essa tecnologia tem para melhorar nossas vidas, criando trabalhos mais interessantes e desafiadores e melhorando a eficiência e eficácia [...].

De acordo Bitencourt (2004, p. 212) afirma que,

a variabilidade do contexto organizacional gera instabilidade e altera as formas de viver e de trabalhar, refletindo-se de forma direta sobre o comportamento dos grupos de trabalho. Isso pode ser compreendido como a cultura organizacional que influencia as pessoas a uma adequação contínua de novos padrões de relação intra e interorganizacional.

Ribeiro relata (2017, p. 11),

em uma época em que a globalização, a competição, o forte impacto da tecnologia e as céleres mudanças se tornaram os maiores desafios fora da organização, a vantagem competitiva das empresas hoje está na maneira como o conhecimento é utilizado, de forma a colocá-lo logo e eficazmente em ação, na busca de soluções satisfatórias e de novos produtos e serviços inovadores.

O mercado jovem vem se transformando em um segmento com grande potencial para o consumo e, seus padrões comportamentais estão em constante evolução, o que tem dado a esses jovens, voz ativa no processo de decisão de consumo próprio e das famílias, visto que as empresas precisam desenvolver suas estratégias com base em um mercado-alvo, formado por indivíduos que se comportam de maneira semelhante, direcionando seus esforços para um segmento específico de mercado (BLACKWELL, MINIARD e ENGEL, 2008).

As mudanças e transformações no sistema produtivo de uma sociedade exercem

relação direta na forma como essas lidam com seus recursos humanos. A percepção dos colaboradores quanto ao apoio que as empresas oferecem para o desenvolvimento profissional e o tempo de atividade no mesmo local de trabalho foram às variáveis mais significativas na interação com o comportamento organizacional (VERGARA, 2000).

Acabamos fazendo generalizações quanto ao comportamento das pessoas, e muitas dessas são válidas, mas outras equivocadas. O comportamento organizacional faz uso do estudo sistemático para melhorar as hipóteses levantadas de modo intuitivo. Porém, as pessoas são diferentes umas das outras, e por isso devemos analisar o CO dentro de um cenário eventual, utilizando variáveis situacionais como moderadoras dos relacionamentos de causa e efeito. (ROBBINS, 2005)

O desenvolvimento de valores como “fidelidade à instituição” assemelha-se ao entendimento de comportamento organizacional como sendo um forte vínculo do indivíduo e da organização, então o diferencial das organizações encontra-se no capital humano, o que exige estratégias de gestão específicas e inovadoras por parte das empresas (BORGES, MARQUES e ADORNO, 2006).

No que concerne às pessoas, há seis conceitos básicos: diferenças individuais, percepção, totalidade da pessoa, comportamento motivado, desejo de envolvimento e a valorização do indivíduo, conforme Newstrom (2008, p. 9):

Diferenças individuais: As pessoas têm muito em comum, pois ficam animadas com uma conquista e sofrem pela perda de um ente querido, mas cada pessoa no mundo também é individualmente diferente **A totalidade da Pessoa**, embora algumas empresas desejem empregar apenas as habilidades ou o cérebro de uma pessoa, elas, de fato, empregam a pessoa em sua totalidade, e não somente certas características. **Comportamento Motivado:** [...] No caso das necessidades, as pessoas não são motivadas por aquilo que nós pensamos que elas deveriam ter, mas por aquilo que elas mesmas desejam para si. **Desejo de envolvimento:** Muitos funcionários hoje em dia estão buscando, ativamente, oportunidade de trabalho que lhes permitam participar da toma de importantes decisões, contribuindo, dessa forma, com seus talentos e ideias para o sucesso da organização. **Valorização do indivíduo:** As pessoas merecem ser tratada de maneira diferente dos demais fatores de produção como propriedade, capital e tecnologia porque constituem emoções e sentimentos humanos, podendo ser valorizados por isso.

Ressaltado por Chiavenato (2009, p. 117),

o comportamento das pessoas dentro da organização é complexo e depende de fatores internos (decorrentes de suas características de personalidade, como capacidade de aprendizagem, motivação, percepção

do ambiente interno e externo, atitudes, emoções, valores etc.) e fatores externos (decorrentes do ambiente que o envolve das características organizacionais, como sistemas de recompensas e punições, fatores sociais, políticas, coesão grupal existente etc.

Na análise do comportamento individual pode-se destacar também sobre a Inteligência Emocional (IE) nesse campo de estudo, que para Griffin e Moorhead (2006, p. 72):

o conceito de inteligência emocional foi desenvolvido nos últimos anos e proporcionando caminhos importantes para análise da personalidade. A inteligência emocional, ou IE, refere-se ao grau autoconhecimento, ao modo como as pessoas lidam com as próprias emoções, são capazes de se motivar, de ter empatia por outros e de apresentar aptidão social. Essas dimensões podem ser descritas da seguinte maneira: 1 Autoconsciência: É a base dos outros quatro componentes. Trata-se da capacidade de ter consciência dos próprios sentimentos. Em geral, um maior grau de autoconsciência permite que as pessoas dominem efetivamente o próprio comportamento e a vida. 2 Autocontrole: Trata-se da capacidade de equilibrar ansiedade, medo e raiva, de modo que esses sentimentos não interfiram muito na conquista de objetivos. 3. Automotivação: Essa dimensão diz respeito à capacidade de ser otimista e seguir se esforçando mesmo diante de contratempos, obstáculos e fracassos. 4. Empatia: É a capacidade de entender como os outros estão se sentindo, mesmo que isso não tenha sido explicitamente dito. 5. Aptidão social: Capacidade de se dar bem com os outros e estabelecer relacionamentos positivos.

Continua Griffin e Moorhead (2006, p. 77),

pesquisas preliminares indicam que pessoas com grande IE podem apresentar um desempenho melhor que as demais, especialmente em trabalhos que exijam alto grau de interação interpessoal e impliquem influenciar e dirigir o trabalho de outros. Além disso, a IE pode ser desenvolvida.

O profissional do futuro, a tecnologia está mudando o futuro e nos levando a um futuro ainda desconhecido, onde vamos enfrentar uma exclusão de centenas de pessoas do mercado de trabalho afetando em escala global a economia mundial, as pessoas não fazem ideia dessa ruptura, acredita-se que dentro de 10 a 20 anos já inicie, onde estudos mostram que 47% dos empregos tendem a desaparecer, incluindo médicos, advogados, professores. [...] e pode aumentar as doenças como estresse, obesidade e até suicídio por não terem o que fazer. Como se preparar para esse mundo? 65% dos alunos que estão hoje no ensino básico vão trabalhar em profissões que ainda não existem. A Minerva School, tem o foco em desenvolver as habilidades comportamentais de seus alunos, as habilidades do futuro serão as habilidades comportamentais, em um estudo foram elencadas 10 habilidades

(resolução de problemas complexos, pensamento crítico, criatividade, liderança e gestão de pessoas, trabalho em equipe, inteligência emocional, julgamento e tomada de decisões, orientação e serviços, negociação, flexibilidade cognitiva). Para ser bem-sucedido o profissional do futuro deverá saber “como pensar e, não, o que pensar”. É necessário sim que se desenvolvam as habilidades técnicas, porém terão um prazo de validade curtíssimo. O profissional do futuro terá que aprender para sempre, terá em torno de 5 carreiras ao longo da vida. Estamos evoluindo cada vez menos a nossa consciência, e nos confundindo, pois, a inteligência é a capacidade de resolver problemas e a consciência a capacidade de sentir. Precisamos desenvolver mais a consciência humana, pois é isso que vai nos diferenciar dos robôs, dos computadores. Ninguém nos ensina a lidar com as nossas emoções, precisamos entender que a felicidade não está em ter, mas em ser e vamos continuar criando mais robôs humanos. Se o profissional do futuro não equilibrar as habilidades externas com as suas emoções, a chance de ter uma vida medíocre e infeliz é grande (SCHNEIDER, 2018). Enfim, complementa informando que: o amor em perceber, aceitar e descobrir a beleza das suas próprias imperfeições, fez com que apenas demandasse em atender as expectativas dos outros e não as suas próprias.

2.2 DAS GERAÇÕES BABY BOOMERS A ALPHA

Para Lima (2012, p. 15),

as gerações não têm uma data precisa. Diversos estudos, linhas de pensamento, ideologias e pesquisadores consideram datas diferentes para início e término das mesmas, não havendo, portanto, uma classificação incontestável e definitiva. O que existe, na verdade, é um sentido de adequação referente a cada cultura ou contexto social.

De acordo com Silva et al. (2014, p. 130, apud JOSH, 2010),

além da abordagem de Manheim para os estudos sobre gerações, existem outras duas: coorte e incumbência. Os autores introduzem o conceito de identidade geracional como o conhecimento de um indivíduo acerca de um grupo ou papel geracional. As abordagens descritas por esses autores são apresentadas a seguir: • Identidade geracional baseada em coorte: baseia-se na associação de um conjunto compartilhado de conhecimentos advindos de experiências para socialização organizacional; • Identidade geracional baseada em incumbência de papéis: está associada a um conjunto de experiências, atitudes, conhecimentos e capacidades de um trabalho ou papel ocupado em uma quantidade finita de tempo. As identidades geracionais podem ser caracterizadas pela participação em grupos baseados em idade e coorte,

bem como em papéis organizacionais (como supervisor e subordinado). [...] os três tipos de identidades geracionais podem coexistir em uma organização, no entanto, a primazia de uma identidade particular e da natureza das interações entre gerações associadas a essa identidade são dependentes do contexto organizacional.

