



MYCo
Meet Your Colleague

Resumo da pesquisa sobre diferenças geracionais

Organização: Ballyhoura Development CLG
País: Irlanda



**Co-funded by
the European Union**

Parceiros



E&D
Knowledge
Consulting



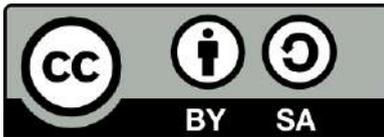
Centrum Wspierania
Edukacji
i Przedsiębiorczości





Conteúdo

1. Informações gerais	3
2. Cultura e gerações	6
3. Comunicação entre gerações – Prevenção e gestão de conflitos	10
4. Diferenças na abordagem ao trabalho	22
5. Desigualdade digital	28
6. Diversidade geracional do ponto de vista interseccional	34



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/>

1. Informações gerais

Cada geração está representada na amostra de trinta e um inquiridos da Irlanda. A Geração X representa o maior grupo, com 45% dos participantes, seguida pela Geração Y, com 26%, os Baby Boomers, com 16%, e a Geração Z, com 13%.

48% dos inquiridos eram homens, 42% mulheres, 3% binários e 7% preferiram não responder. Os homens representavam a maioria dos inquiridos da Geração Z e dos Baby Boomers, refletindo as taxas de participação mais elevadas dos homens destas gerações na força de trabalho irlandesa. Os inquiridos da Geração Y e da Geração X eram predominantemente mulheres.

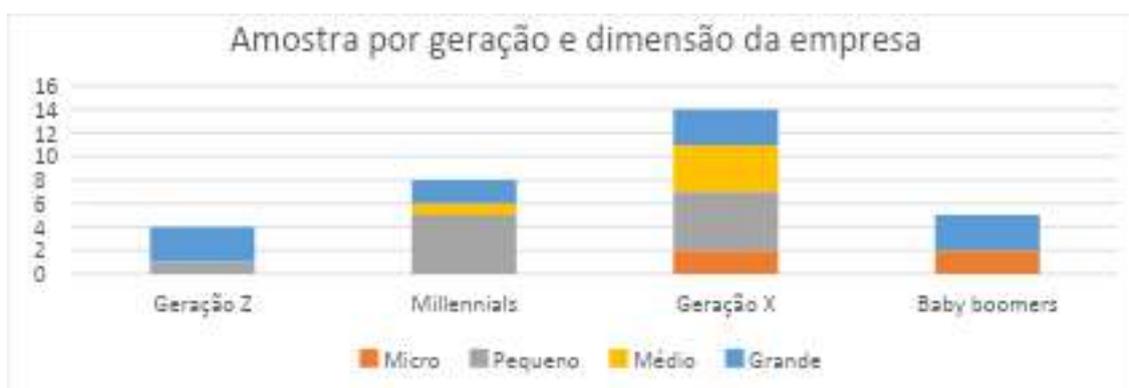


55% dos inquiridos eram trabalhadores ou funcionários administrativos, 32% gestores e 13% profissionais de RH. Nem representantes sindicais nem empregadores figuram no inquérito. O facto de todos os inquiridos da Geração Z serem trabalhadores ou funcionários administrativos é indicativo da sua relativa juventude e da importância da experiência e da antiguidade no acesso a cargos de gestão na Irlanda. Os gestores estavam representados em todas as outras gerações, enquanto os profissionais de RH estavam representados na coorte da Geração X e dos Baby Boomers.





A maioria dos inquiridos trabalhava em pequenas ou grandes empresas (36% em cada), enquanto 15% trabalhavam em médias empresas e 13% em microempresas. A maioria dos inquiridos da geração Y trabalhava em pequenas empresas, enquanto a geração Z e os baby boomers eram mais propensos a trabalhar em grandes empresas. Embora a geração X tenha a maior diversidade em termos de dimensão das empresas, a maioria desta geração está empregada em pequenas empresas.



58% dos inquiridos trabalhavam em áreas rurais e 42% em áreas urbanas. Os Millennials e a Geração X eram mais propensos a trabalhar em áreas rurais. A Geração Z era mais propensa a trabalhar em áreas urbanas, refletindo a tendência desta geração para se mudar para áreas urbanas ao sair da escola ou do ensino superior. Os Baby Boomers estavam igualmente divididos entre locais urbanos e rurais.

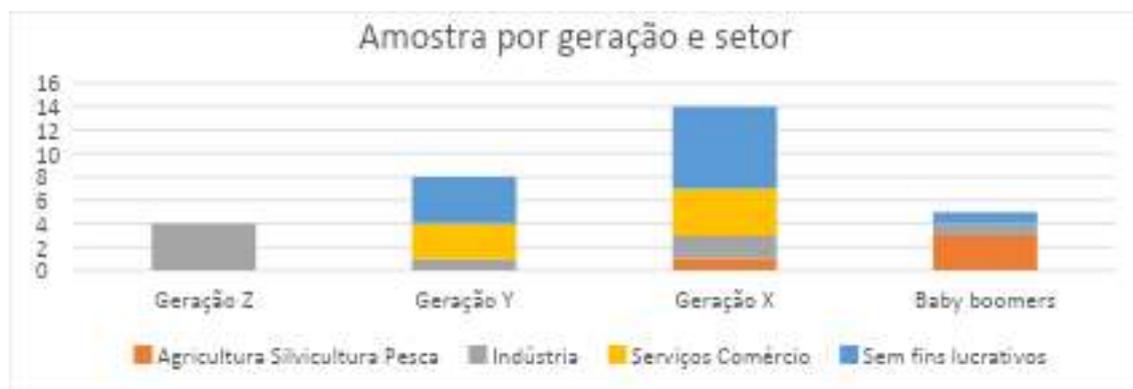




Uma grande parte dos inquiridos trabalhava no setor de caridade/sem fins lucrativos, seguida pela indústria, serviços e comércio e, por último, agricultura, pesca e silvicultura.

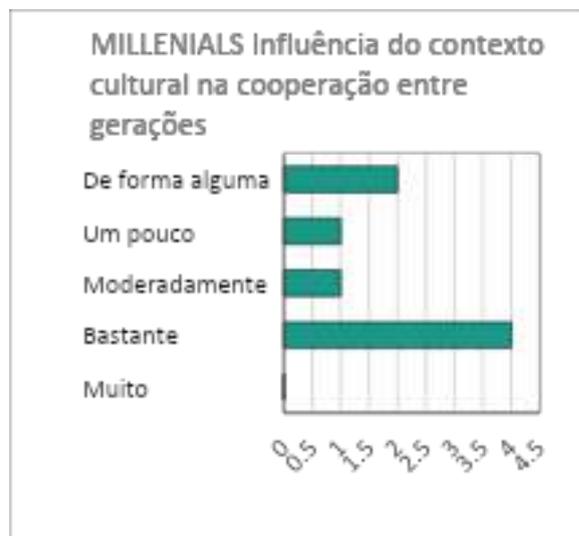
Esta amostra não reflete o emprego setorial global na Irlanda, onde apenas 7% da força de trabalho está empregada no setor de caridade/sem fins lucrativos.

A maioria dos baby boomers trabalhava na agricultura, silvicultura e pesca. No entanto, uma percentagem decrescente da Geração X e da Geração Y trabalha nesta área, com representação nula da Geração Z neste setor. Este resultado reflete a dependência da geração mais velha nas zonas rurais da Irlanda do emprego tradicional e a saída dos trabalhadores mais jovens deste setor.



2. Cultura e gerações

Os resultados do inquérito mostram uma diferença significativa nas crenças em torno da influência do contexto cultural na cooperação entre gerações. Os baby boomers acreditavam que o contexto cultural era moderadamente importante ou nada importante, as opiniões da Geração X eram mistas, a maioria dos millennials acreditava que a influência do contexto cultural era «bastante» importante. Curiosamente, a Geração Z foi a única geração em que nenhum inquirido acreditava que o contexto cultural fosse irrelevante.



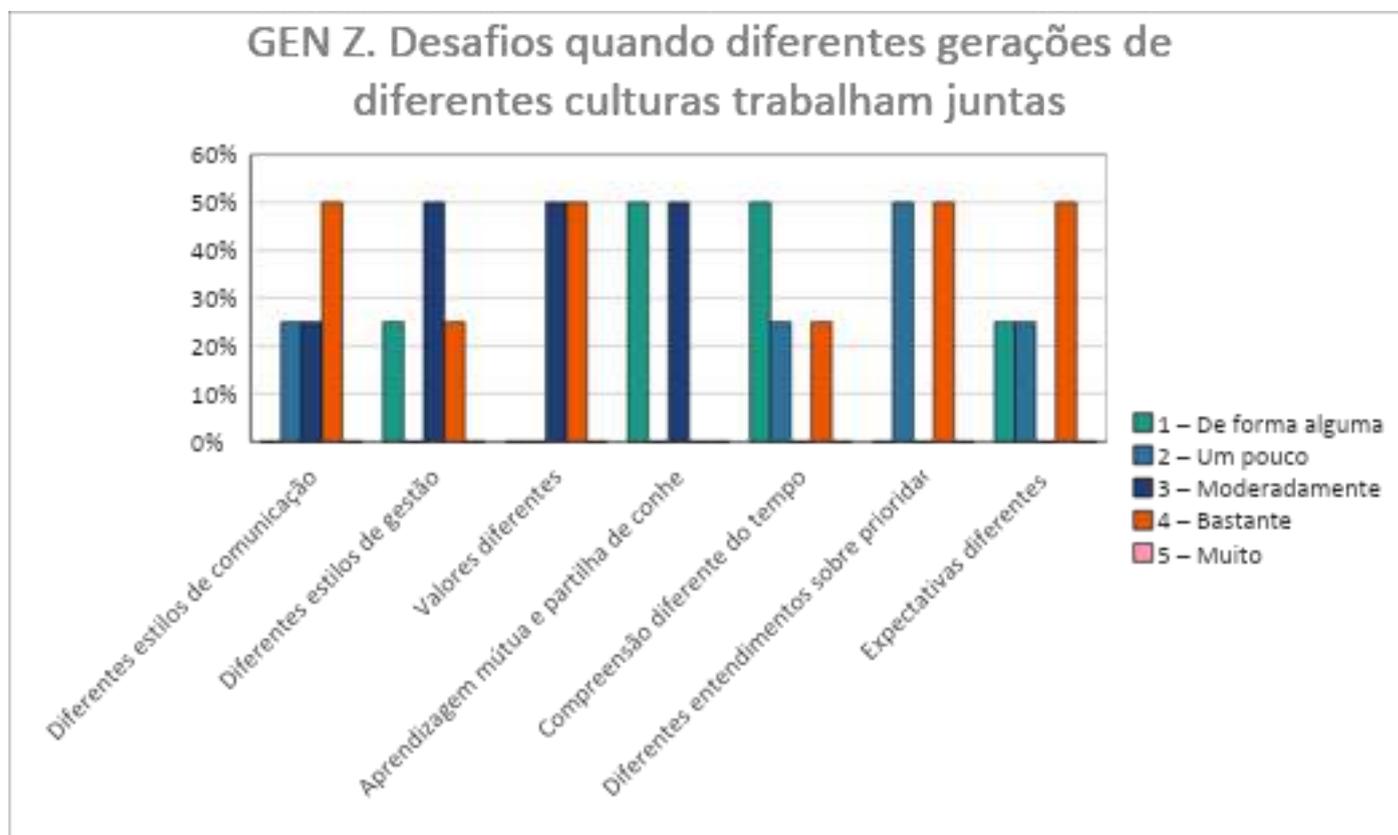
Em relação à experiência no local de trabalho, 75% da Geração Z, 50% da Geração Y, 57% da Geração X e 40% dos Baby Boomers não relataram nenhum caso em que testemunharam diferenças interculturais causando problemas entre gerações. É importante notar que 20% da Geração X comentou sobre os aspetos positivos do intercâmbio intercultural entre gerações.

As áreas em que surgiram questões relacionadas com a origem cultural incluíram

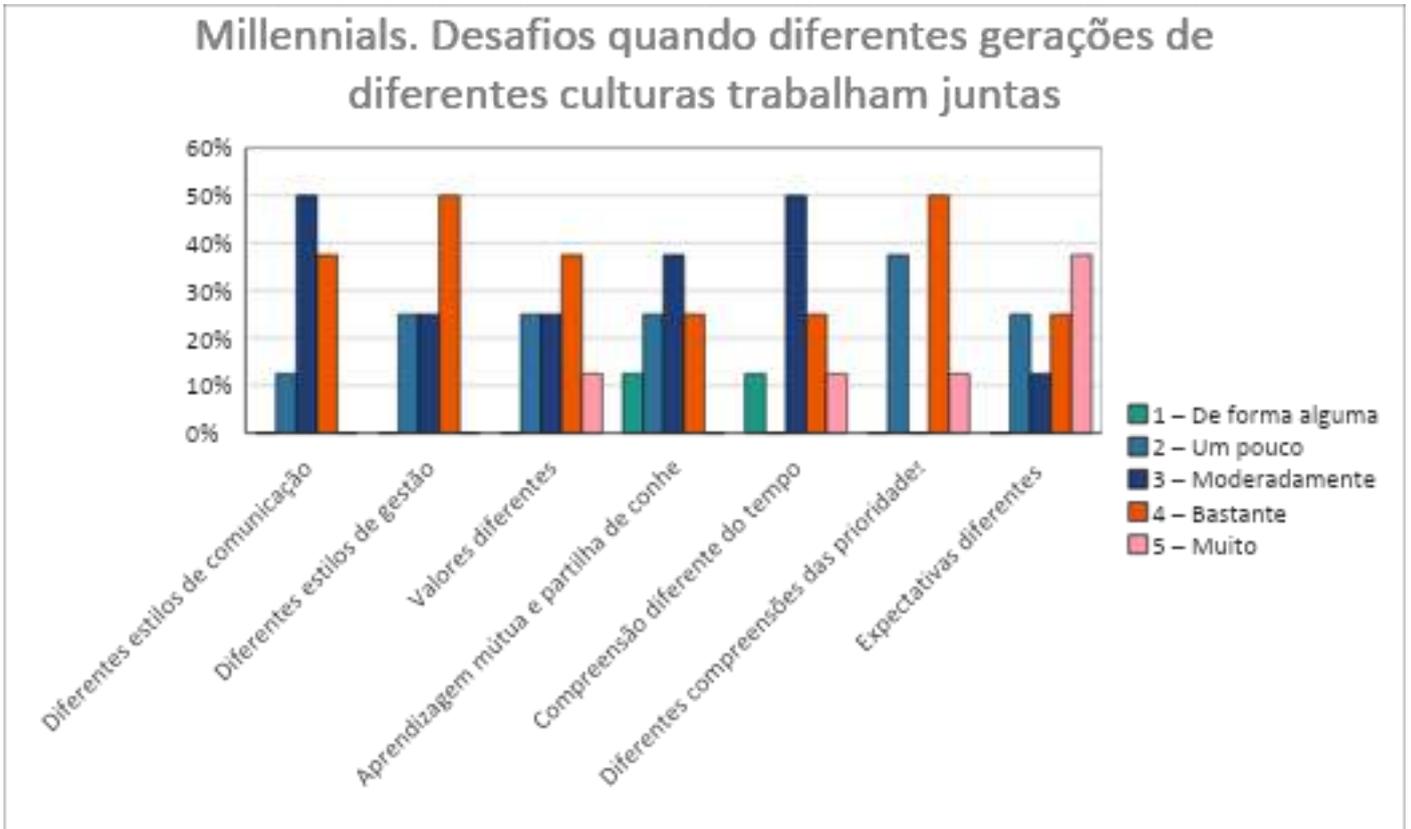
- código de vestuário,
- valores
- habilidades
- comunicação
- religião

Houve um amplo consenso entre as gerações sobre os tipos de desafios presentes no local de trabalho quando diferentes gerações trabalham juntas. Todas as gerações foram da opinião que diferentes estilos de gestão e diferentes estilos de comunicação podem ser moderadamente desafiantes. Todas as gerações concordaram que expectativas e prioridades diferentes representavam um desafio significativo. A aprendizagem e a compreensão mútuas não foram consideradas um desafio por nenhuma geração. Curiosamente, tanto a geração Y como a geração Z acreditaram que a compreensão diferente do tempo entre as gerações pode representar um desafio no local de trabalho.

