



## Impactos da Geração Y no Serviço Público Federal: Estudo de caso na 6ª Superintendência Regional da CODEVASF

*Pedro Paulo da Cunha<sup>1</sup>; Luzia Coelho Rodrigues<sup>2</sup>; João Coimbra Neto<sup>3</sup>*

**Resumo:** O capital humano é considerado como o grande diferencial competitivo, logo, suas características tornam única uma organização perante seus clientes, colaboradores, fornecedores e parceiros. Emerge neste contexto a Geração Y, comumente caracterizada por profissionais nascidos entre os anos oitenta e noventa. Este artigo descreve as características da geração y no serviço público federal, através de estudo de caso na 6ª Superintendência Regional da CODEVASF, localizada na cidade de Juazeiro (BA), além de identificar a historiografia e atuação da aludida empresa. Conclui que a geração y é o grande potencial que as empresas públicas poderão utilizar para atender as exigências de suas atribuições, com vistas às exigências do mundo globalizado e das intempéries políticas, sociais e econômicas, em especial na CODEVASF.

**Palavras-Chave:** Geração Y. Codevasf. Administração Pública.

## Generation Y Impact on the Federal Government services: A Case Study in the Regional 6th Superintendency of CODEVASF

**Abstract:** Human capital is considered as the great competitive differential, so its characteristics make it unique to its clients, employees, suppliers and partners. In this context emerges the Generation Y, commonly characterized by professionals born between the eighties and nineties. This article describes the characteristics of generation y in the federal public service, through a case study at the 6th Regional Superintendency of CODEVASF, located in the city of Juazeiro (BA), as well as identifying the historiography and performance of the aforementioned company. It concludes that generation y is the great potential that public companies can use to meet the demands of their assignments, with a view to the demands of the globalized world and the political, social and economic inclemencies, especially in CODEVASF.

**Keywords:** Generation Y. Codevasf. Public Administration.

### Introdução

Vivemos, atualmente, um mundo em constantes mudanças, quer na seara política, econômica, social, ambiental, na prestação de serviços, entre outras, mudanças essas também observadas nos pensamentos e ações das gerações. Neste sentido, o cerne do objeto deste estudo é aprofundar o conhecimento da Geração Y (GY), em especial sua atuação no serviço

<sup>1</sup> Graduando em Administração Pública pela UNIVASF. E-Mail: [pedropaulo\\_cunha@yahoo.com.br](mailto:pedropaulo_cunha@yahoo.com.br)

<sup>2</sup> Orientadora acadêmica da UNIVASF e mestra em Administração. E-Mail: [luiza.coelho@univas.edu.br](mailto:luiza.coelho@univas.edu.br)

<sup>3</sup> Bacharel em Biblioteconomia (UFPA), Doutorado em Biblioteconomia (RIEL). Analista em Desenvolvimento Regional da CODEVASF. E-mail: [joaocoimbraneto@gmail.com](mailto:joaocoimbraneto@gmail.com)



público federal, notadamente na 6ª Superintendência Regional da Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba (CODEVASF), localizado em Juazeiro (BA).

No que concerne ao contexto das organizações contemporâneas, emerge a importância de estudar as “diferentes gerações ativas no mercado de trabalho, dentre essas os denominados Baby Boomers, Geração X e Geração Y, em virtude de suas diferentes formas de agir, pensar e ver o mundo”. (COMAZZETTO *et al.* 2016, p. 146).

A CODEVASF foi fundada no ano de 1974 e caracteriza-se por ser empresa pública federal responsável pelo desenvolvimento dos vales do São Francisco e Parnaíba, Itapecuru e Mearim (BRASIL, 2017a), com atuação principal na construção de infraestruturas físicas para suporte ao desenvolvimento de agricultura irrigada.

Assim, este estudo objetiva descrever as características da geração Y no serviço público federal, através de estudo de caso na 6ª Superintendência Regional da CODEVASF, localizada na cidade de Juazeiro (BA), bem como a percepção dessa geração sobre o ambiente de trabalho.

