

## **GESTÃO INTERGERACIONAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

Annie Gabrielle V. Catarino<sup>1</sup>; Luan Tadashi Shintate<sup>2</sup>; Thábata D. A. S. Rugai<sup>3</sup>; Luci M.M. Bonini<sup>4</sup>

1. Estudante de Administração, e-mail: a-gabrielle-catarino@bol.com.br
2. Estudante de Administração, e-mail: luantadashi@gmail.com
3. Professor da Universidade de Mogi das Cruzes, e-mail: thabatarugai@yahoo.com.br
4. Professor da Universidade de Mogi das Cruzes, e-mail: lucibonini@gmail.com

**Área de Conhecimento:** Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

**Palavras-Chave:** Intergeneracionalidade. Recursos Humanos. Cultura Organizacional.

### **INTRODUÇÃO**

Com o aumento da longevidade tem sido cada vez mais frequente que nas empresas permaneçam pessoas mais idosas e experientes, permitindo uma semente de mudança no meio organizacional, onde a união e levantamento de novos e velhos modelos de aprendizagem somando com o partilhar de experiências possam permitir enriquecimento profissional, na qual o melhor de todas as gerações venha ser aproveitado. Segundo Ferreira (2015) as relações intergeracionais podem ser entendidas como vínculos que se estabelecem entre pessoas ou grupos de pessoas com idades distintas e em diferentes ciclos de desenvolvimento, possibilitando a troca de experiências e contribuindo para a produção de conhecimento de dada comunidade. De acordo com o Censo do IBGE (2016) o perfil do grupo de idosos que trabalham sofreu mudanças, na qual o aumento da participação de pessoas com 60 a 64 anos entre os idosos ocupados foi de 47,6% para 52,3%; o que gera uma maior integração de uma geração mais experiente para com os mais jovens no mundo empresarial. Esse contato promove uma difusão de valores entre todas as gerações, assim valorizando e dando importância para todas as faixas etárias. Toda pessoa, por mais nova que seja, tem algum ensinamento, experiência, ideia, valor cultural para ensinar e transmitir ao outro, ninguém sabe tudo. Cada geração tem suas características, formas de pensar, agir, são totalmente diferentes, por isso é muito interessante e positivo essa troca de conhecimentos já que eles conhecem mais sobre o outro, além de todos aprenderem algo nesse convívio. Esses programas intergeracionais podem ser aplicados em vários ambientes, desde que possuam diferentes faixas etárias em convívio. Os locais que geralmente possuem esses programas são nas empresas, entidades, escolas e comunidade, trazendo benefícios para ambos. Para França (2010, p.521) “representam uma oportunidade para discutir os preconceitos existentes entre as faixas etárias, bem como os problemas nacionais e locais [...]” O compartilhamento de diferentes ideias pode gerar uma troca de favorecimento mútuo, onde ambas as gerações, anteriores e atuais, se sintam constantemente estimuladas a crescerem profissionalmente de forma conjunta, transmitindo valores e respeito para com as qualidades e delimitações físicas e mentais de todos, sem qualquer obstáculo para manter o ambiente profissional agradável, com melhor acessibilidade para uma adaptação de ambas as partes.

### **OBJETIVOS**

Descrever o convívio entre as diferentes gerações nas organizações, vendo o modo como os trabalhadores de diferentes faixas etárias interagem entre si no ambiente corporativo. Estudar a percepção dos profissionais quanto à convivência no seu ambiente de trabalho entre as diferentes gerações que dividem o mesmo espaço para a realização de suas tarefas, se há uma convivência harmônica ou desconfortável pelo fato das ideias e culturas serem baseadas em épocas diferentes.