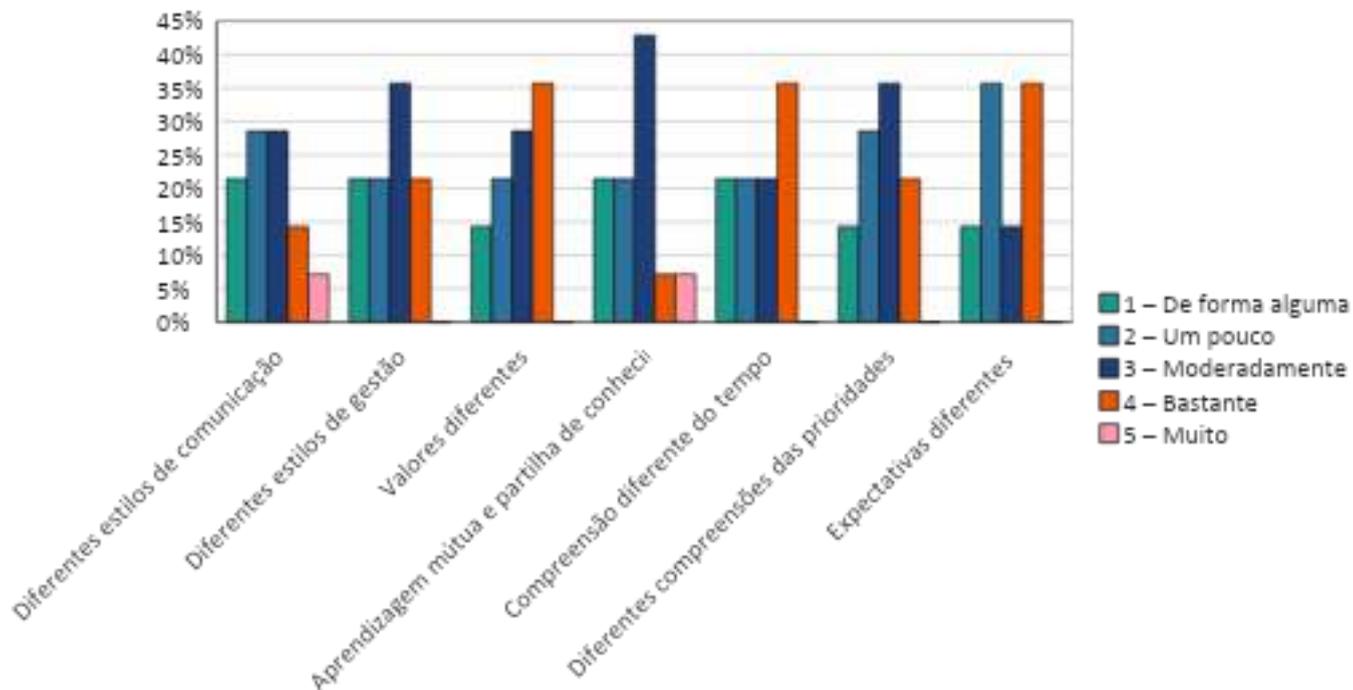
Uma análise completa dos resultados desta secção pode ser vista nas tabelas abaixo.



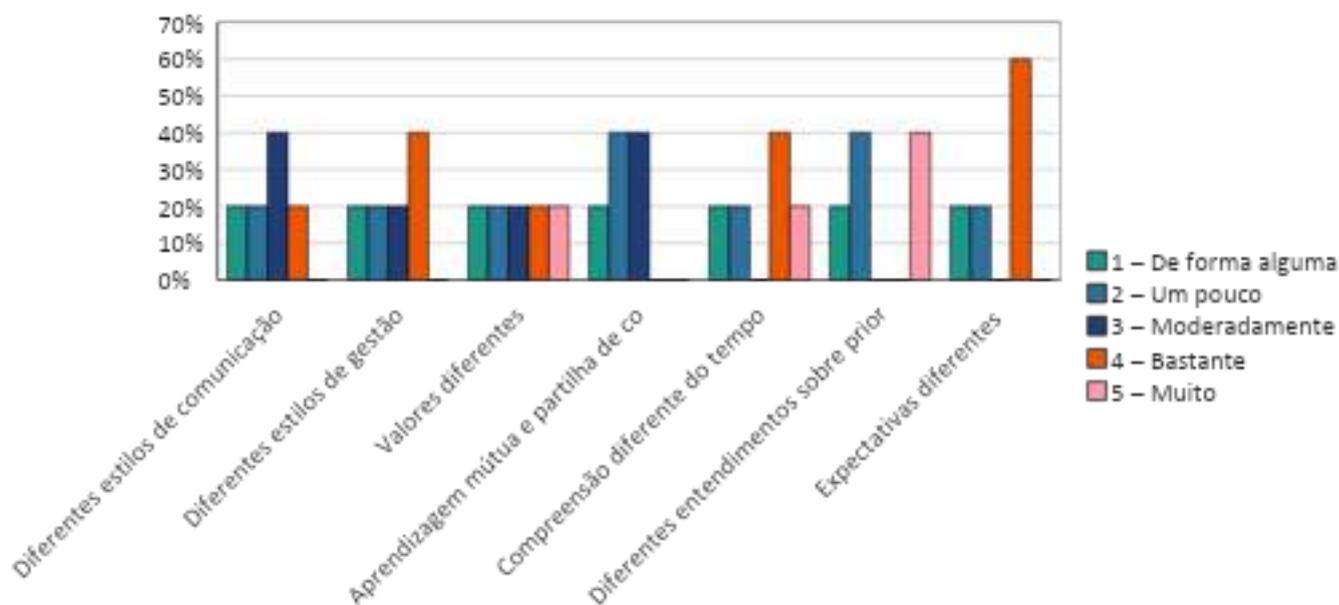
Millennials. Desafios quando diferentes gerações de diferentes culturas trabalham juntas



GEN X. Desafios quando diferentes gerações de diferentes culturas trabalham juntas



Baby Boomers. Desafios quando diferentes gerações de diferentes culturas trabalham juntas





Quando questionados sobre como a sua própria geração percebia as diferenças culturais no local de trabalho numa escala de 1 a 5, os seguintes resultados foram interessantes.

50% da Geração X acreditava firmemente (classificação 5) que as diferenças culturais representavam uma oportunidade de cooperação, enquanto 30% acreditava que as diferenças culturais representavam um desafio e que afetavam fortemente as formas de trabalhar e comunicar (classificação 4).

25% da Geração Z acreditava que não existem diferenças culturais, mas 50% acreditava que as diferenças culturais, quando existem, representam uma oportunidade de cooperação.

Isto indica que as diferenças culturais são reconhecidas e que os desafios culturais podem ser convertidos em oportunidades no local de trabalho.

Em relação a qual geração tem a melhor abordagem às diferenças culturais, a resposta esmagadora foi a Geração Z, que apareceu em 55% das respostas. Seguiram-se os Millennials, com 23%, e a Geração X, com 10%. Os Baby Boomers estiveram ausentes, pois não apareceram em nenhuma resposta.

Todas as outras respostas mencionaram que os valores pessoais, e não a idade, determinam a atitude de uma pessoa em relação a diferentes culturas.

Os inquiridos mencionaram mudanças na sociedade irlandesa que resultaram no facto de a Geração Z ter crescido numa sociedade multicultural, com consciência da diversidade desde tenra idade.

3. Comunicação entre gerações – Prevenção e gestão de conflitos

Modos de comunicação

74% do total dos inquiridos acreditam que as reuniões presenciais são o modo de comunicação menos importante para a Geração Z, enquanto a mesma percentagem acredita que as mensagens instantâneas são o modo de comunicação preferido desta geração. 71% acreditam que as reuniões presenciais são o modo de comunicação mais importante para os Baby Boomers. O telefone, o e-mail e as videochamadas foram considerados «um pouco» ou «moderadamente» importantes em todas as gerações, enquanto as ferramentas colaborativas não foram consideradas o modo de comunicação mais importante para nenhuma geração.

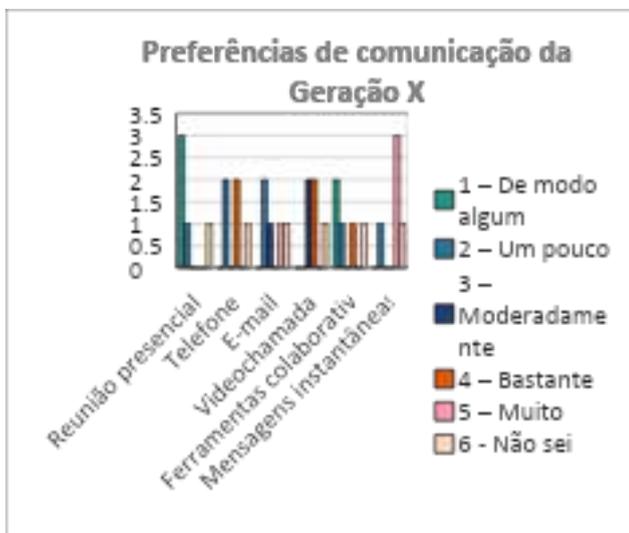
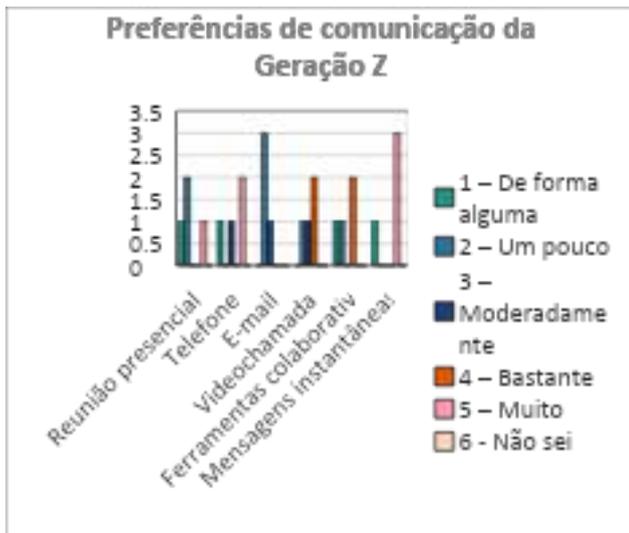
Quando os resultados foram analisados entre as gerações, os estereótipos foram geralmente confirmados com:

Os inquiridos **da Geração Z** classificaram as mensagens instantâneas como o seu meio de comunicação preferido e as reuniões presenciais como sem importância.

Os baby boomers expressaram preferência pela comunicação presencial e por telefone e classificaram as mensagens instantâneas e as videochamadas como sem importância.

As respostas **da geração Y** foram variadas, com todos os meios de comunicação classificados como moderadamente importantes.

A **Geração X** classificou as reuniões presenciais, o telefone e o e-mail como muito importantes, mas também classificou as videochamadas, as ferramentas colaborativas e as mensagens instantâneas como moderadamente importantes. Isto pode refletir o facto de os inquiridos da Geração X serem a geração mais diversificada em termos de setor de atividade e cargo na empresa, possivelmente trabalhando com uma gama diversificada de colegas de todas as gerações.



Preferências de comunicação como fonte de mal-entendidos e conflitos

50% da **geração Z** já passou por situações em que as preferências de comunicação levaram a mal-entendidos. Em cada caso, o mal-entendido surgiu do uso de mensagens instantâneas pela parte mais jovem, enquanto a parte mais velha acreditava que era necessário um telefonema.



75% **dos millennials** relataram incidentes em que as preferências de comunicação levaram a mal-entendidos. Um terço dos casos mencionou que o tom e a linguagem usados no e-mail foram interpretados erroneamente como agressividade por um colega mais jovem. Também foi expressa a preocupação de que uma discussão por telefone com um colega da geração baby boomer não resultaria em ação e que também seria necessária uma comunicação por e-mail ou por escrito. Outros casos estavam relacionados à dificuldade de entrar em contato com trabalhadores mais velhos quando eles não usam aplicativos de mensagens.

57% **da geração X** relatou que as preferências de comunicação levaram a mal-entendidos, principalmente no uso de mensagens instantâneas por colegas de trabalho mais jovens. Também foram levantadas questões relacionadas à etiqueta em reuniões online e à recusa de trabalhadores mais jovens em participar de reuniões presenciais.

Baby Boomers 25% (1 pessoa) relatou falhas de comunicação que levam a mal-entendidos e conflitos em torno do uso de e-mail. Esse mal-entendido também estava relacionado à adaptação de um novo funcionário à cultura da organização.

Fontes de conflito no local de trabalho

Quando solicitados a classificar as fontes potenciais de conflito no local de trabalho, 29% do total dos inquiridos classificaram o comportamento como «muito provável» de causar conflito. Um número semelhante classificou o conflito baseado na identidade como o menos provável. Quando analisados entre gerações, surgiram os seguintes resultados, com o conflito baseado no comportamento a ocupar uma posição elevada em todas as gerações.

O conflito baseado em valores foi mencionado como «muito provável» de causar conflito por todos, exceto pela Geração Z, enquanto o conflito baseado na identidade foi considerado muito provável de causar conflito apenas pelas duas gerações mais jovens.

Quando solicitados a descrever situações em que surgiram conflitos a partir de uma das questões acima (identidade, valores, comportamento e cultura organizacional)

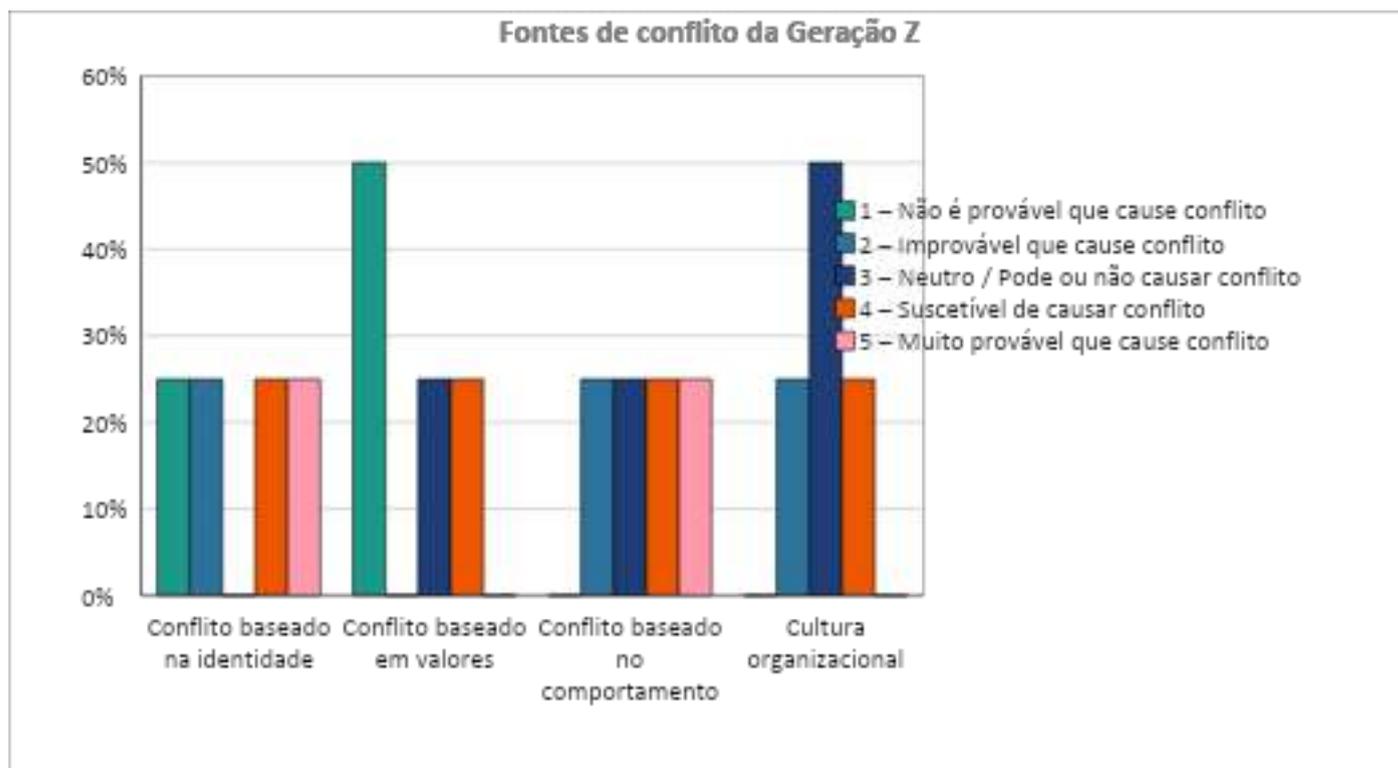
a Geração Z não relatou nenhuma ocorrência.