Chiavenato (2014, p. 41), destaca que,

as três eras ao longo do século XX, Industrialização Clássica, Neoclássica e a Era da Informação trouxeram diferentes abordagens sobre como lidar com as pessoas dentro das organizações.

Era da Industrialização Clássica (De 1900 a 1950)	Era da Industrialização Neoclássica (De 1950 a 1990)	Era da Informação (Após 1990)
- Início da industrialização e formação do proletariado; - Transformação das oficinas em fábricas; - Estabilidade, rotina, manutenção e permanência; - Adoção das estruturas tradicionais e da departamentalização funcional e divisional; - Modelo mecanístico, burocrático; - Estruturas altas e largas amplitudes de controle; - Necessidade de ordem e rotina.	- Expansão da industrialização e do mercado de candidatos; - Aumento do tamanho das fábricas e do comércio mundial; - Início do dinamismo do ambiente: instabilidade e mudança; - Adoção de estruturas híbridas e de novas soluções organizacionais; - Modelo menos mecanístico, estruturas baixas e amplitude de controle mais estreita; - Necessidade de adaptação	- Mercado de serviços ultrapassa o mercado industrial; - Adoção de unidades de negócios par substituir grandes organizações; - Extremo dinamismo, turbulência e mudança; - Adoção de estruturas orgânicas e autocráticas; - Modelos orgânicos, ágeis, flexíveis, mutáveis; - Necessidade de mudança.
→ Departamento de Pessoal → Departamento de Relações Industriais	→ Departamento de Recursos Humanos → Departamento de Gestão de Pessoas	→ Equipes de Gestão de Pessoas
Pessoas como Mão-de-obra	Pessoas como Recursos Humanos	Pessoas como parceiros

A o

Quadro 1: As diferentes abordagens nas três eras

Fonte: Chiavenato (2014, p. 43)

relatar sobre gerações, deve-se considerar todos os fatores que auxiliam o entendimento do tema, principalmente o conceito que é mais aceito pelos estudiosos - a separação pela idade cronológica (OLIVEIRA, 2016).

A classificação geracional mais divulgada e aceita atualmente é representada assim, conforme Oliveira (2016, p.15):

NOME	PERÍODO Nascidos nas décadas	CENTRO DA GERAÇÃO	CARACTERÍSTICA	PRINCIPAL ANSIEDADE
Belle Époque	1920 / 1930	75 anos	Idealistas Sonhadores	Disciplina
Baby boomers	1940 / 1950	60 anos	Estruturados Construtores	Revolução
Geração X	1960 / 1970	45 anos	Céticos Tolerantes	Facilidades
Geração Y	1980 / 1990	22 anos	Desestruturados Contestadores	Inovações
Geração Z	2000 / 2010	10 anos	Conectados e relacionais	Equilíbrio?

FONTE: ELABORADA PELO AUTOR.

Quadro 2: Classificação Geracional

Fonte: Oliveira (2016, p.15)

Os jovens que receberam o mundo nessas condições, a Geração Belle Époque e nascidos nas décadas de 1920 e 1930, só tinham a alternativa de restaurar o mundo. Os jovens da Geração Baby Boomers contestavam tudo, desde a família até as instituições de ensino. As crianças da recém-inaugurada Geração X aprendiam desde cedo que, desejando e acreditando, tudo era possível. A máxima “Querer é poder” ficou muito popular nesse período (OLIVEIRA, 2016). “Aplicaram seus esforços escolares em carreiras que prometiam facilidades na busca de posições garantidas no universo empresarial” (COMAZZETTO et al., 2016, p. 2).

Porém, se ilude quem acha que a Geração Y tudo não são flores. Nascido numa época de pós-utopias e alterações de visões existenciais e políticas, a Geração Y cresceu em meio a um crescente individualismo e extrema competição (FERREIRA, 2013).

A Geração X e os Millennials mudaram suas expectativas na esteira das recessões e de outros eventos que não tinham escolhas, a Geração Z despertou para a nova realidade desde o início. Consequentemente, em comparação com os antecessores, esse grupo é mais cauteloso e mais ansioso (sobretudo em relação a pagar a faculdade e encontrar bons empregos). As experiências de vida da Geração Z podem ser definidas pela tecnologia e pela cautela (GRUBB, 2018).

Sobre a Geração Alpha, podem-se destacar alguns fatores conforme relatado a seguir.

Vários estudos já se referem à Geração Alpha que será constituída pelas crianças que nasceram depois do ano de 2010. Em março de 2010, esse termo foi usado pela primeira vez pelo sociólogo australiano Mark McCrindle. A Geração Alpha nasceu em um contexto global no qual as novas tecnologias e a comunicação estão concretizadas e bem mais ampliadas. Certamente terá entre os seus desafios às questões ambientais, a convivência com máquinas superinteligentes e o aumento drástico de quantidade de informações (SOLLIS, 2018).

De acordo com McCrindle e Wolfinger (2009), a Geração Alpha começou seus estudos mais cedo nas escolas, com isso, essa geração terá uma educação mais formal que as anteriores. Devido à alta variedade de informação disponível, essa geração terá um nível educacional maior, e a primeira a experimentar um sistema escolar modernizado, isto é, um sistema híbrido, personalizado, baseado em projetos, com foco no aluno e não no conteúdo. “Serão crianças que terão menos interações pessoais por meio de histórias narrativas e menor intercâmbio de linguagem” (BORRULL, 2019).

A Geração Alpha nasceu em um contexto global, sendo que as novas tecnologias estão bem mais desenvolvidas do que há dez anos. A utilização dessas ferramentas tecnológicas, hoje, é diferente, os desafios ambientais são mais preocupantes e o amontoado de informações com as quais lidamos no dia a dia nunca foi tão grande (TUTORES, 2015).

O crescimento dessa geração vem acompanhando do avanço da tecnologia e sobre

a importância da sustentabilidade nos dias atuais e, por isso, buscam formas de seguir com esse progresso, também de forma tecnológica, tendo o objetivo de causar o menor dano possível ao meio ambiente (TERRAPARQUE, 2019).

O trabalho irá permanecer como uma característica chave na vida, assim como ele é hoje. Com a previsão de 65% daqueles que estão entrando na escola primária, vão acabar trabalhando em empregos que ainda não existem. Enquanto, a tecnologia está substituindo alguns trabalhos, ela também cria novos (MCCRINDLE e FELL, 2020).

Dessa forma, as gerações emergentes estão começando a considerar suas opções de carreiras. Existem empregos disponíveis em indústrias totalmente novas. Como nano tecnologia, blockchain (um serviço de explorador de blocos do Bitcoin-um arquivo digital que existe online e funciona como uma moeda alternativa), segurança cibernética, transporte autônomo e realidade virtual (MCCRINDLE e FELL, 2020).

Os trabalhos futuros não virão apenas de mudanças tecnológicas, mas também de mudanças demográficas. Desde mudanças culturais, até mudanças na estrutura das famílias. Transformações populacionais estão criando novas demandas e indústrias. Mudanças massivas estão acontecendo no mercado de trabalho, com empregos desaparecendo e novos sendo criados. A Geração Alpha terá sua carreira em campos emergentes, eles serão aprendizes durante toda a vida, passando por múltiplos trabalhos e com múltiplas carreiras. Mas também precisarão se adaptar constantemente, aumentando suas habilidades e treinando para se manter relevante durante as mudanças, enquanto se aprofundam em sua vida profissional. O futuro da Geração Alpha é positivo. É a geração que viverá mais, trabalhará mais, será mais bem equipada e bem educada. Consequentemente, a mais rica (MCCRINDLE e FELL, 2020).

A Geração Alpha precisa ser equipada com habilidades e competências, que permitirão prosperarem a essa era de mudança. Como equipam essa geração, será diferente de como foi feito no passado. A Geração Alpha, não precisa ser da mesma estrutura de autoridade, hierarquia e poder tradicional. Porque estão em tempos mais colaborativos. A geração vai emergir em um campo de trabalho onde o bem-estar está no topo da agenda. Sendo a geração mais digital e a medida em que mudam para um mundo mais robotizado, as habilidades interpessoais serão mais importantes do que nunca (MCCRINDLE e FELL, 2020).

Os pais estão cada vez mais conscientes das consequências negativas. O isolamento e impacto antissocial, mas também tem o lado bom dos brinquedos tecnológicos que aumentam a conectividade, facilidade de comunicação e desenvolvem habilidades sociais e globais. Os novos desafios para os pais da Geração Alpha se concentram

em cuidar de vícios de tela, cyberbullying (é um tipo de violência praticada contra alguém por meio da internet ou de outras tecnologias relacionadas) e gerenciamento de conteúdo adequado para crianças. Embora os pais tenham alguns desafios únicos, é encorajador lembrar que os pais Millennials da Geração Alpha foram moldados no mundo digital, por isso estão mais bem equipados para gerenciar essas complexidades. A Geração Alpha procura orientação dos pais e líderes. Os pais precisam dar confiança, pois muitos jovens enfrentam inseguranças e problemas de saúde mental sobre um futuro incerto que é constantemente apresentado para eles. Os pais devem incentivar a investir no futuro, investir em treinamento e educação nas habilidades com a vida e com as pessoas, dessa forma, a nova geração pode permanecer relevante e ter a confiança necessária para avançar (MCCRINDLE e FELL, 2020).

