

DHIEGO MAIA
DE SÃO PAULO

Conflitos entre colaboradores de gerações diferentes têm causado impacto na produtividade das empresas, de acordo com uma pesquisa da consultoria norte-americana VitalSmarts.

Um em cada três (35%) dos 1.348 executivos de companhias globais pesquisados afirmaram que, pelo menos cinco horas de trabalho por semana são desperdiçadas em razão de diferenças de pensamento, que envolvem faixas etárias distintas.

O estudo concluiu que esse tempo gasto representa uma perda de 12% no faturamento dos negócios.

"Esse impacto acontece porque a maioria das empresas ainda é comandada por 'baby boomers' [com idades entre 45 e 65 anos]. Essa geração é apegada ao cargo e ao poder, o que bate de frente [com os da Y](#) [nascidos entre 1980 e 1995]", diz Josmar Arrais, sócio-diretor da filial brasileira da VitalSmarts.

O choque geracional está no fato de os jovens reivindicarem mais, afirma João Brandão, 72, especialista em estruturas organizacionais da Fundação Getúlio Vargas.

"Eles reclamam mais e transitam melhor entre o trabalho e a família. A minha geração era muito obediente e achava que a empresa representava tudo", diz Brandão.

Karime Xavier/Folhapress



A executiva Chieko Aoki

'PILOTO'

Um desafio recente na Estante Virtual, plataforma on-line que vende livros usados, foi atender a um pedido inusitado de uma funcionária, uma designer de 30 anos: ela propôs fazer home-office todos os dias.

"É uma situação que não tem amparo nem na legislação trabalhista. Mas aceitamos a demanda dela e estamos fazendo um 'piloto'. Não queremos que ela saia", afirma o CEO Richard Svartman.

Permitir que um gerente de 32 anos assumisse o comando de um hotel de grande porte, com 330 quartos, em São Paulo, gerou um conflito, diz Chieko Aoki, 67, fundadora da rede hoteleira Blue Tree.

"Eu falei para o chefe direto dele que aquela indicação colocaria a sua reputação em risco. Não acreditava que um jovem na primeira gerência daria conta de uma operação como aquela, ainda mais nessa crise financeira", afirma.

"Mas ele tem dado conta do recado", completa Aoki, que lidera 1.500 funcionários, 70% deles na geração Y.

Mais informados e bem preparados. É assim que Vanessa Lobato, 47, vice-presidente de RH do Santander no Brasil, vê os profissionais da geração Y. Ela só acha que sobra um pouco de soberba.

"Eles pensam que dominam tudo, mas quando a gente coloca um desafio grande na mão deles para testá-los vemos que não é bem assim."

Ainda segundo ela, a fronteira que separa os mais experientes dos mais novos é a percepção sobre a carreira. "Um jovem executivo pode negar uma promoção por razões pessoais. Os mais velhos nunca recusarão."

A geração Y é disruptiva, explica a psicóloga Ágatha Alves, que comanda a área de desenvolvimento e gestão da consultoria Aon. "São profissionais que têm mais anseios pessoais sobrepondo os corporativos. Se eles não estão felizes, saem da empresa."

Por isso, diz Svartman, da Estante Virtual, não se pode submeter um "Y" a um trabalho "baunilha". "Sem sabor, com longas jornadas e sem desafios claros", ensina.

E o que também não se pode, segundo especialistas, é fazer de conta que os conflitos no ambiente de trabalho não existem. Para 80% dos executivos que responderam ao levantamento da VitalSmarts, as companhias não contam com programas para lidar com o problema.

"É o mais velho que precisa se reeducar para estabelecer um canal de ligação com o mais jovem. Mas é a empresa que precisa estruturar isso", diz Brandão, da FGV.

*

RAIO-X
CHIEKO AOKI, 67

FORMAÇÃO
Cursou direito na USP; tem ainda formação na área de administração hoteleira, pela Cornell University, nos EUA

CARREIRA
Executiva desde 1982. É fundadora e CEO da rede Blue Tree, na qual administra 24 hotéis em 19 Estados. Ainda é membro de várias entidades do setor, como a Academia Brasileira de Eventos

Fonte: Folha de S.Paulo, 20 de novembro de 2016.