

ANÁLISE E DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL DESENVOLVIDO NA EMPRESA LOJAS BECKER EM TENENTE PORTELA/RS

Cassiane Hanauer¹

Jaine Rodrigues²

Luciano Morais³

Rosimeri Dornelles⁴

Thaís Lapazin⁵

Elaine Dornelles⁶

Bruna Luísa Werlang⁷

Resumo

Nas sociedades corporativas atualmente vem crescendo a busca por profissionais capacitados e que buscam se desenvolver e se qualificar junto aos cargos e empresas que atuam. Desta forma, identificar as gerações presentes no ambiente corporativo é essencial aos gestores para a assertividade no alcance e desenvolvimento das atividades propostas. Esse artigo contribui com a pesquisa de comportamento e relacionamento das novas gerações no mercado de trabalho, onde a mesma foi aplicada na Lojas Becker, localizada em Tenente Portela. Para o aprimoramento do clima organizacional dentro de uma empresa é primordial que as diferentes gerações contribuam e cooperem umas com as outras, entende-se que diferentes personalidades em um mesmo ambiente nem sempre é fácil de conciliar, características, crenças e costumes muitas vezes opostos, mas que, se bem observadas e analisadas podem sim ter êxito em suas performances. Evidenciou-se com a conclusão do estudo que apesar da pessoa ter nascido em determinada época ela pode se caracterizar pelos seus atos e pensamentos em outra geração por fatores externos de convivência.

Geração baby boomers

A Geração Baby Boomers são pessoas nascidas logo após a Segunda Guerra Mundial, entre 1945 e 1960, são pessoas que passaram por uma transformação cultural em que a disseminação da grande mídia (por meio principalmente da TV) foi um influenciador que alterou o comportamento dos jovens da época. Tem suas características baseadas em estabilidade, foco sempre em resultados, e manter o alinhamento e o compromisso com a missão da empresa em que trabalham, muitas vezes não procuram por crescimento profissional, atuam na mesma empresa e na mesma função durante anos.

¹ Acadêmica do Curso de Administração

² Acadêmica do Curso de Administração

³ Acadêmico do Curso de Administração

⁴ Acadêmica do Curso de Administração

⁵ Acadêmica do Curso de Administração

⁶ Especialista em Cooperativismo de Crédito. Professora do Centro Universitário Uceff – Itapiranga.

⁷ Especialista em Gestão Comercial e Gestão de Equipes e Liderança. Professora do Centro Universitário Uceff-Itapiranga.

Geração X

A Geração X, pessoas nascidas entre 1965 e 1978, os indivíduos que fazem parte dessa geração foram os primeiros a pensar que “a empresa não é tudo”. Para eles, as hierarquias são menos rígidas, mas ainda importam. Também apreciam estabilidade e são profissionais comprometidos e consistentes em suas ações. Estão no auge da carreira, esperam mais reconhecimento profissional, são ativos, dinâmicos e também pensam em empreender. O desafio dessas pessoas é lidar com a tecnologia e acompanhar os processos de mudanças constantes, e para isso passam por constantes treinamentos.

Geração Y

A Geração Y, também chamada de Millennials, são pessoas nascidas entre 1981 e 2000, aproximadamente. Também possuem as características de serem marcados pela revolução tecnológica. Enquanto os X tiveram de ser treinados para colocar em prática a tecnologia no seu dia a dia, os Y já entram no mercado de trabalho com essa realidade como parte integrante da vida. São informais e, por isso, uma hierarquia rígida lhes parece desinteressante. São globalizados e a mentalidade é de que a organização precisa se adaptar ao indivíduo, e não o contrário. Essa geração é a que realmente desafia muitos gestores. Emocionalmente carentes e instáveis, querem trabalhar por paixão e com aquilo que gostam. Não se prendem a status social e dinheiro é apenas uma forma de poder ser livre, o que diminui seu apego a ele.

