

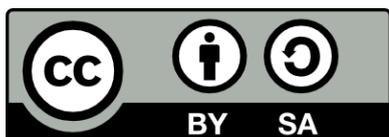


Co-funded by
the European Union

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



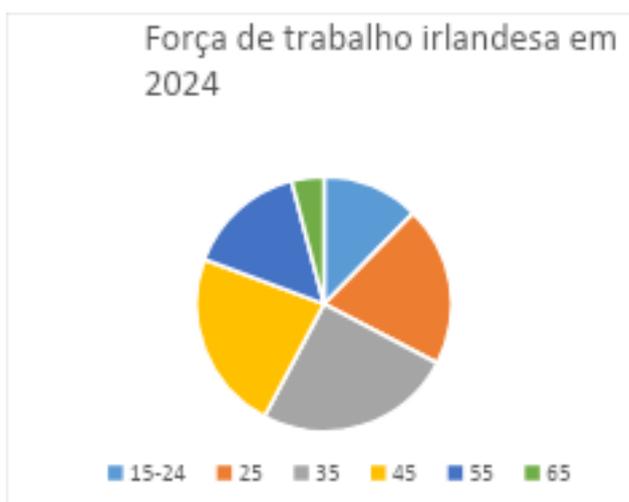
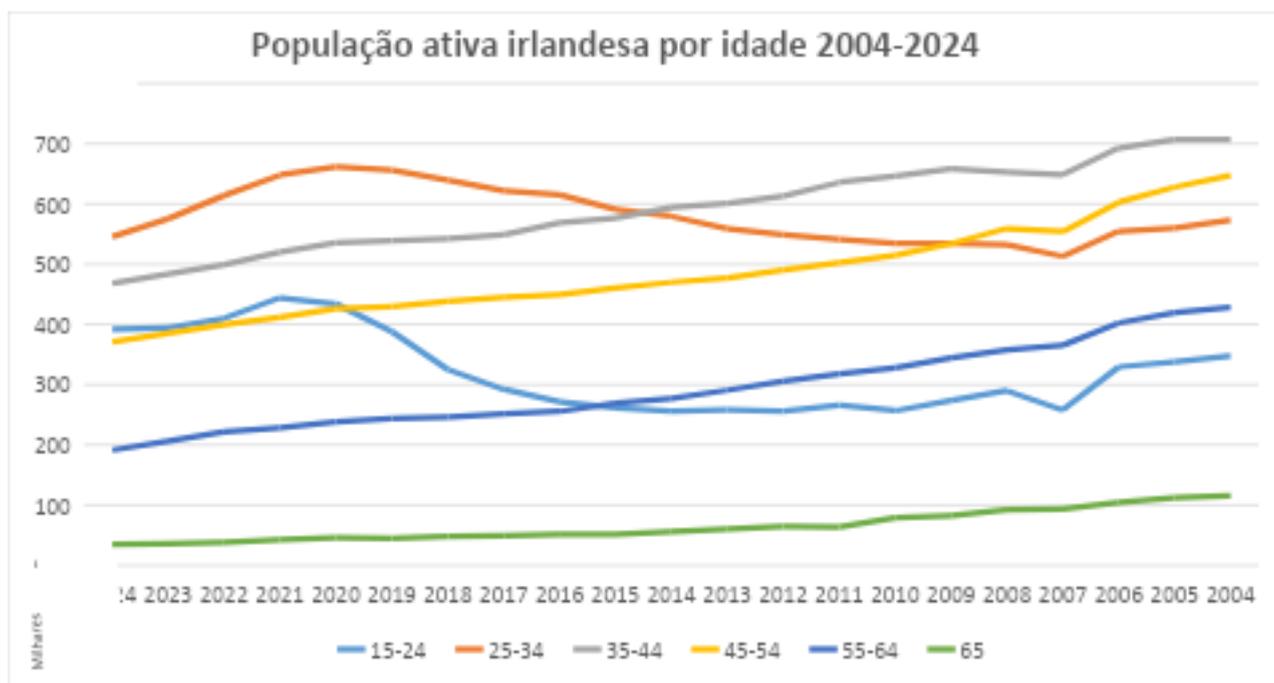
PESQUISA DOCUMENTAL
AUTOR: BALLYHOURA DEVELOPMENT
DEZEMBRO DE 2024



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/>

De acordo com a ONU, grande parte da população mundial com 65 anos ou mais está a crescer mais rapidamente do que todos os outros grupos etários. Da mesma forma, a população da Irlanda tem vindo a envelhecer constantemente desde a década de 1980. A idade média da população aumentou de 37,4 anos em 2016 para 38,8 anos em 2022. Apesar desta tendência, a Irlanda é atualmente o país mais jovem da UE em envelhecimento (Eurostat 2022).