Os procedimentos metodológicos foram norteados pela pesquisa bibliográfica e pelo estudo de caso. Para Lima e Miotto (2007, p. 38), a pesquisa bibliográfica “implica em um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objeto de estudo, e que, por isso, não pode ser aleatório”. Já o estudo de caso, de acordo com Yin (2001), obedece a uma sequência lógica, podendo ter único ou múltiplos casos como unidade de análise. Dessa forma, o estudo pode ser como indivíduos, grupos, organizações, eventos ou países (ROESCH, 1999), cabendo tanto abordagens quantitativas quanto qualitativas (VENTURA, 2007).

Torna-se relevante asseverar que este objeto de estudo foi norteadado pelas normas vigentes da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), concomitante aos manuais normativos da UNIVASF e da orientação acadêmica.

## Discussão

No decurso da revisão de literatura científica pertinente, serão abordadas as principais características da GY e da CODEVASF.



## Geração Y: Caracterização

O capital humano qualitativo das organizações é o suporte e a garantia da eficácia na prestação de serviços e produtos, em especial frente às novas e avançadas tecnologias, mas que, todavia, necessita ser, adequadamente, gerido por estas organizações, sejam elas públicas ou privadas.

As mudanças nos diversos contextos organizacionais perpassa a um imensurável desafio para a Gestão de Pessoas (GP), que se deparam cada vez mais com a necessidade que as pessoas precisam (ou necessitam) aprender com rapidez e efetividade, ter capacidade de inovar incessantemente, de assumir novas e imperativas estratégias de forma natural, porém com maior celeridade.

Assim, o capital humano é considerado como o grande diferencial competitivo, logo, suas características tornam única uma organização perante seus clientes, colaboradores, fornecedores e parceiros. Emerge, neste contexto, a Geração Y (GY).

A GY é comumente caracterizada pelas pessoas nascidas entre os anos oitenta e noventa. Alguns especialistas, todavia, lecionam que a GY pode ser caracterizada através da seguinte datação:

(...) começando alguns anos antes, algo como de 1976 e terminando mais cedo também. Algo por volta de 1985. Esta geração também tem outras denominações como Geração Internet ou filhos do milênio, mas independente do nome, a geração Y é formada por filhos dos Baby Boomers, e é a primeira geração que já nasceu usando a internet. (...) É a geração que vem ocupando um grande espaço no mercado de trabalho. É a geração Power Ranger, Jimmy Neutron, Orkut, Matrix, Twitter, Ipod, Iphone etc. (BARBOSA, 2009; KHOURY, 2010; BAUER, 2017).

A GY, de acordo com o pensamento de Lipkin e Perrymore (2010, p. 26), exige “a dissolução das antigas normas, forçando as empresas a lidar com questões como integração entre vida profissional e vida pessoal, flexibilidade e redefinição do que é trabalho”. Já para Silva e Struckel (2013, p.52) a GY vislumbra a modificação de modelos estabelecidos pelos seus antecessores, tendo como cerne o fato das “evoluções (sociais, tecnológicas.), da globalização, que tornou as trocas de informações mais fáceis e as redes sociais que conectam esses jovens para partilharem valores e objetivos comuns”.



A GY se caracteriza por apresentar um perfil de grandes buscas, tanto metas pessoais como profissionais, além de não perderem o foco de construção de uma sólida base financeira, buscam a aquisição de bens materiais e salários consideráveis, sendo confiantes, autocríticos, multitarefas e adeptos da formação contínua, além de responsáveis, gostam de desafios e querem sempre ser valorizados (CASTELO BRANCO, 2013).

Nos dias atuais, a GY ocupa grande porcentagem das vagas oferecidas pelas empresas. Conhece-se seu potencial, sua capacidade de tecnologia, seus anseios, características e até mesmo sua meta de curto prazo, apresentar soluções para os problemas, no entrando depara-se com uma advertência dessa geração em relação aos seus líderes. Reclamam que os gestores nunca têm tempo para orientá-los deixando-os na dúvida se estão desenvolvendo de forma correta o trabalho, ou até mesmo sem saber o que fazer (CASTELO BRANCO, 2013).

