

O PERFIL DO NOVO PROFISSIONAL DA GERAÇÃO Y – FASE 2

Dayane Gabrielle Alves¹
Ana Maria Coelho Pereira Mendes²

RESUMO

A Geração Y veio para modificar a maneira de trabalho de várias empresas. Porém, em determinados casos, é possível notar que os gestores dessas empresas não estão muito satisfeitos com o desempenho desses profissionais. Os estudos de fases anteriores a este projeto mostram as tendências sobre o perfil da Geração Y, a partir de seus projetos de vida. A questão norteadora sobre o assunto aponta para a variável da relação do jovem da Geração Y com as primeiras impressões sobre o mercado de trabalho. O problema que se apresenta, então é: como a Geração Y está chegando ao mercado profissional, segundo a percepção dela mesma? Portanto, o objetivo geral é analisar o perfil de integração da Geração Y no mercado de trabalho. A metodologia do estudo parte de uma pesquisa bibliográfica e documental que fundamenta os procedimentos de pesquisa de levantamento junto ao público alvo, ampliando-se ao público que com ele interage diretamente. Os resultados corroboram com observações consolidadas quanto às preocupações sociais e à ética, mas apontam tendências em relação à confiança e ao respeito com a geração anterior. Conclui-se que a Geração Y tem características inovadoras, mas com inclinações a comportamentos conservadores, cuja segurança também aparece como estabilidade em funções públicas.

Palavras-chave: Geração Y. Inserção no Mercado de Trabalho. Relacionamento entre Gerações.

¹ Aluna do 2º ano de Administração da FAE Centro Universitário. Bolsista do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2012-2013). *E-mail:* dayane.alves@hotmail.com.br.

² Doutora em Serviço Social (PUC-SP). Professora da FAE Centro Universitário. *E-mail:* ana.mendes@fae.edu.

INTRODUÇÃO

A Geração Y é o mais atual perfil de profissionais que chegou ao mercado de trabalho. Possui como características a dificuldade nas relações profissionais e a motivação no ambiente de trabalho. Guedes (2012) alerta para essa situação afirmando que:

[...] todos os dias ouço alguns amigos reclamando de seus empregos, já ouvi chefes dizendo que os jovens que estão no mercado de trabalho têm um problema sério de atitude para o trabalho. Eles se referem à **Geração Y** que é mais difícil de gerir e motivar.

Além disso, são profissionais que se desinteressam com trabalhos operacionais por não oferecerem desafios, pois necessitam de *feedback* contínuo. Esta nova leva de profissionais que invade o mercado de trabalho está conectada 24 horas por dia e possui grande facilidade de se adaptar rapidamente às mudanças que ocorrem no ambiente digital. São pessoas que procuram reconhecimento e *status* profissionais, mas que não gostam de realizar horas extras e abrir mão do seu tempo de lazer.

Diferentemente da Geração X³, que não se importava em trabalhar mais do que seu período regular, ou perder finais de semana por conta do trabalho que levava para desenvolver em casa, a Geração Y acredita no ritmo de trabalho mais moderado, não pensa em passar 15/20 anos na mesma empresa e enxerga as mudanças de chefia como uma oportunidade de crescimento.

Para tanto, o presente estudo tem como objetivo geral analisar o perfil de integração da Geração Y no mercado de trabalho.

Os objetivos específicos para operacionalizar o estudo são:

1. Identificar as demandas pessoais e profissionais dos jovens da Geração Y;
2. Identificar as situações vivenciadas na integração dos jovens da Geração Y nas empresas de Curitiba e região metropolitana, em relação ao clima organizacional, às lideranças e às ligações com as demais gerações no ambiente de trabalho.
3. Identificar como são as visões pessoais dos profissionais da Geração Y, estudantes da FAE Centro Universitário, em relação ao mercado de trabalho.

³ Considera-se Geração X os profissionais que antecederam imediatamente a Geração Y, e, por conseguinte, criaram as condições históricas de constituição do perfil deles. É uma geração que se destacou pelo compromisso com o bem estar e com a responsabilidade familiar.

1 MARCO CONCEITUAL

Para a elaboração do trabalho, o referencial teórico se dividirá em duas vertentes: a primeira será a caracterização da Geração Y e, em seguida, um histórico de como essa geração está sendo vista e tratada no mercado de trabalho.