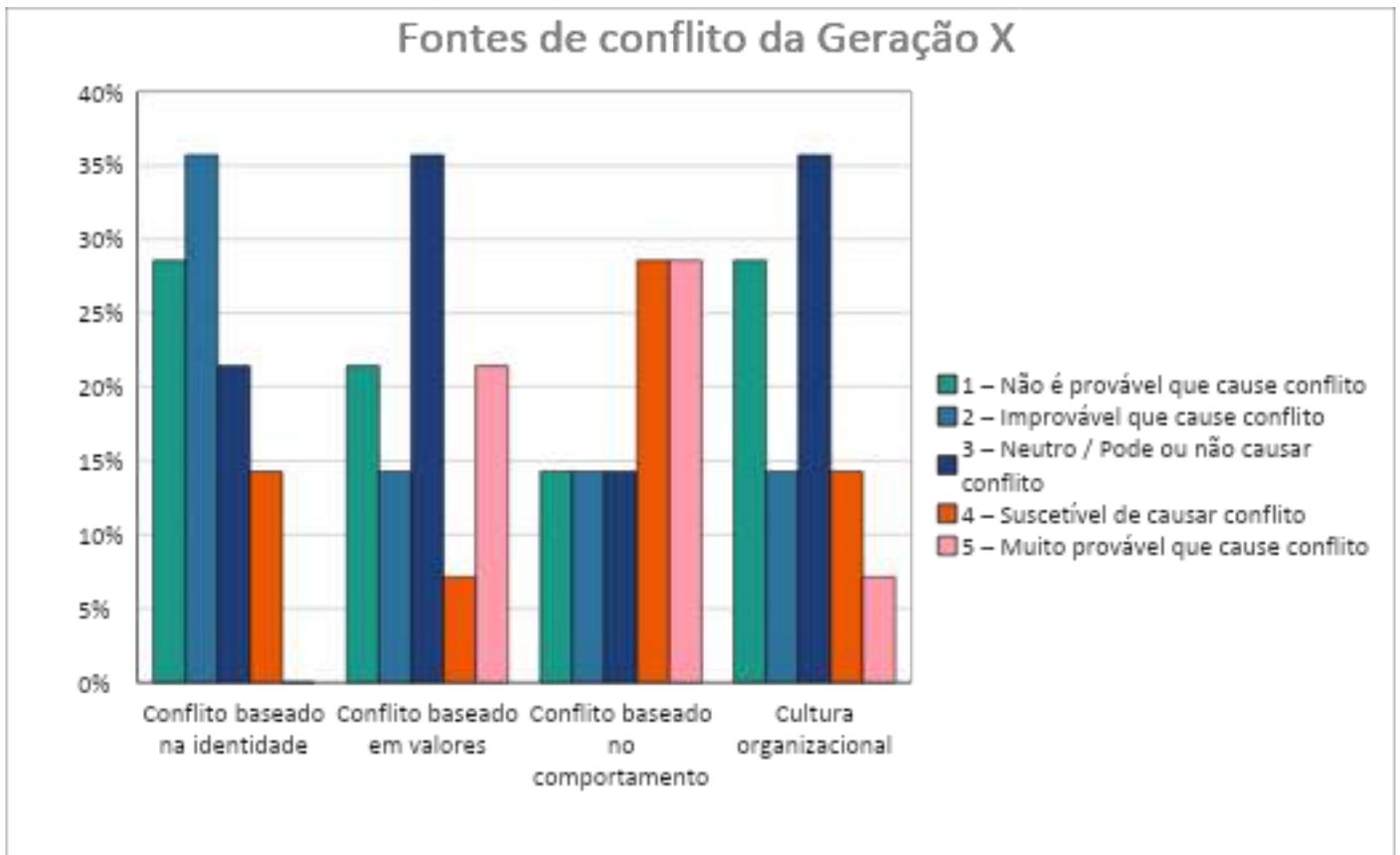
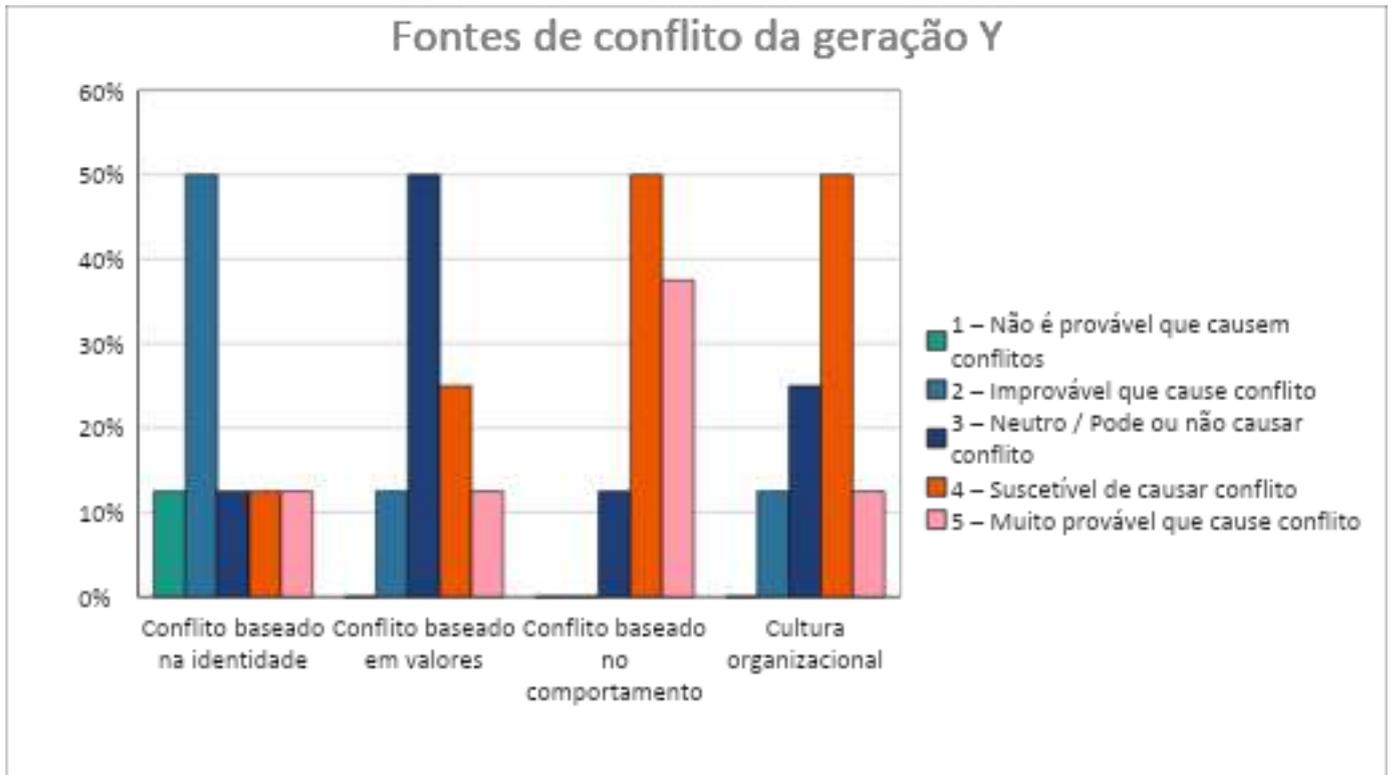
Millennials Os conflitos foram relatados por 50% dos millennials nas seguintes áreas, com apenas um caso apresentando uma clara divisão geracional.

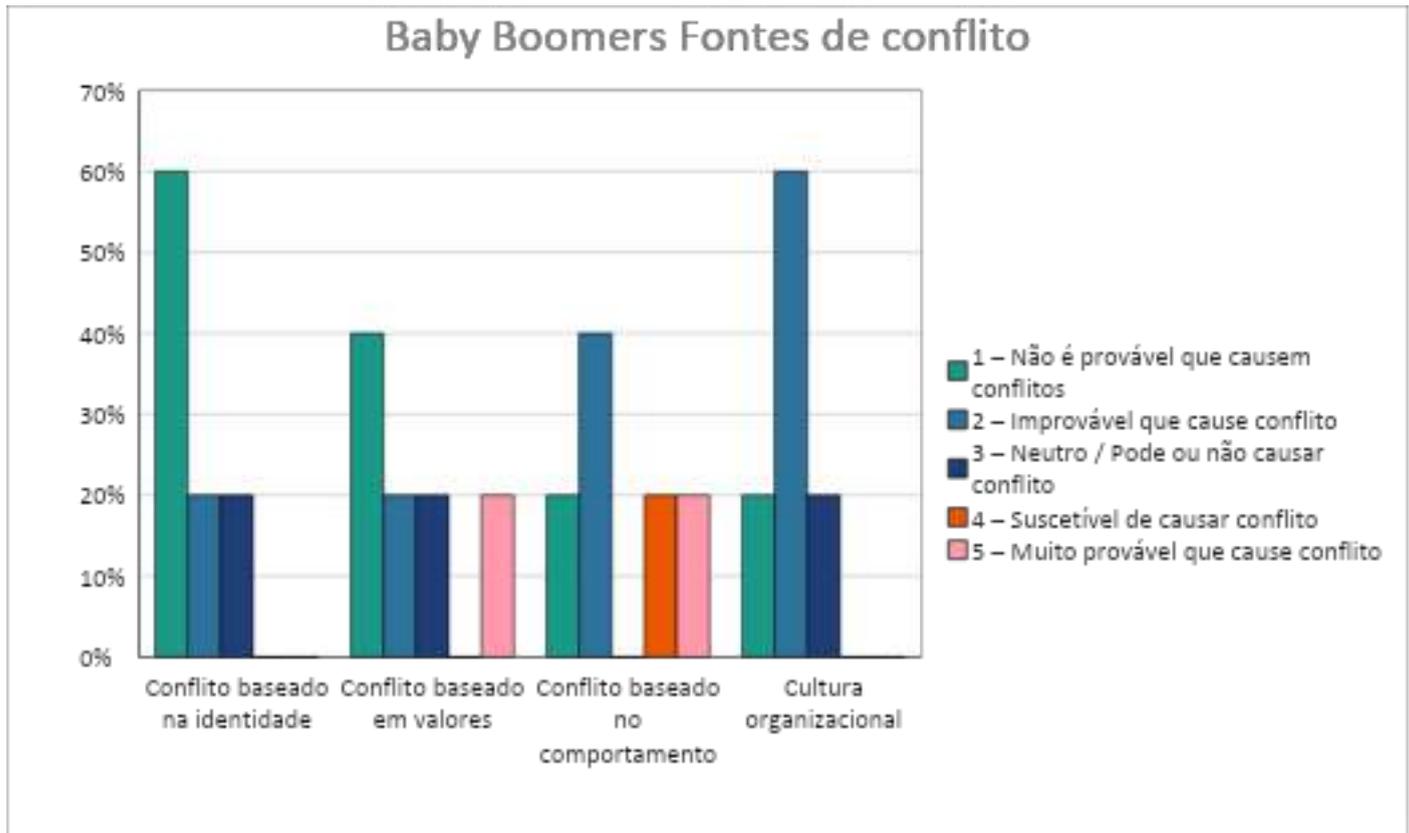
- Valores – Discussões sobre o referendo ao aborto no local de trabalho, embora não relacionadas com o trabalho, levaram a conflitos entre colegas de trabalho
- Cultura organizacional – A política da empresa em relação ao trabalho a partir de casa pode causar conflitos com uma clara divisão geracional, com os mais jovens a preferirem trabalhar a partir de casa
- Estilo de comunicação – comunicação direta versus indireta no que diz respeito à resolução de problemas interpessoais

Geração Z 50% da geração Z também relatou ter vivenciado conflitos no local de trabalho nas áreas de comportamento e valores. Esta geração também vivenciou conflitos quando um trabalhador mais velho expressou opiniões sobre um grupo étnico minoritário. Curiosamente, quando o conflito se intensificou, não houve uma divisão geracional clara observada por este grupo.

Baby Boomers 40% dos Baby Boomers relataram conflitos entre gerações, principalmente em relação à disposição para trabalhar horas extras e fins de semana.

