



## A Outra Sala

Ana Luísa Winckler

## Ninguém tá bem, mas pelo menos virou meme

Acho fascinante que a humanidade tenha passado milênios desenvolvendo filosofia, literatura, tratados políticos, psicanálise...

...pra chegar em 2026 e comunicar burnout com: “minha última célula cerebral saindo do expediente.”

A internet basicamente transformou sofrimento psíquico em linguagem compartilhável.

Ninguém mais diz: “estou emocionalmente sobrecarregada pela aceleração da vida contemporânea.”

As pessoas postam: “eu fingindo estabilidade emocional depois da terceira call inútil do dia.”

E todo mundo entende. Esse é o ponto.

O meme não virou tendência. Virou dialeto emocional coletivo.

Uma espécie de hieróglifo contemporâneo onde:

- um guaxinim surtando representa exaustão corporativa
- um gato chorando virou linguagem afetiva
- e uma figurinha escrito “bom dia” com Minions talvez seja a última fronteira da civilização ocidental.

Mas talvez exista algo ainda mais interessante nisso tudo: o meme também virou uma forma socialmente aceita de confessar colapso sem parecer dramático demais.

Porque dizer: “não estou bem” assusta.

Agora mandar: “eu entrando na quarta reunião fingindo vontade de viver”, com um panda caído no chão... vira humor compartilhável.

O meme protege.

Ele é coletivo. Difuso. Não compromete totalmente quem envia.

É quase um: “estou pedindo ajuda... mas de um jeito que ainda pareça engraçado.”

E honestamente? quem hoje não passa horas trocando memes com pessoas que ama mais do que conversa profundamente?

A internet inventou um novo tipo de vínculo: “vi isso e lembrei de você.”

Antigamente escreviam cartas. Hoje mandamos reels, figurinhas e vídeos de um cachorro desistindo da vida no meio da escada.

E curiosamente... continua sendo afeto.

Enquanto isso, metade das empresas ainda escreve comunicação interna como se estivesse notificando recall de micro-ondas.

O LinkedIn posta: “Precisamos falar sobre resiliência.”

E o funcionário responde mentalmente: “meu guerreiro... eu já chorei no estacionamento essa semana.”

Talvez o problema não seja excesso de memes.

Talvez seja que os memes estejam conseguindo expressar emoções humanas com mais honestidade do que muita conversa formal.

E isso deveria preocupar um pouco mais do que preocupa.

Porque hoje tem gente que consegue dizer: “estou no limite” mais facilmente com uma figurinha do WhatsApp... do que numa reunião de alinhamento com o próprio líder.



Imagens desenvolvidas com apoio de Inteligência Artificial generativa, direção criativa autoral e composição conceitual voltada à crítica de comportamento, cultura digital e comunicação contemporânea.

(\*) - Psicóloga por formação e inconformada por vocação. Há mais de 25 anos atua na transformação de culturas organizacionais, desenvolvimento de lideranças e reinvenção de modelos que aproximem empresas das pessoas — e não o contrário. Já esteve à frente de áreas estratégicas de RH em grandes corporações nacionais e multinacionais, do chão de fábrica ao boardroom, do Norte ao Sul do Brasil.

# Empresa investe na diversidade etária em sua equipe

Dos jovens da geração Z aos baby Boomers com mais de 60 anos: enquanto para muitos a diferença de idade pode significar conflitos geracionais, incorporadora FGR, em Goiás, mantém quatro grupos geracionais diferentes em suas equipes

Embora muito se fale ultimamente sobre a diferença entre gerações, essa discussão acontece há séculos, sendo um processo natural na humanidade. Ao longo da história, a evolução do conhecimento vem gerando mudanças de pensamento e de costumes. Mas essas mudanças comportamentais, em muitos casos, geram conflitos.

De acordo com o último Relatório GPTW - Tendências em Gestão de Pessoas 2026, divulgado em fevereiro último, 56,2% das empresas participantes do levantamento apontaram dificuldades em lidar com as diferentes gerações no ambiente de trabalho. Em 2024, quando a consultoria da GPTW passou a mapear o tema, 51,6% das empresas afirmaram ter dificuldades com a gestão de conflitos geracionais.

Mas, se as diferenças entre as gerações são esperadas e inevitáveis, por que resistir a elas? Enquanto muitas empresas tem dificuldades em manter em seu quadro de colaboradores das gerações Y (de 30 a 44 anos), X (45 a 60 anos), Z (de 15 a 29 anos) e os Baby Boomers (61 a 79 anos), uma empresa goiana vem desenvolvendo uma política que estimula essa mistura, com intenção de extrair o melhor de cada geração.

“Atuamos para integrar diferentes perfis por meio do desenvolvimento de lideranças, programas de capacitação e fortalecimento da cultura organizacional. Nosso foco é criar um ambiente colaborativo, onde experiência e inovação se complementam”, explica Rafael Carlos Gonçalves, especialista em gestão de pessoas e coordenador da área de Recursos Humanos da FGR Incorporações,



uma das maiores do Centro-Oeste, com quase mil colaboradores diretos.

Rafael Carlos aponta como a principal vantagem de se ter uma equipe formada por diferentes gerações a complementaridade de competências e perspectivas. “Profissionais mais jovens tendem a trazer energia, visão atualizada, maior familiaridade com as novas tecnologias e abertura para inovação, contribuindo com novas formas de pensar e executar. Já por outro lado, os profissionais mais experientes agregam maturidade, visão prática, capacidade de gestão sob pressão e profundo conhecimento do negócio, sendo fundamentais para a tomada de decisão e formação de novos talentos”, esclarece.

