



## AS RELAÇÕES INTERGERACIONAIS E A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TÉCNICA

### INTERGENERATIONAL RELATIONS AND TECHNICAL PROFESSIONAL EDUCATION

 José Carlos de Medeiros

Mestre em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional  
Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – CEETEPS  
São Paulo, São Paulo - Brasil  
[jose.medeiros@cpspos.sp.gov.br](mailto:jose.medeiros@cpspos.sp.gov.br)

 Paula Daniela da Silva Monciatti

Mestre em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional  
Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – CEETEPS  
São Caetano do Sul, São Paulo – Brasil  
[paula.monciatti@cpspos.sp.gov.br](mailto:paula.monciatti@cpspos.sp.gov.br)

 Roberto Kanaane

Professor Doutor em Psicologia pela Universidade de São Paulo, Professor Orientador do Programa de Mestrado do CEETEPS  
Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – CEETEPS  
São Paulo, São Paulo – Brasil.  
[roberto.kanaane@cpspos.sp.gov.br](mailto:roberto.kanaane@cpspos.sp.gov.br)

**Resumo:** A pesquisa teve como objetivo identificar a percepção de docentes e discentes sobre as relações intergeracionais, a comunicação e o clima organizacional entre as gerações que convivem em sala de aula. Assim, apresentou-se como problema de pesquisa: o relacionamento intergeracional, resultante da diversidade geracional, impacta o clima vigente em sala de aula? A pesquisa foi desenvolvida em uma instituição de ensino profissional e técnico no curso modular em Técnico de Recursos Humanos. Foram aplicados questionários a docentes e discentes, sob o enfoque da escala Likert, a partir dos quais se buscou captar a percepção dos sujeitos de pesquisa por meio de um estudo quantitativo. Em termos de considerações finais, constatou-se que a harmonia e o processo de comunicação são percebidos de maneiras distintas por professores e alunos, concluindo-se que não há uniformidade na percepção do clima organizacional no contexto em pauta.

**Palavras-chave:** educação profissional técnica; docente e discente; comunicação; clima organizacional; relações intergeracionais.

**Abstract:** The article seeks to analyze the current challenge of youth organizations alongside mass movements in the country, analyzing the importance of these organizations in social struggles and in the construction of combative tools in the current neoliberal offensive, demonstrating the organizational forms of these collectives and their educational and political in the mass movement. The theoretical and methodological paths of this study relied on the foundations of Historical and Dialectic Materialism, in collaboration with the data triangulation method and content analysis. It is concluded that youth organizations occupy a central place in the mass movement, such as: in their more systematic resumption of these events; in guaranteeing continuity in the historical trajectory of the theory of political organization, at the same time as an invigorating force for possible ruptures in the elaboration of new understandings about the world; and as one of the main forces in youth agitation, propaganda and political formation.

**Keywords:** professional technical education; teachers and students; communication; organizational climate; intergenerational relations.

**Para citar – ABNT NBR 6023:2018**

MEDEIROS, José Carlos de; MONCIATTI, Paula Daniela da Silva; KANAANE, Roberto. As relações intergeracionais e a educação profissional técnica. *Cadernos de Pós-graduação*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 43-55, jan./jun. 2024.  
<https://doi.org/10.5585/cpg.v23n1.24185>

## 1 Introdução

O ambiente em sala de aula apresenta-se na amplitude significativa que remete às necessidades de captar as vivências, o aprendizado, o relacionamento docente e discente, aliado à crescente situação que tem convergido com a diversidade que pauta as relações humanas de uma maneira geral e, em específico, no âmbito da sala de aula.

A experiência dos pesquisadores, os quais atuam em uma instituição que congrega a modalidade da educação profissional técnica, tem requerido o direcionamento de estudos e pesquisas associados à dinâmica em sala de aula no sentido de alinhar os pontos divergentes no relacionamento intergeracional. Essa modalidade de ensino atende a uma gama de estudantes nas suas diversas expectativas e histórias de vida vinculadas às características inerentes e presentes em cada geração.

