

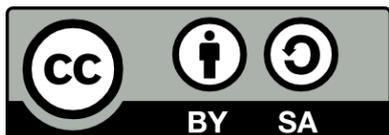


Co-funded by
the European Union

MYCo - Conheça o seu colega. Superar estereótipos geracionais através do conhecimento.



MODELO
PESQUISA DOCUMENTAL
AUTOR: E&D
DEZEMBRO DE 2024



Este trabalho está licenciado sob CC BY-SA 4.0. Para ver uma cópia desta licença, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Em Portugal, tal como em muitos outros países, as tendências de emprego geracional têm sido moldadas por vários fatores, incluindo ciclos económicos, alterações demográficas e mudanças nas exigências do mercado de trabalho. Segue-se uma breve visão geral da evolução do emprego entre as diferentes gerações.

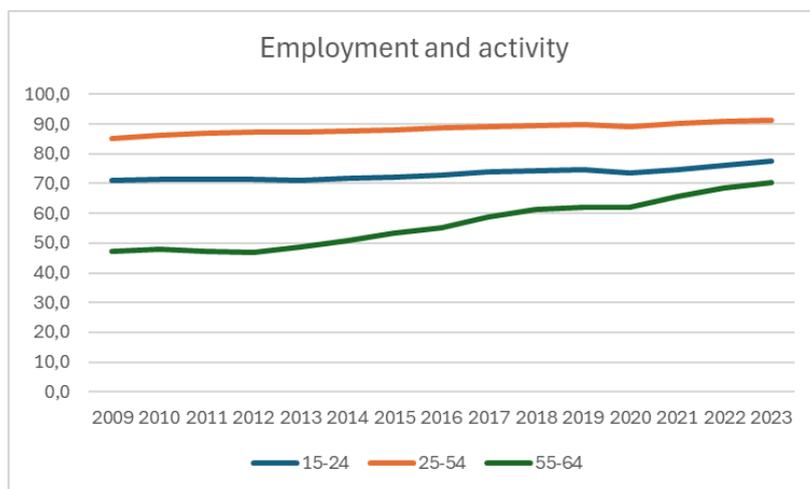
Nos últimos anos, muitos baby boomers atingiram a idade da reforma, levando a um declínio gradual na sua participação na força de trabalho. No entanto, alguns continuam a trabalhar para além da idade da reforma por razões financeiras ou por opção pessoal, contribuindo para um panorama de emprego diversificado.

A Geração X tem experimentado flutuações nas oportunidades de emprego devido a recessões e recuperações económicas. Atualmente no auge dos seus rendimentos, ocupam cargos em vários setores e desempenham um papel significativo na força de trabalho.

Os millennials enfrentaram desafios únicos, como entrar no mercado de trabalho durante recessões económicas (como a crise financeira de 2008) e adaptar-se aos avanços tecnológicos que remodelaram as funções profissionais. Atualmente, eles constituem uma parte substancial da força de trabalho, muitas vezes priorizando acordos de trabalho flexíveis e progressão na carreira.

Os membros mais velhos da Geração Z estão agora a entrar na força de trabalho, trazendo uma forte fluência digital e uma preferência por funções orientadas para a tecnologia. As suas tendências de emprego ainda estão a emergir, mas espera-se que tenham um impacto significativo na dinâmica do local de trabalho, particularmente nas indústrias digitais e criativas.

Nos últimos anos, Portugal tem envidado esforços para integrar as gerações mais jovens na força de trabalho através de reformas educativas e iniciativas que promovem o empreendedorismo e as competências digitais. O gráfico seguinte ilustra os níveis de emprego e a atividade profissional de acordo com o Eurostat.



O gráfico mostra que, nos últimos anos, o grupo etário dos 55 aos 64 anos registou o maior aumento na participação na força de trabalho. Embora outros grupos etários também tenham registado um crescimento no emprego, o seu aumento foi mais moderado. No entanto, todos os grupos registaram um declínio na participação na força de trabalho em 2020 devido ao surto de COVID-19

SITUAÇÃO DO PAÍS: Utilizando também outras fontes, como artigos científicos ou artigos culturais/sociais, concentre-se nos seguintes aspetos:

Em Portugal, as diferenças geracionais na utilização da tecnologia são evidentes. As gerações mais jovens (Millennials e Geração Z) são mais proficientes em ferramentas digitais, plataformas de trabalho remoto e automação, enquanto as gerações mais velhas (Geração X e Baby Boomers) enfrentam frequentemente desafios na adaptação às tecnologias digitais. A digitalização do trabalho, acelerada pela pandemia, levou a tensões geracionais, uma vez que alguns trabalhadores mais velhos preferem a colaboração presencial, enquanto os funcionários mais jovens valorizam a flexibilidade digital. De acordo com o Eurostat (2019), 67% dos cidadãos portugueses possuem apenas competências digitais básicas.