Geração Z

Já a Geração Z, nascidos a partir de 2001, possuem conectividade espontânea com o mundo virtual. Nasceram com a tecnologia em alta e não conhecem o mundo sem ela, por isso, fazem uso do recurso não apenas para trabalhar, mas para viver. Por cultivarem relações extremamente superficiais, é desafio da gestão da empresa pensar em como as relações de trabalho se darão com a entrada dessa geração no mercado de trabalho.

É de fato um grande desafio para os gestores lidar com diversas gerações em um mesmo ambiente de trabalho, onde há diferentes personalidades, faixas etárias e visões que geralmente não condizem umas com as outras. Assim, incentivar cada colaborador resultando em satisfação e motivar os mesmos de maneira assertiva, transformando o

ambiente corporativo tranquilo, produtivo e longe de conflitos é muito gratificante e positivo, o que resulta em um aumento significativo na produtividade e é fundamental para o desenvolvimento e sucesso de uma instituição, afinal, se todos estão satisfeitos, alinhados e focados em buscar por resultados e atingir os propósitos na empresa, tudo há de fluir e acontecer.

Por tudo isso, é um diferencial possuir em uma empresa diversidade geracional, inserir um Mix de diferentes perfis e personalidades é essencial nos dias de hoje, incluir e dar oportunidades há indivíduos que ainda não estão inseridos no mercado de trabalho ou então que não conseguem mais se desenvolver junto com a tecnologia é algo que muitas empresas deveriam repensar e aderir, gerindo de forma que não se tenha confrontos e sim aceitação e boa convivência entre os mesmos.

Histórico

A cronologia das Lojas Becker começa em 1952 com uma pequena ferraria, que tem como fundador o senhor Aloysio Eleutério Becker. A principal linha de produtos inicialmente fabricada, era utensílios como facas e ferramentas utilizadas para atividades agrícolas, como carroças e prensas de banha. Na década de 1959, a empresa passou a comercializar objetos de metal, alguns destinados, por exemplo, para fabricação de bicicletas. Foi quando observaram o número de vendas aumentar gradativamente, logo, foi necessário a expansão do negócio.

Assim, em 1982 é inaugurada a sede da empresa em Cerro Largo/RS, e mais tarde, em 1987 é constituído seu primeiro centro de distribuição. O sucesso foi tanto que em 1992 as Lojas Becker já contava com 10 caminhões para transporte de mercadorias e 13 filiais na região das missões. No ano de 1997, cinco anos depois, a rede contava com 33 lojas.

No ano de 2000 se inicia as atividades com o consórcio Becker, um marco decisivo e que trouxe grande representatividade para a empresa. Em 2002 é criado o centro administrativo em Cerro Largo, sendo a parte corporativa da empresa, onde a rede das Lojas Becker já estava há 50 anos no mercado, possuindo 61 lojas. No ano de 2004 é inaugurado o segundo centro de distribuição em Cerro Largo, onde posteriormente no ano de 2005, se teve o início das atividades da TransLejú, que começou a realizar toda a parte logística das Lojas Becker.

Em 2007 se incorpora a Becker Administradora e Incorporadora de Imóveis LTDA, e mais tarde, em 2009 é feita toda uma ampliação no 2º centro de distribuição de Cerro Largo, trazendo uma grande conquista a Eleonor Oscar Becker que é premiado com o prêmio de mérito logístico. No ano de 2011 o consórcio Becker já havia sido declarado o 2º maior administrador de eletros do país, segundo o levantamento do Banco Central do Brasil.

Em seguida, no ano de 2012 a rede já possuía 181 lojas, triplicado o seu número de 2002, tendo também as empresas Lojas Becker, TransBecker, TransLajú, Consórcio Becker, Becker Administradora e Incorporadora de Imóveis. Em 2015 se iniciou as atividades da Financeira Becker, posteriormente em 2017 se teve a inauguração do 3º Centro de Distribuição em Venâncio Aires, onde também foi inaugurada a mais moderna loja da rede em Santo Ângelo. No ano de 2018 a nova empresa promotora Becker inicia suas atividades, neste ano a Rede Becker já possuía mais de 202 caminhões em suas frotas de distribuição.

