

Novas Tecnologias no Contexto do Mundo do Trabalho: Conflitos de Gerações nas Relações de Trabalho¹

New Technologies in the Context of the World of Work: generational conflicts in labor relations

Ilzeni Silva Dias²

RESUMO

Parte-se do pressuposto de que o último quartel do século XX e o primeiro do século XXI passaram por profundas transformações que impuseram diferentes desafios em todos os setores sociais. Reconhece-se que a sociedade contemporânea vem se tornando cada vez mais exigente e competitiva. Se por um lado uma grande massa de jovens está ficando fora do mundo do trabalho, por outro, uma nova categoria de profissionais denominada de geração Y tem tomado espaços no mercado de trabalho. Neste contexto, reconhece-se que, com o aumento de vagas para as IES não só para alunos, mas, também para docentes, um grande número de professores foi aprovado nos últimos concursos com uma faixa etária de até 31 anos. Trata-se de uma nova geração que traz consigo uma grande bagagem que, por um lado, está dando grandes contribuições as IES, por outro, está também contribuindo para acirrar os conflitos nas relações de trabalho. Selecionou-se como metodologia, o método dialético porque ajuda a revelar as contradições do real.

Palavras-chaves: Perfis profissionais. Novas tecnologias. Mundo do trabalho.

ABSTRACT

This is on the assumption that the last quarter of the twentieth century and the first of the twenty one century undergone profound transformations that have imposed different challenges in all sectors of society. It is recognized that contemporary society is becoming increasingly demanding and competitive. On the one hand a large mass of youth is getting out of the world of work, on the other, a new category of professionals called Y Generation has taken space in the labor market. In this context, it is recognized that, with the increase in vacancies for IES not only for students but also for teachers, a large number of teachers was approved in recent contests with an age range of twenty one years old. It is a new generation that brings a great background that, on one hand, is making great contributions IES, on the other, is also helping to incite conflicts in labor relations. Selected as methodology, the dialectical method it helps to reveal the contradictions of reality.

Keywords: Professional profiles. New technologies. World of work.

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho 1 – Trabalho e Tecnologia.

² Pós Doutorado em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), Doutorado em Educação pela Universidade de São Paulo (USP), Mestrado em Educação pela Universidade Federal do Ceará – UFCE, Professora e pesquisadora do Programa de Pós Graduação em Educação da UFMA, Coordenadora do GT- Trabalho-Educação: políticas e práticas de formação profissional- PRAFORP, do Mestrado em Educação da UFMA. Atualmente desenvolve projeto de pesquisa: “Competitividade no Mundo do Trabalho na Era Digital: conflitos de gerações nas relações de trabalho”. E-mail: silvadias2612@gmail.com

INTRODUÇÃO

Este ensaio é fruto de discussões preliminares que vem se dando em torno da pesquisa sobre **COMPETITIVIDADE NO MUNDO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL: conflitos de gerações nas relações de trabalho**, a qual tem como pressuposto o fato de que com o aumento de vagas para as Instituições de Ensino Superior (IES) não só para alunos, mas também para docentes um grande número de professores foram aprovados nos últimos concursos com uma faixa etária de até 31 anos. Trata-se de uma nova geração que traz consigo uma grande bagagem que poderá dar grandes contribuições às IES.

Para atingir o propósito deste estudo, há de se levar em conta que a história tem registrado que o avanço tecnológico deu grandes contribuições, ao longo dos séculos, para o desenvolvimento das forças produtivas as quais provocaram um turbilhão de mudanças, na produção da vida material, da mesma forma que foi, lentamente impondo novos conceitos, hábitos e costumes, definindo novas formas de organização do trabalho, novos padrões de comportamento humano, exigindo novas relações de produção, assim como novas relações de trabalho.

Como se pôde observar, as transformações que se deram ao longo dos séculos impactaram, profundamente, o cenário econômico, político, social e cultural em cada momento histórico e em cada espaço geográfico, dando novos contornos ao mundo do trabalho e reclamando novos perfis profissionais de acordo com as exigências de cada momento histórico.

