

Gerações Y e Z e suas percepções de riscos de segurança e saúde no trabalho
Generations Y and Z and their perceptions of occupational safety and health
Generaciones Y y Z y sus percepciones de seguridad y salud ocupacional

Recebido: 18/04/2020 | Revisado: 29/04/2020 | Aceito: 06/05/2020 | Publicado: 12/05/2020

Almir Antônio Vieira

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3378-1758>

Faculdade Pitágoras – Unidade Ipatinga, Brasil

E-mail: almir_antonio@uol.com.br

Ângelo Rosa da Silva

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5070-5170>

Faculdade Pitágoras – Unidade Ipatinga, Brasil

E-mail: angelo.rosa.silva@gmail.com

Júlio Cesar Magno

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9798-4688>

Faculdade Pitágoras – Unidade Ipatinga, Brasil

E-mail: magnoseg2015@gmail.com

Luara Lacerda de Matos Toledo

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4112-0506>

Faculdade Pitágoras – Unidade Ipatinga, Brasil

E-mail: luara.lacerda@hotmail.com

Resumo

O conceito de geração engloba o conjunto de indivíduos nascidos em épocas distintas, influenciados por um contexto histórico, que determina o comportamento, causando impacto direto na evolução da sociedade e, principalmente, no ambiente de trabalho. Este estudo teve como objetivo analisar os comportamentos das Gerações Y e Z, apontando as causas e as diferenças na forma de pensar e proceder quanto à percepção dos fatores de riscos de segurança e saúde no trabalho. Buscou-se compreender os principais sentidos referenciados ao trabalho pelos indivíduos dessas duas gerações, quais seus modos de pensar e agir no dia a dia na sociedade, a visão que as demais gerações concebem sobre eles e, ainda, algumas

semelhanças e diferenças entre as gerações pesquisadas. Para tal, realizou-se uma pesquisa de caráter qualitativo, na qual foram coletados dados por meio de questionário respondido por indivíduos pertencentes às Gerações Y e Z atuantes no mercado. Após análises, pôde-se constatar que as características apontadas para as Gerações Y e Z ocorrem em consonância com o prescrito nas literaturas pesquisadas. Ações foram propostas para melhorar a percepção dos riscos de segurança e saúde no trabalho para as gerações em estudo.

Palavras-chave: Geração Y; Geração Z; Comportamentos; Segurança e Saúde.

Abstract

The concept of generation encompasses the set of individuals born at different times, influenced by a historical context, which determines behavior, causing a direct impact on the evolution of society and, mainly, on the work environment. This study aimed to analyze the behaviors of Generations Y and Z, pointing out the causes and differences in the way of thinking and proceeding regarding the perception of risk factors for safety and health at work. We sought to understand the main meanings referenced to work by the individuals of these two generations, what their ways of thinking and acting on a daily basis in society, the view that other generations conceive of them and, still, some similarities and differences between generations surveyed. To this end, a qualitative research was carried out, in which data were collected through a questionnaire answered by individuals belonging to Generations Y and Z operating in the market. After analysis, it was found that the characteristics pointed out for Generations Y and Z occur in line with what is prescribed in the researched literature. Actions were proposed to improve the perception of occupational health and safety risks for the generations under study.

Keywords: Y generation; Generation Z; Behaviors; Safety and Health.

Resumen

El concepto de generación abarca el conjunto de individuos nacidos en diferentes momentos, influenciados por un contexto histórico, que determina el comportamiento, causando un impacto directo en la evolución de la sociedad y, principalmente, en el entorno laboral. Este estudio tuvo como objetivo analizar los comportamientos de las generaciones Y y Z, señalando las causas y diferencias en la forma de pensar y proceder con respecto a la percepción de los factores de riesgo para la seguridad y la salud en el trabajo. Intentamos comprender los principales significados a los que hacen referencia los trabajadores de estas dos generaciones, cuáles son sus formas de pensar y actuar diariamente en la sociedad, la

visión que otras generaciones los conciben y, aún así, algunas similitudes y diferencias entre generaciones. encuestados Con este fin, se llevó a cabo una investigación cualitativa, en la cual los datos fueron recolectados a través de un cuestionario respondido por individuos pertenecientes a las Generaciones Y y Z que operan en el mercado. Después del análisis, fue posible verificar que las características señaladas para las Generaciones Y y Z ocurren de acuerdo con lo prescrito en la literatura investigada. Se propusieron acciones para mejorar la percepción de los riesgos de salud y seguridad en el trabajo para las generaciones en estudio.

Palabras clave: Generación Y; Generación Z; Comportamientos; Seguridad y Salud.

1. Introdução

Quem atua no mercado de trabalho certamente já presenciou situações em que há conflito de ideias, sentimentos ou interesses entre profissionais de diferentes idades. E essa diferença não precisa nem ser grande: bastam dez anos para que as mudanças de comportamento e opinião sejam notadas.

Assim que ingressa no mercado de trabalho, uma nova geração passa a mudar a sua dinâmica e a influenciar os hábitos das gerações anteriores. Deste modo aconteceu com a Geração X (nascidos entre o início dos anos 1960 e o final dos anos 1970) e com a Geração Y (nascidos entre o início dos anos 1970 e o início dos anos 1990), e está acontecendo agora com a Geração Z (nascida após 1995) (Alves, 2015; Comazzetto, et al., 2016).

No contexto atual de trabalho, com o surgimento de novas tecnologias em escala exponencial e ao mesmo tempo uma grande diversificação de gerações profissionais: *Baby Boomers*, Geração X, Geração Y e a nova Geração Z, torna-se imprescindível estudar os comportamentos e as atitudes, no campo da segurança e saúde no trabalho, de forma a traçar estratégias para sua integração e preservação dentro do ambiente corporativo.