Atualmente é conhecida como sendo um dos maiores grupos de varejo do Brasil, contendo mais de 4000 funcionários nas suas respectivas filiais, com mais de 250 lojas. Dentre essa grande quantidade de lojas encontra-se a filial de Tenente Portela/RS, que será objeto do nosso estudo com base nas gerações encontradas em atuação na corporação. A loja está localizada no centro da cidade rio-grandense na Rua Tapuias, número 155. Conta com 20 funcionários no total, atuando no administrativo, nas vendas e no estoque. A diferença de idade entre eles é notável, o que traz uma visão de êxito em nossa pesquisa. Após observar sua longa história de sucesso, é necessário compilar a teoria com a prática. A ética e transparência são os principais valores da empresa, trazendo consigo grandes transformações. Dessa forma, queremos fazer parte dessa mudança e acrescentar valor às Lojas Becker, mostrando principalmente a valorização da convivência entre as gerações.

Metodologia

Com base nas pesquisas apresentadas, foi elaborada uma pesquisa de campo na empresa Lojas Becker em Tenente Portela/RS. O levantamento empírico de dados para investigar as gerações dos funcionários da empresa foi realizado através de um questionário composto por dezenove perguntas abertas, onde o colaborador poderia expressar sua opinião espontaneamente. Foi-nos informado que existiam vinte funcionários na unidade escolhida, dessa forma, foi impresso esse número de questionários para devida aplicação.

Posteriormente, o grupo se dirigiu até a unidade física da empresa para estabelecer os detalhes do trabalho e aplicação do questionário. Cada integrante do grupo ficou

responsável por realizar a entrevista de forma individual com os funcionários. As respostas foram escritas no questionário físico pelos próprios alunos com a intenção de realizar o projeto de forma ágil sem interferir no atendimento aos clientes. Foi assegurado o anonimato e esclarecido o destino das respostas cedidas em todas as abordagens.

Durante o processo foi possível perceber o grande movimento de clientes em todos os setores da loja, ainda assim, foi possível atingir o percentual de 65% dos funcionários entrevistados. Nessa porcentagem está incluído o gerente da loja, vendedores e caixas. Todavia, como as perguntas eram respondidas de forma optativa, alguns colaboradores não completaram 100% de aproveitamento do questionário.

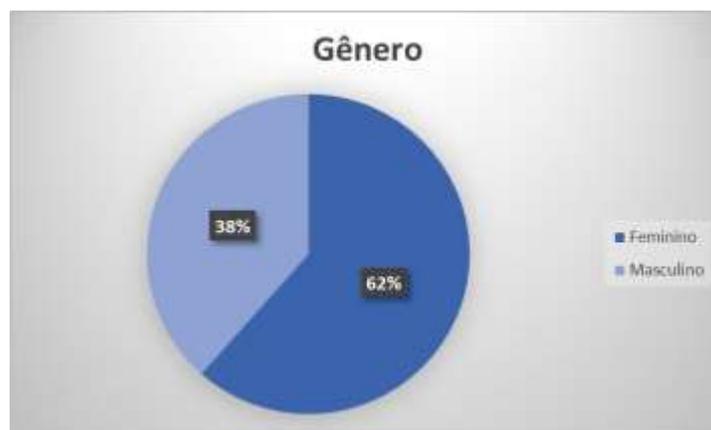
Análise de Resultados

Nesse momento iremos apresentar os resultados referentes aos dados organizacionais coletados na Lojas Becker.

