

# GUIA DIVERSIDADE GERACIONAL



Nós, colaboradores da Transpetro, somos um grupo diverso e plural, de diferentes gêneros, raças, religiões, orientações sexuais, características físicas, regiões e idades. A Política de Recursos Humanos, de Diversidade, Equidade e Inclusão e o Código de Conduta Ética da companhia orientam a promoção de um ambiente inclusivo e que não tolera nenhuma forma de discriminação.



Entre as diversas formas de preconceito está o etarismo (ou idadeísmo), que será abordado mais à frente neste material. Mas antes, vamos entender como podemos lidar com a diversidade etária, que é uma característica não só do nosso ambiente de trabalho mas da sociedade, e como podemos aproveitar o potencial de múltiplas gerações que convivem em nossa empresa.

# LONGEVIDADE E DEMOGRAFIA DA SOCIEDADE

O envelhecimento da população foi identificado pela ONU como uma das quatro megatendências para este século.

## PESSOAS 65+ NO MUNDO



Fonte: Relatório Social Mundial 2023, realizado pelo Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais da ONU.

O Brasil será, em 2050, **o sexto país** com maior número de pessoas **acima de 60 anos** no mundo.

Até 2030, **31,18%** da população brasileira serão compostos de pessoas **50+**

Como empresa, temos o papel de acompanhar as mudanças sociais e demográficas, nos preparando para ter a representatividade da sociedade em nosso espaço. Por isso, é importante acompanharmos as tendências de longevidade, os momentos socioeconômicos e históricos vigentes e a forma como as diversas gerações convivem, trabalham, se comunicam e se relacionam.

# GERAÇÕES DIVERSAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Conflitos entre gerações no mercado de trabalho sempre existiram e, provavelmente, continuarão existindo, se não aprendermos a lidar com as diferenças. Isso porque características como o modo de pensar, agir e se expressar variam muito com o passar do tempo, e cada geração acaba desenvolvendo seu próprio padrão comportamental. Atualmente, encontramos no mercado, trabalhando lado a lado, quatro gerações com perfis diferentes — *baby boomers*, X, Y (ou *millennials*) e Z. Cada uma delas cresceu e vivenciou suas experiências em um mundo distinto.

O grande desafio é saber gerenciar bem essa multiplicidade de realidades repletas de contrastes. Ao mesmo tempo, é necessário evitar estereótipos e rótulos relativos às faixas etárias. As pessoas são diversas e podem ter características de múltiplas gerações. No entanto, conhecer alguns aspectos de cada grupo pode auxiliar as escolhas para a gestão de pessoas dentro das organizações.



1940

BABY BOOMERS



1961

GERAÇÃO X



1981

GERAÇÃO Y OU  
MILLENNIALS



1996

GERAÇÃO Z



GERAÇÃO	MERCADO DE TRABALHO	DISPOSITIVO FAVORITO	REDES SOCIAIS	PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS
<b>BABY BOOMERS</b>	Aspiram a um emprego para a vida toda. Valorizam a ascensão profissional.	<i>Smartphone (porém, até 2015 era o desktop/laptop)</i>	<i>Facebook e LinkedIn</i>	Comprometidos, competitivos, leais, contestadores e focados em resultados. Aprenderam a lidar com os avanços tecnológicos, mas de uma forma mais gerencial do que aplicada à mudança de hábitos.
<b>GERAÇÃO X</b>	Buscam a ascensão profissional e o aprimoramento constante de suas habilidades.	<i>Desktop/laptop</i>	<i>Facebook e Instagram</i>	Independentes e empreendedores, e normalmente tendem a não se precipitarem na tomada de decisões. Não são nativos digitais e podem ser resistentes a mudanças, mas são experientes e dedicados a aprender. Preferem a comunicação ao vivo.
<b>GERAÇÃO Y ou MILLENNIALS</b>	Não valorizam estabilidade no emprego, fazem várias tarefas ao mesmo tempo, buscam propósito e flexibilidade. Preocupam-se com o meio ambiente e causas sociais, mas também com uma remuneração competitiva.	<i>Mobile e laptop</i>	<i>Instagram e LinkedIn</i>	Autônomos, têm múltiplas carreiras e são conhecidos pelo potencial inovador. Têm mais facilidade para assumir riscos, mas buscam recompensas tangíveis. Estão sempre conectados, mas não abrem mão da comunicação presencial.
<b>GERAÇÃO Z</b>	Desapegados das fronteiras geográficas, também não são fãs da burocracia e gostam da ideia de trabalhar em casa. Tomam decisões de forma ágil.	<i>Mobile</i>	<i>YouTube, Instagram, TikTok</i>	Ansiosos, realistas, competitivos e independentes. Valorizam a consciência coletiva, a diversidade e a sustentabilidade. Sentem necessidade de expor suas opiniões, arriscam mais e valorizam ações criativas.

