

Edição N° 1 . Ano 2023

REVISTA

CONEXÃO

GESTÃO, TECNOLOGIA & NEGÓCIOS

Conflito de gerações: Encontro da experiência com a inovação

Gardenia Barroso Lima



EDITORA
FMB

REVISTA

Edição Nº 1 . Ano 2023

CONEXÃO

GESTÃO, TECNOLOGIA & NEGÓCIOS



EDITORA
FMB



 editora.faculdadefmb.edu.br

Todos os direitos desta edição
reservados para: Editora FMB Ltda.

Sumário

- Capítulo **1** **Página 06**
O que é o conflito de gerações nas organizações?
- Capítulo **2** **Página 07**
Os desafios de cada geração
- Capítulo **3** **Página 08**
Baby boomers - 1946 - 1964
- Capítulo **4** **Página 09**
Geração X - 1965 - 1980
- Capítulo **5** **Página 10**
Geração Y ou Millennials - 1981 - 1997
- Capítulo **6** **Página 11**
Geração Z - 1998 - 2010
- Capítulo **7** **Página 12**
Geração Alpha 2011 até o presente momento



Gardenia Barroso Lima

Resumo

O conflito de geração é um tema cada vez mais presente nas empresas. A diversidade etária da força de trabalho traz diversas diferenças culturais, comportamentais, e de valores. Compreendê-las pode promover aprendizado e crescimento entre as gerações, tornando-se uma grande vantagem competitiva na gestão do ambiente organizacional. Assim posto, este artigo tem como objetivo trazer à tona a importância de reflexão sobre o tema, além de apresentar novas perspectivas de trabalho que combinem experiência e inovação. Mostrando que dentro das organizações, os mais jovens podem contribuir significativamente trazendo novas ideias, perspectivas inovadoras, habilidades com a tecnologia e conhecimento sobre novas tendências. Da mesma forma, os mais velhos podem oferecer contribuições valiosas através de sua experiência, sabedoria acumulada ao longo dos anos e conhecimento especializado em determinadas áreas. Ao valorizar e combinar as habilidades e experiências de colaboradores de diferentes faixas etárias, as organizações podem criar equipes mais eficazes e adaptáveis para entender às demandas em constante mudanças do mercado. Existem inúmeras vantagens para as organizações trabalharem com a diversidade etária, pois quando isso acontece o ambiente do trabalho torna-se mais colaborativo, criativo, flexível e leve, tornando possível a combinação de conhecimentos, com habilidades, sendo assim todos podem trabalhar juntos aprendendo sempre uns com os outros. Valorizando o conhecimento de todas as gerações com colaboração mútua para atingir objetivos comuns e assim ter o crescimento coletivo.

Palavras-chaves: Conflito, Gerações, Experiência, Inovação

O QUE É O CONFLITO DE GERAÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES?

1

O conflito de geração é uma tensão que pode ocorrer entre diversos grupos etários que trabalham juntos em determinado ambiente de trabalho. Descobrir os objetivos comuns ou interseções que visam o crescimento da organização é o grande desafio para os líderes organizacionais.

De acordo com a autora Grubb em seu livro “Conflito de Gerações: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho “ a mesma relata que falta treinamento nas organizações e isso contribui para os conflitos no trabalho, gerando um resultado explosivo e desafiador para a gestão. Grubb assevera que:

Os Baby Boomers querem ser respeitados por sua experiência, a Geração X quer autonomia e dinheiro e os Millennials querem um ambiente de trabalho em equipe associado a reconhecimento mais frequente. (GRUBB, 2018, p.22)

É perceptível que essa diversidade etária pode frequentemente levar a conflitos no ambiente de trabalho, pois os jovens colaboradores podem achar que os mais velhos são resistentes às mudanças e às novas tecnologias, enquanto os mais velhos podem achar que os mais novos são impacientes e desrespeitosos. Esses conflitos levam tensão e prejudicam a produtividade organizacional.

Assim sendo, gerenciar essa nova realidade no ambiente de trabalho requer uma compreensão das características de cada geração e como elas podem trabalhar juntas. Reconhecer as diferenças e valorizar as perspectivas de cada geração, podem levar os líderes e as organizações a promoverem um trabalho inclusivo e colaborativo.

