

1º. Hackaton Age Free World

Relatório Executivo

Este relatório apresenta a linha do tempo, a abordagem metodológica, as soluções desenvolvidas e as avaliações de organizadores e participantes do 1º Hackathon Age Free World, realizado em 27/08/25, na sede da empresa Sanofi.

Equipe AFW: Adriane Rocha, Erick Sales, Fabio Betti e Rosa Alegria



TODA IDADE CONTA

**Diversidade
de gerações:
uma vantagem
estratégica
para empresas
inovadoras.**

Sumário Executivo

O Age Free World surgiu em 2024 com o propósito de mostrar que o etarismo atinge todas as idades e que os modelos atuais de trabalho já não safistazem a nenhuma geração. Para colocar essa tese à prova, foi realizado o 1º Hackathon Intergeracional em 27/08/2025, na Sanofi, reunindo cerca de 50 participantes de diferentes gerações (Baby Boomers, Gen X, Millennials e Gen Z).

Desafio

Como equilibrar produtividade e bem-estar nas empresas, valorizando todas as gerações?

Metodologia AFW (7 passos)

- Curadoria**
Seleção de perfis diversos em idade e habilidades.
- Convite**
Engajar pessoas na busca de soluções para desafios reais.
- Fortalecimento de vínculos**
Estimular confiança, respeito e parceria além do crachá.
- Identificação de dores comuns**
Mapear coletivamente os principais obstáculos.
- Conforto da afinidade**
Criar espaços iniciais de interação por gerações.
- Cocriação conjunta**
Desenvolver soluções em grupos intergeracionais.
- Captura de aprendizados**
Refletir sobre o processo, destacando acertos e melhorias.

Percepções

Grupos intergeracionais entregaram soluções mais criativas, abrangentes e aplicáveis que os homogêneos.

A colaboração entre diferentes gerações gerou mais engajamento, escuta ativa e um senso ampliado de pertencimento.

Diversidade etária é vantagem competitiva e estratégica, não apenas pauta de inclusão.

NADA SE FAZ SÓ

Um Hackathon é um evento intensivo e colaborativo, de curta duração, onde pessoas de diferentes perfis se reúnem para criar, desenvolver e prototipar soluções inovadoras para um problema específico. No caso do 1º Hackathon Age Free World, o evento aconteceu no dia 27 de agosto de 2025, das 9h às 15h, onde cerca de 50 pessoas se entregaram de corpo e alma para conversar e procurar melhores caminhos para equilibrar produtividade e bem estar nas empresas.

Para além das soluções desenvolvidas, que em si já são um baita de um resultado, e da comprovação da tese de que times intergeracionais podem gerar resultados muito melhores do que times homogêneos, gostaríamos de agradecer imensamente a todas as pessoas que resolveram, voluntariamente, investir seu precioso tempo em mais um dia de trânsito intenso em São Paulo, a serviço de algo que nos aflige a todos, mas que nem todo mundo escolheu olhar com a atenção dedicada por esse grupo.

Agradecemos também a Sanofi que nos recebeu em seu lindo espaço e recebeu a todos com um delicioso café da manhã, aos patrocinadores Cosan e Be Comunica e às empresas Merck e Suzano por terem nos ajudado com a seleção de voluntários para o encontro.



O AGE FREE WORLD

Tudo começou com um reencontro casual, num café, entre dois velhos amigos, em julho do ano passado. Dali nasceu a ideia do *Age Free World*, com um propósito claro: mostrar que o etarismo é um preconceito que atinge todas as idades — não apenas os mais velhos. O que era uma conversa virou site, blog e podcast.

Após mais de 40 entrevistas, reunindo talentos jovens e maduros, a tese inicial se confirmou. Mas foi além: emergiu uma nova percepção — os modelos atuais de trabalho entraram em colapso. Já não atraem nem retêm os jovens, tampouco os mais experientes.

Com essa dor comum identificada, Fabio Betti, fundador do *Age Free World*, convidou quatro pessoas — três delas entrevistadas no podcast - para formar o núcleo de um ecossistema verdadeiramente intergeracional: um Z, um Millennial, um X e um Boomer.



O Millennial se desligou logo no início, mas os outros três — Erick Sales (22), Adriane Rocha (52) e Rosa Alegria (68) — seguiram firmes e aceitaram o desafio: realizar o **1º Hackathon Intergeracional Age Free World**.

A proposta era testar mais uma hipótese: que equipes intergeracionais podem alcançar resultados mais criativos e eficazes do que grupos compostos por pessoas da mesma geração.

Para isso, o grupo contou com o apoio essencial de cinco madrinhas — Franciele Ropelato, Marjori Dulcine, Thaís Loureiro, Tatiana Libbos e Simone Pimenta de Araújo — que participaram de uma roda de conversa sobre as dores organizacionais e ajudaram na curadoria dos participantes do 1o. Hackathon AFW. E o evento só se tornou realidade graças à generosa oferta do espaço pela Sanofi e ao patrocínio da Cosan e da Be Comunica.

NOSSA AGENDA EM 27/08/25



DESAFIO DO HACKATHON E CRITÉRIOS NORTEADORES

O Hackaton AFW propôs um desafio tão atual quanto provocador: *Como equilibrar produtividade e bem-estar nas empresas?*

Para responder a essa questão, a metodologia adotada priorizou experiências tanto unigeracionais quanto intergeracionais, com o objetivo de testar, na prática, o potencial transformador da diversidade etária.

A formação dos grupos buscou contemplar todas as faixas etárias. Embora o número exato de participantes por geração não estivesse totalmente definido no início, devido a ausências de última hora que poderiam acontecer por diversos motivos, houve representatividade intergeracional em todos os grupos.

Para garantir equidade no processo, os coordenadores observaram atentamente a dinâmica dos grupos, intervindo quando necessário para assegurar que nenhuma geração se sobrepusesse à outra, criando um espaço seguro de escuta ativa e colaboração genuína.

