

Recursos Humanos e GQVT



Etarismo e diversidade de gerações no ambiente de trabalho

 **Futuro** *Empresa do*



Essa semana o tema de etarismo e os novos “véios” no ambiente de trabalho foi tratado pela Revista Gestão RH de forma leve e madura. Tal reflexão me levou a escrever este artigo, que fala das diferentes gerações no ambiente de trabalho e como o assunto deve ser abordado de forma estratégica e humanizada pelas empresas.

Apesar de ser uma classificação presente na área de marketing, pode ser adotada para um entendimento melhor destas gerações e toda a influência que uma boa comunicação pode causar no clima organizacional. Veja inicialmente uma breve explicação para cada geração:

Nova terceira idade: Baby Boomers (+ Silenciosos)

Aos poucos vamos nos despedindo da Geração Silenciosa, que alguns anos atrás ainda representava a maior fatia da terceira idade e que agora dá lugar à sua geração sucessora: os Baby Boomers. Filhos do mundo pós-guerra, os Boomers ganharam este nome por serem uma geração de muitos nascimentos em um curto período de tempo.(1)

São pessoas que trabalharam duro na vida e querem o desfrute do seu esforço. São ainda menos impactados pela tecnologia, e muitas vezes não a adotam como um estilo de vida. São pessoas exigentes, que pedem por gentileza e simpatia, porém não toleram nada que os faça perder tempo. É preciso lidar com objetividade com estas pessoas, adotando uma comunicação clara e direta.

Nova meia-idade: Geração X

A Geração X agora sai do posto adulto central e se direciona a um estágio de maturidade. Nascidos entre a segunda metade da década de 60 e o final dos anos 70, este grupo já alcança a casa dos seus 40 e 50 anos. A Geração X é considerada a última geração a viver uma infância “totalmente analógica”, sem acesso a computadores ou internet, mas presenciou os primeiros anos da televisão durante a juventude – sua grande fonte de referências e influência na época...É a Geração X, inclusive, que representa grande parte dos empresários brasileiros atualmente, abrindo seus próprios negócios ou mesmo startups – segundo a Fiesp, 38% das startups brasileiras são de pessoas com mais de 45 anos.(1)

Em geral são pessoas que buscam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Sempre que possível, irão utilizar a tecnologia para facilitar a sua vida sempre que possível. São pessoas mais propensas ao uso da tecnologia do que a geração anterior, mas não utilizam a tecnologia sem serem consumidos pela ansiedade dos relacionamentos impostos na geração seguinte.

o que é etarismo no mercado de trabalho?

Vamos aqui falar em destaque sobre esta questão, que atinge diretamente as gerações dos Baby Boomers e a atual camada da Geração X, a nova geração da meia idade.

Em recente publicação, Vania Ferrari e Anna Nogueira, (Gestão RH Edição 157 • 2022 – pág 30) citam “divertidamente” a expressão “dos véio no mercado de trabalho”. Devido a uma imposição preconceituosa de nossa cultura nacional, o velho não serve muito para nada (minha conclusão) e é como se, acima dos 40 anos de idade, mais atrapalhassem do que contribuíssem no ambiente de trabalho. Muito disso vem da dificuldade que essas gerações têm em lidar com o uso da tecnologia, porém qualquer pessoa pode ser treinada e ter suas limitações corrigidas com recursos da andragogia, que se preocupa com o ensino de pessoas adultas. Falta empatia da maioria das empresas em perceber o momento destas pessoas e formas efetivas da utilização de seus conhecimento no ambiente de trabalho.

Falando também do mundo das Startups, segundo o Guia de Tendências do SEBRAE – 2022, a FIESP afirma 38% dos CEO`s de Startups no mercado nacional são empreendedores acima dos 45 anos de idade (destaque meu). Isso demonstra que na grande maioria dos casos, soluções de tecnologia podem sim caminhar junto com a experiência destes gestores, que conhecem as dores profundas daqueles ambientes em que atuaram no desenvolvimento de suas carreiras.