Desta forma, a modernização tecnológica que vivenciamos hoje, no interior das organizações, não é uma realidade só do final do século XX e início do século XXI, mas, na realidade de hoje, deve-se destacar que o uso da tecnologia no interior das organizações não é um processo homogêneo, visto que convivem, em um mesmo espaço, setores que empregam tecnologias de ponta, ao lado de outros que ainda não contam com a modernização tecnológica.

O convívio entre o velho e o novo não é uma realidade concreta só em nível das máquinas e equipamentos instalados no interior das organizações, mas é também uma realidade sentida em nível profissional.

Entende-se que estas novas mudanças verificadas na nova forma de ver o mundo, dentre outros fatos, foi favorecida pela crise global do capital da década de

1970, que fertilizou as condições objetivas para o desenvolvimento de novos perfis profissionais que trazem consigo, novas ideias, nova forma de ver o mundo e novas práticas profissionais. Trata-se de uma geração completamente nova se comparada a outras formadas em momentos históricos completamente diferentes.

Nos setores da indústria e serviços, os grandes empresários brasileiros já sentem a presença de uma nova geração que está cada vez mais ocupando espaços nas organizações. Trata-se de uma nova categoria de colaboradores que vem sendo conhecida, no mundo corporativo, como Geração Y. Por outro lado, entende-se que esta geração, também está ocupando mais espaços nas IES, no caso específico desta pesquisa, na Universidade Federal do Maranhão (UFMA), principalmente pelo grande número de vagas que sistematicamente vem aparecendo para concurso docente, as quais tem atraído, cada vez mais, uma jovem geração, oriunda de outros Estados.

Para comprovar este fato, este estudo destaca que, até agosto de 2012 (Fonte: DW SIAPNET) 6,20% do total dos professores da IES acima discriminada, correspondem à geração Y, nascidos a partir de 1981, o que representa um quantitativo de 72 (setenta e dois) professores contratados em uma faixa de idade de até 31 anos, e muitos destes já são doutores, ou doutorandos.

Sob o ponto de vista de análise, este estudo tomará como referência a geração Y que vem atualmente ocupando a maioria das vagas oferecidas pelas IES, a geração X (nascidos entre 1961 a 1980, corresponde a 59,69%), em termos quantitativos: 693 professores, os *Baby Boomers*, (nascidos entre 1945 a 1960), que corresponde a 32,73% dos docentes da IES, lócus da pesquisa. Sob o ponto de vista quantitativo a IES em pauta conta com 380 professores nesta categoria.

Embora não seja em grande quantidade a IES conta ainda com a geração dos veteranos – nascidos entre 1920 a 1943, com 1,38% do total dos professores o que representa 16 professores. Estas quatro gerações estão presentes no quadro de funcionários ativos, da IES pesquisada.

Considerando o tempo histórico de formação destes profissionais, pode-se afirmar que novas e velhas ideias passam a conviver em um mesmo espaço de trabalho, acirrando os conflitos.

Por outro lado, observa-se que muitos dos conflitos que se dão nas relações de trabalho não são de caráter ideológico, nem tampouco políticos, como os

verificados em outras épocas, mas, em muitos casos vão para o campo pessoal, porque em sua base está a acirrada competitividade no mundo do trabalho e as novas ideias minadas em um contexto de trabalho com base em tecnologias modernas.

Marc Prenski (2001) divide as diferentes gerações de profissionais em duas categorias: os Nativos Digitais e os Imigrantes Digitais. No primeiro caso, para este autor:

Os Nativos Digitais são acostumados a receber informações muito rapidamente. Eles gostam de processar mais de uma coisa por vez e realizar múltiplas tarefas. (...) eles trabalham melhor quando ligados a uma rede de contatos (PRENSK, 2001, p.s/n).

