



**ALGAR**  
SEM BARREIRAS



**CARTILHA DE LETRAMENTO SOBRE  
DIVERSIDADE  
E GERAÇÕES**

**UniAlgar** ▶▶

Por acreditar no respeito às diferenças e histórias de cada um, foi criado em 2018 o programa **Algar Sem Barreiras**, que visa fortalecer a diversidade no Grupo por meio da troca de informações, promoção do respeito, do acolhimento e da inclusão.

## OBJETIVO

**Fortalecer o ambiente de trabalho com respeito às pessoas e sua convivência**, por meio de práticas que não tolerem a discriminação.

## MISSÃO CORPORATIVA

- **Fortalecer** o papel da diversidade na CulturAlgar;
- **Mobilizar** as empresas por meio da educação e comunicação;
- **Acompanhar** planos de ações das empresas e estimular o benchmarking interno e externo;
- **Reconhecer** melhores práticas e associados mais engajados.

## DESAFIOS DO PROGRAMA

- |   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <br>GÊNERO | <b>Promover mulheres em cargos de liderança</b> dentro das empresas do grupo Algar.          | <br>PCD      | <b>Engajar, apoiar e acompanhar</b> as contratações de PcD.                      |
| <br>LGBTI+ | <b>Promover um ambiente inclusivo e sem preconceitos</b> dentro das empresas do grupo Algar. | <br>GERAÇÕES | <b>Engajar e apoiar na contratação</b> de jovens aprendizes e pessoas 50+ e 60+. |
| <br>ETNIA  | <b>Engajar, apoiar e acompanhar</b> a contratação e promoção de negros.                      |   |  |

# ÍNDICE

■	Introdução .....	04	■	Como combater o etarismo no ambiente de trabalho .....	11
■	O que é diversidade geracional? .....	05	■	Conteúdos para aproximar .....	12
■	Gerações .....	06	■	Conclusão .....	15
■	Benefícios da diversidade geracional no ambiente de trabalho .....	07	■	Expediente .....	16
■	Desafios da diversidade geracional .....	08			
■	Boas práticas para valorizar a diversidade geracional no grupo Algar .....	09			



# INTRODUÇÃO



Essa é a nossa cartilha sobre **Gerações**, desenvolvida para oferecer diretrizes e boas práticas para que a integração das diversas gerações que compõem o nosso time seja harmoniosa e produtiva.

No grupo Algar, acreditamos que a diversidade é um dos pilares para a construção de um ambiente de trabalho inovador, colaborativo e inclusivo. A diversidade geracional, em especial, representa um dos aspectos mais valiosos da nossa força de trabalho.

Profissionais de diferentes faixas etárias trazem para a organização uma pluralidade de experiências, visões de mundo e habilidades, que contribuem diretamente para o sucesso e o crescimento sustentável das nossas empresas.

O Algar Sem Barreiras está comprometido com a criação de um ambiente de trabalho que valorize a contribuição de todos, independentemente da idade, e que promova o respeito mútuo e a colaboração entre as gerações.

# O QUE É DIVERSIDADE GERACIONAL?

A diversidade geracional refere-se à convivência de diferentes faixas etárias em um mesmo ambiente de trabalho, gerando uma pluralidade de perfis sociais, culturais e comportamentais. No grupo Algar, reconhecemos a importância de promover essa integração entre profissionais mais experientes e jovens talentos. Nossa força de trabalho é composta por diferentes gerações, cada uma com suas características e expectativas próprias em relação ao ambiente corporativo.

**“A VERDADEIRA DIVERSIDADE INCLUI VOZES DE TODOS OS CANTOS E DE TODAS AS IDADES.”**

Robert Redford

Ao olharmos para a diversidade geracional, não estamos apenas considerando o ano de nascimento de nossos associados. Cada geração é moldada por influências culturais, econômicas e tecnológicas específicas, o que impacta diretamente a maneira como esses profissionais se comportam, gerem suas tarefas, utilizam a tecnologia e se relacionam no ambiente de trabalho.



