

Número do projeto:
2024-1-IT02-KA220-ADU-000247623



MYCo

Meet Your Colleague

Resumo da investigação sobre diferenças geracionais

Organização: E&D Knowledge
Consulting, Lda

País: Portugal



**Co-funded by
the European Union**

Parceiros



Centrum Wspierania
Edukacji
i Przedsiębiorczości

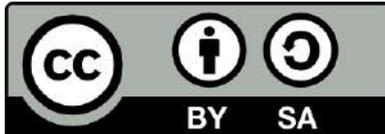


Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são, no entanto, da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente as da União Europeia ou da Agência Executiva Europeia para a Educação e a Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas por eles.



Conteúdo

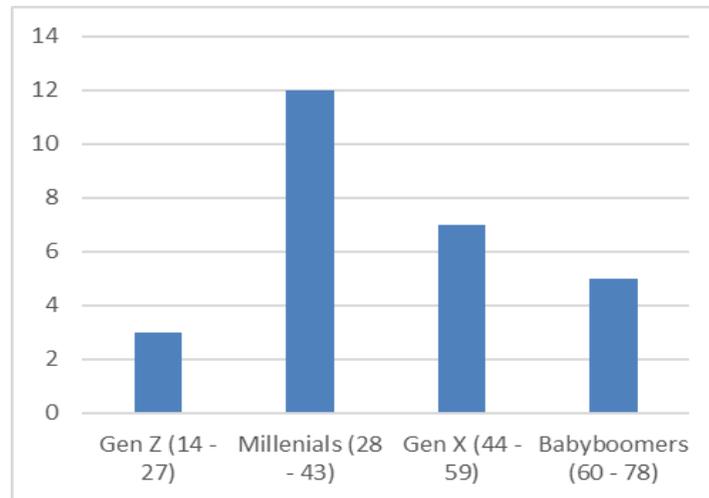
1. Informações gerais	3
2. Cultura e gerações	8
3. Comunicação entre gerações – Prevenção e gestão de conflitos	21
4. Diferenças na abordagem ao trabalho	37
5. Desigualdade digital	56
6. Diversidade geracional de um ponto de vista interseccional	61



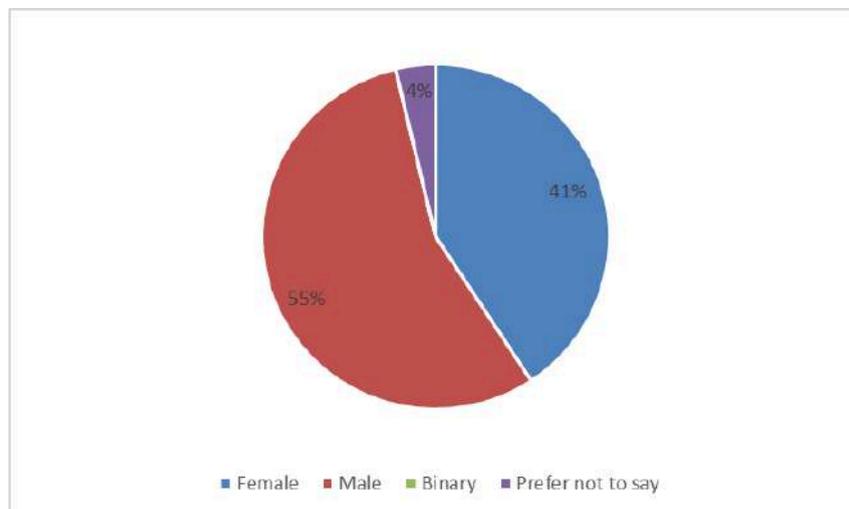
Este trabalho está licenciado sob CC BY-SA 4.0. Para ver uma cópia desta licença, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

1. Informações gerais

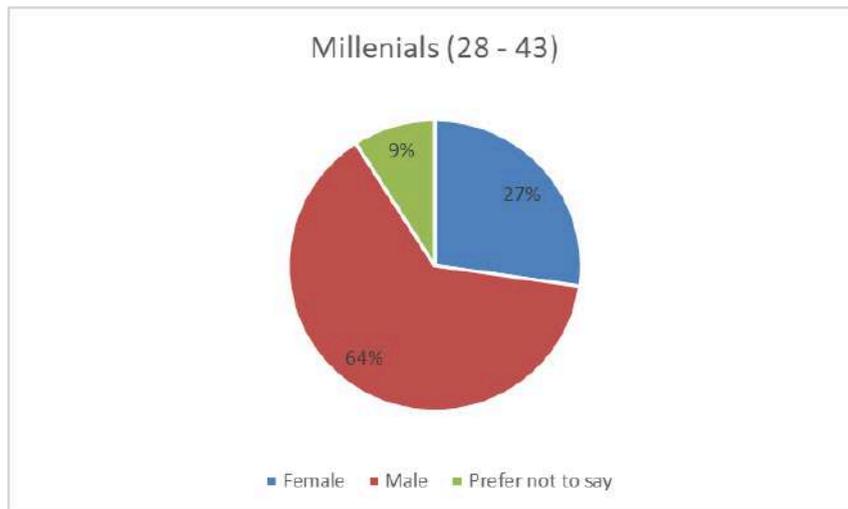
Pergunta 1: A pesquisa foi realizada com 27 participantes. A maioria dos participantes pertence à geração Millennials (com idades entre 28 e 43 anos), com 12 participantes, seguida pela geração X (com idades entre 44 e 59 anos), com 7 participantes.



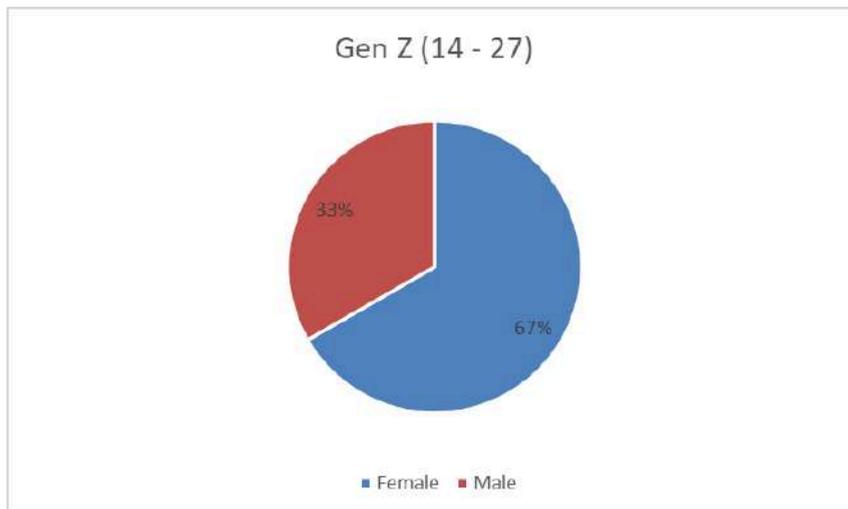
Pergunta 2: Em relação ao género dos participantes, 55% dos inquiridos eram homens e 47% mulheres, com 1 participante a indicar que prefere não identificar o seu género.



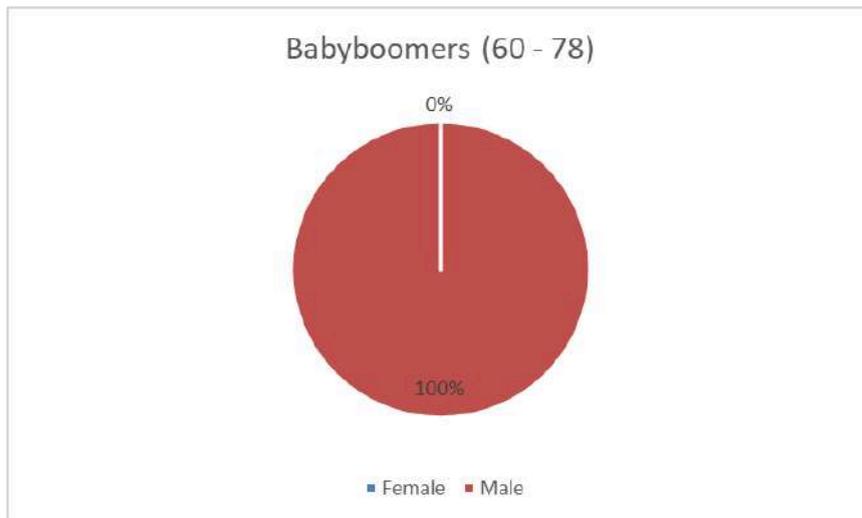
Os participantes da geração «Millennials» eram 64% homens e 27% mulheres, e um inquirido preferiu não revelar o seu género.



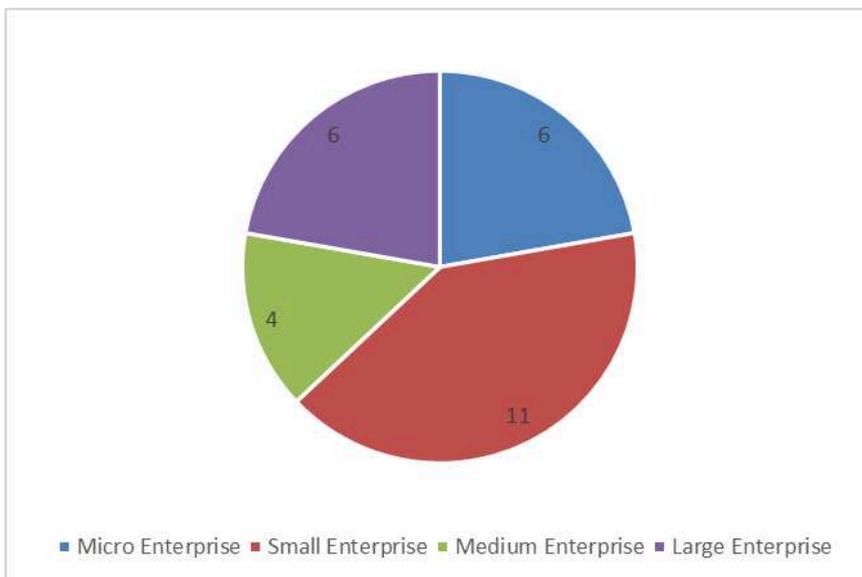
Entre os participantes da Geração Z, 67% eram mulheres e 33% eram homens, mostrando uma inversão em relação às outras gerações.



Os inquiridos da geração Baby Boomer eram todos homens, não havendo mulheres.



Pergunta 3: Tamanho da empresa



Reunimos um total de 27 participantes, a maioria dos quais trabalhava para pequenas empresas (11) quando a pesquisa foi realizada. Dos outros inquiridos, 4 trabalhavam para empresas de média dimensão, 4 para pequenas empresas e 6 para microempresas. Portugal é um país pequeno e 95,4% das empresas são pequenas e microempresas.

Pergunta 4: Localização rural vs. urbana

Dos inquiridos, 23 trabalhavam em contexto urbano e apenas 4 participantes estavam em contexto rural.

Pergunta 5: Operações internacionais

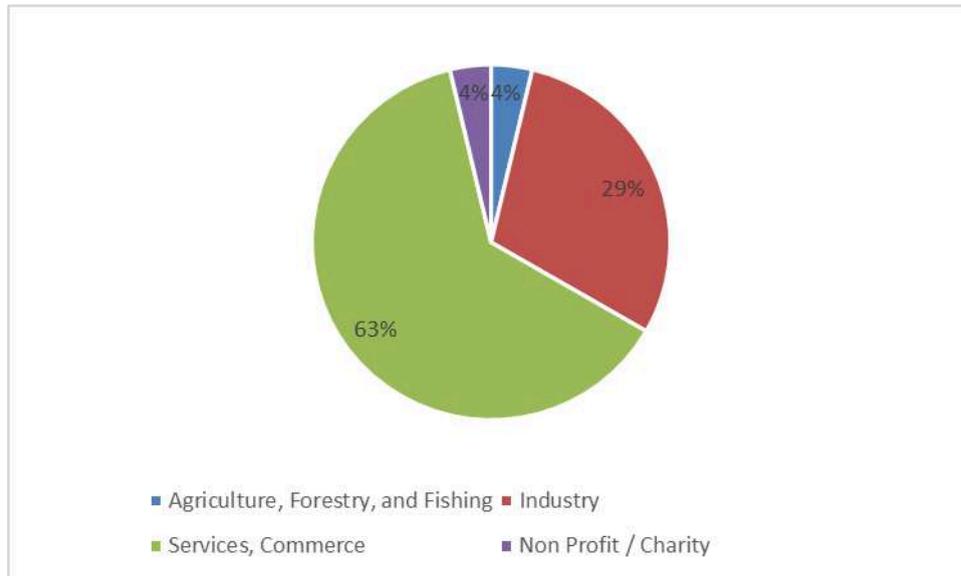
Das pessoas que responderam ao questionário, 17 das 27 responderam que a sua empresa tinha negócios internacionais e 10 responderam que a sua empresa só tinha negócios nos



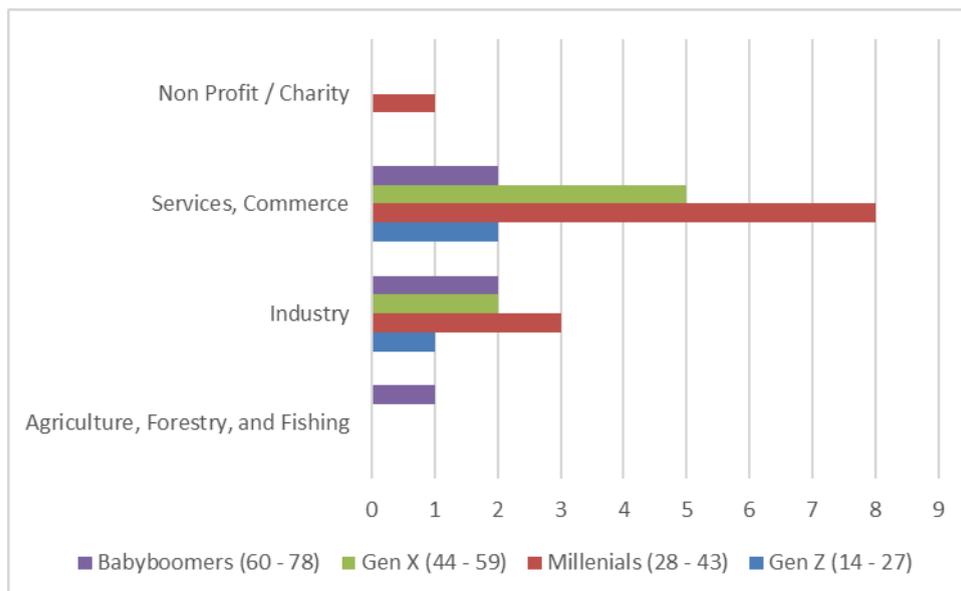
mercados locais. Dos inquiridos da geração Y, 8 afirmaram que a sua empresa é internacional e, da geração X, 6 também afirmaram que a sua empresa tinha presença internacional.

Pergunta 6: Setor de emprego

De todos os inquiridos, a maior parte trabalhava em Serviços e Comércio (63%) e a segunda resposta mais frequente foi Indústria (29%). Um inquirido afirmou trabalhar em Organizações sem fins lucrativos/Caridade, mas não declarou o tipo.



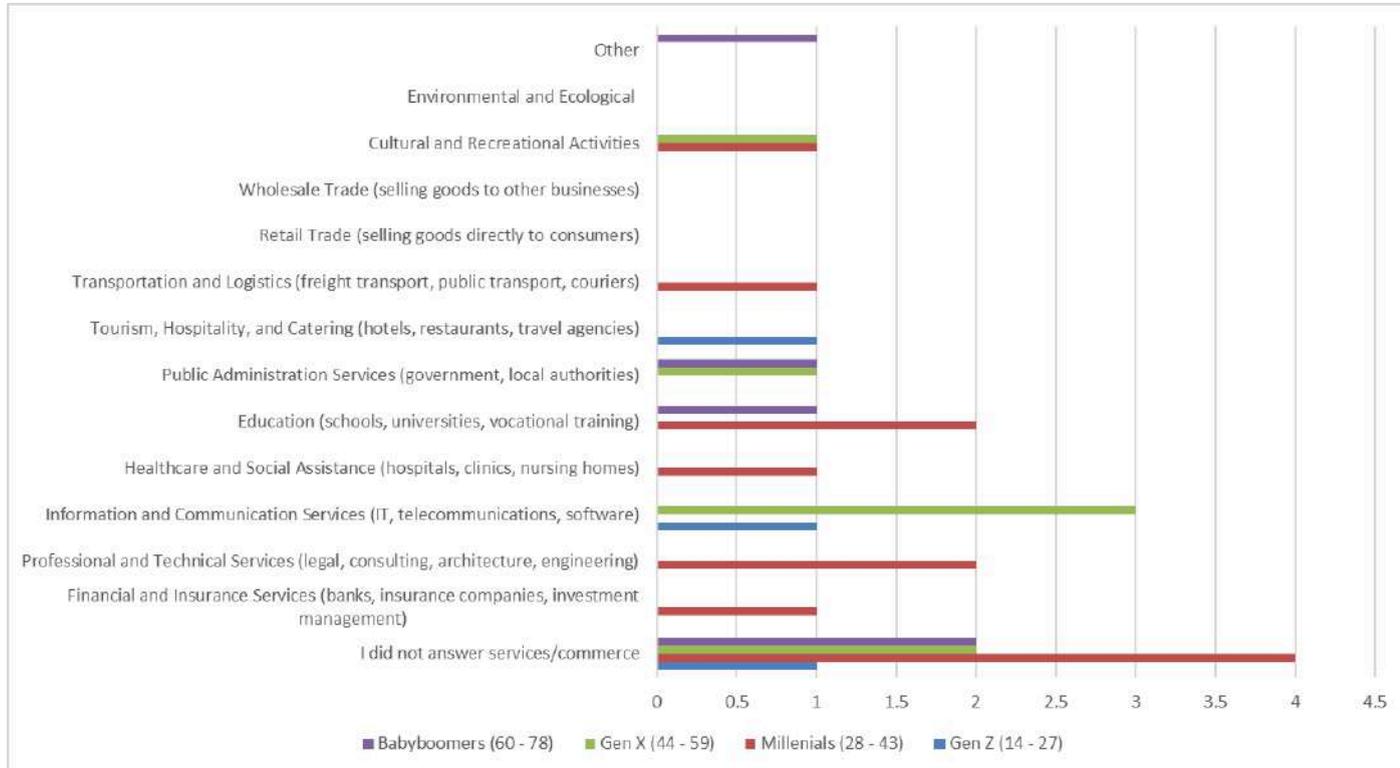
No gráfico seguinte, pode ver a diferença entre as respostas das diferentes gerações. Quase todos os Millennials trabalham em Serviços e Comércio ou Indústria, e a tendência é semelhante para a Geração X.