A indústria tecnológica de Portugal, particularmente no crescente cenário de startups de Lisboa, está a atrair mais jovens profissionais, enquanto setores tradicionais, como a indústria e a agricultura, ainda dependem de segmentos da força de trabalho mais velhos, com níveis mais baixos de integração tecnológica. As influências geracionais também moldam as normas culturais do local de trabalho. As gerações mais velhas tendem a defender valores tradicionais, como hierarquia, lealdade e emprego de longo prazo, enquanto os profissionais mais jovens abraçam a flexibilidade, a inovação e a colaboração global.

O país está a registar um aumento de profissionais estrangeiros, particularmente nas áreas da tecnologia e do turismo, o que está a impulsionar mudanças geracionais na integração cultural no local de trabalho. Os funcionários mais velhos tendem a manter as normas de trabalho tradicionais portuguesas, enquanto os trabalhadores mais jovens têm uma orientação mais global. Portugal ocupa o terceiro lugar no Índice Europeu de DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão). Um estudo da Deloitte descobriu que 51% das empresas relatam que o DEI melhora o envolvimento dos funcionários, 44% afirmam que impulsiona a inovação e a agilidade, 33% observam melhorias no atendimento ao cliente, 29% destacam uma melhor aquisição de talentos e 27% acreditam que melhora a capacidade organizacional.

As diferenças geracionais também se estendem às preferências de comunicação. Os profissionais mais velhos nos setores empresarial e governamental de Portugal geralmente preferem reuniões formais presenciais e e-mails, enquanto os funcionários mais jovens preferem plataformas de mensagens instantâneas como WhatsApp e Slack, bem como reuniões virtuais. A adaptação linguística no local de trabalho é outro ponto de distinção, com o inglês a tornar-se cada vez mais dominante nas empresas multinacionais. As gerações mais jovens geralmente são fluentes, enquanto os funcionários mais velhos em empresas mais tradicionais podem ter dificuldades com as transições linguísticas.

As relações interpessoais no trabalho também diferem. Os trabalhadores portugueses mais velhos valorizam as relações profissionais de longo prazo e as conexões pessoais, enquanto os funcionários mais jovens estão mais acostumados com o networking acelerado e a colaboração digital. Isso também se reflete nas expectativas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Enquanto as gerações mais velhas priorizam a estabilidade no emprego e longas jornadas de trabalho, os profissionais mais jovens buscam horários flexíveis, opções de trabalho remoto e maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Os percursos de progressão na carreira variam entre as gerações. Os funcionários da geração baby boomers e da geração X seguiram tradicionalmente estruturas de carreira hierárquicas, enquanto a geração millennials e a geração Z esperam uma mobilidade profissional mais rápida e promoções baseadas nas

competências. O espírito empreendedor é mais pronunciado entre as gerações mais jovens, que se sentem cada vez mais atraídas pelo trabalho freelance, pelas startups e pelos empregos da economia gig, em consonância com os ecossistemas empreendedores em crescimento em Lisboa e no Porto. Em contrapartida, as gerações mais velhas tendem a permanecer em funções tradicionais no setor empresarial ou público.

Embora Portugal tenha feito progressos em matéria de igualdade de género, as disparidades no local de trabalho em cargos de liderança ainda persistem entre as gerações mais velhas. Os profissionais mais jovens, influenciados pelas tendências globais, defendem ativamente políticas de trabalho mais inclusivas. Além disso, o país enfrenta uma lacuna educativa significativa, com os trabalhadores mais velhos a terem geralmente níveis de educação formal mais baixos em comparação com as gerações mais jovens, que muitas vezes possuem diplomas universitários e experiência internacional. Isto cria desafios na força de trabalho, na modernização e nos esforços de requalificação.