Critérios para os próprios grupos avaliar suas ideias:

Inovação

A ideia apresenta uma solução nova, criativa, com uma abordagem incomum para o problema

Viabilidade

A proposta é realista? Pode ser aplicada com poucos recursos ou recursos existentes?

Impacto intergeracional

Contempla os interesses, necessidades e valores de todas as gerações?

Clareza e comunicação

A ideia é fácil de ser apresentada? Está estruturada para que permita fácil compreensão?

Alinhamento com a proposta

Responde diretamente ao desafio?

PROCESSO E RESULTADOS

Durante o processo, não surgiram tensões — como o uso inconsciente de expressões etaristas ou a tentativa de silenciar opiniões "de outra geração" — que, mesmo que tivessem sido expressas, poderiam ter sido oportunidades de aprendizado.

Pelo que pôde alcançar a observação do time AFW, a maioria dos grupos soube transformar algumas pequenas fricções em potência criativa, resultando em ideias ousadas e com visão de futuro.

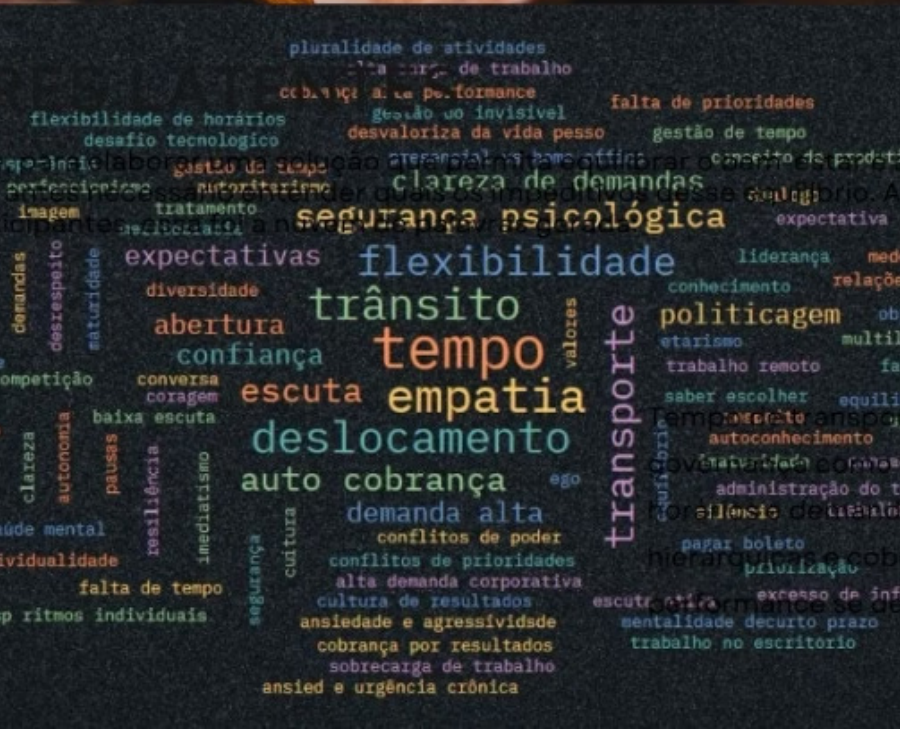
Internamente, o time que criou e coordenou o Hackathon enfrentou um dilema autêntico: e se os grupos intergeracionais não gerassem ideias melhores do que os grupos unigeracionais?

Colocar essa hipótese à prova exigiu coragem e desapego, já que colocava em risco o próprio propósito do Hackathon — o de valorizar a riqueza que emerge do encontro entre diferentes idades.

Mesmo diante do risco, o time escolheu a transparência. O Hackathon foi conduzido como uma experiência aberta, onde a validação das ideias dependeria apenas da percepção coletiva dos participantes.



E o resultado não poderia ter sido melhor legitimado: os próprios participantes validaram a superioridade qualitativa das ideias intergeracionais. Essas ideias se mostraram mais criativas, mais arrojadas, mais inclusivas e mais alinhadas aos desafios complexos do nosso tempo. Aquilo que começou como um risco transformou-se em confirmação.



Entendemos que, para elaborar uma solução que permita equilibrar o bem-estar e a produtividade, é antes necessário entender quais os impeditivos desse equilíbrio. Ao perguntar para nossos participantes, essa foi a nuvem de palavras gerada.

- Tempo de transporte e aspectos de governança como flexibilidade de horários e demandas, relações hierárquicas e cobrança pela alta performance se destacaram.

PRIMEIRA RODADA (unigeracional)

Na primeira rodada de cocriação, os participantes se separaram em grupos com sua própria geração para resolver o desafio apresentado: **Como equilibrar bem-estar e produtividade nas empresas?** Todos os times tiveram 1h entre o início das deliberações até o limite para registro das soluções elaboradas, com os últimos 15 minutos sendo dedicados à solução.

Os grupos unigeracionais foram organizados desta maneira:

GERAÇÃO	N. DE PARTICIPANTES
Baby Boomers	10
Gen X (1)	8
Gen X (2)	7
Millenials (1)	8
Millenials (2)	8
Gen Z (1)	5
Gen Z (2)	5

SOLUÇÕES UNIGERACIONAIS

Grupo Baby Boomers

Título: Políticas de repactuação e regeneração

Descrição: Políticas RAR
Regenerar Adaptar e Repactuar

Grupo Geração X (1)

Título: Formação e Transformação de Líderes

Descrição: Plataforma de Abordagem Híbrida (digital e gestão) de Soluções Completas para a Formação de uma Liderança Humanizada por meio de Perfil, Diagnóstico, Trilha de Desenvolvimento, Mentoria e Coaching (Cross Market).

