

GERAÇÃO Z E A ÉTICA PROFISSIONAL.

ANNIE CATARINO¹
 ERIKA ROCHA²
 LARISSA SASAI³
 THÁBATA RUGAI⁴
 LUCI M. M. BONINI⁵
 JOÃO ANDRÉ T. FERNANDES⁶

RESUMO

Diante de uma época cuja a inserção dos jovens ao mercado de trabalho vem sendo cada vez mais crescente, o embate entre os colaboradores mais experientes e estes jovens gera uma dificuldade na adaptação ao ambiente organizacional entre ambas as partes, baseado nisso o presente artigo foi fundamentado através do método bibliográfico exploratório, onde objetivou-se analisar o convívio entre a geração Z e as demais gerações no ambiente organizacional e seus princípios éticos. Os resultados demonstraram que apesar dos conflitos entre as gerações, ao longo do desenvolvimento profissional e habituação na forma de convívio, diálogos e comunicação, a transição e a transformação entre as gerações resultam na integração no ambiente da cultura organizacional, onde os valores éticos são pressupostos a competência gerando um ambiente profissional agradável e integrado, com o compartilhamento de ideias e cooperação, onde a interdependência do indivíduo jovem, denominado de Geração Z, possa trazer a tecnologia, sinônimo marcante de sua geração, agregando aos valores éticos e a união de todas as gerações em prol do bem comum da organização.

Palavras chave: Integração; Comportamento Organizacional; Tecnologia; Jovem; Cultura Corporativa.

ABSTRACT

In the face of a week whose insertion in the labor market has been increasing, the clash between the most experienced partners and these young people generates a difficulty in adapting to the environment as a whole based on the exploratory bibliographic method, in which the objective was to analyze the coexistence between generations and other organizational and social undertakings. The results demonstrate that there are differences between the generations, along the development and habituation in the form of

¹Graduanda em Administração de Empresas, Universidade de Mogi das Cruzes - UMC. e-mail: a-gabrielle-catarino@bol.com.br

²Graduanda em Administração de Empresas, Universidade de Mogi das Cruzes - UMC.

³Graduanda em Administração de Empresas, Universidade de Mogi das Cruzes - UMC.

⁴Docente Mestranda, Universidade de Mogi das Cruzes - UMC e Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes - FATEC.

⁵Docente Doutora, Universidade de Mogi das Cruzes - UMC e Docente colaboradora no mestrado em Habitação: Tecnologia e Planejamento no Instituto de Pesquisas Tecnológicas de São Paulo.

⁶Docente Mestre, Universidade de Mogi das Cruzes - UMC.

coexistence, dialogues and communication, the transition and the transformation between the generations result in the integration in the environment of the organizational culture, where the ethical values are presupposed to A management of a professional and integrated environment, with the sharing of ideas and cooperation, where an interdependence of the young individual, called Generation Z, can bring a technology, a synonym of its generation, adding ethical values and a union of all generations for the common good of the organization.

Key words: Integration. Organizational behavior. Technology. Young. Corporative culture.

INTRODUÇÃO

A inserção de jovens conjecturados sociologicamente de “Geração Z”, compreendidos pela coorte etária da década de 1990 em diante, vem sendo cada vez mais crescente e enfocada no mercado de trabalho; contudo, estes possuem uma perspectiva inovadora e um tanto quanto diferente, com um olhar mais tecnológico e aguçado para novas oportunidades. O comportamento da Geração Z refletido nas empresas experientes no ramo em que atuam, vem gerando determinados conflitos entre os líderes vindos das gerações anteriores e liderados da geração atual, em razão da diferença de faixa etárias, culturas e cargas ideológicas – sendo estas a Geração X de 1965 a 1983, conhecidos como os pós “Baby Boomers” e a Geração Y de 1984 a 1990, conhecidos como os “Millenials” - ,onde a ética profissional fundamentada em uma excelente conduta no comportamento organizacional, baseada nos valores empresariais, pode ser comprometida por ambas as partes.