Para que se possa entender como a Geração Y nasceu, primeiramente, deve-se entender do que se trata o termo “geração”:

Geração é um grupo de pessoas que, com base na faixa etária, compartilham não só uma localização cronológica na história, mas também as experiências a elas associadas. O compartilhamento destas experiências, por sua vez, induz a formação de crenças e comportamentos comuns (ERICKSON, 2011, p. 3).

Além da definição de Erickson (2011), é necessário que se leve em consideração, também, o ambiente onde esta pessoa, que se enquadra em determinada geração, foi criada. Assim, o perfil cronológico é de suma importância, mas não se pode esquecer das outras características que formam os seres humanos, como a influência da família e do seu grupo de amigos.

Considerada como filha da Geração X, os profissionais que se enquadram na Geração Y são nascidos entre meados dos anos 1980 e 1990. O contato com a tecnologia desde muito cedo é algo que é atribuído a esta geração e estes indivíduos conheceram, desde muito cedo, os celulares e a *internet*, diferentemente das gerações mais experientes.

Segundo a consultora Eline Kullock (2012), dentre as principais características da Geração Y, está o fato de não utilizar um manual: é a geração da tentativa e erro. Planejar é muito difícil para essa geração, pois se utiliza do improvisado, é impaciente, está familiarizada com a tecnologia, possui maior liberdade e parceria com os pais, não aceita o autoritarismo e tem necessidade de ter uma voz ativa.

Para a Unialgar – Algar (2013), universidade de negócios, as características da Geração Y, publicadas em seu *site* oficial, são as que seguem:

Os jovens da Geração Y são *confiantes*, pois estão preparados para superar desafios; são vencedores, responsáveis, valorizam a empregabilidade e não a fidelidade.

Outra característica desses jovens é que são *esperançosos*, otimistas, acreditam no futuro e no seu papel nele. Procuram um local de trabalho desafiante e agradável; são colaborativos e sociáveis, criativos e inovadores, além de divertidos.

A Geração Y está *orientada para metas e realizações*, traçam metas ousadas, altas expectativas; são focados e multitarefas, aprendem rapidamente, estão dispostos a correr riscos, possuem iniciativa, são resilientes, têm pressa de construir a carreira, lidam muito bem com as mudanças e com o compromisso de atingir os objetivos.

Outra característica desta geração é a *consciência cidadã*, pois pensa no bem maior, no ambiente sustentável, é engajada em questões de responsabilidade social, é transparente, idealista e busca o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Pode-se destacar, também, que os jovens Y são *inclusivos*, trabalham em equipe, acreditam no poder coletivo e na justiça no ambiente de trabalho. Para eles, diversidade é norma e não há protocolos de hierarquia.

Bruce Tulgan (2012), fundador de uma consultoria dedicada a estudar esses jovens considerados como Geração Y que estão ingressando no mercado de trabalho, é autor do livro intitulado *Not Everyone Gets a Trophy: How to Manage Generation Y* (em tradução livre: *Nem todo mundo ganha um troféu: como lidar com a Geração Y*, ainda sem edição brasileira). Para ele, o fato desses jovens não respeitarem seus superiores, por exemplo, não passa de uma lenda urbana. Tulgan acredita que há o respeito da parte dos jovens, mas eles já não cedem com tanta facilidade e esperam dos chefes uma oportunidade de crescer e se especializar.

O autor acredita que esses jovens nasceram na “década da criança”, em que as crianças foram superprotegidas e se valorizou muito a autoestima. Isso criou pessoas com a mentalidade energética, entusiasmada e inovadora, que devem ser bem conduzidas para não gerar problemas. Tulgan explica que essas características sejam a razão para a existência dessa imagem de desrespeito por parte desses profissionais.

Para Maria Tereza Maldonado (2006), a Geração Y é a primeira da história a ingressar no mercado de trabalho tendo maior conhecimento do que a geração anterior em uma área que hoje é fundamental para o desenvolvimento de uma empresa: a tecnologia. Por terem passado a infância realizando diversas atividades simultâneas e vivendo agendas tão lotadas como a de seus pais, são chamadas crianças executivas. Então, é natural que ao se tornarem adultos, continuem realizando multitarefas. Os jovens dessa geração cresceram cercados de aparelhos eletrônicos e são ótimos administradores de tempo, valorizando sempre o equilíbrio entre o trabalho e o lazer. Aliás, a cultura que está se criando sobre a Geração Y é que eles navegam pela vida e que querem trabalhar para viver, mas não vivem para trabalhar.

