



Gerações e o trabalho

Mundo do

Conceito:

Gerações distintas que coabitam os mesmos ambientes.

O conceito de gerações engloba o conjunto de indivíduos nascidos na mesma época, influenciados por contextos sócio-cultural, histórico e comportamental, impactando diretamente a evolução social.

E você, qual sua geração?

Gerações



Gerações

BABY BOOMERS (de 1940 a 1959)

Contexto

Pós-guerra.
No Brasil,
ditadura e repressão

Comportamento

Idealistas, revolucionários
e coletivos

Consumo

Ideológico, vinil,
cinema e música

GERAÇÃO X (de 1960 a 1979)

Contexto

Transição política,
hegemonia do capitalismo
e meritocracia

Comportamento

Materialistas, competitivos,
e individualistas

Consumo

Consumo do status, marcas,
carros e artigos de luxo

GERAÇÃO Y OU MILLENNIALS (de 1980 a 1994)

Contexto

Globalização, estabilidade
econômica e surgimento
da internet

Comportamento

Abstratos, questionadores
e globais

Consumo

Preferem experiências,
festivais, viagens

GERAÇÃO Z (de 1995 a 2010)

Contexto

Mobilidade e múltiplas
realidades, redes sociais,
nativos digitais

Comportamento

Identidade fluida, realistas
e ativistas ponderados

Consumo

Consumo da verdade,
singularidade, acesso e ética

Geração Z - Características

- Nativos digitais;
- Ultra Conectados;
- Geração silenciosa;
- Engajados com uma causa;
- Abertos a diversidade;
- No trabalho buscam por empresas éticas e responsáveis socialmente (empreendedores sociais/ impacto social);
- Consumo sustentável, preocupação em ser saudável (vegano, cosméticos que não sejam testados em animais);
- Iniciando no mundo do trabalho (Aprendizes e Estagiários).



Geração Y e o mercado de trabalho

- Preocupam-se em obter e compartilhar informações novas e atualizadas;
- Buscam por soluções rápidas e fáceis para os problemas de todos;
- A comunicação é informal e ambiente corporativo desejado também;
- A interação e a troca de conhecimento ocorrem com naturalidade, sem grandes preocupações com a hierarquia;
- Buscam por promoções e crescimento profissional constantemente, investem tempo e energia em inteligência emocional, principalmente por acreditarem e se empenharem para chegarem aonde querem;
- Por isso, já encontramos 1/5 dessas pessoas já em cargos de liderança.



Como trabalhar com essas diferentes gerações?

- Dê **feedback**. As novas gerações precisam e gostam, visto que são ansiosos e com certa resistência a atividades operacionais/rotineiras;
- Favoreça o **desenvolvimento pessoal com o profissional**;
- **Rotina** faz parte e é preciso entender isso! Mas não a todo momento;
- Dê **autonomia** (eles clamam por isso). O importante é estipular prazo, resultado e entrega;
- Deixe que ela ou ele **brilhe** quando for para brilhar. Vamos ouvi-los! Todos queremos méritos, né?
- Proporcione **propósitos**, porque trabalho e dinheiro, por si só, já não são o suficiente;

Como devemos nos preparar para essa Geração?

- O propósito deve estar claro (e ser praticado);
- Abra espaço para a inovação;
- Faça o melhor uso da tecnologia nos seus processos.

Conforme pesquisa, os benefícios mais relevantes para a retenção de talentos são:

- Horários flexíveis (88%);
- Bônus (77%);
- Plano de saúde (69%);
- Academia ou creche (38%);
- Trabalho voluntário durante o expediente (31%).

CIEE em números 2019





Obrigada!

Lilene Ruy

Supervisão de Inclusão Social

Processos Especiais ONE e INCLUI

Site: www.ciee.org.br

E-mail: lilene@ciee.org.br

Telefone: (11) 9.9616.8867

