



V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo

Relato de Caso

TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO E APOSENTADORIA: UMA PROPOSTA DE REFLEXÃO NAS ORGANIZAÇÕES

AUTOR PRINCIPAL: Emanuele Canali Fossatti.

CO-AUTORES:

ORIENTADOR: Anelise Rebelato Mozzato.

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo - PPGAdm, Programa de Pós Graduação em Administração.

INTRODUÇÃO

As organizações deparam-se com diversas transformações, as quais ressaltam seu dinamismo e complexidade. O cenário demográfico brasileiro aponta para o aumento da expectativa de vida e para evolução do índice de envelhecimento da população (IBGE, 2008). Ainda, o ingresso de novas gerações no meio organizacional traz consigo novos hábitos, valores e comportamentos (MUNARI et al., 2017), determinantes de um novo ambiente intergeracional (COLET; MOZZATO; BITENCOURT, 2016). A aposentadoria emerge no campo da gestão de pessoas, uma vez que diversos fatores sociais, culturais e econômicos resultam desse processo (ANTUNES; SOARES; SILVA, 2015), e se configuram como um desafio para o qual as organizações nem sempre estão preparadas (SOUTO, 2014). Assim, tem-se como objetivo refletir sobre a temática da transferência de conhecimento e sua relação com a aposentadoria, uma vez que poucos estudos científicos abordam tal relação, a qual pode contribuir para com as pessoas e organizações.

DESENVOLVIMENTO:

O conhecimento é uma das alternativas para proporcionar o desenvolvimento organizacional, visto que é considerado uma das formas de as organizações permanecerem e se destacarem no âmbito em que estão inseridas, bem como um dos caminhos possíveis para a qualificação dos trabalhadores (JESUS; MOURÃO, 2012; GERPOTT; WILLENBROCK; VOELPEL, 2017). Com base na teoria da criação do

V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



FAPERGS



CNPq



conhecimento (NONAKA; TAKEUCHI, 2003), o conhecimento organizacional é compreendido como a capacidade de uma organização criar conhecimento, difundir-lo e incorporá-lo a suas práticas. Neste contexto, a não transferência de conhecimento nas organizações pode causar um grande impacto, uma vez que a perda de conhecimento resultante da rotatividade induzida pela aposentadoria pode representar uma ameaça às organizações (ASHWORTH, 2006; CHIGADA; NGULUBE, 2016). A temática da transferência de conhecimento no contexto da aposentadoria vem sendo abordada por diferentes áreas de estudo, porém com pouca ênfase nas Ciências Sociais Aplicadas. Apenas doze dos vinte e cinco estudos encontrados na literatura nacional e internacional no período de 2013 a 2018 (Anpad, Portal de Periódicos da Capes, Sage, Scielo, Science Direct, Scopus, Spell e Web of Science) estavam relacionados à respectiva área. Ressalta-se que apenas um desses estudos era nacional. As mudanças demográficas no Brasil exigem um novo olhar aos trabalhadores em fase de aposentadoria, uma vez que desenvolver as habilidades e o conhecimento desses é também um caminho para o crescimento organizacional. Porém, esse é um desafio nem sempre atendido pelas organizações (THÜRMER; YEDYENYOVA; SPIEB, 2017). Bleich et al. (2015), ao examinarem as práticas organizacionais atuais, afirmam que existem poucos exemplos de abordagens intencionais para incentivar a transferência de conhecimento de trabalhadores em fase de aposentadoria, os quais têm mais do que habilidades rudimentares e know-how de rotina sobre processos comuns. Eles também dispõem de conhecimento tácito, gerado pela experiência na ação e que envolve fatores intangíveis. À medida que os trabalhadores maduros desligam-se de uma organização, levam consigo experiências e conhecimentos acumulados ao longo de anos de trabalho e, na maioria das vezes, as organizações não percebem que estes são uma valiosa fonte de conhecimento (SUMBAL; TSUI; LEE, 2015). Uma vez que o conhecimento tácito é mais difícil de ser compartilhado (BLEICH et al., 2015), o incentivo à transferência de conhecimento dos trabalhadores em fase de aposentadoria com os demais por parte das organizações torna-se pertinente (DAWOUD et al., 2014; CAHA et al., 2017; THÜRMER; YEDYENYOVA; SPIEB, 2017). Deste modo, ressalta-se a importância de refletir sobre a relação entre transferência de conhecimento e aposentadoria, a fim de proporcionar maior abrangência de estudos na área e subsidiar práticas organizacionais que visem tanto o bem-estar e a valorização dos trabalhadores, quanto o desenvolvimento organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

É essencial que a área de gestão de pessoas implemente iniciativas para atender às transformações organizacionais relacionadas à transferência de conhecimento no contexto da aposentadoria. No âmbito organizacional, essa perspectiva pode tanto preparar os trabalhadores para este momento de transição, quanto oportunizar a troca de conhecimento entre os diferentes perfis geracionais, proporcionando a



V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



transferência de conhecimento, bem como o desenvolvimento dos trabalhadores e das organizações.

REFERÊNCIAS

ASHWORTH, M. J. Preserving knowledge legacies: workforce aging, turnover and human resource issues in the US electric power industry. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 17, n. 9, p. 1659-1688, 2006.

COLET, D. S.; MOZZATO, A. R.; BITENCOURT, C. C. Gerações: Afinal, é a nossa idade que nos define? In: IX SEMEAD -SEMINÁRIO EM ADMINISTRAÇÃO. Anais Semead 2017. USP, São Paulo, 2016.

SOUTO, P. C. N. Sharing experienced Baby-Boomers' tacit knowledge: the design of tacit knowledge sense-making-sharing interactions. *International Journal of Innovation and Learning*, v. 15, n. 3, p. 299-327, 2014.

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa): -

ANEXOS

-.