Amaral (2004) destaca que a geração Y comporta-se, age, pensa e toma decisões na velocidade de computadores de última geração. É de fato uma geração totalmente digital que está tomando cada vez mais espaços nas fábricas e já se reconhece a presença destes jovens nas instituições de ensino superior, sobretudo nas atividades de ensino, dada a expansão das IES e a relação entre a demanda e a oferta de profissionais para atuarem no ensino superior.

Trata-se de um grupo de jovens, na faixa etária dos 18 aos 31 anos, que está cada vez mais entrando no mundo corporativo e determinando o tom da orquestra de trabalhadores. São jovens aptos às mudanças, questionadores, gostam de qualidade, ousados, aceitam com facilidade novos desafios, sabem lidar com as novas tecnologias porque cresceram com ela, pensam e processam as informações, bem diferentes das gerações anteriores.

Uma geração que cresceu na frente do computador, do vídeo game, das locadoras de músicas digitais, câmera de vídeo, telefones celulares, e todos os outros brinquedos e ferramentas da era digital que contribuíram na produção de uma mente bem diferente daquelas de todas as outras gerações, ou seja, as condições objetivas produziram novos modelos de pensamento.

Por outro lado, nas relações pessoais e de trabalho há aqueles que não nasceram no mundo digital, mas em alguma época dos tempos atrás, em que o computador e a microeletrônica na forma em que se apresenta hoje eram um sonho distante.

O contexto das novas tecnologias tornou-se o casulo de duas grandes categorias profissionais, os “Nativos Digitais” e os “Imigrantes Digitais”.

No convívio social e nas relações de trabalho, de um lado, encontramos em todo canto esta geração de Nativos Digitais que corresponde ao que se denomina de geração Y, que nasceu em um mundo totalmente digital. São corajosos, e estão sempre a procura de desafios e novos caminhos para a organização. É esta geração que, ao mesmo tempo em que traz para a organização uma satisfação, pelo bom desempenho, traz também uma preocupação.

Para Amaral (2004, p. 51), são características desta geração: otimismo em relação ao futuro, rejeição a categorização de raça, cor, religião e nível social, rapidez de raciocínio, capacidade de fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo, absorção de grande número de informações, certo grau de dificuldades de correlacionar conteúdos, exigir que seus líderes pratiquem o que pregam, não abrir mão de tempo livre para o lazer e o ócio.

De outro lado, encontramos os “Imigrantes Digitais”, que esta pesquisa identifica como sendo a categoria de veteranos, os *Baby Boomers*, e a Geração X. Ou seja, tirando a geração Y, as demais estão na categoria de imigrantes digitais.

Para Marc Presnky (2001):

Os Imigrantes Digitais tipicamente têm pouca apreciação por estas novas habilidades que os Nativos adquiriram e aperfeiçoam através de anos de interação e prática. Estas habilidades são quase totalmente estrangeiras aos imigrantes, que aprenderam – e aconselham ensinar vagarosamente, passo-passo, uma coisa de cada vez, individualmente, e acima de tudo, seriamente.

Esses imigrantes digitais, no contexto de uma sociedade totalmente digital, usam uma linguagem ultrapassada (da era pré-digital).

A geração Y atua nas organizações estabelecendo relações de trabalho até com três gerações: os veteranos, os *Baby boomers* e a geração X. Estas três gerações, tanto quanto a geração Y, têm seu valor e sua importância na organização, porque detêm um acúmulo de experiência e acima de tudo a paciência para lidar com os problemas da organização.

Assim como a geração Y, as demais gerações têm suas características próprias: os Veteranos (1920 a 1943). Esta geração nascida depois da primeira e durante a Segunda Guerra Mundial, teve uma formação marcada pela visão de “ordem e progresso”. Suas principais características são: trabalhar, agir e gerir seus negócios de maneira uniforme, lidar com produtos e vislumbrar ganhos em grande escala, pautar-se pelo sentido de dever e de obediência às regras, acreditar nas

possibilidades lógicas e não em lances de sorte, ter disciplina, lealdade e respeito às hierarquias, seguir orientação do passado e de histórias empresariais consagradas, investir de forma conservadora. (AMARAL, 2004)

Para Amaral (2004, p. 34) “o termo *baby boomers* vem da expressão *baby boom*, que se refere à explosão de natalidade que se seguia à Segunda Guerra Mundial. Os *baby boomers*, portanto, são as pessoas que nasceram entre 1945 e 1960”.