Sendo assim, a diversidade geracional traz à tona diversas situações, tais como problemas de relacionamento, desempenho acadêmico, a questão da comunicação, entre outras, que requerem ações visando atender às demandas de docentes e discentes no âmbito de sala de aula.

Em função do exposto, questionou-se: o relacionamento intergeracional, ou seja, aquele decorrente da diversidade de gerações, entre Docente/Discente e/ou Discente/Discente impacta o clima vigente em sala de aula?

Quanto ao objetivo geral, propôs-se analisar, no âmbito do ensino profissional e técnico de Recursos Humanos, o clima vigente em sala de aula e as interfaces quanto ao processo de interação e compartilhamento de ideias e o relacionamento intergeracional entre Docentes e Discentes e entre os Discentes. Já os objetivos específicos da presente pesquisa foram: identificar o perfil de alunos do curso profissional e técnico de Recursos Humanos (Modular) em uma instituição de ensino profissional e técnico; identificar o perfil geracional dos docentes de um curso técnico em Recursos Humanos (Modular) de uma instituição de ensino profissional e técnico; caracterizar o relacionamento intergeracional a partir da percepção de docentes e discentes de uma instituição de ensino profissional e técnico.

## 2 Referencial teórico

### 2.1 Educação Profissional Técnica – EPT

A Educação Profissional Técnica (EPT) no Brasil tem vasta história: desde a chegada da Família Real em 1808, muitas foram as iniciativas de governos e sociedade civil para o seu desenvolvimento como a conhecemos atualmente.

Desde o século XX, a EPT no Brasil sempre esteve pautada no sentido de amparar o

desenvolvimento econômico, uma vez que é através do ensino técnico que são projetados e expandidos os números de escolas de ensino profissionalizante, objetivando a ampliação e a qualificação da mão de obra (Vieira; Souza Jr., 2017).

De acordo com Ramos, Frigoto e Ciavatta (2010), a educação tecnológica deve estar comprometida com a redução das desigualdades sociais e com o desenvolvimento socioeconômico, além de também estar vinculada com a educação básica e com a escola pública de qualidade.

Da mesma forma, Simões (2007) enfatiza que o Ensino Técnico articulado com o Ensino Médio, preferencialmente Integrado, representa para a juventude uma possibilidade que não só colabora com a sua sobrevivência econômica e sua inserção social, como também se apresenta como uma proposta educacional, que, na integração de campos do saber, torna-se fundamental para os jovens na perspectiva de seu desenvolvimento pessoal e na transformação da realidade social na qual se inserem.

Nesse sentido, o principal objetivo da educação profissional e técnica regulamentada hoje no Brasil é oferecer cursos para alunos que buscam se preparar para o mercado de trabalho ou mesmo ampliar suas qualificações, além de aprofundar o debate sobre o seu papel em uma sociedade em constante mudança.

No intuito de atender ao propósito do presente estudo, buscou-se investigar os fatores envolvidos com a diversidade geracional.

## 2.2 *Diversidade geracional*

Em seu texto *The problem of generations*, Karl Mannheim (1952) descreve que o fenômeno social da “geração”, um tipo particular de identidade de situação, abrange “grupos etários” relacionados, estabelecidos em um processo histórico-social. Enquanto a natureza da posição de classe social pode ser explicada em termos de condições econômicas e sociais, a situação etária é determinada pelo modo como certos padrões de experiência e de pensamento tendem a ser trazidos à existência pelos dados naturais de uma para outra geração.

Ainda de acordo com Mannheim (1952), o que forma uma geração não é a data de nascimento comum – a “demarcação geracional” é algo “apenas potencial” –, mas a parte do processo histórico que jovens da mesma idade-classe de fato compartilham entre si.

Nesse sentido, pode-se dizer que a posição comum das pessoas nascidas na mesma época lhes permite a possibilidade de presenciar os mesmos eventos, vivenciar experiências semelhantes, mas também se refere à possibilidade de lidar com esses eventos ou experiências, algo que seria mais importante.

