

# Conflito intergeracional

---

Origem: Wikipédia, a enciclopédia livre.

O **conflito intergeracional** descreve discrepâncias culturais, sociais ou econômicas entre duas ou mais gerações, que pode ser causada por câmbios de valores ou conflitos de interesse entre gerações mais jovens e gerações mais antigas. Esse conflito ocorre devido a evolução da dinâmica apresentada na relação entre os indivíduos de uma sociedade, resultada do surgimento de novas tecnologias e costumes que se tornam essenciais na vida de indivíduos que nascem no decorrer das gerações. Alterando constantemente o conceito sobre o novo e o velho, tornando as relações e decisões, sobre o que é certo ou errado cada vez mais difícil.<sup>[1]</sup> <sup>[2]</sup>

## Índice

---

**Em organizações**

**Tipos**

**Ambiente de trabalho**

**Conflitos**

**Prática**

**Referências**

## Em organizações

---

"Conflito significa existência de ideias, sentimentos, atitudes ou interesses antagônicos e colidentes que podem chocar-se. [...] como desacordo, desaprovação, dissensão, desentendimento, incongruência, discordância, inconsistência, oposição [...] conflito é a condição geral do mundo animal [...] requisitos básicos da vida humana – são variáveis graças ao elevado grau de congruência de objetivos entre os homens, ou, pelo menos, devido a alguns mecanismos ou regras de conduta que imponham ordem e acomodação". (CHIAVENATO, 1998, p. 469)<sup>[3]</sup>

Conflito geracional nas organizações é um conflito vertical, ou seja, aquele que ocorre entre indivíduos com diferente nível hierárquico, caracterizado pela desordem entre diferentes gerações.<sup>[4]</sup> Sendo gerações qualquer espaço de tempo em que separa um nível de filiação de outro, cada século compreende cerca de três gerações.<sup>[5]</sup>

## Tipos

---

Robbins (2003)<sup>[6]</sup> aponta três tipos de conflitos: os de relacionamento, os de tarefa e os de processo. Os conflitos de relacionamentos ocorrem nos relacionamentos interpessoais, na forma em como as pessoas e grupos se relacionam, na maioria das vezes são prejudiciais à organização e aos grupos, pois as organizações estão cada vez mais diversificando seu capital intelectual em termos de idade, raça, sexo, orientação sexual, e etnia, gerando divergências de valores gerais, que muitas vezes afloram nas interações de trabalho e geram conflitos interpessoais, que em sua maioria despendem tempo e energia para sua auto alimentação, tempo e energia que poderiam ser usados para resolução dos objetivos da organização, o conflito de tarefa está ligado ao conteúdo e as metas do trabalho, o conflito de processo está ligado na maneira de como o trabalho é realizado.

O mercado de trabalho está lidando com quatro diferentes gerações a baby boomer, X, Y e Z no mesmo ambiente, 75% das organizações admitem que esses profissionais comideias, ideais e vivencias diversas geram conflitos internos.

“Embora as situações conflitantes transmitam uma imagem de comportamento negativo, elas geram tanto consequências positivas como negativas [...] os conflitos, na medida certa, melhoram o desempenho, ao mesmo tempo em que uma quantidade muito pequena, ou muito grande, pode diminuir o desempenho.” (DUBRIN, 2003, p.177)<sup>[7]</sup>

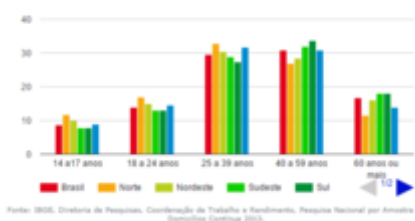
## Ambiente de trabalho

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística<sup>[8]</sup> mostra os seguintes dados do segundo trimestre de 2013 referente a distribuição das pessoas em idade de trabalhar:

Idade	% em idade de trabalhar
14 a 17 anos	8,8%
18 a 24 anos	14,0%
25 a 39 anos	29,6%
40 a 59 anos	30,8%
60 anos ou mais	16,7 %

Observa-se que a composição etária era diferente entre as cinco Grandes Regiões, característica importante para o entendimento do mercado de trabalho regional. Na Região Norte, a parcela de pessoas de 14 a 17 anos de idade era próxima à de idosos, fato não observado nas demais Grandes Regiões. Destaca-se ainda que as Regiões Sudeste (18,1%) e Sul (18,0%) apresentaram os maiores percentuais de idosos.

Gráfico 2 - Distribuição das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por grupos de idade, segundo as Grandes Regiões - 2º trimestre de 2013



Distribuição das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por grupos de idade, segundo as Grandes Regiões - 2º trimestre de 2013.

## Conflitos

"O conflito pode ter óbvias consequências negativas no funcionamento do grupo. Desacordos e rivalidades podem prejudicar o grupo quando desviam os esforços dos membros da realização dos seus objetivos para a tentativa de resolver as diferenças. Em casos extremos, o conflito pode gerar descontentamento, dissolver laços comuns e resultar no colapso final do grupo. Mas nem todos os conflitos grupais são ruins! Níveis baixos e moderados de conflito têm evidenciado influências positivas no desempenho dos grupos". (ROBBINS, 2014, p. 269)<sup>[9]</sup>

Uma pesquisa da American Chamber of Commerce for Brazil<sup>[10]</sup> mostra que as empresas têm dificuldades para gerenciar conflitos entre líderes baby boomer, X e Y:

- 75% das empresas têm problemas de conflitos de gerações;
- 70% ainda não têm ações para facilitar a interação entre líderes de gerações distintas;
- 39% planejam iniciativas para melhorar o relacionamento entre esses profissionais;
- 28% têm ações que estimulam a convivência dessas lideranças;
- 42% acreditam que o maior desafio é integrar gestores da geração.Y

Eisner<sup>[11]</sup> confirma que primeira dificuldade relaciona-se ao fato da geração Y ser de questionadores, os gestores precisam despende de tempo para explicar os porquês e as razões para a realização de determinado trabalho. Além de possuírem um menor respeito pela hierarquia, aproximando-se sem receios dos níveis mais altos das organizações a que estão inseridos.