Para as meninas, a visão de brincadeira mudou, não é que elas deixaram de gostar de princesas, mas o mundo já não é visto somente em cor de rosa. Diante dessas mudanças, elas se identificam fazendo com que seu modo de agir e pensar sejam também por temas e estilos comumente masculinos. O convívio natural das crianças com esses novos contextos familiares e de interação social, em que pais e mães assumem os mesmos papéis com cada vez menos diferenciação, expande os limites das brincadeiras. A brincadeira não tem sexo e a identificação com os personagens, por exemplo, independe das identidades de gênero, para grande parte das crianças da Geração Alpha (GLOBOSAT, 2018).

No momento em que a tecnologia substituir a relação humana ela é prejudicial. As crianças sofrem alterações em seu desenvolvimento, devido ao acesso precoce e excessivo à internet e tecnologias. Tecnologias podem causar danos às convivências e à sociabilidade com os amigos reais. A comunicação escrita e falada fica distorcida e confusa. A Geração X diria: “Depois nos falamos, amigo”. A Geração Y expressa: “Falou amigo”, e a Geração Z comunica assim: “Flw”. E a Geração Alpha, como se comunicará? (SILVEIRA, 2017).

Segundo Cockerell (2017, p. 342),

a atual geração de adolescentes e jovens dará início à vida profissional e avançará na carreira com expectativas, necessidades e vontades diferentes das que os pais deles tinham. [...] eles querem ambientes flexíveis e não autoritários, nos quais sejam respeitados como indivíduos e tenham liberdade para desenvolver seu potencial[...] o objetivo deles é trabalhar com líderes modestos que priorizam o desempenho, não a hierarquia.

2.3 AS DIFERENÇAS ENTRE AS GERAÇÕES

Precisa-se entender o que significa “geração”. No geral, essa palavra se refere a um conjunto de pessoas nascidas em determinada época. Por terem crescido em um mesmo contexto econômico, cultural e social, essas pessoas partilham muitos traços em comum (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).

Existem algumas limitações da “teoria das gerações”, entre elas que o comportamento humano é complexo e sofre influências de gênero, personalidade, cultura, nacionalidade – entre outros fatores, além do período de nascimento. Aponta que a teoria deve ser vista como uma abordagem descritiva – e não prescritiva (MCQUEEN, 2010).

Seguindo a perspectiva descritiva, o instituto de pesquisa IBOPE inteligência, fez um levantamento do perfil da população, analisando o fator das gerações. Dentre outros resultados, aponta que 68% de pessoas da Geração Y trabalham 54% já saíram da casa dos pais, 34% estão cursando o ensino superior e 31% são chefes de família. Na Geração Z, 96% são solteiros, 31% já estiveram no primeiro trabalho, 36% odeiam fazer qualquer tipo de trabalho doméstico e 84% estudam (SAWAIA, 2011).

As gerações, do século passado, foram divididas com base em acontecimentos históricos marcantes e costumavam ser recortadas em períodos de 25 anos. Com o avanço da tecnologia as mudanças se tornaram cada vez mais rápidas e hoje o tempo de duração de cada geração é menor (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).

Demonstrou-se na tabela abaixo, englobando as características, cultura e tecnologia das gerações, em seus diferentes autores apresentados:

Gerações	Características	Cultura	Tecnologia
<i>Belle Époque</i> - 1920 a 1940	“Estabilidade, rotina, manutenção e permanência” Chiavenato (2014, p. 43).	“Pessoas como mão-de-obra” Chiavenato (2014, p. 43).	“Início da industrialização. Transformação das oficinas em fábricas” Chiavenato (2014, p. 43).
<i>Baby Boomer</i> - 1941 a 1960	Condução pela equipe, otimistas, formais. (GRUBB, 2018).	Famosos criadores da era “paz e amor” tinham aversão aos conflitos armados. Escolhiam as artes, a música, e todas as outras formas de cultura como instrumentos para evolução humana. (JORDÃO, 2016).	1957- Como resposta ao Sputnik, primeiro satélite espacial soviético, o Departamento de Defesa dos Estados Unidos forma a Arpa (<i>Advanced Research Projects Agency</i> ou Agências de Projetos de Pesquisa Avançados), a fim de estabelecer liderança tecnológica no campo militar. A Arpa desempenhará papel fundamental na revolução da Internet (FOLHA/CIÊNCIA 50).

X - 1961 a 1980	Informais, autoconfiantes, céticos. (GRUBB, 2018) procuram por seus direitos, tem maturidade, preocupação em fazer carreira, e a busca pela individualidade, mas não abandonando a convivência em grupo (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).	“Nessa época surgiu, nos Estados Unidos, o termo <i>workaholic</i> (viciado em trabalho), que define muito bem o princípio de vida adotado pela Geração X – o trabalhador compulsivo” (OLIVEIRA, 2016, p. 32).	1976 – “Steve Wozniak e Steve Jobs terminam o projeto do micro <i>Apple I</i>, o primeiro microcomputador feito para ser vendido em grande escala, e fundam a <i>AppleComputer Company</i>” (FOLHA/CIÊNCIA 70)
Y ou <i>Millenials</i> - 1981 a 2000	Realistas, tendência por <i>feedback</i>(realimentar ou dar resposta a um determinado pedido ou acontecimento), e orientação pela comunidade (GRUBB, 2018). Costume de fazer várias tarefas ao mesmo tempo, otimismo, imediatismo, gosto por novas tecnologias, busca por propósito e flexibilidade no trabalho, cuidado com o meio ambiente e com causas sociais (DENTRO DA	Receberam autoestima e não se sujeitam a atividades que não fazem sentido em longo prazo. Sabem trabalhar em rede e lidam com autoridades como se eles fossem um colega de turma. (LOIOLA, 2009)	1985 – “A <i>Microsoft</i> lança no mercado o programa de interface <i>Windows</i> e a primeira versão do programa de texto <i>Word 1</i> para rodar em micros <i>Macintosh</i>. Em dois anos, o <i>Windows</i> vende 1 milhão de cópias” (FOLHA/CIÊNCIA 80) 1997 - a partir de 1997 começaram a utilizar o conceito <i>cloud computing</i>. Ramnath Chellappa, professor de SI, reabriu as portas para o desenvolvimento dessa tecnologia. Com o passar do tempo, empresas como <i>Amazon</i>, <i>Google</i> e <i>Microsoft</i> começaram a usá-la, trocando seus

	HISTÓRIA, 2019).		<i>hardwares</i> pela nuvem. (SONDA, 2018)
Z – 2001 a 2010	Pragmáticos, orientação Global, extremamente sábios em tecnologia, progressistas sociais (GRUBB, 2018). São inovadores, criativos, ansiosos, extremistas, tem responsabilidade social e desapego de fronteiras geográficas. São conectados e desejam criar de forma colaborativa (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).	No site Gauchazh, receberam o nome de “A era das minorias com voz” onde negros homossexuais e mulheres faziam parte, mesmo não sendo resolvidos completamente os problemas, eles ganharam voz com as redes sociais, amparados por decisões judiciais e por leis (MELO 2017). Essa Geração não acredita na ideia de desempenhar um mesmo cargo por toda a vida (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).	2001 - Segundo o site Tecmundo a <i>Apple</i> anunciou o primeiro <i>iPod</i> no dia 23 de outubro de 2001 (CANEQUELA, 2015). 2007- o <i>iPhone</i> foi apresentado por Steve Jobs, com nada de teclado físico, o “pinçar para zoom”, multitoque e acelerômetro (KLEINA, 2017).

Alpha 2010 atual	- Essa geração quer se conectar, inventar, interagir, atentas e observadoras e estão sempre inseridas em um ambiente com estímulos constantes. (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).	Essa geração vê a tecnologia como a principal forma de conhecer o mundo e eles possuem um pensamento de igualdade maior vendo naturalidade na diversidade (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).	O sistema Firjan afirma que em 2011 surgiu o conceito como estratégia do governo alemão para o desenvolvimento de alta tecnologia na manufatura do país. Sendo assim criado o termo Indústria 4.0 (SILVA, 2017).
------------------	--	---	--

Quadro 3: Gerações x Características x Cultura x Tecnologia
Fonte: Adaptado por Chiavenato (2014, p. 43)

2.4 TECNOLOGIA X MERCADO DE TRABALHO X GERAÇÕES

As carreiras, assim como as empresas, sofreram nas últimas décadas, o impacto das mudanças provocadas pela globalização, tecnologia e diversidade no ambiente de trabalho (FLEURY e FISCHER, 1992).

Justamente por terem mais exigências dos empregadores por uma qualificação maior, hoje os jovens ingressam no mercado de trabalho por volta de 21 anos. Ou seja, na antiga cultura corporativa, o jovem com essa idade já teria cinco anos de experiência e com uma baixa qualificação. Hoje, ele tem uma qualificação boa, mas sem experiência profissional. Esse fator altera completamente o clima nas empresas, pois a falta de experiência dos jovens atuais não permite que eles sejam submetidos aos desafios mais complexos, mesmo que eles tenham formação acadêmica superior à de seus gestores (OLIVEIRA, 2016).