Para o especialista, “quando bem integradas, essas diferentes gerações potencializam os resultados da empresa, promovendo um ambiente mais inovador, equilibrado e preparado para os desafios do presente e do futuro”. A empresa conta atualmente com quase mil colaboradores, cuja média de idade é de 33 anos.

## Com a palavra, os jovens

Prestes a completar um ano como colaboradora efetiva da FGR, a assistente

financeira Ruth Raianny dos Santos, de 29 anos, afirma que trabalhar com pessoas de diferentes gerações, em especial as mais experientes, é sempre uma experiência muito gratificante. “Nesses colegas que têm mais experiência de empresa e de vida, eu admiro especialmente o poder de resiliência deles e a paciência. Percebo que se estão há tanto tempo na empresa e ainda prestando um excelente serviço não é à toa”, afirma.

Com 26 anos e quase três anos e meio trabalhando como analista financeira no Departamento Financeiro da FGR, Larissa Emanuele Silva Rodrigues avalia como extremamente enriquecedora a convivência com colegas de diferentes gerações no trabalho. Ela percebe que, além de ensinar, também estão sempre abertos a aprender. “Às vezes você tem aquela ideia de que aqueles seus colegas mais antigos e com mais experiência acham que sempre sabem mais do que os mais novos, mas aqui na FGR não temos isso, o que há sempre é essa troca de experiências e de conhecimento”, diz.

## Com a palavra, os experientes

Dos 66 anos de vida da contadora Hilda Martins, 40 foram dedicados à FGR, empresa onde segue trabalhando com muito orgulho em ser uma das mais anti-

gas entre os mais de 980 colaboradores da empresa. Ela conta que começou a trabalhar para a incorporadora já durante a sua criação e hoje ocupa o cargo de gerente administrativo e financeiro. “Para mim, essa interação com pessoas de outra geração, é uma troca maravilhosa. Tenho 66 anos, mas aprendo demais com esses jovens com quem eu convivo na empresa. E ao mesmo tempo, como pessoa experiente na empresa e na vida, tento passar essa confiança que a empresa nos inspirou a ter, mesmo frente às dificuldades que surgem”, afirma Hilda.

Trabalhando na FGR há 38 anos, o veterano Sérgio Pereira da Silva conta que vira e mexe encontra jovens colegas de trabalho que se espantam com o tempo de empresa que tem, que não raramente é maior que anos de vida deles. “Quando eu falo que tenho 38 anos de empresa, e muitos me respondem ‘nossa, eu tenho 25 anos de idade’ ou então dizem ‘meu Deus eu tenho 35 anos de idade, e você já estava trabalhando aqui’”, relata.

Mas para o veterano, a relação com colegas de trabalhos de outras gerações é sempre tranquila, principalmente quando há um ingrediente básico, segundo ele: respeito. “Acredito que os jovens que estão entrando, que vêm a história que você teve na empresa, que você ajudou a construir, eles te respeitam. E nós, mais experientes, respeitamos da mesma maneira esse jovem. Inclusive, acho que isso é o diferencial da FGR: o respeito, tanto de quem está entrando, quanto de quem está na empresa há vários anos. É algo que vem desde os sócios-fundadores, passa pelos diretores, gerentes, coordenadores até a função mais básica”, afirma Sérgio.

## Redes sociais podem virar prova judicial em disputas empresariais

Publicações em redes sociais, mensagens, comentários e até conteúdos apagados têm sido cada vez mais utilizados como provas em processos judiciais envolvendo empresas. Especialistas alertam que postagens feitas sem cautela podem gerar consequências jurídicas relevantes, especialmente em disputas empresariais, trabalhistas e comerciais.

Com o crescimento da presença digital das empresas e dos próprios empresários, conteúdos divulgados em plataformas online passaram a integrar estratégias jurídicas em ações judiciais, servindo como elemento para comprovar contratos informais, concorrência desleal, quebra de confidencialidade, danos à imagem e até práticas consideradas abusivas.

Segundo a advogada Ana Franco Toledo, sócia no escritório Dosso Toledo Advogados, muitas pessoas ainda não dimensionam o impacto

jurídico das redes sociais no ambiente corporativo. “As redes sociais deixaram de ser apenas espaços de interação pessoal e passaram a ter relevância jurídica significativa. Hoje, uma postagem, comentário ou troca de mensagens pode ser utilizada como elemento de prova em processos judiciais, desde que respeitados os critérios legais de obtenção e preservação dessas informações”, explica.

A especialista destaca que conteúdos aparentemente simples podem ter grande peso em disputas empresariais. “Há casos em que publicações ajudam a comprovar concorrência desleal, descumprimento contratual, exposição indevida de marca, vazamento de informações estratégicas e até conflitos societários. Muitas vezes, aquilo que é publicado impulsivamente acaba sendo utilizado posteriormente dentro de uma ação judicial”, afirma Ana Franco Toledo.

O advogado do mesmo escritório, Gianlucca Contiero Murari, ressalta que a produção e preservação correta das provas digitais é fundamental para garantir validade jurídica. “Não basta apenas tirar um print da tela. Dependendo do caso, é necessário adotar mecanismos técnicos que garantam autenticidade e integridade do conteúdo, evitando questionamentos futuros sobre manipulação ou veracidade da prova”, explica.

Segundo ele, empresas precisam investir cada vez mais em políticas internas de uso de redes sociais e comunicação digital. “O ambiente digital exige cautela. Funcionários, gestores e empresários precisam compreender que aquilo que é publicado online pode gerar repercussões jurídicas relevantes. A prevenção, por meio de orientação jurídica e compliance digital, é hoje uma ferramenta importante para reduzir riscos”, finalizou o advogado Gianlucca Contiero Murari.