Grupo Geração X (2)

Título: Líderes Legítimos

Descrição:

- Criar um programa de liderança para a formação de líderes legítimos (Não hierárquicos);
- Habilidades: Escuta ativa e presença;
- Laboratório no exercício da liderança por meio de um jogo presencial de RPG;
- Trocar um plano de carreira por um plano de prosperidade.

SOLUÇÕES UNIGERACIONAIS (CONT.)

Grupo Millenials (1)

Título: Comitê Gerações em Movimento

Descrição: O comitê nasce com o propósito de reposicionar a produtividade como consequência de um ambiente saudável, diverso e conectado entre gerações. Em um cenário com até quatro gerações coexistindo nas empresas, é urgente criar pontes que aproximem valores, estilos de trabalho e visões de mundo. O comitê atua como espaço seguro para promover esse diálogo e cocriar soluções com impacto real.

Pilares de atuação

- Cultura viva e inclusiva: fomentar uma cultura que valorize a escuta, a colaboração e o respeito às diferenças geracionais, de forma que todos se sintam parte e responsáveis pelo ambiente de trabalho.
- Desmistificar a produtividade: redefinir o que é ser produtivo: mais impacto, menos horas. Menos sobre presença, mais sobre propósito. O comitê incentiva práticas que valorizam eficiência, criatividade e tempo de qualidade.
- Papel da liderança – com foco na média liderança: engajar e desenvolver a média liderança como principal alavanca cultural. São esses líderes que vivem o "meio do funil" — próximos das equipes e conectados à estratégia — e precisam ser capacitados para liderar com equilíbrio, empatia e clareza de expectativas.

Grupo Millenials (2)

Título: O Jogo da Flexibilidade

Descrição: Um jogo para instrumentalizar lideranças a aplicar flexibilidade na gestão das suas equipes, mantendo o alinhamento a cultura da empresa. O líder acessará um kit de práticas/ artefatos para ampliar o seu repertório sobre as possibilidades de flexibilidade praticadas nas empresas. Ele permitirá criar um ambiente de confiança, respeitando a individualidade e fomentando o compromisso e a maturidade dos colaboradores. Assim como num jogo, as regras são apresentadas com transparência e todos trabalham para o mesmo resultado, com foco na entrega final - e não somente no controle sobre "como jogam".

Benefícios: diminuir turnover, absenteísmo, burnout, aumentar a vontade de permanecer, resultando em uma cultura de bem-estar que alcança uma produtividade sustentável, respeitando o ritmo humano.

SOLUÇÕES UNIGERACIONAIS (CONT.)

Grupo Geração Z (1)

Título: Promotores da Felicidade

Descrição: Nossa solução provoca como podemos mitigar os problemas da pressão por resultados, que impacta o equilíbrio produtividade x bem estar. Nós nos pautamos no conceito de felicidade corporativa, onde há um movimento das empresas em adicionarem em suas estruturas a posição de CHO (Chief Happiness Officer).

Nesse sentido, pensamos em sugerir um modelo de grupo corporativo duplo chapéu, sob nome de Promotores da Felicidade, o qual se guiará em um guideline construído baseado na pesquisa de clima/engajamento da sua companhia, assim, garantindo assertividade nos pontos de dor por unidade de negócios/diretoria.

Para empresa, os promotores geram retenção e engajamento e não gera custo - pelo fato de serem duplo chapéu. Para o colaborador, escuta, troca e senso de pertencimento, elementos que corroboram a produtividade.

Grupo Geração Z (2)

Título: Canal de Acolhimento

Descrição: Criação de um canal de acolhimento com foco em bem-estar, com preocupações como tempo de deslocamento, ou ansiedade, que podem não ser a dor do gestor. O canal será utilizado para orientação e direcionamento de temas, além da produção de dados para a empresa.

O colaborador, ao indicar seu ponto de dor por meio de formulário, receberá acolhimento imediato personalizado com IA (para temas mais gerais já trabalhados, como políticas e benefícios). O formulário preenchido irá gerar dados, que produzirão insights que irão conduzir treinamentos e imersões a serem aplicados para toda a empresa, com periodicidade trimestral.

Após as imersões, os dados serão revisados, e servirão de termômetro para indicar o impacto das ações realizadas.

Além disso, propomos que o cuidado e bem-estar serão uma cultura da empresa, sendo apresentado diretamente em onboardings e por meio de selos de validação externa. Assim buscamos atender os pontos de bem-estar e produtividade.

PERCEPÇÕES SOBRE O PROCESSO UNIGERACIONAL

Na rodada unigeracional em que cada participante trabalhou apenas com a sua geração, identificamos algumas particularidades:

Todos os grupos conversaram sobre as dores comuns e se dedicaram a encontrar caminhos para lidar com o desafio, mas na hora de descrevê-lo, faltou detalhar mais a ideia, bem como a implementação, conforme orientações fornecidas antes do início do exercício.

Percebemos, também, que houve muita unidade na atenção dada a dores e percepções, o que pode ter estendido o tempo de debate e reduzido o de estruturação da ideia e o registro;

Nos times Millenials e Gen Z, o processo de construção criativa começava apoiado no material de papelaria, com post-its, tabelas e fluxos de brainstorm desenhados desde o início;

Com as Gerações X e Baby Boomer, vimos um processo diferente, com um momento de debate muito maior que o de registro e anotação.

SEGUNDA RODADA (intergeracional)

Na segunda rodada, os participantes se separaram em grupos intergeracionais para resolver o desafio apresentado: **Como equilibrar bem-estar e produtividade nas empresas?** Todos os times tiveram 1h entre o início das deliberações até o limite para registro das soluções elaboradas, com os últimos 15 minutos sendo dedicados à solução.

