

## DIÁLOGO ENTRE GERAÇÕES

### INFORME SETORIAL

#### Diálogo entre gerações reduz atritos e amplia aprendizados

##### O Estado de S. Paulo.

A diferença de idade entre Maria Diva Garcia Comin e Gabriela Silva Martins é de 41 anos. As duas pertencem a gerações extremas: uma é baby boomer e a outra, Z. Elas trabalham no Santander e convivem com outras milhares de pessoas. Todos os dias, o desafio é o mesmo: sobressair e tentar aceitar o “jeito” de trabalhar de cada colega. Ainda assim, os conflitos surgem.

Maria Diva faz parte dos 5% de baby boomers que trabalham no Santander e, como tal, gosta de estabilidade. Há 39 anos na empresa, ela acompanhou as mudanças nesta área e o vaivém dos funcionários. “No passado, as empresas eram mais rígidas e não tinham diversidade. Hoje é preciso pensar de forma mais aberta.”

Ela diz que conflitos entre gerações sempre existem. A sabedoria é saber tirar proveito disso. “Os jovens são mais ansiosos e precisam treinar a habilidade de saber ouvir. Por outro lado, eles têm ferramentas para tudo”, diz Maria Diva, que procura tirar proveito da jovialidade de seus companheiros de trabalho para se atualizar. “Já nem uso mais relógio (os jovens acham cringe), mas não abro mão do meu caderninho para fazer anotações.”

Gabriela é da geração Z, tem 21 anos e entrou no Santander com 17 anos, como

estagiária. Não se sente como os demais colegas de sua geração, mas tem a característica de persistir nas suas ideias até que alguém lhe ouça. “Já houve situação em que não concordava com determinado processo. Sentei, demonstrei que era melhor simplificar e fui ouvida.” Na avaliação dela, que adora pesquisar nas redes sociais as tendências do mercado, o mais importante é que a outra pessoa (mais velha e experiente) tenha paciência para ensinar. “Eu tenho disposição para aprender, mas preciso que alguém me ajude a entender como um processo funciona.”

Um pouco mais velho que Gabriela, Mateus Aoki tem 30 anos e é millennial. Sua missão no banco, que tem 40% dos funcionários dessa geração, é um pouco mais complexa. Como líder, precisa tirar o melhor dos profissionais maduros e também dos mais jovens. A estratégia é ouvir as duas partes e tentar encontrar uma solução. “Mas, claramente, os seniores se estruturam melhor na argumentação.” Ele já fez mentoria reversa e afirma que gostou do processo. “Eu queria aprender a priorizar os temas no dia a dia, e ela, que tinha 47 anos, queria saber mais sobre mindset ágil (cultura ou mentalidade de se adaptar às mudanças).”

A representante da geração X é Simone Scrivani, de 54 anos. Na sua equipe, tem profissionais de 19 a 72 anos, sendo a maior concentração nos 35 anos. Como Aoki, ela tenta mirar na integração para evitar atritos. Segundo Simone, os jovens querem ver as coisas acontecendo mais rápido. E não se conformam com o “é assim mesmo”. Ela explica: “Podemos ter momentos de conflito, de ter de explicar mais de uma vez certos processos. Ou de alguém estar ocupado e não ter a solução na hora, mas conversamos e resolvemos.”

**Núcleo de Inteligência – ADECE/SEDET**

**Edição 474 – Em 07 de junho de 2022**

Os textos do conteúdo exposto neste informativo não são de autoria do Governo do Estado do Ceará.