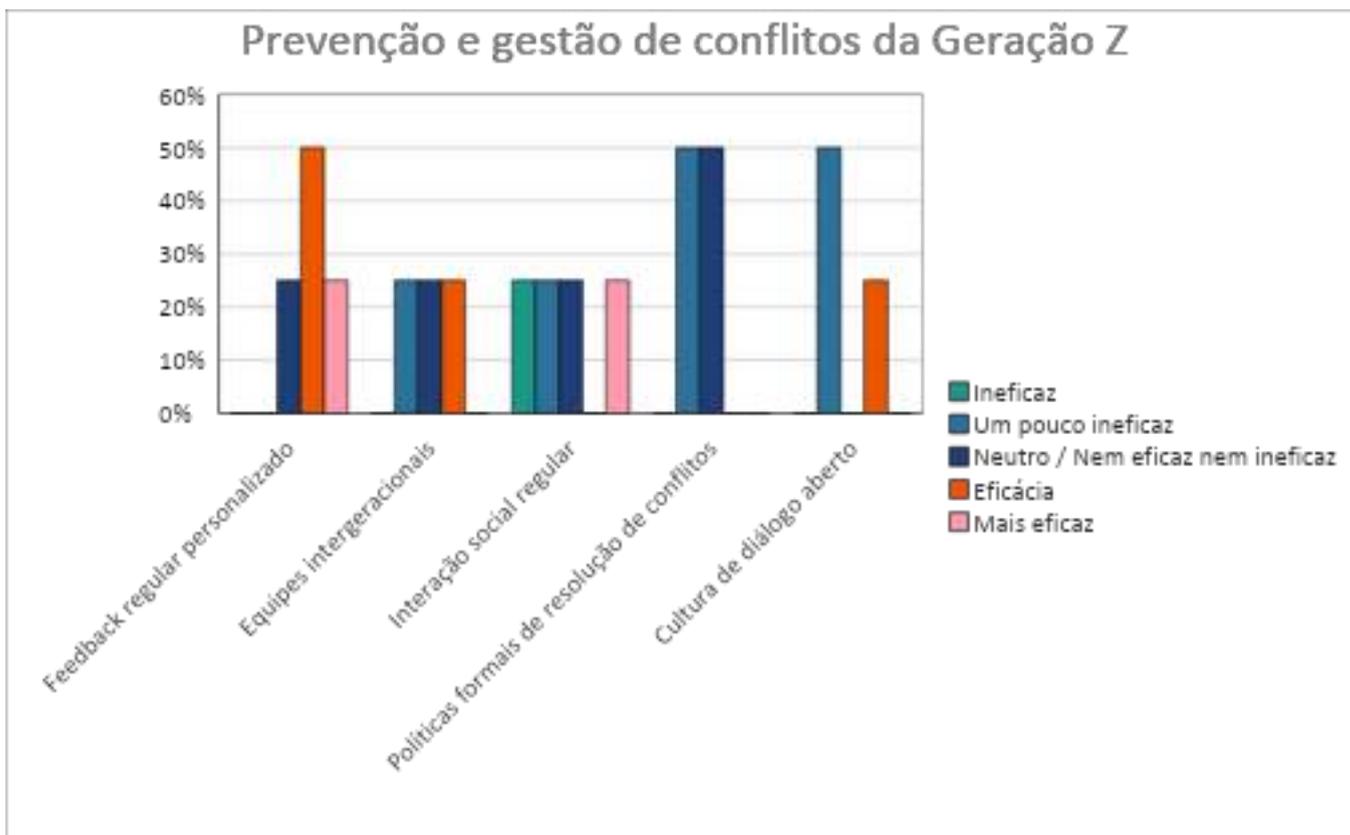




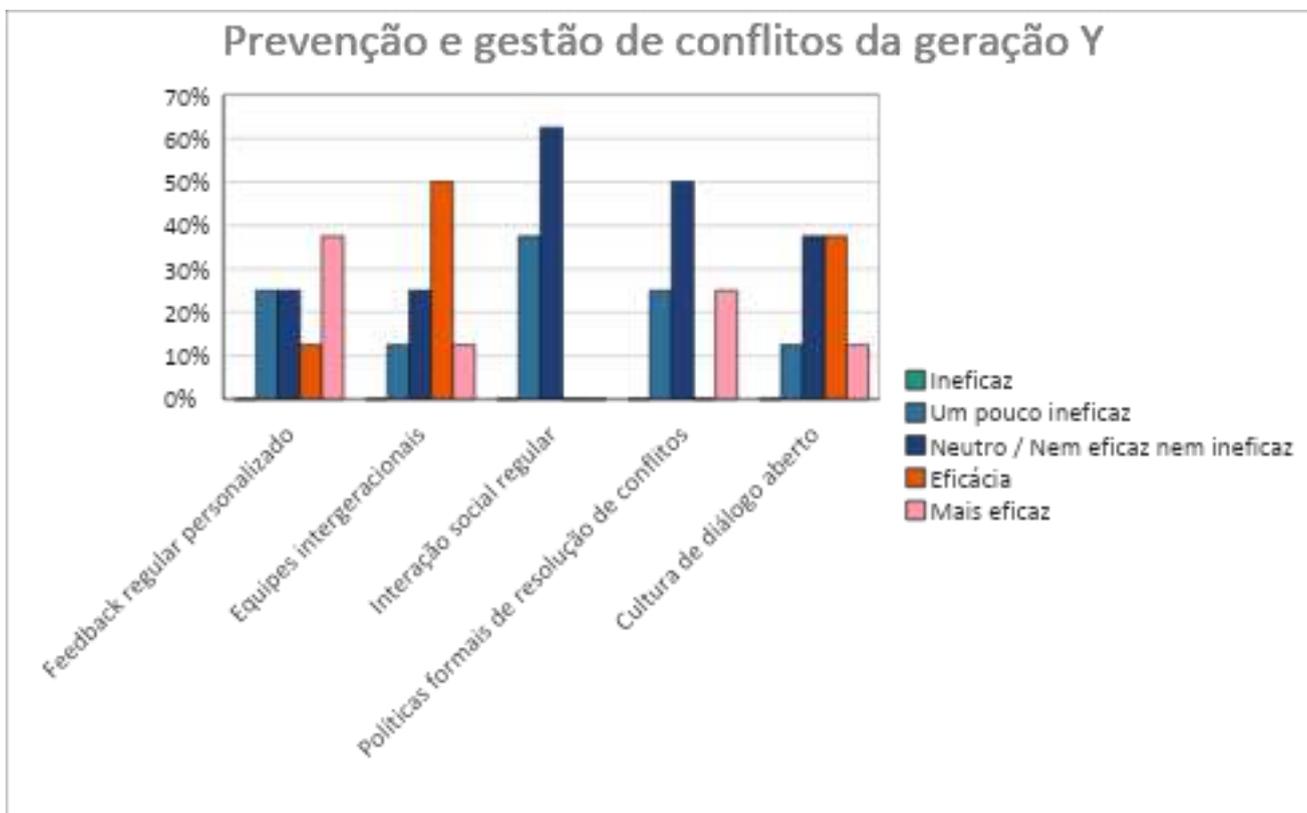


Prevenção e gestão de conflitos

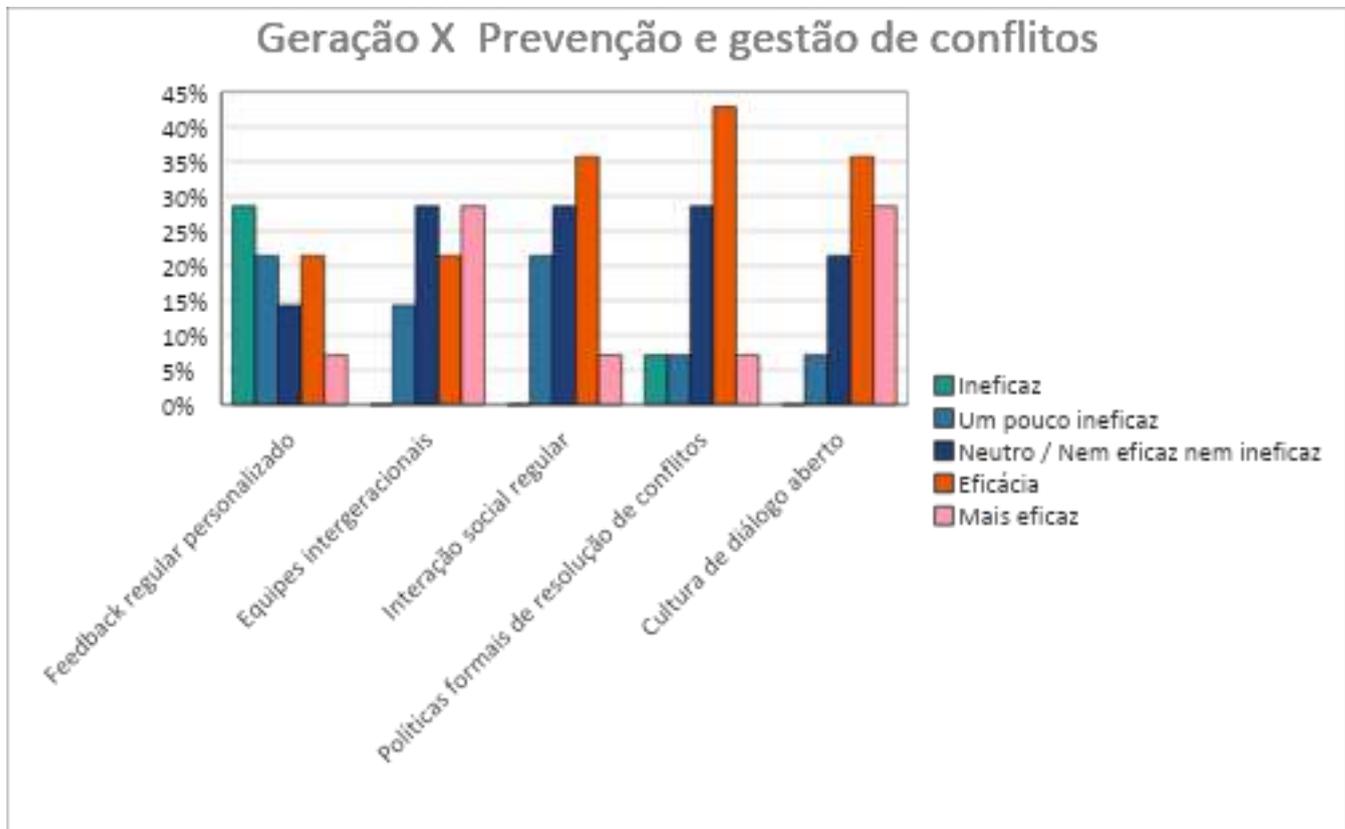
Os resultados da **Geração Z** foram inconclusivos, com um número igual de pessoas a classificar a interação social regular como o método mais e menos eficaz de prevenção de conflitos. No entanto, o feedback personalizado regular e a cultura de diálogo aberto foram ambos muito bem classificados por esta geração.



Os resultados da **geração Y** também foram mistos, com a interação social regular sendo vista como neutra ou um pouco ineficaz pela maioria dos inquiridos.

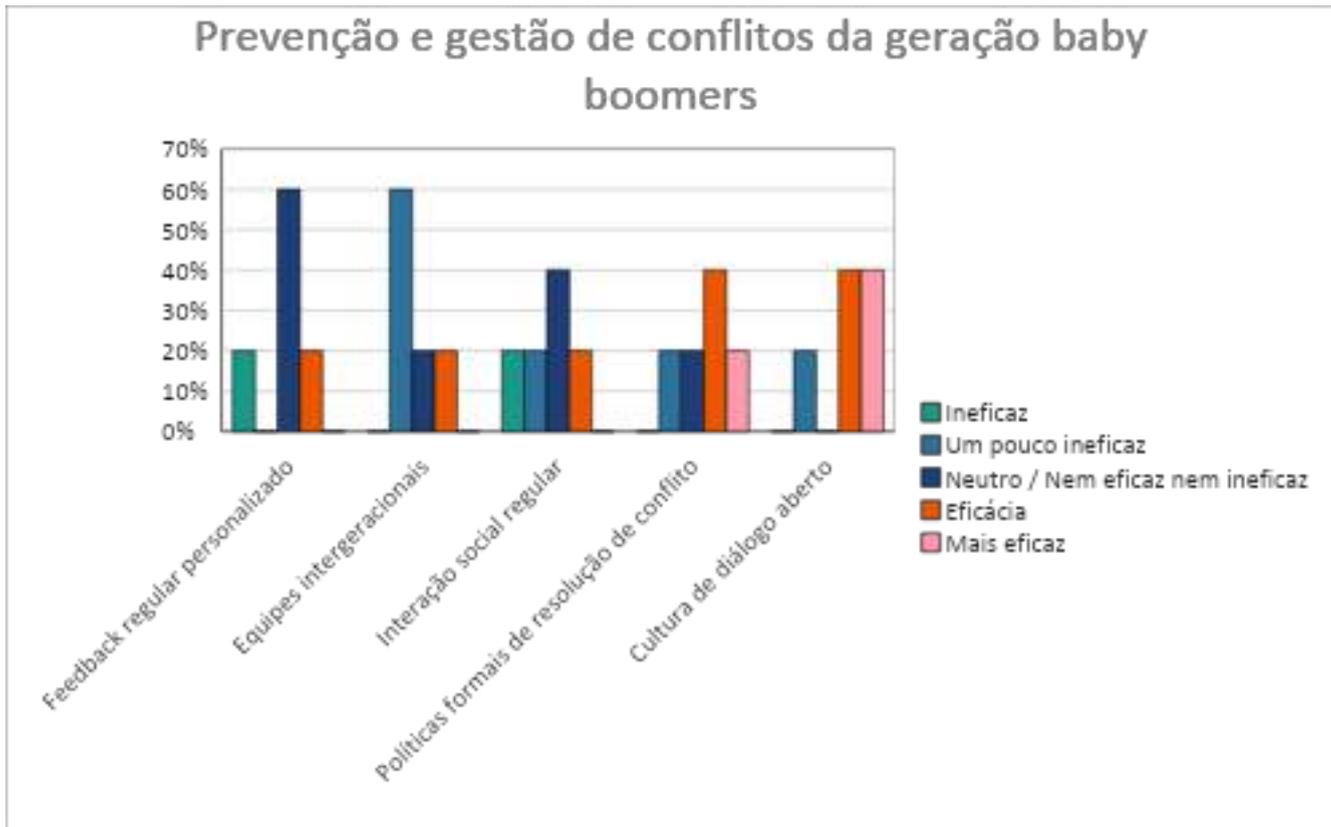


Geração X Equipas intergeracionais e uma cultura de diálogo aberto receberam uma classificação elevada por esta geração, enquanto todas as outras ferramentas também foram consideradas muito eficazes ou eficazes. O feedback personalizado regular recebeu o maior número de votos como «ineficaz».



Baby Boomers

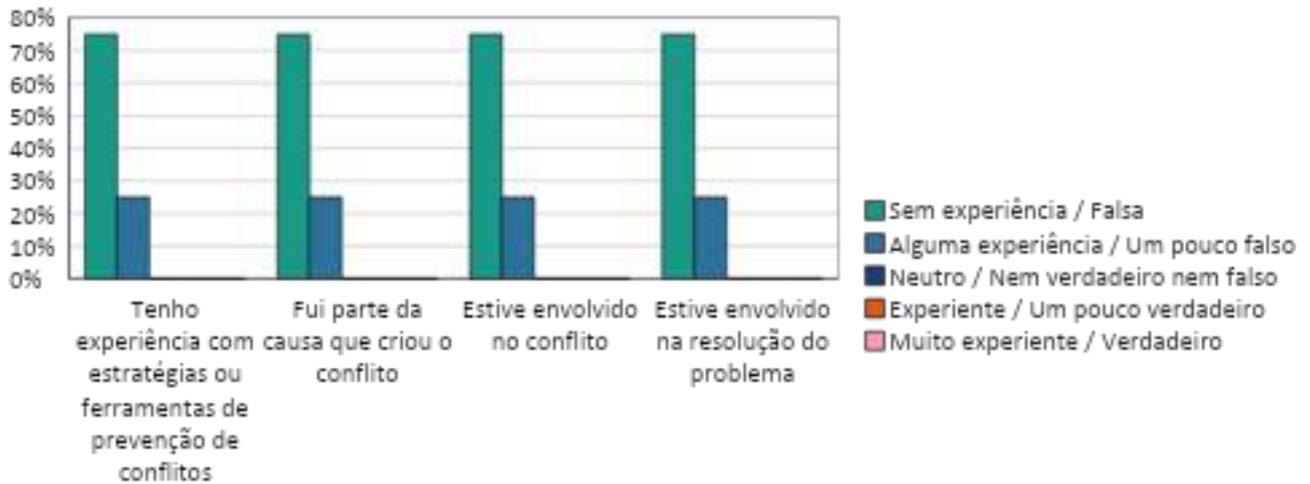
A cultura de diálogo aberto e as políticas formais de resolução de conflitos foram classificadas como as ferramentas mais eficazes para esta geração, refletindo possivelmente a importância do diálogo e das reuniões presenciais entre esta geração. Esta geração também considerou o feedback personalizado regular menos importante do que qualquer outra geração, particularmente a Geração Z e a Geração Y.



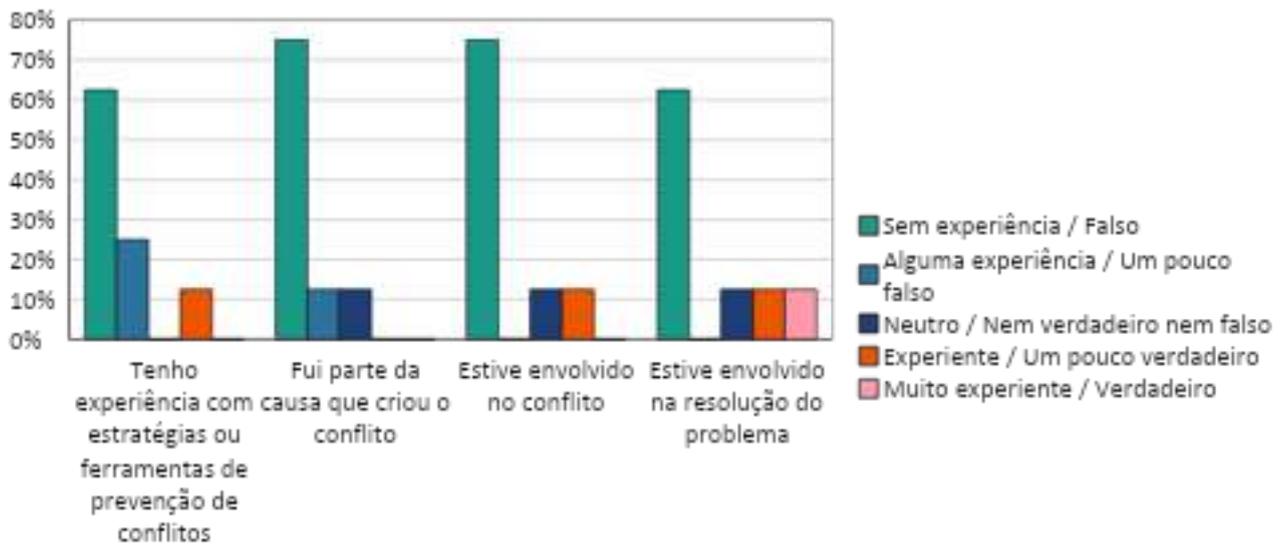
Os resultados da pesquisa acima são baseados em opiniões e experiências. É importante notar que nem todos os inquiridos tiveram experiências de conflito no local de trabalho. Isso é particularmente verdadeiro para a Geração Z e os Millennials. Nenhum dos inquiridos se considerou parte da causa do conflito. Nos casos em que surgiram conflitos no local de trabalho, os inquiridos sentiram-se ligeiramente mais apoiados por colegas de uma geração diferente (87%) do que por colegas da mesma geração (84%).