É uma geração que marcou a história pelas lutas políticas e pela participação em alguns acontecimentos que a história registrou: protestos contra a guerra do Vietnã, contra a ditadura militar, pela liberdade sexual e se recusaram a assumir um papel de coadjuvantes da história.

Suas principais características são: engajar-se em questões políticas, crer no progresso econômico e social, gerir por consenso, ser otimista, ser obcecado pelo trabalho, mesmo em detrimento da vida familiar e achar-se capaz de resolver tudo sozinho.

A Geração X marcou a história a partir de 1961 a 1980. É uma geração que afirma: “eu trabalho para viver, não vivo para trabalhar”. Suas principais características são: autoconfiança e ceticismo, tentar equilibrar a vida profissional e familiar, cumprir objetivos, e não prazos, ser informal no modo de vestir-se e de relacionar-se com as pessoas, ter aversão a estruturas hierárquicas muito rígidas, buscar trabalhos que lhe permitam ter liberdade de pensar e agir por conta própria.

A presença da geração Y nas organizações, estabelecendo relações de trabalho com três gerações (veteranos, *baby boomers* e geração X), que têm o acúmulo de experiências como sua principal característica, cria um campo fértil nas organizações para acirrar conflitos, nem sempre conflitos ideológicos ou político, mas conflitos no campo de ideias novas que se opõem às obsoletas.

Os conflitos existem desde que o homem é homem e surgem diante de uma situação de confronto, muitas vezes provocadas por desejos diferentes expostos por interesses, motivações, costumes, valores, tradições, hábitos, sentimentos, emoções e vontade. Porém estes conflitos se acirram com a divisão da sociedade em classes que passou a alimentá-los com interesses ideológicos e políticos.

Nesta sociedade competitiva, as empresas competem por uma maior fatia do mercado consumidor. Como reflexo, os trabalhadores também competem entre

si, para conquistarem um espaço no mundo do trabalho. Essa competição, muito acentuada no mercado de trabalho, que estimula e acirra uma competição entre os pares, no interior das organizações, é o que Dejourns (2000) denomina de “guerra econômica” ou “guerra sem armas” que se trava no mundo dos negócios e se reflete no mundo do trabalho.

Essa guerra que se alimenta com o desenvolvimento da competitividade, exclui os que não estão “aptos” ao combate. Para Dejourns (2000, p. 13) “os velhos que perderam a agilidade, os jovens mal preparados, os vacilantes...”, são os primeiros a perder seus postos de trabalho. Quanto aos outros, aumentam-se as pressões e as exigências para autossuperação.

Neste mundo competitivo que apresenta “muitos pontos em comum com uma situação de guerra” (DEJOURS, 2000, p. 13), cada empresário exige do trabalhador, uma produtividade superior em relação aos demais concorrentes. É em nome desta guerra que muitos dos sujeitos, nela envolvidos, admitem atropelar certos princípios. Para estes, os fins justificam os meios.

Através dessa competição entre os trabalhadores, as organizações tiram proveito, porque aquela aparece como uma forma eficiente de regulação do comportamento. Essa regulação torna-se mais eficaz do que o antigo método do chicote, ou seja, do que os métodos que envolvem coerção direta.

Baseado neste fato, este estudo acredita que as relações de trabalho nas IES, precisamente na UFMA, o que não é diferente de outras organizações de ensino superior, se desenvolvem em um mesmo espaço, velhos e novos métodos de gestão do trabalho e de pessoas. Muitos preferem negar os conflitos a enfrentá-los e buscar soluções alternativas para minimizá-los, isto porque este estudo entende que os conflitos sempre vão existir porque fazem parte das contradições, do jogo de interesses entre trabalhadores e organização, porém é imprescindível saber conviver com eles.