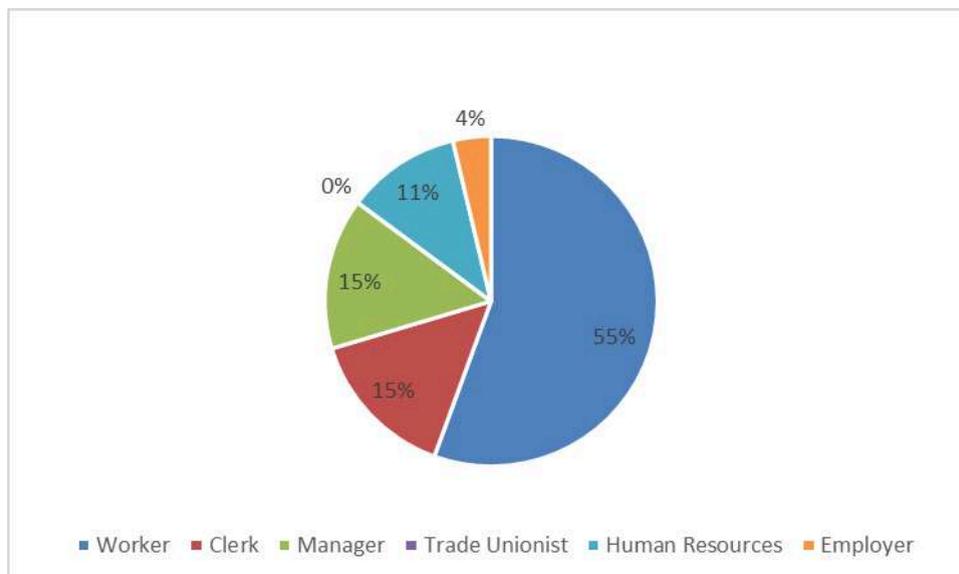
Pergunta 7: Subsector de emprego

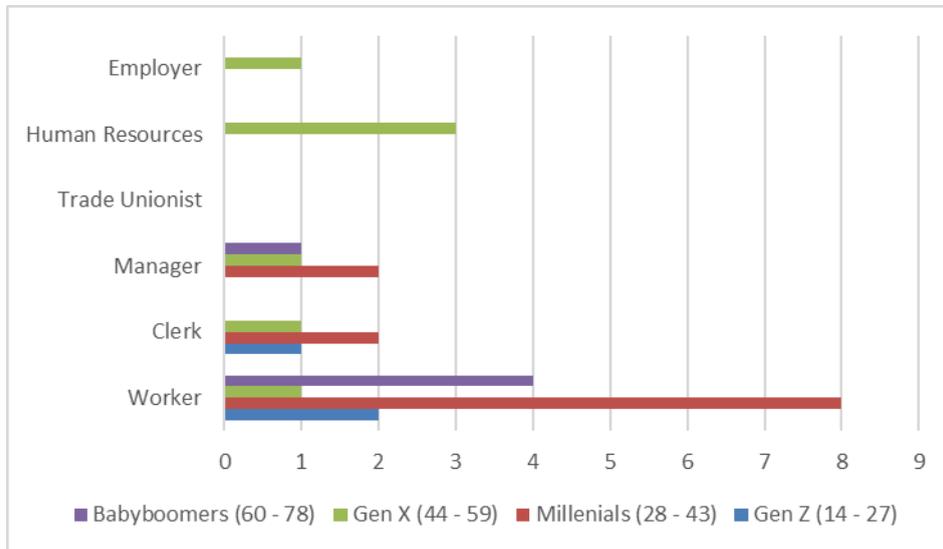
Dos 27 inquiridos, 18 responderam que trabalhavam em serviços e, desses, a maioria da Geração X trabalha principalmente em serviços de informação e comunicação, enquanto a Geração Y se divide entre educação e serviços profissionais e técnicos.



Pergunta 8: Função na empresa

Entre as gerações Z e Millennials, a maioria dos participantes ocupava o papel de trabalhadores.

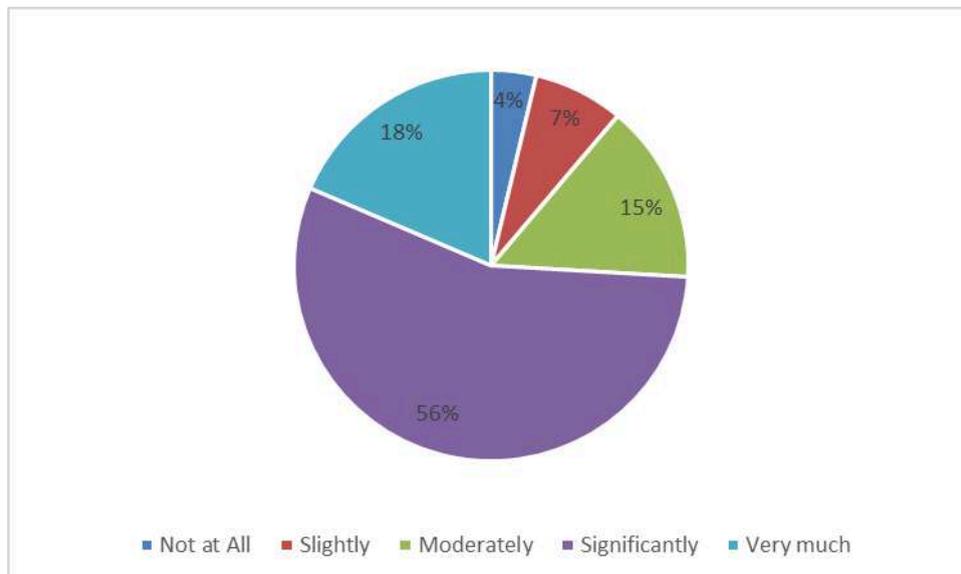




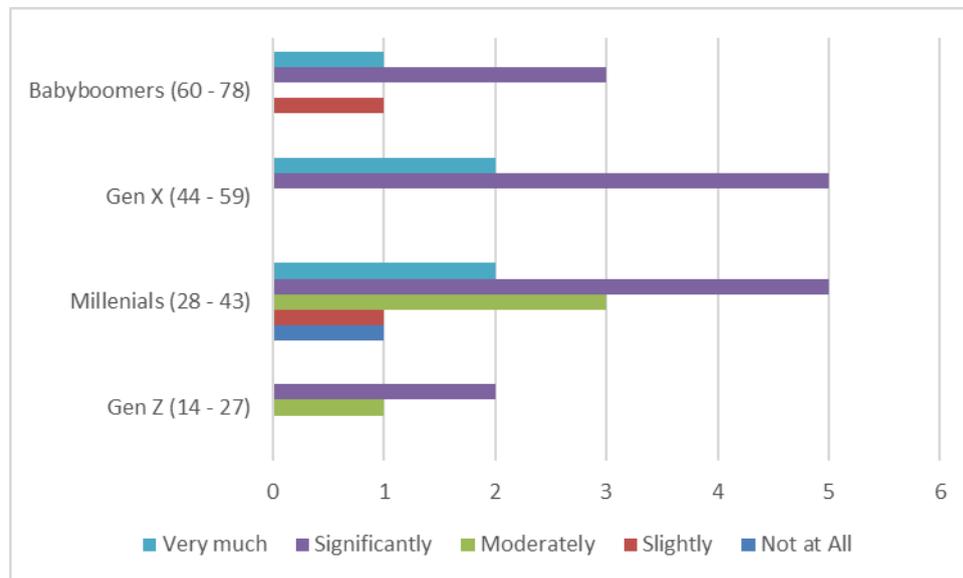
2. Cultura e gerações

Pergunta 9: Influência do contexto cultural na cooperação entre gerações no local de trabalho

Todos os participantes de todas as gerações acreditavam que o contexto cultural influencia «significativamente» a cooperação intergeracional.



Em todas as gerações, a resposta mais frequente foi que a cultura influencia moderada ou significativamente a cooperação entre colegas de trabalho.



Pergunta 10: pergunta aberta Contexto cultural

Alguns participantes não relataram qualquer impacto, com alguns a afirmar que as diferenças culturais são pequenas ou não influenciam de todo as relações intergeracionais. Uma pessoa mencionou que o seu único colega mais velho teve dificuldades em adaptar-se às ferramentas modernas do local de trabalho (reuniões online e novos programas) e acabou por ser despedido.

Muitos inquiridos reconheceram influências significativas, bem como desafios e oportunidades. Vários observaram que trabalhar com pessoas de diferentes gerações e origens culturais pode aumentar a produtividade, especialmente quando se combina a proficiência tecnológica das gerações mais jovens com a experiência das mais velhas, e pode criar uma comunicação e compreensão melhores e mais rápidas.

A ética no trabalho também foi mencionada, particularmente em ambientes onde os funcionários mais velhos eram por vezes vistos como resistentes à mudança, enquanto os mais jovens também procuravam limitar a carga de trabalho de outras formas.

Alguns participantes também mencionaram as diferentes visões sobre a seriedade no trabalho, higiene, tratamento de género, hábitos alimentares, horários de oração e estilos de comunicação como aspetos influenciados pelo contexto cultural ou geracional. Por exemplo, as práticas religiosas afetavam os horários de trabalho.

Um dos inquiridos salientou que as diferenças geracionais são mais significativas do que as culturais — e surpreendentemente consistentes em países como Portugal, Itália, Alemanha e Índia.



Alguns participantes também afirmaram a existência de desdém mútuo, em que os funcionários mais jovens se sentiam ignorados pelos mais velhos e vice-versa.

Pergunta 11: Desafios na organização quando diferentes gerações de diferentes origens culturais trabalham juntas

Geração Z

O maior desafio identificado foi a diferença na compreensão do tempo, com 100% dos participantes a classificá-lo como bastante significativo. Isso mostra que a perceção do tempo é uma área importante de desalinhamento. Além disso, as diferentes expectativas foram vistas como um grande desafio, com 67% a classificá-lo como bastante significativo e 33% como muito significativo.

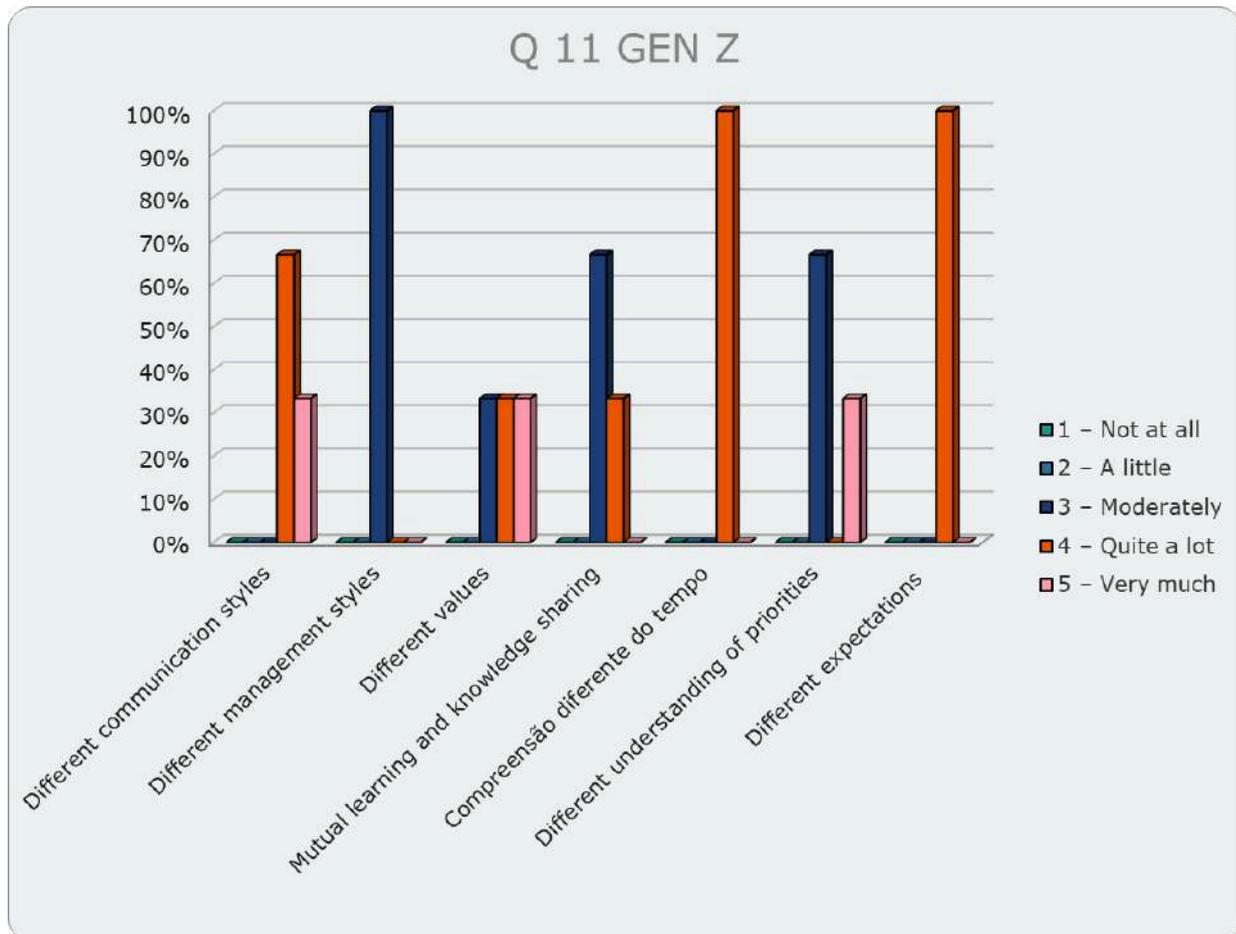
A partilha de aprendizagem e conhecimento também foi mencionada: 67% classificaram-na como moderada e 33% como bastante importante, sugerindo que, embora haja benefícios mútuos, isso requer esforço e adaptação.

Em relação à compreensão das prioridades, 67% classificaram-na como moderada e 33% como muito importante, o que é considerado importante no trabalho.

A diferença de valores foi dividida igualmente: 33% classificaram-na como moderada, 33% como bastante e 33% como muito.

A diferença nos estilos de comunicação foi vista como um desafio considerável, com 67% classificando-a como bastante e 33% como muito. Isso reflete variações geracionais e culturais na forma como as pessoas se expressam e interagem.

Os diferentes estilos de gestão foram considerados menos problemáticos em geral.



A geração Y

O estilo de comunicação foi visto como um desafio significativo, com 50% dos inquiridos classificando-o como bastante e 17% como muito. Apenas 8% disseram que não era um desafio. As diferenças de estilo de gestão tiveram um impacto ligeiramente menor, com 42% classificando-as como bastante.

As diferenças de valores foram consideradas bastante significativas por 50% dos inquiridos, moderadamente significativas por 17% e muito significativas por 8%.

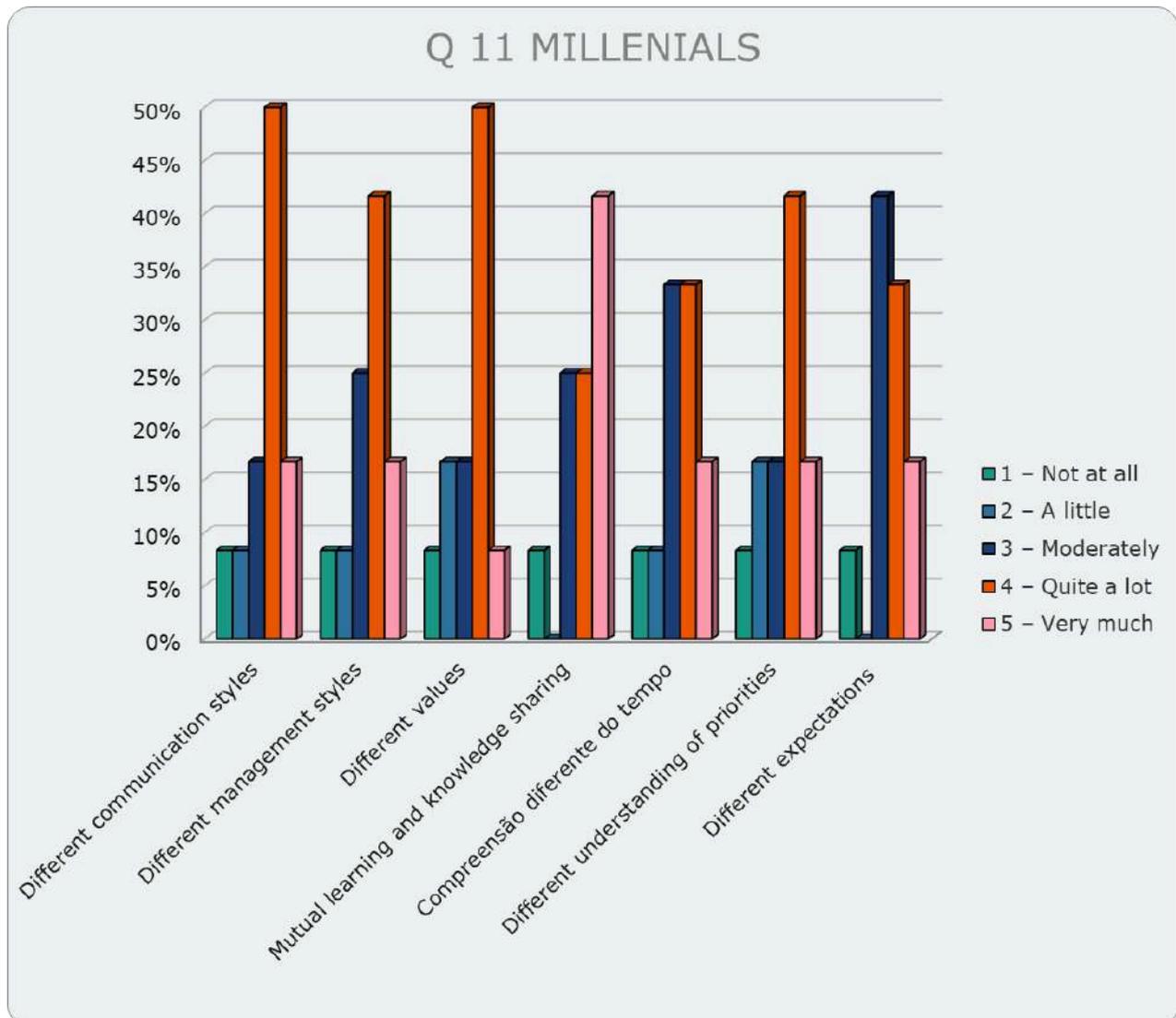
A aprendizagem mútua e a partilha de conhecimentos foram vistas de forma positiva em geral. Enquanto 42% classificaram-nas como muito desafiadoras e 25% como moderadamente desafiadoras, 8% ainda consideraram que não eram um desafio.

A compreensão do tempo apresentou resultados mistos, com 33% a classificá-la como moderadamente desafiadora e outros 33% como bastante desafiadora.

As diferentes compreensões das prioridades receberam 42% para bastante e 17% para muito.