De acordo com Feixa e Leccardi (2010), as gerações não surgem da cadência temporal estabelecida por uma sucessão de gerações biológicas. Em outras palavras: não há padronização do tempo para medir ou prognosticar seu ritmo. Do ponto de vista sociológico, uma geração pode ter dez anos ou, como aconteceu nas sociedades pré-modernas, vários séculos.

Além disso, uma geração não se define isoladamente, mas sim em suas interações com outras, sendo que cada uma delas estabelece sua própria identidade e contribui para a produção de outras. É durante essas interações, então, que as futuras são moldadas.

Assim, uma geração não é formada apenas por pessoas de mesma idade ou nascidas numa mesma época. Pode-se afirmar que ela pode ser composta por indivíduos que foram educados/orientados em épocas semelhantes, por um mesmo tipo de educação, influência política ou cultural em um determinado momento (Correa Jr.; Lima; Conceição; Souza; Konrad, 2016).

No Quadro 1 a seguir, Grubb (2018) tem como finalidade apresentar os períodos de nascimento, as características, o uso da comunicação e da tecnologia, as relações e os pontos fortes e fracos no ambiente de trabalho e os principais eventos ocorridos nos períodos que compreendem as gerações *Baby Boomer*, X, Y e Z. Tais informações comparadas nos permitem visualizar as principais diferenças e semelhanças entre as gerações que atualmente coexistem no mercado de trabalho e nos ambientes educacionais.

**Quadro 1 – Influências e atributos geracionais**

	<i>Baby Boomers</i>	Geração X	<i>Millennials</i> (Geração Y)	Geração Z
Período de Nascimento	1946-1964	1965-1980	1981-1997	1998-2009
Eventos e tendências influentes	Guerra fria; Difusão do Comunismo; Guerra do Vietnã; Revolução Sexual; Movimento dos direitos civis; Assassinatos de políticos e de líderes culturais.	Crises de energia; Escândalos políticos; <i>Downsizing</i> de empresas; AIDS; Desastres ambientais; Declínio da supremacia mundial dos Estados Unidos; Internet e e-mail; Desastre da nave espacial Challenger.	Ataques de 11 de setembro; Tiroteios escolares; Agendas cheias, resguardadas e protegidas pelos pais; Mídias sociais.	Tiroteios escolares; Terrorismo mundial (notadamente Al-Qaeda e ISIS); Aumento da diversidade social (etnia, religião, estrutura familiar).
Traços e características gerais	Orientação pelo espírito de equipe, Otimistas, Formais.	Autoconfiantes, Céticos, Informais.	Orientação por <i>feedback</i> , Orientação pela comunidade, Realistas.	Orientação global, extremamente inteiros com a tecnologia, pragmáticos, Progressistas sociais.
Objetivos com relação ao trabalho e à carreira	Estabilidade duradoura, Hierarquias nítidas, Pouca ou nenhuma mudança no trabalho.	Equilíbrio trabalho-vida, Apenas mudanças necessárias no trabalho, Horário flexível.	Oportunidades empreendedoras, Diretrizes claras, Mudanças frequentes no trabalho, Locais de trabalho divertidos.	Trabalho vitalício (pouca confiança nos programas de seguridade social para financiar a aposentadoria).

	<i>Baby Boomers</i>	<i>Geração X</i>	<i>Millennials (Geração Y)</i>	<i>Geração Z</i>
Comunicação e tecnologia	Telefone, fax, e-mail, Introdução à internet e aos computadores pessoais.	E-mail, mensagens de texto, Introdução à internet e aos computadores pessoais quando crianças ou jovens adultos.	E-mail e mensagens de texto; Nativos digitais, cresceram com a internet e os computadores pessoais.	Mensagens de texto, mídias sociais, Geração “internet no bolso”; Nascidos no mundo da internet, cresceram com dispositivos móveis.
Pontos fortes no ambiente de trabalho	Jogadores de equipes, Disposição para o esforço extra.	Não limitados pela estrutura; adaptáveis.	Nativos em tecnologia; Ansiosos por causar impacto no mundo.	Nativos em tecnologia; Independentes; Valorização do crescimento profissional duradouro.
Pontos fracos no ambiente de trabalho	Dificuldade em lidar com o conflito; Resistência em pensar “fora do quadrado”.	Menos investimento pessoal no trabalho; Rejeição da estrutura e das regras.	Necessidade de estrutura, de supervisão e de validação; Expectativas irrealistas quanto ao trabalho interessante; Falta de experiência.	Baixa capacidade de concentração; Falta de experiência.