É importante reconhecer as responsabilidades principalmente naquilo que está causando os conflitos de gerações nas empresas, segundo Ferreira (2017) “ assumir responsabilidade por algo que não deu certo ou que não foi feito da forma correta é uma virtude” (FERREIRA, 2017, p. 63).

Portanto, para gerenciar efetivamente esses conflitos no ambiente de trabalho, é necessário que haja líderes virtuosos que tenham atitudes responsáveis e criem um ambiente inclusivo e respeitoso. Isso pode ser realizado por meio de treinamentos, cultura organizacional e programas de mentorias, para que haja uma conexão viável entre os jovens e os mais velhos. Um trabalho de conscientização sobre as diferenças das gerações e a adoção de políticas sérias que promovam o respeito e a colaboração no ambiente de trabalho são fundamentais para a excelência de uma gestão.

OS DESAFIOS DE CADA GERAÇÃO

2

Para entender melhor a diversidade etária no ambiente de trabalho é importante conhecer as características das diferentes gerações que se encontram no ambiente de trabalho. Grubb (2018) diz que “nas próximas décadas, a população dos países, em geral, e do mundo como um todo tende a envelhecer e a se diversificar” (GRUBB, 2018, p. 20). Com isso torna-se muito importante o conhecimento e a consciência generalizada e ajustada para essa nova realidade do mercado de trabalho.

Portanto conhecer as características das gerações é fundamental para o gerenciamento eficaz e o desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais de inclusão e de redução de conflitos e ruídos nas comunicações. Fazer esse gerenciamento é o grande desafio para todas as organizações. Para Grubb (2018):

“Hoje, a pessoa ideal para as empresas não é mais alguém que seja bom, nem mesmo ótimo no trabalho. A pessoa ideal é aquela que não só é excelente no trabalho, mas também é capaz de se integrar num quadro de pessoal diversificado.” (GRUBB, 2018, p.28)

Sendo assim é de vital importância o aprendizado das características predominantes de todas as gerações como: Silent Generation (1920 – 1940), Baby Boomers (1946 – 1964), Geração X (1965 – 1980), Millennials ou Y (1981 – 1997), Geração Z (1998 – 2010), Geração Alpha (2011 – até o presente momento). Essa definição de tempo pode variar um pouco para mais ou para menos, dependendo da fonte consultada.

Neste artigo, serão apresentadas algumas características das gerações que já estão no mercado de trabalho, bem como aquela que ainda está por entrar. Vale ressaltar que não abordaremos a Geração Silent Generation, uma vez que a mesma não se encontra mais no mercado de trabalho ativo.

BABY BOOMERS

1946 - 1964

3

A Geração Baby Boomers é a geração mais velha que ainda atua ativa no mercado de trabalho. Na literatura encontra-se algumas datas referentes ao início dessa geração. De acordo com Grubb (2018), essa geração tem datas certas de início e fim. (GRUBB, 2018, p. 34).

Portanto seu nome se deu pela deflagração do surto de natalidade (baby boom) após a Segunda Guerra Mundial e o lançamento da pílula anticoncepcional. Que de acordo com Grubb (2018), “acarretou queda súbita nas taxas de natalidade. Isso servem como marcadores convenientes de início e fim desse grupo etário. (GRUBB, 2018, p. 34).

Os Baby Boomers nascidos entre meados de 1946 e 1964, cresceram em meio a mudanças sociais dramáticas que moldaram sua perspectivas de mundo. Eles presenciaram a revolução sexual, o movimento dos direitos civis. Essa geração experimentou um tempo de incertezas e conflitos, o que levou a muitos a se envolverem com o ativismo político, bem como foram influenciados pelo ambiente materialista e ganancioso da época, que apresentava e enfatizava o sucesso financeiro como medida de status e realização. Isso levou essa geração adotar um discurso baseado na acumulação de bens materiais e riqueza financeira.

