

ETEC DE COTIA
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

DIANA SANTANA NUNES COSTA
ISABELA CARVALHO LOPES E SILVA
JULIA RODRIGUES DE OLIVEIRA
MARCELA KLEIN ROSCHEL SILVA CARLOS
RENATA GASPAR DE PAULO
TAYNÁ MEDEIROS MORAES
TUANE SUELEN DE ANDRADE VIEIRA

O MERCADO DE TRABALHO E AS NOVAS GERAÇÕES NA
GRANDE SÃO PAULO

COTIA - SP

2024

**DIANA SANTANA NUNES COSTA
ISABELA CARVALHO LOPES E SILVA
JULIA RODRIGUES DE OLIVEIRA
MARCELA KLEIN ROSCHEL SILVA CARLOS
RENATA GASPAR DE PAULO
TAYNÁ MEDEIROS MORAES
TUANE SUELEN DE ANDRADE VIEIRA**

**O MERCADO DE TRABALHO E AS NOVAS GERAÇÕES NA
GRANDE SÃO PAULO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec de Cotia, orientado pelo(a) Prof. Gisele Leite da Silva, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em administração.

COTIA - SP
2024

DIANA SANTANA NUNES COSTA
ISABELA CARVALHO LOPES E SILVA
JULIA RODRIGUES DE OLIVEIRA
MARCELA KLEIN ROSCHEL SILVA CARLOS
RENATA GASPAR DE PAULO
TAYNÁ MEDEIROS MORAES
TUANE SUELEN DE ANDRADE VIEIRA

**O MERCADO DE TRABALHO E AS NOVAS GERAÇÕES NA
GRANDE SÃO PAULO**

Aprovada em: _____ / _____ / _____

Conceito: _____

Banca de Validação:

_____ - Presidente da Banca

Professor.....

Etec Cotia

Orientador

Professor

Etec Cotia

Professor

Etec Cotia

COTIA – SP

2024

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradecemos a Deus, por nos ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

À nossa orientadora Gisele Leite da Silva, pelas correções e ensinamentos que nos permitiram apresentar um melhor desempenho no processo de formação profissional do grupo.

Aos amigos, por todo o apoio e pela ajuda, que contribuíram para a realização deste trabalho.

À instituição de ensino Etec de Cotia, pelo fornecimento de dados e materiais, e por tudo o que aprendemos ao longo dos anos do curso.

EPÍGRAFE

*“O talento vence o jogo, mas só o trabalho em equipe ganha campeonatos.”
(Michael Jordan).*

RESUMO

O presente trabalho aborda o comportamento das novas gerações no mercado de trabalho, na grande São Paulo. Em vista disso, a hipótese proposta ocorre um conflito entre as gerações no mercado de trabalho, que acontece devido, principalmente, à demonstração da falta de treinamento e apoio para a integração dos novos funcionários na organização, influenciando no convívio e inserção desses jovens nela.

Durante todo o processo do trabalho utilizou-se a pesquisa bibliográfica, pesquisa quantitativa e de campo.

Este estudo tem o objetivo de expor a polarização das gerações presente no âmbito organizacional, apresentando conflitos entre as gerações no mercado que são advindas por falta de reconhecimento dos funcionários, a falta da análise de cargo, que consiste na definição detalhada dos atributos necessários para cada cargo dentro de uma organização, as grandes divergências comportamentais entre as gerações, a escassez de investimento em estudos nas áreas de departamento pessoal e dos processos de admissões, que evidenciam a necessidade de políticas de treinamento, melhor integração entre as gerações no ambiente corporativo e a compreensão das dinâmicas abordadas. Tendo em vista que essa problemática necessita de atenção pois afeta diretamente o desempenho de uma organização.

Posto isto, conclui-se que, para melhorar a convivência entre as diferentes gerações e impulsionar resultados organizacionais, faz-se necessário a readaptação de estratégias inclusivas, promovendo a comunicação intergeracional e desenvolvimento contínuo dos profissionais e conseqüentemente, da empresa.

Palavras-chave: Conflito. Gerações. Trabalho.

ABSTRACT

This work addresses the behavior of new generations in the job market in greater São Paulo. In view of this, the proposed hypothesis suggests that there is a conflict between generations in the job market, which occurs mainly due to the lack of training and support for the integration of new employees into the organization, influencing the coexistence and integration of these young people. in her.

Bibliographic research, quantitative and field research were used throughout the work process.

This study aims to expose the polarization of generations present in the organizational scope, presenting conflicts between generations in the market that arise due to a lack of employee recognition, the lack of job analysis, which consists of the detailed definition of the attributes necessary for each position within an organization, the great behavioral divergences between generations, the lack of investment in studies in the areas of personnel department and admissions processes, which highlight the need for training policies, better integration between generations in the corporate environment and the understanding of the dynamics addressed. Considering that this issue needs attention as it directly affects the performance of an organization.

Having said this, it is concluded that, to improve coexistence between different generations and boost organizational results, it is necessary to readapt inclusive strategies.

Promoting intergenerational communication and continuous development of professionals and, consequently, the company.

Keywords: Conflict. Generations. Work.

LISTA DE QUADROS, FIGURAS E SIGLAS

Tabela 1 - Evolução das gerações - Comparação comportamental das gerações.....	14
Quadro 1 - Estudos dos processos de admissões recrutamento.....	15
Sigla 1 - ASDT: Association for Talent Development - Associação para Desenvolvimento de Talentos.....	22
Gráfico 1 - pergunta 1, fonte autoral.....	25
Gráfico 2 - pergunta 2, fonte autoral.....	25
Gráfico 3 - pergunta 3, fonte autoral.....	26
Gráfico 4 - pergunta 4, fonte autoral.....	26
Gráfico 5 - pergunta 5, fonte autoral.....	27
Gráfico 6 - pergunta 6, fonte autoral.....	28
Gráfico 7 - pergunta 7, fonte autoral.....	29
Tabela 2 - Análise SWOT.....	30

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. CONFLITO DE GERAÇÕES NO ÂMBITO EMPRESARIAL.....	9
3. ANÁLISE DE CARGO.....	10
3.1. Cargo de analista de produção.....	11
3.2. Desenvolvimento de habilidades técnicas.....	11
3.3. Experiência prática.....	11
3.4. Atualização constante.....	11
3.5. Desenvolvimento de habilidades interpessoais.....	11
3.6. Importância da análise de cargo.....	12
4. COMPARAÇÃO COMPORTAMENTAL DAS GERAÇÕES.....	12
4.1. Geração Baby Boomers.....	12
4.2. Geração X.....	13
4.3. Geração Y.....	13
4.4. Geração Z.....	14
5. ESTUDO DOS PROCESSOS DE ADMISSÕES.....	14
5.1. Recrutamento.....	14
5.2. O que é admissão?.....	15
5.3. Etapas.....	16
6. ANÁLISE DAS REFORMAS TRABALHISTAS.....	19
7. ESTUDO DA ÁREA DE DEPARTAMENTO PESSOAL.....	20
8. RELAÇÃO ENTRE DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE.....	22
9. METODOLOGIA.....	23
10. ANÁLISE DE RESULTADOS.....	24
11. DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	29
12. ANÁLISE SWOT.....	30
13. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
14. REFERÊNCIAS.....	33
15. GLOSSÁRIO.....	39

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho pretende estudar o comportamento das novas gerações no mercado de trabalho, na grande São Paulo.

Através do convívio com pessoas que vivenciaram e vivenciam essa problemática, o grupo notou a necessidade de abordar o tema, escancarando e buscando a solução.

Atualmente, no mercado de trabalho é observado um atrito entre gerações, podendo afetar o ambiente empresarial e a gestão administrativa, e, conseqüentemente a produtividade.