Geração Z

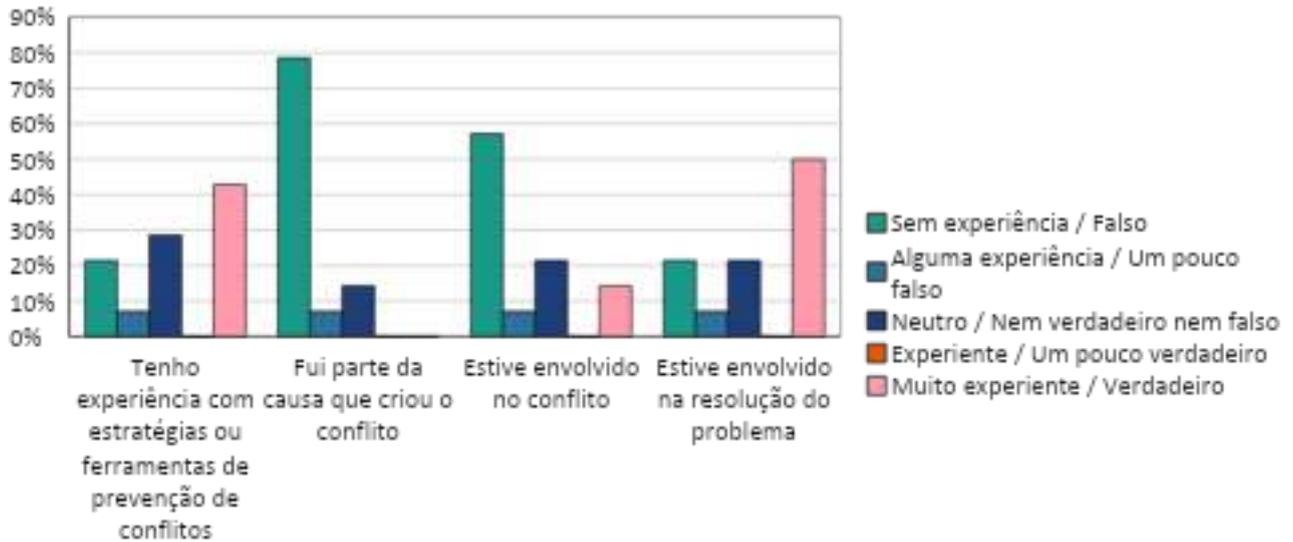
Experiência pessoal na resolução de conflitos no local de trabalho



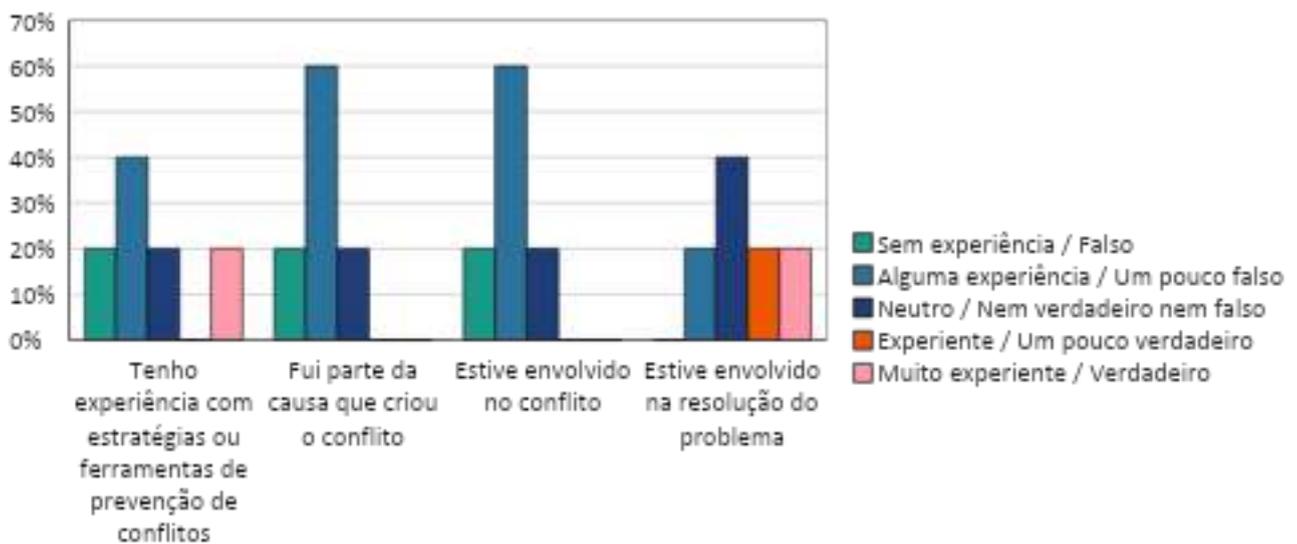
Experiência pessoal dos millennials com conflitos no local de trabalho



Experiência pessoal da Geração X com conflitos no local de trabalho



Experiência pessoal dos baby boomers com conflitos no local de trabalho





A pesquisa confirmou que, em termos gerais, as gerações mais velhas preferem reuniões presenciais, comunicação por telefone e e-mail, enquanto os trabalhadores mais jovens preferem mensagens instantâneas. Cinquenta por cento ou mais da Geração Z, da Geração Y e da Geração X já passaram por situações em que as preferências de comunicação levaram a mal-entendidos.

Todas as gerações concordaram que o comportamento no local de trabalho era o mais provável de causar conflitos, enquanto os conflitos baseados na identidade foram classificados como os menos prováveis de causar conflitos.

A única área em que o conflito mostrou uma clara divisão geracional foi quando as gerações mais jovens, que desejavam trabalhar a partir de casa, entraram em conflito com os colegas e gestores mais velhos, que preferiam ter os colegas no local de trabalho.

Houve pouco consenso entre as gerações no que diz respeito às melhores ferramentas de prevenção e gestão de conflitos. Este resultado não é surpreendente, dado que a maioria dos inquiridos da Geração Z e da Geração Y não relatou qualquer experiência pessoal de conflito. Houve uma área em que os grupos mais jovens e mais velhos concordaram: o feedback personalizado regular foi classificado como baixo tanto pela Geração Z como pelos Baby Boomers.



4. Diferenças na abordagem ao trabalho

Foi perguntado aos participantes se acreditavam que as pessoas da sua própria geração e de outras gerações valorizavam certas características da mesma forma que eles.

Algumas das perceções mais interessantes sobre os valores de outras gerações incluíram:

Geração Z 100% dos baby boomers, 100% dos millennials e 79% da geração X acreditavam que a geração Z não valorizava o trabalho árduo como eles.

Millennials 100% dos baby boomers e 86% da Geração X acreditam que os millennials não valorizam a independência como eles. Apenas 25% da Geração X acreditam que os millennials valorizam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal como eles, enquanto entre 50% e 75% acreditam que eles atribuem valor semelhante a todas as outras características.

Geração X A geração Y e os baby boomers parecem partilhar muitos valores com a geração X. Em todas as áreas, mais de 75% da geração Y acreditava que os valores da geração X eram semelhantes aos seus. No entanto, uma grande parte da geração Z (50 a 75%) vê diferenças significativas nos valores entre si e a geração X.

Baby boomers

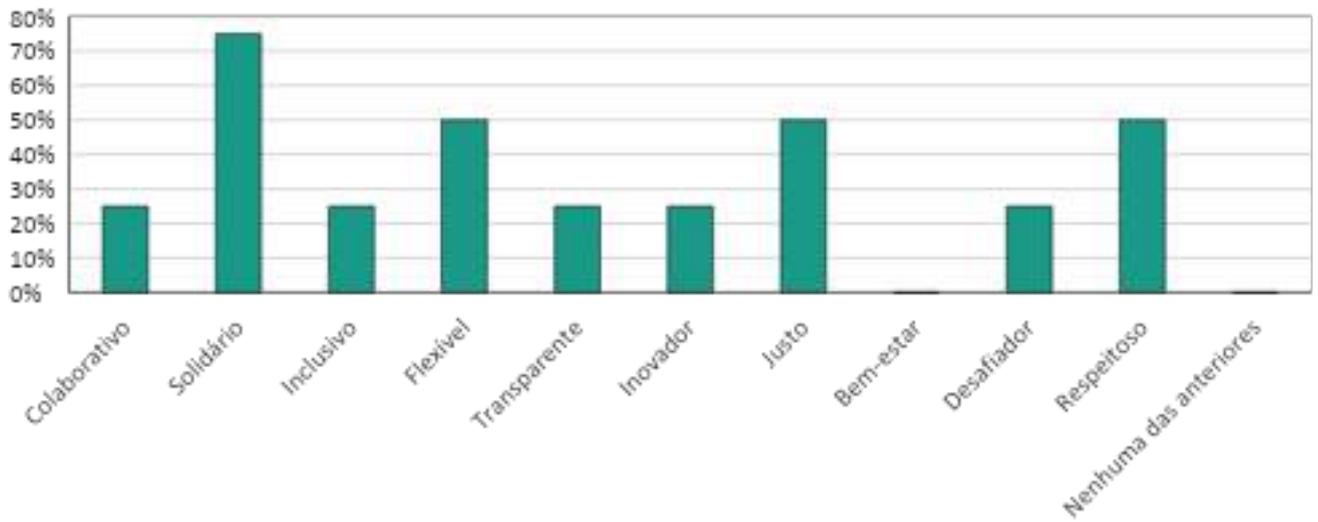
A conclusão mais significativa aqui é que a geração Y foi a menos propensa a partilhar valores com os baby boomers.

Estrutura do local de trabalho e ambiente de trabalho

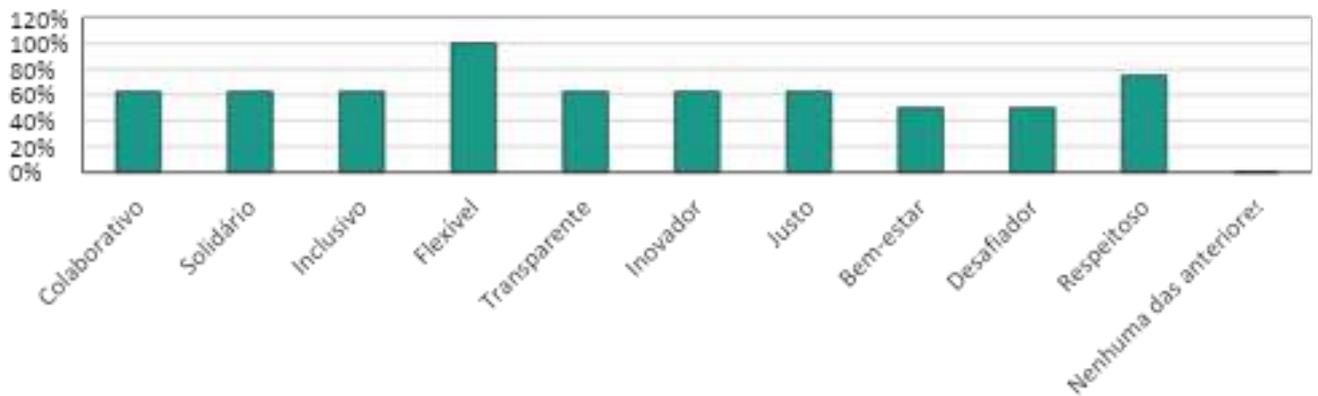
Quando solicitados a classificar a sua preferência pela estrutura do local de trabalho, 62% do total dos inquiridos preferiram um local de trabalho informal em termos de código de vestuário e estilo de comunicação. A estrutura colaborativa/de trabalho em equipa foi considerada a melhor por 58% dos inquiridos, enquanto 54% preferiram uma estrutura cooperativa. No entanto, quando analisados por geração, os resultados mostraram uma clara divisão geracional, com a Geração Z e a Geração Y a expressarem uma clara preferência por um ambiente de trabalho informal, os Baby Boomers a preferirem uma estrutura hierárquica no local de trabalho e a Geração Y a classificar os ambientes de trabalho colaborativos e cooperativos como os melhores.

Em termos de ambiente de trabalho ideal, um local de trabalho respeitoso foi considerado importante por mais de 50% de todos os inquiridos, independentemente da geração. A flexibilidade foi considerada importante por todas as gerações, embora os Baby Boomers a valorizassem menos do que as outras gerações. Isto está relacionado com a atitude em relação à flexibilidade no que diz respeito ao trabalho híbrido e remoto, em que os trabalhadores mais jovens por vezes entravam em conflito com colegas ou gestores mais velhos.

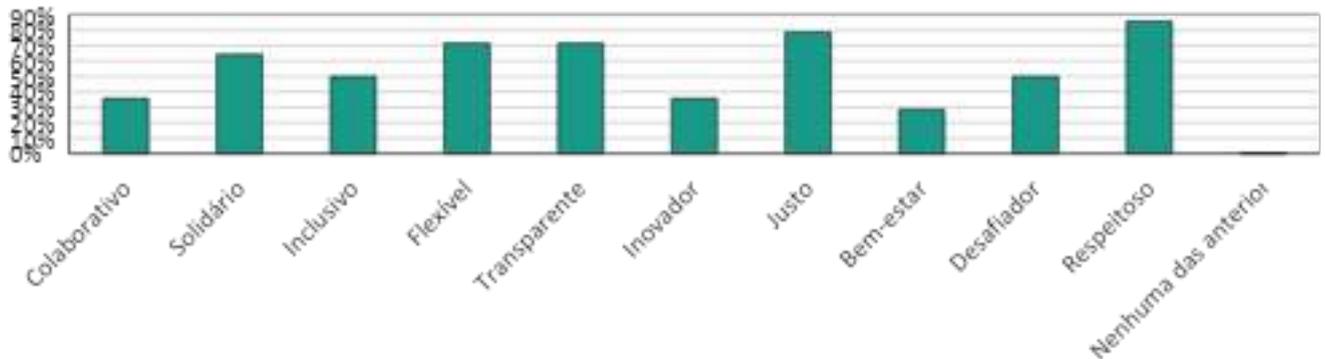
Ambiente de trabalho preferido pela Geração Z



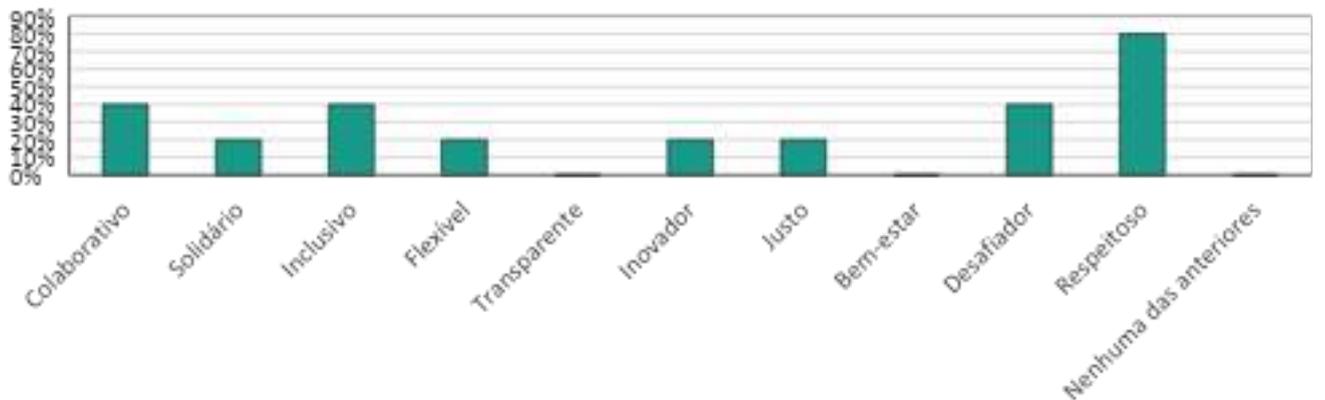
Ambiente de trabalho preferido pela geração Y



Ambiente de trabalho preferido pela Geração X

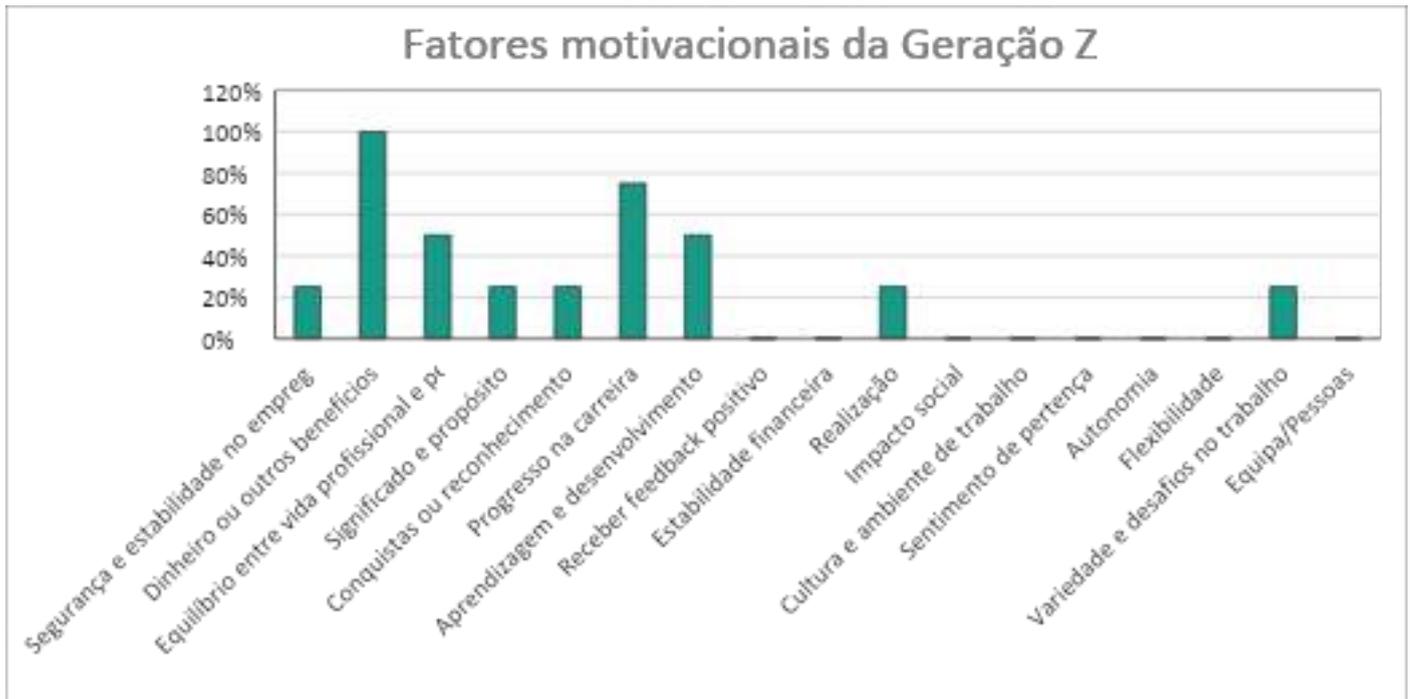


Ambiente de trabalho preferido pelos baby boomers



Motivação

Em termos de motivação, os resultados gerais da pesquisa mascararam variações significativas entre as gerações. No geral, 55% dos inquiridos valorizavam a variedade e o desafio do trabalho e 51% valorizavam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e a cultura e o ambiente de trabalho. Quando analisados entre as gerações, os resultados mostraram que a Geração Z era motivada principalmente pela recompensa financeira e pela progressão na carreira. A Geração Y e a Geração X eram motivadas pela cultura e pelo ambiente de trabalho, com muitos outros fatores a terem o mesmo peso. Os baby boomers foram a única geração a priorizar a estabilidade financeira, o dinheiro e outros benefícios, bem como a segurança no emprego. Isto pode refletir os ambientes de trabalho tradicionais e a dificuldade das gerações mais velhas em garantir novos cargos num mercado de trabalho que discrimina a idade.





