

Fotos: Marcelo Ferreira/CB/D.A Press



Henrique Souza (em pé) é gestor de Adriana Ferreira e Gabrielly Souza. Marcelo Luis atua no Departamento Pessoal

GESTÃO O futuro já chegou

Pelo menos cinco gerações dividem o ambiente corporativo — e a Alpha, nascida a partir de 2010, faz a sua estreia como aprendiz. Especialistas alertam que ignorar essa diversidade é o maior erro das empresas

» PATRICK SELVATTI

Na sala de reuniões de uma empresa na capital do país, uma cena corriqueira revela um retrato histórico: em uma mesma mesa, um analista de crédito de 27 anos comenta sobre métricas de desempenho, uma auxiliar administrativa de 39 anos fala sobre dificuldades de adaptação tecnológica, um veterano do departamento pessoal, de 55, reforça a importância da disciplina, enquanto uma jovem aprendiz, de apenas 15, escuta, atentamente, anotando tudo no celular. Quatro

gerações, lado a lado, compartilhando a rotina de trabalho.

Esse quadro tornou-se comum em muitas organizações. Baby Boomers, Geração X, Millennials, Z e, agora, a Alpha formam um mosaico etário que desafia práticas tradicionais de gestão e abre espaço para a construção de novos modelos de liderança, comunicação e remuneração. No tempo em que a regulamentação da profissão de administrador completa 60 anos, fazer a gestão do capital humano parece ser um dos grandes desafios que atravessam as décadas. Entretanto, se a diversidade de idades traz cho-

ques e dificuldades, ela também pode se transformar em um dos maiores ativos das empresas.

Para Alexsandra Leite, conselheira do Conselho Regional de Administração (CRA-DF) e consultora especialista em Desenvolvimento Humano e Organizacional, se há um impacto negativo, não está na convivência em si, mas em ignorar que ela existe. "Nós vemos, hoje, muitas empresas que não estão entendendo que existem essas gerações trabalhando juntas e que é uma característica de cada geração as expectativas e a forma com que elas lidam com o trabalho", explica.

A especialista exemplifica: "Uma geração Baby Boomer não espera que o trabalho a faça feliz. Ela espera que o trabalho dê o resultado financeiro que ela tá ali para se propor. O que é diferente, por exemplo, da nossa geração Z, que espera que o trabalho a faça feliz. E se o trabalho impactar na qualidade de vida, ela sai".

Na prática, ignorar essas diferenças gera problemas de relacionamento interno e, principalmente, uma frustração da gestão. "Nós vamos ver líderes mais estressados, líderes mais frustrados e com baixos resultados por conta das expectativas diferentes. Além

disso, vai impactar na rotatividade e também dificuldade de contratação", completa Alexsandra.

Multiforme sabedoria

Por outro lado, se bem administrada, essa diversidade pode ser muito mais positiva do que negativa. "Nós vamos ter uma multiforme sabedoria, porque cada geração vem com a sua sabedoria, vem com a sua forma de fazer uma leitura do mundo, de solucionar as coisas. Identificarmos essas diferenças vai trazer para dentro de uma empresa soluções diversas", afirma Alexsandra.