A leitura dessas gerações e a construção de seus papéis no mercado de trabalho dependem de avaliações constantes. Quando falamos de uma nova geração, estamos falando de uma nova forma de aprender e de uma nova velocidade (Alves, 2015).

Atualmente o tema das gerações tem despertado curiosidade, principalmente no mercado de trabalho e nas organizações de negócios, que vêm buscando compreender como se configuram as novas gerações em função da alta quantidade de jovens que estão se inserindo nas empresas (Comazzetto, et al., 2016).

Alves (2015) também ressalta que as características gerais mais marcantes dos indivíduos das gerações X, Y e Z no âmbito profissional são:

- Geração X: comprometimento e linearidade
- Geração Y: imediatismo e questionamento
- Geração Z: colaboração e objetivos comuns

Os acidentes do trabalho atingem pessoas de todas as faixas etárias, principalmente os trabalhadores com idades até 39 anos. Segundo o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT, 2017), no estado de Minas Gerais no ano de 2017 dos 35.157 acidentes do trabalho típicos com abertura de comunicação de acidente de trabalho (CAT), 5.427 (15,4%) foram com trabalhadores com idade até 24 anos (Geração Z nascidos a partir de 1989) e 16.832 (48,9%) foram com trabalhadores com idade entre 25 até 39 anos (Geração Y nascida entre 1977-1988). Em outros países, a situação não parece ser diferente.

... estudos em outros países mostram que acidentes de trabalho são comuns entre adolescentes. No Brasil, de acordo com os dados oficiais disponíveis, e, portanto, apenas para o trabalho legalizado ou formal, em 1997, foram registrados 4.314 benefícios concedidos em decorrência de acidentes de trabalho para menores de 18 anos de idade (Fassa, et al., 2000).

Torna-se interessante estudar as gerações com mais acidentes. Estas duas gerações representaram 64,3% dos acidentados em 2017 no estado de Minas Gerais. Ainda conforme o Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (2009), em Minas Gerais, a População Economicamente Ativa (PEA) com idade entre 15 e 39 anos é de 6.223.000, representando 55,5% do total de 11.215.000 de trabalhadores. Se compararmos os 35.157 acidentes do trabalho ocorridos em 2017 com trabalhadores nesta faixa etária, a participação dessa força de trabalho é de 0,6%, justificando uma pesquisa científica para analisar se existem causas comportamentais relacionadas a esta faixa de dados representativa, e analisar ainda o nível de percepção destas gerações em relação à segurança e saúde no trabalho. E por isso, este estudo teve como objetivo analisar os comportamentos das Gerações Y e Z, apontando as causas e as diferenças na forma de pensar e proceder quanto à percepção dos fatores de riscos de segurança e saúde no trabalho.

2. Metodologia

A pesquisa é um componente fundamental de um processo científico que parte de um método, o seu objetivo principal é obter uma resposta a determinado problema.

Segundo Cervo (2002), a pesquisa é uma atividade voltada para a solução de problemas teóricos ou práticos com o emprego de processos científicos.

Para Gil (2008), pode-se definir pesquisa como o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico.

Pereira et al. (2018) preconizam que a pesquisa visa alcançar novos saberes. Dessa forma consideramos que as colocações sobre as pesquisas não são excludentes mas se complementam.

No que se refere aos objetivos esta pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva. Por pesquisa exploratória entende-se um levantamento, que auxilia na delimitação de um tema e na definição de objetivos. Conforme Andrade (2001), ocorre por meio do levantamento bibliográfico, necessário ao aprofundamento do tema.

Já a pesquisa descritiva, para Marconi & Lakatos (2011), aborda quatro aspectos, sendo a descrição, o registro, a análise e a interpretação de fenômenos pesquisados. Na pesquisa descritiva ocorre a observação e coleta dos dados, sem a manipulação do pesquisador (Andrade, 2001).

Nesse estudo foi desenvolvida uma pesquisa, com a finalidade exploratória, por meio de abordagem qualitativa de coleta de dados, com aplicação de questionário, de forma impressa ou *online* e anônima. Os dados foram coletados na região metropolitana do Vale do Aço no Estado de Minas Gerais, no período de agosto a outubro de 2019. A amostragem consistiu de 92 pessoas economicamente ativas no mercado de trabalho, com idade variando entre 15 e 39 anos. As informações coletadas foram analisadas, e ações foram propostas visando à melhoria das percepções de riscos de segurança e saúde no trabalho para os indivíduos das Gerações Y e Z.

3. Percepção dos Jovens sobre Segurança e Saúde no Trabalho

Conforme Santana & Gazola (2010), a Geração Y apresenta como características um perfil inovador com tendências a mudanças e adaptações comportamentais e de liderança baseado em confiança e resultados. Além disso, demonstram a necessidade de dominar seu próprio estilo de vida, gostam de independência e são aliados da tecnologia. Afirmam ainda

que eles demonstram comprometimento com as organizações desde que reconheçam nesta a presença de valores como justiça e lealdade, praticados por uma liderança legitimada que tem em sua pauta a orientação e o acompanhamento destes jovens.

O ambiente de trabalho pode influenciar diretamente o comportamento dos trabalhadores, como por exemplo, um local desorganizado e sujo que favoreça o desleixo com as coisas, inclusive com a segurança e saúde. Outro fator contribuinte está relacionado à quantidade e à qualidade dos treinamentos oferecidos. Segundo Pinheiro & Gomes (2005) existe uma grande diferença entre a percepção (compreensão) em nível da tarefa e a percepção do processo como um todo. Ainda é importante que o trabalhador tenha uma visão integral do "negócio", participando da identificação dos fatores de riscos do ambiente de trabalho, bem como conhecendo os meios à sua disposição para controlá-los.