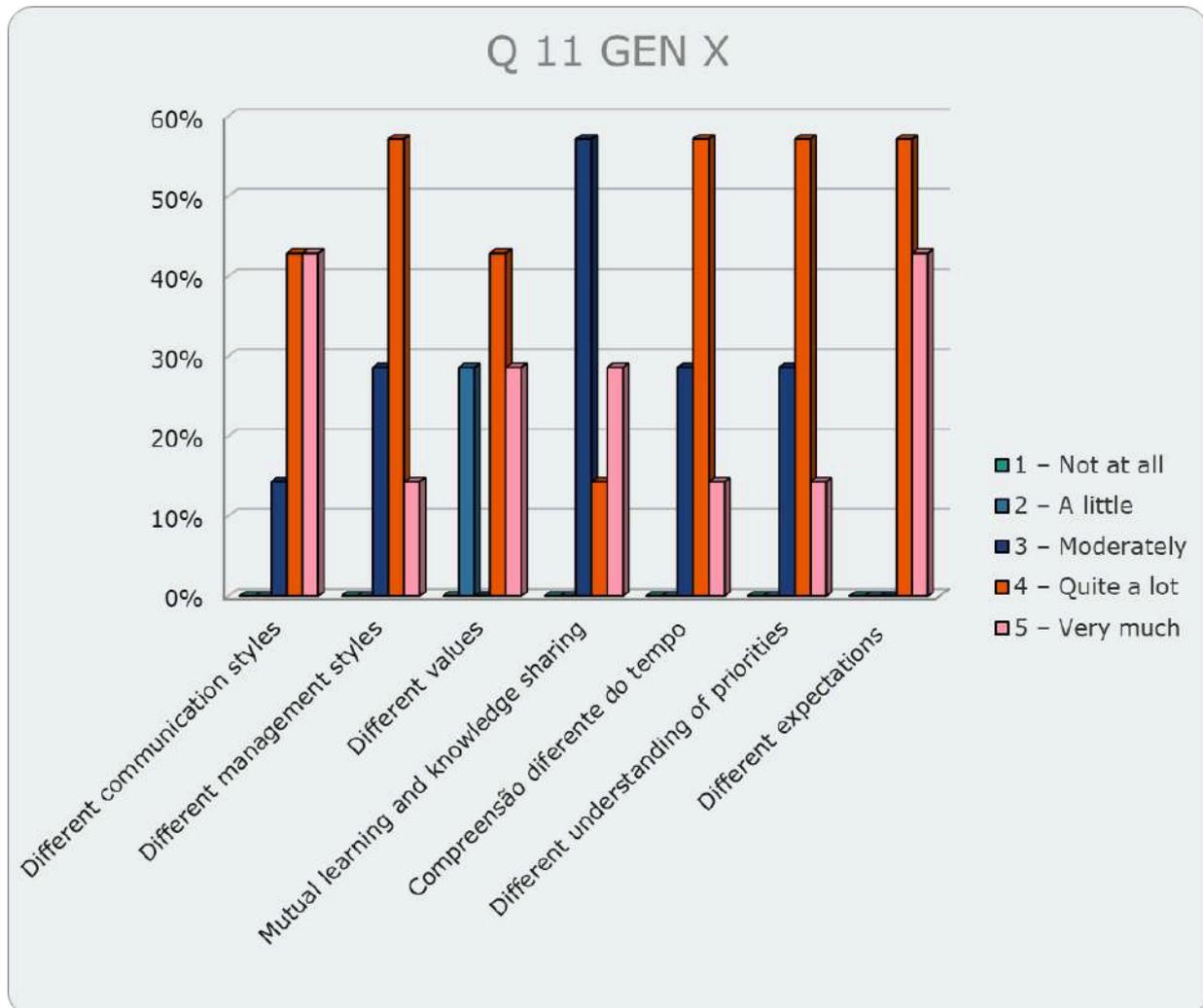
As expectativas entre gerações e culturas foram consideradas moderadamente a altamente desafiadoras, com 42% classificando-as como moderadamente desafiadoras.

No geral, a maioria dos inquiridos reconheceu a existência de desafios em todas as categorias.



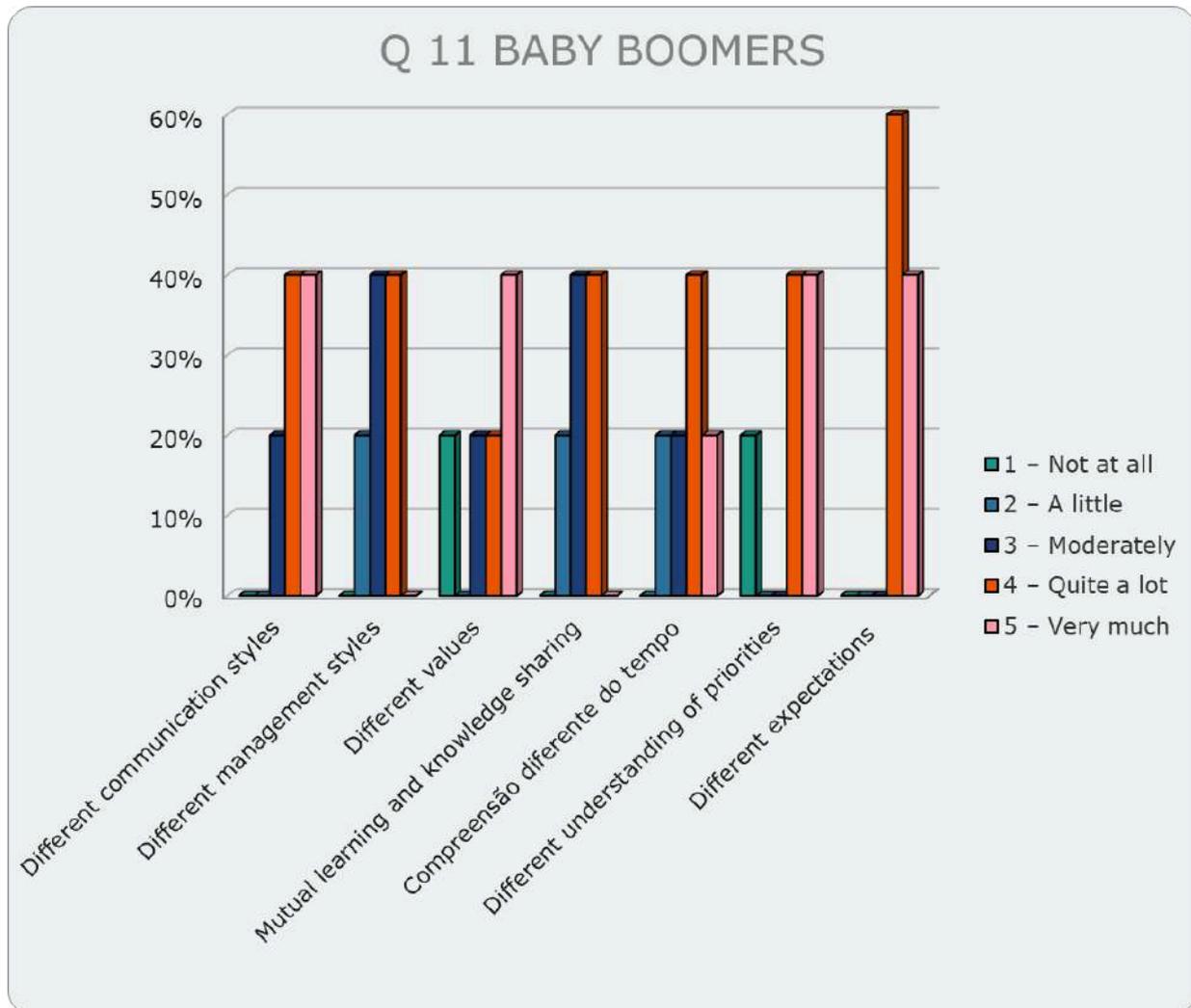
Geração X

Os principais desafios relatados são as diferenças nos estilos de comunicação, com 43% consideradas bastante e 43% muito; as expectativas foram classificadas como bastante por 57% e muito por 43%; e os estilos de gestão, com 57% consideradas bastante e 14% muito. A aprendizagem mútua e a partilha de conhecimentos foram consideradas moderadamente desafiadoras por 57% e muito desafiadoras por 29%. A compreensão do tempo e das prioridades foi classificada como bastante desafiadora por 57%.



Baby Boomers

As diferentes expectativas recolhidas dos votos foram 60% bastante e 40% muito, em relação aos estilos de comunicação (40% bastante, 40% muito). Os estilos de gestão foram considerados moderadamente (40%) ou bastante (40%) desafiantes. As diferenças de valores receberam uma resposta mista, com 40% a classificá-las como muito e 20% como nada. A aprendizagem mútua foi vista principalmente como moderadamente e bastante por 40%. A compreensão do tempo e das prioridades também foi relevante; cada uma foi classificada como bastante por 40% e muito por 20%.



Pergunta 12:

As respostas foram:

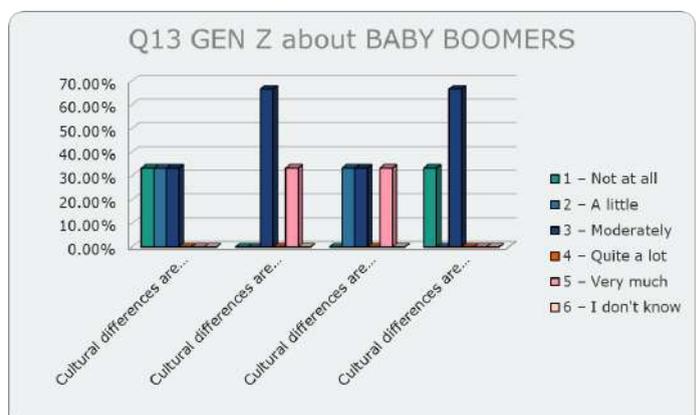
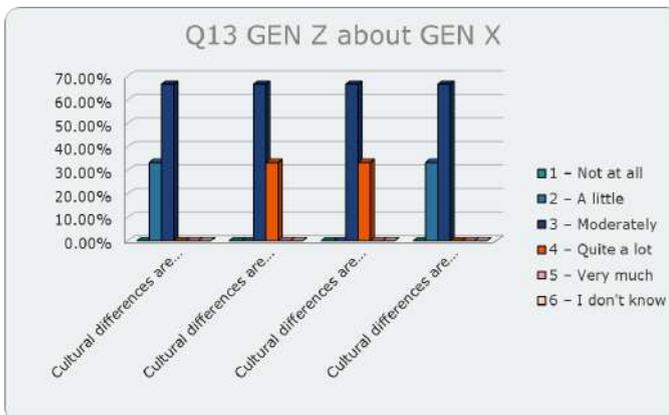
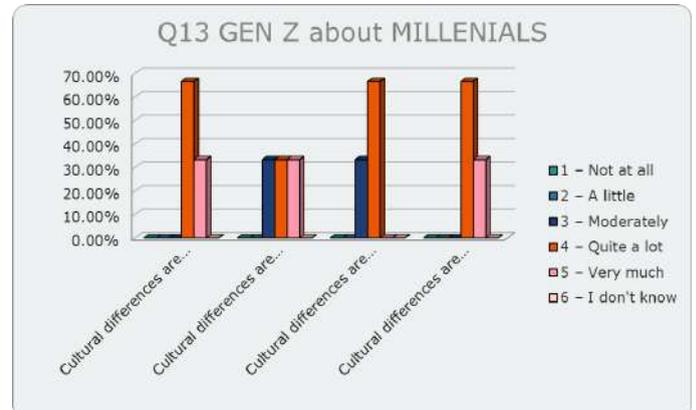
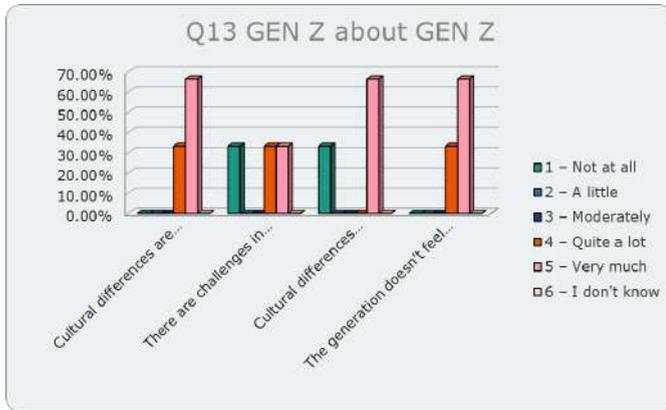
- Como mencionei, as gerações mais velhas têm dificuldade em lidar com a falta de uma hierarquia controladora, têm dificuldade em adaptar-se aos computadores e têm dificuldade em abandonar hábitos que não são bem aceites hoje em dia, como convites para socializar fora do trabalho ou mesmo chamadas de trabalho fora do horário de trabalho. As gerações mais jovens têm dificuldade em realizar qualquer trabalho que não faça parte estritamente da sua descrição de funções, excedendo o horário de trabalho em até dez minutos. Já vi uma colega recusar-se a fazer uma tarefa que levaria 15 minutos para ser concluída quando faltavam dez minutos para o seu horário de saída. Já vi um colega da Geração Z recusar-se a acompanhar um colega geograficamente deslocado para almoçar porque era a sua hora de almoço.
- Ter de trabalhar com pessoas de diferentes culturas e idiomas.



- A «instantaneidade» e a precipitação para obter resultados sem avaliar os impactos em todos os aspetos. Por outro lado, a arte de parecer ter mudado muito sem mudar nada na sua zona de conforto.
- Não vou descrever a experiência no armazém portuário. Pareceria um conto de fadas. É talvez um dos setores mais intensivos em capital e retrógrados da história. Eles ganham dinheiro fácil e têm um potencial assustador que não têm interesse em desenvolver. Gerações ultrapassadas, falta de visão empresarial, em suma.
- Gestão para lucros de curto prazo, mesmo à custa de receitas de longo prazo, em vez de fazer um plano de médio a longo prazo.
- Diferentes gerações têm diferentes expectativas em relação à progressão na carreira e à maturidade profissional.
- Maior foco das gerações mais velhas no trabalho, com menor prioridade dos recém-formados na vida privada — falta de abertura para fazer horas extras e ser flexível para ajudar a cumprir prazos difíceis, se necessário, durante o final da tarde e fins de semana, mesmo quando compensado em tempo ou financeiramente após o prazo ser cumprido.
- Confusão entre e-mails e telefonemas.

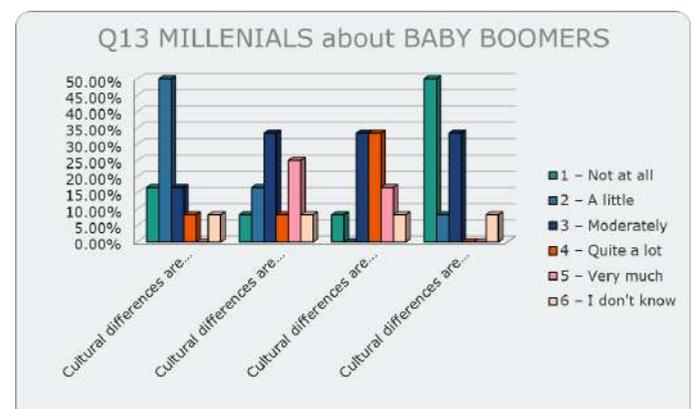
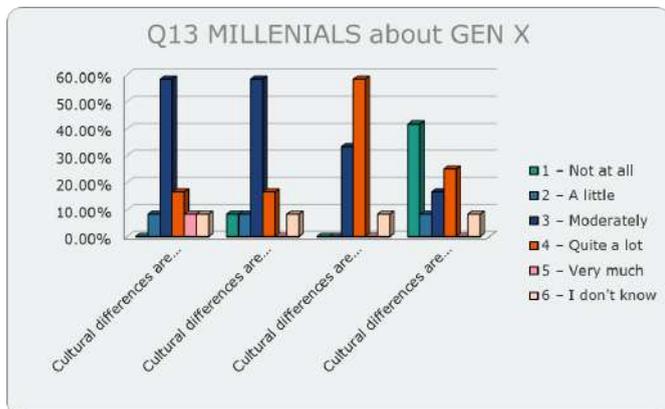
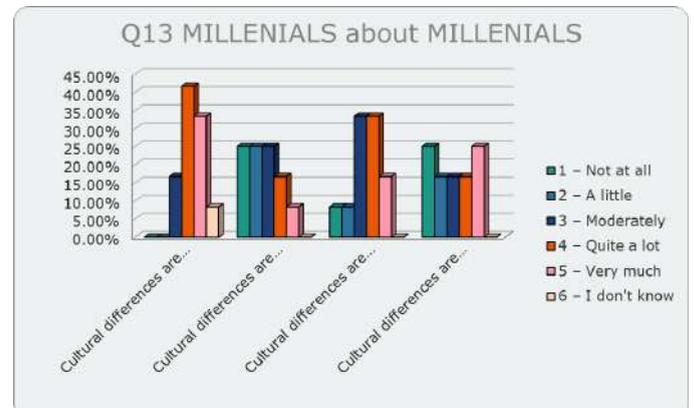
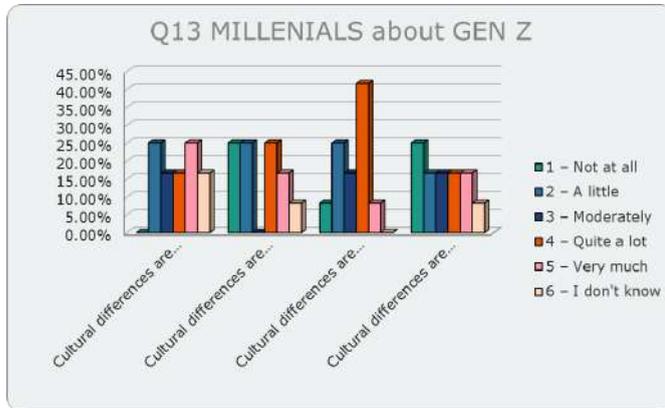
Pergunta 13: Como acha que as diferentes gerações percebem as diferenças culturais no ambiente de trabalho? Classifique as seguintes afirmações para cada geração.

Geração Z em relação às outras gerações.