# GERAÇÕES



## **BABY BOOMERS** (1946 - 1964)

Caracterizam-se por um forte senso de lealdade à empresa e buscam estabilidade em suas carreiras. Cresceram em um período de crescimento econômico e mudanças sociais após a Segunda Guerra Mundial, e tendem a valorizar relações profissionais mais duradouras.



## **GERAÇÃO X** (1965 - 1980)

Marcaram o início do individualismo no mercado de trabalho e enfrentaram grandes mudanças sociais e tecnológicas. São conhecidos por seu pragmatismo, independência e capacidade de adaptação, buscando um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.



## **MILLENNIALS OU GERAÇÃO Y** (1981 - 1996)

A geração que cresceu em um mundo altamente conectado e globalizado, com a expansão da internet e das tecnologias digitais. Valorizam a flexibilidade no ambiente de trabalho, a inovação, o propósito nas empresas e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. São mais inclinados a se engajar em causas sociais e ambientais.



## **GERAÇÃO Z** (1997 - 2012)

A primeira geração completamente nativa digital. Cresceram em um mundo dominado pela tecnologia e globalização. Essa geração valoriza empresas com valores éticos, diversidade e sustentabilidade. Demonstram grande facilidade no uso de novas tecnologias e esperam flexibilidade e inovação nos ambientes de trabalho.



# BENEFÍCIOS DA DIVERSIDADE GERACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

No ambiente corporativo, as gerações mais experientes podem compartilhar conhecimentos práticos e habilidades adquiridas ao longo de suas carreiras, enquanto as gerações mais jovens trazem inovação, novas perspectivas e uma fluência natural no uso de tecnologias emergentes.

**“EQUIPES COM DIVERSIDADE GERACIONAL CONSEGUEM TRAZER UMA COMBINAÇÃO ÚNICA DE CONHECIMENTOS TRADICIONAIS E INOVAÇÃO”**

Estudos demonstram que **equipes compostas por membros de diferentes idade tendem a superar as decisões individuais em até 66% das vezes, melhorando a qualidade das decisões tomadas.** Equipes com diversidade geracional conseguem trazer uma combinação única de conhecimentos tradicionais e inovação, resultando em soluções mais criativas e eficazes para os desafios organizacionais.

Além disso, a convivência entre diferentes gerações contribui para o aprendizado intergeracional, promovendo a troca de feedbacks construtivos e a criação de uma cultura organizacional mais colaborativa e aberta à inovação.



# DESAFIOS DA DIVERSIDADE GERACIONAL

Embora a diversidade geracional traga inúmeros benefícios, também pode gerar alguns desafios, principalmente no que se refere à comunicação e ao gerenciamento de expectativas. Cada geração tem uma visão diferente sobre o trabalho, o que pode ocasionar conflitos, caso não haja uma cultura organizacional inclusiva e colaborativa.

## PRINCIPAIS DESAFIOS:

### COMUNICAÇÃO

Gerações diferentes podem ter preferências variadas em relação às formas de comunicação. Enquanto os Baby Boomers tendem a preferir interações face a face ou por telefone, Millennials e a Geração Z podem preferir o uso de mensagens instantâneas ou e-mails rápidos. Isso pode gerar mal-entendidos se não houver uma adaptação adequada.

### MOTIVAÇÃO E EXPECTATIVAS

As expectativas em relação ao ambiente de trabalho variam bastante entre as gerações. Os Baby Boomers buscam estabilidade e reconhecimento pela lealdade, enquanto os Millennials e a Geração Z valorizam flexibilidade, feedback constante e oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

## COMO SUPERAR OS DESAFIOS:

### CULTURA DE COLABORAÇÃO

Para minimizar os conflitos e garantir uma convivência harmoniosa entre as gerações, é essencial promover uma cultura de colaboração e empatia. Incentivar que os colaboradores se coloquem no lugar do outro e valorizem as diferentes perspectivas pode melhorar significativamente o ambiente de trabalho.