A ética profissional é de extrema importância para uma organização e seus colaboradores, pois, é ela quem define o comportamento da equipe para uma boa convivência no ambiente corporativo, formando um ambiente favorável, amigável e produtivo fazendo com que a empresa cresça de forma saudável. Quando uma nova geração como os “Zs” chegam a corporação, logo se deparam com as normas da empresa, eticamente fundamentais, de início podem até se intimidarem pelo fato de ser algo totalmente diferente do mundo habitual dos jovens, mais ao longo do crescimento profissional e adequação ao ambiente de convívio percebem

que é algo de extrema relevância para sua carreira. Mas, devido ao comportamento inovador e intensamente tecnológico dos jovens, por serem nascidos em uma era totalmente digital, os colaboradores com mais experiência e conservadores sofrem com a adaptação, tanto quanto os “Zs”, por já estarem acostumados a praticar um determinado tipo de ética radical rotineira, durante anos, sem nenhuma renovação ou adaptação.

Dialogar, entender e agregar são os fatores primordiais nessa conexão entre a geração anterior e a atual, pois favorecera aos jovens no desenvolvimento técnico e pessoal, sendo passado valores, transmitindo respeito para com as características mentais e físicas de todos, permitindo autoconhecimento, de uma forma onde todos se sintam estimulados a crescerem juntos profissionalmente, trabalhando em equipe, sem obstáculos entre as gerações, mantendo a ética profissional estável e estimulante de uma forma unicamente própria, acessível e agradável.

É de fundamental importância o estabelecimento de uma ideologia, de um ponto de referência com uma todos os integrantes da organização, inclusive para a mais nova geração introduzida no meio organizacional, com o qual se complementem e se comprometam. Muitos superiores caem no erro de priorizar seus ideais particulares, por vezes díspares daqueles dos seus subordinados e então vemos a expressão escrita e propagada de valores de extrema beleza redacional, que não passam do papel. Como na qualidade, a ética deve ocorrer de cima para baixo. A força do exemplo ainda é o mais eficaz mecanismo de persuasão (AMOÊDO, 2007).

A prática da ética nas organizações – como manifestação da cultura ética, em formação vem se caracterizando por iniciativas concretas. Para que essas práticas tenham um sentido verdadeiramente ético e corresponsabilizador, é vital que se apoiem na atitude dos superiores como manifestação da cultura corporativa. Se a liderança não firmar a atitude, para com seus subordinados, principalmente com os iniciantes na vida profissional: a “Geração Z”, não garantirá a necessária credibilidade. Ser ético no comportamento de gestor com sua equipe é avaliar e

fornecer feedback reconhecendo o desempenho funcional, abrir espaço para a contribuição criativa propiciando participação nos resultados, delegar reconhecendo as necessidades pessoais, comemorar o sucesso, recompensar favorecendo a educação continua e acima de tudo respeitar a dignidade humana. Tais práticas irão transformar o ambiente de trabalho em uma cultura ética, na qual se realiza a comunidade vivencial de liderança e aprendizagem, em que todos realizam função educativa - todos ensinam, todos aprendem-, em um intercambio enriquecedor em que a solidariedade torna-se valor espontâneo, se tornando uma equipe, pois exercita-se a liderança integrada. (MATOS, 2008)

Com base neste princípio o artigo tem como proposito analisar a aplicação dos aspectos éticos profissionais presentes na vida organizacional do jovem pelos seus superiores, entendendo as dificuldades de ambas as partes e suas adaptações.

MATERIAL E MÉTODOS

Este trabalho se caracteriza como uma pesquisa bibliográfica exploratória, de viés qualitativo de acordo com Gil (2010, p.29). “A pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado, com o propósito de fornecer fundamentação teórica ao trabalho, bem como a identificação do estágio atual do conhecimento referente ao tema”. Nessa perspectiva, obras foram pesquisadas para o levantamento de informações sobre a Geração Z e a Ética Profissional, na vivencia organizacional.

Exploratória, pois em princípio, deve-se buscar maiores informações sobre o assunto. De acordo com Gil (2010) a pesquisa exploratória busca maiores informações sobre o assunto tratado, com o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torna-lo mais explícito ou a construir hipóteses.

Com relação à abordagem e discussão do problema, esta pesquisa se caracteriza pelo viés qualitativo para que os dados pesquisados sejam analisados

e selecionados, com o objetivo de verificar a inserção da Geração Z e a Ética Profissional.

A ética profissional

A ética precisa de conscientização, vontade, competência e ação, para ser desenvolvida plenamente esses fatores são primordiais, pois alguém consciente dos seus atos sabe que é preciso ter vontade própria para uma plena competência e ação eficiente no ambiente profissional, obtendo uma conduta alinhada aos valores organizacionais, mesmo tendo traços culturais de uma realidade organizacional diferente.

