



DIVULGAÇÃO

POR JACKELINE LEAL

Psicóloga clínica, coach de carreira e consultora em Desenvolvimento Humano e Organizacional
E-mail: contato@jackelineleal.com.br



Geração X, Y ou Z: as verdades por trás do estereótipo

Há alguns dias pude orientar um cliente, um rapaz novo de vinte e poucos anos, que andava insatisfeito com a forma de bonificação pelas vendas da empresa em que trabalhava.

Meu cliente havia recebido uma proposta externa bastante tentadora e, por acreditar que a empresa na qual trabalhava representava uma grande oportunidade de aprendizado para sua carreira, escolheu conversar com seu Gestor Imediato antes de pedir demissão.

Ocorre que a conversa não transcorreu muito bem entre eles, e o Gestor lhe disse claramente que sentia seu comportamento como um boicote à empresa em que trabalhavam e que ele,

meu cliente, estaria “influenciando o time” a pedir aumento. Ele insistiu que não era essa a intenção e que, pelo contrário, trazia uma insatisfação quanto à bonificação pelas vendas e que apenas gostaria de ter um retorno da visão da empresa sobre isso. Resultado? A conversa não terminou bem e, dias depois, meu cliente foi desligado da empresa.

Casos como esse são mais comuns do que se imagina e, ao contrário do que se prega na área de RH, os espaços para diálogos abertos ainda são restritos dentro das organizações. Se, de alguma forma, este exemplo de situação e de realidade também intriga você, fico feliz, pois significa que você está aberto a novos aprendizados.

Problemas como este são vistos como “Conflitos de Gerações”. Para o sociólogo Karl Mannheim, criador da obra *Século XX da Teoria das Gerações*, nesse momento, três das oito gerações mapeadas em seus estudos interagem dentro das empresas.

São elas:

A **Geração X**, formada por pessoas nascidas após o chamado “Baby Boom”, que inclui os nascidos no início de 1960 até o ano de 1982 e é marcada por pessoas com sentimentos claros de não terem vivido a vida com a tão sonhada intensidade, visto que em sua maioria escolheram trabalhar muito para juntar dinheiro, comprar uma casa e aproveitar a vida após a aposentadoria, enquanto à sua volta os filhos cresciam, seus pais morriam, e os seus sonhos envelheciam.

Em seguida temos a **Geração Y**, formada por pessoas nascidas em fins dos anos 1970 e início dos anos 1990, marcada por aqueles que viveram em uma época de grandes avanços tecnológicos e prosperidade econômica. As crianças da Geração Y cresceram tendo tudo o que os seus pais (da Geração X) não tiveram, ou seja, crianças acostumadas a “fazer acontecer” a irem atrás dos seus sonhos no momento presente e a não abrirem mão deles com tanta facilidade, mesmo que para isso fosse preciso trocar de emprego com frequência para atingir maior crescimento profissional ou vivenciar mais desafios de carreira.

E, por último, a **Geração Z**, que inclui os nascidos entre o fim de 1992 a 2010, conhecidos como os “nativos digitais”, ou seja, aqueles que estão sempre conectados e que, pelo fácil acesso à informação, acreditam ter acesso ao mesmo conhecimento que alguém da Geração X precisou de anos de prática para adquirir. Para essa geração, não existiu um mundo sem facilidades tecnológicas, fazendo com que eles sejam também desapegados às fronteiras geográficas e com-

pletamente abertos a conceitos, como os de globalização e diversidade. Para eles, a informação nunca falta e seus maiores enfrentamentos estão relacionados à interação social, ou seja, o excesso de conexão virtual os afasta da conexão real.

Unindo as três gerações, é de se imaginar que existam conflitos, afinal de contas, tudo que é novo causa estranhamento e tudo que é antigo pode soar como antiquado. Assim, a Geração X acredita que as demais gerações se esforçam pouco e visam resultados de carreira rápidos. Em contrapartida, as gerações Y e Z também não compreendem com clareza as resistências da Geração X em passar conhecimento ou até mesmo em aceitar as novas tecnologias. Já a Geração Z é um tanto quanto desconfiada quando o assunto é carreira e sucesso, pois a maioria deles é multipotencial e já não acredita mais em fazer uma só coisa para o resto da vida ou trabalhar a vida inteira em uma única empresa. Por outro lado, podem parecer mais fechados em si mesmos e com menos facilidade para ouvir os mais “experientes” e aprender com eles.

Conflitos, a exemplo desses, parecem ser intermináveis e é por isso que meu objetivo hoje não é apresentar verdades absolutas, mas sim abrir espaço para reflexões que levem você a enxergar as diferenças entre as pessoas nas organizações como algo comum, mas que necessitam da maturidade das lideranças e do RH na condução de muitos casos.

Apesar de não ser uma tarefa fácil, é possível chegar a um consenso quando há vontade genuína de entender a forma de pensar do outro, sendo ele meu colega de trabalho ou meu gestor. No final, o que todo trabalhador deseja é dar o seu melhor, ter um trabalho que o realize enquanto pessoa e a oportunidade de viver uma vida com qualidade.

Pode parecer utópico, mas o que nos torna iguais não são as nossas forças, mas sim as nossas vulnerabilidades. Lembrem-se disso. ■

OFERTA DE PROFISSIONAIS

Alexandre Coelho

Formação Acadêmica: Mestrado em Engenharia Mecânica; Gestão Industrial e Engenharia Industrial Madeireira.

Áreas de interesse: Celulose, Engenharia, Florestal, Papel e Recuperação.

Larissa Cristina de Rezende Magalhães

Formação acadêmica: Engenharia Florestal, Forest Science.

Áreas de interesse: Celulose, Florestal, Papel, Meio Ambiente e Recuperação.

Para entrar em contato com os profissionais ou verificar as vagas publicadas nesta página, acesse: www.abtcp.org.br/apresentacao/banco-de-curriculos/

IMPORTANTE: Associados ABTCP – empresas e profissionais – podem divulgar currículos e vagas nesta coluna! Para conhecer as condições de publicação do seu perfil ou vaga da sua empresa, envie e-mail para relacionamento@abtcp.org.br