Acredita-se que esta situação reflete na alta taxa de desemprego dentro da sociedade e pode prejudicar o bem-estar de funcionários.

Diante do exposto, esta pesquisa pretende responder a seguinte questão: Como o conflito entre as gerações afetam o mercado de trabalho na Grande São Paulo?

O grupo acredita que o conflito que ocorre entre as gerações no mercado de trabalho, acontece devido, principalmente, à demonstração da falta de treinamento e apoio para a integração dos novos funcionários na organização, influenciando no convívio e inserção desses jovens nela.

O objetivo geral desse estudo, é expor a polarização das gerações presente no âmbito organizacional.

De forma a atingir o objetivo geral, serão realizados os seguintes objetivos específicos:

- Conflito de gerações no mercado de trabalho;
- Análise de cargo;
- Comparação comportamental das gerações;
- Estudos dos processos de admissões;
- Análise das reformas trabalhistas;
- Estudo da área de departamento pessoal;
- Relação entre desempenho e produtividade.

Para a eficaz realização deste trabalho, o grupo utilizará as seguintes metodologias: Pesquisa bibliográfica; Pesquisa Quantitativa; Pesquisa de campo.

De acordo com Boccato (2006):

“A pesquisa bibliográfica busca o levantamento e análise crítica dos documentos publicados sobre o tema a ser pesquisado com intuito de atualizar, desenvolver o conhecimento e contribuir com a realização da pesquisa. (...)”.

Segundo Ferreira (2015):

“A origem do quantitativíssimo está associada à filosofia da ciência, com Galileu e Newton, e está presente na linha de pensamento empirista e positivista. O empirismo entende que o conhecimento científico está nos fatos, então o trabalho científico deve primar pela purificação do objeto, relegando-se o que não é essencial, para que o pesquisador possa descrever os fatos gerais e reproduzíveis.”

De acordo com Pina (2009):

“A pesquisa de campo é o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada. Ela exige do pesquisador um encontro mais direto. Nesse caso, o pesquisador precisa ir ao espaço onde o fenômeno ocorre, ou ocorreu e reunir um conjunto de informações a serem documentadas [...]”.

2. CONFLITO DE GERAÇÕES NO ÂMBITO EMPRESARIAL

O Conflito de gerações no ambiente de trabalho, acontecem quando as diferenças de idade se manifestam na forma de pensar ou agir das pessoas, criando um atrito entre os envolvidos.

De acordo com Navarro et.al (2023), da empresa Great Place To Work, empresa de consultoria, as diferenças entre as formas de aprendizado e adaptação a inovação também geram atrito:

[...] Os Baby Boomers e a Geração X costumam ter um estilo de aprendizado mais tradicional, preferindo aulas expositivas e materiais impressos. Por outro lado, a Geração Y e Z são mais adeptas ao aprendizado por meio de tecnologia, como plataformas de ensino on-line e aplicativos educacionais.

Entre dezembro de 2023 e janeiro de 2024, Navarro et al (2023), da empresa Great Place To Work, em parceria com o ecossistema Great People desenvolveu o Relatório de Tendências de Gestão de Pessoas 2024. Com mais de 1800 respondentes, atuantes na área de gestão de pessoas.

Com base no relatório, foi mapeado o que os profissionais da área sentem sobre conflitos de geração:

- Atualmente, há o encontro de até 5 diferentes gerações nas organizações. Neste sentido, as pessoas respondentes foram questionadas sobre “se sentiram dificuldade para lidar com diferentes gerações e suas expectativas em relação ao trabalho”, 51,6% responderam positivamente.
- Dentre as gerações, a GenZ destaca-se pelas características de renúncia ao estresse e cobranças excessivas, além do desejo de ter uma progressão rápida na carreira. Esses elementos colocaram a Geração Z como a que oferece maiores desafios para a gestão de pessoas.
- Para 68,1% dos respondentes do Relatório de Tendências de Gestão de Pessoas 2024, é a GenZ que promove as maiores dificuldades para a gestão.

3. ANÁLISE DE CARGO

De acordo com Furbino (2024), a análise de cargo consiste na definição detalhada dos atributos necessários para cada cargo dentro de uma organização.

Explora fatores que vão desde requisitos mentais, físicos, principais responsabilidades a serem desenvolvidas até as condições de trabalho para efetuar a realização das tarefas exigidas pela função.

3.1 Cargo de analista de produção:

Formação acadêmica: Geralmente, é exigido que o analista de produção tenha formação em áreas relacionadas à tecnologia, como Engenharia de Produção, Engenharia Industrial, Ciência da Computação ou áreas afins. É importante buscar uma instituição de ensino reconhecida e qualificada para garantir uma base sólida de conhecimento. (Furbino, 2024).

3.2 Desenvolvimento de habilidades técnicas:

Além da formação acadêmica, é fundamental desenvolver habilidades técnicas relacionadas à área de produção e tecnologia. Isso inclui conhecimentos em gestão de processos, qualidade, planejamento e controle da produção, além do domínio de ferramentas e softwares utilizados na área. (Furbino, 2024).

3.3 Experiência prática:

Buscar oportunidades de estágio ou trainee em empresas da área é uma excelente forma de adquirir experiência prática na função de analista de produção. Essas oportunidades permitem vivenciar o dia a dia da profissão, aprender com profissionais experientes e aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos na formação acadêmica. (Furbino, 2024).

3.4 Atualização constante:

A área de tecnologia está em constante evolução, e é fundamental estar sempre atualizado em relação às novas tendências e tecnologias. Participar de cursos, workshops, eventos e conferências na área é uma maneira de adquirir novos conhecimentos e se manter competitivo no mercado de trabalho. (Furbino, 2024).

3.5 Desenvolvimento de habilidades interpessoais:

Além das habilidades técnicas, é importante desenvolver habilidades interpessoais, como comunicação, trabalho em equipe e liderança. Um analista de produção precisa interagir com diferentes áreas da empresa, negociar prazos e resolver conflitos, e ter habilidades de relacionamento interpessoal é essencial para o sucesso nessa função. (Furbino, 2024).

3.6 Importância da análise de cargo:

- Melhoria da qualidade de recrutamento;
- Redução de rotatividade de pessoas;
- Aumento da produtividade;
- Melhoria do clima organizacional;
- Base para programas de treinamento e desenvolvimento.

(Furbino, 2024).

4. **COMPARAÇÃO COMPORTAMENTAL DAS GERAÇÕES**

Segundo Cappi (2014), cada uma dessas gerações vivenciou um cenário mundial de diversas maneiras e com o processo de globalização e eventos acelerados de mudanças, entender e compreender essas diferenças são fundamentais.

De acordo com o mesmo autor, a mudança é um dos principais pontos a serem avaliados, pois quando a mudança acontece e envolve gerações diferentes, existe forte tendência de haver resistência e com isso grandes problemas poderão surgir, se não solucionados de maneira racional.

4.1 GERAÇÃO BABY BOOMERS: A geração Baby Boomers, são uma geração a qual as pessoas eram mais rígidas em sua educação, tinham mais estabilidade social e obstinação. Os baby Boomers, também considerados por Baby Boom, são consideradas as pessoas nascidas pós Guerra Mundial e essa geração se estende até o ano de 1960. (Cappi, 2014).

Em questões profissionais, os baby boomers foram educados em um ambiente corporativo no qual a liderança é sinônimo de controle. Essa geração era composta por pessoas leais, focadas nos resultados e mantendo uma

disposição e um compromisso com a missão da empresa; valorizavam o status e a ascensão profissional. (Cappi, 2014).