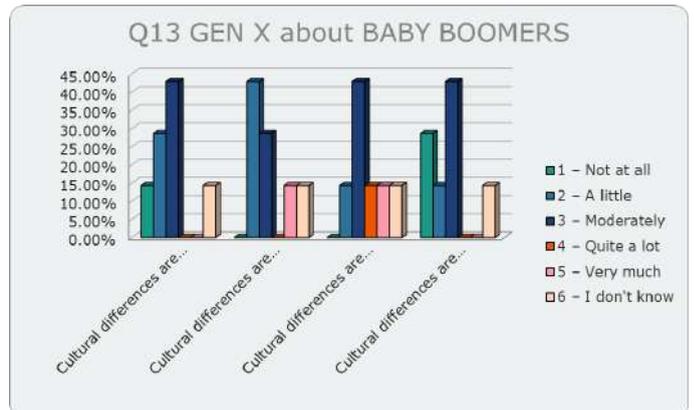
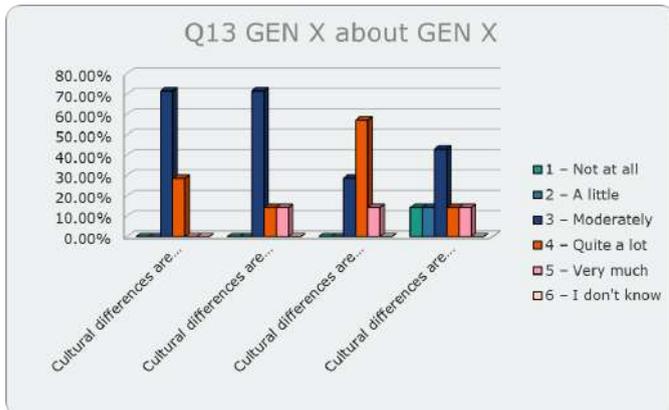
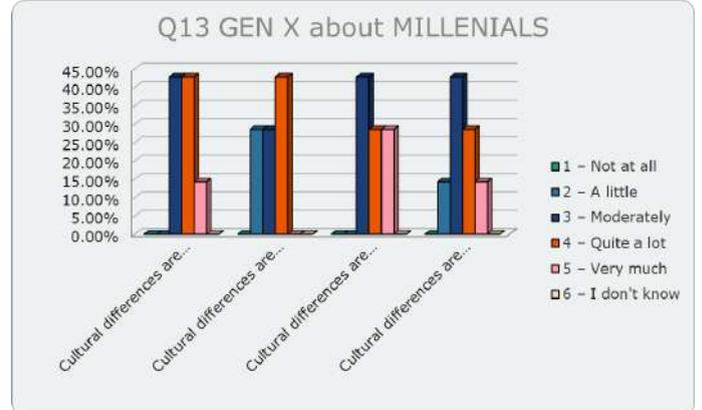
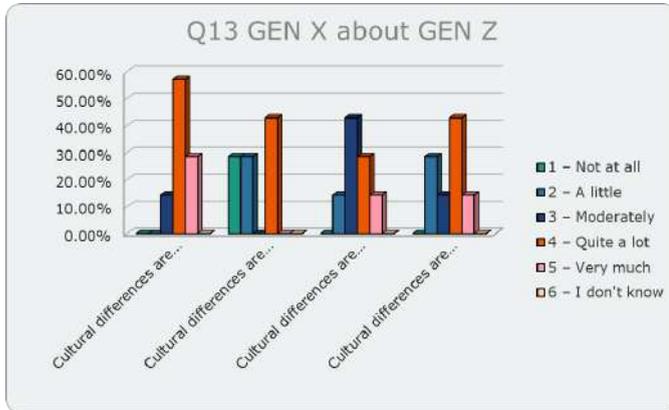
Dos participantes do questionário da Geração Z, 66,67% acreditam que a sua geração vê as diferenças culturais de forma muito positiva. Eles também reconhecem os desafios: 33,33% sentem que há dificuldades significativas em compreender ou aceitar as diferenças culturais, e 33,33% acham que essas diferenças afetam muito o trabalho e os estilos de comunicação. A Geração Z vê a Geração Y como aberta à cooperação cultural, com 66,67% a escolher bastante e 33,33% muito, embora 33,33% também reconheçam desafios moderados e influência cultural. Para a Geração X, a visão é mais reservada: 66,67% da Geração Z diz perceber a Geração X como apenas moderadamente influenciada ou consciente das diferenças culturais. Quanto aos baby boomers, a Geração Z os vê como os menos abertos.

A geração Y em relação às outras gerações.



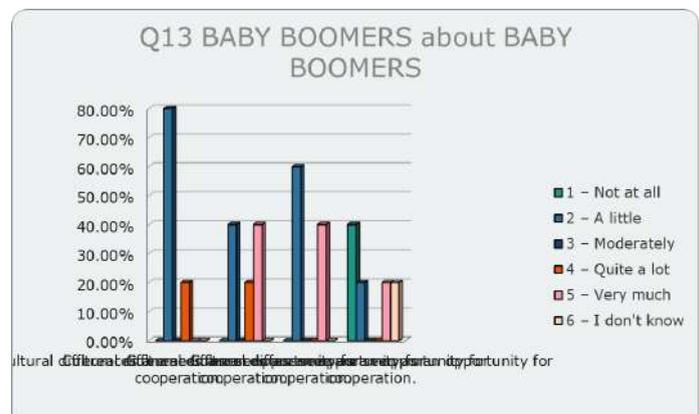
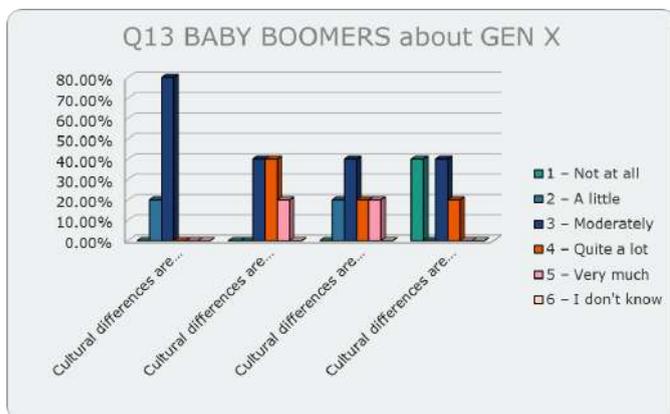
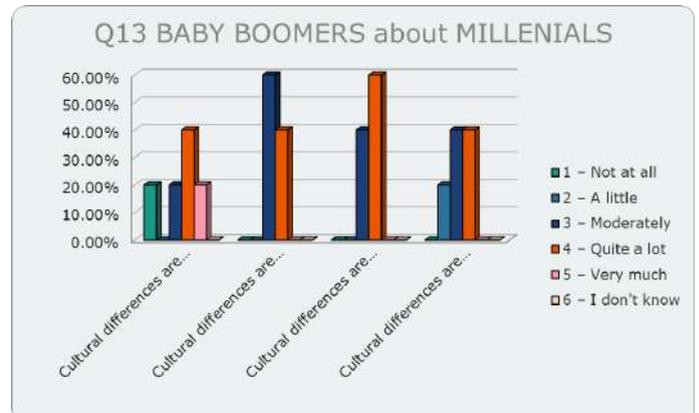
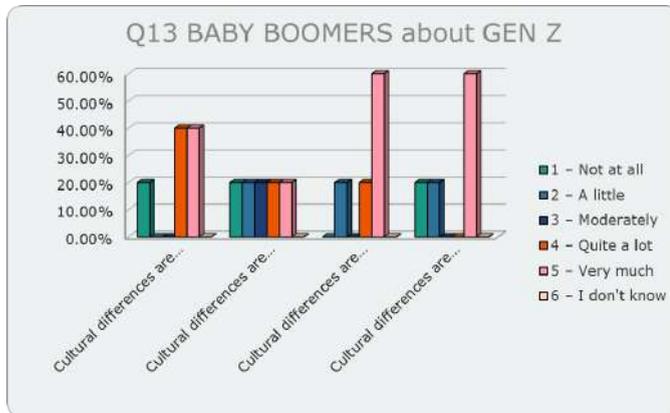
Das respostas dos millennials, 41,67% acreditam que a sua própria geração vê as «diferenças culturais» como uma grande oportunidade de cooperação, enquanto 33,33% consideram-na muito importante e apenas 16,67% dizem «moderadamente». Os millennials estão divididos em relação à Geração Z: 25,00% consideram que ela valoriza muito a cooperação, mas outros 25,00% acham que ela não vê desafios. Em relação à Geração X, 58,33% dos millennials percebem uma consciência moderada dos desafios culturais e 58,33% dizem que a Geração X vê a influência cultural de forma moderada. Em relação aos baby boomers, os millennials são mais críticos: 50,00% acham que eles veem as diferenças culturais apenas um pouco e 50,00% acreditam que os boomers não reconhecem a diversidade cultural no local de trabalho.

Geração X em relação às outras gerações



A Geração X percebe que 57,14% acreditam que a Geração Z vê as diferenças culturais «bastante» como uma oportunidade de cooperação, e 28,57% acreditam que vêem «muito». No entanto, 28,57% acham que a Geração Z tem alguma dificuldade ou nenhuma dificuldade em compreender as diferenças, e 42,86% dizem que vêem o impacto cultural «bastante». Para a geração Y, 42,86% da geração X acha que eles valorizam moderadamente ou "bastante" a cooperação e a influência cultural. Em relação à sua própria geração, 71,43% da geração X acha que reconhece moderadamente os desafios e a cooperação, e 57,14% acha que vê a influência cultural "bastante". Os baby boomers são vistos como menos envolvidos com a diversidade: 42,86% acham que a veem "apenas moderadamente".

Os baby boomers em relação às outras gerações



40,00% dos baby boomers acreditam que a Geração Z vê as diferenças culturais «muito» como uma oportunidade de cooperação e 60,00% acham que são fortemente influenciados por essas diferenças. 40,00% dos millennials atribuem uma forte influência às diferenças culturais e outros 40,00% dizem que veem bastante cooperação, embora 60,00% acreditem que enfrentam moderadamente os desafios. A Geração X acredita que 80,00% dos Boomers valorizam moderadamente a cooperação. Em relação à sua própria geração, 80,00% admitem que veem pouca cooperação e 60,00% dizem o mesmo sobre a influência cultural.

Pergunta 14: Qual geração você acredita que tem a melhor abordagem em relação às diferenças culturais?

- A geração Y, porque crescemos com um forte uso de TI, que fazia parte da nossa educação desde o ensino secundário, e não começamos a trabalhar em décadas em que era normal ou mesmo valorizado destruir a sua vida pessoal pelo trabalho, ou em que o assédio sexual era considerado normal.
- Geração Z, porque esses temas são discutidos e ensinados de forma mais aberta hoje em dia.



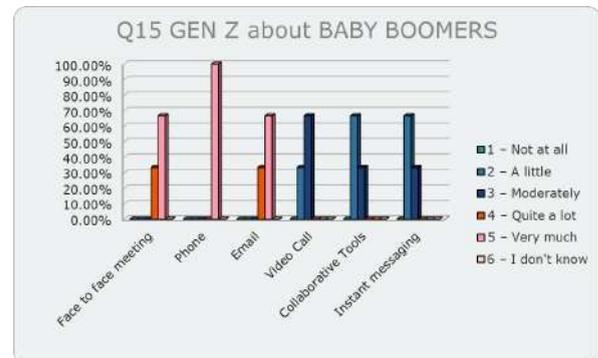
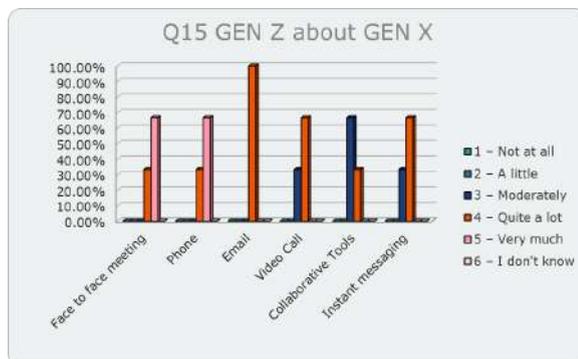
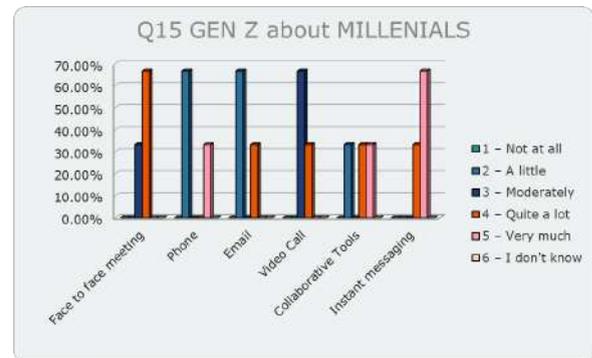
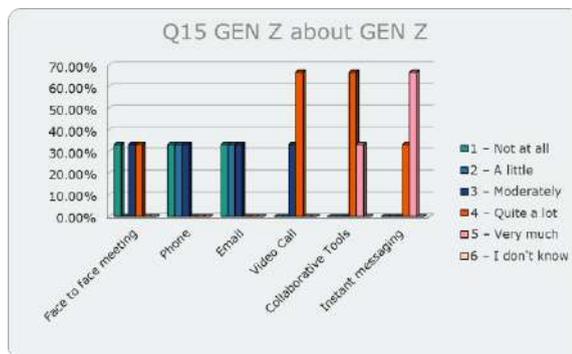
- Geração Z.
- As gerações intermédias, em parte devido à sua relativa proximidade com todas as outras.
- A geração Y, porque passou por grandes mudanças culturais durante a adolescência. As outras ainda não existiam ou já existiam e tiveram de se adaptar. A geração Y não só se adaptou, como também teve a oportunidade de explorar, experimentar e desenvolver competências com calma, acompanhando o ritmo da mudança.
- Na minha opinião, é a geração millennial.
- Millennials.
- Não acho que haja uma geração que lide melhor com isso — acredito que depende muito das experiências individuais e das formas de pensar.
- Não tenho essa perceção.
- A geração Y, pelo menos aqueles que passaram pela mudança drástica de nenhuma tecnologia para a aceitação total da dependência tecnológica, enquanto outras gerações estavam mais de um lado ou de outro dessa mudança tecnológica, que influenciou fortemente a cultura de trabalho.
- Geração Z. Eles estão mais conscientes da mudança.
- Coisas simples como higiene, hábitos alimentares e uma perceção diferente do tempo.

3. Comunicação entre gerações — Prevenção e gestão de conflitos

Pergunta 15: Importância dos modos de comunicação para cada geração

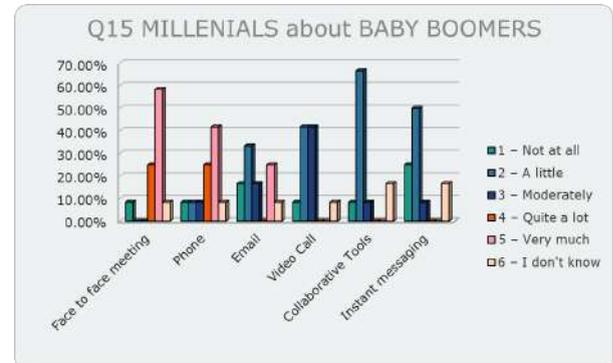
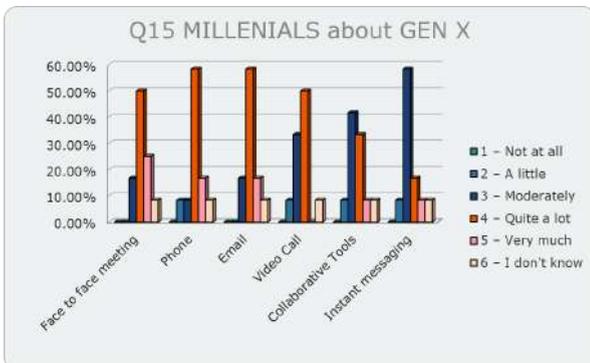
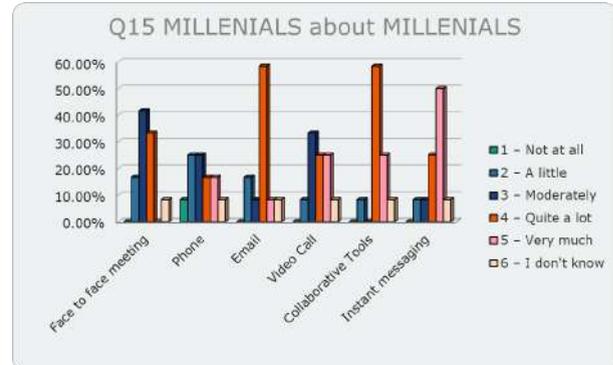
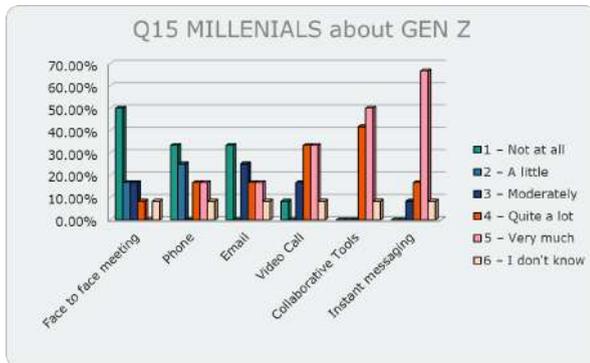
Esta pergunta solicitou aos participantes que avaliassem a sua própria atitude em relação à comunicação e aos meios de comunicação e a das outras três gerações analisadas.

Geração Z em relação às outras gerações.



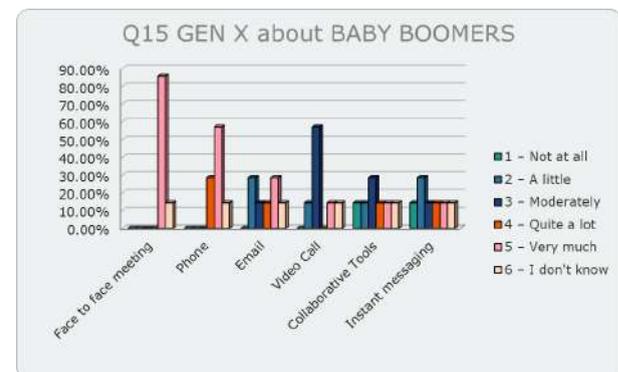
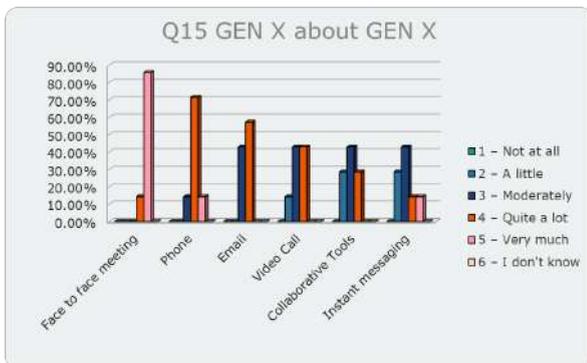
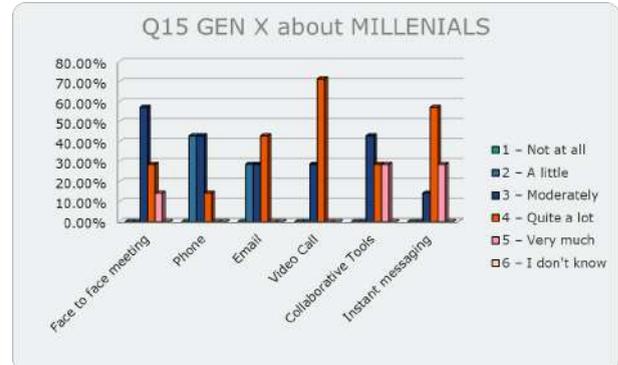
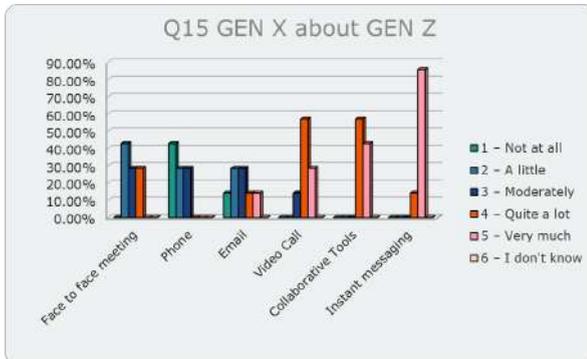
A Geração Z respondeu que as reuniões presenciais são muito valorizadas pela Geração X, com 66,67%, e pelos Baby Boomers, com 66,67%. O telefone e o e-mail são menos importantes para a Geração Z e a Geração Y, enquanto a Geração X e os Baby Boomers consideram o telefone muito importante, com 66,67% e 100%, respetivamente. As videochamadas são altamente valorizadas pela geração Y (66,67% «moderadamente»), pela geração X (66,67% «bastante») e pelos baby boomers (66,67% «moderadamente»). As ferramentas colaborativas e as mensagens instantâneas são mais importantes para a geração Z e a geração Y, com 33,33% a 66,67% a classificá-las como «altamente».