Apesar da dura realidade no nosso país, existem empresas no mercado que estão desenvolvendo saídas de inclusão para estas pessoas.

Embora a inclusão dos 50+ ainda seja incipiente, empresas de ponta buscam avançar com ações inspiradoras. A Gestão RH ouviu executivos de três organizações de setores distintos – Bristol Myers Squibb (BMS), Cisco e Pepsico – para saber o que elas pensam e como têm

trabalhado nessa área. Em comum, são companhias com uma cultura de Diversidade e Inclusão sólida, de respeito ao indivíduo e suas particularidades, que incentivam a liberdade de expressão entre os colaboradores e atuam nas diferentes frentes de grupos minorizados. (2)

A matéria publicada na revista merece uma leitura completa e vou deixar aqui o link para você conferir:

Online: <https://lnkd.in/d6HbrN5R>

Download: <https://lnkd.in/dnik6B5P>



Novos adultos: Millennials

A Geração Y, Geração do Milênio ou, como são mais conhecidos, os Millennials, começam a sair do grupo de jovens adultos e a ocupar o lugar de “adultos para valer”. Isto porque essa geração nasceu entre os anos 80 e a primeira metade dos anos 90, atualmente atingindo a faixa dos 30 anos. Os Millennials cresceram junto à

popularização dos computadores domésticos e do acesso à internet, vivenciando sua juventude no período de transição do mundo analógico para digital.(1)

A Geração Y (pessoas nascidas entre 1985 e 1999), são pessoas que nasceram e cresceram na era digital. São totalmente antenados em tecnologia e se relacionam fortemente por ela. Por isso, cuidado...levam emoticons e memes muito mais a sério do que você pensa. Enquanto uma pessoa Baby Boomer vai querer falar o que sente com todas as letras, a partir desta geração: corações, carinhas tristes e alegres terão muito mais significado do que você imagina.

Nova juventude: Geração Z

A geração Z finalmente está chegando na maioridade e se tornando o grupo de jovens adultos da população. Formada por pessoas nascidas entre o final dos anos 90 até meados de 2010, este grupo geracional surgiu no auge da popularização da internet e por isso também é considerado um grupo de "nativos digitais". A estreita relação com a internet, aliás, é um dos fatores que contribui para que a geração Z seja considerada mais tolerante e flexível com diferenças culturais. (1)

Geração Z são aqueles que nasceram totalmente imersos na era digital. Provavelmente, tiveram o seu primeiro smartphone aos três anos de idade e já, de alguma forma, sem distinção de classe social, possuem acesso completo à tecnologia. Sofrem de processos de ansiedade profundos quando não conseguem um sinal de acesso à internet para se comunicar. As empresas estão constantemente buscando as melhores formas para estreitarem relacionamento com este público. Em questão de minutos, uma postagem em uma rede social de uma marca, pode atrair e reter milhões de seguidores, como também fadá-la ao fracasso. É a geração dos influencers e dos grandes seguidos e seguidores nas redes sociais.

Nova infância: Geração Alfa

Majoritariamente filhos de Millennials (ou Geração Y), a Geração Alpha representa a atual população infantil e infanto-juvenil do mundo, abrangendo os nascidos em

meados de 2010 até os dias de hoje. Esta é a primeira geração completamente nascida no século XXI, sendo mais uma geração de “nativos digitais” – isto é, são pessoas que não veem mais os dispositivos digitais como ferramentas extras (e mágicas), mas como recursos cotidianos essenciais (e triviais). (1)

Aqui cito esta geração, porque gera impacto direto no dia da geração dos Millenials que acabam impactando de forma natural nas pessoas desta geração que possuem filhos, gerando consequências naturais no ambiente de trabalho. Ninguém sai de casa e deixa os seus problemas durante o trabalho, além de haver impacto direto em empresas que estão no ambiente remoto ou híbrido.

E como o RH pode utilizar estrategicamente estas informações?