Torna-se relevante destacar que a GY, em todas as suas dimensões, e a grande bagagem de informação tornaram-nos críticos e pensantes, capazes de múltiplos pontos de vista e variadas formas de esclarecer seus posicionamentos. Porém os jovens da GY são bons em “autoexpressão”, mas falta-lhes “autocontrole”, pois falam o que pensam, na hora que querem, o que não é a postura correta dentro de um local de trabalho, que exige funcionários verbalmente contidos, postura esta possível de gerar muitos problemas no ambiente de trabalho (LIPKIN; PERRYMORE, 2010).

Esta geração profissional é dependente de elogios, incentivos e recompensas, para que se sintam motivados e terem uma maior produtividade.

Os profissionais que perfazem a geração y, cobram um *feedback* imediato e constante, comportamento que interfere no desenvolvimento de sua paciência, do seu pensamento independente.

Neste sentido, bem asseveram Lipkin e Perrymore (2010, p. 58):

A forma mais eficaz de fazer os jovens da geração Y se sentirem valorizados no trabalho é dar-lhes feedback positivo e ajudá-los a desenvolver um bom relacionamento com seus supervisores e colegas. Reservar um tempo do dia para desenvolver o relacionamento com os funcionários não é algo exclusivo do mundo dos negócios. É parte integral da boa administração empresarial. Lembre-se a geração y é fiel às pessoas, não as empresas. Quanto melhor o relacionamento com o chefe, mais fiel será o funcionário y.



Assim, a dependência de elogios é tão forte nesses jovens que sua falta gera graves consequências como falta de compromisso com o trabalho, fazendo com que fiquem buscando, repetidamente, novos empregos ou novas oportunidades para minimizar suas frustrações, gerando a falta de compromisso e a baixa produtividade, afetando significativamente os resultados organizacionais. Já, quando elogiado, revela todo seu potencial e aumenta seu compromisso com a empresa. Estas foram, portanto, as mais relevantes características da GY.

## **CODEVASF**

Possuindo cerca de 1800 empregados, a CODEVASF é uma empresa pública federal, vinculada ao Ministério da Integração Nacional (MI), sendo sua sede administrativa localizada em Brasília-DF, cujo corpo organizacional é distribuído através de Superintendências Regionais nos estados do Maranhão, Piauí, Minas Gerais, Pernambuco, Bahia, Alagoa e Sergipe, atuando também no estado de Goiás.

## **Historiografia**

A CODEVASF foi fundada na década de setenta, notadamente no ano de 1974. Torna-se relevante destacar que a CODEVASF surgiu, segundo Brasil (2017b):

Em continuidade ao modelo de desenvolvimento adotado para a bacia hidrográfica do rio São Francisco, idealizado pelas antecessoras Comissão do Vale do São Francisco (CVSF) e Superintendência do Vale do São Francisco (SUVALE), a Codevasf adotou a bacia hidrográfica como unidade de planejamento, princípio determinante para atuação na bacia do rio São Francisco e que foi estendido às bacias hidrográficas dos rios Parnaíba, Itapecuru e Mearim.

Já a 6ª Superintendência Regional (SR) da CODEVASF de Juazeiro (BA) foi fundada em fevereiro de 1992, através de ato do então Presidente da CODEVASF, Sr. Anderson Lócio. O evento foi prestigiado por Antônio Carlos Magalhães, na época Governador da Bahia.