Acostumados a captar os conhecimentos em tempo real e a conectarem-se com o mundo em uma enorme rede de pessoas variadas, os nascidos na década de oitenta possuem uma maior facilidade para desenvolver a visão sistêmica.⁴ Por isso, aceitam a diversidade e se relacionam de maneira mais natural com as pessoas que os cercam.

⁴ A visão sistêmica consiste na habilidade de compreender os sistemas de acordo com a abordagem da **Teoria Geral dos Sistemas**, ou seja, ter o conhecimento do todo, de modo a permitir a análise ou a interferência no mesmo.

Anderson Sant'Anna (apud LOIOLA, 2012), professor de comportamento humano da Fundação Dom Cabral, diz: "Tudo é possível para esses jovens [...]. Eles querem dar sentido à vida, e rápido, enquanto fazem outras dez coisas ao mesmo tempo".

Como os Y sempre foram acostumados a tratar pais e amigos de maneira muito informal, pode-se notar, pelo grande uso de meios de comunicação, como a internet, que existe uma dificuldade no início da sua carreira profissional, pois os profissionais mais experientes podem não saber agir com tanta informalidade. Este fato também pode ser encarado como falta de respeito por seus pares e superiores. A Geração Y sabe como interagir muito bem com seus semelhantes, mas quando ingressam no mercado de trabalho, precisam aprender a conviver com profissionais mais maduros. Indivíduos da Geração Y precisam ser movidos a desafios.

Uma pesquisa da Fundação Instituto de Administração (FIA/USP), realizada com cerca de 200 jovens de São Paulo e desenvolvida por Ana Costa, Miriam Korn e Carlos Honorato (2012), revelou que 99% dos nascidos entre 1980 e 1993 só se mantêm envolvidos em atividades que gostam e 96% acreditam que o objetivo do trabalho é a realização pessoal. Na questão "qual pessoa gostariam de ser?", a resposta "equilibrado entre vida profissional e pessoal" alcançou o topo, seguida de perto por "fazer o que gosta e dá prazer".

Honorato (2012) afirma, sobre os profissionais da Geração Y: "Descobrimos que eles não são revoltados e têm valores éticos muito fortes, priorizam o aprendizado e as relações humanas, [...] mas, é preciso, antes de tudo, aprender a conversar com eles para que essas características sejam reveladas".

O alerta sobre as relações interpessoais é: "a grande diferença em relação às juventudes de outras décadas é que, hoje, eles não abrem mão das rédeas da própria vida", diz a psicóloga Tânia Casado (apud LOIOLA, 2012). "Eles estão customizando a própria existência, impondo seus valores e criando uma sociedade mais voltada para o ser humano, que é o que realmente importa no mundo".

2 A PESQUISA

Para a realização do presente trabalho, tornou-se necessária uma revisão bibliográfica aprofundada sobre o tema Geração Y. Questões de como o atual cenário do mercado de trabalho e a construção histórica deste é importante para o entendimento e sua influência na construção dos profissionais nascidos a partir de 1980.

Com o objetivo de mensurar dados estatísticos, realizou-se uma pesquisa de levantamento quantitativa por meio da aplicação de um questionário *on-line* para diversos profissionais que se encaixam no perfil traçado ou que atuam com estes profissionais, utilizando-se a ferramenta do Google Docs de formulário digital. As hipóteses levantadas

para o desenvolvimento deste questionário foram baseadas nas características obtidas através da revisão bibliográfica realizada.

O formulário inicia com preenchimento de dados sociológicos para traçar o perfil dos respondentes, sobre faixa etária, sexo, formação escolar, situação no mercado de trabalho. As questões baseadas na pesquisa bibliográfica tinham opção no formato Escala Lickert, totalizando 19 enunciados. Ao final, o respondente dispunha de um formulário discursivo para emitir opinião sobre o objeto de estudo e o estudo em tela (Cf. APÊNDICE A).