Para Mendes (2007, p. 4);

Ter conflito pode ser saudável e recomendável, uma vez que possibilita pensar e fazer escolha. A renúncia faz parte do saber viver junto, do conviver, do respeito às diferenças e do buscar crescer na complementaridade. Ter conflitos é uma oportunidade de respeitar normas de conduta e exercitar o comportamento ético.

O convívio destas diferentes gerações nas organizações torna-se um desafio para cada gestor, no entanto é necessário que a liderança saiba tirar proveito destas diferenças. Este é o desafio deste estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conclusão parcial deste estudo, que se encontra em estágio inicial é que, apesar da geração Y está fazendo a diferença no mundo do trabalho, isto não quer dizer que a organização é obrigada a mudar de estilo por causa deste novo perfil profissional. Por outro lado, destaca-se que é fundamental que os gestores se adaptem a essa nova categoria de profissionais, para que possam melhor gerenciar e entender os diferentes conhecimentos, habilidades e atitudes de equipes de trabalho.

Este estudo compartilha com as preocupações de Dejours (2000, p. 16), uma vez que para o referido autor, no atual estágio de desenvolvimento do capitalismo, em que as relações competitivas e de conflitos se assemelham a uma situação de guerra, entre diferentes gerações, muito mais importante do que procurar compreender a lógica econômica, é “procurar concentrar o esforço de análise nas condutas humanas que produzem esta máquina de guerra, bem como nas que levam a consentir nela e mesmo submeter-se a ela”.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Sofia Esteves de. **Virando Gente Grande: como orientar os jovens em início de carreira**. São Paulo, Editora Gente, 2004.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. 3ª. Ed. Rio de Janeiro, Editora FGV, 2000.

MENDES, Ana Magnólia. **Conflitos de Relacionamento do Trabalho**. Texto capturado da Internet, apresentado na mesa: Conduta Pessoal, realizada no III Seminário de Gestão da Ética nas Empresas Estatais; UNB, Junho/ 2007.

PRESNKY, Marc. **Nativos Digitais, Imigrantes Digitais**. In: On the Horizon, NCB University Press, Vol. 9 nº 5, Outubro, 2001.

Três (21%) estudantes responderam que conhecem colegas que desistiram por motivos financeiros, o que demonstra que a ausência de acompanhamento dos evadidos dificulta uma maior eficiência da política de assistência estudantil.

Dos quatorze alunos que participaram da pesquisa, cinco (36%) recebem o benefício financeiro da assistência estudantil. Entretanto, 78% dos alunos relataram desconhecer projetos, programas ou ações da instituição voltada para permanência e sucesso dos estudantes e os 22% que os conhecem não citaram a assistência estudantil, mas sim programas de pesquisa e extensão da instituição. Chama a atenção que nem mesmos os beneficiários do programa os citaram.

Relativo à preocupação e ações da instituição (professores, núcleo pedagógico e direção) com relação à desistência dos alunos, os estudantes permanentes consideram-nas, em geral, pouco adequadas (60%) e relataram alguns pontos positivos e negativos sobre esses acompanhamentos como:

A coordenação não busca saber da desistência dos alunos. (Permanente 04)

A coordenação dá graças a Deus por o aluno ir embora. (Permanente 11)

Não é oferecida um leque maior de cursos caso a aptidão da pessoa não seja aquilo que está cursando. (Permanente 02)

Sei de casos que a instituição liga para o aluno para voltar. (Permanente 01)

O professor se preocupa com o aluno estar faltando. (Permanente 05)

Esses dados, ainda iniciais, já demonstram a importância do acompanhamento sobre a evasão escolar nos cursos técnicos e indicam algumas motivações para as mesmas. Ao longo do processo, espera-se que, com o restante da pesquisa, seja possível não só melhor compreender as motivações de permanência e abandono destes estudantes, como também, a partir de reflexões e sugestão de ações, contribuir para com a educação do trabalhador e com a práxis das escolas de educação profissional.