Fonte: Extraído e adaptado de Grubb (2018).

Indo ao encontro do propósito do artigo, as próximas subseções visam contextualizar a comunicação e o clima vigente em sala de aula, expondo ideias e pensamentos sobre o convívio e as relações entre as gerações nas escolas.

### 2.3 Comunicação

A comunicação é um dos fatores mais importantes para a boa convivência entre indivíduos em qualquer sociedade. É por meio dela, seja a interpessoal, a falada, a escrita e/ou a gestual, que se dá o diálogo entre as pessoas, partindo do pressuposto de que o homem é um ser social e deve conviver com seus semelhantes nos diversos momentos do seu cotidiano, como em família, no trabalho e em uma sala de aula.

Dessa forma, para que haja comunicação, há a necessidade de uma troca, de um intercâmbio entre os diversos elementos que participam do processo. Por esse motivo, não faz sentido fazermos uma comunicação *para* alguém; nós nos comunicamos *com* alguém (Rego, 2002).

Quando nos comunicamos com alguém, o fazemos tão automaticamente que não notamos a quantidade de elementos que entram nesse processo. Para uma comunicação eficaz, no entanto, é necessária uma vigilância constante sobre esses elementos, uma vez que a comunicação pode ser uma das chaves para o sucesso das relações interpessoais, principalmente quando ela ocorre entre multigerações, fato cada vez mais frequente em salas de aulas nos dias atuais.

Sendo assim, entende-se que uma boa comunicação interpessoal tem a capacidade de

realmente transmitir uma informação, ou seja, o processo vai além de somente informar e ouvir as palavras da outra pessoa e inclui também prestar atenção ao tom de voz, à clareza, à objetividade, ao conteúdo, ao entendimento, à interpretação e ainda ao retorno da comunicação. A boa comunicação, entre outros aspectos, cria relacionamentos, gera confiança, fortalece vínculos e promove a identificação de características, valores e empatia, seja em sala de aula, seja em qualquer outro tipo de organização.

Em sala de aula, é possível identificar todos esses elementos de uma comunicação, uma vez que se trata de um ambiente multigeracional, diverso e complexo, onde docentes e discentes trocam experiências, transmitem informações e conhecimentos, que são repletos dos seus momentos de vida, passado, valores, condições sociais, necessidades e objetivos.

#### *2.4 Clima organizacional*

Toda e qualquer organização, como uma empresa ou uma instituição de ensino, se faz de pessoas que nela trabalham e estudam, isto é, seres humanos sujeitos às diversas influências do ambiente e às variadas maneiras de reagir emocionalmente a elas.

Para Johann (2013), o clima organizacional é o somatório de fatores que influenciam o dia a dia das pessoas, como o relacionamento com os pares, as condições materiais, físicas e psicológicas das interações.

Uma escola, em todo o seu significado e essência, é uma realidade socialmente edificada, uma representação construída pelos seus membros, com características e estilo próprios. Segundo Lück (2017), uma escola é uma organização social construída pelas pessoas envolvidas interagindo umas com as outras e guiadas por valores, crenças, objetivos, interesses, expectativas, entre outros pontos.

Assim, um clima escolar sustentável e assertivo estimula nos jovens o desenvolvimento e o aprendizado necessários a uma vida produtiva, contributiva e satisfatória em uma sociedade democrática. Esse clima inclui normas, valores e expectativas que apoiam as pessoas que se sentem social, emocional e fisicamente seguras (Matos, 2019).

Da mesma forma, Lück (2017) declara que o clima é considerado como sendo um momento no conjunto de experiências da escola e ainda é visto como a maneira como as pessoas pensam, percebem, interpretam e reagem à organização, às normas formais, ao comportamento e aos costumes no interior da escola, sinalizando as possíveis alterações de humor.