Os grupos intergeracional foram organizados desta maneira:

GRUPO	COMPOSIÇÃO
1 - Redes e Métricas	2 GEN X, 2 MILLENIALS, 1 GEN Z, 1 BOOMER
2 – O Tempo é Minha Matéria	1 BOOMER, 2 GEN X, 3 MILLENIALS, 1 GEN Z
3 – Nosso Tempo	3 MILLENIALS, 2 GEN X, 1 BOOMER, 1 GEN Z
4 – Verdade Inconveniente	2 BOOMER, 2 GEN X, 2 MILLENIALS, 2 GEN Z
5 – Inovando Contradição	2 BOOMER, 2 GEN X, 2 MILLENIALS, 2 GEN Z
6 – Grupo da Felicidade	2 BOOMER, 2 GEN X, 2 MILLENIALS, 2 GEN Z
7 – Transgeracional em Conexão	2 MILLENIAL, 1 BOOMER, 3 GEN X, 1 GEN Z

SOLUÇÕES INTERGERACIONAIS



Grupo 1 – Redes e Métricas

Título: Plataforma Integrada de Bem-Estar e Produtividade

Descrição: A plataforma se ancora em sete eixos complementares.

Primeiro, métricas balanceadas, que unem KPIs de performance (entregas, prazos, eficiência) a indicadores de bem-estar (humor, carga, energia).

Em seguida, reconhecimento equilibrado, com programas que valorizam tanto resultados quanto atitudes colaborativas.

O terceiro eixo é a liderança pelo exemplo, onde gestores modelam comportamentos de transparência e equilíbrio.

O quarto eixo são os embaixadores internos, promotores de felicidade que impulsionam iniciativas de cuidado. Para ampliar engajamento, soma-se uma ferramenta de gamificação, criando missões leves (ex.: pausas saudáveis, feedback positivo, colaboração) que reforçam comportamentos desejados.

O quinto eixo traz os influenciadores internos: colaboradores de alta credibilidade entre pares, não necessariamente formais líderes, mas que ajudam a legitimar a mudança cultural. Eles atuam como nós de rede, conectando diferentes áreas, quebrando silos e garantindo maior disseminação das práticas. Com esse ecossistema, a plataforma gera benefícios tangíveis: maior engajamento e manutenção de talentos, redução de absenteísmo e turnover, produtividade sustentável sem esgotamento, fortalecimento da cultura organizacional e ROI comprovado para as ações de bem-estar.



Checklist de Ação Imediata – Como começar amanhã

1. Definir equipe-piloto (20 a 30 pessoas de áreas diferentes).
2. Mapear influenciadores e nós de rede por meio de sondagem informal ou análise de redes sociais internas.
3. Aplicar diagnóstico inicial (pesquisa rápida de humor e carga).
4. Estabelecer 2 KPIs de produtividade e 2 de bem-estar como base.
5. Escolher um líder de referência que modele a prática.
6. Nomear dois embaixadores internos voluntários para apoiar a jornada.
7. Engajar influenciadores no desenho das primeiras ações.
8. Implementar gamificação simples (ex.: pontos por boas práticas compartilhadas).
9. Agendar em 2 semanas a primeira medição de resultados e ajustes.

SOLUÇÕES INTERGERACIONAIS (CONT.)

Grupo 2 – O Tempo é Minha Matéria

Título: O Tempo é Minha Matéria

Descrição: Criar um programa de educação de gestão de tempo para o colaborador e de boas práticas de produtividade para os líderes, reduzir atividades consumidoras inúteis de tempo.

Criar um plano de incentivo que meça e premie quem cumpra o programa. Cumprir discurso para execução.

Grupo 3 – Nosso Tempo

Título: 1:1 Plus

Descrição: A nossa ideia consiste em montar um projeto de conscientização do tempo x produtividade instruindo o colaborador e a liderança a entender as dores, ambos seriam instruídos, o colaborador a se expressar e a liderança a ouvir e identificar, depois desse lado ambos conversariam entre si, esclarecendo os pontos para gerar um plano de melhoria da gestão de tempo através

De um forms, isso então seria regularizado internamente e posto em vigor, analisando o impacto no bem estar e na produtividade.

SOLUÇÕES INTERGERACIONAIS (CONT.)

Grupo 4 – Verdade inconveniente

Título: Mapa de Produtividade e Bem-estar

Descrição: Oferecemos uma solução completa para a empresa de forma a trazer um Mapa de Bem-estar e Produtividade para que você possa avaliar o estado atual da empresa e ver plano de ações futuras baseada nos resultados.

O pacote vem com os seguintes itens: cliente oculto que irá se "infiltrar" na empresa por um determinado período para trazer a visão real do dia-a-dia da empresa, pesquisa de bem-estar e produtividade com todos os funcionários, treinamentos focados para liderança de pessoas e impacto do bem-estar na produtividade, além de treinamentos focados para todos os funcionários, implementação de métricas e KPI's que esteja correlacionado a produtividade com o bem-estar, e a partir das métricas de bem-estar determinadas focar nas ações necessárias baseada nos resultados das métricas.

Além disso, a métrica de bem-estar passaria a integrar a composição da participação no lucro dos executivos e líderes de pessoas, de forma a reconhecer e remunerar aqueles que promovem um ambiente seguro e com bem-estar para seus funcionários. Importante que as métricas de bem-estar também se conectem com as avaliações de compliance e EBI da empresa. Garantir o bem das pessoas e a comunicação clara e transparente.

Grupo 5 – Inovando contradição

Título: Liderança Gourmet

Descrição: A Liderança Gourmet consiste em implementar uma plataforma que reúne toda a inteligência da organização de processos operacionais (Políticas, Benefícios etc) através da IA para promover tempo para gestão de pessoas.

Para dúvidas operacionais e imediatas existiria essa plataforma a disposição, enquanto o feedback, rodas de conversa, e conexões mais humanas, seria mais efetivo e recorrente, atendendo as dores da falta comunicação devido a falta de tempo da liderança ou colaboradores.