Como observado por Oliveira (2010), a Geração Y, que hoje está inserida no mercado de trabalho, já começa a influenciar diretamente os caminhos da sociedade. São multitarefa, buscam o reconhecimento no meio profissional e têm necessidade de constantemente receber o retorno com relação ao que fazem; mantêm relação de informalidade com o trabalho e substituíram a valorização da liberdade por flexibilidade e conveniências, têm mostrado comportamentos individualistas, estimulados pelas facilidades da tecnologia.

Com a globalização, a velocidade com que as mudanças ocorrem no meio tecnológico, gerir o capital intelectual em um ambiente mais complexo e em constante mutação é desafiador. Conforme Foja (2009) são pessoas com várias habilidades, que incorporaram a tecnologia como uma ferramenta indispensável ou uma extensão do próprio corpo.

3.1 Características comuns da Geração Y

A evolução tecnológica e a globalização de informações permitiram e facilitou muito o contato entre pessoas e a troca de cultura e valores em todo o mundo. Dessa forma, a Geração Y possui muitas características comuns, como explica Lombardia (2008) *apud* Macedo (2012):

- Uso e conhecimento de tecnologias no seu cotidiano.
- Costumam saber vários idiomas, e o inglês normalmente é fluente.
- Alto nível de educação, possuindo cursos de pós-graduação ou especializações específicas.
- São solteiros ou casados, e normalmente, possuem poucos filhos.

- Redes de relacionamentos (*networking*) internacionais, tendo amigos pelo mundo inteiro.
- Experiências internacionais e mobilidade urbana são facilitadas pela falta de raízes geográficas.
- São motivados a buscar algo grandioso e brilhante.

... é uma geração relativamente nova, ainda não há uma conceituação clara das características desta geração, a não ser pelo fato que nasceram em um mundo que estava se transformando em uma grande rede global. A *internet*, *e-mails*, redes de relacionamentos, recursos digitais, fizeram com que a geração Y fizesse milhares de amigos ao redor do mundo, sem ao menos terem saído da frente de seus computadores (Serrano, 2010).

Essas características comuns fazem com que esses trabalhadores entrem em conflito constantemente com seus superiores, que pertencem a uma geração que não está acostumada a trabalhar com esses novos valores.

Esforços são necessários para tentar conquistar essa nova geração. Para isso é preciso conhecer intimamente os principais valores em comum que distinguem a Geração Y das antecessoras.

Naconeczny, et al. (2013), demonstram a segmentação das gerações, com destaque nas características dominantes da Geração Y, ver Quadro 1 a seguir.

Quadro 1 – Evolução das gerações.

Grupo de Geração	Ingresso no mercado de trabalho	Idade atual aproximada	Valores trabalhistas dominantes
Tradicional	1922 a 1944	Maiores de 71 anos	Trabalho árduo, conservadorismo e lealdade à organização.
Baby Boomers	1945 a 1964	De 51 a 70 anos	Sucesso, realização, ambição, rejeição ao autoritarismo e lealdade à carreira.
X	1965 a 1977	De 38 a 50 anos	Estilo de vida equilibrado e trabalho em equipe.
Y	1978 a 1989	De 26 a 39 anos	Rejeição às normas, leis aos relacionamentos. Gostam de desafios, vivem em ação e são dinâmicos e seguros de si.
Z	1990 a 2009	De 18 a 25 anos	Autoconfiança, sucesso financeiro, independência pessoal junto com trabalho de equipe. Realizam multitarefas naturalmente. Impacientes e imediatistas.
Alpha	A partir de 2010	Até 10 anos	Forma de pensar diferenciada, não linear ou hierárquica. Conseguem burlar pré-requisitos para fazer alguma coisa, enfim, não há barreiras para estes pequenos.

Fonte: Naconieczny, et al. (2013) adaptado por Autores

3.2 Características comuns da Geração Z

A Geração Z, também conhecida como *centennials*, é delimitada cronologicamente como os indivíduos nascidos nos anos 1990, ou, mais especificamente, após 1995 (Saltoratto, 2019).

O termo “Geração Z” vem da palavra *zapping*, termo que representa a mudança constante de canais na televisão, ou seja, mostra a característica de obter informações e se desinteressar pelas mesmas rapidamente.

Em meio a crises e dificuldades, a Geração Z também cresceu em um ambiente submetido a profundas mudanças que formaram uma sociedade multicultural. A sociedade em que estão inseridos vem quebrando antigos paradigmas e fazendo com que essa geração tenha um senso forte de responsabilidade social (Saltoratto, et al., 2019).

Geração também denominada como sendo os “nativos digitais” ou os que nasceram e cresceram sob a influência da *internet*. Eles foram influenciados indiretamente pela televisão,

web, windows, games como *play station*. Utilizam para comunicação o *SMS*, celular, MP3, MP4 e outros, “piratas” de mídias em CD, DVD, banda larga, *wi-fi, blogs* e páginas sociais como *facebook, orkut e youtube*.

Diversos autores (Novelli, et al., 2010; Scharf, et al., 2012; Saltoratto, et al., 2019) afirmam que as pessoas da Geração Z são especialistas em *zapear* (ato de mudar constantemente os canais da televisão), daí o Z, sentem-se à vontade mudando de um canal para outro na televisão, indo da *internet* para o telefone, do telefone para o DVD e novamente para a *internet*.