Com base no explicitado, é possível afirmar então que um clima organizacional assertivo e produtivo torna-se essencial para o desenvolvimento e o equilíbrio dos relacionamentos no

ambiente escolar, traduzindo-se em um espaço de discussão mais amplo que privilegia as particularidades inerentes ao universo acadêmico.

### 3 Método

O presente estudo caracterizou-se por uma pesquisa exploratória, com enfoque “quantitativo” (Sampieri; Collado; Lucio, 2013), tendo como finalidade identificar e entender as relações intergeracionais entre docentes e discentes de diferentes gerações em sala de aula.

Adotou-se uma pesquisa bibliográfica documental, por meio de artigos científicos, dissertações e livros como suporte teórico; realizou-se também uma pesquisa de levantamento de dados através de um *Survey* destinado aos docentes e discentes.

A amostra, não probabilística por acessibilidade dos pesquisadores (Vergara, 2016), foi composta por 8 (oito) professores do ensino técnico profissionalizante em Recursos Humanos e por 25 (vinte e cinco) alunos do 3º semestre do período noturno do curso em Técnico em Recursos Humanos, obtida por meio de formulário eletrônico (*Google Forms*).

### 4 Resultados e discussão

O estudo caracterizou-se como exploratório descritivo, tendo sido adotada a abordagem quantitativa.

A pesquisa direcionada aos docentes e discentes foi elaborada a partir de questões que visavam identificar a percepção dos respondentes em relação às interações geracionais e ao clima organizacional vigente em sala de aula.

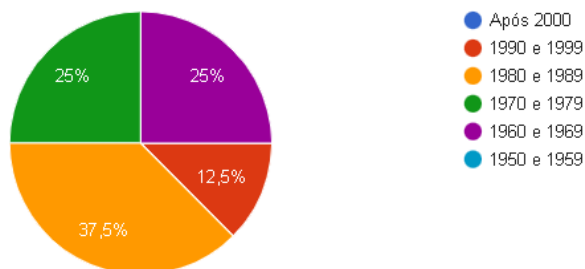
Os questionários foram aplicados de forma *on-line*, por meio da plataforma *Google Forms*, entre os dias 15 e 20 de agosto de 2022. As questões foram elaboradas utilizando-se do método da escala *Likert*<sup>1</sup> de seis pontos entre “Discordo Totalmente” e “Concordo Totalmente”.

As Figuras 1, 2 e 3 trazem informações obtidas por meio do questionário destinado aos Docentes.

---

<sup>1</sup> A escala *Likert* ou escala de *Likert* é um tipo de escala de resposta psicométrica usada habitualmente em questionários e a mais adotada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nessa escala, os respondentes especificam seu nível de concordância com uma afirmação. Seu nome está relacionado à publicação de um relatório explicando seu uso por Rensis Likert, professor de Sociologia e Psicologia e diretor do Instituto de Pesquisas Sociais de Michigan/US/1949.

**Figura 1** – Dados de nascimento – Docentes

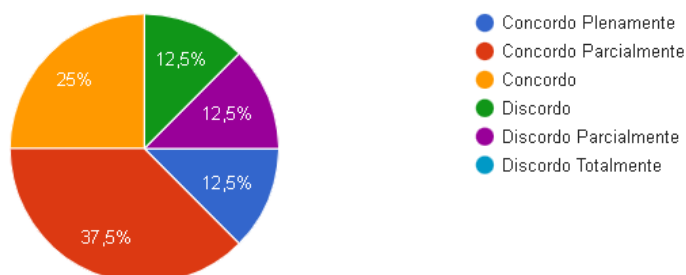


Fonte: Elaboração própria, com base em dados de pesquisa (2022).

As respostas da questão acima (Figura 1) indicaram que os docentes estão distribuídos entre as seguintes gerações: 25% pertencem à *Baby Boomer*, 25% à geração X e 50% à geração Y.