Como a ciência da verdade, a ética expressa os valores, não existe uma ética da mentira, nem a meia ética, ela pressupõe a competência. A ética e a verdade são essências da consciência humana, por se habitarem dentro da consciência, ela vem de dentro, têm a ver o Ser. Ética é a parte essencial da consciência humana, desenvolvida pela educação, que se revela pelo nível de maturidade, que forma a cultura.

De acordo com Srour (2008) o termo “ética” origina-se do grego *ethos* que vem a ser o caráter distintivo, os costumes, hábitos e valores de uma determinada coletividade ou pessoa. Foi traduzida em latim por *mos* – ou *mores* ao plural – que significa também conjunto de costumes ou de normas adquiridas por hábito.

Em seu sentido de maior amplitude, a Ética tem sido entendida como a ciência da conduta humana perante o ser e seus semelhantes. Envolve, pois, os estudos de aprovação ou desaprovação da ação dos homens e a consideração do valor como equivalente de uma medição do que é real e voluntarioso no campo das ações virtuosas. Encara a virtude como prática do bem e está como a promotora da felicidade dos seres, quer individualmente, quer coletivamente, mas também avalia os desempenhos humanos em relação às normas comportamentais pertinentes. [...] (SÁ, 2012, p.3).

Sodré (1995, p.52) nos encaminha a seguinte reflexão: “[...] a ética assegura a existência da personalidade no sujeito pela exigência que lhe faz. [...]”. Decorrente de uma análise a esta reflexão notamos que em uma organização a ética do indivíduo é formada não só por seus valores pessoais, mais também por

pelos valores que a organização exige dele em ser e ter, obtendo um comportamento de excelência, com propriedade adquiridas graças a sua relação com seus líderes.

Relacionamento interpessoal do líder e liderado

O conceito de relacionamento interpessoal vem do âmbito da psicologia e sociologia, nada mais é que a **relação entre duas ou mais pessoas**, a forma como se relacionam uns com os outros. Em uma organização é importante que haja comunicação entre as nomenclaturas de áreas e setores, cobrando de todos os constituintes um bom relacionamento interpessoal.

Para Febracis (2017), prezar pela forma como os funcionários reagem a forma de contato organizacional interpessoal estabelecidas com os colegas de trabalho mais próximos ou como eles lidam com os clientes traz lucro tanto para a instituição, como para o funcionário. Isso acontece porque em um ambiente de trabalho mais harmonioso e fluído, onde os funcionários têm uma boa comunicação, há menores chances de erros e maiores chances de crescimento.

Desde a 1ª Revolução industrial, são vistos “líderes” que apenas mandam e supervisionam, tirando até mesmo a privacidade do liderado, contabilizando inúmeras evasões de funcionários. Conforme Vergara (2009, p.83), “liderança requer humildade suficiente para se aprender, permanentemente, a lidar com indivíduos e grupos, de forma a mobilizá-los para uma causa, no caso, atreladas as escolhas da empresa”.

Diante de equipes cada vez mais mistas, é fundamental que o líder perceba os diferentes modos de trabalhar de cada geração e invista na capacitação de jovens motivados e treinados para posteriormente ocuparem cargos de liderança.

Krames (2013), defende que, os líderes mais eficazes, não temem a força alheia: eles incentivam e alcançam o equilíbrio na tomada de decisões e assumem riscos calculados, sendo assim uma excelente líder precisa ser estrategista, estar sempre à frente do problema com a solução em mãos.

Divergentes éticas entre as culturas na organização

A ética está na essência da cultura corporativa. Com a velocidade com que se processam as transformações neste mundo inovado e tecnológico, há necessidades de valores internalizados para que haja alinhamento no momento das decisões que exigem rapidez.

De acordo com Matos (2008), há traços culturais em nossa realidade organizacional que exigem substancial revisão, para preservar a ética e a imagem instituição, assim mostrando uma liderança integrada, sendo assim tais são:

Autoritarismo - deve se haver um devido cuidado no momento em ser um líder ou um liderado autoritário, em certas ocasiões é necessário usar desta função, mas devemos sermos cautelosos para não denigrarmos a imagem de nossa liderança corporativa e também não afetarmos a relação interpessoal.