Desmotivação

50 % da **Geração Z** relatou casos de desmotivação no trabalho, em que

- O esforço não está ligado à recompensa



37% **dos millennials** relataram circunstâncias desmotivadoras, incluindo

- Exercícios de «preenchimento de formulários»
- foco nas conquistas em vez do processo

28% **da Geração Z** mencionou fatores desmotivadores, incluindo

- problemas interpessoais
- colegas que se prejudicam mutuamente

Os Baby Boomers não registaram nenhum caso em que se sentiram desmotivados.

Estilos de trabalho e colaboração intergeracional

Os estilos de trabalho hierárquicos foram considerados os menos eficazes para a colaboração entre gerações, enquanto os estilos colaborativos, de trabalho em equipa e cooperativos foram considerados os mais eficazes. Um terço dos millennials acreditava que o trabalho híbrido era o mais eficaz para a colaboração. Também foi notável que o trabalho remoto completo foi mencionado como sendo difícil para todas as gerações.

5. Desigualdade digital

74% dos inquiridos não tiveram casos em que o acesso limitado ou a familiaridade com ferramentas digitais afetassem o seu trabalho. Dos 26% que relataram dificuldades, a maioria dos problemas relatados estava relacionada com o

- trabalho remoto – várias questões, incluindo
 - falta de acesso à banda larga de alta velocidade
 - trabalho com dados financeiros durante videochamadas
 - leitura de barras de chat enquanto ouvia o interlocutor.

Soluções possíveis sugeridas

- Assistentes digitais
- equipamentos como ecrãs duplos
- formação

Não é surpreendente que o acesso à infraestrutura de banda larga seja mencionado, uma vez que muitas áreas rurais da Irlanda não dispõem de banda larga de alta velocidade.

O nível de dificuldade em aceder e utilizar ferramentas digitais varia entre as gerações e alimenta os estereótipos de que os jovens são mais hábeis nesta área.

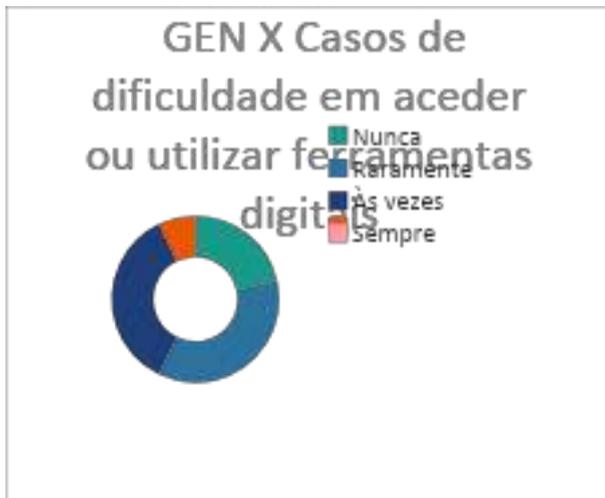
Geração Z 50% relatou nunca ter tido dificuldades nesta área

Millennials 25% nunca têm dificuldade em aceder e utilizar ferramentas digitais, enquanto outros 25% raramente têm dificuldade nesta área

Geração X 21% nunca tiveram dificuldades e 36% raramente tiveram dificuldades em aceder e utilizar ferramentas digitais, sendo a única geração a ter «frequentemente» dificuldades em aceder ou utilizar ferramentas digitais, embora uma pequena percentagem (7%) deste grupo

Apenas 20% **dos baby boomers** relataram nunca ter tido dificuldades nesta área e 60% relataram dificuldades nesta área «às vezes».

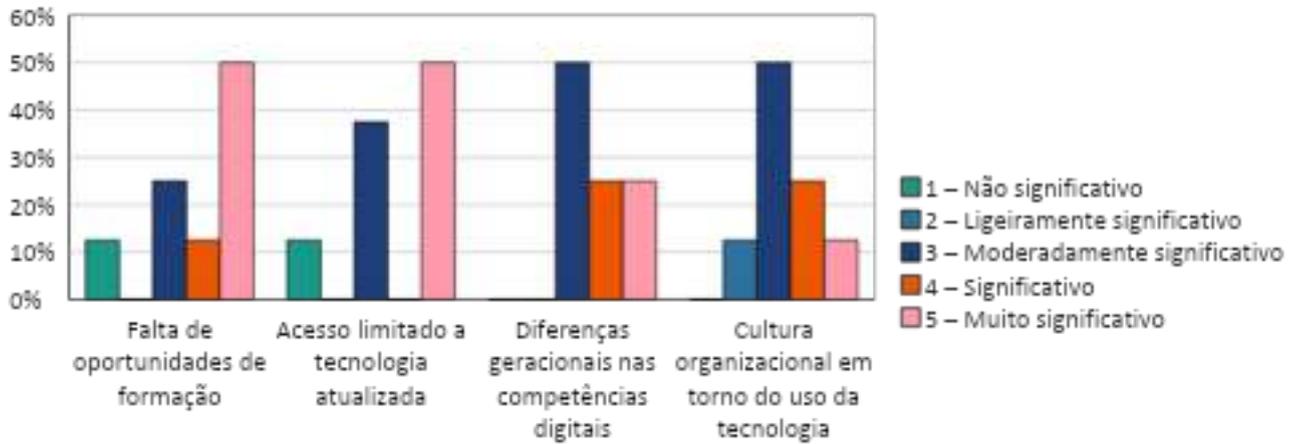




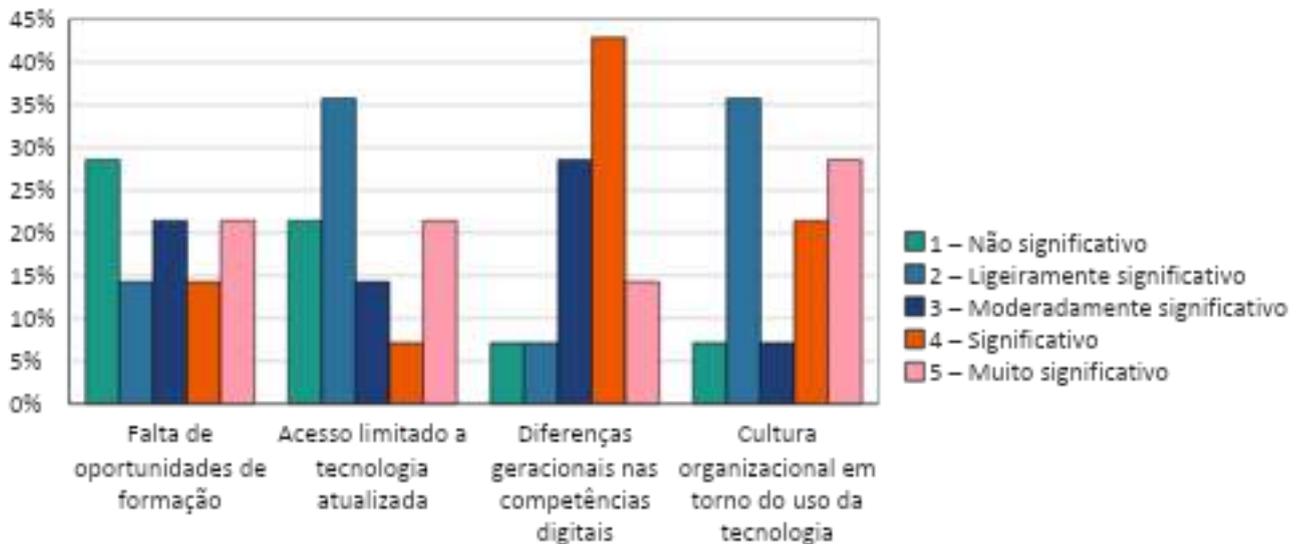
58% dos inquiridos não enfrentaram desafios devido à desigualdade digital. Dos 42% que relataram desafios, a maioria dizia respeito à formação inadequada e ao facto de as gerações mais velhas não serem tão competentes digitalmente como os colegas mais jovens. Também foram relatados desafios para a gestão na reestruturação de tarefas para garantir a inclusão em todas as competências digitais. Isto indica que existe uma vontade de promover a inclusão digital no local de trabalho, mas que há desafios na sua implementação. Embora não seja a principal preocupação de todas as gerações, os resultados abaixo mostram que todas as gerações mencionam a falta de formação como um fator significativo ou muito significativo que contribui para a desigualdade digital.

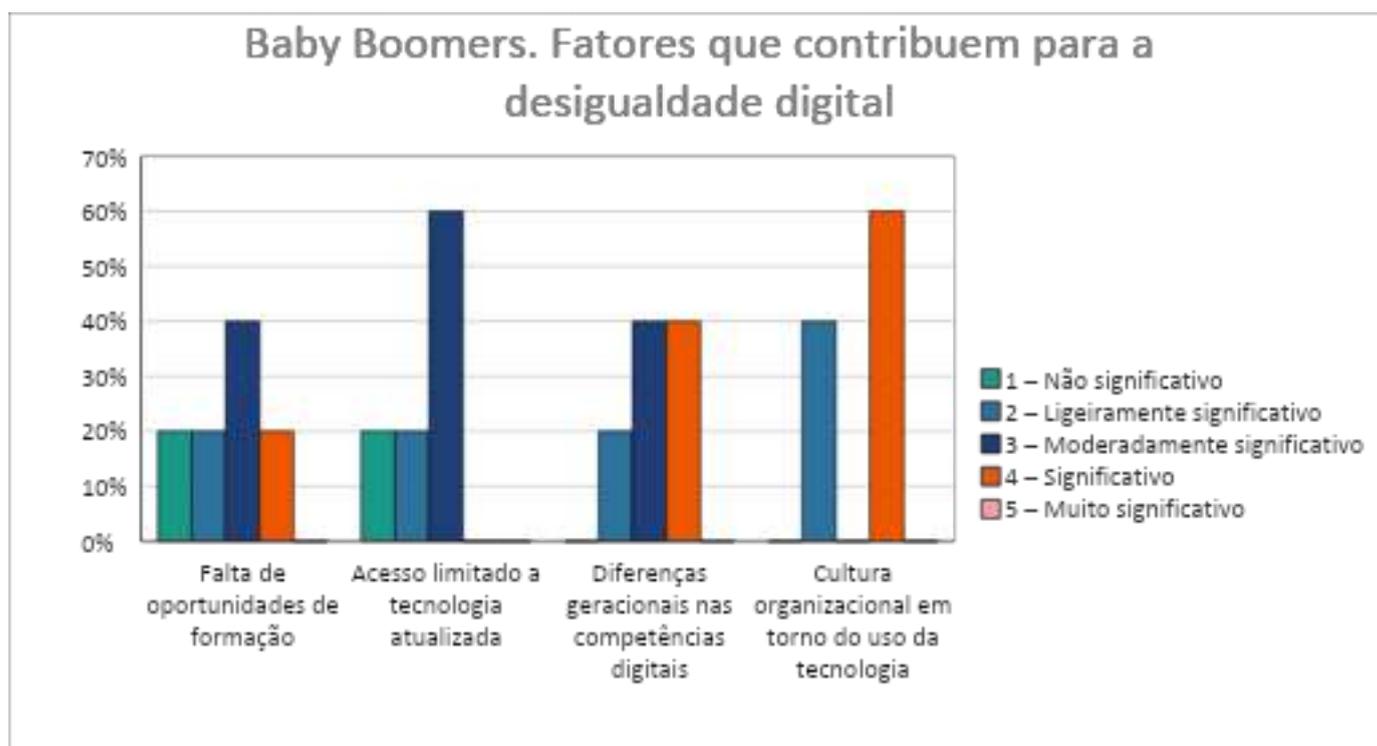


Millennials. Fatores que contribuem para a desigualdade digital



Geração X. Fatores que contribuem para a desigualdade digital





As três gerações mais jovens mencionaram as «diferenças geracionais nas competências digitais» como um fator «muito significativo» que contribui para a desigualdade digital. 25% da Geração Z, 20% da Geração Y e 14% da Geração X tinham essa opinião e, para a Geração Z, esse era o único fator «muito significativo». Curiosamente, os Baby Boomers não consideraram isso uma questão muito significativa. A cultura organizacional em torno do uso da tecnologia foi um fator significativo para os baby boomers, seguido pelas diferenças geracionais e pela falta de oportunidades de formação (20%). Curiosamente, 50% da geração Y considerou a falta de oportunidades de formação e o acesso limitado às tecnologias mais recentes como um fator muito significativo.

Estratégias eficazes para reduzir a desigualdade digital no local de trabalho

A Geração X, a Geração Y e a Geração Z consideraram que todas as quatro estratégias para reduzir a desigualdade digital eram «muito eficazes», sendo a formação digital regular a mais popular para as duas gerações mais jovens e a criação de uma cultura de abertura a novas ferramentas digitais altamente valorizada pela Geração Z.

A geração Y e a geração Z concordaram que oferecer subsídios para atualizações de tecnologia pessoal era a estratégia menos eficaz.

Houve um apoio moderado ao incentivo a programas de mentoria intergeracional por parte de todas as gerações.