O sistema deveria ser construído objetivando alertas e insights para que seja possível focar no analógico.

SOLUÇÕES INTERGERACIONAIS (CONT.)

Grupo 6 – Grupo da Felicidade

Título: Programa de Felicidade Corporativa

O programa será desenvolvido a partir de duas frentes principais, sendo a primeira a criação da Área de Felicidade e a segunda a Criação e Integração de Produtos.

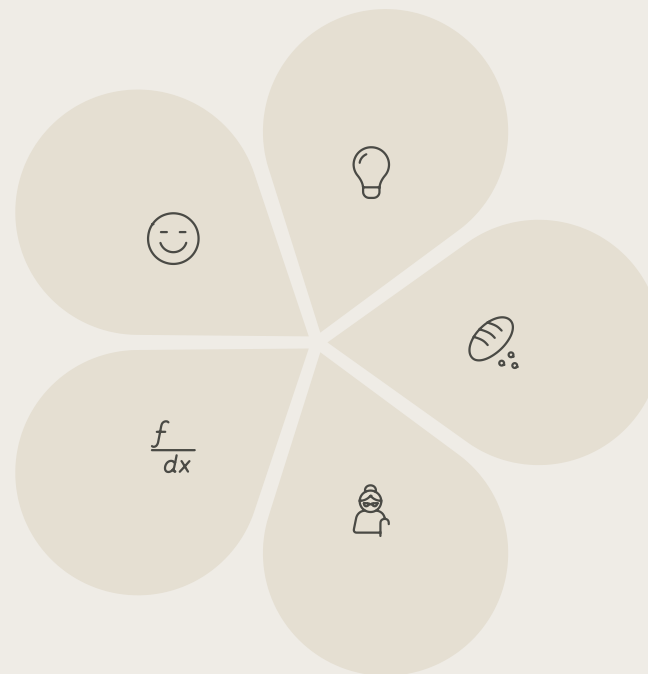
O programa contemplará o desenvolvimento e a consolidação de iniciativas voltadas ao crescimento pessoal e coletivo, incluindo: Jornada de Liderança, Mentoria Reversa, Desenvolvimento por Gamificação, Integração das Iniciativas de Bem-Estar do RH, Regeneração Organizacional e Futuros Organizacionais.

Criação da Área de Felicidade

Implantação de uma área dedicada à felicidade organizacional, construída de forma circular, multidisciplinar e intergeracional.

Integração de Produtos

Desenvolvimento e consolidação de iniciativas voltadas ao crescimento pessoal e coletivo.



Inovação

Promover soluções criativas e disruptivas para bem-estar e desenvolvimento humano.

Aplicabilidade

Garantir que as práticas sejam práticas, mensuráveis e integradas ao cotidiano de trabalho.

Intergeracionalidade

Conectar diferentes gerações, valorizando saberes, experiências e perspectivas diversas.

SOLUÇÕES INTERGERACIONAIS (CONT.)

Grupo 7 – Transgeracional em Conexão

Título: Bem Estar 360°

Descrição: Solução: criação de ferramentas que auxiliam na formação de líderes genuínos e canal para escuta ativa independente do cargo.

Implementação: criação de canal aberto para capturar pontos de dor transgeracional, treinamento de líderes com de IA generativa, criação de um laboratório para desenvolvimento de líderes antes e depois de assumir o cargo, mensuração de impacto através de KPIs e reafirmação da cultura e políticas da empresa.

Benefício para a empresa: retenção de talentos, ganho reputacional, aumento da produtividade, líderes alinhado com a cultura e propósito da empresa.

Benefício para o funcionário: aumento do bem-estar, sentimento de pertencimento, possibilidade de desenvolvimento, vida além do trabalho (work balance).

PERCEPÇÕES SOBRE O PROCESSO UNIGERACIONAL

Na rodada heterogênea, em que os grupos eram constituídos de diversas gerações, foi possível observar:

Além das soluções virem melhor elaboradas, algumas com planos detalhados de implementação, os grupos demonstraram pela postura corporal mais relaxamento e leveza durante as conversas, com intervalos maiores de escuta entre os membros do time.

Com histórias, saberes, experiências e modelos mentais muito diferentes no grupo, as pessoas ficaram mais atentas ao diálogo, exercitando com consciência a escuta empática e curiosa.

Foi relatado pelos participantes que houve diferenças de visões e dores, o que fez com que o processo de geração de solução fosse complementar, abrangendo diferentes vivências;

Na segunda rodada, observamos que todas as soluções tangenciaram a capacitação das lideranças e time, sendo compreendido como o principal ponto em comum para todos;

PERCEPÇÕES GERAIS

Começar os trabalhos entre pessoas da mesma geração foi um bom aquecimento: ajudou a criar um ambiente mais confortável, facilitando a adaptação à dinâmica e a exposição das ideias. No entanto, a escuta nesse momento não foi tão genuína havia a sensação de já saber o que o outro diria ou pensava.

A forma como as ideias foram estruturadas seguiu padrões e metodologias mais familiares àquela geração, o que garantiu fluidez, mas limitou a diversidade de perspectivas.

Na primeira rodada, os Baby Boomers primeiro se sentaram em roda para conversar e só depois foram registrar as ideias no flip chart, enquanto os demais grupos permaneceram de pé, com os grupos da geração Z e dos Millennials optando pelo uso de post-its para organizar as ideias.

Um integrante dos Baby Boomers, formado basicamente por pessoas acostumados a liderar equipes, observou que o grupo resolveu propor uma política para resolver o desafio, enquanto os grupos mais jovens acabaram focando ações envolvendo a liderança.

É importante lembrar que muitos participantes vieram ao evento justamente com a expectativa de explorar o potencial do trabalho intergeracional. Essa abertura para o novo ficou evidente no segundo desafio, quando os grupos compostos por diferentes gerações demonstraram mais energia, entusiasmo e engajamento.