Para Hunter (2006), liderar significa conquistar as pessoas, envolvê-las para que coloquem sua mente, coração, criatividade e excelência a serviço de um objetivo, fazendo com que se empenhem ao máximo nessa missão.

Paternalismo - a liderança paternal acaba com a visão de chefe carrasco e traz para o ambiente corporativo um estilo de gestão mais humano. O fato do líder preocupar – se com o bem-estar profissional e pessoal do liderado, demonstra um relacionamento sólido, onde ele não vê os liderados como ameaça, mas sim como parte da engrenagem que o fará conquistar melhores cargos.

Bass (1990), nos mostra que a Teoria da Liderança sugere que o comportamento de liderança tenha efeitos profundos em subordinados, inclusive como eles se relacionam com o líder assim como um com o outro. Sendo assim o paternalismo no ambiente corporativo pode elevar a excelentes resultados de uma forma compartilhada e conjunta.

Individualismo - as culturas individualistas inseridas numa estrutura hierárquica se sobrepõem à identificação cultural, eminentemente coletiva, e um dos importantes laços que unem líderes e liderados se deteriora. Mas, a hierarquia não é um grande problema apesar de afastar pessoas dentro das estruturas. A identificação cultural entre os liderados é forte o suficiente para superar as barreiras hierárquicas.

Liderança é o processo de induzir outros a realizar ações na direção das metas comuns; talvez com o olhar dos liderados para esse conceito, as barreiras do individualismo hierárquico sejam quebradas e os líderes se tornem mais abertos a uma liderança compartilhada. (LOCKE, 2003, p. 272).

Consumismo - expressão de possessividade, uma ânsia obsessiva de possuir mais e cada vez mais; o consumismo faz com que se perca a noção de que tudo se tem seu limite, o apego ao cargo, bens, faz com que se sinta satisfeito e orgulhoso de forma que supra somente suas necessidades, mas na verdade está se empobrecendo, pois está pensando somente em seu sucesso próprio.

Matos (2008) encerra dizendo que a mudança ética tem de ser corporativa/organizacional, passando pela revisão dos valores culturais, o foco deve ser o indivíduo humano, em dignidade e oportunidades.

As gerações antecessoras

Cada geração possui suas características diferentes, cada uma conhecida por seu perfil específico e personalidades baseadas em valores de sua época. Sendo assim:

A Geração X são aqueles nascidos entre 1965 e 1983, os pós “Baby Boomers”, autocentrados, buscavam manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Empreendedores e extremamente independentes: lideravam por competência; possuíam um grupo mais conservador da força de trabalho. Mantinham metas de carreira dirigida a novos desafios, gostavam de trabalhar num ambiente de equipe e foi a primeira geração que verdadeiramente domina os computadores (máquinas). Segundo Oliveira (2010) eles são considerados reativos, pois, a informatização (informação) surgiu em sua época, sendo os mais velhos acabavam deixando de ser portadores do conhecimento; o ambiente de trabalho era mais informal e acolhedor: o clima era de comunidade; as famílias sólidas: “trabalhar para viver” e não “viver para trabalhar”; e questionavam autoridade.

A Geração Y são os nascidos entre 1984 e 1990, buscavam ter entendimento global, necessitavam de reconhecimento positivo e desejavam ter um crescimento rápido na vida profissional. Sofisticados, informais, autônomos e individualistas, essa geração não abre mão de gerenciar simultaneamente a vida pessoal e profissional. Oliveira (2010), afirma ainda que eles são considerados cívicos pois, o início de um mundo instável/futuro incerto surgiu em sua época; crescimento das telecomunicações; grande valor à educação.

Geração Z

Delimitado para pessoas nascidas no final da década de 1990 até o ano de 2010, é a geração da Tecnologia, o que corresponde à rapidez e agilidade. A geração Z possui outras nomenclaturas como Zs, Zees ou Zeds, pelo fato dessa denominação variar do termo “zapear” que é ato de mudar de canal da televisão constantemente. Como os períodos da História, a geração Z veio para suceder a “Y”, sabemos que é uma geração que está 99% conectada com a internet e as redes de comunicação, ou seja, nativa digital.

Conforme Machado e Mccrindle (2011), os jovens estão vivendo em uma sociedade virtualizada, possuem hábitos, costumes e forma de vida diferente das gerações anteriores, tendo facilidade para as comunicações virtuais, intimidade com a mídia e artes.