4.2 GERAÇÃO X: A Geração X, são aqueles nascidos entre o início dos anos 60 e fim dos anos 70, observamos também de perto nos padrões da sociedade que houve um choque cultural e mudanças nos comportamentos; a geração X traz uma visão mais criativa e inovadora e, ao mesmo tempo, questionadora. Carregando consigo um mix de preocupação com as gerações futuras, e buscando sua própria independência no meio profissional. (Cappi, 2014).

Uma das características mais interessantes desta geração diz respeito ao acompanhamento de mudanças intensas no campo tecnológico: da popularização dos computadores pessoais, passando pela internet e pelo universo das inovações disruptivas. (Cappi, 2014).

4.3 GERAÇÃO Y: A geração Y composta por pessoas nascidas entre 1980 e 2000. Nasceram em um período de prosperidade econômica e acompanharam a evolução tecnológica. (Cappi, 2014).

A Geração Y, por vezes considerados os Multitarefa, dispersos e amadurecidos em um ambiente globalizado no qual a tecnologia já acendia de modo exponencial; a geração Y sempre lidou com um grande fluxo de informações, procura a conectividade e, a rigor, não tem interesse em permanecer em empregos cuja probabilidade de desenvolvimento e de inovação criativa é limitada. (Cappi, 2014).

Segundo Stein (2013), apud Hsiao (2016), a Geração Y consiste em jovens ávidos por consumir novas tecnologias, à procura de imediatos resultados e recompensas, deslumbrados por autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, predispostos às multitarefa, constituídos em sua vida doméstica e seus deveres cívicos, ainda que haja controvérsias a respeito dessas características na literatura, p. ex., Dejoux e Wechtler (2011), que apresentam mitos relativos à Geração Y, como menor eficiência devido à predileção pelas multitarefa.

4.4 GERAÇÃO Z: A Geração Z é constituída por pessoas que nasceram entre os primeiros anos da década de 90 até 2010.

A Geração Z tem jovens recém-inseridos no mercado de trabalho, mas que até 2020 irão compor cerca de 20% da mão de obra mundial. Curiosamente, estes "nativos digitais", de acordo com estudos recentes, têm uma visão mais realista do mercado e, por exemplo, não são tão aventureiros pela mudança de empregos. Entretanto, são ambiciosos, cobiçam cargos de gerência em um curto espaço de tempo e exigem honestidade e clareza por parte dos chefes. (Cappi, 2014).

	Geração X 1965-1980	Geração Y 1981-1996	Geração Z 1997-2010
Estereótipo	Flexíveis e independentes	Trabalho em equipe, superqualificados e imaturos	Multitarefa, problemas de concentração e falta de comprometimento
Grandes eventos históricos	Queda do Muro de Berlim Fim da Guerra Fria Primeiros computadores	Ataques terroristas de 11 de setembro PlayStation Primeiras redes sociais	Aquecimento global Primavera Árabe Computação em nuvem
Preferências comunicação	E-mail Mensagem de texto	Mensagens instantâneas Redes sociais E-mail	Chamadas em vídeo Mensagens instantâneas Redes sociais
Trabalho	Equilíbrio entre vida pessoal e profissional	Flexibilidade e trabalho on-line	Estabilidade
Perspectivas	Pouca esperança para o futuro, buscam permanecer na mesma posição	Idealismo pragmático, querem mudar o mundo porque precisa ser melhorado	Mobilidade no trabalho, mas vivendo com preocupações sobre o futuro

Evolução das gerações - (Iberdola, 2024).

5. ESTUDO DOS PROCESSOS DE ADMISSÕES

5.1 RECRUTAMENTO:

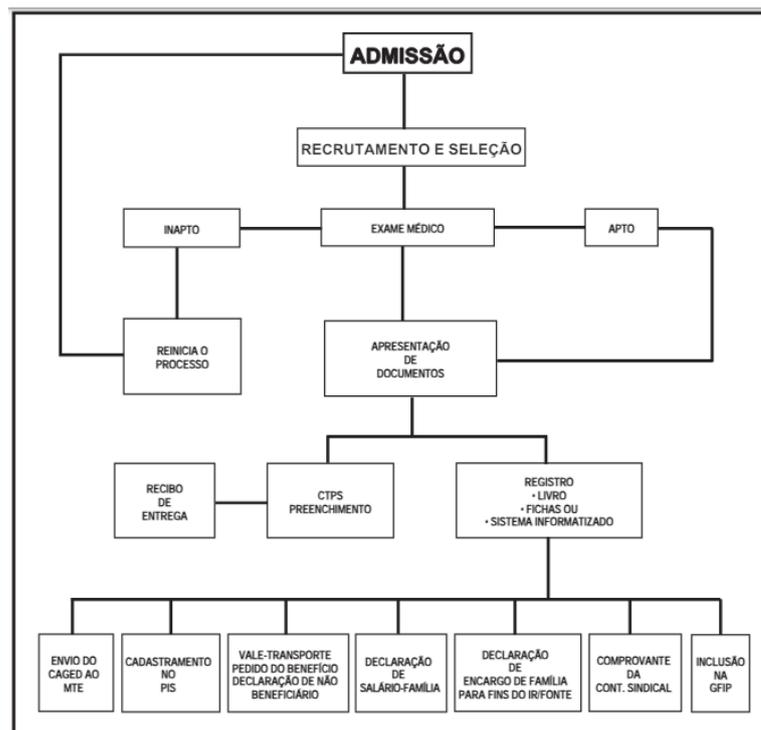
De acordo com Chiavenato (2000), recrutamento e seleção é o primeiro passo do processo de admissão.

Segundo o mesmo autor, refere-se à disponibilização de oportunidades de emprego, solicitando uma qualificação específica para a ocupação do cargo.

Para Chiavenato (2000, p.32):

“Seleção de pessoal é uma comparação entre as qualificações de cada candidato com as exigências do cargo e é uma escolha, dentre os candidatos comparados, daquele que apresentar as qualificações mais adequadas ao cargo vago”. Para Chiavenato (2000, p.32), “seleção de pessoal é uma comparação entre as qualificações de cada candidato com as exigências do cargo e é uma escolha, dentre os candidatos comparados, daquele que apresentar as qualificações mais adequadas ao cargo vago”.

Recrutamento e Seleção - Manual de Procedimentos. Coad (www.coad.com.br)



5.2 O QUE É ADMISSÃO?

Segundo Pontopel (2023), o processo admissional é muito abrangente, tendo um grau de importância significativo na área de Recursos Humanos.

De acordo com o autor, esse processo se inicia com a divulgação de uma vaga. Os candidatos que mais se encaixam a vaga ofertada participam do

processo seletivo. Assim sendo, os aprovados recebem uma proposta e os que aceitarem passar pelos processos burocráticos de contratação, como o envio de documentos, exames admissionais, entre outros.

Existe uma legislação que promove regras regidas pela CLT, que precisam ser seguidas durante todo o processo de admissão de um novo funcionário. (Pontopel,2023).

Seguindo o raciocínio do autor, existe uma legislação que promove regras regidas pela CLT, que precisam ser seguidas durante todo o processo de admissão de um novo funcionário. Elas determinam os direitos e deveres que empregados e empregadores possuem durante o processo de admissão.

Se a fiscalização dessas regras demonstrar que a empresa não as seguiu corretamente, são geradas multas para a organização, juntamente com a anulação da proposta de cargo para o candidato. Dessa forma, demonstra-se necessário obter um desenvolvimento organizado e bem definido de processo de admissão. (Pontopel, 2023).

5.3 ETAPAS:

- Envio de proposta para os candidatos: Afirma Pontopel (2023), os candidatos selecionados pelas empresas receberam uma carata resposta. O futuro funcionário deve receber, os direitos caso venha se tornar parte da empresa.