Como descrito no quadro adaptado de Valerie Grubb (2018) (Quadro 1), as pessoas pertencentes à geração *Baby Boomer* são orientadas pelo espírito de equipe, além de serem otimistas, leais e tenderem a recusar mudanças no trabalho. Os pertencentes à geração X são autoconfiantes, informais e procuram um equilíbrio entre vida e trabalho. Já as pessoas da geração Y são empreendedoras, realistas e não temem mudanças frequentes no trabalho.

**Figura 2** – Em um ambiente de sala de aula, a convivência com pessoas de diferentes gerações interfere na harmonia do ambiente escolar (Docentes)

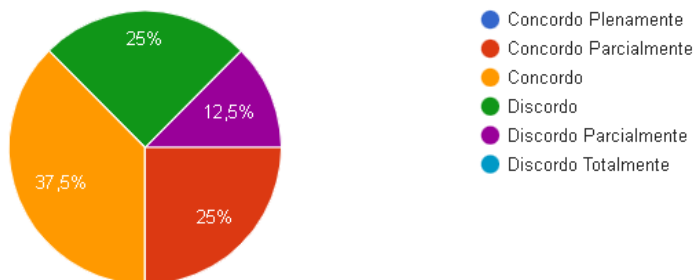


Fonte: Elaboração própria, com base em dados de pesquisa (2022).

As respostas apresentadas na Figura 2 indicaram que 75% dos docentes concordam que a convivência entre diferentes gerações em sala de aula interfere na harmonia escolar, enquanto 25% discordam dessa afirmação. Esse resultado demonstra que, na percepção dos professores, as relações intergeracionais nem sempre ocorrem de maneira a integrar as diferentes gerações, o que pode interferir no equilíbrio do clima organizacional.



**Figura 3** – A diferença de idade entre docente e discente interfere no processo de comunicação (Docentes)



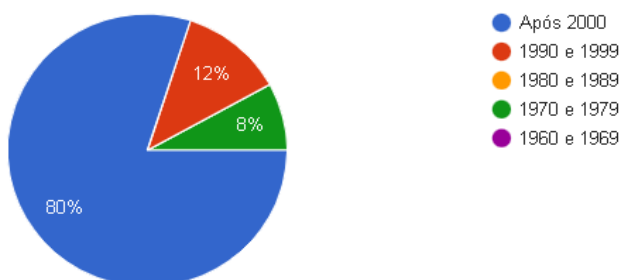
Fonte: Elaboração própria, com base em dados da pesquisa (2022).

Na Figura 3, indicou-se que 87,5% dos docentes concordam que a diferença de idade entre docentes e discentes interfere no processo de comunicação, enquanto somente 12,5% deles discordam parcialmente. Esse resultado revela que, para essa amostra, a diferença de idade, ou seja, a diversidade geracional interfere no clima organizacional.

Tal fato pode ser confirmado quando analisamos o quadro adaptado de gerações de Grubb (2018) (Quadro 1). Cada uma das gerações aqui investigadas possui percepções distintas sobre objetivos e comunicação: enquanto os pertencentes à geração *Baby Boomer* possuem objetivos estáveis e utilizam processos formais de comunicação, as gerações X e Y tendem a ser mais flexíveis em seus objetivos e nos processos de comunicação, estes últimos normalmente atrelados à tecnologia.

A seguir, as Figuras 4, 5 e 6 trazem o compilado de respostas a partir do questionário destinado aos Discentes.

**Figura 4** – Dados de nascimento (Discentes)



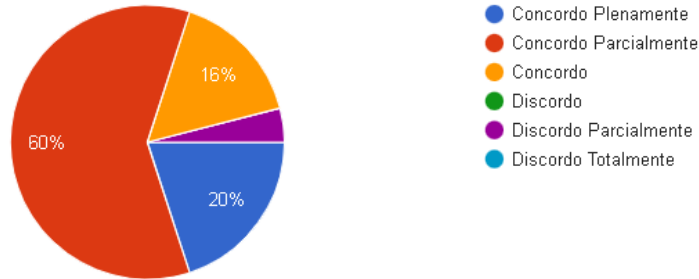
Fonte: Elaboração própria, com base em dados de pesquisa (2022).

As respostas da Figura 4 indicaram que os discentes estão distribuídos entre as seguintes gerações: 80% pertencem à geração Z e 20% à geração X.