E não foi esse o cenário que foi alterado. A globalização, que tornou o mundo mais acessível para todos os profissionais, e o avanço da tecnologia de comunicação criou um novo universo de relacionamentos, em que o jovem tem mais habilidade além de ritmo maior na capacidade de adaptação quando comparado aos profissionais mais velhos. Um dos maiores desafios que os jovens profissionais enfrentam é o de serem bem-sucedidos em suas carreiras. Uma carreira medíocre não é mais aceita no

mundo corporativo, muito menos o fracasso. A realidade atual é pouco tolerante com os perdedores. Falhar é sinônimo de derrota e resulta em consequências negativas - sempre! A origem desse pensamento é complexa, mas certamente passa pela postura que os pais adotaram no caminho para educação de seus filhos nos últimos 25 anos (OLIVEIRA, 2016).

“Os Baby Boomers, estão interessados em sua própria individualidade, tem como objetivo deixar seus valores, sua marca no mundo. São profissionais que possuem boa titulação, grande experiência de mercado” (COELHO, 2011, p. 3).

Estima-se que a Geração X, são de profissionais que fizeram suas carreiras em longos anos, em sua maioria, cresceram com as organizações em que atuam, sabem se comunicar zelam por seus empregos, pela segurança do mesmo, têm visão estratégica, diferentemente da Geração Y que deixam de lado a família e a qualidade de vida, para priorizarem o trabalho buscando uma estabilidade financeira (COELHO, 2011).

Para ilustrar as ideias diferentes das várias gerações sobre a ética de trabalho no mundo de negócios de hoje, considere o seguinte cenário hipotético, conforme Grubb (2018): Bob trabalha na empresa XYZ e o jogo de futebol da filha dele começa exatamente às 16 horas de uma terça-feira. Será que ele vai sair mais cedo do escritório para ver o jogo?

- a) Se Bob for um Baby Boomer, o mais provável é que ele respeite o horário de trabalho e que ele, talvez até tenha algumas pitadas de workaholic (trabalhador compulsivo). Para essa geração o trabalho árduo é dogma de fé, e ele não hesitaria em faltar ao jogo em favor de ficar no escritório. Ele também não se sentiria culpado pela decisão.
- b) Se Bob for de Geração X, ele provavelmente defende o equilíbrio trabalho-vida e, portanto, mudaria o trabalho para comparecer o jogo. Durante o jogo, ele checaria os e-mails para se manter atualizado em reação aos acontecimentos. Se ele não conseguisse reprogramar uma reunião importante, é provável que não fosse ao jogo em favor de suas prioridades no escritório, e talvez se sentisse culpado por isso.
- c) Se Bob for da Geração Millennials, ele provavelmente não associa presença no trabalho com execução do trabalho e, por isso, nunca lhe ocorreria perder o jogo para ficar no escritório. Os membros dessa geração cresceram com a tecnologia e são hábeis em usá-la para executar boa parte do trabalho fora do local de trabalho. A esse respeito, a Geração X fica com um pé em cada lado da linha entre os Babies Boomers e os Millennials. Ainda que se esforcem para alcançar o equilíbrio trabalho-vida, a Geração X ainda tende a ficar no escritório, se essa for a condição para executar o trabalho - mentalidade que absorveram dos pais, mentores e chefes Baby Boomers.

Uma das características principais da Geração Y é o domínio total das novas tecnologias. O fácil acesso a todo tipo de tecnologia possibilitou o desenvolvimento

de fazer muitas coisas ao mesmo tempo. A Geração Y é a mais conectada da história da humanidade e sabe desfrutar toda tecnologia para obter relacionamentos mais numerosos e intensos. Não se trata de estabelecer comparação entre relacionamentos profundos ou superficiais, mas sim de amplitudes. Normalmente os jovens da Geração Y querem uma elevação rápida na carreira e estão dispostas a fazer de tudo para conseguir isso. Na maioria das vezes, estabelecem um prazo irreal para a realidade em que se encontram. Em suas estratégias de carreira, priorizam a própria qualificação e despreza os fatores culturais e os relacionamentos corporativos (OLIVEIRA, 2016).

A Geração Y é determinada por oito características dessa faixa etária, denominadas de “normas” pelo autor. São elas: liberdade, entretenimento, velocidade, customização, escrutínio, integridade, colaboração e inovação (TAPSCOTT, 2010). “A Geração Y é jovem, o que significa estar em fase de transição e, consequentemente, ser contraditória em suas atitudes e escolhas” (OLIVEIRA, 2010, p. 85).

A Geração Z alcança a idade ativa com entusiasmo, energia e preparados tecnicamente. São os “nativos digitais”, onde nasceram em mundo que já existia o Google. Com esse grupo entrando nas organizações deve haver um estímulo para mudanças na gestão de pessoas (AMARO, 2017).

Há pouco mais de uma década, ficou claro para nós que uma nova geração estava prestes a começar e não havia nome para elas. Sendo uma agência de pesquisa com grande interesse em análise geracional, decidimos testar alguns nomes com uma pesquisa. Quando perguntamos às pessoas como elas pensavam que a próxima geração deveria ser chamada, muitas pessoas sugeriram a Geração A, tendo chegado ao final do alfabeto com a Geração Z. Mas a Geração Alpha representa toda uma nova geração, inteiramente nascida em um novo século. Voltar ao início não parecia certo para a próxima geração. Um rótulo como Geração X, Geração Z ou Geração Alpha fornece uma tela em branco na qual uma geração pode criar sua própria identidade em vez de ter um rótulo descritivo, relevante apenas para um segmento da coorte ou por um período de tempo fixado nela. É toda uma nova geração e um novo milênio, em uma nova era. Daí a Geração Alpha (MCCRINDLE e FELL, 2020).

A Geração Alpha vai ser a maior de todas, visto que temos hoje uma população muito grande, nunca vista anteriormente. Eles viverão por mais tempo e terão uma cultura muito mais diversa comparada com as gerações anteriores. A tecnologia faz com que eles sejam a geração mais conectada globalmente. Eles são considerados sociais, globais e móveis, pois, no futuro, irão estudar, trabalhar, viajar por diferentes países e terão múltiplas carreiras (MCCRINDLE e FELL, 2020).

Geração Alpha são educadores em vários sentidos, eles atingem a maturidade física mais cedo, portanto a adolescência começara antes para eles. Mas além da parte física, as sociais, fisiológicas, educacionais e até sofisticação comercial também começam antes. O que pode trazer consequências negativas, mas também positivas. Enquanto a adolescência começa antes, ela também se estende por mais tempo. O estágio de vida adulta antes considerada como casamento, ter filhos, financiamentos e uma carreira, está sendo empurrada para trás. Essa geração vai estudar por mais tempo, eles vão começar os anos de aprendizados mais tarde e ficarão mais tempo na casa de seus pais, comparados a as gerações anteriores (MCCRINDLE e FELL, 2020).

A Geração Alpha é definida, por dispositivos tecnológicos, bem como smartphones, tablets, videogames, trens sem motoristas, carros autônomos e inteligência artificial. Essa tecnologia foi desenvolvida juntamente com o desenvolvimento da geração deles e isso é tudo o que eles conhecem. E ela está evoluindo muito mais rápido do que antes. Enquanto o rádio demorou 38 anos para alcançar 50 milhões de usuários, a televisão demorou 13, o iPod 4, internet 3, Facebook 1 e Pokémon Go levou apenas 19 dias (MCCRINDLE e FELL, 2020).

Amadurecendo em um tempo de muitas mudanças e rápido avanço tecnológico, a Geração Alpha é parte de um experimento global não intencional, onde televisores são colocados na frente deles desde cedo, a fim de pacificação, entretenimento e ajuda educacional. Essa era de telas que estamos vivendo, causa grandes impactos nessa geração, expondo-a justamente nos seus anos de formação. Desde problemas de atenção, até gamificação da educação, desde um aumento da literatura digital, até problemas na formação social. Esse tempo impacta a todos, mas transforma, principalmente, aqueles em seus anos de aprendizados (MCCRINDLE e FELL, 2020).

A ansiedade e o imediatismo são atributos da Geração Alpha.[..] De um lado, os gadgets (gíria tecnológica para designar dispositivos eletrônicos portáteis) oferecem respostas imediatas. Precisa de um toque para enviar uma mensagem, dar play em um vídeo, tirar uma foto. De outro, o acesso ilimitado a sites e redes sociais colocam as crianças a uma quantidade de informações sem precedentes. Por isso, essa imersão tão precoce nas tecnologias altera tanto a forma como elas lidam com o tempo quanto a maneira como absorvem e processam as informações. Ambos os fatores podem elevar o aumento dos níveis de ansiedade (REVISTA CRESCER, 2019).

Quem vem depois? Seguindo a Geração Alpha, teremos a Geração Beta, que serão os nascidos entre 2025 a 2039. Se essas nomenclaturas seguirem o mesmo sentido, teremos então a Geração Gamma (filhos da Geração Alpha) e a Geração Delta, mas não iremos nos preocupar com isso até a segunda metade do século XXI

(MCCRINDLE e FELL, 2020).