Os Baby Boomers deixam um legado de uma forte ética no trabalho, dedicação a profissão, lealdade e muitas vezes o sacrifício do seu tempo livre para atingir suas metas pessoais. Tendem a buscar a estabilidade no emprego e a valorização da hierarquia como formas de crescimento.

Características pessoais: Baby Boomers

- * Ativismo Político
- * Ambição
- * Busca por sucesso
- * Foco na família
- * Respeito pela autoridade
- * Ceticismo em relação a tecnologia.

GERAÇÃO X

1965 – 1980

4

A Geração X, em virtude da baixa taxa de natalidade não foi um grupo muito grande, segundo Grubb (2018) “ela também é conhecida como Baby Busters, pessoas nascidas durante a depressão de bebês, em oposição aos Baby Boomers, pessoas nascidas durante a explosão de bebês. (GRUBB, 2018, p. 36).

Essa geração também pode ser reconhecida como “Latchkey Generation” a geração com a chave de casa, pois muitos pais e mães precisavam trabalhar fora deixando-os se virar por conta própria, o que deixou essa geração autosuficiente e independente.

Embora tenham crescido em um período de avanços tecnológicos e mudanças sociais significativas, eles são descritos como céticos em relação à política.

. De acordo com Grubb (2018) “ é provável que estejam em situação financeira piores que seus pais. Menos numerosa que a geração anterior e posterior, a Geração X é considerada, geralmente, a dos filhos do meio ignorados e relegados da sociedade americana. (GRUBB, 2018, p.36).

Essa geração teve um contexto histórico social e foram influenciados por eventos mundiais como a recessão , guerra fria e a queda do Muro de Berlim. Esses acontecimentos podem ter contribuído para a visão cética de muitos da geração X, no entanto é importante salientar que nem sempre isso se aplica a todos os indivíduos, cada pessoa tem suas próprias experiências e histórias. Essas características são apenas acontecimentos que podem ter contribuído para entendermos as tendências das gerações como um todo.

Características pessoais : Geração X

- * Independência
- * Ceticismo
- * Flexibilidade
- * Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal
- * Empreendedorismo.

GERAÇÃO Y OU MILLENNIALS 1981-1997

5

Essa geração começou a ser chamada de Geração Y, mas segundo Grubb essa geração teve essa denominação “Y” por ser a letra seguinte do alfabeto depois do X, mas este nome não pegou e alguns pesquisadores preferiram chamar este grupo de Echo Boomers e a grande maioria preferiu denominar esta geração de Millennials. (GRUBB, 2018, p. 37).

Essa geração embora alguns tenham crescidos em famílias divorciadas, é uma geração que se dedica bastante aos filhos, justamente para compensar a ausência de seus pais da geração X.

Eles tiveram infâncias com bastante atividades, mas cresceram em um clima de conflito e medo.

Segundo Grubb esta geração deu início a era de “todos recebem medalhas”, como prêmio de participação, portanto são pessoas que aprenderam a esperar recompensas imediatas pelo trabalho. (GRUBB, 2018, p. 38).

A evolução das oportunidades educacionais trouxe para esta geração um feito histórico: pois foi a geração que apresentou um cenário em que as mulheres ultrapassaram os homens em número nas universidades e ainda alcançaram melhores pontuações nas avaliações.

Eles cresceram em um mundo globalizado, onde a internet possibilitou um acesso rápido e instantâneo as informações. Porém por terem convivido desde cedo com a tecnologia, foram apelidados de “nativos digitais”, destaca-se pela facilidade no uso das ferramentas digitais e na adaptação a novas tecnologias.

Ao contrário das gerações anteriores, os millennials possuem características de priorizarem a experiência em suas carreiras em detrimento da estabilidade. Eles tendem a buscar empresas que oferecem um ambiente de trabalho estimulante, com oportunidades de aprendizado e crescimento profissional, além de um propósito alinhado com seus valores pessoais. Para eles, ter uma carreira significativa é mais importante do que manter-se em uma mesma empresa por muitos anos apenas por segurança financeira.

Essa mentalidade está mudando o mercado de trabalho, incentivando empresas a repensarem suas práticas e a oferecerem mais benefícios aos seus colaboradores, a fim de atrair e reter talentos nessa geração.