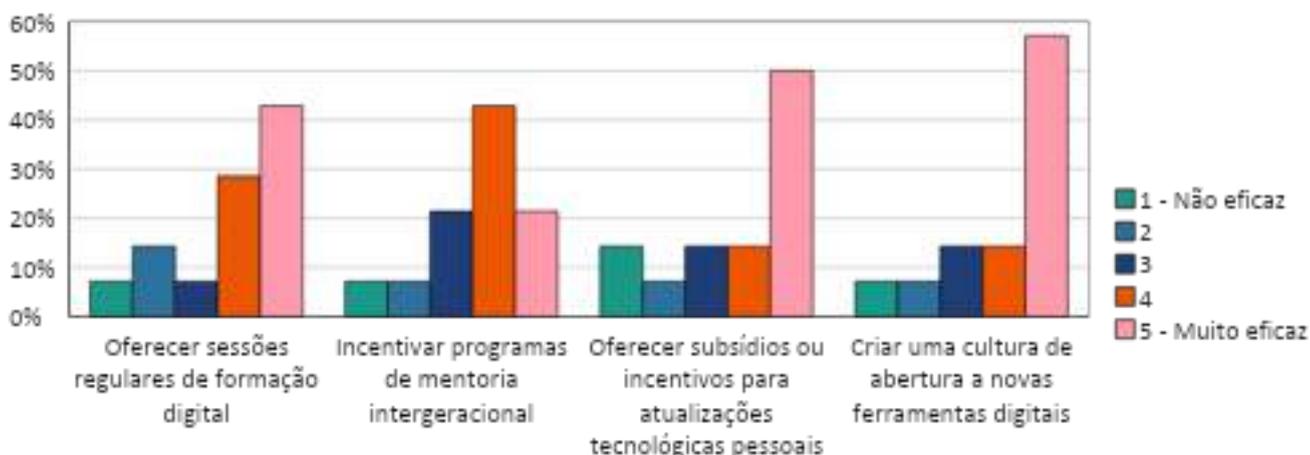
Mentoria intergeracional	Muito eficaz	Eficaz
Geração Z	25	25

Millennials	25	-
Geração X	43	21
Baby boomers	-	60

Apenas 16% dos inquiridos tinham experiência com iniciativas para reduzir a exclusão digital entre gerações. Os que responderam consideraram que não existe uma solução única para todos e que a formação em grupo com acompanhamento individual sob demanda era a ferramenta mais eficaz para combater a desigualdade digital.



GEN X. Estratégias para reduzir a desigualdade digital



Baby Boomers. Estratégias para reduzir a desigualdade digital



6. Diversidade geracional de um ponto de vista interseccional

Houve uma variação significativa nas opiniões entre as gerações sobre os fatores que amplificam a discriminação geracional e as assimetrias relacionais no local de trabalho.

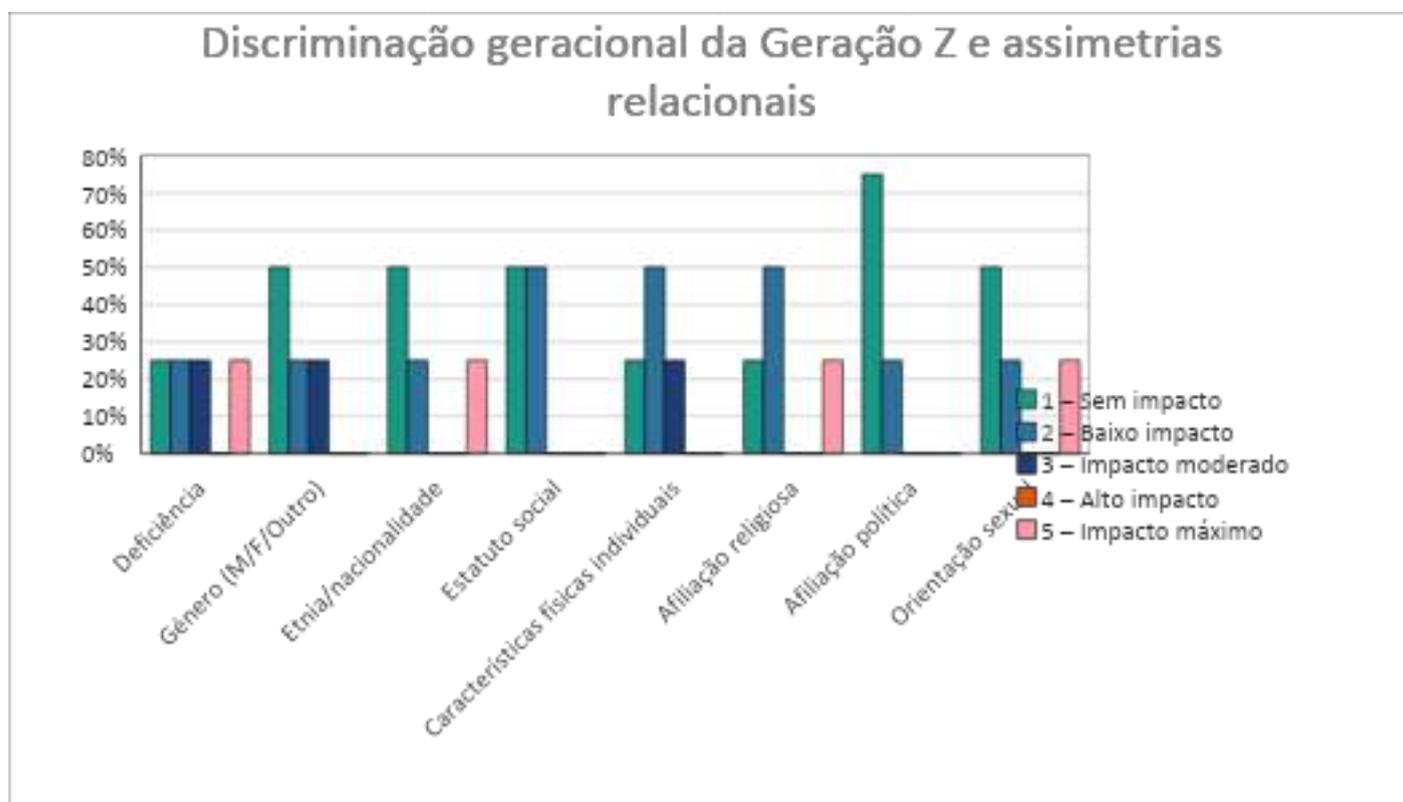
25% **da Geração Z** considerou 4 fatores como de impacto máximo. A deficiência foi referida em um quarto das suas experiências no local de trabalho, juntamente com a discriminação na área da idade e etnia

A geração Y apresentou as opiniões mais diversificadas, com 13% a 25% desta geração a classificar 7 fatores como de impacto máximo e 3 fatores como de alto impacto. No entanto, apenas 12% tinham visto discriminação interseccional no local de trabalho, exclusivamente no que diz respeito à deficiência e à doença mental.

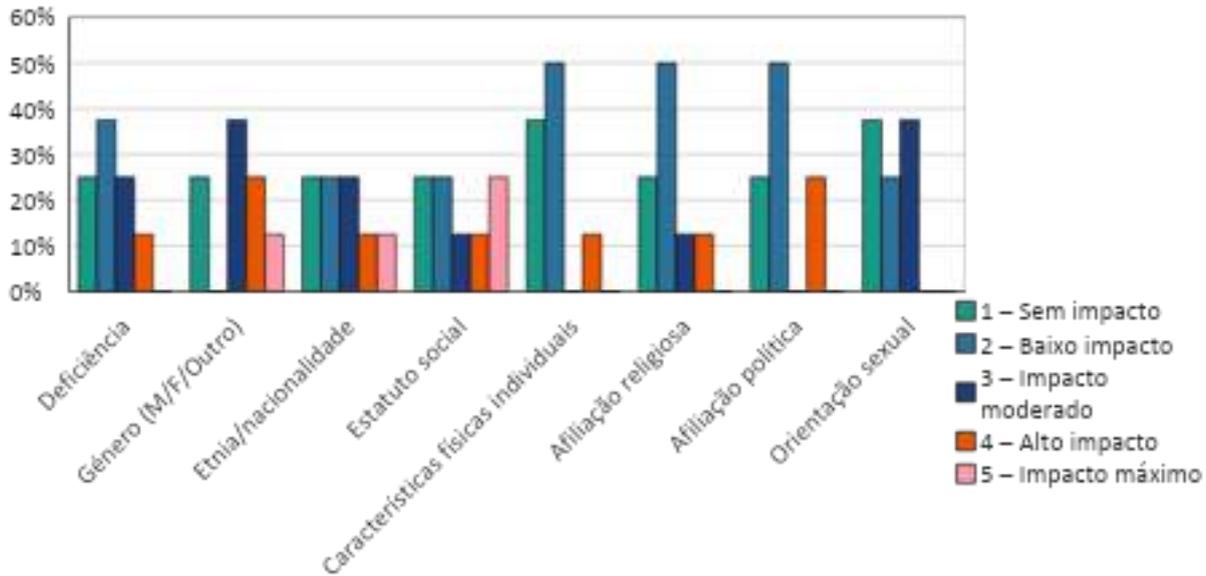
Geração X Uma pequena percentagem considerou 5 fatores como tendo impacto máximo e um fator adicional como fator de alto impacto. 43% dos inquiridos da Geração X evidenciaram discriminação interseccional na área da religião e deficiência.

Os baby boomers não classificaram nenhum fator como de impacto máximo e 20% classificaram a deficiência como um fator de alto impacto. Isso refletiu-se nas respostas narrativas fornecidas, nas quais nenhum baby boomer tinha experiência de discriminação interseccional no local de trabalho.

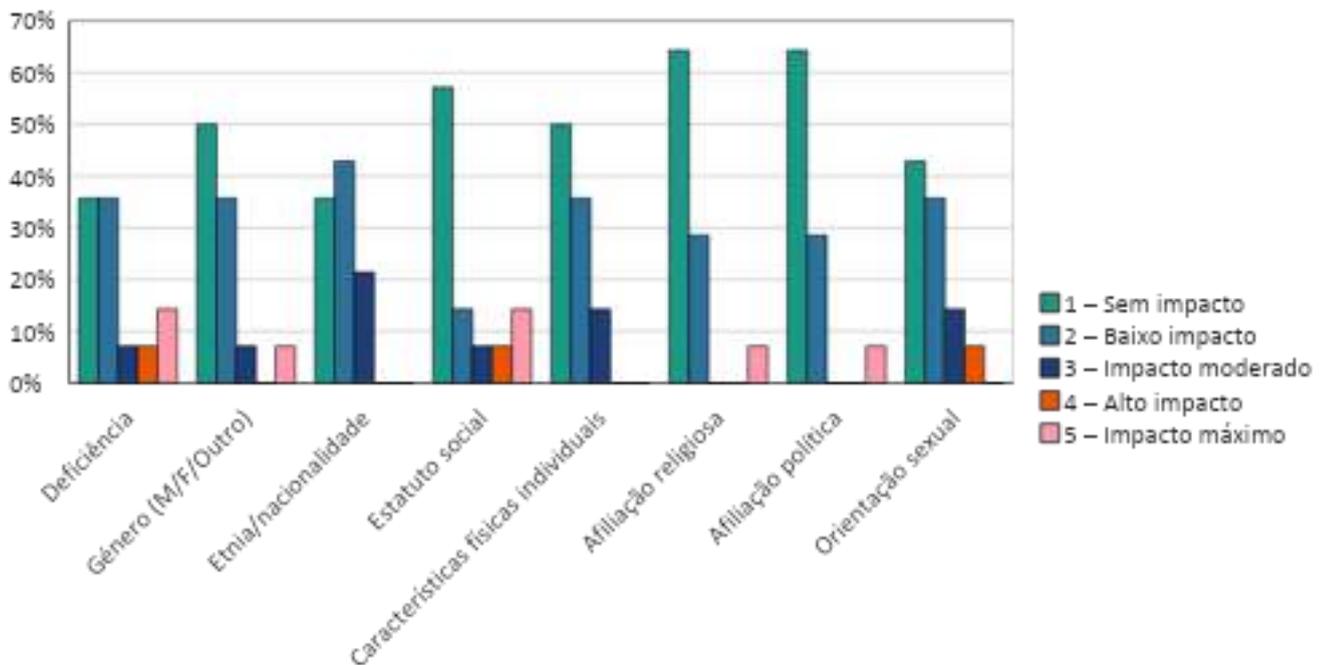
As tabelas abaixo mostram como cada geração classifica oito fatores diferentes como contribuintes para a discriminação interseccional.

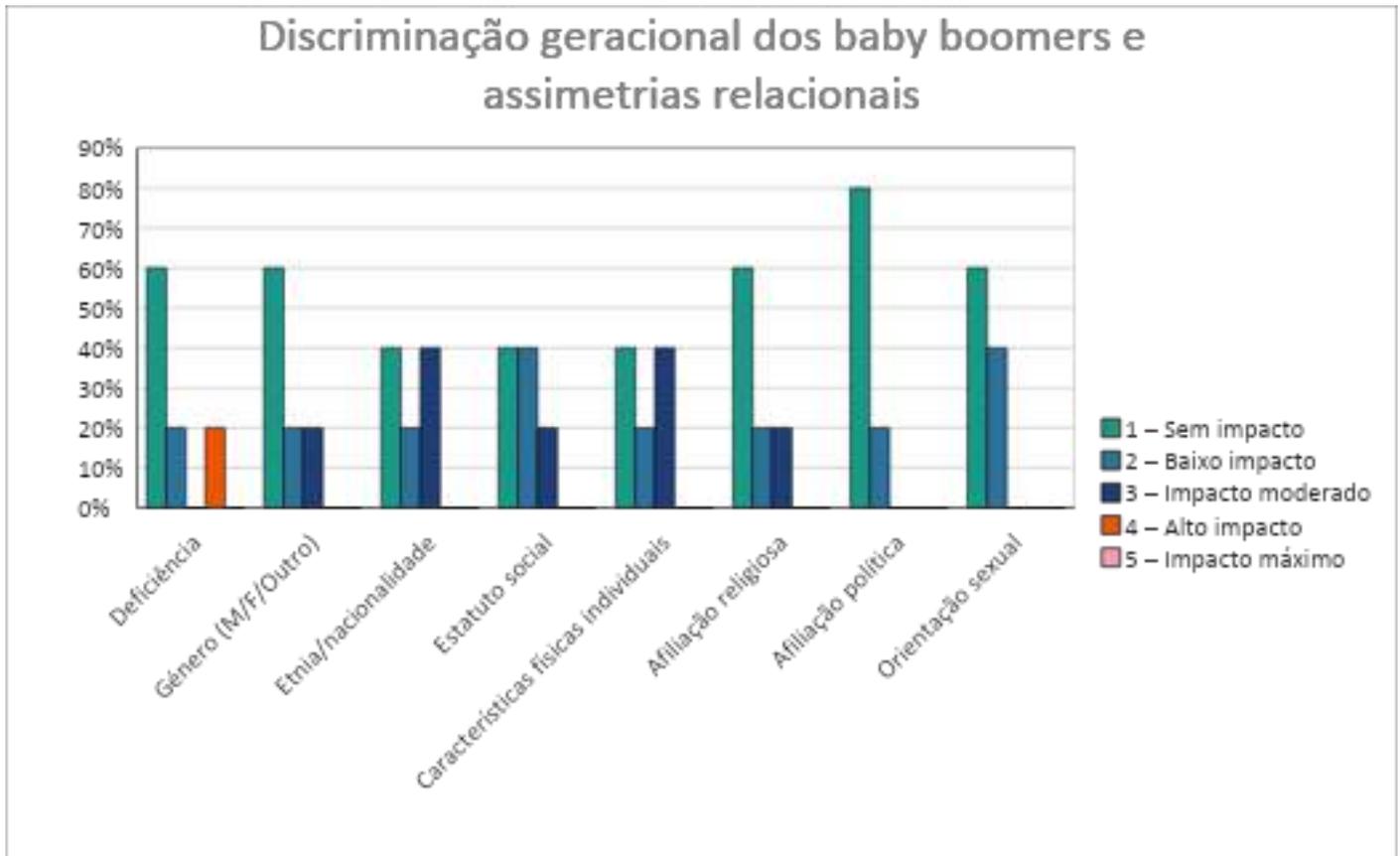


Discriminação geracional e assimetrias relacionais da geração Y



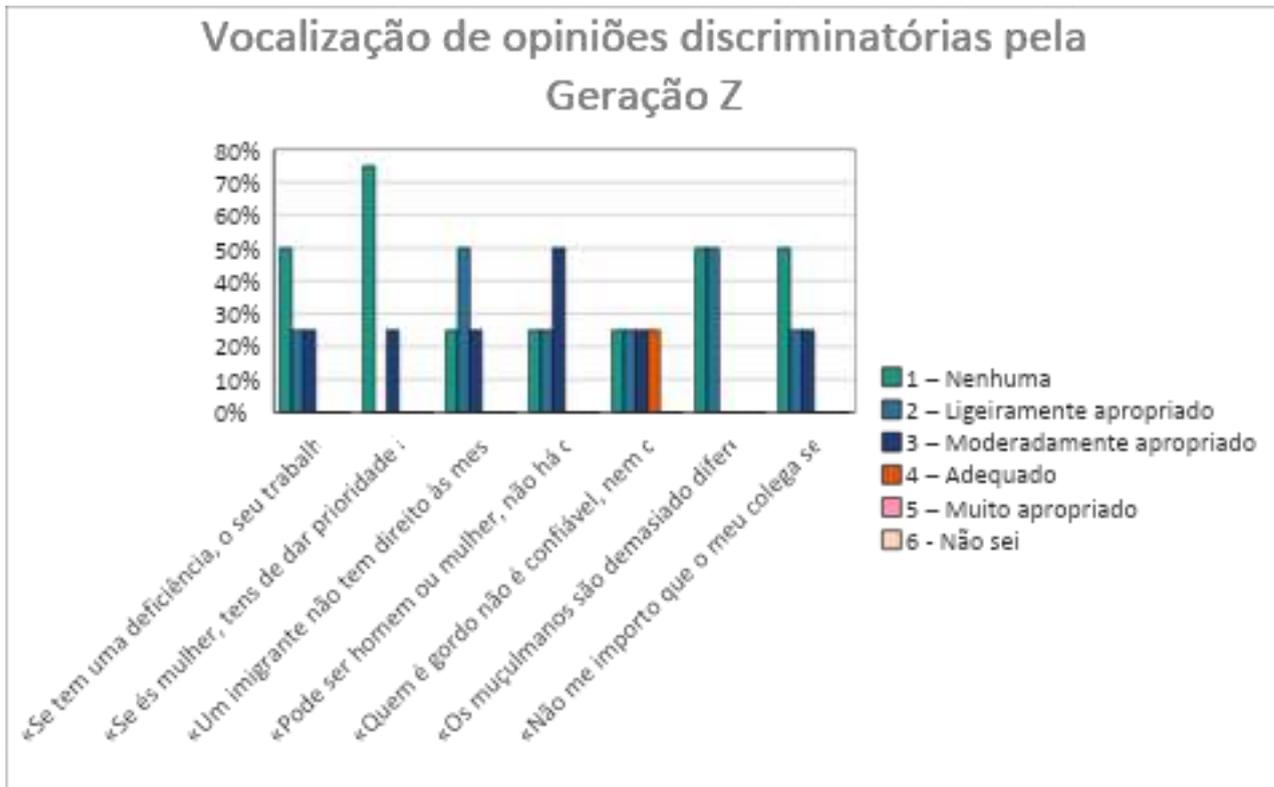
Discriminação geracional da Geração X e assimetrias relacionais