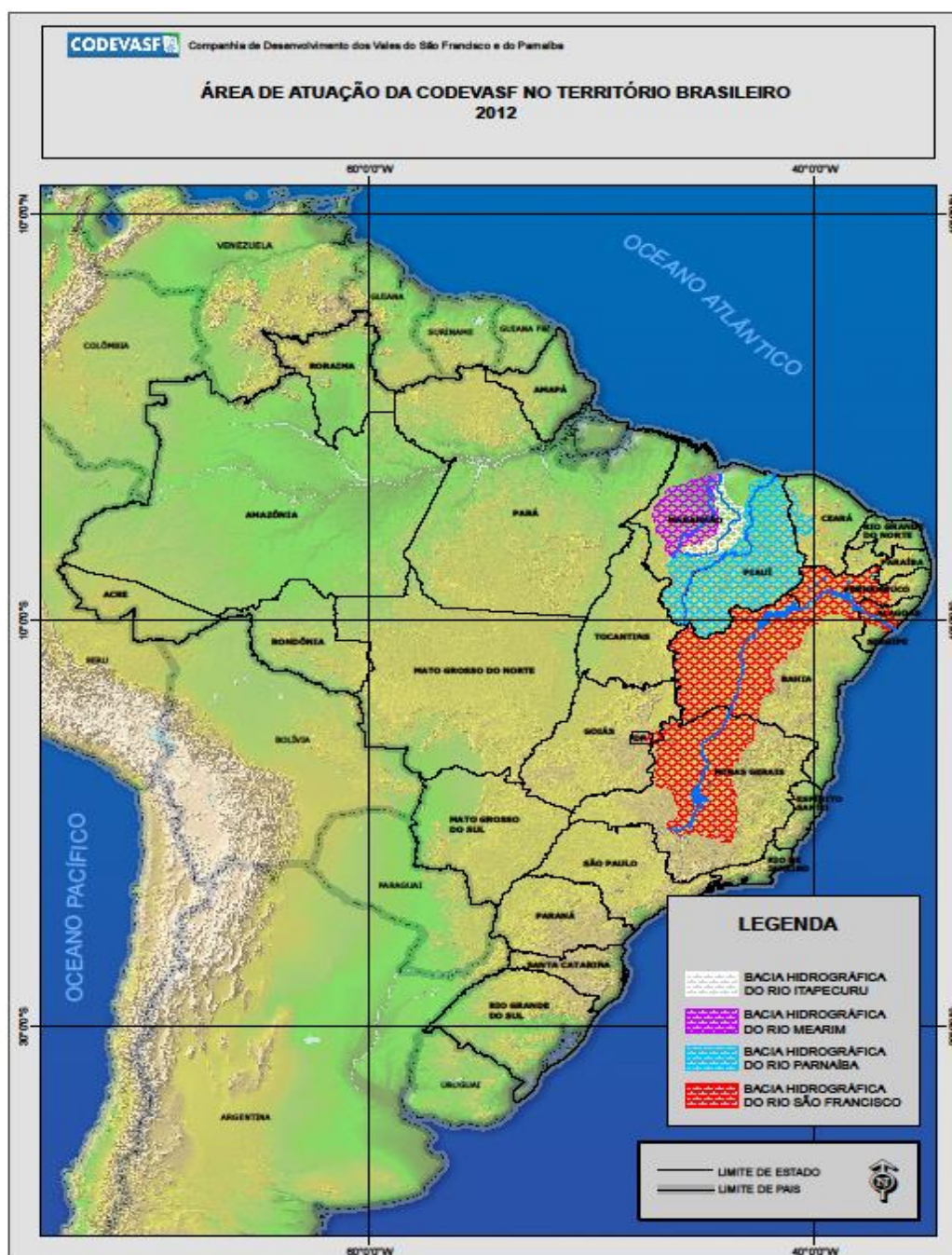
A 6ª SR da CODEVASF sediou, entre 27 e 30 de julho de 2012, no decurso da 22ª Feira Nacional da Agricultura Irrigada (FENAGRI, a Presidência da instituição, na época capitaneada pelo Sr. Clementino de Souza Coelho (em exercício), tendo como superintendente regional a Srª Ana Angélica Almeida Lima.

## **Atuação**

Conforme mencionado anteriormente, a CODEVASF atua em diversos estados do nordeste, mais o Distrito Federal e Goiás. A figura seguinte demonstra a atuação da CODEVASF.



**Figura 01** – Área de atuação da CODEVASF.



Fonte: Brasil (2017c).



Considerando a área de atuação da empresa em nível nacional, torna-se relevante destacar alguns de seus aspectos organizacionais, destacados no quadro seguinte.