Características pessoais: Geração Y ou Millennial

- * Nativos digitais
- * Valorização da diversidade
- * Busca por propósito
- * Flexibilidade no trabalho
- * Aprendizado contínuo

GERAÇÃO Z

1998 - 2010

6

A geração Z também é conhecida por Centennials, é uma geração marcada pela diversidade em termos de : religião, estrutura familiar, etnia, ultrapassando os Millennials, tendo como principal característica o uso da tecnologia, pois cresceu na era dos smartphones e mídias sociais.

Assim como os Millennials essa geração também é considerada como nativos digitais, com um detalhe que esta geração já está na era na inteligência artificial. Eles são multitarefas, capazes de lidar com várias plataformas digitais ao mesmo tempo, valorizam demais a liberdade, independência, autonomia, sendo capazes de realizar tarefas digitais sem a necessidade de supervisão constante.

Esta geração é caracterizada por sua forte preocupação com questões sociais e ambientais, valorizando empresas que compartilham dessas mesmas preocupações. Além disso, valorizam o aprendizado personalizado, que atenda às suas necessidades e ritmo de aprendizagem. A geração também é empreendedora, buscando criar suas próprias oportunidades de negócios e carreira, principalmente na área digital e de tecnologia.

De acordo com Grubb 2018, 'em comparação com as gerações anteriores esse grupo da Geração Z é mais cauteloso e mais ansioso (sobretudo em pagar a faculdade e encontrar bons empregos) Até agora as experiências de vida de geração Z podem ser caracterizadas pela tecnologia e pela cautela. (GRUBB, 2018, p. 38). Essa geração pode ser considerada uma geração que está mais preocupada com o consumo consciente, pois preocupam-se com os impactos dos produtos que consomem e priorizam marcas éticas e sustentáveis.

Características pessoais : Geração Z

- * Inovação
- * Diversidade
- * Inclusão
- * Criatividade
- * Intolerância a injustiças
- * Valorização do trabalho com propósito
- * Flexibilidade
- * Educação financeira
- * Aprendizado personalizado
- * Consumo consciente
- * Preocupação com causas sociais e ambientais
- * Empreendedorismo.

GERAÇÃO ALPHA 2011 ATÉ O PRESENTE MOMENTO

7

É a mais nova geração também conhecida por geração GEN A , que ainda se encontra em fase de desenvolvimento e formação, suas características não estão completas nem definidas, embora seja uma geração que já nasceu na era digital , pode ser considerada a primeira geração a crescer em um mundo totalmente dominado pela tecnologia e inovação.

Mas podemos considerar que é uma geração altamente habilidosa com a tecnologia e mídias sociais desde muito cedo.

Aprendem com muita facilidade e são criativos e estimulados por um ambiente diverso e são hiperconectados. Essas crianças já demonstram estarem adaptadas para um mundo multicultural e possuem uma grande tolerância e respeito pela diversidade.

. São pessoas mais questionadoras que preferem ambientes imersivos e colaborativos, eles valorizam a agilidade, a eficiência e a praticidade, e esperam que as empresas ofereçam soluções rápidas e fáceis de usar.

O mercado de trabalho vai precisar mudar bastante para se adaptar a essa nova geração, pois é a primeira a crescer em um mundo completamente dominado pela tecnologia, portanto seus comportamentos e preferências vão moldar a forma que as empresas operam.

Por fim a Geração Z apresenta indícios marcantes de ser uma geração empreendedora, que preza pela liberdade e independência. Com sua criatividade, inovação e busca incessante por novas oportunidades e desafios, esses jovens são considerados os responsáveis por moldar o futuro. Além disso suas habilidades e características únicas estão influenciando diretamente as operações das empresas e o funcionamento em geral . É inegável que a Geração Z está deixando sua marca no mundo em que vivemos.

Características pessoais : Geração Z (ainda em formação)

- * Inovação
- * Diversidade
- * Inclusão
- * Facilidade do Inteligência artificial
- * Visão crítica
- * Tecnologia
- * Causas sociais e ambientais
- * Valorização da diversidade.