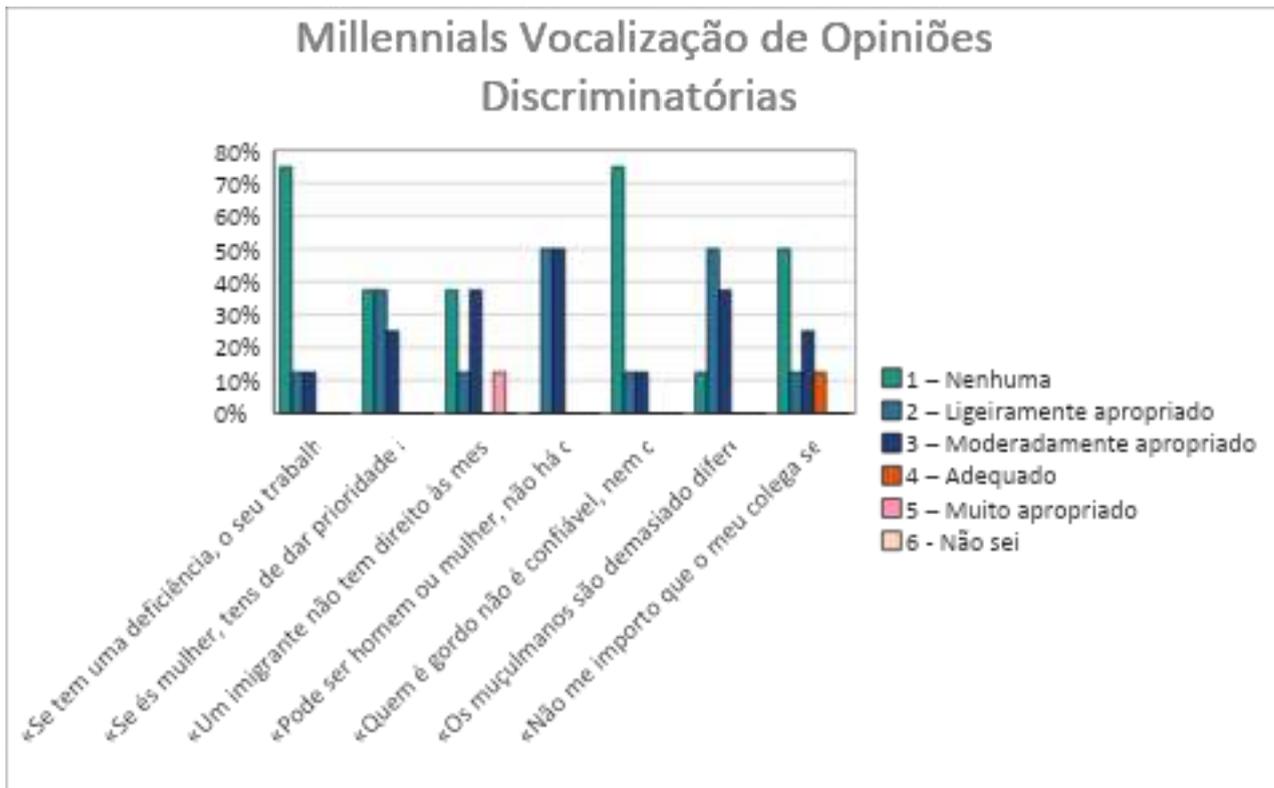


Quando questionados sobre qual geração era mais propensa a expressar opiniões discriminatórias, os seguintes resultados surgiram para cada geração. 40% ou mais de todas as gerações acreditavam que opiniões discriminatórias em relação à deficiência não seriam expressas. O preconceito de género em relação às mulheres é menos provável de ser expresso na coorte mais jovem e mais provável nas gerações mais velhas (Geração Z 75%, millennials 38%, Geração X 36% e Boomers 20%).

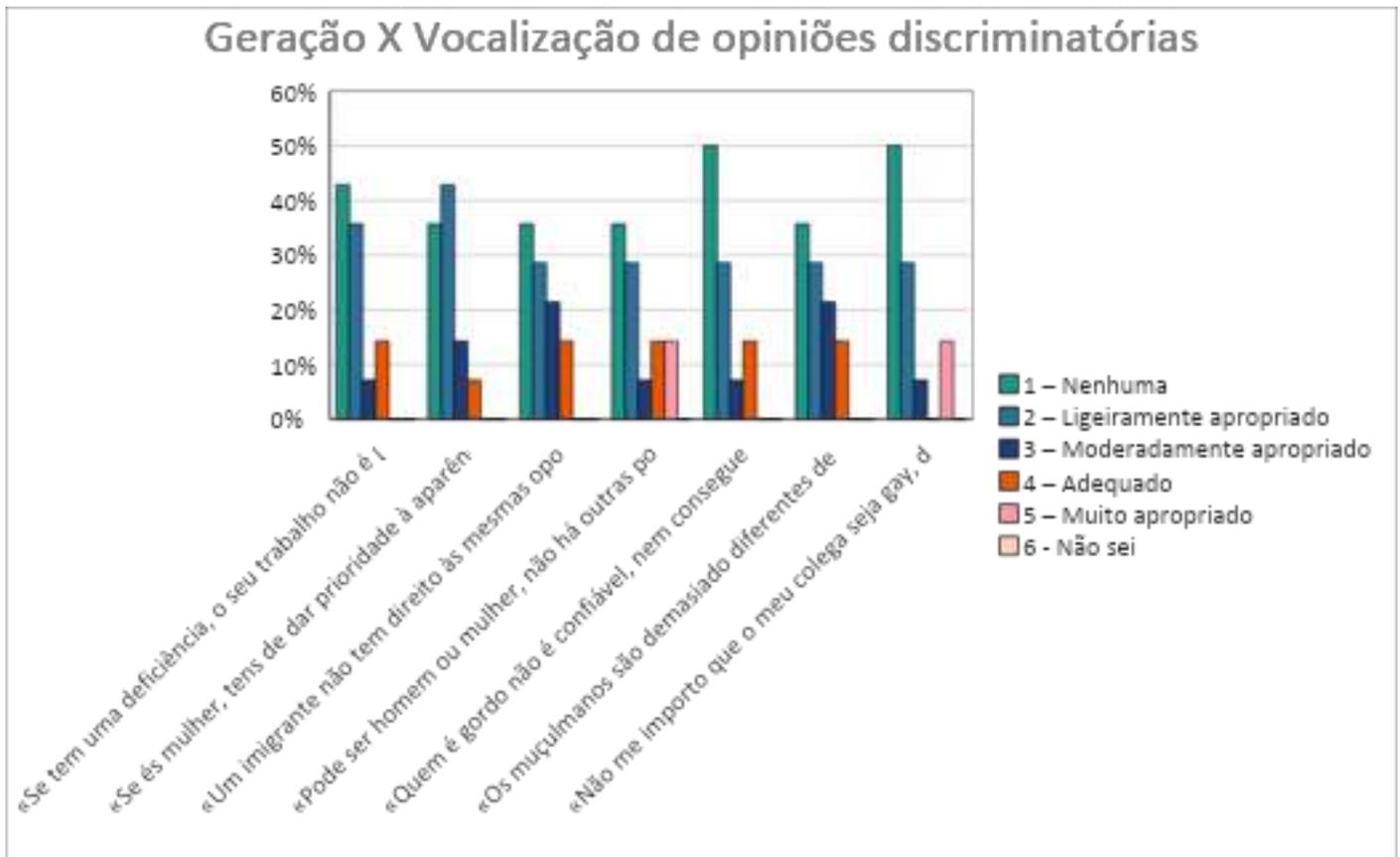
25% da **Geração Z** acreditavam que as pessoas da sua geração expressariam opiniões discriminatórias na área das características físicas. Também acreditavam que 75% da sua geração não expressaria opiniões sexistas em relação às mulheres e que 50% não expressaria preconceito em relação à deficiência.



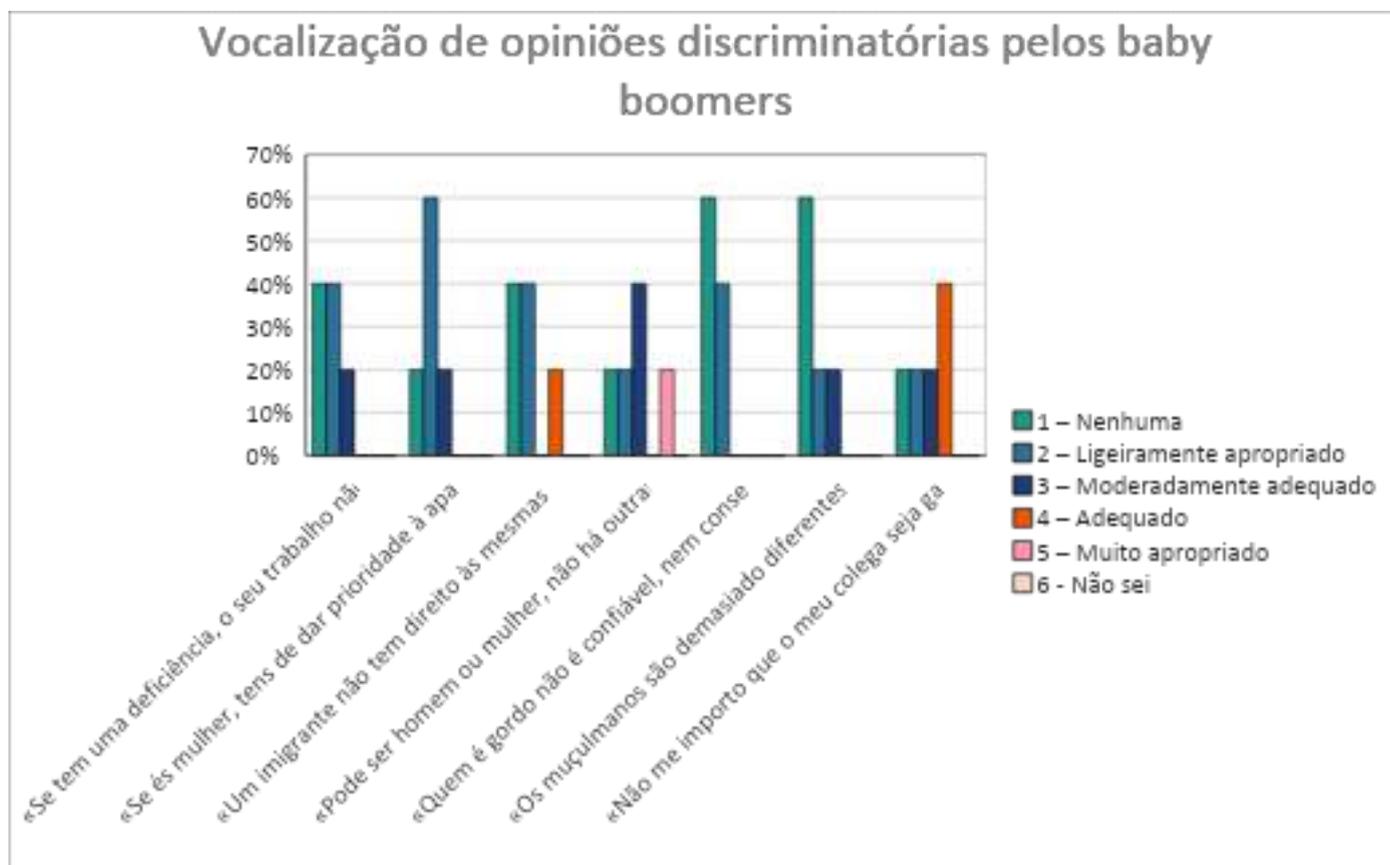
13% **dos millennials** acreditavam que o preconceito contra imigrantes seria expresso pela sua geração e que uma percentagem semelhante comentaria a orientação sexual de um colega. Os preconceitos contra pessoas com deficiência e contra pessoas gordas foram considerados os menos prováveis de serem expressos.



A opinião **da geração X** estava dividida, com cada um dos preconceitos listados sendo considerado menos provável de ser expresso por mais de 35% deste grupo. No entanto, cada um dos preconceitos também foi considerado provável de ser expresso por entre 7 e 14% deste grupo. A identidade de género e a orientação sexual foram consideradas mais prováveis de serem expressas por 14% desta faixa etária, mas menos prováveis por 35% e 50%, respetivamente.



Baby Boomers A identidade de género, a orientação sexual e a origem étnica eram todas muito prováveis ou prováveis de serem áreas em que opiniões discriminatórias eram expressas, enquanto declarações discriminatórias sobre aparência e religião eram consideradas improváveis ou muito improváveis de serem expressas por esta geração.



Casos de discriminação no local de trabalho vividos ou testemunhados

39% dos inquiridos sofreram ou testemunharam discriminação com base nos motivos listados abaixo. A tabela seguinte apresenta detalhes sobre quem falou de forma preconceituosa, quem foi o alvo e quem ajudou a resolver a questão

Geração Z

- Discriminação religiosa

Geração Y

- Aparência
- Nacionalidade
- Etnia
- Orientação sexual
- Classe/Status social



Geração X

- Três casos de discriminação sexual contra mulheres relacionados com
 - atitudes em relação à monoparentalidade,
 - atitude dos colegas de trabalho em relação à licença parental
 - atitude em relação à licença de maternidade
- Discriminação por idade

Baby Boomers

- Dois casos de discriminação relacionada com a idade

Vários inquiridos mencionaram fatores discriminatórios adicionais, incluindo

- Nacionalidade
- Cidadania
- Religião
- Cultura
- Género
- Política,
- Classe socioeconómica

Geração	Quem falou de forma discriminatória?	Quem foi o alvo do comentário discriminatório?	Quem interveio para resolver a questão?
Geração Z	29	42	23
Geração Y	19	23	26
Geração X	36	16	35
Baby Boomer	16	19	16

Resumo

Foi realizada uma pesquisa com trinta e um membros da força de trabalho na Irlanda para determinar as diferenças geracionais no local de trabalho em cinco áreas: cultura, comunicação e conflito, abordagem ao trabalho, desigualdade digital e aspetos interseccionais da inclusão geracional.

Muitas das nossas conclusões estão em consonância com a pesquisa documental realizada em 2025 e alguns dos nossos resultados estão alinhados com os estereótipos geracionais comuns. No entanto, em certas áreas, houve resultados surpreendentes, em que as perceções comuns não se verificaram na amostra pesquisada. Os resultados da pesquisa mostram que há oportunidades para construir o entendimento intergeracional e criar oportunidades onde foram descobertos desafios.