## Prática

Estudo da ASTD Workforce Development, feito em parceria com a VitalSmarts aponta que dos 1.348 pesquisados, um em cada três (35,39%) admite que sua companhia gasta pelo menos cinco horas de trabalho por semana em conflitos entre gerações — o que representa uma perda de produtividade de cerca 12%.<sup>[12]</sup>

Outros 54,45% afirmam que as diferenças de ideias entre funcionários de idades diferentes consomem de 1 a 5 horas semanalmente em suas organizações.

A maioria dos respondentes (91%) dizem que suas companhias empregam funcionários de pelo menos três gerações diferentes.

Segundo Soares (2009)<sup>[13]</sup>, com essa convivência de gerações que está acontecendo hoje no mesmo ambiente de trabalho, tornam-se necessárias a inovação, a criatividade e a flexibilidade nas tarefas próprias da Gestão de Pessoas

De acordo com Santos<sup>[14]</sup> estes jovens talentos são conscientes de seu importante papel no processo produtivo e por isto buscam incansavelmente a satisfação de suas aspirações – sejam elas de ordem material ou motivacional, pessoal ou profissional. Os Y estão revolucionando o relacionamento organizacional porque podem: são bem-sucedidos, com alto nível de formação, criativos e aficionados por tecnologia. Mas o fazem também porque assim desejam: possuem aspirações de experimentação e reconhecimento, preocupam-se com o meio ambiente e têm fortes valores morais.

## Referências

---

1. Carmen Lúcia da Silva Marques; José Francisco Silva Dias; Maria Regina Pontrémoli Costa. As relações intergeracionais: encontros ou conflitos? (<http://www.efdeportes.com/efd150/as-relacoes-intergeracionais-encontros-ou-conflitos.htm>) - Acesso 08 de dezembro 2015
2. Anderson Carvalho. Origens e conflitos das diferentes gerações no contexto profissional (<http://www.coisaetale.com.br/2012/04/as-geracoes-baby-boomer-x-y-e-z/>) Acesso 08 de dezembro 2015.
3. Chiavenato, Idalberto (1998). *Recursos humanos: edição compacta* [S.l.: s.n.] ISBN 8522420041
4. WACHOWICZ, Marta Cristina. Conflito e Negociação nas Empresas. Curitiba: Ibpex, 2012.
5. Dicionário Online (<http://www.dicio.com.br/geracao/>) - Acesso 04 de dezembro 2015
6. ROBBINS, S. P. A verdade sobre gerenciar as pessoas. Tradução Celso Roberto Paschoa. São Paulo: Pearson Education, 2003.
7. Dubrin, Andrew J. (2003). *Fundamentos do Comportamento Organizacional* [S.l.: s.n.] ISBN 8522103321
8. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística ([http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad\\_continua/analise02.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/analise02.shtm)) Acesso 14 de novembro 2015
9. Decenzo, David A.; , Stephen P Robbins; Wolter, Robert M. (2014). *A Nova Administração - Mudanças e Perspectivas*. [S.l.: s.n.] ISBN 9788502225312
10. American Chamber of Commerce for Brazil (<http://www.amcham.com.br/gestao-empresarial/noticias/75-das-empresas-enfrentam-problemas-causados-por-conflitos-entre-lideres-das-geracoes-baby-boomer-x-e-y-aponta-pesquisa-da-amcham>) Acesso 14 de novembro 2015
11. EISNER, S.P. Managing generation Y SAM Advanced Management Journal, v70, n. 4, p. 4-15, Autumn 2005.
12. Luiza Melo - Empresas perdem produtividade em conflitos de gerações (<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/empresas-perdem-produtividade-em-conflitos-de-geracoes/>) Revista Exame - Acesso 30 de setembro 2015
13. SOARES, A. C. Novas Tecnologias e as Mudanças Comportamentais e Organizacionais. (<http://www.administradores.com.br/producao-academica/novas-tecnologias-e-as-mudancas-comportamentais-e-organizacionais/2001/>) Acesso 03 de dezembro 2015.
14. «O processo evolutivo entre as gerações x, y e baby boomers» ([http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:D5w7q\\_j4WbYJ:www.ead.fea.usp.br/semead/14semead/resultado/trabalhospdf/221.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=link&gl=br](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:D5w7q_j4WbYJ:www.ead.fea.usp.br/semead/14semead/resultado/trabalhospdf/221.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=link&gl=br)) (PDF). 2011. Consultado em 3 de dezembro de 2015.

---

Obtida de "[https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Conflito\\_intergeracional&oldid=44149019](https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Conflito_intergeracional&oldid=44149019)

---

Esta página foi editada pela última vez às 18h42min de 8 de dezembro de 2015.

Este texto é disponibilizado nos termos da licença Atribuição-Compartilhada 3.0 Não Adaptada (CC BY-SA 3.0) da Creative Commons pode estar sujeito a condições adicionais. Para mais detalhes, consulte as condições de utilização