A geração Y em relação às outras gerações



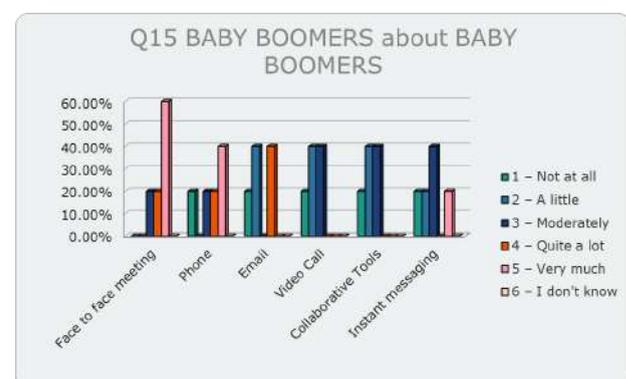
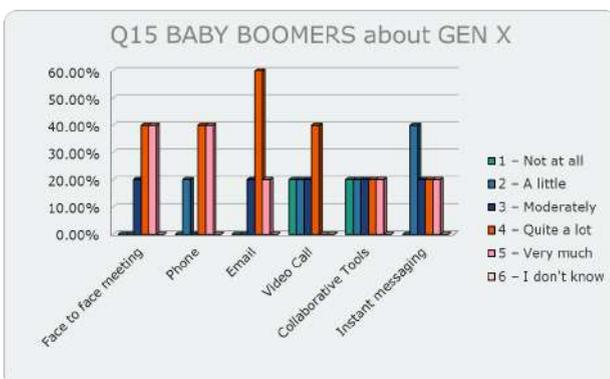
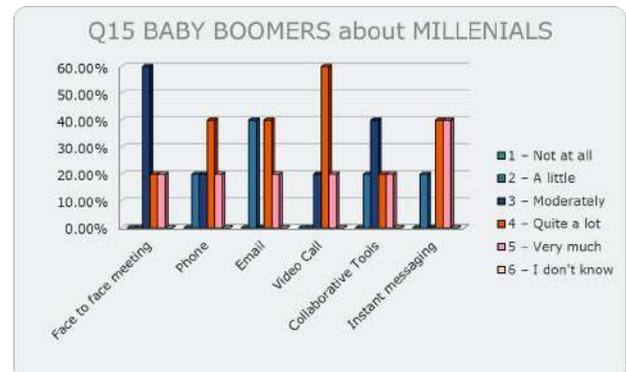
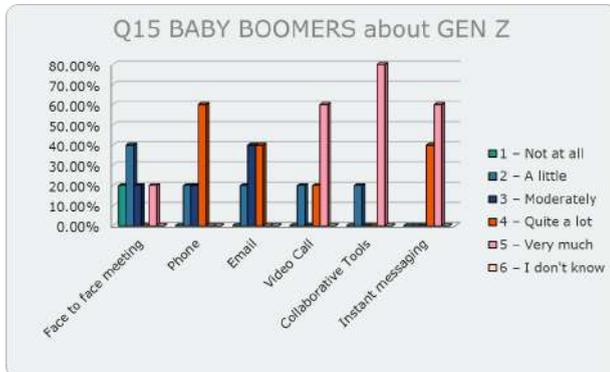
Para a geração Y, a geração Z valoriza mais as mensagens instantâneas, com 66,67%, e as ferramentas colaborativas, com 50,00%, enquanto as reuniões presenciais e o e-mail são frequentemente considerados sem importância, com 50,00% e 33,33% classificando-os como «nada». Os millennials consideram que a sua própria geração prefere o e-mail, com 58,33% a classificá-lo como «bastante», e as ferramentas colaborativas, com 58,33%. A geração X é vista como dependente de reuniões presenciais e e-mail, com 50,00% e 58,33% a classificá-los como «bastante». Os baby boomers são vistos como preferindo o telefone, com 41,67%, e a comunicação presencial, com 58,33%.

Geração X em relação às outras gerações



A Geração X considera que a Geração Z valoriza muito as mensagens instantâneas (85,71%) e as ferramentas colaborativas (42,86%), enquanto dá pouca importância às reuniões presenciais. A Geração Y é vista como equilibrada, com uso moderado a alto de várias ferramentas, com 71,43% a valorizar «bastante» as videochamadas e 57,14% a valorizar «bastante» as mensagens instantâneas. A Geração X depende fortemente de reuniões presenciais, com 85,71% a valorizá-las «muito», e do telefone, com 71,43% a valorizá-lo «bastante». Os Baby Boomers preferem reuniões presenciais, com 85,71%, e o telefone, com 57,14%.

Os baby boomers em relação às outras gerações



Os baby boomers acham que a Geração Z valoriza muito as ferramentas colaborativas, com 80,00%, e as videochamadas, com 60,00%, enquanto as reuniões presenciais são classificadas principalmente como "um pouco" importantes, com 40,00%. A Geração Y é moderadamente equilibrada em todos os canais, com 60,00% valorizando as reuniões presenciais e as videochamadas. A Geração X é vista como dando grande importância ao contato pessoal (40,00% "bastante" e "muito") e ao e-mail (60,00% "bastante"). Os Baby Boomers se consideram favoráveis aos métodos tradicionais, com 60,00% classificando o contato pessoal como "muito".

Pergunta 16: Descreva uma situação em que as preferências de comunicação no local de trabalho levaram a mal-entendidos. Esse mal-entendido ocorreu entre pessoas de diferentes gerações?

Os exemplos fornecidos foram:

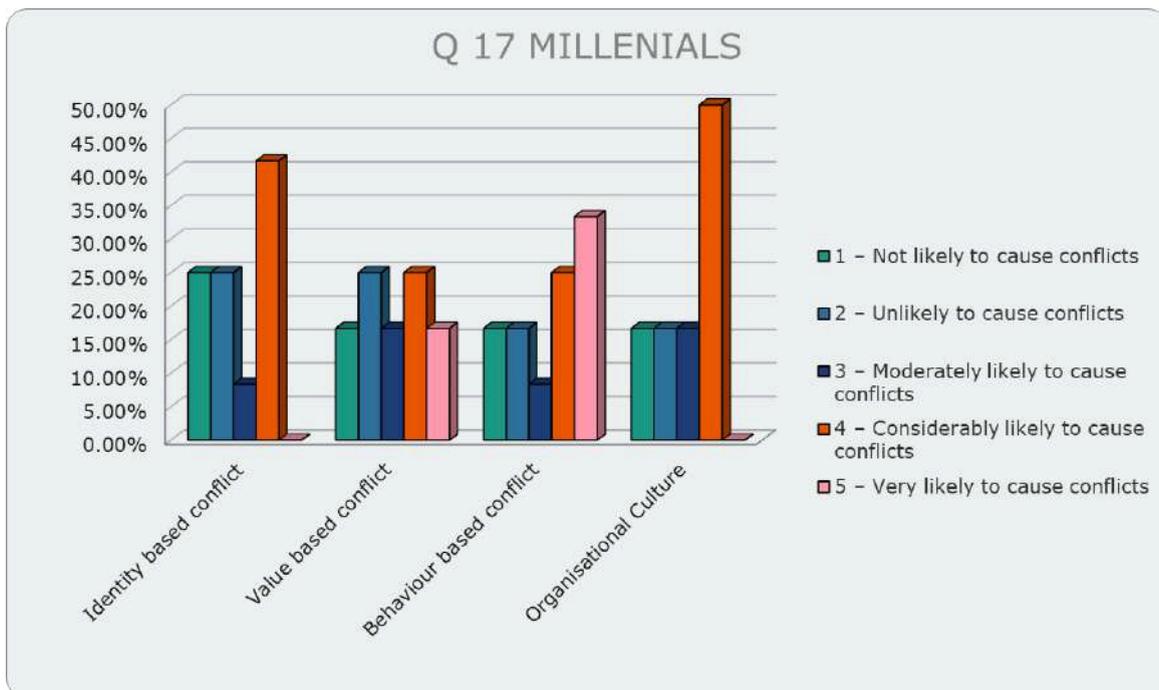
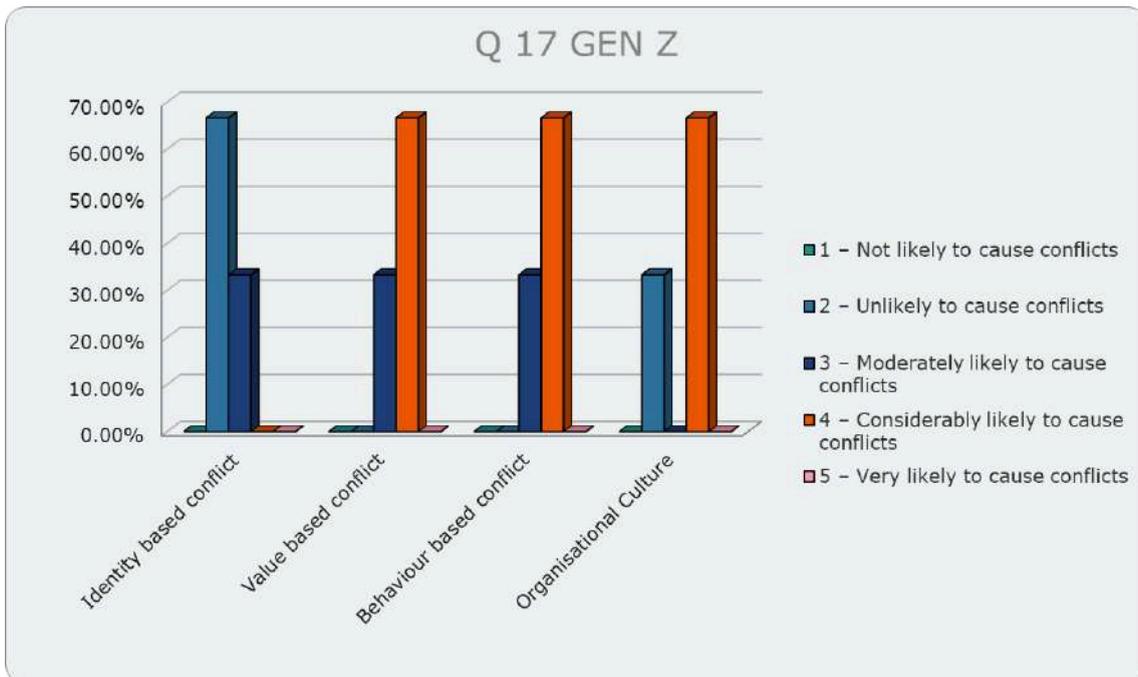
- Sim, tive um colega Boomer que recusou a formação online, insistiu em sessões presenciais e isso perturbou significativamente o trabalho.
- Não tive nenhuma.
- Não compreender a língua ou não conseguir entender o que foi solicitado.

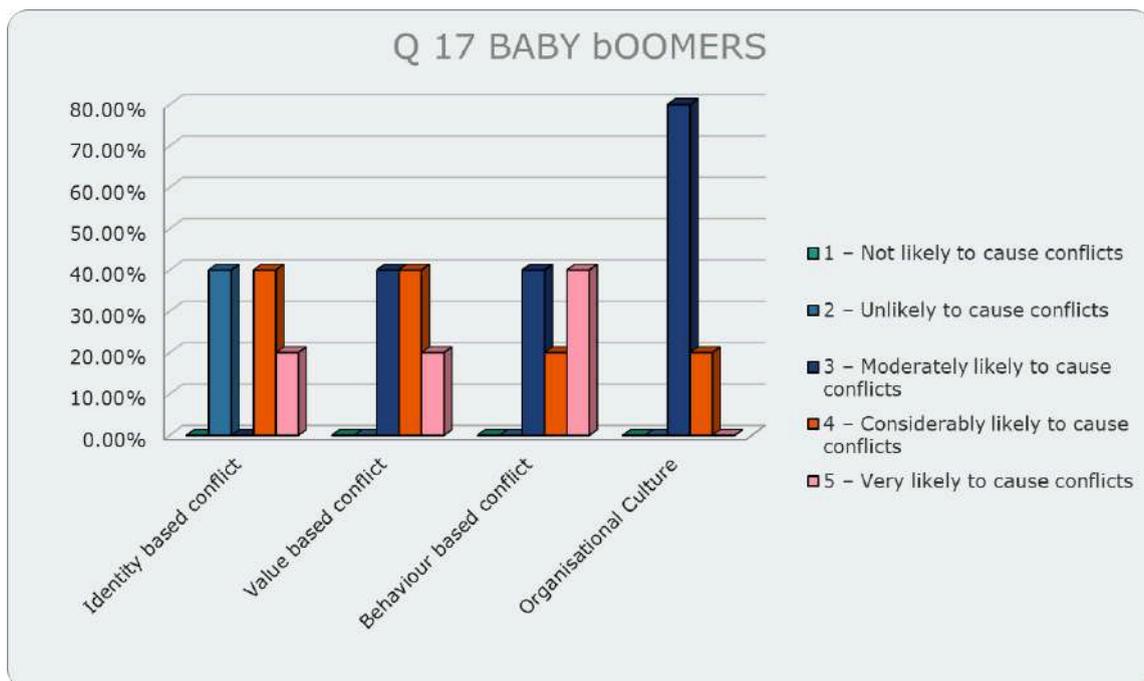
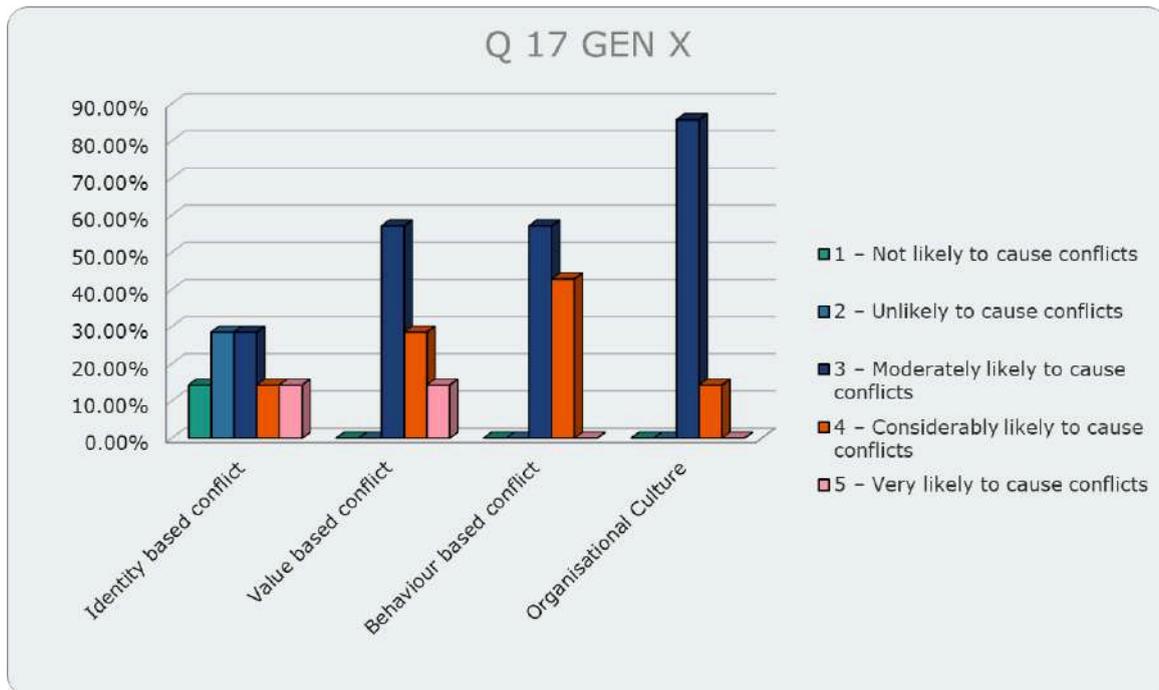


- Enviar um e-mail e esperar que tudo fosse resolvido só por causa disso, enquanto a outra parte está à espera de uma reunião ou de um telefonema.
- Mais uma vez, estiva. Se não estivesse escrito, não era válido — às vezes, mesmo quando vinha diretamente de um diretor. Uma verdadeira pena.
- Ao trabalhar em conjunto, a abordagem varia — alguns começam sem um plano, enquanto outros dedicam tempo a criar um e, por isso, começam mais tarde.
- Sim, uma pessoa enviou um e-mail e outra uma mensagem pelo WhatsApp, e ninguém viu as mensagens — uma falha de comunicação entre diferentes gerações.
- Comunicação das estratégias corporativas exclusivamente por meios verbais.
- Interpretação errada das prioridades — os conflitos são os mesmos em todas as gerações.
- No nosso caso, a maioria dos mal-entendidos vem de diferentes origens nacionais e das diversas interpretações de certas expressões, e não de diferenças geracionais. Não consigo pensar em um único mal-entendido em um contexto profissional que estivesse especificamente relacionado às gerações.

Pergunta 17: Com base na sua experiência, avalie os seguintes fatores como potenciais fontes de conflito entre gerações no local de trabalho.

Para a Geração Z, os conflitos baseados em valores e comportamentos são consideravelmente suscetíveis, com 67% a causar tensão geracional, enquanto a identidade e a cultura organizacional são vistas como menos problemáticas. A Geração Y considera os conflitos baseados em comportamentos como muito suscetíveis, com 33%, e a cultura organizacional como consideravelmente suscetível, com 50%, a causar atritos. A cultura organizacional é vista pela Geração X, com 86%, e as questões baseadas em valores e comportamentos, com 57%, como fontes moderadamente prováveis de conflito. Os Baby Boomers consideram a cultura organizacional moderadamente provável de causar conflito, com 80%, enquanto os conflitos baseados em comportamentos são vistos como muito prováveis, com 40%.





Pergunta 18: Descreva uma situação em que um ou mais dos fatores listados acima causaram conflito no local de trabalho. Esse mal-entendido ocorreu entre pessoas de diferentes gerações? O conflito se intensificou e envolveu outras pessoas? Se sim, houve uma divisão geracional clara?