Realizam multitarefas naturalmente, é comum ouvirem música, enviar torpedos via celular ao mesmo tempo em que realizam alguma atividade em casa ou no computador. Afirmam ainda que possuem “tolerância zero” para demoras, e uma forte demanda para o imediatismo. Esperam que os serviços estejam disponíveis 24 x 7 (24 horas por dia, sete dias por semana) em várias modalidades (*web, telefone, pessoalmente*), e que respondam rápida e qualitativamente. Eles geralmente preferem trabalhar em grupos, com a oportunidade de aprenderem por meio da colaboração. Enquanto as demais gerações buscam adquirir informação, o desafio desta geração é aprender a “selecionar e separar o joio do trigo”, e isto, pode ser solucionado por meio da respectiva maturidade.

3.3 Comportamento seguro ou de risco?

Uma grande parte dos acidentes do trabalho tem como causas aquelas relacionada ao comportamento humano, e são classificadas como sendo ato inseguro, o que é muito criticado pelas bibliografias atuais sobre o assunto, e revela a existência de uma tendência de se iniciar a análise tomando como ponto de partida o erro, aquilo que não se deve fazer (Bley, 2014). Já o oposto do ato inseguro, seria o ato seguro?

Para tentar explicar o que seria comportamento seguro de um trabalhador, de um grupo ou de uma organização, Bley (2014) afirma que pode ser definido por meio da capacidade de identificar e controlar os riscos da atividade no presente para que isso resulte em redução da probabilidade de consequências indesejáveis no futuro, para si e para o outro. Afirmam ainda que o comportamento de risco pode ser definido por meio da relação com sua consequência, que é o aumento da probabilidade de os acidentes ocorrerem em função da influência que exerce sobre as mesmas variáveis.

Desta forma, o termo ato inseguro remete aos fatores apenas externos e visíveis do comportamento humano e não de fatores internos.

Assim como o acidente de trabalho é um fenômeno multideterminado, os comportamentos relacionados com a segurança também são considerados como determinados por múltiplas causas, internas e externas ao indivíduo (Bley 2014).

Os jovens da Geração Y foram sempre incentivados pelos pais que desejam que seus filhos vivam diversas experiências, a fazerem diversas atividades ao mesmo tempo, o que os torna como geração da multitarefa.

Segundo Macedo (2012), essa geração está bem mais propensa a arriscar e inovar, e, por esse mesmo motivo, a buscar o risco. São vistos como pretensiosos, porém toda a autoconfiança e otimismo dessa geração são baseados em um grande arranjo de diferentes competências adquiridas durante a sua vida.

A palavra “risco”, conforme afirma Bernstein (2010) *apud* Bley (2014), é uma derivação italiana antiga para *risicare*, cujo significado resume-se em ousar. Sob essa raiz, o risco pode ser examinado como uma opção do ser humano, e não um destino divinamente traçado.

O comportamento humano se caracteriza por uma relação dinâmica composta por três perspectivas: o que acontece antes da ação desse organismo (ou junto com ela), a própria ação (ou o fazer) e o que acontece depois, como resultado da ação (Botomé, 2001 *apud* Bley, 2014).

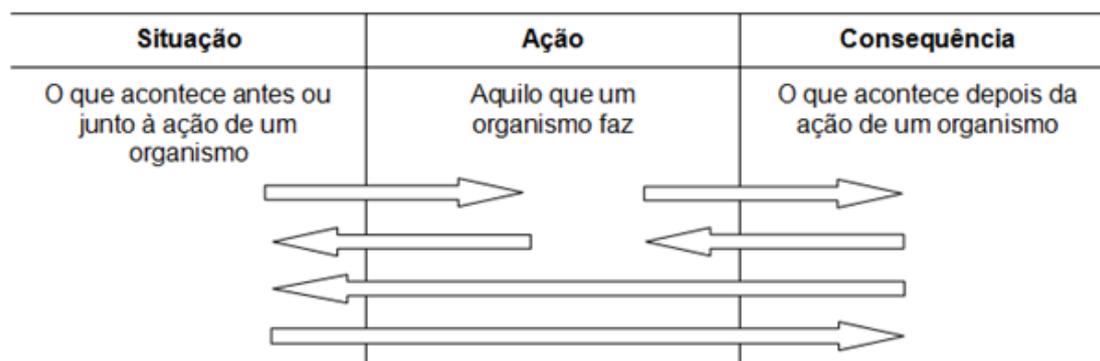
Com essa visão, pode-se afirmar que a exposição ao risco é uma decisão do homem, o que contradiz a afirmação que ele é a vítima que não teve participação na ocorrência.

3.4 Prevenção como prioridade

A prevenção de acidentes e doenças no trabalho parte do princípio de que se tem que atuar com eficiência antes que o acidente aconteça ou a doença seja diagnosticada. Os pequenos desvios relacionados à segurança e aos primeiros sinais de uma doença devem ser eliminados e tratados para que o pior não aconteça.

A Tabela 1 mostra a especificação dos três componentes constituintes da definição do comportamento como conjunto de relações possíveis entre o que um organismo faz e o ambiente no qual ele faz. Pode-se definir que o comportamento desejável em segurança e saúde no trabalho é aquele que possui como resultado favorável a não ocorrência de lesões e doenças.

Tabela 1 – Componentes constituintes da definição do comportamento.



Fonte: Botomé (2001) *apud* Bley (2014)

Bley (2014) afirma que prevenir é diferente de diagnosticar precocemente ou tratar com eficiência. Ainda existem diferentes tipos de atuações profissionais possíveis em relação aos graus de condição de saúde apresentados. Conforme apresentado no Quadro 2, eles são atenuar, compensar, reabilitar, tratar, prevenir, manter e promover.