Foram preenchidos 105 formulários através de uma ferramenta *on-line*, que, no caso, foi o ambiente virtual de aprendizagem na qual a pesquisadora estava inscrita. A estratégia de divulgação do formulário foi primeiramente com os alunos da FAE Centro Universitário, através da ferramenta do aluno *on-line* Moodle, enviadas diretamente para os colegas de turma. Porém a adesão foi pouca. Por isso, a estratégia adotada foi ampliar os critérios de abordagem e o próprio público alvo. A partir do vigésimo segundo respondente, é iniciada uma nova maneira de divulgação. Foi pedido para que alguns professores da FAE enviassem o questionário para seus alunos, como também realizasse uma parceria com a população de alunos de outra instituição de educação superior com características semelhantes à unidade caso selecionada primeiramente. O *link* do questionário também foi disponibilizado em redes sociais. Assim o *link* foi disseminado entre colegas de colegas, fazendo com que se conseguisse atingir 105 respostas, ultrapassando o tamanho inicial da amostra que era de 100. Outro fator considerado para a mudança nos critérios de eleição da amostra foi a faixa etária, a qual se ampliou para vários respondentes.

Estas ferramentas *on-line* foram escolhidas baseadas no perfil traçado por estudiosos sobre o tema Geração Y, que caracterizam estes profissionais como pessoas altamente conectadas e que utilizam redes de relacionamento *on-line*.

Referente à característica sobre a situação empregatícia dos respondentes, houve uma grande incidência no percentual de estudo sobre a situação empregatícia, pois 74% dos respondentes estão atualmente no mercado de trabalho e apenas 26% estão fora desse mercado.

Sobre a afirmação de Kullock (2012) de que a Geração Y não utiliza um manual, pois prefere a tentativa e erro, em que planejar é muito difícil e a geração é mais do improvisado, porque é impaciente, a familiarização com a tecnologia lhe dá maior liberdade, assim como valoriza a parceria com os pais, não aceita o autoritarismo e tem necessidade de ter voz ativa, 83% dos respondentes concordam com isso.

Em relação ao questionário apresentado ao gestor de uma empresa de grande porte localizada na cidade de Curitiba, este foi disponibilizado apenas para este gestor específico, a fim de compreender se o perfil traçado por estudiosos do assunto corroboravam com a visão do gestor em questão. O respondente também corrobora com

as afirmações que serviram de base para o estudo, com as características identificadas na literatura sobre o tema.

Como já caracterizado pela literatura, os jovens da Geração Y já nasceram acostumados com a diversidade, fato que para a geração anterior não foi tão significativo. Aqueles tiveram uma educação muito diferente dos seus pais, em que a autoestima foi valorizada e as crianças foram tratadas com muita proteção. A hipótese que pode ser levantada é a que as famílias são formadas mais tardiamente e possuem menos filhos, com atenção mais focada no pequeno núcleo familiar.

Fica claro que não é viável para um profissional Y estar empregado em um ambiente que não lhe permita desenvolvimento constante.

A respeito da sua liberdade de expressão e seu tempo de lazer, os Y se mostraram muito tranquilos em afirmar que se trata de necessidade para que se sintam bem em seu ambiente de trabalho. Dificilmente alguém desta geração irá se embrenhar em um trabalho que não lhe permita seus passeios do final de semana ou que ele não receba um *feedback* constante sobre como está sendo avaliado seu trabalho individual e em equipe.

Essa geração assume ou irá assumir cargos de chefia em breve, para que haja uma ótima qualidade no trabalho desenvolvido é necessário que os gestores consigam conciliar um ambiente de trabalho mais descontraído com a mesma responsabilidade e que os Y consigam compreender que muita informalidade é algo que pode atrapalhar em determinadas situações.

A Geração Y chegou ao mercado de trabalho com vontade de aprender e impor suas ideias, mostrar que, por mais jovens que sejam, são capazes de ter sucesso profissional, sem deixar de lado sua originalidade, os Y estão preocupados com a sua realização pessoal e profissional, por isso não procuram empregos em que fiquem apenas realizando atividades básicas, caso visto em estágios. Procuram aprender com as pessoas que lhe cercam e ficam estimulados a trabalhar mais quando encontram um ambiente que haja essa troca de conhecimento, possibilitando um crescimento pessoal e profissional e mudam de área de estudo ou trabalho para alcançar essa realização. Eles não se preocupam com as críticas que possam surgir caso decidam trancar a faculdade, por exemplo. O que eles querem é encontrar a felicidade e seguem este rumo sem freios e sem a preocupação que a geração anterior tinha.