**Quadro 01** – Aspectos organizacionais da CODEVASF.

ASPECTO ORGANIZACIONAL	CARACTERIZAÇÃO
Missão	“Promover o desenvolvimento e a revitalização das bacias dos rios São Francisco, Parnaíba, Itapecuru e Mearim com a utilização sustentável dos recursos naturais e estruturação de atividades produtivas para a inclusão econômica e social”.
Visão de futuro	“Ser reconhecida nacional e internacionalmente por pessoas, empresas e governos como referência: Na utilização sustentável dos recursos naturais; Na estruturação de atividades produtivas; Na liderança do processo de articulação para o desenvolvimento das regiões onde atua”.
Formas de atuação	“Direciona sua atuação na coordenação e execução de obras de infraestrutura hídrica; implantação de distritos agropecuários e agroindustriais; ações de inclusão produtiva; revitalização de bacias hidrográficas; obras de saneamento básico e esgotamento sanitário, diretamente ou mediante contratação e estabelecendo parcerias na implementação dos programas”.
Impactos da ação	“Resultam em um expressivo desenvolvimento econômico e social, traduzido em números que retratam o aumento da produção e da produtividade agrícola, maior oferta de alimentos à população, ampliação da oferta de empregos diretos e indiretos e geração de renda estável, seja na zona rural ou urbana”.

**Fontes:** Brasil (2017d); Brasil (2017e); Brasil (2017f).

Assim, a CODEVASF, através de sua atuação, proporciona a diversas comunidades e municípios, a possibilidade de ascensão econômica e social através do desenvolvimento regional, marcando a presença do governo federal em lugares, por vezes desassistidos, melhorando a vida e renda destas pessoas.

## Estudo de Caso

A pesquisa de campo foi realizada na 6ª Superintendência Regional da CODEVASF de Juazeiro, entre os dias 6 e 10 de abril de 2017, através da aplicação de questionário contendo 16 perguntas a 20 empregados (quer públicos federais, estagiários e terceirizados).





O critério utilizado para a escolha dos entrevistados foi a faixa etária dos mesmos compreendida na classificação enquanto GY. As respostas obtidas estão dispostas a seguir.

Sobre a data de nascimento, 70% responderam que nasceram entre 1981 e 1990, 20% responderam que nasceram entre 1991 e 2000 e 10% responderam de que nasceram entre 1976 e 1980.

Sobre o gênero, 70% responderam gênero masculino e 30% responderam gênero feminino.

Concernente à escolaridade, 45% responderam ser Pós Graduados, 30% responderam ensino superior, 25% responderam ensino médio. Não houve participação de empregados de nível fundamental.

Sobre o tempo de trabalho na CODEVASF, 75% responderam mais de 5 anos, 15% responderam de 2 a 5 anos, 10% responderam de 6 meses a dois anos e ninguém respondeu até 6 meses.

Com relação à situação profissional, 85% responderam efetivo, 10% responderam estagiários e 5% responderam terceirizados, ou seja, a maioria das pessoas que se enquadram na GY são empregados de carreira da CODEVASF.

Sobre a realização de avaliação de desempenho, 95% responderam sim e 5% não responderam.

Com relação ao que considera mais importante em uma avaliação de desempenho, 45% responderam comprometimento, 30% responderam produtividade, 15% responderam trabalho em equipe, 10% responderam auto desenvolvimento. Iniciativa e “outros” não foram registrados. Tais resultados são antagônicos em relação à GY, haja vista que uma das suas características é a “falta de compromisso”.

Sobre o principal fator que poderia influenciar na saída da CODEVASF, 35% citaram outra oportunidade no mercado de trabalho, 20% citaram a remuneração inadequada, 10% citaram motivos pessoais e 5% citaram a estrutura e cultura organizacional. 15% citaram o fim do estágio ou serviço terceirizado, 15% citaram a falta de valorização e oportunidades.

Acerca do grau de comprometimento com a CODEVASF, 70% responderam excelente e 30% responderam bom.



