

Arquivo pessoal

docência, amo trabalhar com pessoas trans e com a voz das pessoas. Para mim, isso é qualidade de vida”.

Isaac Benchimol, 60 anos, é gerente de projetos e facilities da Globalfruit, empresa de processamento de frutas e legumes em Minas Gerais. Em sua equipe, ele conta que a faixa etária predominante é de jovens, o que gera conflitos geracionais pontuais, mas que são resolvidos de forma construtiva. “A gente tenta muito fazer uma aproximação entre as equipes mais jovens e as mais seniores”, afirma.

Assim como Yago, Isaac acredita que a experiência de vida e o conhecimento acumulado são os principais ativos que as gerações mais velhas têm a oferecer no mercado de trabalho: “Transmitimos aos mais jovens o que eles precisam saber em termos de carreira e de orientação, quais caminhos seguir”. Em contrapartida, acredita que a sua geração tem muito a aprender com eles, pela facilidade de lidar com as novas tecnologias, reforçando que “escutar é o melhor caminho”. Para ele, qualidade de vida significa viver em um ambiente saudável, no qual se possa “ter um equilíbrio entre trabalho e tempo em família, lazer e atividades extratrabalho”.

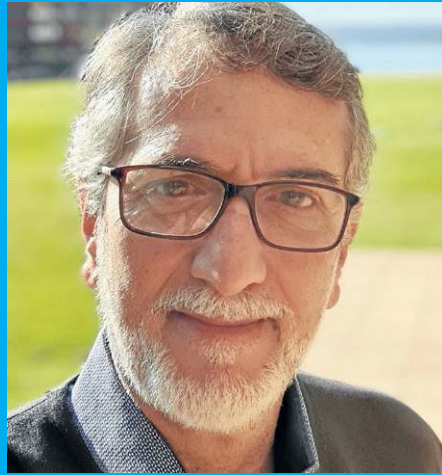
O vendedor de consórcios da Bancorbrás Manoel Fernandes, 66 anos, concorda: “Qualidade de vida é ter tempo para se reunir com a família e os amigos, praticar atividade física e passear, conciliando as atividades com o trabalho”.

Inovação

Vitória Rodrigues, de 22 anos, é assistente de recursos humanos também na Globalfruit. Ela defende que os jovens podem não só ajudar com tecnologia, mas também com sua capacidade de se adaptarem rapidamente a mudanças. “Podemos trazer inovações em termos de trabalho remoto, horários flexíveis e práticas de gestão que sejam mais ágeis.”

Estagiário no Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), Nicolas Aquino, de 19 anos, é estudante de publicidade e propaganda da Universidade de Brasília (UnB). Em sua percepção, jovens são capazes de promover mais diversidade e uma visão de mundo mais moderna, auxiliando na comunicação das organizações com o público.

Na Brasal, onde a estudante de engenharia de software da UnB Ana Luiza Pfeilsticker, de 19 anos,



“Escutar é o melhor caminho”, avalia Isaac Benchimol, 60 anos, gerente

também estagia, a experiência é parecida. Apesar da divergência de idades, Ana relata que “as gerações passadas veem a necessidade de inovação e sabem que a geração Z é o segredo para trazer isso para dentro da empresa”. Para ela, na área da engenharia, por exemplo, os estagiários têm contribuído com conhecimentos sobre automações, novos esquemas de construção e armazenamento de dados, “trazendo mais engajamento para atividades antes maçantes por meio do uso de novos softwares que facilitam os processos”.

Saúde mental

Apesar do dinamismo que jovens profissionais tendem a trazer para as equipes, é preciso atenção redobrada à sua saúde mental, pois as novas gerações são mais propensas a desenvolver transtornos de ansiedade e insegurança, comenta o psicólogo Carlos Mayke.

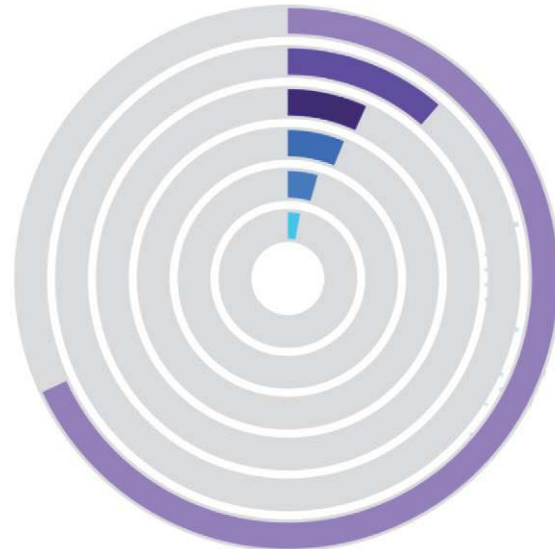
“Além de reduzir custos com rotatividade, baixa produtividade e afastamentos por doenças psicológicas, a empresa pode aumentar as chances de ter colaboradores mais engajados e mais dedicados ao trabalho”, diz. Ele pontua que as organizações devem conhecer os membros da sua equipe, pois “saber escutar e oferecer apoio” traz resultados positivos, tanto para os indivíduos, quanto para as corporações.

Na promoção de um ambiente mais integrativo, Daniela Diniz destaca a importância do desenvolvimento de habilidades de liderança. Ouvir as expectativas e demandas da geração Z é um caminho para promover o bem-estar no trabalho: “Em vez de

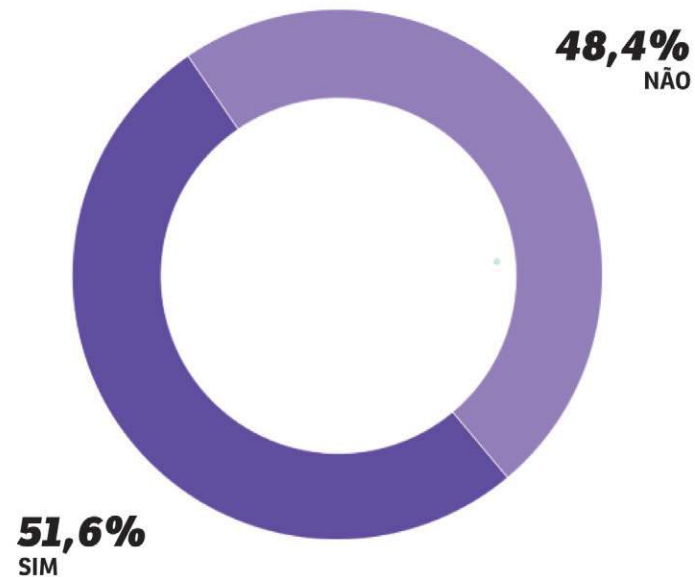
Relações de trabalho

Estudo escutou de que forma profissionais de diferentes idades reagem aos colegas

Existe alguma geração na qual você sinta um desafio maior?



Você sente dificuldade para lidar com as diferentes gerações e suas expectativas em relação ao trabalho?



criticá-los, de reforçar estereótipos, as empresas devem tentar ouvir e ver o que essa geração pode trazer de impactante”. Ela defende que é possível flexibilizar mais as políticas e práticas nas organizações e “desenvolver a nossa liderança para que ela seja mais humanizada, o que significa estar mais próximo dos seus profissionais”.

Ela afirma que o foco deve estar em colocar as pessoas no centro, acolhendo todos em suas expectativas e demandas, afim de criar políticas e práticas equânimes e superar conflitos geracionais no trabalho.

*Estagiária sob a supervisão de Priscila Crispi