Serrano e Wiesel (2010), dizem que os membros desta sociedade atual estão totalmente ligados e fortemente conectados à tecnologia de informação, fator que os diferencia das gerações anteriores, estão sempre sintonizados com o mundo por meio de recursos móveis por exemplo os celulares e não apenas por um computador de mesa, quando o conceito de grupo passa a ser virtual. São dinâmicos, críticos, precoces e tendem a ser ecologicamente corretos.

A grande massa constituinte dessa geração é considerada tolerante, aceitam amplamente a diversidade e a igualdade de gêneros, poupam dinheiro e querem mudar as relações e o formato vertical de trabalho.

Da mesma forma em que declaram investir em empoderamento das pessoas e que o empreendedorismo é uma vantagem competitiva no ambiente profissional; algumas empresas parecem não levar o assunto tão a sério na prática. E, desta forma, acabam por impor ritmos e trabalhos repetitivos às pessoas, o que pode provocar certa desmotivação até de maneira precoce. As pessoas precisam do “sentimento da verdade” (VIEIRA 2008, p.60).

Exame (2015) em sua matéria relatou que os “Z’s” são desejosos de ter um impacto no mundo, gostam do voluntariado; que ao contrário do que é apontado para o público mais antigo das corporações, eles não são egoístas ou individualistas, levam a sério as atividades impostas por saberem das desvantagens no mercado de trabalho e a taxaço peyorativa por serem jovens, buscam sempre inovar e impressionar.

Os Zed’s têm por característica também, a personalidade forte, por nascerem em épocas de grandes revoluções políticas e sociais como, por exemplo, a queda do muro de Berlim e a terceira onda feminista, colocando-os com a geração que mais opina e discute sobre questões ideológicas.

Mayorga, Castro e Prado (2012) nos diz que nos últimos anos, as relações dos jovens com a política, e as formas com que esse diálogo se dá, vêm gerando discussões e estudos cada vez mais necessários; expressão de um tempo em que a própria concepção da política vem sendo transformada, problematizada.

Os conflitos entre as gerações na vivência organizacional na “época de transição”

De acordo com Guimarães (2016), houve um momento em que o cenário era constituído por instituições com hierarquias poderosas tudo se permanecia estável, lento, previsível, controlável, simples e acontecia uma coisa de cada vez. O indivíduo se submetia ao grupo abria mão da sua individualidade, aprendia a regra do jogo e a vida seguia em frente, isso deu certo por um bom tempo. Mas, o tempo passou e essas instituições hierárquicas e controladoras estão tendo que aprender a lidar com um novo cenário.

Cenário esse que trouxe um novo indivíduo conectado em rede, a geração Z, tornou a informação e comunicação mais poderosa e mais barata, todo mundo

tomando decisão o tempo todo numa velocidade absurda. O mundo agora ficou instável, dinâmico, rápido, imprevisível, transparente, fora de controle, complexo e no meio dessa dinâmica toda, essa geração, acessa tudo e a todos o tempo todo, mobiliza pessoas, trabalha e produz conhecimento. Tudo mudou de tal forma, que as gerações daquele cenário anterior, estão tendo muita dificuldade para adaptar-se aos dias de hoje, pois tudo está acontecendo ao mesmo tempo com muita transparência. Então agora, estão sendo sucedidos por uma geração, cuja mesma, parece que fora feita sob encomenda para lidar com essa época de tanta inovação, onde o indivíduo tem que ser mais autônomo, mais senhor de si, não se submeter a instituição, mas pelo contrário, liderar a instituição.

Podemos então, nomear essa mudança de “Época de Transição”, estamos exatamente no meio desta transição, onde devemos agregar valores, somar o que se pode a esse indivíduo tecnológico, onde para ajudar a organização, temos que mudar a organização, para mudar a organização temos que criticar e propor novas maneiras de fazer as coisas. Talvez o conflito maior entre o indivíduo hierárquico e o indivíduo tecnológico seja essa transição, ambos devem entender que o que deu certo na época passada, pode dar certo no futuro se tudo for somado, inovando e aceitando que o futuro tem sinônimo de transformação. Para Van de Ven et al. (1999), a inovação é um processo de desenvolvimento e implantação de uma novidade, incluindo novos processos ou o desenvolvimento de novas ideias; esta tese nos mostra que através de implementações todas as ideias vindas de ambas gerações, podem sim serem agregadas, quebrando os conflitos vividos nas organizações.