CONCLUSÕES E RESULTADOS ESPERADOS

A escassez de pesquisas sobre permanência e evasão na educação, em especial na formação profissional, demonstram a necessidade de investimentos e esforços para estudar esta temática, principalmente para iniciar, no ambiente escolar, a reflexão e a produção de material que dê suporte teórico e metodológico

para futuras pesquisas e trabalhos.

Os índices de evasão demonstram a urgência em entender essa questão, pois os dados iniciais, obtidos apenas com os alunos que ainda permanecem estudando, já sinalizam alguns motivadores dessa evasão. Demonstram também, principalmente, os motivos pelos quais os alunos permanecem nos cursos e o que os estudantes trabalhadores procuram e encontram nestes cursos, fornecendo bons indicadores para onde o investimento deve ser canalizado para que os índices de permanência possam superar os de evasão.

Fato que deve ser ressaltado dos resultados obtidos é que as atuais políticas de apoio à permanência escolar, na opinião dos participantes, são pouco eficientes e desconhecidas, indicando que, neste momento em que a educação profissional está em expansão em todo o país, é de fundamental importância repensar ações e programas que intensifiquem o apoio a permanência no ensino técnico.

Ao se questionar os motivadores de permanência e evasão escolar, espera-se, a partir das informações obtidas na investigação, oportunizar elementos para elaborar ações junto aos estudantes trabalhadores, professores e equipe pedagógica que, muito mais que quantificar e identificar os motivadores da evasão dos estudantes, possam estimular a permanência dos mesmos na educação profissional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional: nº 9394/96. Senado Federal, Brasília/DF: 1996.

BRASIL. Decreto nº 5.209 de 17 de setembro de 2004. Regulamenta a Lei no 10.836, de 09 de janeiro de 2004, que cria o Programa Bolsa Família, e dá outras providências.

BRASIL. Decreto nº 7.234 de 19 de julho de 2010. Dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil – PNAES.

BRASIL. **As desigualdades na escolarização no Brasil**: Relatório de observação nº 4. Brasília: Presidência da República, Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social - CDES, 2ª Edição, 2011a.

BRASIL. MEC. INEP. **Sinopse Estatística da Educação Básica**. 2011b. Disponível em <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em 28 de junho de 2013.

BRASIL. MEC. INEP. **Dados finais do Censo Escolar 2012**, publicados no Diário Oficial da União no dia 21 de dezembro de 2012. Disponível em <<http://www.dataescolabrasil.inep.gov.br/dataEscolaBrasil/>> Acesso em 20 de maio de 2013.

COELHO, Alexsandra Joelma Dal Pizzol; SANTOS, Maria Conceição Epitácio dos; VALENTE, Eliane Joyce Joo da Silva; ZANIN, Rafael Antônio. **Desafios e possibilidades no percurso formativo nos cursos técnicos em Eletroeletrônica e Mecânica Industrial no IF-SC Campus Joinville sob o olhar dos egressos**. Artigo de conclusão de projeto de pesquisa. IF-SC, Campus Joinville: 2011

DORE, Rosemary; LÜSCHER, Ana Zuleima. **Permanência e Evasão na Educação Técnica de Nível Médio em Minas Gerais**. Cadernos de Pesquisa. V.41 N.144 SET./DEZ. 2011.

KUENZER, Acacia Zeneida. **Da dualidade assumida à dualidade negada: o discurso da flexibilização justifica a inclusão excludente**. Educ. Soc., Campinas, vol. 28, n. 100 - Especial, p. 1153-1178, out. 2007. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>.

OLIVEIRA, Tamara Fresia Mantovani de. **Fracasso Escolar: "Cultura do ideal" e "Cultura do Amoldamento"**. ANPED: 2003. Disponível em <<http://www.anped.org.br/reunioes/26/trabalhos/tamarafresiamantovanideoliveira.rtf>> . Acesso em 30 de junho de 2013.