Houve espaço real para contribuições diversas, e a colaboração entre os membros foi mais rica e significativa. Um integrante da Geração Z, que era o único no grupo de trabalho, disse que se sentiu ainda mais escutado do que na primeira rodada, o que foi corroborado por outros participantes, numa demonstração de maior cuidado ao lidar com o "diferente".

CONCLUSÕES

Agora que o primeiro Hackathon Intergeracional do Age Free World aconteceu, podemos afirmar: a hipótese se confirmou. Quando diferentes gerações se escutam, colaboram e cocriam, os resultados são mais ricos, criativos e completos.

A boa notícia é que a metodologia AFW aplicada nesse hackathon não se limita a um evento. Ela pode ser aplicada em qualquer contexto — seja para lidar com conflitos e ruídos entre gerações, seja para enfrentar desafios complexos de negócio.

Os que participaram do encontro constataram que as organizações que desejam se manter relevantes em um mundo mutante precisam olhar com atenção para a diversidade etária como uma fonte estratégica de inovação. Promover conversas intergeracionais não é apenas uma ação de inclusão — é uma decisão inteligente de negócios pautada na antecipação de futuros mais criativos, colaborativos e regenerativos.

Ao incorporar metodologias como a da AFW, as organizações passam a explorar inteligências múltiplas, ampliando perspectivas e construindo soluções mais robustas. Quem se antecipa e investe nesse tipo de abordagem está, na prática, criando estratégias inéditas e se posicionando na vanguarda do mercado.

APLICAÇÕES PRÁTICAS DA METODOLOGIA AFW

A partir dessa experiência, diversos formatos poderão ser desenvolvidos dentro das organizações para expandir o valor da colaboração entre gerações.



Programas de Inovação Intergeracional

Iniciativas estruturadas que reúnem talentos de diferentes idades para resolver desafios estratégicos da organização, aproveitando a diversidade de perspectivas.



Trilhas de Aprendizagem

Percursos formativos que valorizam tanto o conhecimento técnico dos mais jovens quanto a experiência dos mais maduros, criando oportunidades de troca e crescimento mútuo.



Laboratórios de Escuta Ativa

Espaços dedicados ao diálogo genuíno entre gerações, com foco na convivência e na superação de estereótipos etários que limitam a colaboração.



Mentorias Reversas

Programas onde profissionais mais jovens compartilham conhecimentos com líderes experientes, invertendo o fluxo tradicional de mentoria e criando trocas valiosas.



Rodas de Conversa

Encontros periódicos para discutir temas relevantes sob diferentes perspectivas geracionais, fortalecendo a empatia e a compreensão mútua.



Hackathons Temáticos

Eventos intensivos de cocriação focados em desafios específicos, com equipes intergeracionais trabalhando juntas para desenvolver soluções inovadoras.

Essas experiências podem ser personalizadas conforme o contexto e os desafios da empresa, fortalecendo a cultura organizacional, impulsionando a criatividade coletiva e preparando as lideranças para um futuro que exigirá cooperação radical entre diferentes tempos de vida.

Para quem participou, fica o convite: experimentem essa abordagem nos seus próprios ambientes. Os aprendizados e a potência da troca intergeracional não precisam parar aqui.

CONTEXTOS E ADAPTAÇÕES

Contextos organizacionais onde a metodologia pode ser aplicada:

Processos de inovação: Utilizar a diversidade geracional para desenvolver produtos, serviços e processos que atendam às necessidades de diferentes públicos.

Gestão de mudanças: Facilitar transições organizacionais com abordagens que considerem as diferentes perspectivas e necessidades geracionais.

Desenvolvimento de lideranças: Formar líderes capazes de gerenciar equipes diversas e extrair o melhor de cada geração.

Resolução de conflitos: Transformar tensões intergeracionais em oportunidades de aprendizado e crescimento coletivo.

Adaptações da metodologia:

Formato compacto: Versão condensada da metodologia para workshops de um dia ou meio período.

Formato estendido: Programa contínuo de transformação cultural com foco na colaboração intergeracional.

Formato híbrido: Combinação de encontros presenciais e virtuais para organizações com equipes distribuídas.

Formato consultivo: Aplicação da metodologia em comitês consultivos ou grupos de trabalho específicos.

IMPACTOS ORGANIZACIONAIS DA METODOLOGIA AFW

87%

Aumento na inovação

Organizações que implementam práticas intergeracionais estruturadas reportam maior capacidade de gerar ideias disruptivas e soluções criativas para problemas complexos.

65%

Redução de conflitos

Diminuição significativa nos ruídos de comunicação e mal-entendidos entre gerações após a aplicação da metodologia AFW.

73%

Retenção de talentos

Aumento na permanência de profissionais de todas as idades em ambientes que valorizam a diversidade etária e promovem trocas intergeracionais.

92%

Satisfação no trabalho

Colaboradores em equipes intergeracionais reportam maior senso de propósito e realização profissional, contribuindo para um clima organizacional mais positivo.