No que diz respeito à relação ao comprometimento com o trabalho, 75% responderam altamente comprometidos com a empresa, profissão e carreira, 20% responderam mais comprometido com a empresa do que com profissão e carreira e 5% responderam mais comprometido com a profissão e carreira do que com a empresa. Novamente destacamos que as respostas denotam um antagonismo em relação à GY, notadamente a “falta de compromisso”.

Sobre a relação com o trabalho, 45% responderam conhecimento, 30% responderam pró-atividade, 10% responderam tecnologia, 5% responderam imediatismo. Destaca-se que 10% dos entrevistados não assinalaram nenhum item.

Com relação ao item “como se vê em relação ao trabalho”, 45% responderam como um excelente ou bom profissional, 35% responderam como um jovem com grande potencial e 20% responderam como uma pessoa que ainda precisa aprender muito. Nenhum entrevistado respondeu que se vê como uma pessoa difícil.

Para as mudanças necessárias no ambiente de trabalho, 30% responderam melhores relacionamentos. Já 25% responderam menos formalidade, 20% responderam flexibilidade quanto a dias e horários de trabalho, 15% responderam mais acesso às mídias digitais. 10% não responderam.

Já no quesito “a principal vantagem de trabalhar com o entrevistado”, 35% responderam que são confiantes e acreditam em sua capacidade. Já 25% responderam que sabem trabalhar em equipe, 15% responderam que utilizam varias ferramentas de comunicação ao mesmo tempo. 10% responderam que tem iniciativa, 10% responderam que gostam de ajudar os outros. 5% não responderam.

Quanto à “principal dificuldade no ambiente de trabalho”, 35% elencaram que a empresa não promove com base naquilo que o entrevistado considera justo. 25% responderam aceitar críticas e feedback, 20% responderam tecnologia insuficiente. 10% responderam outras (que a principal dificuldade apontou ser a empresa conservadora/burocrática e que não há escolha por mérito na distribuição dos cargos de confiança). 5% responderam que a chefia imediata (pouco ou) não orienta, discute e viabiliza soluções e outros 5% que a carreira não satisfaz. Torna-se relevante destacar que a maioria “não promove com base naquilo que o entrevistado considera justo”, certamente pelo fato que a GY busca “salários consideráveis”.



Sobre o entendimento do que seja profissional ético, 85% dos entrevistados consideram algo que promova maior bem para as pessoas e 15% como algo que está de acordo com minhas convicções. Tal resultado desentoa das características da GY, haja vista que “padrões éticos” não estão no rol dessa geração.

## Conclusões

Analisando a pesquisa de campo, ficou evidente que a maioria dos entrevistados de encaixa no perfil da geração y.

A maioria dos entrevistados nasceu entre 1981 e 1990, com prevalência do gênero masculino, sendo a maioria pós-graduados ou graduados. Prestam serviço na CODEVASF há mais de cinco anos de forma efetiva (como empregados públicos federais), sendo que quase todos já foram submetidos à avaliação de desempenho. Consideram, em primeiro lugar, o comprometimento, seguido da produtividade, quando avaliados. Todavia, na percepção de outra oportunidade melhor no mercado de trabalho, este fato seria determinante para a saída da CODEVASF. Consideram seu relacionamento com a empresa excelente ou bom e se julgam comprometidos com a instituição.

De acordo com as respostas, os respondentes asseveram que tem com o trabalho uma relação de conhecimento e de proatividade, vendo-se excelentes ou bons profissionais, intitulado-se jovens com grande potencial. Acreditam que as mudanças necessárias no ambiente de trabalho serão vislumbradas através de melhores relacionamentos e menos formalidade. Acreditam que a sua vantagem competitiva para o trabalho reside no fato de serem confiantes e acreditarem em sua capacidade, além de saberem trabalhar em equipe. Ressaltam que a empresa não promove (salários consideráveis), com base naquilo que consideram justo, mas que entendem que o profissionalismo ético perpassa por algo que promova maior bem para todas as pessoas.