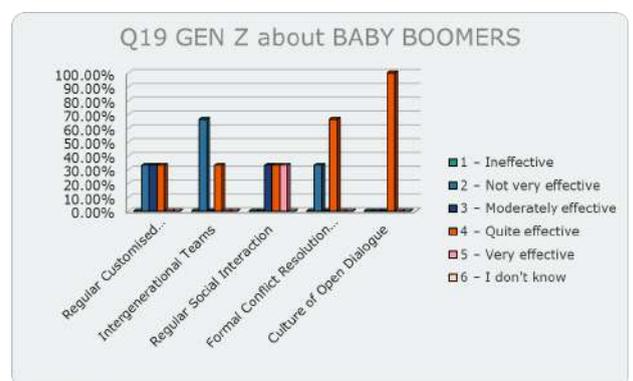
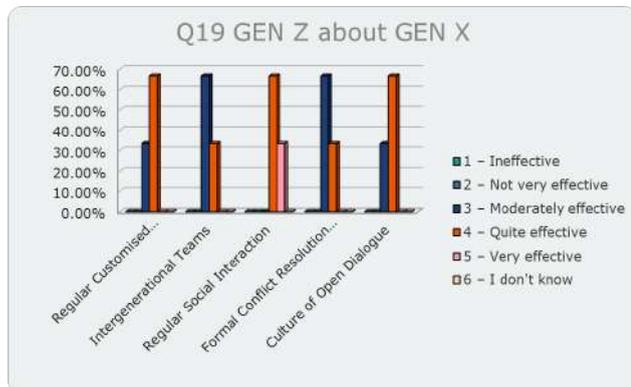
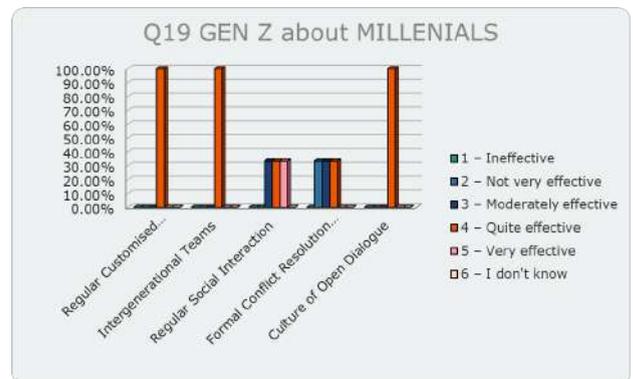
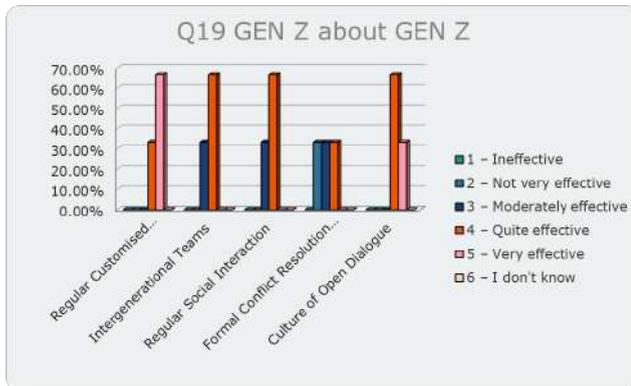
- Existem conflitos marcados pela dificuldade da Geração Z em sacrificar o seu tempo pessoal, o que leva a um completo mal-entendido por parte dos Boomers, particularmente em relação a fazer chamadas telefónicas fora do horário de trabalho.
- Um novo funcionário está a tentar assumir a função de outro funcionário, causando danos.
- Fazer comentários relacionados à idade durante uma discussão para criar sutilmente uma sensação de superioridade.
- Uma clara divisão geracional. Tive a oportunidade de tomar uma decisão em relação à minha equipa e, apesar de estar hierarquicamente acima de colegas mais velhos e antigos, de repente tornei-me odiado da noite para o dia porque eles não foram consultados. Como perturbei a zona de conforto deles, eles fecharam-se à mudança. Foi ridículo. Meses depois, o CEO, que tinha mais de 55 anos, reuniu-se comigo para elogiar o meu trabalho e ofereceu-me um aumento de 12% e um carro da empresa. Duas semanas depois, deixei a empresa devido ao ambiente totalmente incoerente.
- Divulgação completa das condições salariais pelos funcionários mais jovens.
- Não existe divisão geracional.
- Alguns conflitos ocorreram devido ao apego da geração mais velha aos títulos. Eles interpretaram a falta de uso de títulos pela geração mais jovem como desrespeito e presumiram que as opiniões dos mais jovens sem títulos eram menos valiosas — ou que aqueles sem títulos seniores nem deveriam se manifestar.
- Os mal-entendidos ocorrem com mais frequência entre pessoas da mesma geração.

Pergunta 19: Na sua experiência, qual das seguintes ferramentas de prevenção e gestão de conflitos é mais eficaz para cada geração?

Eficácia das ferramentas de prevenção e gestão de conflitos para cada geração

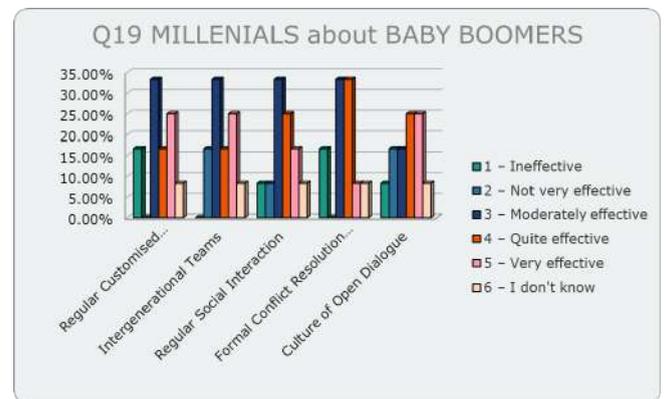
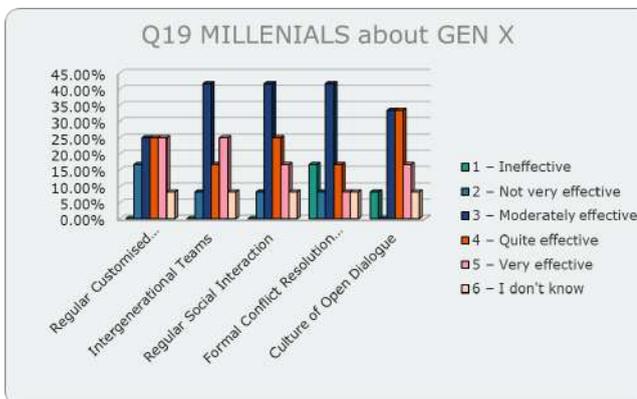
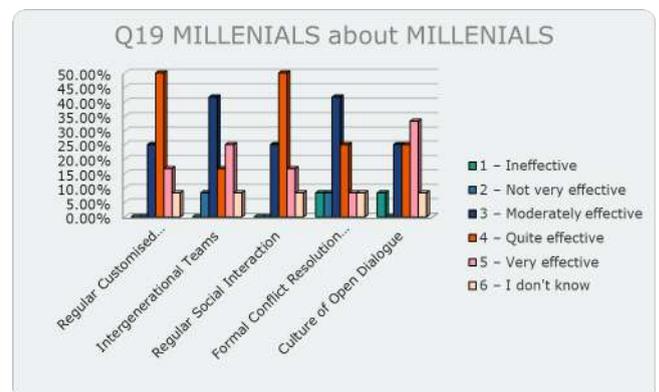
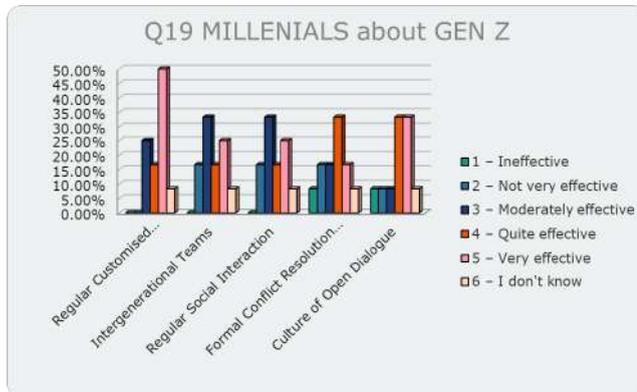
No que diz respeito à eficácia das ferramentas de prevenção e gestão de conflitos, cada geração, ao refletir sobre a sua própria atitude em relação a elas, prefere a cultura do «diálogo aberto», classificando-a como «eficaz» e/ou «mais eficaz».

Geração Z em relação às outras gerações



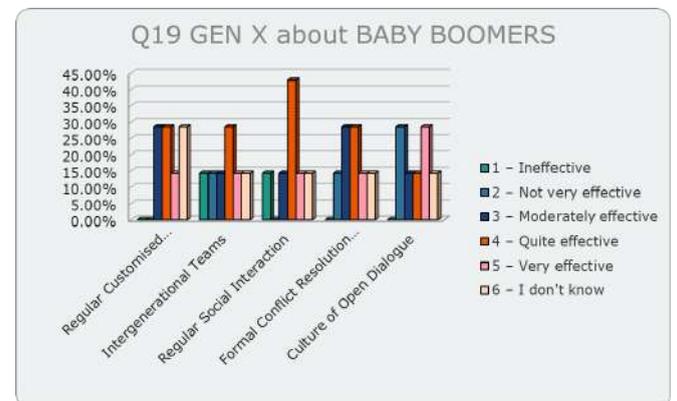
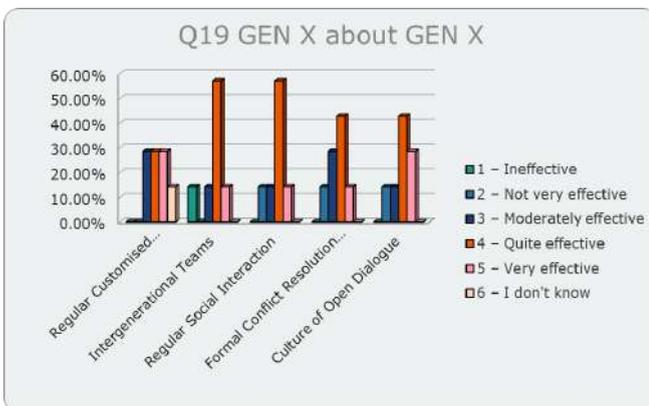
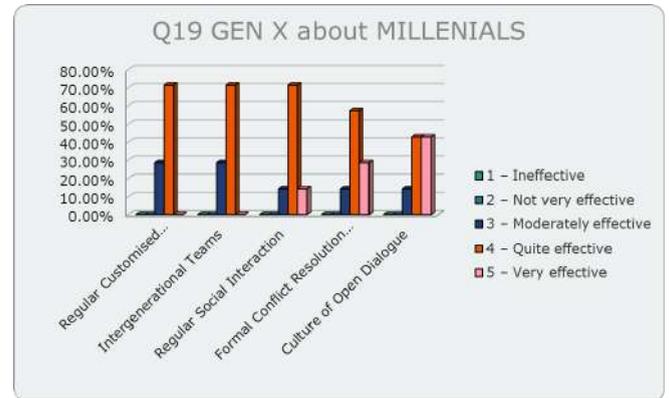
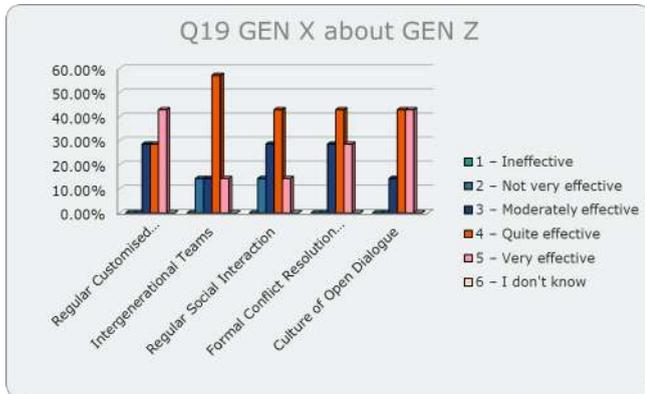
A partir das respostas da Geração Z, as ferramentas de prevenção e gestão de conflitos mais eficazes para a Geração Y são o feedback personalizado regular, com 100%, e uma cultura de diálogo aberto, com 100%. A Geração X respondeu que 66,67% prefere feedback personalizado regular e a interação social, com 66,67%, é considerada bastante eficaz. Em relação aos Baby Boomers, a Geração Z considera uma cultura de diálogo aberto com 100% e políticas formais com 66,67% como bastante eficazes. A Geração Z acredita que o feedback personalizado regular é muito eficaz e favorece uma cultura de diálogo aberto e interação social com 66,67% como ferramentas bastante eficazes.

Millennials em relação a outras gerações



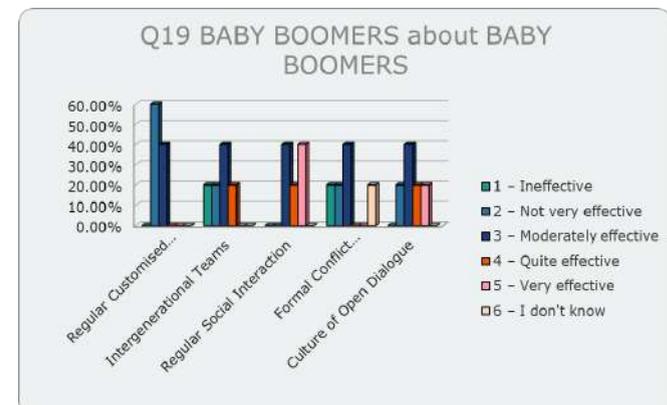
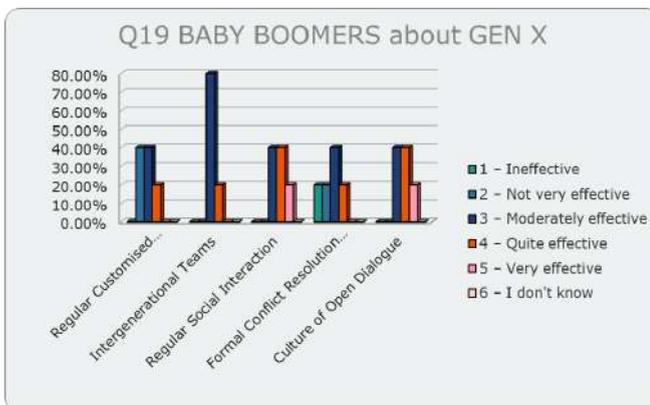
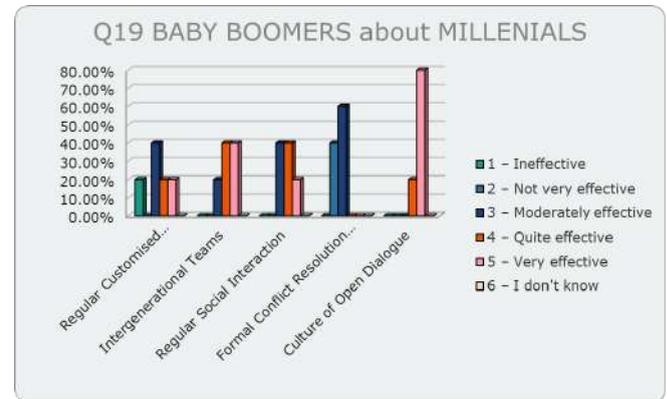
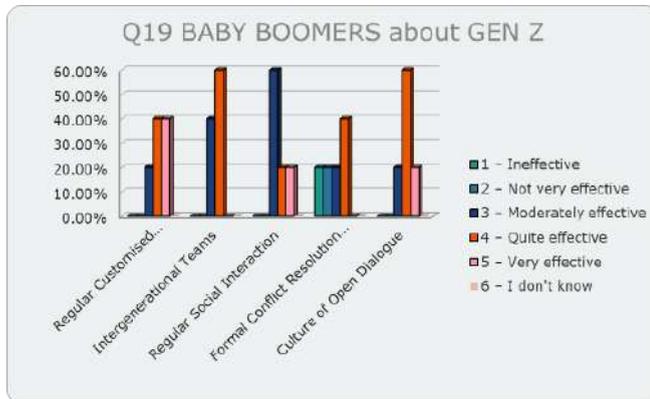
Na perspetiva dos millennials, o feedback personalizado regular é considerado «bastante ou muito eficaz» para todas as gerações, especialmente para a Geração Z e a Geração X. A cultura de diálogo aberto é mais valorizada pela Geração Z e pelos Baby Boomers. Os millennials consideram as equipas intergeracionais «moderadamente» a «muito eficazes» entre as gerações. Os millennials consideram a interação social especialmente eficaz.

A geração X em relação às outras gerações



Na perspetiva da Geração X, o feedback personalizado regular é especialmente eficaz para a Geração Z e a geração Y, com mais de 70% a classificá-lo como «bastante» ou «muito eficaz». As equipas intergeracionais são consideradas úteis em todas as gerações, particularmente para a geração Y. Uma cultura de diálogo aberto é vista como muito eficaz para a geração Y e a Geração Z. A interação social é vista como bastante eficaz para a maioria das gerações, especialmente para a geração Y.

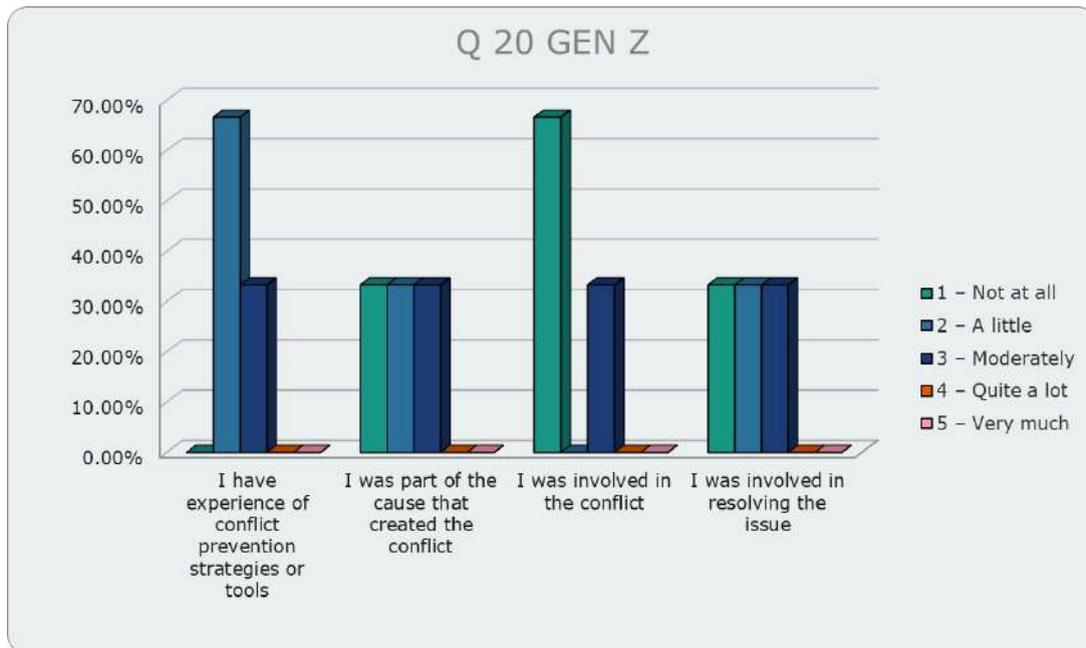
Baby boomers em relação às outras gerações



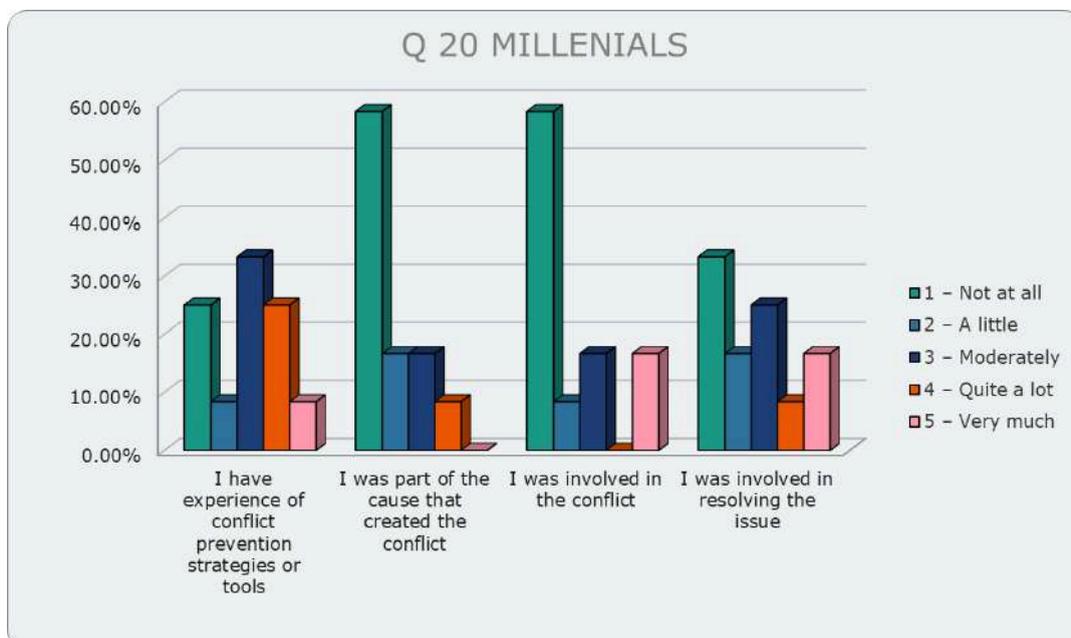
De acordo com as respostas dos baby boomers, a geração Y é a que mais se beneficia de uma cultura de diálogo aberto, classificada como muito eficaz por 80%. No caso da geração Z, as equipas intergeracionais e o feedback personalizado regular são considerados bastante ou muito eficazes. A geração X responde melhor às equipas intergeracionais e a uma cultura de diálogo aberto. As políticas formais de resolução de conflitos não são muito valorizadas por nenhuma geração.