Essas transformações alcançam um grande contingente de trabalhadores. Com a adoção das novas tecnologias virtuais e digitais altera-se a organização do trabalho, abrindo frentes especializadas, inclusive para aqueles que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho. Logo, se as pessoas não estiverem minimamente conectadas à Internet, tornam-se obsoletas muito rapidamente (KANAN E ARRUDA, 2013).

Por conseguinte, o homem inserido na trama das relações sociais é pressionado por essas necessidades e por novas exigências, porém o que está em pauta é, justamente, uma nova relação com o trabalho e com a organização que o emprega. A contemporaneidade requer novas maneiras para se entabular as relações que no contexto laboral ocorrem. Considerar esse alerta representa compreender que a tecnologia, muitas vezes, é vista como impacto, ou seja, como algo arremessado de fora para dentro. Essa compreensão pode propiciar uma ideia equivocada na medida em que se percebe “uma sociedade como um alvo indefeso” (KANAN E ARRUDA, 2013).

Percebe-se que, na medida em que novas perspectivas de trabalho (aprendizado) se apresentam, a flexibilização no trabalho aponta também para a precarização, adoecimento e para crescentes exigências de qualificação. Diferente do trabalhador que repetia o seu trabalho no ritmo da esteira, na cadência da linha de montagem, em um trabalho totalmente alienante e desumanizante, hoje a sociedade se depara com sistemas que se organizam ora com ares de liberdade, de emancipação, ora com ares sacrificantes. As novas tecnologias, de fato, levaram a uma nova organização dos processos de trabalho. Na experiência virtual, por exemplo, é perceptível uma nova epistemologia. Essa se baseia em ideias bastante diferentes daquelas estudadas até então: a complexidade, o hipertexto, o tempo real, o coletivo pensante, comunicação online, as redes sociais, dentre outras. Trocar experiências e conhecimentos com pessoas do mundo inteiro, assim como visitar bibliotecas, centros de pesquisas, universidades e museus, faz com que a própria perspectiva de mundo e de realidade se modifique, dando lugar à construção de um conhecimento mais global, menos limitado às fronteiras nacionais e imediatas (KANAN E ARRUDA, 2013).

“As organizações bem-sucedidas estão adotando culturas não somente flexíveis, mas, sobretudo, sensíveis para acomodar as diferenças sociais e culturais de seus funcionários” (CHIAVENATO, 2008, p.177).

Em suma, os interesses individuais e as diferenças de objetivos vão produzir algum conflito sempre (CHIAVENATO, 2008).

3 METODOLOGIA

Para a realização desse artigo, utilizou-se o método de pesquisa de revisão bibliográfica sobre a temática, na qual, foram usadas técnicas de coleta de dados de pesquisas em artigos científicos, sites confiáveis, livros físicos e livros digitais.

Entendeu-se que no “[...] método, busca-se explicitar quais são os motivos pelos quais o pesquisador escolheu determinados caminhos e não outros. São esses motivos que determinam a escolha de certa forma de fazer ciência” (OLIVEIRA, 2011, p. 7).

Desenvolveu-se essa pesquisa descritiva, de caráter qualitativo, para apresentar o comportamento organizacional ligado as gerações, voltando-se para a Alpha (especificamente) e, uma análise do grupo com relação ao tema, buscando-se compreender sobre a Geração Alpha, suas implicações e seus desafios no futuro do mercado de trabalho.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Buscou-se apresentar mediante as pesquisas bibliográficas a ligação da administração de recursos humanos e o comportamento organizacional, as diferenças das gerações, pontuando-se a cultura, características, o mercado de trabalho, a tecnologia, visando-se destacar a Geração Alpha.

Quando se olhou para a Administração de Recursos Humanos (ARH) e seus estudos em Comportamento Organizacional (CO), percebeu-se que houve um aprimoramento e avanço no decorrer das décadas. No que tange o estudo do comportamento humano nas organizações, onde a criação da ARH se fez com o sentido de ligação entre o funcionário e a organização, com um olhar mais humano. Na época da revolução industrial, o foco das organizações era predominantemente fabril e em grande escala. Logo, as tarefas organizacionais eram focadas em melhorar o desempenho das linhas de produção. Consequentemente, as ações implicadas sobre os funcionários eram voltadas a tarefas manuais, operacionais e mecânicas. Desse modo, o CO nessa época ficou restrito a essas operações organizacionais.

Importante ressaltar que, as mudanças no sistema produtivo de uma sociedade refletem diretamente no modo como as empresas administram seus recursos humanos. Assim, as empresas aplicam recursos para aprimorar o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores. Esse fator é percebido pelos funcionários, em forma de treinamentos e capacitações que agregam na fidelização junto à organização. Isso reflete também no resultado das empresas e sua eficiência produtiva.

Aprofundando-se no CO no século XXI, onde as pessoas são analisadas em seus

aspectos individuais e em grupos, que podem trazer impactos positivos dentro da organização. Visto que toda mudança é sentida pelos funcionários e cada um reage de uma maneira. Assim, a necessidade de uma avaliação em grupo e individual, é fundamental e útil na gestão. A análise em grupo serve para desenvolver o grupo como um todo e como reagem a certos cenários. As diferenças individuais mostram que cada um é único e tem a sua individualidade, suas características, seus desejos, seus objetivos, sonhos, suas emoções e sentimentos. Fazendo com que a adaptação e a avaliação sejam feitas respeitando esses pontos dentro da organização, determinando-se onde aquele indivíduo pode melhorar. Dado que a empresa busca sempre o progresso para sua eficácia nos resultados e esse tipo de análise separado, pode trazer melhores soluções.

A partir dos anos 2000, os estudos sobre CO estão bem diferentes, visto que sofreram diversas alterações e adaptações em decorrência de avanço. Nas pesquisas científicas, influências da cultura, das tecnologias e também a percepção da importância do comportamento organizacional para as empresas. Assim sendo, como os estudos em comportamento organizacional podem contribuir para as organizações atuais? Percebeu-se que o CO vai além de mensurar aspectos operacionais na gestão de pessoas e que o valor humano, ganha importância na medida da profundidade desses estudos. Por que isso ocorre? O ser humano é um ser social, porém também possui seus aspectos individuais, motivacionais e desejos conforme observado por Newstrom (2008).

Logo, há uma relação de interesses entre o indivíduo e a organização onde trabalha. Assim, forma-se uma via de mão dupla. Em um vínculo de emprego, o empregador terá mais poder em relação ao empregado. Nesse caso fica sujeito às tomadas de decisão da organização, visando os objetivos que essa deseja/planejou.

O CO pode ser utilizado para prever, controlar, mensurar e gerir a interação entre as pessoas e os grupos no ambiente de trabalho. Então, diante desse cenário, as empresas começaram a perceber que o CO é uma ferramenta que contribui com seus colaboradores e seu respectivo desempenho. Em razão de, se tiver um funcionário motivado é muito mais produtivo em comparação a outro não motivado. Olhar os funcionários como verdadeiros seres humanos e não apenas como um meio de produção é uma maneira de aumentar o engajamento obtido dos empregados. Consequentemente, essas ações poderão contribuir com a permanência da empresa no mercado para cumprir seus objetivos, mas sem perder o cuidado com o principal fator de sobrevivência das organizações.

Com o grande avanço da tecnologia, notou-se que as empresas buscam aprimoramentos e inovações diárias, para que os seus funcionários estejam engajados

e busquem desempenhar seus papéis organizacionais com maestria e eficácia. Logo, o comportamento organizacional é um grande aliado para atender essas novas tendências fortemente tecnológicas. Os trabalhos operacionais e menos estratégicos poderão ser substituídos por robôs e pela inteligência artificial. Assim, pode-se especular que, as habilidades do futuro passarão a ter um aspecto mais emocional e social do que competências técnicas e exatas. Isso não torna as competências técnicas menos relevantes, no entanto reforça a importância das competências emocionais e comportamentais dos indivíduos.

De acordo a Schneider (2018) em um estudo foram elencadas 10 habilidades que o profissional do futuro precisará (resolução de problemas complexos, pensamento crítico, criatividade, liderança e gestão de pessoas, trabalho em equipe, inteligência emocional, julgamento e tomada de decisões, orientação e serviços, negociação, flexibilidade cognitiva). Com isso, estima-se que para as novas gerações atuantes no mercado de trabalho, que haja essa mudança no comportamento organizacional e mudará o modo como as pessoas irão se relacionar entre si e em grupos.

Como será a interação entre essas gerações no mercado de trabalho?

Foi constatado que a Geração Baby Boomer é formal e a mais antiga geração que atua no mercado de trabalho. Com isso, eram acostumados a uma hierarquia vertical e burocrática, na qual os cargos são muito bem definidos. Essa geração precisou se adaptar a uma hierarquia horizontal, em que os funcionários são muito mais livres e precisam tomar decisões ágeis. Muitas vezes sem o apoio dos líderes. Em muitos casos em que a liderança se encontra com alguém dessa geração, pode resultar em conflitos de culturas. Consequentemente será necessário adaptar um meio que satisfaça as partes envolvidas. Quando eles iniciaram no ambiente de trabalho, a tecnologia ainda não estava integrada na sociedade. Por esse motivo, é mais difícil ensiná-los a utilizar as tecnologias, visto que são pessoas com mais experiência no mercado. Foi observado que é necessário um maior esforço para fazer com que compreendam a importância e a segurança de uma planilha, ou de um documento digital de texto. Em razão de que, sempre funcionaram muito bem as anotações em papéis. No momento em que os computadores se tornaram relevantes no trabalho, cursos de informática surgiram para capacitar profissionais que pudessem utilizá-los. No momento atual, de forma mais natural, as pessoas são expostas e aprendem a utilizar das tecnologias sem um fim especificamente capacitivo ou profissional. Como os celulares e os computadores para fins de entretenimento, uma vez que faz parte do cotidiano.

