



RELAÇÃO ENTRE GERAÇÕES DE CONSULTORES LEGISLATIVOS E COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO

Marcos Antônio Reis *

Palavras-chaves: Gestão de Pessoas. Gestão do Conhecimento. Gerações no Serviço Público. Compartilhamento do Conhecimento.

RESUMO

O presente trabalho aborda pesquisa exploratória envolvendo estudo de caso que originou a dissertação “Relação entre Gerações de Consultores Legislativos e Compartilhamento do Conhecimento” (REIS, 2017), a qual foi conduzida no âmbito do Mestrado Profissional em Poder Legislativo, patrocinado pelo Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento-Cefor, da Câmara dos Deputados, e defendida em agosto de 2017.

O propósito do trabalho se circunscreveu a responder à seguinte questão: Qual a relação entre gerações de consultores legislativos e compartilhamento de conhecimento? Nesse sentido, buscou-se atingir o objetivo geral ligado a avaliar a relação entre gerações de consultores legislativos e o compartilhamento do conhecimento, o que se desdobrou em três objetivos específicos:

- a) Caracterizar as gerações de consultores legislativos com vistas ao compartilhamento do conhecimento;
- b) Verificar a existência de conflitos entre diferentes gerações de consultores legislativos que podem influenciar no compartilhamento do conhecimento;
- c) Avaliar o impacto das diferenças geracionais no compartilhamento do conhecimento entre os consultores legislativos.

Sob a visão de Lipkin e Perrymore (2010, p. 85), o conjunto de Consultores constitui-se numa “equipe multigeracional” em que convivem, pelo menos, quatro gerações no mesmo ambiente de trabalho: *Boomers*, *Baby Boomers*, Geração X e Y. Aqueles são servidores que formam um grupo composto por até 216 pessoas, de idades cronológicas distintas e com tempo de trabalho diferenciado quanto ao exercício do cargo.

Dentre os Consultores Legislativos, o conhecimento auferido, acumulado, formulado e reformulado constitui-se na essência da produção laboral, o qual se encontra registrado em livros, mídias digitais ou na internet. Contudo, esse cenário não se processa com o conhecimento que fica armazenado na mente daqueles que o detêm, sendo de complexa materialização. Na visão de Nonaka e Takeuchi (1997), respectivamente, correspondem ao conhecimento explícito e o tácito.

* Câmara dos Deputados. E-mail: marcos.reis@camara.leg.br



Já para Tonet e Paz (2006), o compartilhamento do conhecimento se apresenta como de suma importância para as organizações, contudo, de difícil concretização. Para as autoras, a ação de compartilhar conhecimento envolve o comportamento de um indivíduo de repassar o conhecimento que detenha a pessoas com quem trabalha, além de poder, também, receber o conhecimento que outros detenham, o que gera uma troca em que o destinatário ou receptor assimila o conhecimento compartilhado pela fonte ou emissor.

O trabalho se justificou em virtude de se observar lacuna que aponte o processo de compartilhamento de conhecimento entre técnicos adstritos ao contexto de uma Casa Legislativa. É sabido que na Consultoria Legislativa o conhecimento manifesta-se na condução de todo o trabalho elaborado, sendo que parte considerável daquele saber, não raro, se perde devido às variadas situações de afastamento observadas entre os integrantes do grupo, não logrando sua replicação prévia entre os pares, o que constitui um prejuízo ao órgão de consultoria e, em especial, à memória organizacional da Câmara dos Deputados.

Outra questão que se observou se ligava ao fato de que, até meados do século passado, a dinâmica da sociedade ocidental não apresentava tanta elasticidade a ponto de se manifestarem conflitos entre gerações, em especial pelo fato do valor que era relevado aos costumes solidificados culturalmente por entre os mais diversificados extratos etários nos grupos de trabalho. Contudo, na modernidade, consoante Lipkin e Perrymore (2010, p. 205), observa-se um “cabo de guerra intergeracional”, estabelecido pelas inter-relações existentes entre os distintos grupos geracionais, o que proporciona influências marcantes nas especificidades que envolvem as diferentes gerações constituintes das organizações. Para as autoras, as distintas gerações trazem, cada qual, um rol de particularidades que sofre influência das gerações anteriores e, ao mesmo tempo, exerce sua influência reversa aos demais grupos.

Assim, a relevância da pesquisa se mostrou na efetiva possibilidade de se ter um levantamento das interferências oriundas das distintas gerações em organizações públicas – em especial com o compartilhamento do conhecimento –, num estudo de caso ligado ao Poder Legislativo. Na Câmara dos Deputados, outros órgãos poderiam se beneficiar dos resultados obtidos com a pesquisa, afinal as questões envolvendo diferenças de gerações perpassam por todos os locais de trabalho no serviço público, e na Casa das Leis não seria diferente.

A metodologia adotada pressupôs um perfil de pesquisa qualitativa e quantitativa, tanto na obtenção de dados, como em sua análise, a fim de se perseguir os objetivos geral e específicos delineados para o estudo. Os eixos norteadores do trabalho tiveram nos consultores legislativos os sujeitos de pesquisa, sobre os quais foram coletadas informações oriundas do Departamento de Pessoal, a fim de se levantar as informações demográficas daquele grupo ligadas à geração por idade, geração por tempo de serviço, bem como a caracterização dos integrantes do grupo quanto a gênero, formação acadêmica detida, além de pertencimento a qual geração etária e de concurso de entrada na carreira. O instrumento escolhido para a realização da pesquisa foi o questionário, o qual foi aplicado entre os 206 integrantes ativos do grupo, do que sobrevieram 193 questionários respondidos, correspondendo a 94% da equipe funcional estudada.

Os resultados da pesquisa indicaram que o conjunto dos consultores mostrou-se aberto ao compartilhamento do conhecimento com os demais pares, independentemente de eles



pertencerem a uma geração etária específica ou a um grupo de entrada determinado. A pesquisa possibilitou levantar um quadro geracional de todo o grupo, bem como analisar a presença, ou não, de conflitos geracionais na equipe, além de mensurar o impacto das distintas gerações presentes na equipe no compartilhamento do conhecimento dentro do grupo estudado.

REFERÊNCIAS

LIPKIN, Nicole A.; PERRYMORE, April J. **A Geração Y no Trabalho**: como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de Conhecimento na Empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997

TONET, Helena Correa; PAZ, Maria das Graças Torres da. Um modelo para o Compartilhamento de Conhecimento no Trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 2, p. 75-94, abr./jun. 2006.

REIS, Marcos Antônio. **Relação entre Gerações de Consultores Legislativos e Compartilhamento de Conhecimento**. 2017. 191 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Poder Legislativo) – Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento (Cefor), Câmara dos Deputados, Brasília. Disponível em: <http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/35120>. Acesso em: 25 maio 2019.