Quadro 2 – Tipos de atuações profissionais possíveis

Atenuar	Atenuação do sofrimento produzido por danos definitivos nas condições de saúde dos organismos
Compensar	Compensação dos danos produzidos nas condições de saúde dos organismos
Reabilitar	Reabilitação (limitação, redução) de danos produzidos nas condições de saúde dos organismos
Tratar	Recuperação (eliminação) de danos produzidos na qualidade das condições de saúde dos organismos
Prevenir	Prevenção da existência de danos nas características das condições de saúde
Manter	Manutenção de características adequadas nas condições de saúde
Promover	Promoção de melhores condições de saúde existentes

Fonte: Stédile (1996) *apud* Bley (2014)

O Quadro 2 mostra a importância da mudança de foco para agir em relação aos problemas que causaram o acidente, e não as suas consequências (danos). Analisar acidentes visando a sua recorrência, ou até mesmo elaborando e apresentando gráficos de índices de acidentes, é atuar reativamente, o que pode ser explicado nos tipos de atuação tratar,

reabilita, compensa e atenua. Tem-se, ent3o, que atuar proativamente, eliminando os problemas que podem causar acidentes, como por exemplo, condiç3es inseguras no ambiente de trabalho e uso de dispositivos de segurança inadequados.

Promover a mudança de comportamento de trabalhadores por meio de programas de capacitaça3o 3 uma das estrat3gias utilizadas em pol3ticas p3blicas e programas de prevença3o de doenças de v3rias organizaç3es p3blicas e privadas. A legislaça3o brasileira, visando 3 prevença3o de acidentes e doenças, adota aç3es obrigat3rias como cursos com periodicidade e carga hor3ria definida, palestras e campanhas educativas peri3dicas, e ainda a formaça3o de grupo de empregados para acompanhar e fiscalizar tais aç3es em prol da prevença3o de acidentes e doenças.

Um exemplo de legislaça3o para tal fim 3 a Comiss3o Interna de Prevença3o de Acidentes (CIPA), que 3 composta por empregados eleitos e indicados pela empresa, e tem como objetivo identificar e relatar condiç3es de riscos do ambiente de trabalho, e propor medidas para reduzir, neutralizar ou eliminar, quando poss3vel, os fatores de riscos, e tamb3m investigar acidentes. Isso 3 realizado em conjunto com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). A intença3o do governo na criaça3o dessas normas regulamentadoras (NRs) foi a de engajar os trabalhadores com a segurança do trabalho, desmitificando a ideia de que segurança e sa3de do trabalho 3 somente responsabilidade do SESMT, dando aos membros direitos e deveres dentro da CIPA.

Bley (2014) enfatiza que os treinamentos, palestras, procedimentos e pol3ticas s3o estrat3gias important3ssimas para viabilizar uma mudança no comportamento no que diz respeito 3 segurança e sa3de no trabalho. Entretanto, s3o utilizadas de forma descontextualizadas e sem considerar os pontos incertos dos comportamentos relacionados com a prevença3o, 3s vezes podendo ter poucos efeitos positivos frente ao poder de manutença3o do que j3 existe. Esse enredo complexo de relaç3es, que 3 invis3vel aos olhos 3 primeira vista, pode ser o causador do insucesso das estrat3gias e ferramentas de sensibilizaça3o em segurança e sa3de no trabalho, atingindo os objetivos num primeiro momento; entretanto, ap3s um peri3do de tempo, permite que os problemas considerados ultrapassados voltem a ocorrer.

Treinamentos pr3ticos como os exerc3cios simulados, praticados pelas equipes de resgate tendem a ser mais eficazes como estrat3gias de aprendizagem e melhoria das condiç3es de segurança e sa3de e do comportamento humano, uma vez que retratam as situaç3es reais com as quais o trabalhador precisa ser capaz de lidar no seu dia a dia de trabalho.

Ibid (2014) também afirma que se o processo de capacitação for concebido com base no tipo e natureza de trabalho a ser desenvolvido, e em seus respectivos fatores de riscos, o trabalhador terá mais condições de agir, na prática, conforme aquilo que foi ensinado na sala de aula.

Ressalta-se, conforme Rocha & Lima (2018), que existem duas formas de segurança: a segurança normatizada, que é a segurança baseada nos procedimentos e no saber científico que permite a antecipação de situações não desejadas; e a segurança em ação, baseada na capacidade de resposta pertinente e em tempo real dada pelo trabalhador em função da particularidade das situações vividas no campo.

Neste sentido, um sistema de gestão da segurança e saúde integrada repousa sobre a capacidade dos trabalhadores de julgar a aplicabilidade dos procedimentos em função das situações reais, e de fazer as adaptações necessárias para manter a segurança e saúde durante a realização das atividades de trabalho.

4. Resultados e Discussão

O público alvo do grupo de pesquisa constituiu-se em 50% de pessoas com idades entre 26 e 39 anos (Geração Y) e em 50% de pessoas com idades entre 18 e 25 anos (Geração Z), independentemente do sexo, pois na visão de Hawkins, *et al.* (2007), o comportamento da Geração Z não apresenta diferenças relacionadas a gênero.

A consciência dos entrevistados (Gerações Y e Z) quanto aos malefícios causados pelo uso do tabaco ou drogas ilícitas ficou evidente, pois 81% (Geração Y) e 80% (Geração Z) não fumam ou nunca fumaram, e 89% (Geração Y) e 84% (Geração Z) afirmam que não usam ou nunca usaram nenhum tipo de droga ilícita, demonstrando preocupação com a saúde (Nogueira, 2014). Já em relação ao comportamento sexual a preocupação com a saúde diverge: 35% (Geração Y) e 24% (Geração Z) fazem ou às vezes fazem sexo com pessoa desconhecida sem o uso de preservativo.