# GERAÇÃO ALPHA

A Geração Alpha ainda não está no mercado de trabalho, mas é a dos filhos de muitos colaboradores.

Trata-se do grupo mais novo, composto por crianças nascidas a partir de 2010. Essa geração de nativos 100% digitais é a que tem mais afinidade com tecnologia, e cresceu brincando com celulares e tablets.

A tecnologia e os constantes estímulos fazem deles mais ágeis e observadores, porém já existem estudos sobre o impacto das telas na concentração para realizar algumas atividades e a falta de paciência/ansiedade. Os “alfas” são criados em famílias em que os papéis parentais tradicionais estão sendo constantemente revistos.



*Hoje se fala também na **Geração Sanduíche**, termo dado para o grupo de pessoas que cuida ao mesmo tempo de pais idosos, filhos e netos. Esse é um desafio que as empresas devem levar em conta, com um olhar especial para as mulheres, que infelizmente ainda são as mais sobrecarregadas com o trabalho de cuidado na sociedade.*

# ETARISMO

Etarismo, idadeísmo ou preconceito etário é um fenômeno social multifacetado que a Organização Mundial da Saúde (OMS) define como estereótipo, preconceito e discriminação dirigida contra outros ou contra si mesmo com base na idade, principalmente das pessoas com mais de 50 anos.

O etarismo tem vários aspectos correlatos:

## 3 DIMENSÕES

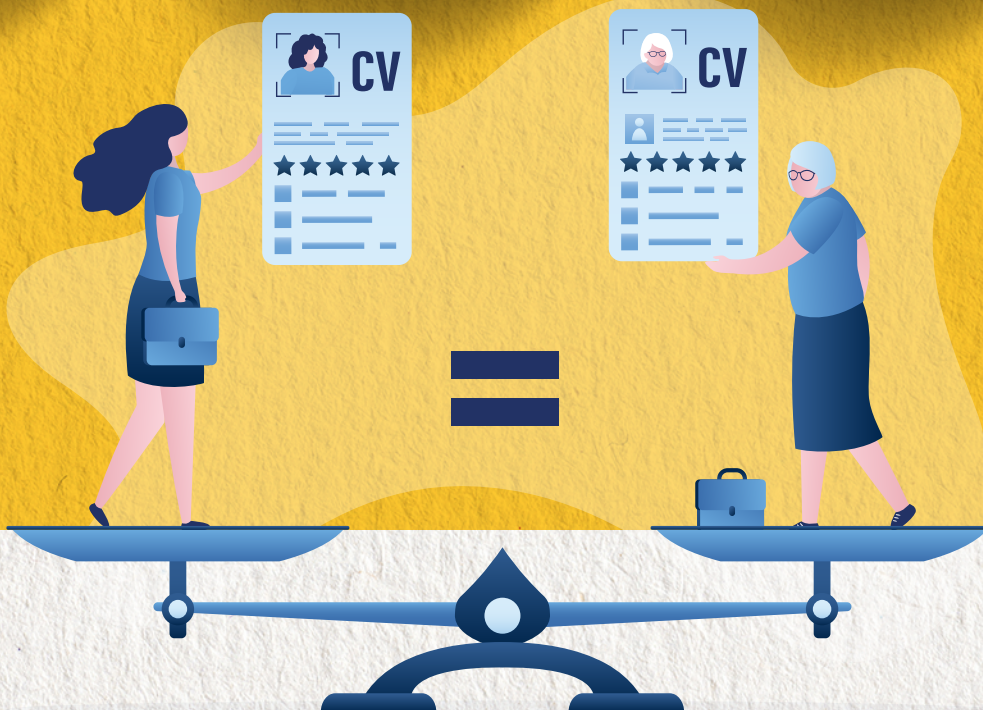
estereótipos (pensamentos), preconceitos (sentimentos) e discriminação (ações ou comportamentos);