Por último, as diferenças regionais no mercado de trabalho refletem as tendências geracionais. Centros urbanos como Lisboa e Porto são mais diversificados e orientados para a tecnologia, atraindo talentos mais jovens, enquanto as áreas rurais continuam dependentes de trabalhadores mais velhos em indústrias tradicionais, como a agricultura e a indústria transformadora.

CONCLUSÃO E REFERÊNCIAS

A investigação destaca a diversidade geracional na força de trabalho de Portugal, moldada por mudanças demográficas, tecnologia e evolução das exigências laborais. Os baby boomers estão gradualmente a reformar-se, enquanto a Geração X continua a ser um segmento-chave da força de trabalho. A geração Y prioriza a flexibilidade e a adaptação digital, e a Geração Z está a entrar no mercado de trabalho com forte fluência tecnológica.

As gerações mais jovens destacam-se nas ferramentas digitais e no trabalho remoto, enquanto os trabalhadores mais velhos muitas vezes têm dificuldade em se adaptar. O setor tecnológico, especialmente em Lisboa, atrai jovens profissionais, enquanto as indústrias tradicionais dependem de trabalhadores mais velhos. A cultura do local de trabalho está a mudar de estruturas hierárquicas para flexibilidade e colaboração global, impulsionada pelos funcionários mais jovens.

As preferências de comunicação diferem, com os trabalhadores mais velhos a preferirem reuniões formais e e-mails, enquanto os profissionais mais jovens preferem mensagens instantâneas e colaboração virtual. As expectativas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal também variam, uma vez que as gerações mais velhas valorizam a estabilidade no emprego, enquanto os trabalhadores mais jovens procuram flexibilidade e trabalho remoto.

As carreiras estão a evoluir, com a geração Y e a geração Z a preferirem promoções rápidas baseadas em competências e empreendedorismo, enquanto as gerações mais velhas aderem às estruturas de carreira tradicionais. Apesar dos progressos em matéria de igualdade de género e diversidade, persistem disparidades nas funções de liderança. As disparidades educativas entre gerações representam desafios para a modernização da força de trabalho.

Os mercados de trabalho regionais refletem essas divisões geracionais, com centros urbanos como Lisboa e Porto atraindo talentos mais jovens e orientados para a tecnologia, enquanto as áreas rurais continuam dependentes de trabalhadores mais velhos em setores tradicionais. Abordar essas lacunas geracionais é essencial para promover uma força de trabalho inclusiva e adaptável.

Vanessa Silva Gomes, A influência da inclusão organizacional na perceção da diversidade cultural no trabalho, ISPA, 2023.

Vítor Sérgio Ferreira, Juventude e gerações em tempos de crise: Portugal na situação global, Universidade de Lisboa, 2018

Joaquim Silva, Ana Carvalho, Os valores profissionais da geração Z portuguesa na fase de transição do ensino superior para o mundo do trabalho, MDPI, 2021.

Pedro S. Martins, Equidade intergeracional no mercado de trabalho português, Fundação Calouste Globation, 2021.

Rosa Mário, Miguel Cameira, Cristina Queirós, Liliana Bizarro, Explorando as atitudes intergeracionais em contextos laborais portugueses utilizando estereótipos de idade, 2023.

Paulo Jorge da Silva Rodrigues, O papel das empresas de trabalho temporário na promoção da Diversidade e Inclusão, Politecnico do Porto, 2023

<https://portugaldigital.gov.pt/indicadores/>

<https://www.adecco.pt/todas-as-noticias/diversidade-4-0-quando-a-tecnologia-abre-caminho-para-a-inclusao/>

<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/36356/1/A%20Transforma%C3%A7%C3%A3o%20Digital%20nas%20PMes%20Portuguesas%20An%C3%A1lise%20das%20Empresas%20da%20regiao%20Centro.pdf>

https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/re202311_pt.pdf

<https://www.sage.com/pt-pt/blog/diversidade-equidade-inclusao-menos-conversa-mais-acao/>

https://www.ey.com/pt_pt/newsroom/2024/04/portugal-no-top-tres-do-indice-europeu-de-diversidade-equidade-e-inclusao

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE

<https://www.itinsight.pt/news/digital/majoria-dos-portugueses-valorizam-inclusao-e-diversidade-no-espaco-de-trabalho->

<https://pmemagazine.sapo.pt/84-dos-colaboradores-acredita-que-deveria-haver-mais-atencao-a-diversidade-e-inclusao-nas-organizacoes-em-portugal/>