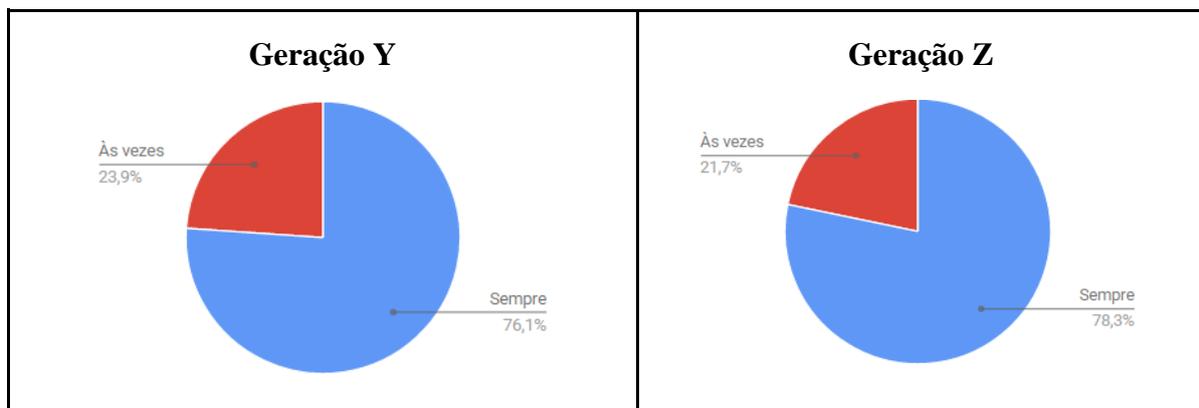
Em relação à segurança no trânsito, os entrevistados demonstram certa preocupação, pois 78% (Geração Y) e 63% (Geração Z) revisam seu veículo para uma viagem, porém 54% (Geração Y) e 41% (Geração Z) utilizam ou já utilizaram o telefone quando dirigindo, e 41% (Geração Y) e 28% (Geração Z) dirigem ou já dirigiram após ter ingerido bebida alcoólica, demonstrando uma das características marcante da Geração Y, que é a de “correr riscos”, até mesmo relativos à segurança e saúde (Nogueira, 2014).

Quando na condição de pedestres, 59% (Geração Y) e 46% (Geração Z) dos entrevistados afirmam que utilizam a faixa de pedestre, mas 44% (Geração Y) e 70% (Geração Z) atravessam pela própria via quando a faixa de pedestre mais próxima está a duzentos metros. Quando dirigindo, 67% (Geração Y) e 69% (Geração Z) afirmam que em um sinal com luz amarela, a 100 metros do semáforo, diminuem a velocidade ou param totalmente, já 77% (Geração Y) e 83% (Geração Z) aceleram para aproveitar um sinal verde.

Este tipo de comportamento confirma que a exposição ao risco é uma decisão do homem, o que contradiz a afirmação que ele é a vítima que não teve participação na ocorrência (Bley, 2014).

Quanto à consciência para a segurança e saúde no trabalho, 99% dos entrevistados (Gerações Y e Z) afirma que as normas escritas são muito importantes. A maioria, cerca de 80% afirma cumprir sempre as normas de segurança e saúde, 46% tem o hábito de ler o manual de orientações de um produto adquirido, porém, conforme Figura 1 a seguir, 24% da Geração Y e 22% da Geração Z, afirmam que às vezes não cumprem as normas.

Figura 1 – Cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho.



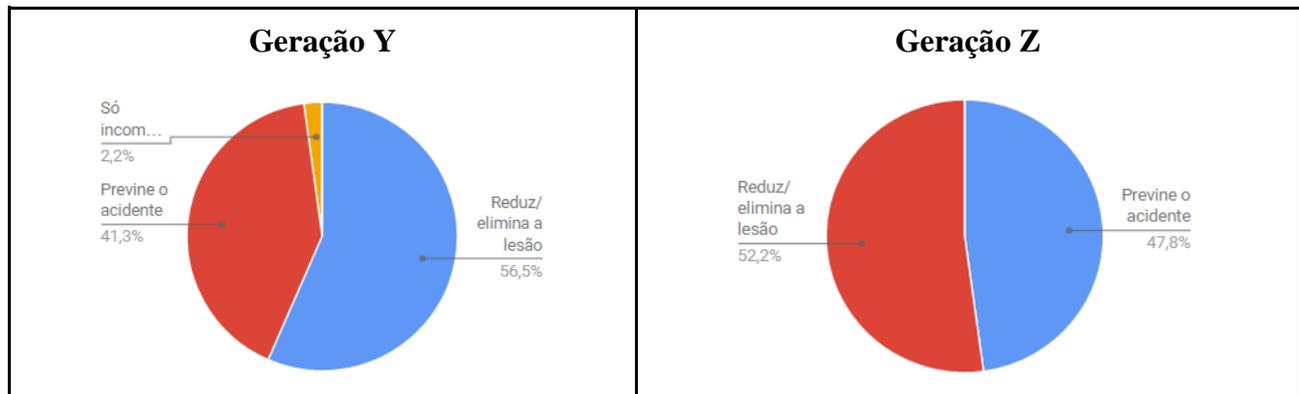
Fonte: Autores.