## 3 NÍVEIS DE MANIFESTAÇÃO

institucional, interpessoal e contra si próprio;

## 2 FORMAS DE EXPRESSÃO

explícita (consciente) e implícita (inconsciente).



Isso acaba impactando, de forma muito negativa, a saúde, a qualidade de vida e o próprio processo de envelhecimento. No campo profissional, por exemplo, da mesma forma que jovens encontram dificuldades para conseguir um emprego, profissionais mais seniores também encontram. Isso acaba tornando mais difícil a possibilidade de conseguir uma promoção, receber um salário maior ou simplesmente mudar de carreira profissional.

## *E como se chama?*

De acordo com a Lei 10.741 de 1º de outubro de 2003, que institui o Estatuto do Idoso, considera-se idoso e com prioridade na efetivação de direitos as pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. É importante ressaltar que, a Lei nº 14.423/2022 alterou a nomenclatura do estatuto em questão, com o intuito de combater a desumanização do envelhecimento, incluindo o termo “Pessoa” a assuntos tradicionalmente caracterizado por preconceitos e estigmas, passando a ser denominada “Estatuto da Pessoa Idosa”.

## *E qual o termo correto para se referir a uma pessoa nessa faixa etária?*

- ✔ **Pessoa idosa** - Nos dias atuais, esse é um dos termos mais utilizados e aceitos socialmente.
- ✔ **Sênior** - No contexto etário, esse termo foi adotado com a mesma ideia do significado no ambiente empresarial: aquele que apresenta uma longa experiência de vida.
- ✔ Também é possível falar em profissionais e pessoas 50+, 60+, etc. Se possível, pergunte às próprias pessoas que termos preferem.

## *E que termos não usar?*

- ✘ **Velho** - Esse termo costuma ser visto como algo pejorativo, que faz referência àquele que não produz.
- ✘ **Terceira idade** - Essa expressão foi adotada com o propósito de se referir às pessoas que se aposentam devido à idade. Esse termo, portanto, não representa todas as pessoas com mais de 60 anos.
- ✘ **Melhor idade** - Esse termo surgiu como substituto da “terceira idade”. Falar em “melhor idade” é uma forma de superestimar as potencialidades e possibilidades que algumas pessoas idosas podem ter, como a oportunidade de descansar, viajar e fazer coisas que geram prazer, após a aposentadoria. Essa, porém, não é a realidade de todas as pessoas com 60 anos ou mais, uma vez que essa fase da vida, assim como qualquer outra, é composta por aspectos positivos e negativos, não sendo possível estabelecer qual é a melhor idade.



# COMO EVITAR O ETARISMO

Não alimente estereótipos de que pessoas mais velhas são teimosas ou inflexíveis;

Não conte piadas nem use termos pejorativos que possam humilhar ou ridicularizar alguém em função da sua idade;

Não julgue a aparência física. Criticar pessoas que assumiram os cabelos brancos, por exemplo, também é um tipo de discriminação;



Valorize a capacidade e as experiências de pessoas com mais de 50 anos. Não use expressões do tipo "não tem idade para isso";

Não presuma que pessoas mais jovens são mais infantis ou imaturas;



Não use termos como "jovem de coração", ou "vó, vô" (caso não sejam realmente parentes). Sempre se refira às pessoas por seus nomes.

Não trate o idoso de forma infantilizada, pois isso transmite falta de cuidado com a sua identidade e história;

Não alimente conflito entre gerações;



Não diga "quero chegar na sua idade assim, com essa disposição/aparência";

Entenda que o envelhecimento é um processo singular e multifacetado, não homogêneo.