As pessoas da Geração “X” são muito focadas em sua evolução dentro do trabalho, com suas meritocracias e seus diplomas. Consideram, que com isso pode obter a

conquista do cargo dos sonhos. Os famosos workaholics, compulsivos e viciados em trabalho, desde cedo foram influenciados pelos pais a construir uma carreira em uma mesma empresa. Já possuem um contato maior com a tecnologia dentro do trabalho e não apresentam resistência em aprender a utilizá-la, para alcançar o que desejam. Essa geração ainda foi influenciada com algumas características da geração Baby Boomer no ambiente de trabalho. No entanto, têm um pensamento um pouco mais aberto, que facilita o convívio com as gerações “Y” e “Z” no ambiente de trabalho atual. Dado que, são os pais das pessoas dessa geração e estão mais adequados às mudanças rotineiras das tecnologias.

A Geração “Y” é totalmente competitiva e individualista. Busca contestar maneira de como estão realizando as tarefas para conseguir mais flexibilidade no trabalho e estabilidade financeira. Como dominam a tecnologia é possível tornar menos rígido o trabalho e não é necessário estar dentro da empresa para conseguir resolver um problema. É uma geração que busca fazer algo que faça sentido. Visando priorizar sua qualificação do que manter relações sociais e a cultura. Como já trabalham em uma hierarquia mais desconstruída e horizontal, eles mudaram a maneira de tratar autoridades nesse meio. Sendo tratados mais como “colegas” que como funcionários em si.

A Geração “Z” é a mais nova no ambiente de trabalho atualmente. Eles são extremamente sábios em tecnologia, considerados os “nativos digitais”, que “estão sempre conectados com a tecnologia”. Dentro do ambiente de trabalho tradicional ou até mesmo utilizando das redes sociais. Até como trabalho, por exemplo, os youtubers (profissão com remuneração que depende de visualizações dos vídeos no Youtube) e influencers (influência outras pessoas a adquirir produtos via mídia e redes sociais). A tecnologia deu voz às pessoas e principalmente a essa geração que mostrou que todos podem fazer e falar o que desejam sendo homens ou mulheres. Isso permanece sendo reforçado, por conta da tecnologia e juntamente com as redes sociais. Destaca-se também, conforme um levantamento do IBOPE, que 84% da Geração Z estudam. Com isso, a Geração Alpha poderá ser influenciada. Esse dado é um indicativo que as novas gerações estudarão mais.

Pode-se reforçar que o comportamento organizacional é um estudo sobre como as pessoas agem dentro da organização, seja como indivíduos ou em grupo e busca identificar as formas pelas quais as pessoas podem agir de maneira mais eficaz e produtiva (NEWSTROM, 2008).

Baseado nisso, a cada nova geração que ingressa no mercado de trabalho, transfere novas características e aptidões que são semelhantes ao comportamento social de sua época. Logo, é possível entender a importância de compreender essas diferenças,

apresentando a finalidade de que todas as gerações possam participar em harmonia no mercado de trabalho e que todas contribuam de melhor forma. Desse modo, efetuem os objetivos de suas organizações e as aspirações particulares de cada indivíduo.

No que tange a Geração Alpha, essa ainda não ingressou no mercado de trabalho, dado que são os nascidos a partir de 2010. Portanto, com a tecnologia evoluindo e sendo mais acessível na ocupação profissional, as mudanças já são mais perceptíveis. Com base nisso, é possível prever a forma que a Geração Alpha poderá se portar no futuro.

Um dos maiores desafios para Geração Alpha consiste em compreender e adaptar-se às maneiras que as gerações anteriores trabalham. Será especialmente difícil para a nova geração, devido à crescente disparidade tecnológica entre elas. Como é tendência para todas as gerações ingressar em um mercado de trabalho, isso não significa ter disponíveis as ferramentas costumeiras de cada. Ou seja, assim como e muito mais que as outras, a Alpha terá que lidar com essa diferença, implementando ou tornando mais comum o uso das tecnologias emergentes.

Uma vez que o ambiente de trabalho está condicionado tecnologicamente para a Geração Alpha, o próximo desafio será transparecer para as organizações a importância de suas relações interpessoais e os motivos para serem mais importantes que o trabalho. É visto que as crianças Alpha estão aprendendo a dar mais importância para o conhecimento emocional e individual, ao conhecimento técnico. Isso se dá pela alta exposição à informação, o que leva a essa geração ter a técnica necessária – tanto tecnológica quanto profissional – para diferenciar a importância dessas informações. Portanto, terá a possibilidade de prezar por suas relações interpessoais no trabalho, entre família e amigos com efetividade, como são ensinadas a fazer nas escolas. Além desse aspecto, a geração se importará com tais relações. Já que a necessidade de reações imediatas a estímulos diversos ocasiona a ansiedade e os relacionamentos pessoais ajudarão a amenizar essa condição geral.

Conforme abordado, essa geração nasce em um mundo totalmente globalizado, dinâmico, tecnológico e com um volume de informação sem precedentes. Consequentemente tendem a ser mais ansiosos que as gerações anteriores, visto que precisa de um toque para ter a informação ou o entretenimento que desejam. Logo, esse pode ser o lado negativo dessa imersão tecnológica, tendo em vista que além da ansiedade, problemas como falta de atenção e foco poderá ser constatado nessa geração. Também por alguns problemas como cyberbullying e problemas na interação social durante seu desenvolvimento antes de ingressarem no mercado de trabalho. Esses fatores podem ser demasiadamente danosos e resultar em consequências negativas

na sua atuação no mercado de trabalho. Essa imersão precoce nas tecnologias pode alterar o modo como lidam, reagem e absorvem as informações.

Entende-se, a importância de garantir que essa geração esteja preparada para enfrentar as adversidades e frequências das mudanças em que vivem. Sendo assim, pode-se ponderar a importância do desenvolvimento da inteligência emocional, como uma ferramenta que mediará às relações humanas e essas possíveis rupturas que a tecnologia pode causar. Dessa maneira, será possível amenizar possíveis danos que podem acompanhar essa geração.

Compreendeu-se, que isso pode ser um ponto de atenção para as organizações, mas também uma possibilidade de aprimorarem sua gestão entre as gerações que compartilham o mesmo ambiente de trabalho. Em um cenário hipotético, onde se encontram um integrante da Geração Baby Boomer, X e um Alpha, observou-se que haverá disparidades entre as expectativas de carreira, flexibilidade de horários e outros fatores. Presume-se que a Geração Alpha se destacará com suas características, porque herdará e potencializará sua antecessora Geração Z.

A Geração Alpha tende a estudar mais, comparado às gerações anteriores, para atender à exigência dos empregadores e do mercado de trabalho. Logo, o conhecimento será um diferencial. Serão os mais bem equipados e os mais ricos. Eles precisarão de ambientes flexíveis e não autoritários, nos quais sejam respeitados como indivíduos e tenham a liberdade para desenvolver seu potencial. Essas crianças receberão uma educação cada vez mais imersa nos meios tecnológicos. Com a realidade virtual, focada para as questões ambientais (mudanças climáticas agravantes) e voltada para o crescimento pessoal.

O comportamento organizacional e o foco para o lado do trabalhador serão contestados por essa geração. Por terem crescido em escolas modernas e com o foco no aluno, eles exigirão uma liberdade própria, uma hierarquia na horizontal e foco no seu desempenho. Esse fato entrará em choque diretamente com a cultura da empresa e seu modo de agir. Logo, caberá às organizações se anteverem e se prepararem para esse evento. Conforme abordado, será imprescindível considerar o aspecto comportamental de cada indivíduo na sua interação na organização para que assim, ambos desempenhem seus papéis.

Outro desafio para os empreendedores da nova geração será o planejamento de seus negócios, voltados para questões ambientais. As mudanças climáticas resultantes da exploração da natureza afetarão diretamente a nova geração. Consequentemente, os novos empreendedores estarão sujeitos a utilizar conceitos de sustentabilidade e ecologia. A Geração Alpha além de fortemente envolvida na tecnologia, conforme abordado. Também é gradativamente exposta às questões ambientais desde cedo,

compreendendo assim que naturalmente essa geração terá o objetivo de preservar e zelar pelo meio ambiente (TERRAPARQUE, 2019). No entanto, será mesmo que os Alphas terão essa preocupação ambiental conforme apresentado? Estima-se que sim, dado que o envolvimento com o meio ambiente é cada dia mais necessário, pelas questões de preservação do meio ambiente, o bem-estar da nossa e da futura sociedade e suas organizações.