Em conformidade ao autor, pontos como salário fixo, comissionamento, benefícios e rotina de trabalho são essenciais para que o candidato possa avaliar, de maneira documentada, os direitos que terá como colaborador.

Para o autor, caso o candidato que chegou nesta etapa trabalhe em outra empresa e queira pedir demissão para abraçar um novo desafio, ele pode apresentar a carta proposta para sua empresa atual.

Conforme o autor, grande vantagem que ele obtém fazendo isso, é a liberação do cumprimento do aviso prévio, não havendo desconto em sua rescisão. Esse é um direito garantido pela súmula 276 do TST.

- Envio de documento para as empresas: De acordo com Pontopel (2023), os documentos exigidos para elaborar a ficha de um colaborador são: RG; CPF;

título de eleitor; Documento de reservista (para homens acima de 18 anos); comprovante de residência.

Na visão do escritor, para colaboradores que tenham filhos abaixo de 21 anos de idade, é necessário enviar suas certidões de nascimento para que sejam cadastrados como dependentes. O mesmo para aqueles que são casados (devem enviar suas certidões de casamento).

Ficha cadastral e preenchimento de CPTS: Uma vez que os documentos estão nas mãos do departamento de Recursos Humanos, cabe à empresa nutrir com os dados do novo colaborador a sua ficha de registro. As informações necessárias nesse preenchimento são: cargo; salário base; data de admissão; nível de escolaridade; jornada de trabalho; estado civil; e dependentes (caso haja). (Pontopel, 2023).

A partir do momento em que a empresa pega a carteira de trabalho do colaborador, caso ainda utilize a CTPS física, ela tem 48 horas para fazer as anotações necessárias e a devolução da mesma para o funcionário. Esse é um ponto super importante previsto no Artigo 29 da CLT, que diz o seguinte: “O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia. (Pontopel, 2023).

- Exame admissional: É um exame exigido pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Esse exame tem como objetivo avaliar as condições do colaborador, através dos resultados é possível ver se o funcionário está apto a exercer a função a qual foi contratado. (Pontopel, 2023).

- Preparo de infraestrutura: Cabe aos profissionais de RH garantirem que o novo funcionário tenha em mãos todas as ferramentas que precisa para executar a sua nova função. Além disso, ele precisa receber uma visão geral das áreas que compõem a empresa e conhecimentos básicos sobre o produto ou serviço comercializado sem intermediário. (Pontopel, 2023).

O time de infraestrutura deve liberar os acessos às ferramentas que serão utilizadas e criar um e-mail para o colaborador. Já o time de logística deve garantir que os equipamentos como computador, monitores, cadeira etc., estejam disponíveis na chegada do novo funcionário. (Pontopel, 2023).

- Integração do novo colaborador com a equipe: A interação é algo crucial para o fortalecimento da cultura organizacional. É o momento que todos os líderes se apresentam, garantindo uma recepção para os novos funcionários. Quanto mais rápida for a adaptação do funcionário e mais entrosado o time estiver, melhores serão os resultados das equipes. (Pontopel, 2023).

A integração deve consistir em qualquer codificação de dados pessoais necessária, explicação da missão e visão de sua empresa, treinamento sobre seus procedimentos operacionais padrão e emissão de suprimentos e uniformes, se houver. (Pontopel, 2023).

- Processo de *onboarding*: Na visão de Pontopel (2023), o *onboarding* (integração em português), garante uma boa experiência para um novo funcionário. 5 passos para desenvolve o onboarding:

- Dê uma orientação mesmo que de forma remota. Ter uma ampla visão geral da empresa é importante para qualquer novo contratado;
- Explique os principais valores e expectativas da sua empresa, pois quanto mais cedo você definir as expectativas sobre o trabalho do novo colaborador, melhor será para sua empresa e para o próprio funcionário;
- Revise as responsabilidades do trabalho. Você provavelmente já cobriu muito disso durante o processo de entrevista, mas é útil entrar em mais detalhes agora que os candidatos se tornaram parte do seu time;
- Dê um projeto inicial. Muitos novos contratados estão ansiosos para começar, então ao invés de apenas fazer com que eles assistam às orientações e às visões gerais da empresa no início, dê-lhes algo em que eles possam colocar a mão na massa. Esse tipo de ação faz com que ele se sinta ainda mais motivado com o novo emprego;
- Designe um mentor que esteja em uma posição semelhante à função do novo funcionário. Ter alguém para responder às suas perguntas e

orientá-lo na direção certa é super importante para que ele se desenvolva mais rapidamente e se sinta parte do time.

6. ANÁLISE DAS REFORMAS TRABALHISTAS

Segundo Dra. Magnabosco et al. (2018), do Núcleo Jurídico, a respeito das reformas trabalhistas, é analisado:

- Tempo a disposição do empregador:
Antes todo tempo do empregador na empresa era efetivo, agora o tempo de permanência do empregado na empresa não será considerado 100% de execução de ordens.
- Banco de horas:
Como era: As compensações de hora extra por folga deveriam ser negociadas entre os sindicatos e as empresas, por meio de convenção ou acordo coletivo.
Como ficou: O banco de horas poderá ser negociado também por acordo individual entre patrão e empregado. No caso de negociação direta com o patrão, a compensação das horas extras deve ser feita no prazo máximo de 6 meses.
- Intervalo intrajornada:
Como era: Qualquer trabalho excedente a seis horas, era obrigatório um descanso de no mínimo uma hora, não podendo exceder a duas horas.
Como ficou: Atualmente o intervalo é de 30 minutos mínimos, em caso de não concessão ou concessão parcial, implicará no pagamento apenas do período suprimido.
- Férias:
Como era: As férias poderiam ser gozadas em dois períodos, desde que um deles não fosse inferior a dez dias ininterruptos.
Como ficou: As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, um com pelo menos 14 dias corridos e os demais, cinco dias corridos. O início das férias não poderá ocorrer dois dias antes de feriados ou no dia de repouso remunerado. No caso do jovem aprendiz ou estagiário o acordo será feito com

o tempo de trabalho, 15 dias corridos após seis meses trabalhos e 30 dias corridos após um ano trabalhado.

7. ESTUDO DA ÁREA DE DEPARTAMENTO PESSOAL

Para Azevedo, Haber e Martins (2014), a área de Departamento Pessoal é a área de Recursos Humanos acrescentada a efetuação da folha de pagamento dos funcionários da empresa. Eles são responsáveis em garantir que as Leis Trabalhistas sejam cumpridas.

Ainda com os estudos das autoras do parágrafo acima, a grande diferença entre o departamento de recursos humanos e o departamento pessoal é que a área de RH tem a função de cuidar do bem-estar dos colaboradores da instituição, já a área de DP fica responsável pela parte burocrática e contábil. Os funcionários desse cargo necessitam ter conhecimento na área trabalhista e previdenciária.

De acordo com Pacheco et al. (2010), os modelos da Gestão de RH são baseados em modelos norte-americanos que ocorreram no decorrer da história. A partir disso, o RH tem início marcado no decorrer de 1890 e 1920. Nessa época, a função de um profissional de RH era simplesmente contratar, demitir e supervisionar os funcionários da organização. Fischer (2002), relaciona o RH com essa fase da administração destacando o aparecimento do departamento pessoal, que se deve ao fato das empresas começarem a visualizar o fator humano como fator de produção, que deve ser administrado assim como os outros fatores existentes em uma empresa.

Na fase de Frederick Taylor, criador da teoria da administração científica no início do RH, Pieper (1990), relata que a necessidade que se tinha com relação ao funcionário era simplesmente recrutar, selecionar, e depois de contratado acompanhar e administrar, e caso não fosse mais necessário para a empresa, o funcionário era demitido e compensado.