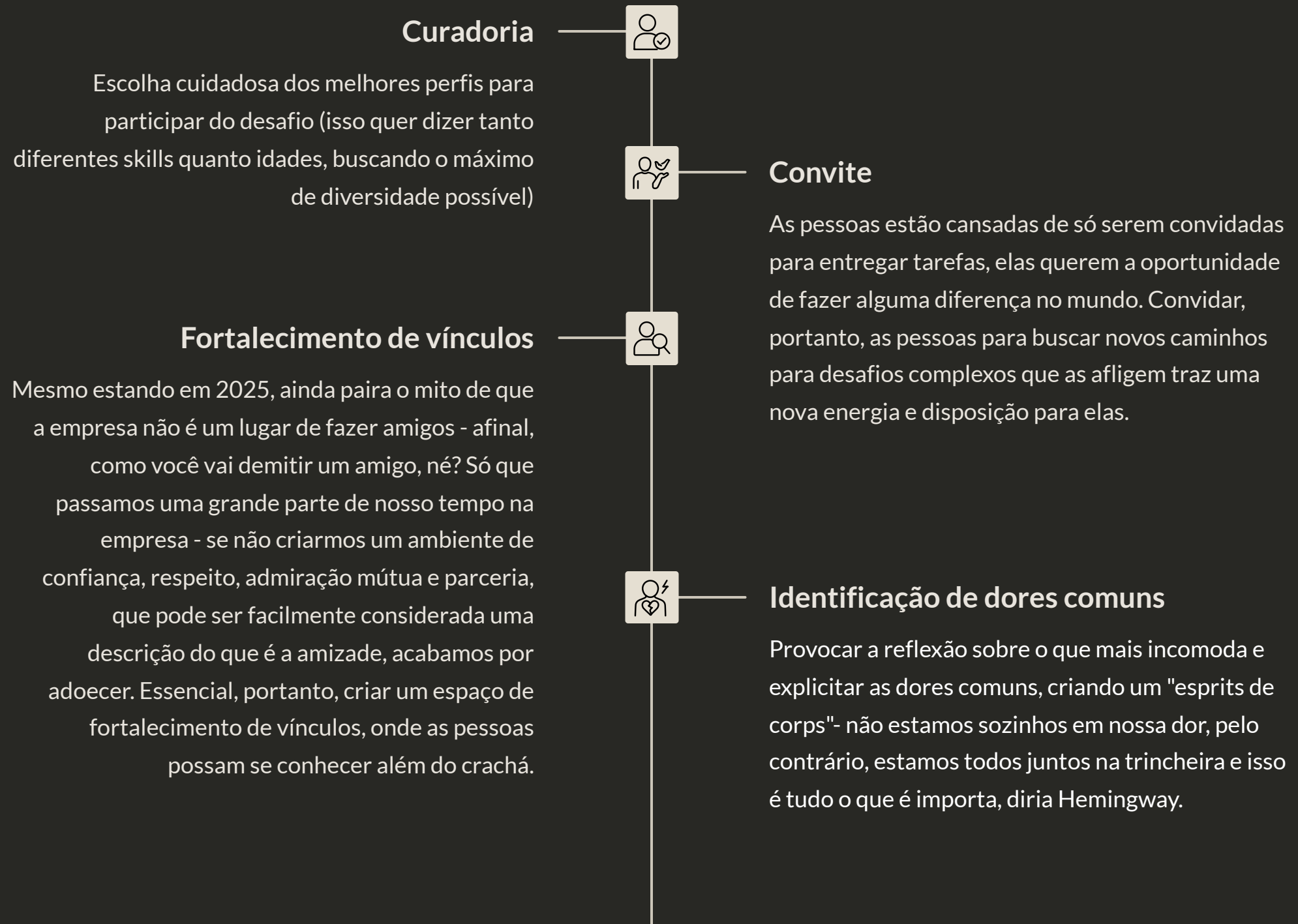
Os dados acima foram gerados por IA (Gamma, 2025) e representam médias obtidas a partir de pesquisas realizadas com organizações que implementaram metodologias semelhantes à AFW. Eles demonstram o potencial transformador da abordagem intergeracional quando aplicada de forma estruturada e consistente.

Além dos benefícios quantificáveis, observa-se também uma mudança qualitativa na cultura organizacional, com maior valorização da diversidade de pensamento, fortalecimento do senso de comunidade e desenvolvimento de lideranças mais inclusivas e adaptáveis às mudanças do mundo contemporâneo.

REVELANDO A METODOLOGIA

AGE FREE WORLD

A metodologia AFW é estruturada em 7 passos:



REVELANDO A METODOLOGIA WORLD (CONT.)

AGE FREE

Conforto da afinidade

Criar e sustentar espaços onde grupos de afinidade possam se nutrir - no caso da intergeracionalidade, promova encontros dos Z, dos Millenials, dos X e dos Baby-Boomers.



Captura de aprendizados

Após o desenvolvimento das soluções, é importante propiciar um momento de reflexão para conversar sobre os "comos", onde o grupo aprende o que funcionou e o que não funcionou no trabalho realizado, tornando o próximo exercício ainda mais potente.