Caracterização dos indivíduos

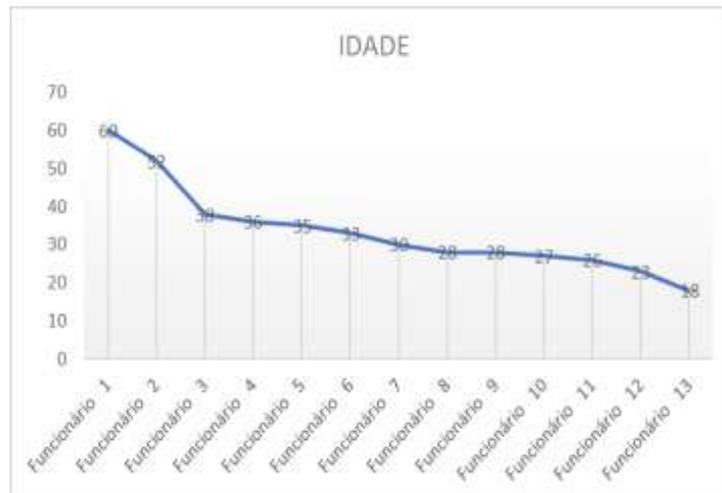
Foram questionados 13 indivíduos, sendo 62% (8) do sexo feminino e o restante 38% (5) do sexo masculino.

Gráfico 1 - Distribuição dos indivíduos por sexo



Através desse resultado, podemos identificar que a quantidade de colaboradores do gênero feminino é superior ao grupo de colaboradores do gênero masculino.

Gráfico 2 - Idade dos colaboradores



De acordo com o gráfico existem na empresa funcionários com idades distintas, ficando entre 60 e 18 anos.

Nível de ensino frequentado

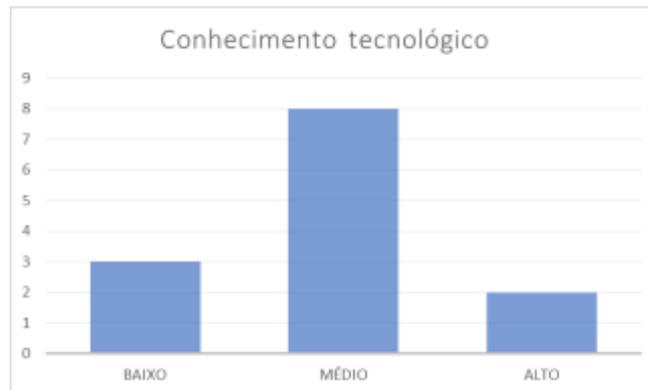
Gráfico 3 - Nível de ensino frequentado pelos colaboradores



Ao analisar a escolaridade dos colaboradores percebe-se que 46% tem somente ensino médio completo, 31% tem ensino superior completo, 15% tem curso técnico e 8% não concluiu o ensino superior.

Conhecimento Tecnológico

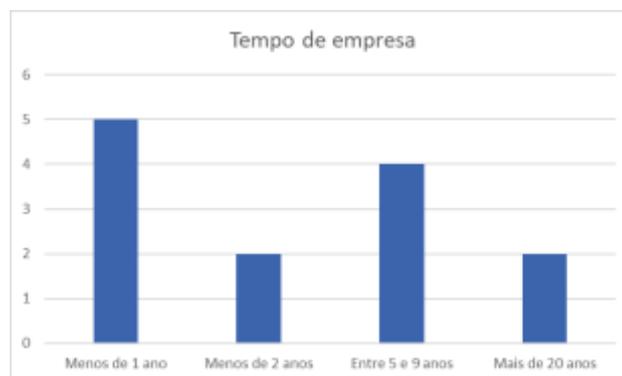
Gráfico 4 - Conhecimento tecnológico



Nota-se que no gráfico sobre conhecimento tecnológico que grande parte dos funcionários (62%) possui conhecimento médio.

Tempo de serviço

Gráfico 5 - Tempo de serviço dos colaboradores



No gráfico de tempo de empresa pode-se analisar que 5 colaboradores que representam 38% tem menos de um ano de empresa, 4 colaboradores (31%) tem entre 5 e 9 anos, 2 colaboradores tem menos de dois anos de empresa (15%) e os outros 2 tem mais de 20 anos de serviço prestado (15%).