### PERSONALIZAÇÃO DA COMUNICAÇÃO

Líderes e gestores podem customizar a forma como se comunicam com seus colaboradores, levando em consideração as preferências de cada geração. Isso ajuda a garantir que todos se sintam ouvidos e que a comunicação seja mais clara e eficiente.

### TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

Oferecer treinamentos que abordem a diversidade geracional e a importância da colaboração intergeracional pode ser uma maneira eficaz de preparar as equipes para trabalharem juntas de maneira mais integrada.





# BOAS PRÁTICAS PARA VALORIZAR A DIVERSIDADE GERACIONAL NO GRUPO ALGAR

A seguir, listamos algumas práticas que podem ser implementadas no dia a dia de trabalho para promover a inclusão e integração entre as diferentes gerações que compõem nossa organização:



## RECONHECIMENTO DAS GERAÇÕES

Cada geração tem características únicas e importantes. Reconhecer essas diferenças e encontrar formas de motivar cada grupo é crucial para impactar positivamente o desempenho das equipes.



## INCENTIVO À MENTORIA CRUZADA

Estabelecer programas de mentoria intergeracional, onde colaboradores mais experientes possam compartilhar suas experiências com os mais jovens, e vice-versa, pode ser uma excelente maneira de promover a troca de conhecimentos e fortalecer os laços dentro da equipe.



## COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Líderes devem praticar uma comunicação não violenta e inclusiva, adaptando sua abordagem de acordo com as necessidades e expectativas de cada colaborador, sem estereótipos geracionais.





## O QUE NÃO DIZER:

- Tão novo e já quer ser promovido? Chegou tem pouco tempo e já quer crescer?
- Você não está muito novo ou muito velho para esse trabalho?

### TROCAR POR:

- Seu crescimento e desenvolvimento estão proporcionais às suas entregas.

### TROCAR POR:

- A idade não é um limitador para a pessoa ser e fazer o que ela quiser.



## O QUE NÃO FAZER:

- Ridicularizar ou diminuir alguém por causa da sua idade.
- Agir baseado em estereótipos geracionais.
- Pensar que alguém não é capaz de fazer algo apenas por causa da sua idade.



## O QUE FAZER:

- Oriente o colega novo da equipe, independentemente da sua idade e o ajude, caso precise. Ajude e ensine seus colegas a fazer atividades que você domina e eles não.
- No caso de jovens profissionais, como aprendizes, estagiários e trainees, acolha-os na equipe de braços abertos, dê sugestões e os ajude em seu desenvolvimento profissional.
- Coloque-se no lugar do outro e pense que você já teve a idade de alguém mais novo ou ainda chegará na idade de alguém mais experiente. Estimule a interação entre colaboradores de diferentes idades.



# COMO COMBATER O ETARISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O ageísmo, ou etarismo, é a discriminação com base na idade, e muitas vezes afeta profissionais com mais de 50 anos. No grupo Algar, valorizamos nossos colaboradores em todas as fases da vida e reconhecemos que a experiência acumulada ao longo dos anos é um recurso inestimável para a empresa.

## DICAS PARA EVITAR O ETARISMO:



### EVITE GENERALIZAÇÕES

Não associe a idade a capacidades ou limitações. Cada pessoa, independentemente de sua idade, traz contribuições valiosas para o time.