A Gestão de Recursos Humanos na fase de Taylor tinha relação com o formato mecanicista e racional do trabalho, o que influenciou as fases seguintes, que surgem em respostas as novas necessidades e para o aprimoramento da área. Assim, surgia a fase das relações humanas, que em termos mais específicos, Milkovich e Boudreau (2000, p. 75), justificam o início dessa fase ao comentarem que “o movimento de

relações humanas foi em grande parte uma reação contra os aspectos desumanos da administração científica levada a extremos”.

O estudo das relações humanas vai evoluindo com o tempo, em função da melhoria nas organizações. Esse aprendizado se baseia no autor Elton Mayo. Foi com seu estudo feito na empresa Western Electric, em Hawthorne por volta dos anos 30, que seu trabalho foi reconhecido por apresentar função e interação social dos funcionários, e relações sociais informais com a organização (Ferris et al., 2004).

Segundo Fischer (2002), essa fase foi convencionalizada a ser chamada de modelo do comportamento humano na Gestão de Recursos Humanos, que compreende uma trajetória desde as décadas de 30 e 40, nas quais predominavam procedimentos de psicologia que passava a inferir decisivamente na teoria organizacional até as décadas de 60 e 70. Ou seja, comprova-se aqui a busca por aprimoramento da área de recursos humanos, tendo em vista que era um departamento pouco estudado e que necessitava de uma maior atenção devido a sua importância no clima organizacional nas empresas.

Por volta dos anos 50, a expressão human resource management, juntamente com o foco no comportamento humano, se afirmava definitivamente na teoria organizacional e, por fim, nos anos de 60 e 70, descobriu-se que a relação entre empresa e funcionários se dava por meio de seus gerentes e por isso a importância da interação social dos mesmos com os demais funcionários (Fischer, 2002).

Em seguida, é observada a chegada da fase da administração sistêmica. Chiavenato (1979), explica resumidamente, que o esse sistema pode ser compreendido como um conjunto de partes em constante interação constituindo um todo, que vale mais que a soma das partes, orientado para determinados propósitos e em permanente relação de interdependência com o ambiente externo. Nesta fase, os autores Caravantes, Panno e Kloeckner (2005), dão outro tipo de explicação ao elucidarem a questão da complementação, que junta as duas fases anteriores (Administração Científica e Relações Humanas), além da interação com o ambiente externo.

Dessa forma, tais autores colocaram que o sistema sócio-técnico é constituído por dois subsistemas, o técnico e social, que processam interação entre eles e também com o meio ambiente. Contudo, de acordo com os autores citados, essa fase caracteriza-se com o vínculo entre a produção e a relação e o bem estar dos colaboradores da organização.

Milkovich e Boudreau (2002), argumentam que os anos 80 e 90 trouxeram pressões econômicas ainda maiores e a consciência de que as empresas e os indivíduos enfrentam uma crescente e definitiva competição globalizada. Devido a relação entre o ambiente externo e o dia a dia nas empresas, a área de RH não ficou imune a essas mudanças, situação essa que teve como resposta o modelo que necessitava maior envolvimento entre a empresa e seus funcionários. Neste sentido, percebe-se que as políticas e práticas da área de RH evoluíram, se ampliaram e se enriqueceram de acordo com as implicações que cada fase das teorias gerais de administração trouxe para a área de RH.

8. RELAÇÃO ENTRE DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE

O desempenho humano no trabalho é uma dimensão-chave para a psicologia organizacional e para a gestão de pessoas. Apesar de a literatura científica sobre o tema parecer privilegiar uma única faceta desse constructo, relativa ao desenvolvimento de métricas e modelos de avaliação, avanços nas últimas décadas têm tentado chamar a atenção para a necessidade de analisar o desempenho como um conceito substantivo, isto é, um constructo em si mesmo. (Bendassoli, 2012)

O trabalho objetiva discutir os conceitos e as técnicas de medição de eficiência e produtividade. A expectativa é que contribua para um maior entendimento e melhor utilização dos termos eficiência e produtividade, quando aplicados aos diversos segmentos produtivos, despertando a atenção das empresas para a importância da sua medição, conforme preconizado pela teoria econômica. (Tupy, Yamaguchi, 1998)

De acordo com o Fernandes e Vasconcelos (2014), visto consultorias ASTD Workforce Developmente Community e VitalSmarts, a cada três trabalhadores, pelo menos uma estima a gastar cinco ou mais horas por semanas em resolução de conflitos causado pela diferença de idade no trabalho. Ainda com as mesmas autoras do parágrafo acima, foi realizado uma pesquisa online com mais de 1350 pessoas, através dessa pesquisa evidenciada que conflitos gestacionais podem reduzir em até 12% a produtividade da empresa.

Segundo as mesmas autoras, o maior número de desentendimento gestacionais estão entre Y e Z. A motivação desses conflitos ocorre devido a diferença de perspectiva no ambiente de trabalho.

Consultor sênior de Capital Humano da consultoria Mercer, Ferrari (2014), afirma que a geração Y é mimada e algumas das vezes a empresa pode ser responsável por isso. “Quando esses jovens entraram no mercado, o Brasil estava crescendo, poucas pessoas tinham qualificação e as empresas estimularam a arrogância da essencialidade do profissional qualificado.”

9. METODOLOGIA

Para verificação dos dados obtidos através da pesquisa bibliográfica, foi elaborada uma pesquisa quantitativa, a realização foi feita através dos seguintes passos:

Foi elaborado um questionário com tema “Conflito entre gerações no mercado de trabalho”, esse questionário foi composto de 7 questões, tendo em vista que o universo dessa pesquisa contempla todas as pessoas que já fizeram parte ou ainda fazem do mercado de trabalho na Grande São Paulo.

O universo de pesquisa são pessoas que trabalham ou já trabalharam na Grande SP- Caieiras, Cajamar, Francisco Morato, Franco da Rocha, Mairiporã, Arujá, Biritiba-Mirim, Ferraz de Vasconcelos, Guararema, Guarulhos, Itaquaquecetuba, Mogi das Cruzes, Poá, Salesópolis, Santa Isabel, Suzano, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Cotia, Embu, Embu-Guaçu, Itapeverica da Serra, Juquitiba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra, Vargem Grande Paulista, Barueri, Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Santana de Parnaíba, São Paulo.- dessa forma, colhemos dados do órgão de pesquisa IBGE(Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) para entender quantos compõem nosso universo. Cerca de 23.936.994 pessoas compõem nosso universo de pesquisa.

O questionário foi transcrito para plataforma Google Forms, com o início do compartilhamento no dia 23/08/2024, através das redes sociais WhatsApp e

Instagram e o encerramento do compartilhamento desse formulário ocorreu na data 06/09/2024.

Com os resultados dessa pesquisa o grupo obteve 245 amostras, sendo 141 amostras válidas. Considerando que todas essas amostras foram anônimas.

10. ANÁLISE DE RESULTADOS

Segundo a análise do questionário “Pesquisa TCC”, foram obtidas 141 amostras válidas. A seguir verifica-se os resultados obtidos:

“1 - Você já está/esteve no mercado de trabalho? Se sim, seu trabalho fica/ficava localizado na Grande São Paulo? Segue imagem dos municípios da Grande São Paulo.”