Pergunta 20: Experiência com conflitos e gestão de conflitos

No que diz respeito à Geração Z, a maioria dos inquiridos tem uma experiência limitada com a gestão de conflitos. Embora 67% tenham experiência em estratégias de prevenção, apenas 33% estiveram envolvidos na resolução de conflitos. 67% referiram ter estado envolvidos num conflito, mas na maioria dos casos não participaram na sua resolução.



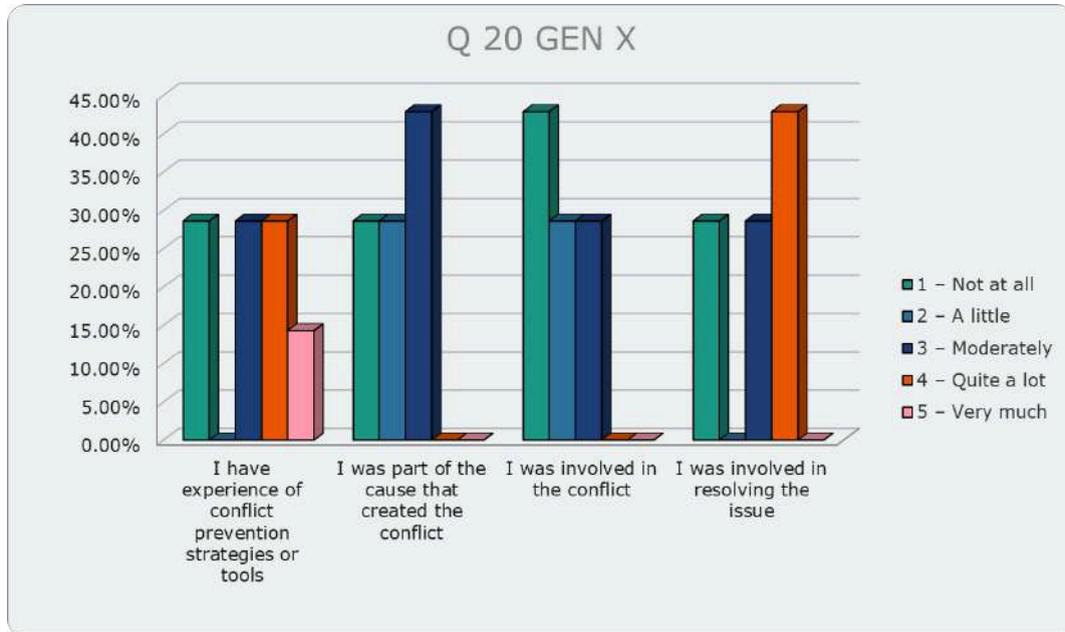
A maioria dos **millennials** respondeu que tem alguma experiência com estratégias de prevenção de conflitos, com 33% relatando envolvimento moderado e 25% bastante envolvimento. Mais da metade admitiu não ter participado de forma alguma do conflito ou de sua causa.



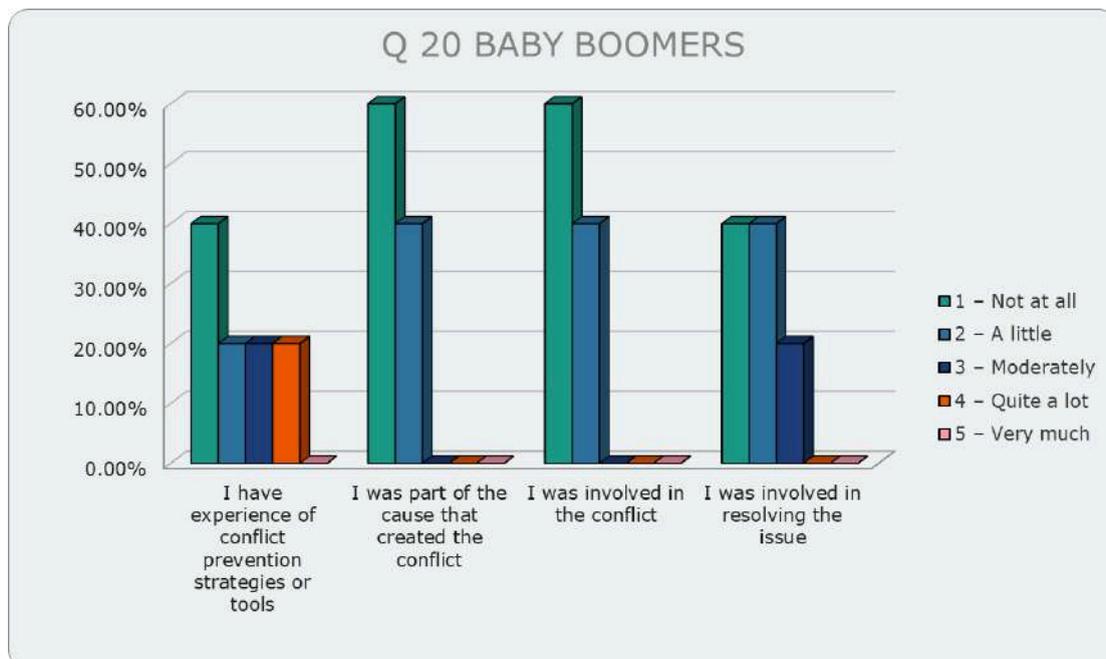
Os inquiridos da Geração X mostram alguma variedade na experiência com gestão de conflitos. Enquanto 43% não estiveram envolvidos em nenhum conflito, um total de 43%



admitiu ter estado moderadamente ou ligeiramente envolvido na causa. O envolvimento na resolução de conflitos é maior, com 43% a afirmar que estiveram bastante envolvidos.



Entre os **baby boomers**, a maioria dos inquiridos tem pouca ou nenhuma experiência com gestão de conflitos. A maioria afirmou não estar envolvida em conflitos ou na causa. Apenas 20% têm experiência moderada a bastante na prevenção de conflitos. Ninguém afirmou ter um alto nível de envolvimento em qualquer aspeto.

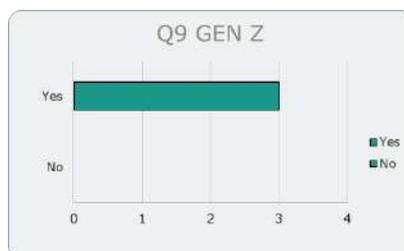


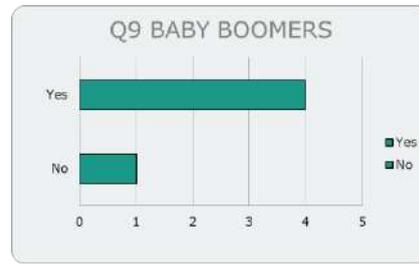
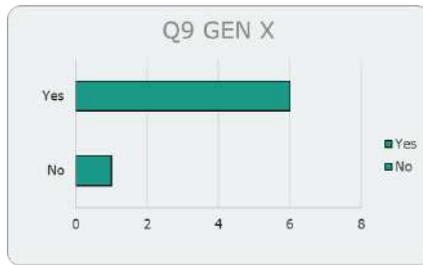


Pergunta 21: Os exemplos fornecidos foram

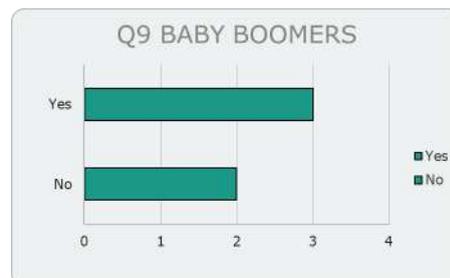
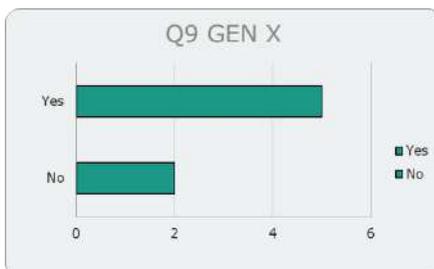
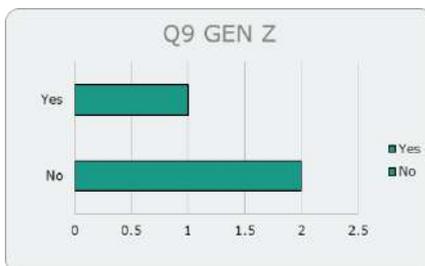
- Não tive, nem tenho, quaisquer problemas relacionados com diferentes culturas ou gerações.
- Denunciei um caso de assédio sexual por parte de um gestor. Não me senti apoiado pela liderança. Apesar de ter confessado tudo, o gestor recebeu apenas uma reprimenda leve.
- Recebi ordens para realizar tarefas sem autorização da gerência superior.
- Não recebi qualquer apoio. Para dar um exemplo além do trabalho no cais, no meu primeiro emprego, expressei duas vezes que não estava a gostar do programa de estágio do qual fazia parte. Não me sentia envolvido ou participante em nenhum trabalho significativo. A geração na casa dos 50 anos acabou por me dizer para aguentar e não levantar a questão novamente. Acabei por sair do programa e permanecer na empresa numa função diferente. Então, os sindicatos envolveram-se, mas não pude fazer nada porque a decisão cabia aos operadores. Entreguei a minha carta de demissão, o que surpreendeu a todos. Imediatamente me ofereceram a oportunidade de mudar para um departamento diferente e trabalhar num projeto, o que eu sempre disse que preferia. Chegaram a sugerir que a empresa poderia me demitir formalmente para que eu pudesse receber o subsídio de desemprego e não afetasse as estatísticas de demissão de funcionários da empresa, o que mostrava que era um lugar ruim para se trabalhar. Recusei tudo, saí com a consciência tranquila e sem dívidas para com ninguém.
- Comportamento inadequado de um colega – falta de respeito para com outro colega de trabalho.
- Devido a uma forte tendência para dar poder aos que estão no topo da hierarquia e à falta de abertura para resolver conflitos ou ser inclusivo na tomada de decisões, particularmente para acomodar pessoas com diferentes origens e opiniões, deixei um emprego anterior. Não havia esforço ou vontade para lidar com essa barreira naquele local de trabalho.

Pergunta 22: Apoio dos colegas de trabalho/gestão da mesma geração





Pergunta 23: Apoio de colegas de trabalho/gestão de gerações diferentes

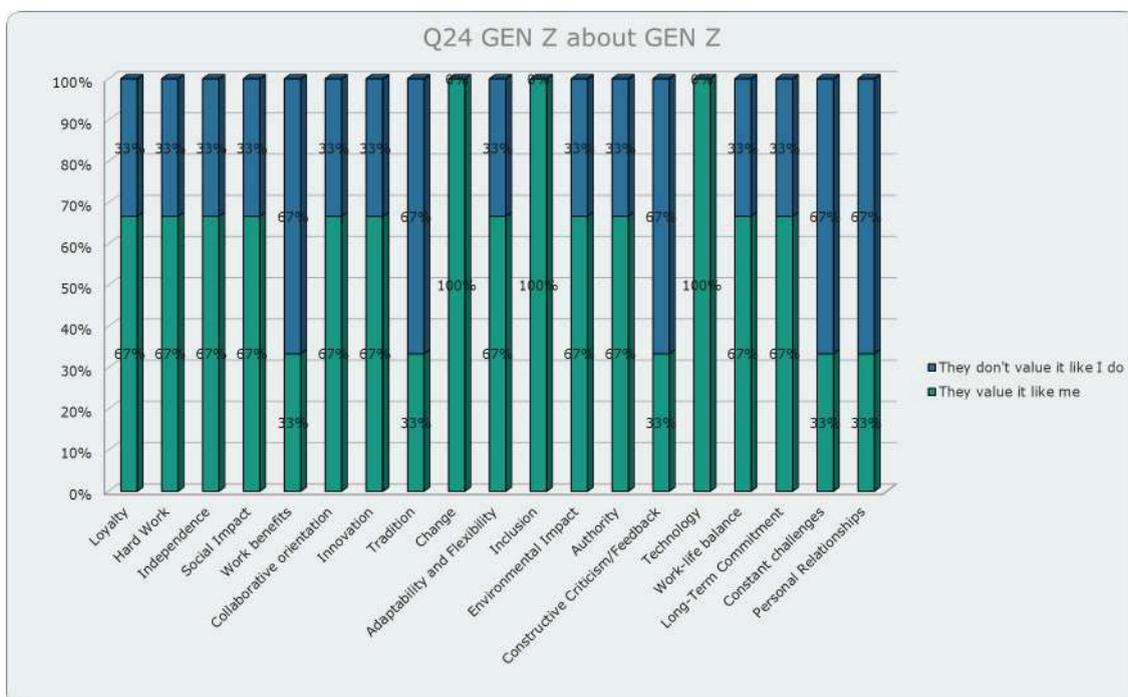


4. Diferenças na abordagem ao trabalho

Pergunta 24: Opinião dos inquiridos sobre a semelhança na valorização de certos valores e características no local de trabalho.

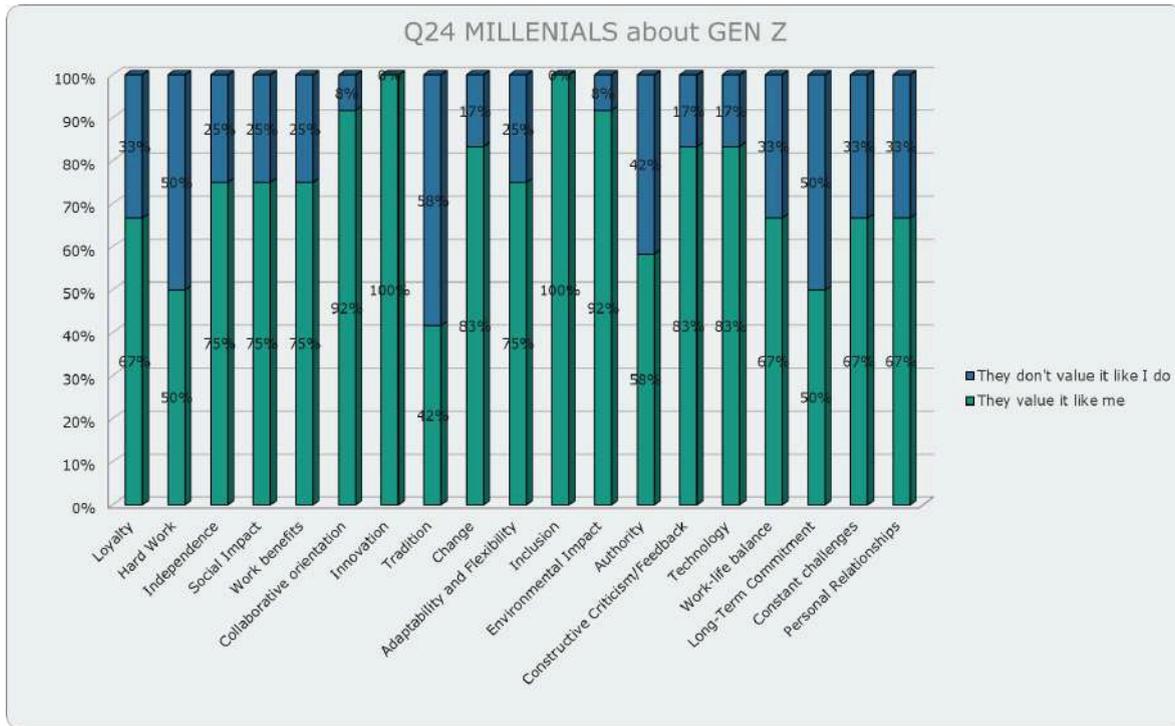
Geração Z em relação à Geração Z

Na maioria, os inquiridos acreditam que os valores da geração estão em áreas como mudança, adaptabilidade, inclusão, tecnologia e trabalho árduo. No entanto, existem diferenças claras na forma como são percebidos os benefícios do trabalho, a tradição, a autoridade, o feedback, os desafios constantes e as relações pessoais.



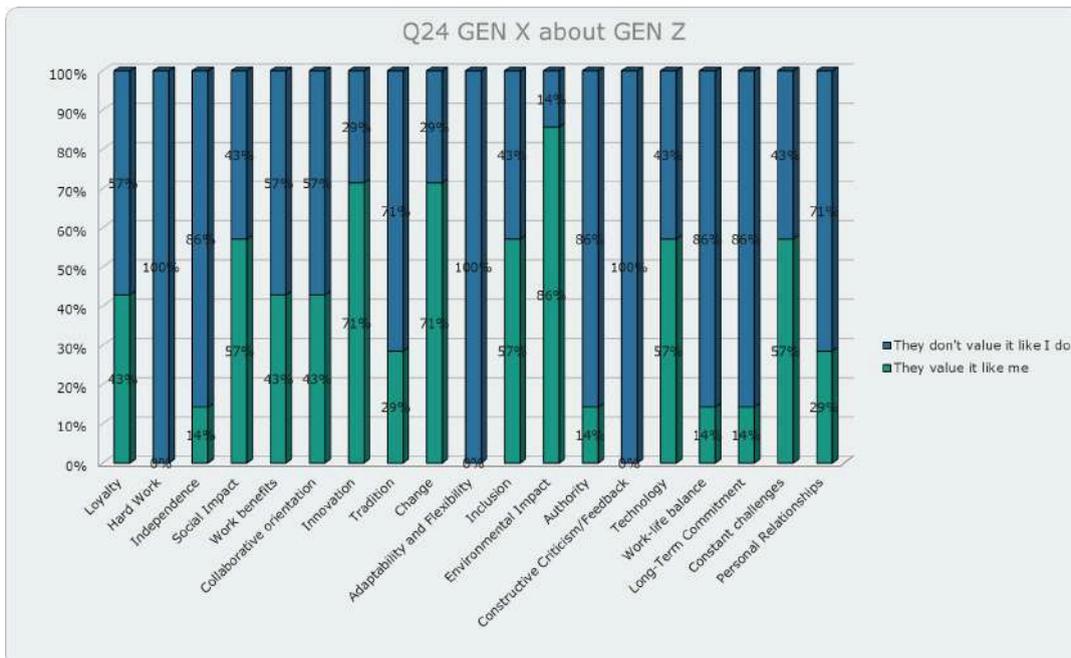
A geração Y em relação à Geração Z

A maioria dos inquiridos considera que a Geração Z partilha os seus valores, especialmente no que diz respeito à inovação, inclusão, impacto ambiental e colaboração. Existe também um forte alinhamento em determinadas áreas, como independência, impacto social e adaptabilidade. As diferenças são mais notórias no que diz respeito à tradição, autoridade e compromisso a longo prazo.