Os profissionais da Geração Y estão acostumados a desenvolver diversas atividades simultâneas, querem ter *status* profissional rápido, procuram por empregos que a oportunidade de crescimento seja efetiva. A Geração Y acredita em um ambiente de troca entre os gestores e seus funcionários, em que a hierarquia na qual os gestores estão em um patamar muito distante não faz parte do cotidiano destes jovens. Para esses jovens, os gestores devem ter um olhar mais atento em relação às atividades que são passadas para estes colaboradores, para que se mantenham estimulados durante

as atividades que realizam. Eles possuem um alto grau de entusiasmo pela vida e pelas oportunidades que podem encontrar tanto em suas relações pessoais quanto profissionais.

Gostar da empresa que trabalha não é um fator determinante para que continuem trabalhando na mesma empresa durante todo o seu processo profissional. Os jovens da Geração Y podem mudar de empresa sem que tenham uma base sólida de sucesso, apenas para que consigam maior reconhecimento ou oportunidade de crescimento. A oportunidade de crescimento profissional é um fato que representa uma grande mudança no cenário empregatício, pois os jovens da Geração Y estão mais preocupados com seu desenvolvimento e não possuem os medos que a geração anterior possuía de mudar de emprego e não conseguir superar os desafios propostos. Porém, eles estão entrando no mercado de trabalho sem experiência em relação às diferenças hierárquicas que existem dentro de uma empresa. Esbanjam a informalidade que faz parte do seu cotidiano e esse fato pode atrapalhar alguns jovens que não aprenderam a lidar com a formalidade que é exigida em muitas empresas

Um fato interessante identificado neste trabalho se deu em relação às atividades realizadas fora do ambiente de trabalho, visto que apenas 40% dos respondentes relataram se importar com este fato.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conseguiu-se analisar o perfil de integração da Geração Y no mercado de trabalho, como foi proposto no objetivo geral, bem como verificar a visão dessa geração em relação aos estudos realizados por pensadores sobre o assunto. Para tanto, realizou-se uma produção científica que criou um material de consulta para ser facilitador das relações na área de gestão de empresas.

Para responder as questões norteadoras sobre a inserção do novo profissional no mercado de trabalho, pode-se comprovar que os profissionais da Geração Y estão à procura de um ambiente de trabalho onde possam se desenvolver pessoal e profissionalmente.

Como trabalho futuro, considera-se a hipótese de aplicar a pesquisa em âmbito nacional, bem como aumentar a quantidade de respondentes da pesquisa, tanto dos profissionais da Geração Y, quanto dos gestores ligados a esses profissionais. Isso se deve à observação simples de que características regionais podem ser determinantes do perfil do respondente e, por conseguinte, das próprias respostas.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, Elizabeth. **Competitividade Y**. 2013. Disponível em: <<http://www.unialgar.com.br/upload/Images/CompetitividadeY-artigoElizabethAmaral2012.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2013.
- _____. **Geração Y**. 2008. Disponível em: <<http://www.serhumanorh.com.br/eventos/thbrasil2008/palestra/elizabethamaral.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2013.
- COSTA, Ana; KORN, Miriam; HONORATO, Carlos. **Fundação Instituto de Administração (FIA/USP)**. 2012. Disponível em: <www.fia.com.br>. Acesso em: 15 out. 2012.
- DINIZ, Abílio. **A geração Y no trabalho**. 2012. Disponível em: <<http://abiliodiniz.uol.com.br/lideranca/a-geracao-y-no-trabalho.htm>>. Acesso em: 14 set. 2012.
- ERICKSON, Tamara. **E agora, geração X?** Como se manter no auge profissional e exercer liderança plena numa época de intensa transformação. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- GUEDES, Marina. **Geração Y: mitos, realidades e conselhos**. Disponível em: <<http://www.megaportal.com.br/sites/academiay/2012/04/02/geracao-y-mitos-realidades-e-conselhos/>>. Acesso em: 14 set. 2012.
- KULLOCK, Eline. **Foco em gerações**. 2012. Disponível em: <<http://www.focoemgeracoes.com.br/>>. Acesso em: 19 fev. 2013
- LOIOLA, Rita. **Geração Y**. 2012. Disponível em: <<http://revistagalileu.globo.com/Revista/Galileu/0,EDG87165-7943-219,00-GERACAO+Y.html>>. Acesso em: 18 fev. 2013.
- MALDONADO, Maria Tereza. **A geração Y no mercado de trabalho: um desafio para os gestores**. 2006. Disponível em: <<http://www.mtmaldonado.com.br/artigos/ageracao.php>>. Acesso em: 18 fev. 2013.
- TULGAN, Bruce. **Geração Y**. 2012. Disponível em: <<http://revistagalileu.globo.com/Revista/Galileu/0,,EDG87165-7943-219,00-GERACAO+Y.html>>. Acesso em: 18 fev. 2013.
- UNIALGAR. Disponível em: <http://www.unialgar.com.br/noticias_artigos.aspx>. Acesso em: 18 fev. 2013.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOBRE A GERAÇÃO Y