Extrapolando a exemplificação de Grubb sobre o indivíduo hipotético BOB, pode-se fazer um paralelo para a Geração Alpha: Se Bob fizer parte da Geração Alpha, o jogo de sua filha é bastante importante para ele. Com isso, possivelmente remarcaria a reunião para depois e a realizaria remotamente, de sua casa. Como parte da Geração Alpha, Bob aprendeu a dar mais valor às relações interpessoais que as gerações anteriores, logo priorizaria ver o jogo de sua filha. Por conta da facilidade em realizar uma reunião remota, devido à alta tecnologia envolvendo sua geração, modificar o horário do seu compromisso não seria um grande problema.

Quando se analisa o mercado de trabalho no futuro, estima-se que tende a ser um cenário cada vez mais instável e dinâmico. Assim, será exigido dessa nova geração um perfil de comportamento diferente para se adequar em possuir condições favoráveis que contribua com sua eficácia e permanência no mercado de trabalho. Logo, reforça-se a ideia das habilidades e competências interpessoais para essa geração. Levando em consideração que a crescente tecnologia afeta diretamente no modo como se relaciona. Dessa maneira, o ser humano continua a agregar seu valor como pessoa dentro de uma organização, sem “perder” o espaço em ser substituído por máquinas e computadores automatizados.

Presume-se também que novos trabalhos serão criados, não só pela tecnologia, mas pelas mudanças culturais, demográficas e familiares. Pode-se tomar como exemplo, uma linha de montagem de uma empresa automotiva. Analisando a época em que as máquinas ingressaram nessa indústria, houve a perda de emprego para os operadores. Mas criaram novos empregos para a manutenção desses equipamentos. Ainda nesse exemplo, é considerado que as máquinas na linha de produção ainda existam até hoje. Todavia podem coletar dados da sua produção. Com isso, foi considerada novamente a geração de novos trabalhos, tais como analista de dados ou cientista de dados, com o intuito de melhorar a administração dessa produção.

A tecnologia evoluiu, as novas funções surgem ao mesmo tempo e funções previamente criadas, são substituídas. A blockchain (um serviço de explorador de blocos do Bitcoin-moeda virtual), por exemplo, traz uma nova visão para serviços financeiros e de contratos, com um registro de dados totalmente confiável e inviolável até o momento. Tecnologias como essas abrirão espaço para que a Geração Alpha se

adapte, especialize-se e flexibilize seus conhecimentos cada vez mais. Conseguindo utilizar as ferramentas e os conhecimentos de diferentes formas, a fim de executar quaisquer funções.

O ambiente organizacional em que a Geração Alpha será exposta será extremamente competitivo. Reforçando que a tecnologia necessitará da criação de novos cargos e trabalhos, isso se tornará um desafio para eles além das relações pessoais e da inteligência emocional. As empresas precisarão de um profissional que saiba um modo de colocar seu conhecimento em ação de uma forma que mantenha a empresa em que trabalha com uma vantagem competitiva.

Todos esses fatores irão contribuir com a necessidade de perceber esses fenômenos e reforçar nessa geração, os cenários futuros que poderão ocorrer. Entendeu-se e se reforça: as relações interpessoais e suas habilidades comportamentais serão o diferencial em destaque da Geração Alpha.

Portanto, além do âmbito tecnológico, essa geração deverá ter boas relações interpessoais. Dado que os colaboradores buscam cada vez mais a satisfação em trabalhar, o que também é constituído de uma boa relação com os demais. Sendo assim, tornará imprescindível no futuro organizacional o desenvolvimento e aprimoramento das relações e interação social sobreposto às atividades operacionais das empresas.

A Geração Alpha parte de um ponto mais igualitário e colaborativo, por conta de terem nascido em um mundo com maior diversidade cultural e de estrutura familiar. Sendo assim, encontra-se uma ocupação para todos em carreiras já determinadas e/ou em profissões emergentes.

Diferentemente das demais gerações, os Alphas engrenaram em uma etapa emergente, cheio de mudanças tecnológicas e demográficas. No qual, visa o contentamento no trabalho, sem “sacrificar” a vida social, porém em constante aprendizado. A perspectiva é de que tenham longevidade, com mais anos de trabalho, enfrentamento de vícios da tecnologia, comportamentos negativos, educação de qualidade e faixa de renda superior às demais gerações.

Então, assim, compreendeu-se que se pode considerar que a Geração Alpha ingressará no mercado de trabalho como nenhuma outra geração anterior ingressou. Os Alphas herdarão alguns compromissos e também lições aprendidas nas gerações anteriores, tais como: Compromisso e responsabilidade ambiental, desenvolvimento e aprimoramento das habilidades comportamentais, reestruturação de hierarquia e das relações interpessoais no trabalho.

Vale ressaltar, a luz do comportamento organizacional, nessa análise realizada, a

importância de todas as gerações e suas contribuições de acordo com as características de cada geração nas organizações. Ficará então a encargo das instituições gerirem essas diferenças e aplicar da maneira mais adequada para cumprirem seus objetivos, levando em consideração o fator humano como um diferencial competitivo na permanência no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Demonstrou-se que o CO se aprimora com cada geração e juntamente com o avanço tecnológico. Analisou-se então, o comportamento organizacional das gerações Baby Boomers, Geração X, Geração Y, Geração Z, simultaneamente com as tecnologias, culturas e características, correlacionando com notoriedade geracional a inclusão das informações de como são as crianças Alphas serão, fica previsto a inserção hipotética da nova geração no mercado de trabalho.

Conforme abordado, o comportamento organizacional é uma cultura, fomentada pelas organizações, para agregar e fortalecer as empresas, sua permanência e perenidade. Dessa maneira, é possível direcionar uma estratégia mais assertiva na tomada de decisão das organizações, considerando o perfil de profissionais que integrarão o quadro de colaboradores, na busca pelos melhores resultados da corporação.

Uma vez que analisada historicamente as gerações existentes, fica evidente as mudanças graduais que ocorreram durante os anos e seu intervalo de tempo e suas principais características. Nesse modelo comparativo apresentado, podem-se obter conclusões sólidas sobre o perfil de cada geração.

No que tange à Geração Alpha, conforme o estudo realizado se prevê algumas características particulares, que poderão gerar certos conflitos e desafios futuros ao ingressarem no ambiente de trabalho.

Conforme apresentado, com a constante evolução tecnológica, o mundo tende a ser mais dinâmico, com uma velocidade de informação e processamento sem precedentes na história. Esse fator influenciará diretamente no modo de agir, se comportar e de trabalhar da Geração Alpha. Portanto, as empresas necessitarão dar uma atenção especial aos possíveis pontos não percebidos nas gerações anteriores.

Verificou-se que a Geração Alpha tenderá a uma necessidade de relação interpessoal maior do que as gerações passadas, tendo em vista que cada vez mais os trabalhos

terão influências tecnológicas. Sendo assim, é necessário aprimorar as habilidades interpessoais e os aspectos emocionais dos indivíduos. Esses fatores serão fundamentais em um futuro breve. Portanto, um quesito como a inteligência emocional será um diferencial para essa geração, podendo assim obter uma posição de destaque em relação às gerações anteriores.

Os Alphas também herdarão alguns aprendizados das gerações anteriores, tais como: preocupações ambientais, valorização do bem-estar no trabalho – mas terão de cuidar com possíveis problemas como: foco e ansiedade - que poderão influenciar nas relações interpessoais.

Esse estudo poderá contribuir para que as organizações possam entender cada vez mais, que as antigas e sólidas estruturas organizacionais e suas rígidas hierarquias, tendem a perder forças para esse novo perfil de sociedade: conectada, rápida, instantânea e interativa. Sendo assim, as empresas precisam compreender essas mudanças para que possam administrar e manter o controle de suas organizações nesse novo cenário.

Assim, percebeu-se a importância do olhar humanístico, da valorização dos aspectos emocionais, das relações interpessoais e de reduzir possíveis problemas. Como, a ansiedade e a falta de atenção. Dado que esses fatores acompanharão a geração que possui na sua essência a forte integração à tecnologia e ao excesso de informação.

Como futuros administradores, observaram-se a necessidade das organizações se adaptarem ao novo panorama tecnológico. Diferente da revolução industrial, onde as empresas mudaram o modo como trabalhava - agora, a sociedade altamente integrada na tecnologia afeta o modo como às empresas operam. Torna-se relevante compreender o tipo de profissionais que existirão no mercado de trabalho das gerações advindas.

O trabalho foi realizado por meio de pesquisas científicas sobre a Geração Alpha. O presente estudo limitou-se a apresentar um possível cenário hipotético dessa geração, com base nos levantamentos bibliográficos de diversos autores, análises e discussões dos integrantes e dados históricos das gerações anteriores. Considerou-se um problema, a escassez de conteúdos sobre as tendências do futuro dessa geração e sua entrada no mercado de trabalho, também por se tratar de hipóteses/suposições. Buscaram-se referências internacionais para cumprir os objetivos apresentados. Considera-se também que essas hipóteses poderão sofrer alterações e mudanças até a efetivação da entrada dos Alphas no mercado de trabalho. Podem-se estimar possíveis continuções desse estudo aprofundando-se em temáticas mais específicas, sendo: como trabalhar o desenvolvimento comportamental na prática, possíveis problemas comportamentais, gestão e recrutamento e retenção de talentos.