# BOAS PRÁTICAS DE CONVÍVIO ENTRE GERAÇÕES



Gerações diferentes podem ter práticas e atitudes diferentes em relação ao trabalho, que, se bem administradas, podem se complementar. Alguns exemplos:

Manter os grupos diversos, com pessoas de todas as faixas etárias, aproveitando os potenciais das múltiplas gerações para adotar perspectivas e pontos de vista plurais nas iniciativas da organização;

Criar mentorias bidirecionais, em que um líder sênior é mentorado por um profissional mais novo;

Realizar fóruns e encontros intergeracionais, com reflexões e aprendizados sobre como as diferenças entre gerações podem ser usadas de forma positiva nos negócios;

Eliminar a associação do envelhecimento a fragilidades, vulnerabilidades ou dependências, passando a adotar representações realistas;

Tratar sempre todas as pessoas com equidade e respeito, independentemente da idade e do tempo de empresa;

Revisar práticas e benefícios de RH, como:  
Preparo para a aposentadoria;  
Fomento de uma cultura de inclusão;  
Incentivo à potência e competência de colaboradores seniores;  
Programas de estágio para profissionais mais maduros.

Agora que você já conhece um pouco sobre a importância da diversidade geracional, vamos colocar em prática tudo o que aprendemos, para ajudar a construir uma sociedade com mais inclusão e diversidade?



### Para saber mais:

Acesse o Glossário Coletivo de Enfrentamento ao Idadismo clicando aqui:

[https://www.longevida.org.br/glossario\\_idadismo.pdf](https://www.longevida.org.br/glossario_idadismo.pdf)



## Fontes:

*Estudo Fundação Dom Cabral sobre o impacto da longevidade nos negócios.*

*Disponível em:*

*<https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/relatorio-de-pesquisa-35086>*

*Acesso em julho de 2023.*

*E-book As Gerações e Sua Forma de Aprender. Disponível em:*

*<http://www.dotgroup.com.br/>*

*Acesso em julho de 2023*

*Matéria Great Place to Work - "Foi dada a largada para a inclusão da diversidade geracional nas empresas". Disponível em:*

*<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/inclusao-da-diversidade-geracional/>*

*Acesso em julho/2023*

*Pesquisas - Portal do IBGE. Disponíveis em: <https://www.ibge.gov.br/>*

*Acesso em julho/2023*

*Observatório Fiocruz: Os efeitos do tempo de tela em crianças e adolescentes: um*

*levantamento bibliográfico. Disponível em: <https://observatorio.fiocruz.br/node/3988>*

*Acesso em julho de 2023*

*Relatório Mundial sobre o Idadismo da Organização Pan-Americana de Saúde.*

*Disponível em: Relatório mundial sobre o idadismo (paho.org)*

*Acesso em julho de 2023*

*Cartilha de Diversidade e Inclusão - C6 Bank - Disponível em:*

*[cdn.c6bank.com.br/c6-site-docs/cartilha-dandi-carbon-holding-v2-2021\\_08\\_25.pdf](cdn.c6bank.com.br/c6-site-docs/cartilha-dandi-carbon-holding-v2-2021_08_25.pdf)*

*Acesso em julho de 2023*

*Maturi: Boas práticas para combater o etarismo e facilitar a inclusão dos 50+*

*Disponível em <http://www.maturi.com.br/blog/como-combater-o-etarismo>*

*Acesso em julho de 2023*

*No mundo, a população com 65 anos ou mais deve dobrar até 2050*

*[https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/saude/audio/2023-01/](https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/saude/audio/2023-01/no-mundo-populacao-com-65-anos-ou-mais-deve-dobrar-ate-2050)*

*[no-mundo-populacao-com-65-anos-ou-mais-deve-dobrar-ate-2050](https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/saude/audio/2023-01/no-mundo-populacao-com-65-anos-ou-mais-deve-dobrar-ate-2050)*

*Acesso em julho de 2023*