1. Com base na afirmação: “A Geração Y não utiliza um manual, é a geração da tentativa e erro, planejar é muito difícil para essa geração, se utiliza do improviso, é impaciente, está familiarizada com a tecnologia, possui maior liberdade e parceria com os pais, não aceita o autoritarismo e tem necessidade de ter voz ativa.” (KULLOCK, 2012). Responda:

1. Concordo totalmente
2. Concordo parcialmente
3. Não concordo e nem discordo
4. Discordo parcialmente
5. Discordo totalmente

2. Os colaboradores da Geração Y se desinteressam facilmente por tarefas operacionais que não envolvem desafios.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

3. “Tudo é possível para esses jovens” [...] “Eles querem dar sentido à vida, e rápido, enquanto fazem outras dez coisas ao mesmo tempo”. (SANT’ANNA, ANDERSON, apud LOIOLA; RITA, 2012)

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

4. Os colaboradores da Geração Y são pessoas que procuram reconhecimento e status profissionais, mas que não gostam de realizar horas extras e abrir mão do seu tempo de lazer.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente

- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

5. A Geração Y não se importa em levar trabalhos para desenvolver em casa ou fazer horas extras quando necessário.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

6. A Geração Y acredita no ritmo de trabalho mais moderado, não pensa em passar 15/20 anos na mesma empresa e enxerga as mudanças de chefia como uma oportunidade de crescimento.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

7. Os jovens da Geração Y são confiantes, pois estão preparados para superar desafios, vencedores, responsáveis, valorizam a empregabilidade e não a fidelidade.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

8. A Geração Y está orientada para metas e realizações, traçam metas ousadas, possuem foco e trabalham com multitarefas, aprendem rapidamente e estão dispostos a correr riscos.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo

- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

9. Os jovens da Geração Y possuem iniciativa, são resilientes, têm pressa de construir sua carreira e lidam muito bem com as mudanças.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

10. Os Y são Inclusivos, trabalham em equipe, possuem poder coletivo e procuram justiça no ambiente de trabalho, para eles não existem protocolos de hierarquia.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

11. A Geração Y nasceu na chamada “década da criança”, na qual as crianças foram superprotegidas e valorizou-se muito a autoestima.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

12. Por terem passado a infância realizando diversas atividades simultâneas, possuindo agendas tão lotadas como a de seus pais, é natural que ao se tornarem adultos continuem realizando multitarefas.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

13. Por ter sido acostumada a captar os conhecimentos em tempo real, e a se conectar com o mundo em uma enorme rede de pessoas variadas, possuem uma maior facilidade para desenvolver uma visão sistêmica e aceitar a diversidade, desta maneira se relacionam de maneira mais natural com as pessoas que a cercam.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

14. Diz-se que navegam pela vida, querem trabalhar para viver, mas não vivem para trabalhar.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

15. A informalidade da Geração Y pode ser encarada como falta de respeito por seus pares e superiores, os Y sabem como interagir muito bem com seus semelhantes, mas quando ingressam no mercado de trabalho precisam aprender a conviver com profissionais mais maduros.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

16. Os jovens da Geração Y só se mantêm envolvidos em atividades que gostam e acreditam que o objetivo do trabalho é a realização pessoal.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

17. Os profissionais da Geração Y não são revoltados e têm valores éticos muito fortes, priorizam o aprendizado e as relações humanas.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

18. A grande diferença em relação às juventudes de outras décadas é que, hoje, os Y não abrem mão das rédeas da própria vida.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente

19. A Geração Y está customizando a própria existência, impondo seus valores e criando uma sociedade mais voltada para o ser humano.

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo parcialmente
- c) Não concordo e nem discordo
- d) Discordo parcialmente
- e) Discordo totalmente