Esta questão visava selecionar as pessoas aptas a responder, pois já trabalharam ou trabalham na Grande São Paulo (Norte: Caieiras, Cajamar, Francisco Morato, Franco da Rocha e Mairiporã. Leste: Arujá, Biritiba-Mirim, Ferraz de Vasconcelos, Guararema, Guarulhos, Itaquaquecetuba, Mogi das Cruzes, Poá, Salesópolis, Santa Isabel e Suzano. Sudeste: Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul. Sudoeste: Cotia, Embu, Embu-Guaçu, Itapeçerica da Serra, Jujutiba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista. Oeste: Barueri, Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Osasco, Pirapora do Bom Jesus e Santana de Parnaíba, Polo: São Paulo), foram obtidas 245 amostras:

- 57,6% das pessoas trabalham ou já trabalharam na Grande SP
- 42,5% das pessoas não trabalhavam na Grande SP, ou seja, não contemplavam o nosso público para responder o formulário.



Gráfico pergunta 1, fonte autoral.

“2- Em qual geração você está inserido?” A segunda pergunta iniciou a próxima sessão e obtivemos 141 respostas válidas.

Essa questão visava separar o público em suas devidas gerações para uma análise mais minuciosa de resultados:

- 1,4% das pessoas são da Geração Baby Boomers – Nascidos entre: 1946-1964
- 12,1% das pessoas são da Geração X - Nascidos entre: 1965-1980
- 28,4% das pessoas são da Geração Y - Nascidos entre: 1981-1996
- 58,2% das pessoas são da Geração Z - Nascidos entre: 1997-2010

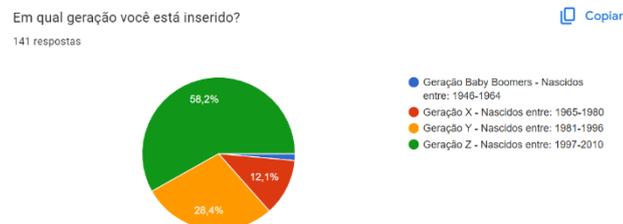


Gráfico pergunta 2, fonte autoral.

“3- Há quanto tempo você está no mercado de trabalho?” A terceira pergunta obteve 141 amostras válidas.

Essa questão visava determinar a experiência e carreira profissional dos participantes.

- 19,1% das pessoas possuem entre 1 - 6 meses de experiência
- 22,7% das pessoas possuem entre 7 meses a 2 anos de experiência
- 22% das pessoas possuem entre 3 - 10 anos de experiência

- 36,2% das pessoas possuem mais de 10 anos de experiência

Há quanto tempo você está no mercado de trabalho?

141 respostas

 Copiar

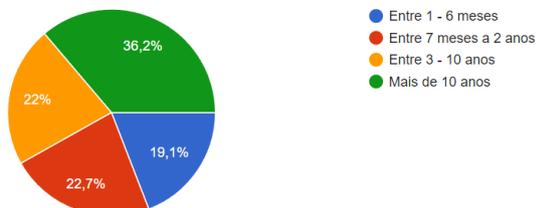


Gráfico pergunta 3, fonte autoral.

“4- Qual faixa etária mais se destaca/destacava em maior número na organização em que você trabalha/trabalhava?” A quarta pergunta obteve 141 amostras válidas.

Essa pergunta visava determinar a faixa etária com mais destaque na organização em que os participantes trabalham ou trabalhavam:

- 0% contemplam a faixa etária de 78 - 60 anos (Baby boomers)
- 11,3% contemplam a faixa etária de 59 - 44 anos (Geração X)
- 61,7% contemplam a faixa etária de 43 - 28 anos (Geração Y)
- 27% contemplam a faixa etária de 27 - 14 anos (Geração Z)

Qual faixa etária mais se destaca/destacava em maior número na organização em que você trabalha/trabalhava?

141 respostas

 Copiar

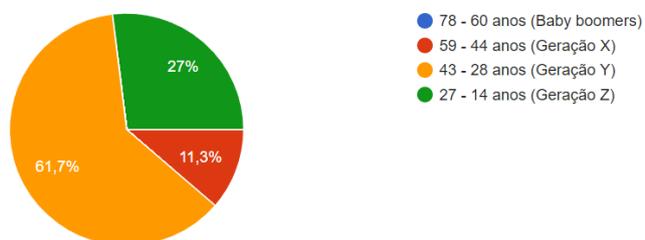


Gráfico pergunta 4, fonte autoral.

“5- Se você já presenciou um conflito na empresa que trabalha/trabalhou, qual/quais foi/foram a(s) causa(s) desse conflito? (Mais de uma resposta).” A quinta pergunta obteve 141 amostras válidas.

Essa questão visava estabelecer qual era a principal causa dos conflitos que ocorrem na organização que os participantes trabalham ou trabalhavam:

- 32,6% dos participantes assinalaram a adaptação no setor em que trabalha
- 37,6% dos participantes assinalaram o alto volume de demanda
- 8,5% dos participantes assinalaram o baixo volume de demanda
- 17,7% dos participantes assinalaram as diferentes faixas etárias entre os funcionários
- 4,3% dos participantes assinalaram o alto desempenho
- 27% dos participantes assinalaram o baixo desempenho
- 24,8% dos participantes assinalaram falta de habilidades interpessoais
- 10,6% dos participantes assinalaram processo de contratação
- 23,4% dos participantes assinalaram falta de habilidades técnicas
- 38,3% dos participantes assinalaram falta de reconhecimento dos funcionários
- 23,4% dos participantes assinalaram carga horária exagerada
- 14,9% dos participantes assinalaram ausência
- 18,4% dos participantes assinalaram nunca presenciei nenhum conflito

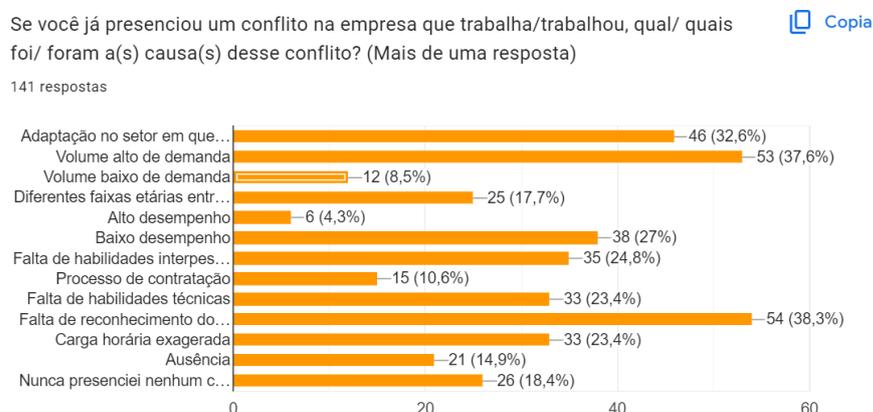


Gráfico pergunta 5, fonte autoral.

“6- No que você acha que esses conflitos citados acima afetam a empresa?” A sexta pergunta obteve 141 respostas válidas.

Essa questão visava analisar as consequências desse conflito:

- 61,7% dos participantes assinalaram o desempenho
- 58,9% dos participantes assinalaram a produtividade
- 41,8% dos participantes assinalaram o bem-estar

- 46,8% dos participantes assinalaram o clima organizacional
- 53,9% dos participantes assinalaram a motivação da equipe
- 27,7% dos participantes assinalaram o desligamento de funcionário

No que você acha que esses conflitos citados acima afetam a empresa?