De acordo com o quadro adaptado de Grubb (2018) (Quadro 1), as pessoas pertencentes à geração X são autoconfiantes, informais e procuram um equilíbrio entre vida e trabalho; já as pessoas da geração Z, por sua vez, são extremamente conectadas à tecnologia e às mídias sociais,

pragmáticas e independentes.

**Figura 5** – Em um ambiente de sala de aula, a convivência com pessoas de diferentes gerações contribui para a harmonia no ambiente escolar (Discentes)

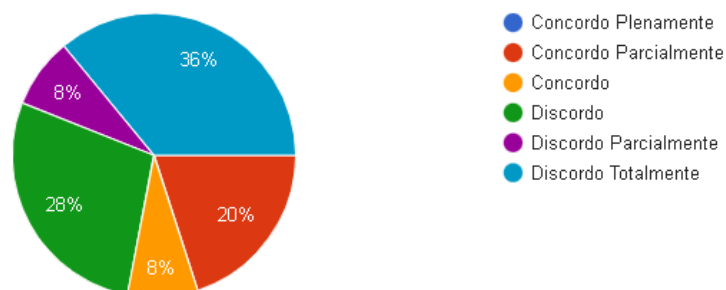


Fonte: Elaboração própria, com base em dados de pesquisa (2022).

A partir da Figura 5, observa-se que 96% dos discentes concordam que a convivência entre diferentes gerações em sala de aula contribui para a harmonia escolar. É válido ressaltar que esse resultado diverge da percepção dos docentes, apresentada anteriormente na Figura 2, em que 75% concordam que a diversidade de gerações interfere na harmonia escolar, o que pode indicar que a harmonia em sala de aula pode ser entendida de formas distintas entre professores e alunos, ainda que ambos convivam nos mesmos espaço e tempo.

Uma explicação possível para essa divergência está nas características das gerações às quais alunos e professores pertencem. Nessa amostra, 50% dos professores são das gerações *Baby Boomer* e X, enquanto 80% dos alunos pertencem à geração Z. A distinção entre interagir e se relacionar proveniente das diversas gerações pode causar a divergência nas percepções sobre harmonia, o que tende a interferir no clima organizacional.

**Figura 6** – A diferença de idade entre professor e aluno interfere na comunicação (Discentes)



Fonte: Elaboração própria, com base em dados da pesquisa (2022).

As respostas apresentadas na Figura 6 indicaram que 72% dos discentes discordam que a

diferença de idade entre professores e alunos interfere na comunicação.

Esse resultado é oposto ao apontado nas respostas dos docentes (Figura 3), em que 87,5% concordam que a diferença de idade entre docentes e discentes interfere no processo de comunicação e conseqüentemente no clima organizacional.

Conforme quadro adaptado de Grubb (2018) (Quadro 1), as características das gerações podem explicar o porquê da percepção divergente entre alunos e professores. Em nossa amostra, 80% dos alunos pertencem à geração Z, uma geração nativa em tecnologia, conectada ao mundo digital, às mídias sociais e com práticas de comunicação extremamente independentes e concisas. Já 50% dos professores são pertencentes às gerações *Baby Boomer* e X, que se comunicam de maneira tradicional e formal. Sendo assim, a diversidade geracional e as formas distintas em praticar a comunicação podem explicar a diferença de percepções e como elas impactam o clima organizacional.

## 5 Considerações finais

A pesquisa teve como objetivo identificar as percepções de professores e alunos sobre as relações intergeracionais, a comunicação e o impacto no clima organizacional entre as distintas gerações em sala de aula. O estudo foi realizado em uma instituição de ensino profissional e técnico no curso modular de Técnico em Recursos Humanos, sendo que oito professores(as) e vinte e cinco alunos(as) dele participaram. A fundamentação teórica baseou-se em pesquisa documental junto a livros, artigos científicos e dissertações, nos quais se buscou fundamentar os temas, a educação profissional técnica, as relações intergeracionais, a comunicação e o clima organizacional em sala de aula, além de ter sido realizada uma pesquisa *on-line* para levantamento de dados através de um *survey*.