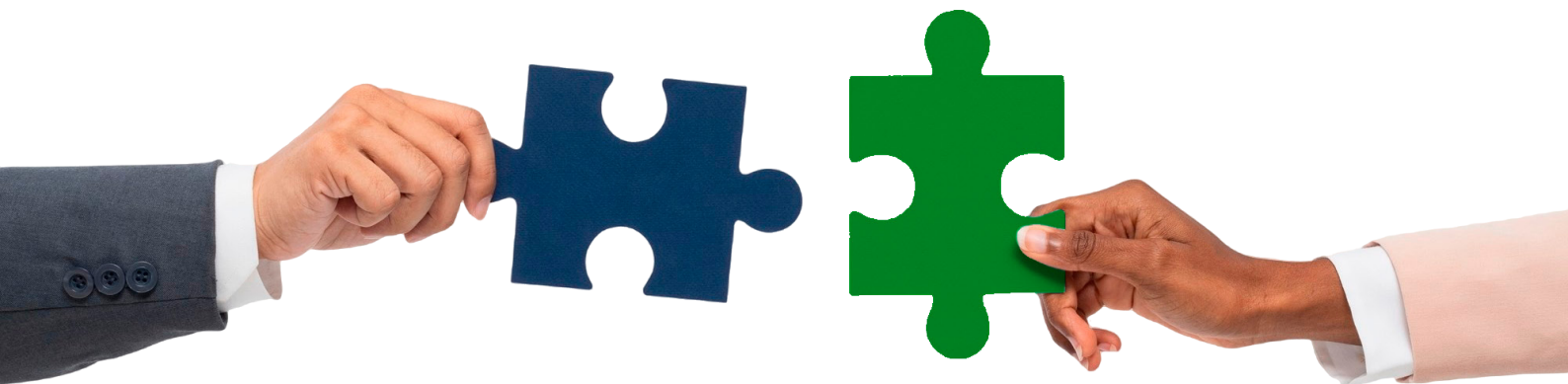
### NÃO ALIMENTE CONFLITOS GERACIONAIS

Ao invés de focar nas diferenças, valorize as diversas experiências e visões de mundo que cada geração traz.



### ESTIMULE A COLABORAÇÃO

Incentive a troca de experiências e a colaboração entre profissionais de diferentes idades, criando um ambiente mais inclusivo e harmônico.



# CONTEÚDOS PARA APROXIMAR



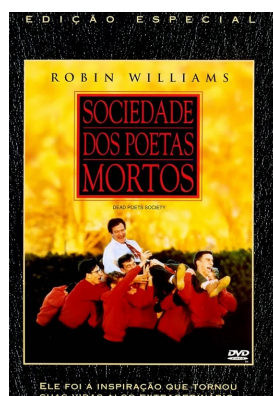
## 3 FILMES PARA ASSISTIR E SE EMOCIONAR



### OS ESTAGIÁRIOS (2013)

SINOPSE: Dois vendedores desempregados de meia-idade (Owen Wilson e Vince Vaughn) se inscrevem em um programa de estágio no Google, onde precisam competir com estagiários muito mais jovens. O filme explora a adaptação de gerações mais velhas ao mundo digital e tecnológico, bem como as interações entre jovens e adultos no ambiente de trabalho.

DISPONÍVEL EM: Amazon Prime Video.\*



### SOCIEDADE DOS POETAS MORTOS (1989)

SINOPSE: Um clássico que conta a história de um professor de literatura (Robin Williams) que desafia as normas conservadoras de uma escola tradicional, inspirando seus alunos a pensar de forma crítica e a valorizar a criatividade. O filme toca no tema de como gerações mais jovens podem ser inspiradas e transformadas pelo conhecimento e a paixão dos mais velhos.

DISPONÍVEL EM: Disney+.



### QUE HORAS ELA VOLTA? (2015)

SINOPSE: O filme brasileiro conta a história de Val, uma empregada doméstica de meia-idade, e sua filha Jéssica, que retorna a São Paulo para prestar vestibular. A convivência entre Val e Jéssica reflete o choque de gerações, especialmente em relação às mudanças nas dinâmicas sociais e de classe.

DISPONÍVEL EM: Netflix.

\*Os filmes e séries disponíveis em cada plataforma podem variar conforme o catálogo de cada uma. Esta pesquisa foi realizada em outubro de 2024.



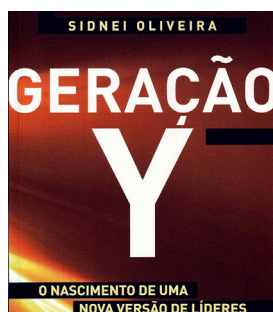
## 2 LIVROS PARA LER E ENTENDER MAIS DESSE UNIVERSO



### **CONFLITO DE GERAÇÕES: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA GERENCIAR QUATRO GERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO**

AUTORIA: Sidnei Oliveira.