141 respostas

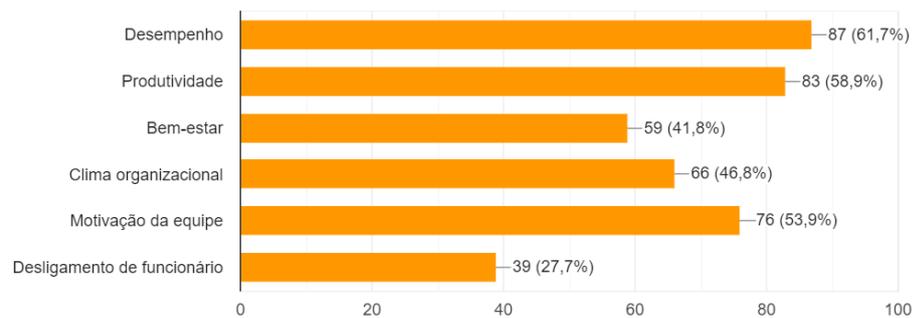


Gráfico pergunta 6, fonte autoral.

“7- Se você já sentiu dificuldade durante o processo de admissão ou adaptação na empresa, quais foram os motivos? (Mais de uma resposta).” A sétima pergunta obteve 141 respostas válidas.

Essa pergunta visava entender quais são as principais causas da dificuldade dos participantes ao se adaptar em uma nova organização:

- 24,1% dos participantes assinalaram a alta cobrança na qualificação
- 31,9% dos participantes assinalaram a falta de treinamento
- 16,3% dos participantes assinalaram os impasses para a execução de sua função
- 9,2% dos participantes assinalaram o recrutamento da organização
- 27% dos participantes assinalaram o tratamento dos outros funcionários com o participante
- 4,3% dos participantes assinalaram a falta de documentos
- 17% dos participantes assinalaram a falta de descrição na proposta do cargo
- 19,9% dos participantes assinalaram a infraestrutura da organização
- 9,2% dos participantes assinalaram a integração na organização

- 29,1% dos participantes assinalaram disseram que nunca sentiram dificuldade

Se você já sentiu dificuldade durante o processo de admissão ou adaptação na empresa, quais foram os motivos? (Mais de uma resposta).



141 respostas

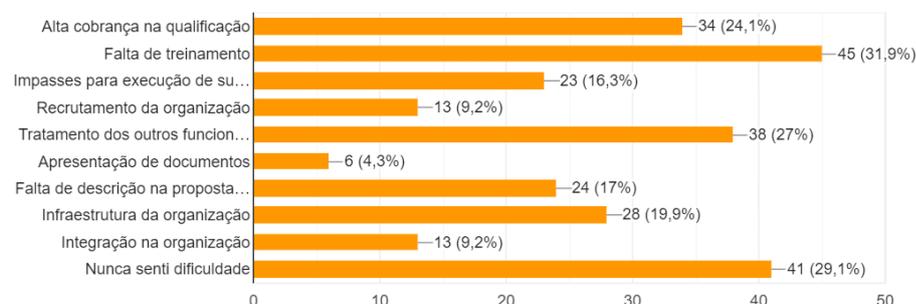


Gráfico pergunta 7, fonte autoral.

11. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

De acordo com o apuramento das amostras, a análise revela ao grupo que a Grande São Paulo continua sendo um importante polo de empregabilidade, possibilitando uma ampla diversidade de oportunidades e estabilidade para diferentes faixas etárias. Ademais, foi observado que a grande maioria das pessoas que estão ou já estiveram presentes no mercado de trabalho são pertencentes a geração Z, nascidos entre 1997 e 2010. Isso demonstra que ocorre uma grande presença de jovens no ramo empresarial.

Apesar dessa predominância de jovens no mercado, foi observado que uma grande parte dos colaboradores da pesquisa estão há mais de 10 anos no mercado de trabalho, mas ainda sim tem uma parte relativa que chegou agora nesse ramo. Essa apuração apresenta a grande diversidade de gerações que estão em ascensão no mercado de trabalho, demonstrando a necessidade de uma integração e adaptação entre essas gerações para o desenvolvimento de um bom clima empresarial.

Mesmo com essa diversidade de faixas etárias nesse setor, as amostras apresentaram ao grupo que a geração que mais se destaca no mercado de trabalho é a geração Y, nascidos entre 1981 e 1996. Dessa forma, conclui-se que adultos entre

28 e 41 anos estão em maior evidência nesse ramo, alcançando uma alta visibilidade nas organizações.

Para Nakamura (2024), do canal de televisão CNN Brasil, os conflitos geracionais eventualmente ficam evidentes entre denúncias de que uma geração não é compreendida pela outra. Além dessas observações, de acordo com os colaboradores da pesquisa, as principais causas de conflitos no ramo empresarial é a dificuldade de adaptação, alinhada ao sentimento de não reconhecimento dos funcionários da organização, além do alto volume de demanda. Dessa forma, esses conflitos levam a diminuição de desempenho e produtividade dos empregados, o que ocasiona a uma perda de motivação da equipe, afetando diretamente o clima operacional.

Contudo, as amostras revelaram ao grupo que o maior impasse que as gerações sentem no processo de admissão é a necessidade atual de uma alta qualificação, atribuída a falta de treinamento e integração nas organizações, demonstrando que apesar da elevada cobrança do mercado de trabalho atual para ser admitido em uma nova organização, os colaboradores das organizações estão pecando no processo de capacitação para novos funcionários.

12. ANÁLISE SWOT

<p>STRENGTHS-FORÇAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Maior qualificação; ● Troca de conhecimentos. 	<p>WEAKNESSES-FRAQUEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Maior dificuldade para alcance de produção; ● Clima organizacional.
<p>OPORTUNITIES- OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ● O avanço tecnológico; ● Crescimento de setores inovadores; ● Evolução da área de RH. 	<p>THREATS-AMEAÇAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Processo de admissão; ● Inadequação às novas leis e tecnológicos.

Strengths-forças: Mais qualificação com os jovens na empresa, com maior conhecimento e tecnologia. Além da possibilidade de maior troca de conhecimentos, devido as diversas gerações nas organizações.

Oportunities-oportunidades: Maior alcance a informação, com o avanço tecnológico, trazendo benefícios para a sua formação como profissional. Ademais, os jovens trazem muito otimismo e criatividade para as organizações, refletindo no crescimento de setores inovadores. Além disso, a área de RH acompanhou a evolução tecnológica, trazendo maior atenção a área de acordo com a maior atenção no bem-estar do funcionário.

Weaknesses-fraquezas: Maior dificuldade para alcance de produção dos jovens alinhado a alta dificuldade dos mais velhos a se adaptarem as novas tecnologias. Além do impasse para o alcance de um bom clima organizacional devido as diferentes gerações presentes no mercado de trabalho.

Threats-ameaças: Atualmente, devido à maior demanda no mercado, é observado uma maior cobrança no processo de admissão das organizações. Se a organização não consegue atribuir as leis vigentes e acompanhar os avanços tecnológicos em seu dia a dia, isso irá comprometer diretamente no clima organizacional.

13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O grupo evidencia que é a hipótese levantada nesse estudo foi validada, sendo possível afirmar o atrito de comportamentos entre as gerações e a falta de compreensão das dinâmicas intergeracionais no ambiente corporativo, desenvolvendo o tema “O mercado de trabalho e as novas gerações na grande São Paulo”.

As hipóteses levantadas nesse estudo, através do formulário conduzido por meios de rede sociais como, Instagram e WhatsApp, mostram que as gerações Y e Z são as mais presentes no mercado, sendo a geração Y a que mais se destaca em termos de empregabilidade. As amostras válidas do formulário nos revelaram que a principal causa de conflitos entre as gerações no mercado são advindas da falta de reconhecimento dos funcionários, além da dificuldade de adaptação e o alto volume

de demanda, que acabam afetando diretamente o clima organizacional e consequentemente a produtividade e o desempenho nas empresas.