Frente ao estudo realizado, observou-se que docentes e discentes possuem concepções distintas para temas como harmonia e comunicação em sala de aula.

No tocante à harmonia, identificou-se que não há uniformidade de percepção entre docentes e discentes e, a partir dessa consideração, sugere-se que o ambiente em sala de aula seja monitorado, objetivando ações educativas no sentido de facilitar a convivência entre os envolvidos.

A questão que tratou da percepção de alunos e professores sobre a interferência da diversidade geracional no processo de comunicação também não obteve conformidade entre as respostas. Apesar de a diversidade ser percebida positivamente pelos alunos, o monitoramento do ambiente em sala de aula também deve ser realizado no intuito de gerar práticas educacionais que visem uma coexistência assertiva entre as diversas gerações.

Por fim, destaca-se que o presente estudo correspondeu a um recorte pontual, uma vez que se buscou identificar as concepções sobre a diversidade intergeracional e o clima organizacional em uma sala de aula. É importante ressaltar que estudos posteriores com ampliação da amostra certamente trarão contribuições para a compreensão do relacionamento intergeracional, refletindo também nos respectivos impactos no clima organizacional no âmbito da educação profissional e técnica.

### Referências

- CORREA JÚNIOR, C. C. M.; LIMA, F. A.; CONCEIÇÃO, I. A.; SOUZA, W. A.; KONRAD, M. R. O gerenciamento das relações entre as múltiplas gerações no mercado de trabalho. *Educação, Gestão e Sociedade: Revista da Faculdade Eça de Queiroz*, 2016. Disponível em: [http://unesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170509162633](http://unesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509162633). Acesso em: 10 ago. 2022.
- FEIXA, C.; LECCARDI, C. O conceito de geração nas teorias sobre juventude. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 25, n. 2, p. 185-204, ago. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-69922010000200003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/QLxWgzvYgW4bKzK3YWmbGjj/?lang=pt#>. Acesso em: 19 jul. 2022.
- GRUBB, V. M. *Conflitos de Gerações: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho*. São Paulo: Autêntica Business, 2018.
- JOHANN, S. L. *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Saraiva, 2013.
- LÜCK, H. *Gestão da cultura e do clima escolar*. Petrópolis: Vozes, 2017. (Cadernos de Gestão).
- MANNHEIM, K. *Sociologia*: Organizadora Marialice M. Forachi. São Paulo: Ática, 1982.
- MANNHEIM, K. The problem of generations. In: KECSKEMETI, P. (ed.). *Karl Mannheim: Essays*. Abingdon, Inglaterra: Routledge, 1952. p. 276-322. Disponível em: <https://marcuse.faculty.history.ucsb.edu/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2022.
- MATOS, S. F. D. de. *Efeitos do clima organizacional escolar nos processos de ensino e de aprendizagem*. 2019. Dissertação (Mestrado em Metodologias para o Ensino de Linguagens e suas Tecnologias) – Unopar, Londrina, 2019. Disponível em: <https://repositorio.pgsskroton.com/handle/123456789/23342>. Acesso em: 12 ago. 2022.
- RAMOS, M.; FRIGOTO, G.; CIAVATTA, M. A gênese do decreto nº 5.154/2004. In: MOLL, J. (org.). *Educação Profissional e tecnológica no Brasil contemporâneo: desafios, tensões e possibilidades*. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- REGO, F. G. T. do. *Tratado de comunicação organizacional e política*. São Paulo: Thomson, 2002.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. *Metodologia de pesquisa*. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SIMÕES, C. A. *Juventude e Educação Técnica: a experiência na formação de jovens trabalhadores do Colégio Estadual Prof. Horácio Macedo/CEFET-RJ*. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2007.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 16. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2016.

VIEIRA, A. M. D. P.; SOUZA JUNIOR, A. de. A educação profissional no Brasil. *Revista Interações*, [S.l.], v. 12, n. 40 [2016], p. 152-169, jan. 2017. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/interaccoes/article/view/10691>. Acesso em: 12 ago. 2022.