SINOPSE: Este livro foca nos desafios e nas oportunidades de ter quatro gerações convivendo juntas nas organizações: Baby Boomers, Geração X, Millennials e Geração Z. O autor discute como as empresas podem aproveitar o potencial de cada geração e minimizar conflitos.



### **GERAÇÃO Y: O NASCIMENTO DE UMA NOVA VERSÃO DE LÍDERES**

AUTORIA: Sidnei Oliveira.

SINOPSE: Um livro focado na Geração Y (Millennials), discutindo como essa geração está mudando o mercado de trabalho e o perfil de liderança nas organizações. O autor apresenta características dessa geração e como integrá-la de forma eficaz ao lado de outras gerações no ambiente corporativo.



## 3 PESSOAS PARA SEGUIR E CONTINUAR APRENDENDO



### **LEANDRO KARNAL**

PERFIL: Karnal é um dos maiores intelectuais do Brasil e frequentemente aborda temas relacionados à convivência entre gerações e questões de diversidade.

INSTAGRAM: @leandro\_karnal

LINKEDIN: Leandro Karnal





### **SOFIA ESTEVES**

PERFIL: Sofia é fundadora e presidente do conselho do Grupo Cia de Talentos, e uma das maiores especialistas em carreira e desenvolvimento de jovens talentos no Brasil. Ela fala frequentemente sobre a convivência e integração das gerações no ambiente de trabalho, com foco especial na Geração Y (Millennials) e na Geração Z.

INSTAGRAM: @sofiaestevesa

LINKEDIN: Sofia Esteves



### **CAIO BARROSO**

PERFIL: Caio é fundador do 'Lá na Firma', uma consultoria de inovação em Gestão de Pessoas e Comunicação, realizam palestras e workshops, além de publicidade em redes sociais em distintos formatos e múltiplas plataformas. Ele tem experiência internacional em Recursos Humanos nos segmentos de Logística e Mercado Financeiro. Foi nomeado LinkedIn Creator Brasil em 2023 e Top Voice em 2024 pela plataforma e fala frequentemente sobre carreira, mercado de trabalho, diversidade, gerações e outros temas.

INSTAGRAM: @la\_nafirma

LINKEDIN: Caio Barroso



# CONCLUSÃO

A photograph of two men standing side-by-side in an office environment. The man on the left has a beard and glasses, wearing a light blue button-down shirt. The man on the right has glasses and is wearing a dark blue t-shirt. They are both smiling warmly at the camera. The background shows office desks, chairs, and large windows with a view of an outdoor area.

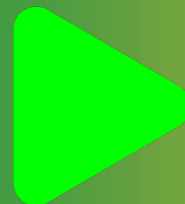
**A diversidade geracional é uma das maiores riquezas do grupo Algar.**

Ao promovermos a integração e colaboração entre diferentes gerações, estamos não apenas criando um ambiente de trabalho mais inclusivo e inovador, mas também contribuindo para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e igualitária.

Com o Algar Sem Barreiras, temos o compromisso de valorizar a diversidade em todas as suas formas, fortalecendo nossa cultura e construindo um futuro melhor para todos os nossos associados.



# EXPEDIENTE



Esta cartilha é parte das iniciativas da **Comissão Corporativa de Diversidade do grupo Algar** e foi desenvolvida com o intuito de promover um ambiente inclusivo e respeitoso para todos.

## PRODUÇÃO:



**Leandro Fernandes**

BRAIN



**Renata Caetano**

BRAIN



**Sabrina Tomaz**

BRAIN

## COORDENAÇÃO:



**Aline Luz**

UNIALGAR

## DIAGRAMAÇÃO E REVISÃO:



**Felipe Menegheti**

ALGAR HOLDING



**Lucas Nascimento  
de Oliveira**

ALGAR HOLDING







**ALGAR**  
SEM BARREIRAS