Concluiu-se que, para acompanhar a dinâmica e mudanças das gerações, é necessário se manter atualizado sobre esses acontecimentos, para que, haja condições de tomar boas e assertivas decisões que sejam relevantes e fundamentais para a perenidade das organizações, ou seja, de seus integrantes.

REFERÊNCIAS

AMARO, Mariana. Geração Z chega ao mercado de trabalho. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/geracao-z-chega-ao-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 04 abr. 2020.

BITENCOURT, Claudia. Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2004.

BLACKWELL, R. D. MINIARD, P. W. ENGEL, J. F. Comportamento do consumidor. Tradução Eduardo Teixeira Ayrosa. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

BORGES, R. G. MARQUES, A. L. ADORNO, R. D. Investigando as relações entre a política de RH comprometimento organizacional e satisfação no trabalho. 2006. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/274388891_Investigando_as_relacoes_entre_politicas_de_RH_comprometimento_organizacional_e_satisfacao_no_trabalho>. Acesso em: 04 mar. 2020.

88891_Investigando_as_relacoes_entre_politicas_de_RH_comprometimento_organizacional_e_satisfacao_no_trabalho>. Acesso em: 04 mar. 2020.

BORRULL, Alba S. O que é a Geração alfa, a 1ª a ser 100% digital. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-48438661>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BOWDITCH, James L. BUONO, Anthony F. Elementos de comportamento organizacional. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira, 2004.

CANEQUELA, Frederico. Ipods: relembre a história desses mp3 que pode caminhar para o fim. 2015. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/listas/noticia/2015/02/ipods-relembre-historia-desse-mp3-que-pode-caminhar-para-o-fim.html>>. Acesso em: 09 mar. 2020.

oticia/2015/02/ipods-relembre-historia-desse-mp3-que-pode-caminhar-para-o-fim.html>. Acesso em: 09 mar. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009. Biblioteca digital Pearson.

_____. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 8 ed. São Paulo: Manole, 2016.

_____. Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso nas organizações. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014. Biblioteca digital Pearson.

_____. Gestão de pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. E-book Google.

COCKERELL, Lee. Criando magia: 10 estratégias de liderança desenvolvidas ao longo de uma vida na Disney. Tradução de Carolina Alfaro. São Paulo: Benvirá, 2017.

COELHO, Adriane. M. R. Guerra de gerações: O que aprender com cada um delas? 2011. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/guerra-de-geracoes-o-que-aprender-com-cada-um-delas>>. Acesso em: 05 abr. 2020.

COMAZZETTO, Leticia Reghelin, et all. A Geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. 2016. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932016000100145>. Acesso em: 11 mar. 2020.

DENTRO DA HISTÓRIA. Geração Alpha: entenda as crianças nascidas desde 2010. 2019. Disponível em: <<https://www.dentrodahistoria.com.br/blog/familia/desenvolvimento-infantil/geracao-alpha-caracteristicas/>>. Acesso em: 21 abr. 2020.

FERREIRA, Valdir Soares. Geração.com. São Paulo: Clube de autores, 2013. E-book Google.

FLEURY, M. T. L. FISCHER, R. M. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história das questões atuais. 1992. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18654/relacoes-de-trabalho-e-politicas-de-gestao--uma-historia-das-questoes-atuais>>. Acesso em: 03 mar. 2020.

FOLHA. Ciência 1950, cronologia. São Paulo. Disponível em: <<http://almanaque.folha.uol.com.br/ciencia50.htm>>. Acesso em: 13 mar. 2020.

_____. Ciência 1970, cronologia. São Paulo. Disponível em: <<http://almanaque.folha.uol.com.br/ciencia70.htm>>. Acesso em: 13 mar. 2020.

_____. Ciência 1980, cronologia. São Paulo. Disponível em: <<http://almanaque.folha.uol.com.br/ciencia80.htm>>. Acesso em: 13 mar. 2020.

GLOBOSAT. Prazer, somos a Geração Alpha. 2018. Disponível em: <<https://n.te.globosat.com.br/prazer-somos-a-geracao-alpha/>>. Acesso em: 21 abr. 2020.

GRIFFIN, Ricky. MOORHEAD, Gregory. Fundamentos do comportamento organizacional. Tradução de Fernando Moreira Leal, André Siqueira Ferreira. São Paulo: Ática, 2006.

GRUBB, Valerie M. Conflito de gerações: desafios e estratégias para gerenciar quarto gerações no ambiente de trabalho. São Paulo: Autêntica Business, 2018. E-book Google.

JORDÃO, Matheus H. 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/SLC0631-1/geracoes%20xyz.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2020.

KANAN, Lilia A. ARRUDA, Marina P. de. A organização do trabalho na era digital. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2013000400011>. Acesso em: 02 mar. 2020.

KLEINA, Nilton. A história do Iphone, o celular revolucionário da Apple. 2017. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/produto/121997-historia-iphone-celular-revolucionario-apple-video.htm>>. Acesso em: 04 mar. 2020.

LIMA, R. Perfil das gerações no Brasil: as Gerações X, Y, Z e seus perfis políticos. São Paulo: Baraúna, 2012.

LOIOLA, Rita. Geração Y. 2009. Disponível em: <<http://revistagalileu.globo.com/Revista/Galileu/0,,EDG87165-7943-219,00-GERACAO+Y.html>>. Acesso em: 13 mar. 2020.

MCCRINDLE, Mark. FELL, Ashley. Understanding generation Alpha report. 2020. Disponível em: <<https://generationalalpha.com/wp-content/uploads/2020/02/Understanding-Generation-Alpha-McCrindle.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

MCCRINDLE, M. WOLFINGER, E. The ABC of XYZ: Understanding the global generations. Austrália, Unspress, 2009. E-book Google.

MCQUEEN, M. The new rules of engagement: a guide to understanding & connecting with generation Y. Garden City: Morgan James Publishing, 2010. E-book Amazon.

MELO, Itamar. Geração 2000: como era o mundo ontem, como é o mundo hoje. 2017. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2017/10/geracao-2000-como-era-o-mundo-ontem-como-e-o-mundo-hoje-cj8n7i6v801y901mqlzhzbcl.html>>. Acesso em: 03 mar. 2020.

NEWTROM, John W. Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho. Tradução de Ivan Pedro Ferreira dos Santos. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008. E-book Google.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreria de. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração. 2011. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2020.

OLIVEIRA, Sidnei. Gerações: encontros, desencontros e novas perspectivas. São Paulo: Integrare, 2016. E-book Google.

_____. Geração Y. O Nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo. Integrare Business, 2010. E-book Amazon.

REVISTA CRESCER. Ansiedade em crianças: entenda o que pode estar por trás. 2019. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Crianças/Saude/noticia/2019/04/ansiedade-em-criancas-entenda-o-que-pode-estar-por-tras.html>>. Acesso em: 19 abr. 2020.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book Google.

ROBBINS, Stephen R. Comportamento organizacional. Tradução de Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen P. JUDGE, Timothy A. SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional. Tradução de Rira de Cassia Gomes. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SAWAIA, Juliana. Gerações Y e Z: Juventude Digital. IBOPE Inteligência, 2011. Disponível em: <http://www.ibopeinteligencia.com/arquivos/antigos/geracoes%20_y_e_z_divulgacao.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2020.

SCHNEIDER, Michelle. O profissional do futuro. 2018. Disponível em: <https://www.ted.com/talks/michelle_schneider_o_profissional_do_futuro?language=pt-br>. Acesso em: 17 abr. 2020.

SILVA, Débora. Indústria 4.0: a revolução dos dados na sua indústria. 2017. Disponível em: <<https://www.logiquesistemas.com.br/blog/industria-4-0/>>. Acesso em: 05 mar. 2020.

SILVA, Rodrigo Cunha da, et al. As gerações em distintos contextos organizacionais. 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/32550/as-geracoes-em-distintos-contextos-organizacionais>>. Acesso em: 09 mar. 2020.

SILVEIRA, Maria de L.C.S. Tecnologia: Geração em xeque. 2017. Disponível em: <<http://www.focomagazine.com.br/materia/2442>>. Acesso em: 19 abr. 2020.

SOLLIS, Civitas. Revista ecos da alma brasileira. 3. ed. 2018. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=xo9cDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Revista+ecos+da+alma+brasileira&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjhhous8pj pAhWHGrkGHRqOAI8Q6AEIMDAB>>. Acesso em: 08 abr. 2020.

SONDA. A história da computação na nuvem: de onde ela veio e para onde vai?. 2018. Disponível em: <<https://blog.sonda.com/historia-da-computacao-na-nuvem/>>. Acesso em: 09 mar. 2020.

TAPSCOTT, Don. A hora da Geração digital. Rio de Janeiro: Agir, 2010. E-book Amazon.

TERRAPARQUE. A sustentabilidade no desenvolvimento da Geração Alpha. 2019. Disponível em: <<http://www.terraparque.tur.br/noticias/a-sustentabilidade-no-desenvolvimento-da-geracao-alpha/>>. Acesso em: 21 abr. 2020.

TUTORES. Geração Alpha e o futuro da educação. 2015. Disponível em: <<http://tutores.com.br/blog/geracao-alpha-e-o-futuro-da-educacao/>>. Acesso em: 08 abr. 2020.

VERGARA, Sylvia H. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WAGNER, J. HOLLENBECK, J. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 1999.

_____. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.