Assim, através do conhecimento dos “prós” e “contras” da geração Y, o administrador público deverá contar com um grande diferencial que é a gestão por competência, valendo-se da certeza de que a adequação das capacidades humanas facilita o alcance dos resultados.



Portanto, a geração Y é o grande potencial que as empresas públicas poderão utilizar para atender as exigências de suas atribuições, com vistas às exigências do mundo globalizado e das intempéries políticas, sociais e econômicas.

Por fim, ressalta-se que a limitação da pesquisa perpassou ao número reduzido de entrevistados pertencentes à GY, todavia, enquanto temática seguramente dinâmica, outros estudos sobre esta e demais gerações de pessoas que integram o serviço público se fazem necessárias para uma melhor e aprofundada análise destas gerações e seus impactos.

## Referências

BARBOSA, Christian. **Mais tempo, mais dinheiro**. Rio de Janeiro: T. N. do Brasil, 2009.

BAUER, B. **Você sabe o que é geração Y?** Disponível em: <<https://www.bernabauer.com/voce-sabe-o-que-e-a-geracao-y/>>. Acesso em: 05 abr. 2017.

CASTELO BRANCO, Viviane Formosinho. **A Gestão da geração Y nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2013.

BRASIL. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA. **Investindo no Brasil: Vales do São Francisco e Parnaíba**. Disponível em: <[www2.codevasf.gov.br/programas\\_acoes/codevasf\\_apresentacao\\_ai.pdf](http://www2.codevasf.gov.br/programas_acoes/codevasf_apresentacao_ai.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2017a.

BRASIL. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA. **Os vales**. Disponível em: <<http://www2.codevasf.gov.br/osvales>>. Acesso em: 04 abr. 2017b.

BRASIL. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA. **Área de atuação da CODEVASF no território brasileiro: 2012**. Disponível em: <[http://www2.codevasf.gov.br/osvales/arquivos/area\\_atuacao\\_brasil.pdf](http://www2.codevasf.gov.br/osvales/arquivos/area_atuacao_brasil.pdf)>. Acesso em: 04 abr. 2017c. .

BRASIL. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA. **Missão e visão de futuro**. Disponível em: <<http://www2.codevasf.gov.br/empresa/missao>>. Acesso em: 04 abr. 2017d.

BRASIL. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA. **Formas de atuação**. Disponível em: <<http://www2.codevasf.gov.br/empresa/formas-de-atuacao>>. Acesso em: 04 abr. 2017e.



BRASIL. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA. **Impactos da ação**. Disponível em: <[http://www2.codevasf.gov.br/empresa/impactos\\_da\\_acao](http://www2.codevasf.gov.br/empresa/impactos_da_acao)>. Acesso em: 04 abr. 2017f.

COMAZZETTO, Leticia Reghelin *et al.*. **A Geração Y no Mercado de Trabalho**: um estudo comparativo entre gerações. *Psicologia: Ciência e Profissão* jan/mar. 2016, v. 36, n. 1, 145-157.

KHOURI, Karim. **Liderança é uma questão de atitude**. São Paulo: SENAC, 2010.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico**: a pesquisa bibliográfica. *Rev. Katál. Florianópolis* v. 10 n. esp. p. 37-45, 2007.

LIPKIN, N. A.; PERRYMORE, A. J. **A Geração Y no trabalho**: como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, V. F. da; STRUCKEL, A. C. **Perfil da geração y que trabalha no comércio da cidade de Maringá**. *Caderno de Administração*, v. 21, n. 1 (2013).

YIN, R. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman; 2001

VENTURA, Magda Maria. **O Estudo de Caso como Modalidade de Pesquisa**. *Rev SOCERJ*. 2007;20(5):383-386.

**Como citar este artigo (Formato ABNT):**

CUNHA, Pedro P. da; RODRIGUES, Luzia C.; COIMBRA NETO, João. Impactos da Geração Y no Serviço Público Federal: Estudo de Caso na 6ª Superintendência Regional da CODEVASF. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, 2017, vol.11, n.37, p. 500-512. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 11.08.2017

Aceito: 05.09.2017