Deste modo, os estudos levantados evidenciam a necessidade de políticas de treinamento, melhor integração entre as gerações no ambiente corporativo e a compreensão das dinâmicas abordadas. Não deixando de pontuar o avanço tecnológico e a evolução das práticas de gestão de pessoas, ressaltando suas expectativas de aprendizado na empresa, sendo essencial para harmonia no ambiente de trabalho. Desta forma, conclui-se que, para melhorar a convivência entre as diferentes gerações e impulsionar resultados organizacionais, faz-se necessário a readaptação de estratégias inclusivas, promovendo a comunicação intergeracional e desenvolvimento contínuo dos profissionais e consequentemente, da empresa.

14. REFERÊNCIAS

Acic, **Conflito de gerações, entenda o comportamento de cada uma delas**, 2022.

Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/especial-publicitario/acic/noticia/2022/09/30/conflito-de-geracoes-entenda-o-comportamento-de-cada-uma-delas.ghtml>

Acesso em 17/05/2024.

Alexandre, Rafael, Pita, Maria, Freitas, Adriana, **Do antigo ao novo: geração baby boomers, geração x, geração y, geração z e seus conflitos nas organizações**, 2018.

Disponível em: <http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=1JUIZDEFORA2&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=7220&path%5B%5D=3663>. Acesso em 25/06/2024.

Awary, **Como Se Tornar Um Analista De Produção: Guia Completo Para Iniciar Sua Carreira Na Área De Tecnologia**, 2023.

Disponível em: <https://awari.com.br/como-se-tornar-um-analista-de-producao-guia-completo-para-iniciar-sua-carreira-na-area-de-tecnologia/#:~:text=>. Acesso em 17/05/2024.

Azevedo, Katya, Haber, Denise, Martins, Solange, **As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento pessoal**, 2014. Disponível

em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf

Acesso em: 08/082024.

Bendassoli, Pedro, **Desempenho no trabalho: Revisão da literatura**, 2017.

Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=o+que+desempenho+&btnG=#d=gs_qabs&t=1721944689771&u=%23p%3DtqJv1S73ZqEJ. Acesso em 25/06/2024.

Catho, **Analista de Produção**, 2024. Disponível em:

<https://www.catho.com.br/vagas/analista-de-producao/>. Acesso em 17/05/2024.

Fernandes, Marcella e Vasconcelos, Pâmella, **Conflitos de geração podem reduzir produtividade em até 12%, diz pesquisa**, ESTADÃO, São Paulo, 2014.

Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/radar-do-emprego/conflitos-multigeracionais-estao-presentes-nas-empresas/>. Acesso em 14/06/2024.

Furbino, Isabela, **Análise de Cargos: o que é, sua importância e como fazer**, 2015.

Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/anlise-de-cargos/>.

Acesso em 25/06/2024.

Great Place To Work, **Como o RH pode ajudar as organizações em caso de conflito de gerações no trabalho**, 2023. Disponível em:

<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/conflito-de-geracoes-no-trabalho/>

Acesso em 25/06/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**.

Caieiras: IBGE, 2022. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/caieiras/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**.

Cajamar: IBGE, 2022. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/cajamar/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**.

Francisco-Morato: IBGE, 2022. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/francisco-morato/panorama>. Acesso em:

09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**.

Mairiporã: IBGE, 2022. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/mairipora/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**.

Arujá: IBGE, 2022. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/aruja/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022.**
Itapevi: IBGE, 2022. Disponível em:
<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/itapevi/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022.**
Pirapora-do-bom-jesus: IBGE, 2022. Disponível em:
<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/pirapora-do-bom-jesus/panorama>. Acesso em:
09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022.**
Osasco: IBGE, 2022. Disponível em:
<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/osasco/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022.**
Carapicuíba: IBGE, 2022. Disponível em:
<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/carapicuiaba/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022.**
Santana-de-Parnaíba: IBGE, 2022. Disponível em:
<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/santana-de-parnaiba/panorama>. Acesso em:
09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022.**
Vargem-grande-paulista: IBGE, 2022. Disponível em:
<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/vargem-grande-paulista/panorama>. Acesso em:
09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022.**
Barueri: IBGE, 2022. Disponível em:
<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/barueri/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022.** São-
Lourenço-da-serra: IBGE, 2022. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-lourenco-da-serra/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Suzano: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/suzano>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Diadema: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/diadema/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Mauá: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/maua/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Ribeirão-Pires: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/ribeirao-pires/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Rio-Grande-Da-Serra: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/rio-grande-da-serra/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Santo-André: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/santo-andre/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. São-Bernardo-Do-Campo: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-bernardo-d'o-campo/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. São-Caetano-Do-Sul: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-caetano-do-sul/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Cotia: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/cotia/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Embu-Das-Artes: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/embu-das-artes/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Embu-Guaçu: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/embu-guacu/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Juquitiba: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/juquitiba/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Itapeverica-Da-Serra: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/juquitiba/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Taboão-Da-Serra: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/taboa-da-serra/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. São Paulo: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/panorama>. Acesso em: 09/10/2024.

Magnabosco, Ana, et al (2018), **Quais as principais mudanças da Reforma Trabalhista?**, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/quais-as-principais-mudancas-da-reforma-trabalhista/536317054>

Acesso em 16/06/2024.

Matias Pereira, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

Nakamura, João, **Lidar com a Geração Z é desafio para 68% do mercado de trabalho, aponta relatório**, 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/lidar-com-a-geracao-z-e-desafio-para-68-do-mercado-de-trabalho-aponta-relatorio/>. Acesso em 04/10/2024.

Pacheco et al. (2010), **Evolução da Gestão de Recursos Humanos e dos seus papéis: um estudo de 21 empresas**, 2018. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/343_artigo%20verao%20final-seget-nomes.pdf. Acesso em: 07/10/2024.

Pontopel, **Processo de admissão: guia completo com etapas e passo a passo!** 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/processo-de-admissao/>
Acesso em: 02/08/2024.

Tupi, Oscar, Yamaguchi, Luis, **EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE: conceitos e medição**, 1998. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=o+que+%C3%A9+produtividade&oq=o+que+%C3%A9+produti#d=gs_qabs&t=1721944509687&u=%23p%3Dr1ljqX8bOSYJ. Acesso em 25/06/2024.

GLOSSÁRIO:

Baby boomers: Explosão de bebês - nascidos entre 1945 e 1964 - e seu nome deve-se ao fato de terem nascido durante o período do baby boom, isto é, a época em que a taxa de natalidade disparou em vários países anglo-saxônicos, sobretudo nos Estados Unidos.

Business partner: Business Partner, ("parceiro do negócio" em português) é o profissional que aproxima e conecta a área de Recursos Humanos dos outros setores da empresa, proporcionando uma Gestão de Pessoas mais estratégicas.

Great Place To Work: Ótimo lugar para trabalhar.

Human resource management: Gestão de recursos humanos.

Onboarding: Em linhas gerais, onboarding trata-se de um processo para integrar o novo colaborador à equipe, cultura e forma de operação da organização, com o objetivo de assegurar a adaptação e a retenção desse profissional.

Oportunities: Oportunidades – no contexto da análise SWOT, são as situações ou tendências positivas no ambiente externo que podem ser exploradas de forma estratégica.

Strengths: Forças - no contexto da análise SWOT, se referem às iniciativas internas que estão com um bom desempenho.

SWOT: É uma sigla em inglês dos termos Strengths (pontos fortes), Weaknesses (pontos fracos), Opportunities (oportunidades para o seu negócio) e Threats (ameaças para o seu negócio).

Threats: Ameaças - no contexto da análise SWOT, se referem às áreas que podem causar problemas.

Weaknesses: Fraquezas - no contexto da análise SWOT, se referem às iniciativas internas que estão com desempenho abaixo do esperado.