Nos últimos anos, verificou-se uma mudança no perfil etário da força de trabalho irlandesa, com a saída dos baby boomers, na faixa etária mais velha da força de trabalho, e a entrada da Geração Z no mercado de trabalho. Em 2015, 67% da força de trabalho irlandesa era composta pela Geração X e pelos Baby Boomers, o que caiu para 42% em 2023, com a Geração Y representando agora 45% e a Geração Z representando 13% da força de trabalho.



As projeções da CSO para a população e a força de trabalho para 2023-2057 mostram que as taxas de participação na força de trabalho em todas as faixas etárias aumentarão até 2037, com um forte aumento entre a coorte de 20 a 24 anos e as coortes masculinas mais velhas (60+). Isto reflete uma maior propensão para permanecer na força de trabalho entre os idosos, devido ao aumento da idade de reforma obrigatória de 65 para 70 anos em 2018. Nos últimos anos, as taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos, com

idades entre 60 e 64 anos, aumentaram e as taxas de retenção estão acima da média da OCDE (ESRI 2019). Por exemplo, em 2015, a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos na Irlanda era de 58%, em comparação com a média da OCDE de 48%. Este número aumentou para 71% em 2018 (ESRI 2019).

Consequentemente, verifica-se um prolongamento dos ciclos de regeneração da força de trabalho, com quatro gerações a trabalhar em conjunto e um consequente aumento da diversidade geracional no local de trabalho.

No contexto irlandês, **os Baby Boomers** foram a geração que passou do trabalho tradicional e agrícola dos seus pais para o trabalho industrial e de serviços. Cresceram numa sociedade dominada pela Igreja Católica e pelos valores tradicionais, onde era aceite que era necessário sacrificar-se para ter sucesso no local de trabalho.

A Geração X foi moldada por uma Irlanda em mudança, com o aumento do secularismo, a legalização do divórcio e a contraceção. Os eventos nacionais que moldaram esta geração incluem o processo de paz, as liberalizações na sequência da adesão à UE, a era do Tigre Celta de crescimento económico 1995-2007 e o crescimento da migração interna.

Os millennials são a primeira geração na Irlanda a ser considerada nativa digital. São altamente qualificados, com 60% desta geração com formação superior ou superior. Os millennials cresceram ou entraram no mercado de trabalho durante a crise económica de 2008, um período de desemprego juvenil e emigração em massa.

A Geração Z nasceu em plena recessão ou testemunhou-a nos seus anos de formação. O seu mundo sempre foi um mundo de dependência tecnológica. A justiça social e a ação climática são as principais preocupações desta geração (o efeito Greta). A educação prolongada é comum entre a Geração Z.

Diversidade de comunicação

No local de trabalho irlandês, os boomers preferem fomentar relações profissionais pessoais por meio de reuniões presenciais e telefonemas. Eles também valorizam a eficiência da comunicação digital, principalmente o e-mail. Eles são menos propensos a usar mensagens instantâneas e redes sociais.

A Geração X está aberta a comunicar da forma mais eficiente possível, o que pode incluir comunicação pessoal, telefone, e-mail ou mensagens instantâneas.

Tanto a geração Y como a geração Z preferem mensagens instantâneas, mensagens de texto e redes sociais. Enquanto a geração Y prefere o LinkedIn, a geração Z prefere a comunicação instantânea e visual e meios de comunicação como o Snapchat. Ambas as gerações têm pouca confiança no desenvolvimento de relações profissionais presenciais.

Uma pesquisa realizada em 2021 mostrou que as gerações mais jovens acreditam que a Geração X e os Baby Boomers precisam de orientação sobre comunicação politicamente correta. A Geração Z expressou o desejo de receber formação sobre etiqueta no local de trabalho, enquanto alguns também falaram em esperar que as pessoas de uma geração mais velha definam o tom das conversas no local de trabalho. Os entrevistados da Geração X falaram sobre ensinar competências sociais aos colegas da Geração Z e incentivá-los a conversar em vez de enviar mensagens de texto. Os baby boomers expressaram a opinião de que as gerações mais jovens deveriam ser mais profissionais na comunicação escrita e por e-mail.