Conforme afirma Bley (2014), conhecer e respeitar as regras de segurança e saúde é importante, mas fazê-lo desprovido de análise pode ser tão arriscado quanto não cumprir as regras. Este cenário, apenas de obediência, pode-se incorrer no não desenvolvimento da capacidade do trabalhador em analisar a situação real com a qual está lidando, dificultando à criação de meios mais seguros e saudáveis de trabalho. Deve-se haver um equilíbrio entre comportamentos controlados por regras e de comportamentos modelados por contingências, ensinando o trabalhador a tomar decisões por meio de escolhas conscientes.

Outro ponto que ainda causa muita dúvida nos entrevistados, apesar de toda informação disponível sobre o assunto nas empresas da região, diz respeito a real finalidade

dos EPIs (Equipamentos de Proteção Individual). Conforme a Figura 2 a seguir, cerca de 40% (Geração Y) e 48% (Geração Z) dos entrevistados acreditam que os EPIs previnem o acidente. Podemos afirmar que essa visão não tem relação direta com o grau de instrução, pois 71% (Geração Y) e 98% (Geração Z) dos entrevistados têm curso técnico ou superior.

Figura 2 – Real finalidade do equipamento de proteção individual (EPI).



Fonte: Autores

5. Considerações Finais

Com base nos resultados apresentados e analisando e compreendendo as formas de comportamentos das Gerações Y e Z dos jovens trabalhadores da região metropolitana do Vale do Aço, podemos concluir que não divergem nem um pouco das literaturas bibliográficas pesquisadas, pois o nível de percepção de riscos destas gerações em relação à segurança e saúde no trabalho ficou bastante evidente nos números apresentados.

Como ações propostas para melhorar a percepção quanto à importância da segurança e saúde no trabalho nesta faixa etária, recomendamos:

- Treinar e orientar os trabalhadores quanto a real finalidade das medidas de controle, destacando que os EPIs são medidas de proteção, e reforçando a utilização de medidas de prevenção, que são as mais eficazes na diminuição dos riscos de ocorrência de um evento indesejável (incidente no trabalho).
- Desenvolver a capacidade dos trabalhadores em analisar a situação real com a qual está lidando, facilitando a criação de meios mais seguros e saudáveis de trabalho.
- Promover um equilíbrio entre comportamentos controlados por regras (segurança e saúde normatizada) e de comportamentos modelados por contingências, capacitando o trabalhador a tomar ações baseada na capacidade de resposta pertinente e em tempo real em função da particularidade das situações vividas no campo.

- Rever os métodos de capacitação, inserindo módulos práticos como os exercícios simulados de emergências, praticados pelas equipes de resgate, uma vez que retratam as situações reais com as quais o trabalhador precisa ser capaz de lidar no seu dia a dia de trabalho.
- Focar o processo de capacitação concebido com base no tipo e natureza da atividade a ser desenvolvida, e em seus respectivos fatores de riscos de segurança e saúde, pois assim o trabalhador terá mais condições de agir, na prática, conforme aquilo que foi ensinado durante os treinamentos em sala.

É importante aprofundar a questão por meio de estudos e análises sobre o comportamento humano como fator de risco contribuinte e determinante na ocorrência dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Neste contexto, destaca-se o trabalho que empresas que buscam a excelência no seu desempenho em SST já estão fazendo neste sentido. Os dados apresentados deverão contribuir para fornecer subsídios para as empresas desenvolverem ações mais eficazes, como a implantação de sistemática consistente e periódica de aprimoramento da competência dos trabalhadores visando à prevenção de lesões e doenças.

Finalmente, é importante entender que as diferenças de comportamento e atitudes de natureza geracional, presentes no contexto do trabalho, suscitam o enfrentamento de desafios para repensar novos modelos de gestão e diferentes formas de organização do trabalho, capazes de alinhar os interesses das pessoas envolvidas com os de diferentes públicos atendidos, tais como trabalhadores, clientes, fornecedores. Estabelece-se, assim, o desafio de criar mecanismos que aproveitem o melhor do potencial de cada um, independente da sua geração e proporcionem um crescimento mútuo entre os trabalhadores, melhorem o ambiente em que estão inseridos, aprimorem suas competências, além de proverem o espaço de melhorias contínuas, sejam essas na aprendizagem e satisfação em cumprir suas tarefas.

Referências

AEAT (2017). *Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho*. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Ministério da Economia. Brasília: INFOLOGO AEAT. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/aeat/GMun/Mun01/Mun01.PHP>. Acesso em: 19 mar. 2020.

Alves, M. (2015). *As gerações X, Y e Z no mercado de trabalho. Carreira & Sucesso - Catho*. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/as-geracoes-x-y-e-z-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 10 de abr. 2020.

Andrade, MM. (2001). *Introdução à metodologia do trabalho científico*. 5ed. São Paulo: Atlas.

Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (2009). *Mercado de Trabalho*. Capítulo 1 - Mercado de trabalho nacional, tabela 5, p.21. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2009/2009anuariospetrmercadodetrabalho.html>. Acesso em: 02 de mai. 2020.

Bernstein, PL.(2010). *Against the Gods: The Remarkable Story of Risk*. USA: Ed. John Wiley & Sons; ed.: updated edition, 480p.

Bley, JZ. (2014). *Comportamento seguro: psicologia da segurança no trabalho e a educação*. Belo Horizonte: Artesã editora Ltda., 2ed., 152p.

Botomé, SP. (2001). Sobre a noção de comportamento. In: *Feltes, H. P. & Zilles, U. Filosofia: diálogos e horizontes*. Porto Alegre: EDIPUCRS, p. 687-708.

Cervo, AL & Bervian, PA. (2002). *Metodologia Científica*. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall.