A única saída para o RH influir adequadamente neste ciclo, é entender que os processos devem ser humanizados, em todo o seu ciclo operacional de gestão de pessoas, nas atividades de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, plano de carreiras e demissão, quando for o caso. Veja um passo a passo que pode ser implantado por qualquer empresa

Mapeamento de Gerações

Mapear de forma detalhada quais são as gerações presentes em toda a empresa. Isso pode ser feito de forma automática utilizando Softwares de Gestão de Pessoas, como o da Solides.

Definição de linha de comunicação

Após o mapeamento, definir linha de comunicação para cada geração. Parece não ser importante, mas é primordial que cada uma delas seja impactado por crenças, valores e particularidades do seu contexto. Fica mais fácil “engajar” pessoas no ambiente organizacional com este cuidado.

Aqui neste ponto é fundamental que o gestor de RH pense em estratégias de gerenciamento de crises, devido á repercussão negativa que um simples e-mail pode causar no ambiente corporativo, impactando o clima de relações em todo o macro ambiente (inclusive em redes sociais).

Definir claramente plano de carreira

Ponto polêmico e calcanhar de aquiles em muitas organizações. Olhar estrategicamente o desenvolvimento de cada colaborador não é possível sem uma definição clara de objetivos individuais, relacionados com plano de carreira em médio e longo prazo, alinhados com mecanismos de avaliação de desempenho. As expectativas dos colaboradores e possibilidades da organização precisam ser claramente alinhados.

Gerenciar continuamente comunicação e estresse no trabalho

O gerenciamento do ciclo de saúde ocupacional devem ser gerenciados com muito cuidados, a fim de evitar riscos como o estresse negativo, a depressão, a ansiedade e o bournout no ambiente de trabalho. Além disso, é preciso maturidade do gestor para entender como as exigências individuais influenciam diretamente na saúde do colaborador.

Alinhamento claro estratégico de RH

Definir claramente a posição organizacional a aspectos como diversidade, etarismo, inclusão social com os objetivos estratégicos vai facilitar a condução dos aspectos polêmicos presentes no ambiente.

Cuidar do ciclo demissional dos colaboradores

O processo demissional não é bom para nenhum dos dois lados. Porém, é preciso maturidade e clareza de comunicação e procedimento na hora de fazê-lo. Será que é boa a forma que muitas empresas têm

utilizado? As práticas beiram o absurdo: pessoas são proibidas de acessar o posto de trabalho, fechadas em salas e demitidas com a justificativa que “os planos mudaram”. Outra prática comum são as demissões coletivas por videoconferência, que causam mesmo revolta na maioria das pessoas e impactam diretamente na imagem da empresa.

Abordei aqui algumas medidas que podem ser utilizadas por qualquer organização, mas não todas. Estou disponibilizando um diagnóstico de RH de forma gratuita que pode trazer insights e ajudar gestores em soluções e implantação de rotinas de RH humanizadas. Se quiser saber mais, entre em contato pelo nosso canal de **What's App** da Empresa do Futuro: (11) 5594-2889.

Bibliografia:

- (1) Guia de Tendências do Sebrae-PR :
<https://www.sebraepr.com.br/tendencias/quem-somos/>
- (2) Grupo Gestão RH – Gestão RH Edição 157 • 2022 :
https://www.gestaoerh.com.br/pt_br/revista-digital-flip/157

Flávio Freitas é administrador de empresas formado pela **UNIFEI-SP (1997)**. É formado pela **FIA-USP em MBA em Recursos Humanos (2003) e Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (2004)**. Com 30 anos de experiência em auditoria (**BDO**) e consultor em empresas do setor de indústria, serviços e comércio desde 2003, atua também como produtor cultural no mercado de música e dança (desde 2005) e criou a **Empresa do Future**, uma Startup digital que atua com suas marcas e soluções: Contabilidade Consciente e Consultoria Consciente. Atualmente está cursando **MBA em Marketing Digital e MBA em Gestão de Educação a Distância na FMU-SP**.