Tabela do autor adaptada grubb, 2018 p.43

GERAÇÃO	Baby Boomers	Geração X	Millennials
	1946- 1964	1964-1980	1980-1990
Eventos Influentes	Guerra Fria Guerra Vietnã	Crise de Energia AIDS	Ataque 11 de Setembro Mídias Sociais
Comunicação e Tecnologia	Telefone, fax	Introdução a internet, e-mail, mensagem de texto, pager, telefone	E-mail, internet, computadores pessoais
Pontos Fortes No ambiente de trabalho	Disposição Competidores	Adaptáveis Resilientes	Flexíveis em tecnologia
Ponto Fraco	Dificuldade de lidar com conflito Resistente	Menos investimento pessoal Resistente a mudanças	Falta de experiência Necessidade de supervisão

Lembrando que o tempo definido para cada da geração, pode variar para mais ou para menos, dependendo da fonte consultada.

Considerações Finais

A conclusão deste artigo reforça a importância da diversidade de gerações no ambiente de trabalho, que possibilita o encontro da experiência com a inovação. Compreender as características de cada geração presente no ambiente de trabalho é essencial para criar um ambiente de trabalho inclusivo e colaborativo.

Embora as diferenças entre as gerações possam gerar conflitos, no entanto, é importante perceber que essas diferenças podem ser grandes oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, em vez de ser considerado somente um obstáculo. Ao equilibrar a experiência e a inovação de diferentes gerações, as empresas podem alcançar melhores resultados, uma vez que cada geração traz consigo habilidades únicas e valiosas.

Ao entendermos as características de cada geração, é possível criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e produtivo, no qual cada geração pode contribuir com suas habilidades e conhecimentos. A troca de experiências entre as gerações pode ser muito enriquecedora, permitindo que novas ideias e soluções surjam a partir da combinação de diferentes perspectivas.

Portanto, é fundamental valorizar e respeitar as diferenças entre as gerações, buscando trabalhar de forma colaborativa e harmoniosa, para que todos possam contribuir com o seu melhor e atingir objetivos em comum. O sucesso de uma empresa está diretamente relacionado à capacidade de seus colaboradores em trabalhar juntos, independentemente de sua geração.

Além disso, a diversidade etária no ambiente corporativo é uma das chaves para o sucesso de uma empresa. Ao contar com colaboradores de diferentes idades, a empresa consegue usufruir de diversos estilos e perspectivas, o que pode trazer soluções criativas e inovadoras para os desafios enfrentados. A troca de conhecimentos e experiências entre as gerações pode ser uma forma de reter talentos e desenvolver lideranças internas.

Empresas que valorizam a diversidade etária e investem em programas de capacitação e desenvolvimento, conseguem construir uma cultura organizacional mais inclusiva, que estimula a troca de conhecimentos e a colaboração entre as gerações. Isso resulta em um ambiente de trabalho mais motivador e produtivo, além de ser uma forma de atrair e reter talentos em um mercado cada vez mais competitivo.

Portanto é importante que as empresas valorizem a diversidade etária e entendam a importância de trabalhar com todas as gerações no ambiente corporativo, valorizando as diferenças e criando oportunidades para que cada geração possa contribuir com suas habilidades e conhecimentos. Segundo Ferreira, 2017 “ quanto mais nos dedicarmos à realização de algo, melhores nos tornaremos em sua execução” Ferreira, 2017 p. 27, portanto a experiência junto com a inovação

será capaz de manter as empresas inovadoras, competitivas e preparadas para os desafios futuro . Ao unir constantemente esse dois elementos é possível obter resultados mais expressivos e relavantes para o mercado.

Referências

GRUBB, Valerie M. **Conflito de Gerações: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho.** Tradução Afonso Celso da Cunha Serra. 1. ed. São Paulo: Autêntica Business, 2018.

FERREIRA, Samuel. **Atitude: Práticas positivas que levam ao sucesso.** 1º ed. São Paulo: Planeta, 2017.

<https://blog.lyceum.com.br/caracteristicas-da-geracao-alpha/> (acesso em 30/03/2023)



EDITORA
FMB

 editora.faculdadefmb.edu.br