Você teve vivência no interior ou somente na cidade?

Gráfico 6 - Vivência em área urbana e rural



Nota-se que 85% dos funcionários já tiveram vivência no interior e apenas 2 deles (15%) sempre estiveram na zona urbana.

Dentro das perguntas abertas que abordaram comunicação, convívio, conflitos e perspectivas obteve-se resultados distintos entre os funcionários. Na questão onde instigasse o que é mais valorizado no ambiente de trabalho, cinco colaboradores citaram o respeito como principal atitude, seguido do companheirismo, trabalho em equipe e empatia. No quesito diálogo entre colegas, os funcionários classificaram como muito bom e bom. Quando focamos na parte dos conflitos houve controvérsias em relação às respostas. Sete funcionários declararam que existem conflitos no local de trabalho, e que em sua maioria são com pessoas mais velhas. Os outros seis funcionários responderam que não presenciaram conflitos no local de trabalho. Dentro das indagações sobre perspectivas na empresa, todos responderam que desejam permanecer ali nos próximos anos, porém, citaram oportunidades melhores, salário e falta de valorização como principais motivos de desligamento.

Conclusão

Pode-se concluir que analisando as gerações se percebe o seu relacionamento enquanto indivíduos no mercado de trabalho, sociedade e contexto familiar. No presente trabalho fica explícito o relacionamento profissional, onde situações cotidianas como falta de comunicação, maturidade, diferença de pensar são fatos de grande importância e que gera bastante atrito em algumas situações. O modo de resolver situações se baseia em estabelecer conexões que sejam de forma clara e objetiva e respeitem o eu do outro. Entende-se que as maiores discussões estão com pessoas mais antigas, que normalmente a

experiência os leva a demonstrar maiores conhecimentos e impondo a outros colegas mais novos. Mas entendendo que, o avanço tecnológico traz inovações no ambiente profissional que remete conhecimento maior de pessoas mais novas. A problematização está no choque das visões de pessoas que nasceram em épocas totalmente diferentes, enfatiza-se que os conflitos diários, estão presentes, ocasionados pela falta de comunicação em um atendimento ou de repassar alguma atividade, a forma como são solucionadas é baseada na abordagem da conversa para entender os dois lados, através do gerente, que possui uma visão sistêmica e racional. A falta de interação entre pessoas e oportunidades para treinamento e aperfeiçoamento, podem ser ações a serem levadas em consideração, pois estabelecer um espírito de equipe, dar metas coletivas e também individuais, promove trabalho coletivo, juntando ideias e criações diferentes.

Conclui-se que após a análise dos dados coletados, pode-se ver que 77% dos funcionários pertencem a geração Y e apresentam as características da mesma. Um dos funcionários que apresenta idade entre a geração Baby Boomer e geração X, se caracteriza com a geração Baby Boomer. Outro funcionário pertence à geração X e pertence à mesma. Por fim, uma funcionária que condiz com a geração Z, mas se assimila com a geração Y. Desse modo, observamos que apesar da pessoa ter nascido em determinada época ela pode se caracterizar pelos seus atos e pensamentos em outra geração por fatores externos de convivência.

Referências

HALF, Robert. **Como lidar com o conflito de gerações no ambiente de trabalho?** Robert Half Talent Solutions, 2022. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/gestao-detalentos/como-lidar-com-o-conflito-de-geracoes-no-ambiente-de-trabalho-rc>. Acesso em: 22 de junho de 2022.

NEUMANN, Luciane; MALLMANN, Lígia Margarete. **A relação de gerações baby boomers, x, y, z em uma organização prestadora de serviços.** Trabalho apresentado na V Mostra de Iniciação Científica da Faculdade La Salle – Estrela, RS, 2012. Disponível em: <https://www.unilasalle.edu.br/uploads/files/9cfbf209c278bc6dd10f0e4039b29e92.pdf>. Acesso em: 22 de junho de 2022.