Um estudo recente sobre conflitos intergeracionais mostrou que 57% dos baby boomers, 52% dos millennials e 55% da geração Z inquiridos acreditam que não existe conflito entre os diferentes grupos etários em termos de divergência de opiniões e visão estratégica. Este estudo mostra uma divergência em relação à teoria do conflito intergeracional, possivelmente atribuível ao facto de a coorte mais jovem estar

satisfeita com o estilo de gestão da geração mais velha. O relatório conclui que uma estratégia de comunicação que inclui mentoria, trabalho em equipa e remoção de limitadores de desafios foi fundamental para criar uma comunicação aberta entre gerações.

Por outro lado, uma pesquisa realizada pela Age Action e pela Matrix Recruitment em 2024 mostrou que o preconceito contra a idade e os desafios à comunicação surgiram devido aos diferentes níveis de competências digitais entre as gerações.

Diversidade tecnológica

Uma análise da OCDE de 2023 sobre a Estratégia Nacional de Competências da Irlanda constatou que muitos adultos não possuem as competências digitais e tecnológicas necessárias para ter sucesso num mundo cada vez mais complexo e interligado. A Irlanda está atrás dos melhores desempenhos internacionais nesta área crucial da aprendizagem ao longo da vida, particularmente para os adultos mais velhos nas zonas rurais.

A perceção de que os funcionários mais velhos não são tão competentes tecnicamente aprofundou-se, provavelmente devido à rápida adoção da IA e de outras novas tecnologias no local de trabalho. Uma pesquisa realizada em 2024 revelou que 58% dos inquiridos concordam que os trabalhadores mais maduros não possuem competências de TI e digitalização do século XXI, um aumento em relação aos 43% registados em 2023.

O acesso à Internet na Irlanda aumentou de 5% em 1997 para 94% em 2022. Consequentemente, a Geração X é a geração de imigrantes digitais na Irlanda, aprendendo sobre tecnologia na vida adulta.

A Geração Z traz o mais alto nível de competências digitais e tecnológicas que a Irlanda já viu em uma força de trabalho iniciante.

Diversidade na abordagem ao trabalho

Em geral, acredita-se que os Boomers têm um senso de dever e acreditam que o sacrifício é necessário para o sucesso. Eles valorizam o emprego estável e a segurança financeira, e muitos acreditam no "emprego para toda a vida". No entanto, eles se tornaram mais conscientes do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal desde a pandemia da Covid-19.

A Geração X aprecia o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e está mais interessada em avançar na carreira do que em permanecer leal ao seu atual empregador. Valoriza a independência e a flexibilidade.

A geração Y aprecia uma boa liderança no local de trabalho e valoriza a experiência. Procura desafios e autonomia no local de trabalho, para além dos desafios tradicionais colocados pela promoção. Muitos procuram um trabalho orientado para um objetivo e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Embora o salário seja um fator importante para a Geração Z, eles valorizam o salário menos do que todas as outras gerações. Eles exigem realização pessoal, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e empregadores que sejam bons cidadãos globais. Há também uma maior propensão da Geração Z para trabalhar na economia gig ou em "bicos" do que qualquer outra geração.

As questões de lealdade no local de trabalho não são exclusivamente geracionais. São os valores individuais, e não a idade, que determinam o comportamento.

Diversidade cultural

Para os baby boomers, a Irlanda era uma sociedade tradicional, homogénea, agrícola, rural e católica, onde a Igreja exercia influência sobre o Estado.

A Geração X viu essa influência diminuir quando a Irlanda legalizou a contraceção e o divórcio e se tornou o primeiro país a legalizar o casamento entre pessoas do mesmo sexo.

Nas últimas décadas, a Irlanda diversificou-se em termos de nacionalidade, etnia e língua, com apenas 77% da população em 2022 sendo de etnia irlandesa branca.

A geração Y foi exposta a uma maior diversidade cultural do que as gerações anteriores, devido à significativa migração económica interna e, mais recentemente, à migração global em massa. No entanto, esta geração ainda valoriza a tradição e a identidade nacional, como evidenciado pelo aumento do número de millennials e da geração X que optaram por educar os seus filhos através da língua irlandesa.