A integração de valores éticos em meio a transição da interdependência

Guimarães (2016) enfatiza que em um ambiente mutante, veloz, com novidade a toda hora, imprevisível e que se tem de atualizar, aprender e evoluir o tempo todo para não desaparecer. As pessoas não podem ser peças de engrenagem que se repetem sem pensar, tem que ser células vivas, sensíveis, críticas, interativas, que trocam ideias e sugerem soluções.

A boa notícia é que nós indivíduos sabemos gerenciar muito bem sistemas vivos, porque nós somos sistemas vivos, em nosso corpo existe os sistemas: respiratório, endócrino, ósseo, digestivo e assim por diante. O sistema é um conjunto de elementos que trabalham de forma interdependente com um propósito comum; em nosso corpo o ponto mais importante é a interdependência, se um órgão declara independência a integração entre os órgãos desaparecem, a energia do corpo se esvai, não se consegue interagir com o ambiente e nem reagir aos estímulos como sistema aberto ele vai sucumbir. Se queremos que nossa cultura organizacional seja de sucesso no cenário interdependente, devemos ajudar a funcionar como sistema vivo. A realidade é interdependente, e o sistema (a organização) precisa de cada um e de todos para resolver seus problemas.

Guimarães (2016) ainda nos diz que a boa gestão da interdependência garante a boa saúde do seu corpo e da corporação, não deixe as pessoas confundir autonomia e independência, autonomia é a consciência que você faz parte de um todo maior e por isso você pode falar pelo todo, por isso pode ocupar cargos de responsabilidade.

A organização cresceu, a hierarquia ainda permanecera, todas as áreas têm seu líder, as crianças agora são jovens e as áreas competem o tempo todo, porque precisam se afirmar, essa é a fase da interdependência. Hoje a competição continua, mas convivemos com a cooperação para sobreviver nesse mundo veloz e mutante. Temos que amadurecer como indivíduos, seja qual for a geração, e olhar para o nosso interesse pessoal e do todo ao mesmo tempo, nós todos “juntos e misturados” sem exclusão de culturas, essa é a situação real, esse é o futuro das pessoas mais valorizadas, mais bem informadas e fazendo melhores escolhas para suas vidas.

CONCLUSÃO

A partir deste estudo foi possível verificar que as gerações podem sim se integrar de forma que não venham denegrir a ética profissional e empresarial,

afetando seus comportamentos e a cultura organizacional, de maneira que seja uma liderança compartilhada de conhecimentos, capacitação, valores, reformas, e respeito mútuo. Os dados metodológicos comprovaram que a integração é apenas uma questão de adaptação do indivíduo, especialmente daquele que já está nos átrios da empresa. A ética profissional junto com a cultura organizacional é indispensável em um ambiente de trabalho, somado aos diferentes tipos de pensamentos das diversas faixas etárias neste mundo mutante e veloz, a organização terá excelentes resultados em sua missão.

No desenvolver do trabalho foi apresentado dados expondo que a maioria das divergências entre as diferentes gerações são causadas por atritos de ideias, hierarquia de cargos, evolução precoce e a demasiada subordinação. Conforme Oliveira (2010) nos mostra que as gerações anteriores acostumaram ser reativos pois, matem na cabeça que é preciso “trabalhar para viver” e não “viver para trabalhar”, dificultando adaptação no século atual; já os “Z’s” são considerados cívicos pois, vivem em um mundo totalmente tecnológico e instável, onde são necessárias constantes mudanças.

A geração Z no âmbito intelectual mostrou ser mais ativa virtualmente, tendo ferramentas necessárias para a ativação de era “World Wide Web”, coligando práticas atuais com ideologias clássicas. Sendo vista com olhos curiosos pelos mais antigos das colaborações, são mais esforçados, buscando aceitação dentre a era tradicional empresarial. Com relação ao que Mayorga, Castro e Prado (2012) nos diz [...] que nos últimos anos, as relações dos jovens com a política, e as formas com que esse diálogo se dá, vêm gerando discussões e estudos cada vez mais necessários; expressão de um tempo em que a própria concepção da política vem sendo transformada e problematizada; podemos coligar ao assunto de gerações éticas, onde os jovens vem revolucionando de uma forma original e extraordinária dentro da empresas, ondes as discussões e análises, vem dos próprios colaboradores mais experientes no trabalho. A interdependência é o foco da década e geração atual, onde os indivíduos acostumados com uma postura hierárquica estável, estão tendo que se submeter a total adaptação a um mundo

cheio de mudanças e indivíduos conectados 24 horas, mas tendo sempre em mente que um precisa do outro, como indivíduos maduros para uma organização funcionar excelentemente sempre norteando os princípios éticos.