Comazzetto, LR & Perrone, CM & Vasconcellos, SJL & Gonçalves, J. (2016). A Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(1): 145 -157. DOI: 10.1590/1982-3703001352014

Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932016000100145. Acesso em: 02 de mai. 2020.

Fassa, ACG & Facchini, LA & Dall'agnol, MM & Christiani, DC. (2000). Child labor and health. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 6:55-62.

Foja, CR. (2009). *O sentido do trabalho para a geração Y: Um estudo a partir do jovem executivo*. São Bernardo do Campo. Dissertação (Mestrado) – Universidade Metodista de São

Paulo, Faculdade de Administração e Economia, programa de pós-graduação em Administração.

Gil, AC. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 220p. Atlas, São Paulo, SP, Brasil.

ISBN: 978-85-224-5142-5. Disponível em:

<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 30 de abr. 2020.

Hawkins, DL & Mothersbaugh, DL & Best, RJ. (2007). *Comportamento do consumidor: construindo a estratégia de marketing*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Lombardia, PG. (2008). Quem é a geração Y. In: *HSM Management*, Nº. 70, 1-7.

Macedo, KC. (2012). *Valores Profissionais da Geração Y - Um estudo sobre a Geração Y e os princípios orientadores em sua vida no trabalho*. Trabalho de conclusão de Curso de graduação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Escola de administração do Departamento de Ciências Administrativas.

Marconi, MA & Lakatos, EM. (2011). *Metodologia científica*. 6ed. reimpr. São Paulo: Atlas. 314 p.

Naconeczny, RA & Santos, JA & Baggio, L. (2013). *Análise do comportamento da Geração Y no ambiente de trabalho na Cooperativa Castrolanda na cidade Castro, Paraná*. In: CEPS - Congresso Empresarial de Prestadores de Serviço, Ponta Grossa. Disponível em: http://www2.feis.unesp.br/irrigacao/pdf/geracao_y.pdf. Acesso em: 02 de mai. 2020.

Nogueira, A. (2014). *Conflito de Gerações no Mercado de Trabalho*. Uberlândia. UNIESSA - Faculdade de Marketing e Negócios.

Novelli, VA.M & Hoffmann, WAM. & Gracioso, LS. (2010). *Reflexões Sobre a Mediação da Informação na Perspectiva dos Usuários*. In: XVI Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias; II Seminário Internacional de Bibliotecas Digitais – Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Oliveira, S. (2010). *O Nascimento de uma nova Versão de Líderes*. São Paulo: Integrare Editora.

Pereira, AS et al. (2018). *Metodologia da pesquisa científica*. [e-book]. Santa Maria. Ed. UAB/NTE/UFSM. Acesso em: 11 maio 2020. Disponível em: https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf?sequence=1.

Pinheiro, FA & Gomes, MLB. (2005). *Percepção do trabalhador sobre a organização do trabalho e gestão de segurança e saúde do trabalho no subsetor edificações: estudo de caso*. In: XII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil.

Rocha, R & Lima, F. (2018). *Erros humanos em situações de urgência: análise cognitiva do comportamento dos pilotos na catástrofe do voo Air France 447*. Gest. Produção, São Carlos, 25(3): 568-582.

Saltoratto, GM & Gaschler, T & Aguiar, VSM & Oliveira, MC. (2019).

Geração Z e os seus impactos na cultura organizacional. Florianópolis, SC: *Revista Produção Online*, 19(3): 1027-1047.

Santana, PS & Gazola, JNG. (2010). Gestão, Comportamento da Geração Y. In. 8º *Seminários em Administração. Anais Eletrônicos... SEMEAD*. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/995.pdf>.

DOI: 10.35819/scientiatec.v3i1.1501. Acesso em: 29 abr. 2020.

Scharf, ER & Rosa, CP & Oliveira, D. (2012). *Os Hábitos de Consumo das Gerações Y e Z: A Dimensão Ambiental nos Contextos Familiar e Escolar*. Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão, vol. 10, n. 1, p. 48-60. Disponível em: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/32400-Texto%20do%20artigo-95084-1-10-20180510.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2020.

Serrano, DP. (2010). *Geração Y*. Disponível em: http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao_Y.htm. Acesso em: 05 abr. 2020.

Apêndice A – Compilação dos resultados da pesquisa.

QUESTÃO	GERAÇÃO Y (%)	GERAÇÃO Z (%)
Público pesquisado	50	50
Não fumam ou nunca fumaram	81	80
Não usam ou nunca usaram nenhum tipo de droga ilícita	89	84
Fazem ou já fizeram sexo com pessoa desconhecida sem o uso de preservativo	35	24
Revisam o veículo para viagem	78	63
Utilizam ou já utilizaram telefone quando dirigindo	54	41
Dirigem ou já dirigiram após ter ingerido bebida alcoólica	41	28
Utilizam a faixa de segurança para pedestres	59	46
Atravessam pela própria via quando a faixa de pedestre mais próxima está a 200 metros	44	70
Em um sinal com luz amarela, a 100 metros do semáforo, diminuem a velocidade ou param totalmente	67	69
Aceleram para aproveitar um sinal verde	77	83
As normas de segurança são muito importantes	100	99
Cumprem as normas de segurança e saúde	80	80
Tem o hábito de ler o manual de orientações de produto adquirido	46	46
Não cumprem as normas de segurança e saúde às vezes	24	22
Acreditam que os EPIs previnem o acidente	41	48
Já sofreu algum tipo de acidente	20	7

Fonte: Autores

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Almir Antônio Vieira - 35%

Ângelo Rosa Silva – 35%

Júlio Cesar Magno – 15%

Luara Lacerda de Matos Toledo – 15%