que a população em idade ativa (15-64 anos) diminua de 6,9 milhões, em 2012, para 4,5 milhões em 2060 segundo dados do (INE, 2014). Por oposição, prevê-se um aumento no número de trabalhadores na faixa etária de 55 a 64 anos, de 54,3% em 2013 para 68,7% em 2060 (Comissão Europeia, 2014; SOUZA & RAMOS, 2016). De acordo com Eisinger (2014) em contrapartida no Brasil, com a queda da taxa de natalidade o aumento da expectativa de vida, o que se prevê é que o índice de idosos no país irá triplicar, fazendo com que em 2060 o Brasil tenha dois habitantes com mais de 65 anos para cada criança, ou seja, o índice de idosos será cinco vezes maior em 2060 em relação ao ano de 2000, cerca de 26,7%. A deputada Rachel Marques em uma de suas ações para promover relações entre diferentes gerações e de proteger direitos de jovens e idosos levou o tema a um debate promovido pela Comissão de Direitos Humanos e Cidadania da Assembleia Legislativa, do Ceará, enfatizou que a sociedade estabelece, cada vez mais, espaços exclusivos para as faixas etárias, o que acaba criando um distanciamento, falta de convívio, resultando num desconhecimento dos direitos do outro. Existe um grande desafio para a Gestão de Recursos Humanos (GRH) das empresas do século XXI: o aumento da população idosa e a estabilização da população jovem. Desafio este pelo fato de que as empresas devem compreender as semelhanças e diferenças entre ambas as gerações – onde existem muitos ideais, conceitos e princípios opostos – e então, de uma maneira bem prática criar processos de integralização e políticas que se encaixem para todos. Para Goldani (2010) é preciso compreender o envelhecimento sob várias perspectivas, garantindo os direitos dessa população, oferecendo ajuda intergeracional tanto na família, quanto na sociedade e nos locais de trabalho, pois o aumento da longevidade vem permitindo ocorrer mais troca de experiências. De acordo com Hobbies (2009) os valores são importantes porque estabelecem a base para a compreensão das atitudes e da motivação, além de influenciarem nossas percepções. As pessoas entram para as organizações com noções preconcebidas das coisas que "devem" ou que "não devem" ser feitas. Evidentemente, essas noções não são desprovidas de valores. Coutrim (2006) destaca que idosos que trabalham, além de contribuir com a renda familiar, encontram no trabalho uma forma de socialização.

## **CONCLUSÕES**

Este trabalho objetivou descrever se as relações entre diferentes faixas etárias que convivem no mesmo ambiente organizacional são benéficas, assim quais vantagens ela pode trazer, além de conhecer as opiniões e vivências dos universitários em relação essa integração intergeracional. Partindo do fato de que o convívio geracional dentro da empresa é de fundamental importância; a interação entre as mais diferentes e variadas idades ajuda a combater preconceitos, a promover transmissão de valores e conhecimento e ainda é um instrumento essencial para que haja solidariedade dentro da empresa, o que contribui para a qualidade vida no trabalho. Cada vez está mais claro que no mundo inteiro está ocorrendo um aumento da longevidade e diminuição da natalidade. Conseqüentemente, as pessoas terão que trabalhar mais anos, assim aumentando o número de trabalhadores de faixas etárias maiores e também a manutenção desse convívio intergeracional nas organizações. Por meio desse estudo percebe-se que é essencial essa união, boa relação e harmonia, entre essas diferentes faixas etárias, pois cada vez mais ela estará presente no ambiente organizacional. Os gestores, administradores deverão preparar um ambiente organizacional cada vez melhor, mais receptivo, saudável, realizando integrações entre os colaboradores, fazendo eles perceberem que um depende do outro, o objetivo da empresa é apenas um e a cooperação deles é essencial para o resultado final.

## **REFERÊNCIAS**

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARA. **Comissão de Direitos Humanos debate benefícios dos vínculos intergeracionais**. Ceara, 2018. Disponível em:

<<https://www.al.ce.gov.br/index.php/ultimas-noticias/item/75365-26062018comissaodireitoshumanos>> Acesso em: 16 Jun.2020.

BRASIL, IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estudos e Pesquisas. **Informação Demográfica e socioeconômica 21**. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2007. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COUTRIM, R. M. E. Idosos trabalhadores: perdas e ganhos nas relações intergeracionais. **Soc. estado.**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 367-390, Aug. 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922006000200004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922006000200004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 05 Set 2020.

EISINGER, R. O envelhecimento, a transferência do conhecimento e relações intergeracionais: um estudo em empresas metalúrgicas no ABC paulista. 2014. 87 f. **Dissertação** (Mestrado em Administração) - Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo, 2014.

FERREIRA, C.; MASSI, G.; GUARINELLO, A.; MENDES, J. Encontros intergeracionais mediados pela linguagem na visão de jovens e de idosos. **Rev. Dist. da Comunicação**. 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/dic/article/view/20409/16982>. Acesso em: 15 março 2019.

FRANÇA, L.H.F.P; SILVA, A.M.T.B.; BARRETO, M.S.L. Programas intergeracionais: quão relevantes eles podem ser para a sociedade brasileira? **Rev. Bras de Geriatr e Gerontol**. RJ, 2010; 13(3):519-531 Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbgg/v13n3/a17v13n3.pdf>>. Acesso em: 16 março 2019.

GOLDANI, A. M. Desafios do "preconceito etário" no Brasil. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 31, n. 111, p. 411-434, jun. 2010. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-73302010000200007&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302010000200007&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 05 Set. 2020.

ROBBINS, STEPHEN R. **Comportamento organizacional**. Tradução técnica: Reynaldo Marcondes. - 11. ed. - São Paulo: Pearson Prentice. 2014.

SOUSA, I.; RAMOS, S. Diversidade intergeracional no trabalho: Demasiado parecidos para serem diferentes? SUPERAVIT, **Revista de Gestão & Ideias**, Lisboa, n. 3, p. 031, 040, fevereiro de 2017.