A geração Z cresceu numa Irlanda multicultural, com um sistema educativo mais inclusivo. A geração Z também está digitalmente conectada com o mundo inteiro e aberta a influências culturais fora da Irlanda. A geração Z é vocal sobre igualdade, diversidade e inclusão.

Diversidade transversal

Os boomers são vistos como tendo valores mais tradicionais, sendo leais e competitivos no local de trabalho, respeitando a autoridade e resistindo à mudança.

A geração X é caracterizada por ser mais flexível e independente, com foco no avanço da carreira. São abertos à mudança, tendo vivido uma grande expansão económica, a liberalização da sociedade irlandesa e a migração interna.

Os millennials são vistos como pessoas que procuram desafios e valorizam a independência. Estão menos preocupados com a estabilidade financeira do que as gerações anteriores e são mais conscientes socialmente.

A geração Z é a geração mais conectada digitalmente na força de trabalho irlandesa e é bastante expressiva em questões ambientais e de igualdade.

CONCLUSÃO E REFERÊNCIAS

CONCLUSÃO

Desde a década de 1980, a população irlandesa mudou de muitas maneiras. Em particular, os últimos vinte anos viram grandes mudanças no perfil etário, equilíbrio de género e etnia da força de trabalho. A diversidade geracional foi definida como «as características etárias dos indivíduos, que podem ser explicitadas através da vestuário, valores ou aparência, o que aumenta a visibilidade do indivíduo e, ao fazê-lo, torna mais óbvia a sua identidade com um determinado grupo geracional e serve para reforçar e manter as distâncias sociais com outros grupos geracionais». O aumento tanto da coorte mais jovem (20-24) como do grupo etário com mais de 60 anos prolongou o ciclo de regeneração da força de trabalho na Irlanda, resultando em quatro grupos geracionais distintos, tal como definido acima, a trabalhar em conjunto.

Acredita-se geralmente que a diversidade organizacional coloca desafios aos estilos de gestão (Dobbs 1996; Liff 1997) e que as organizações que não conseguem lidar com a diversidade enfrentam a probabilidade de conflitos intergeracionais. Pfeffer 1983 argumenta que funcionários diversos têm o potencial de experimentar mais conflitos entre si, porque são suscetíveis de ter menos experiências partilhadas e mais diferenças de opinião do que funcionários semelhantes.

A investigação demonstrou que algumas destas conclusões são verdadeiras no contexto irlandês, mas também que, ao evitar silos geracionais e implementar estratégias de inclusão e comunicação, os empregadores podem evitar conflitos intergeracionais e melhorar o desempenho da organização.

REFERÊNCIAS

<https://data.cso.ie/table/QLF18>

Eurostat «Key Figures on Europe 2024 Edition»

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/20260915/KS-EI-24-001-EN-N.pdf/4aa75d55-c529-414b-5dc2-e4be3df1b199?version=6.0&t=1730204640815>

De Souza Smith F. (2021) «O conflito entre gerações no local de trabalho», CCT College Dublin

<https://arc.cct.ie/business/21/>

Bradley S. (2021) “Uma exploração da motivação profissional entre as diferentes gerações no setor económico terciário da Irlanda”, National College of Ireland

<https://norma.ncirl.ie/5241/1/susanbradley.pdf>

Kelleher D. (2024) «Navegando pelas diferenças geracionais no local de trabalho», IBEC

<https://www.ibec.ie/connect-and-learn/insights/insights/2024/02/06/navigating-generational-differences-in-the-workplace>

Matrix Recruitment Group (2024)

<https://www.matrixrecruitment.ie/blog/2024/12/2024-workplace-equality-report-1?source=google.com>

France D. (2024) “A discriminação por idade é frequentemente sub-representada nas discussões sobre DE&I”, Thrive, Chartered Accountants Ireland

<https://www.charteredaccountants.ie/Accountancy-Ireland/Articles2/Leadership/Latest-News/Article-item/age-discrimination-is-often-under-represented-in-de-i-discussions>

Abdullatif N. (2016) «Diversidade geracional e motivação na força de trabalho irlandesa», Dublin Business School

<https://esource.dbs.ie/server/api/core/bitstreams/15b148e3-f953-4ddd-a0bb-08ca48181087/content>

OCDE (2023), Estratégia de Competências da OCDE para a Irlanda: Avaliação e Recomendações, Estudos de Competências da OCDE, Publicações da OCDE, Paris.