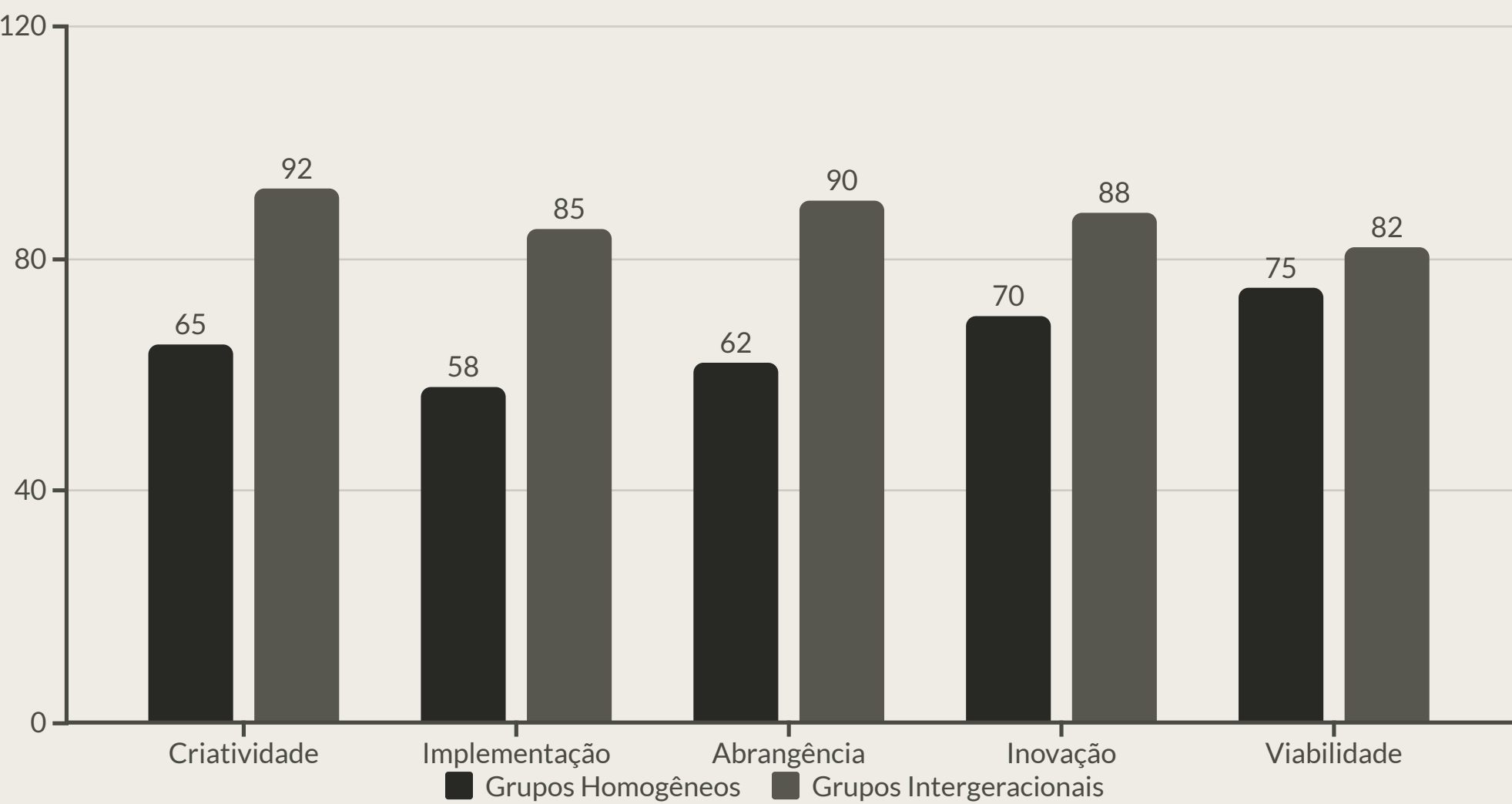
Cocriação conjunta

Depois de toda essa preparação, o grupo está pronto para criar algo potente junto. Garanta apenas que o GT (Grupo de Trabalho) tenha de fato a diversidade de perfis e gerações necessária para ampliar a visão sobre o desafio e encontrar as melhores soluções.



BENEFÍCIOS DA ABORDAGEM INTERGERACIONAL

O gráfico abaixo foi criado por IA (Gamma, 2025) e representa a avaliação comparativa feita pelos participantes e organizadores entre os resultados obtidos pelos grupos homogêneos e intergeracionais durante o hackathon. Em todos os critérios avaliados, os grupos intergeracionais apresentaram desempenho superior, com destaque para os aspectos de criatividade, implementação e abrangência das soluções propostas.



Essa diferença significativa reforça a tese central do Age Free World: a diversidade etária não é apenas uma questão de inclusão, mas um fator estratégico para a inovação e a eficácia organizacional. Quando diferentes gerações trabalham juntas, combinando experiências, perspectivas e habilidades complementares, o resultado é uma abordagem mais completa e robusta para os desafios complexos do ambiente corporativo.

DEPOIMENTOS DOS PARTICIPANTES

“

"A experiência não poderia ter sido mais enriquecedora. Muito se fala sobre as dificuldades em motivar e reter as gerações mais novas. No entanto, aprendi que, na realidade, eles são apenas mais voais sobre problemas que existem há muito tempo e que incomodam todas as gerações, como a falta de clareza na comunicação, um sistema de recompensa ineficaz, ausência de métricas claras e lideranças despreparadas para dialogar."

- Tatiana, Gen X

“

"Foi um dia realmente agitado! Participei de uma dinâmica de bate-papo que me permitiu conhecer pessoas inspiradoras. Também tive a oportunidade de trabalhar com pessoas incríveis de outras gerações que me ouviram MUITO e me trouxeram tanta clareza sobre diversos temas que ainda vou enfrentar. A troca de experiências, visões e formas de pensar ampliou meu repertório e reforçou o valor da colaboração intergeracional."

- Bruno, Gen Z

“

"Foi uma verdadeira celebração de boas ideias para solucionar essa dor latente do nosso tempo de equilibrar produtividade e bem estar, tendo como pano de fundo uma visão holística sobre o potencial de integrar as diferentes gerações. Eu amei colaborar com tantos jovens de espírito, mente e coração nessa troca que está só começando. Nossas ideias vão ganhar o mundo."

- Isis, Millenial

”

”

”

“

"Foi um enorme prazer fazer parte dessa experiência e sair com insights tão valiosos."

- Juliana, Gen Z

“

"Foi uma experiência muito rica, que reforçou o valor da pluralidade de ideias e a escuta ativa como caminhos para construir ambientes mais inclusivos."

- Lissandra, Gen Y

“

"Quando você junta quase 60 pessoas, com idades variando de 19 a 80 anos para trabalhar juntas, o resultado é positivamente espetacular."

- Fabio, Baby Boomer

”

”

”

Estes depoimentos refletem a experiência transformadora vivenciada pelos participantes do hackathon. A metodologia AFW não apenas produziu soluções inovadoras para o desafio proposto, mas também promoveu uma mudança de perspectiva sobre o valor da diversidade etária no ambiente de trabalho.



Entre em contato com o AFW para
transformar as gerações da sua
empresa em potência.

Acesse nosso site aqui:



"Sonho que se sonha só é só um
sonho que se sonha só. Mas sonho
que se sonha junto é realidade."

Raul Seixas