Prevê-se que após os estudos abordados neste documento, além de conscientizar líderes e liderados, explore empiricamente as futuras gerações sobre novas formas de governança, seja ela empresarial, pública ou colaborativa. Diante da hibridiz de funcionários, a irrupção é necessária para que haja fluidez na comunicação e ações éticas de forma mais cortês possível.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A Geração Z e a conexão 24 horas por dia. Exame, 2015. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/tecnologia/a-geracao-z-e-a-conexao-24-horas-por-dia/> Acesso em: 27 de set. 2018.

AMOÊDO, S. **Ética do Trabalho: Na Era da Pós-Modernidade.** 2º Ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

BASS, B.M.; AVOLIO, B.J. **The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development.** Research in Organizational Change and Development, 1990.

FILHO F.J.; LEMOS, J.F **Imperativos de Conduta Juvenil no século XXI: a “Geração Digital” na mídia impressa brasileira.** Comunicação, Mídia e Consumo. São Paulo, 2008.

HUNTER, J.C. **Como se tornar um líder servidor: Os princípios de liderança de O monge e o Executivo.** Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2006.

KRAMES, A.J. **A Cabeça de Peter Drucker.** São Paulo: Ed. Sextante, 2010.

LOCKE, E.A. **Leadership: Starting at the top.** In C. Conger (Ed.), Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership. Thousand Oaks, CA: Sage, 2003.

MACHADO, J. **Estratégias de comunicação em relações públicas na ambiência da internet:** percurso empreendido pela Petrobras em seu portal institucional. Monografia de Graduação – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, Rio Grande do Sul, 2010.

| | |
|-----------------------------------|---|
| Geração Z e a ética profissional. | Anne Catarino; Erika Rocha; Larissa Sasai, Thábata Rugai; Luci M. M. Bonini; João André T. Fernandes. |
|-----------------------------------|---|

MATOS, F.G. de. **Ética na Gestão Empresarial: Da conscientização à ação.** 1º Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MAYORGA, C.; CASTRO, L.R.; PRADO, M.A.M. **Juventude e a experiência da política no contemporâneo.** Rio de Janeiro: Contra Capa Editora, 2012.

MOREIRA, J.M. **A ética empresarial no Brasil.** São Paulo. Editora Pioneira Thomson Leatning, 2002.

OLIVEIRA, S. **Geração Y: O nascimento de uma nova versão de líderes.** São Paulo: Integrare Editora, 2010.

Relacionamento Interpessoal: Conceito e Importância. Febracis Coaching Integral Sistêmico. Disponível em: <<https://www.febracis.com.br/blog/relacionamento-interpessoal-conceito-e-importancia/>> Acesso em: 10 de Set. 2018.

SODRÉ, M. **Ética, Política e Psicanálise.** Ética na comunicação. Ester Kosovski (org): Alessandro Bartta et al. Rio de Janeiro: Mauad, 1995.

SROUR, R.H. **Ética Empresarial.** 4 eds. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2013.

Thymus – Natura: Contexto de Mundo. Direção: Ricardo Guimarães. Brasil: Thymus Branding, 2016. Canal do Youtube (11 min e 3 seg)

VAN DE VEN, A.H. et al.; **The Innovation Journey.** New York: Oxford University Press, 1999. ZALTMAN, G.; DUNCA

VERGARA, S.C. **Gestão de Pessoas.** 7.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VIEIRA, E.T.V. **As Ferramentas contábeis e o empreendedorismo no desenvolvimento das micro e pequenas empresas: o caso das empresas de panificação da cidade de Campo Grande/ MS.** Disponível em: www.scholar.google.com.br. Acesso em: 27 de set. 2018.

WIESEL, G. **Geração Z: Sustentáveis, exigentes e seus futuros clientes.** Sua empresa esta preparada? Disponível em: <http://www.administradore.com.br/informe-se/carrera-e-rh/geracao-z-sustentaveisexigentes-e-seus-futuros-clientes-sua-empresa-esta-preparada/33541/> Acesso em: 24 de set. 2018.