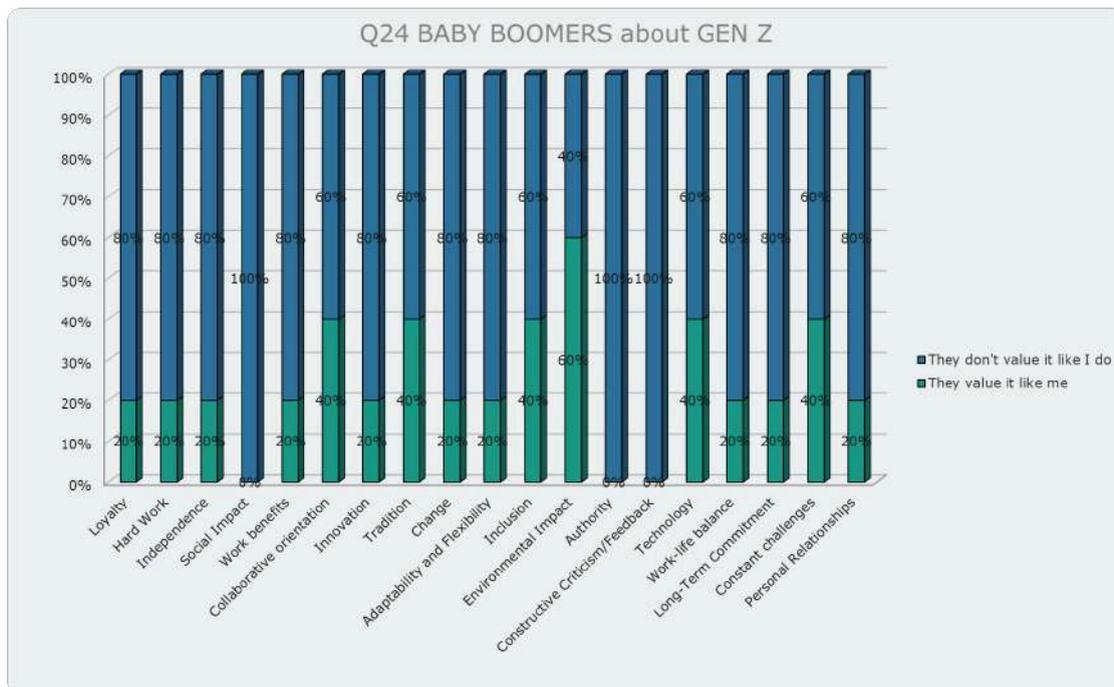
A Geração X em relação à Geração Z

Os inquiridos da Geração X sugeriram que a Geração Z partilha os mesmos valores no que diz respeito ao impacto ambiental, mudança e tecnologia. Mas existe uma forte sensação de que a Geração Z não partilha a mesma apreciação pelo trabalho árduo, autoridade, tradição ou compromisso a longo prazo.



Baby Boomers em relação à Geração Z

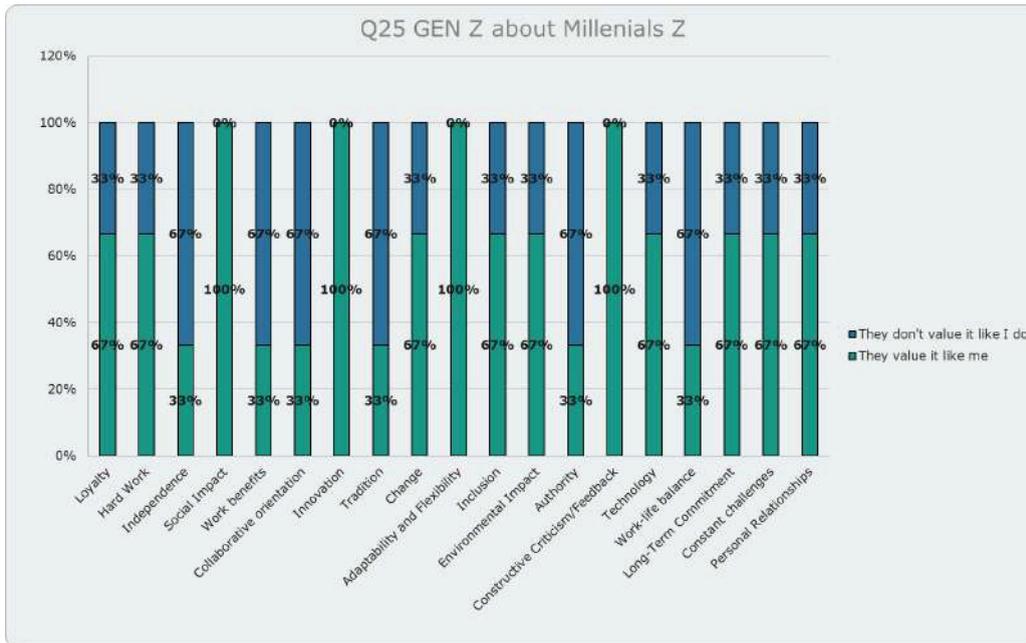
Os inquiridos responderam que a Geração Z valoriza mais, especialmente, o impacto social, a autoridade e o feedback. Apenas o impacto ambiental mostra um nível ligeiramente mais elevado de valor partilhado. No geral, os dados sugerem uma diferença geracional significativa.



Pergunta 25 Opinião dos inquiridos sobre a semelhança na valorização de certos valores e características no local de trabalho.

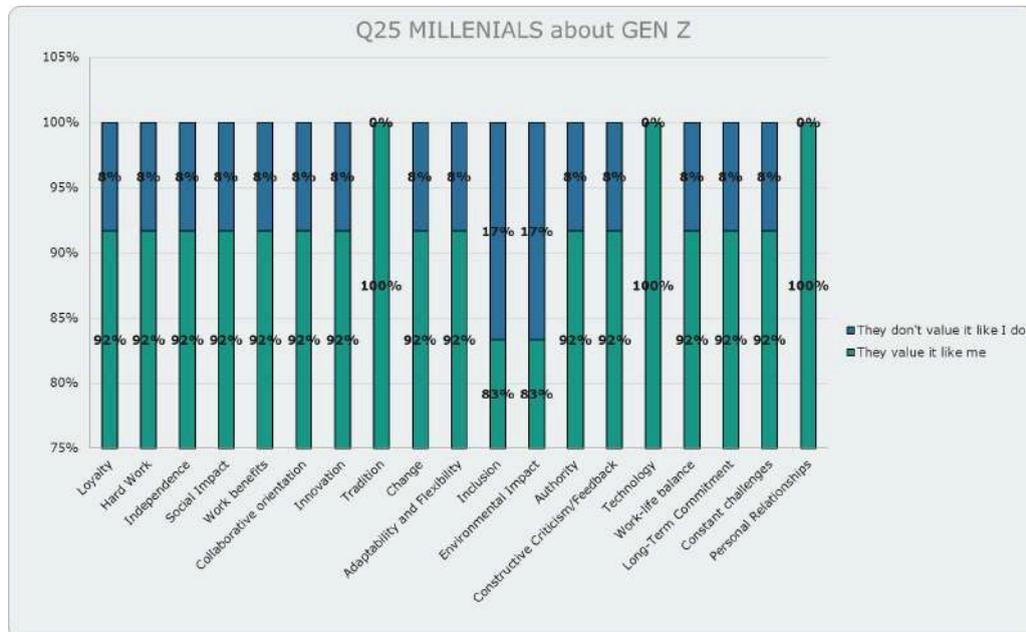
Geração Z em relação à geração Y

Os inquiridos da Geração Z afirmaram que, em geral, sentem que os Millennials partilham os seus valores em áreas como impacto social, inovação, adaptabilidade, feedback e preocupações ambientais. Além disso, existe um alinhamento semelhante em termos de lealdade, trabalho árduo e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. As diferenças surgem em termos de independência, tradição, autoridade e compromisso a longo prazo.



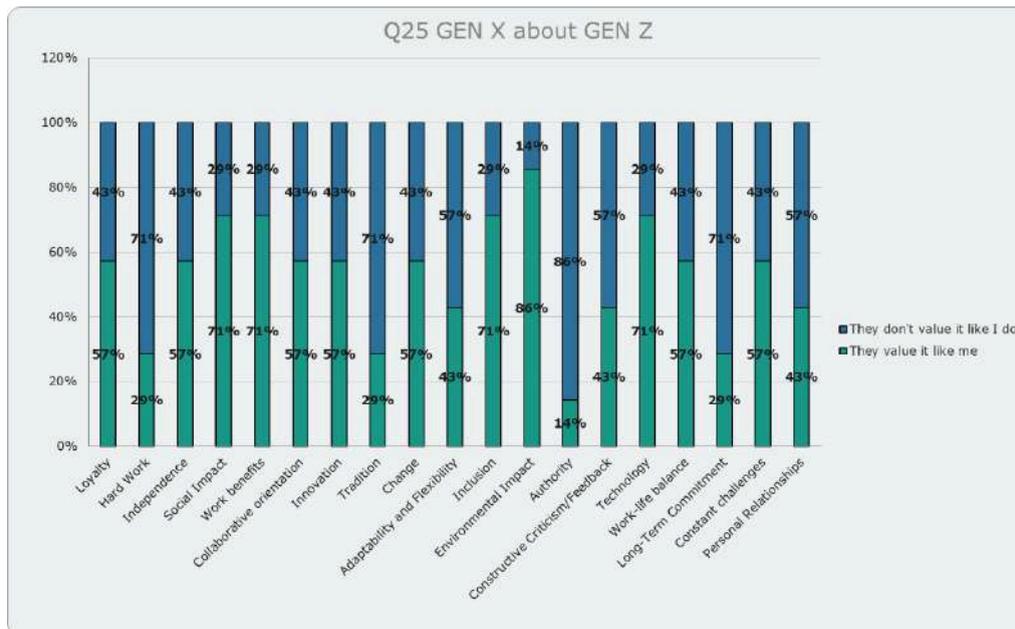
A geração Y sobre a geração Y

A grande maioria dos Millennials acredita que outros Millennials partilham as mesmas características, com níveis de concordância acima de 90% em quase todas as áreas. Há um alinhamento completo em tradição, tecnologia e relações pessoais. Apenas pequenas diferenças são observadas em inclusão e impacto ambiental.



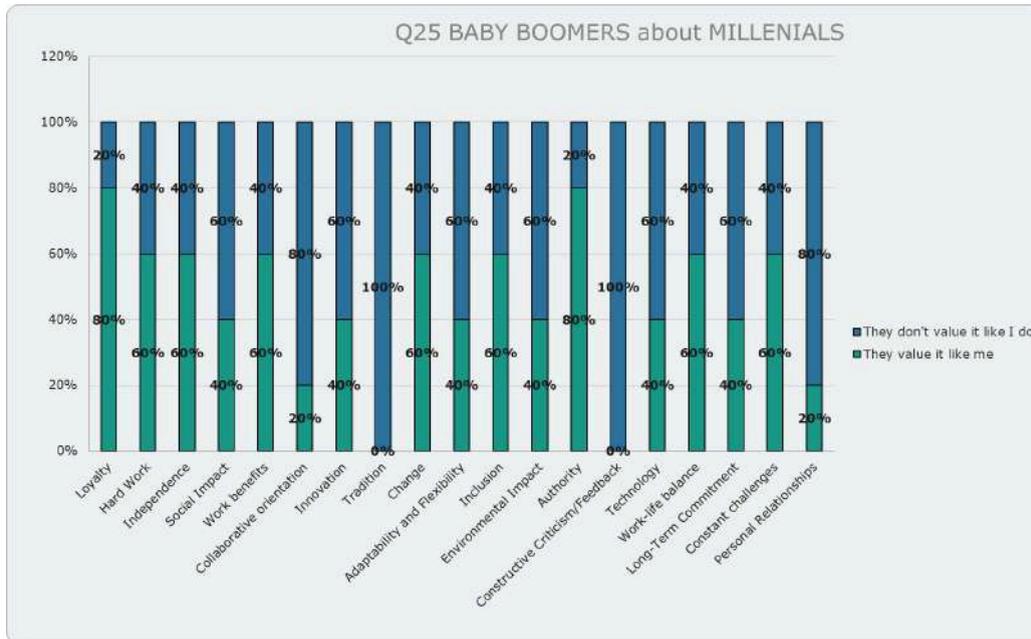
A Geração X diz sobre a Geração Y

A Geração X acredita que os millennials partilham valores semelhantes em áreas como impacto social e ambiental, tecnologia e benefícios profissionais. As diferenças são percebidas na forma como os millennials valorizam a autoridade, o trabalho árduo, a tradição e o compromisso a longo prazo.



O que os baby boomers dizem sobre a geração Y

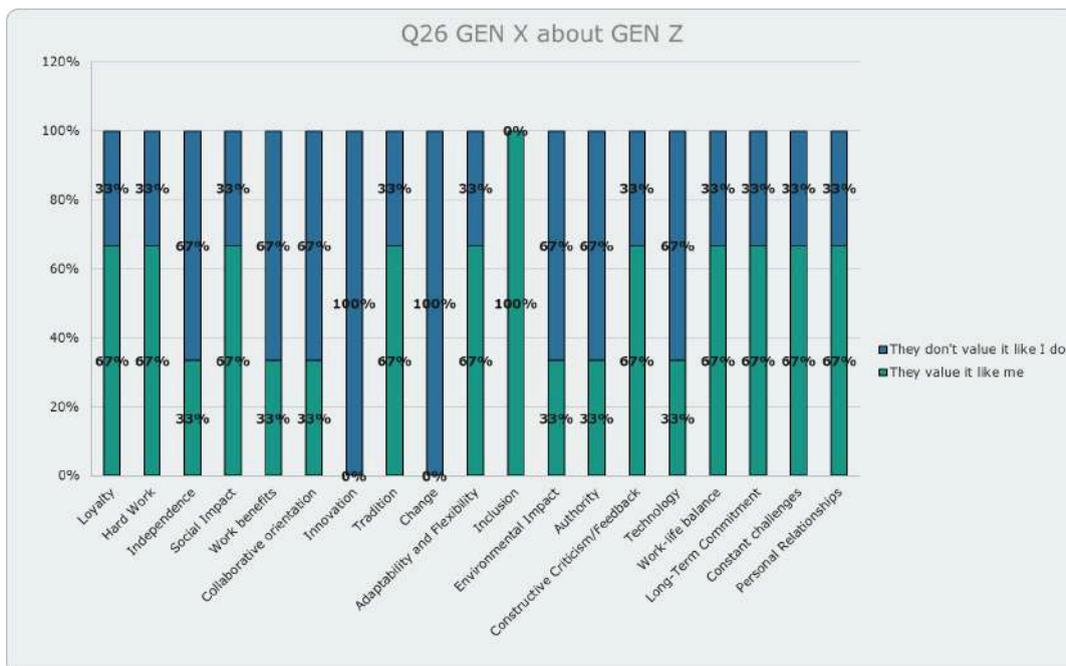
Neste caso, os inquiridos consideram que a geração Y valoriza a lealdade (80%), a autoridade (80%) e o compromisso a longo prazo (60%) de forma semelhante. Apenas 20% acreditam que existe alinhamento na orientação colaborativa e nas relações pessoais, e 0% na tradição. As opiniões estão divididas em relação à independência (60%), mudança (60%) e benefícios laborais (60%), mostrando um acordo parcial.



Pergunta 26: Opinião dos inquiridos sobre a semelhança na valorização de determinados valores e características no local de trabalho.

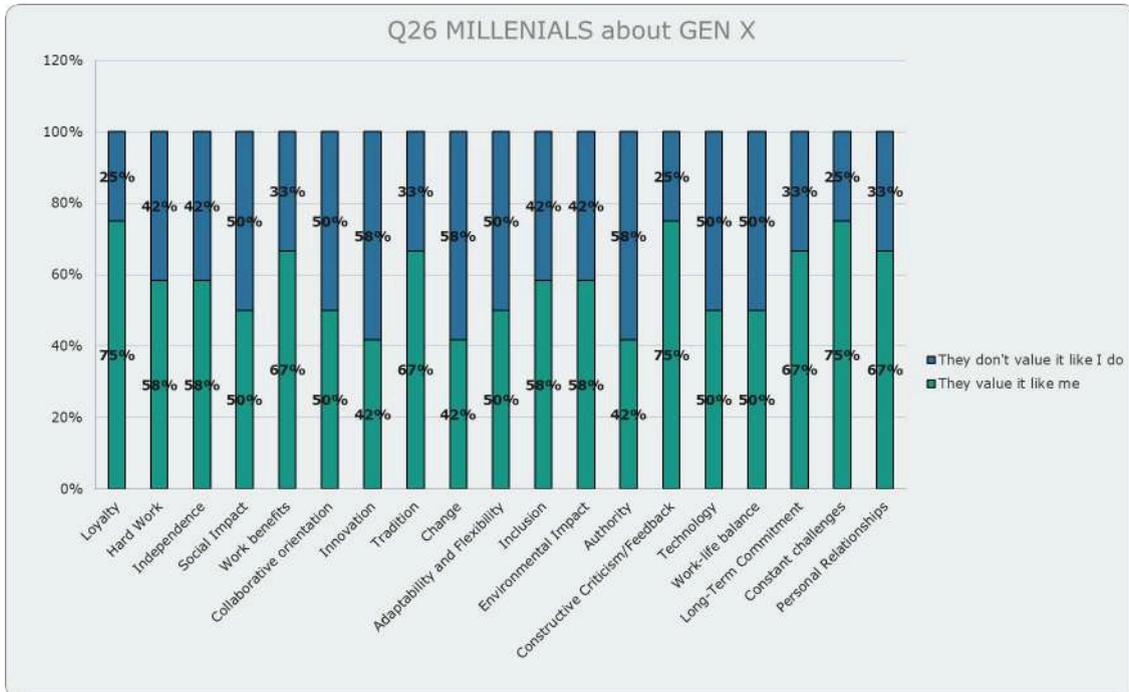
Geração Z sobre a Geração X

Os inquiridos responderam que a Geração X partilha mais os seus valores em inclusão 100%, seguida de lealdade, trabalho árduo e compromisso a longo prazo 67%. Mas as principais diferenças são vistas em inovação e mudança, onde 100% e 67%, respetivamente, sentem que a Geração X não os valoriza da mesma forma. Independência e impacto ambiental também mostram divergências significativas (67%).



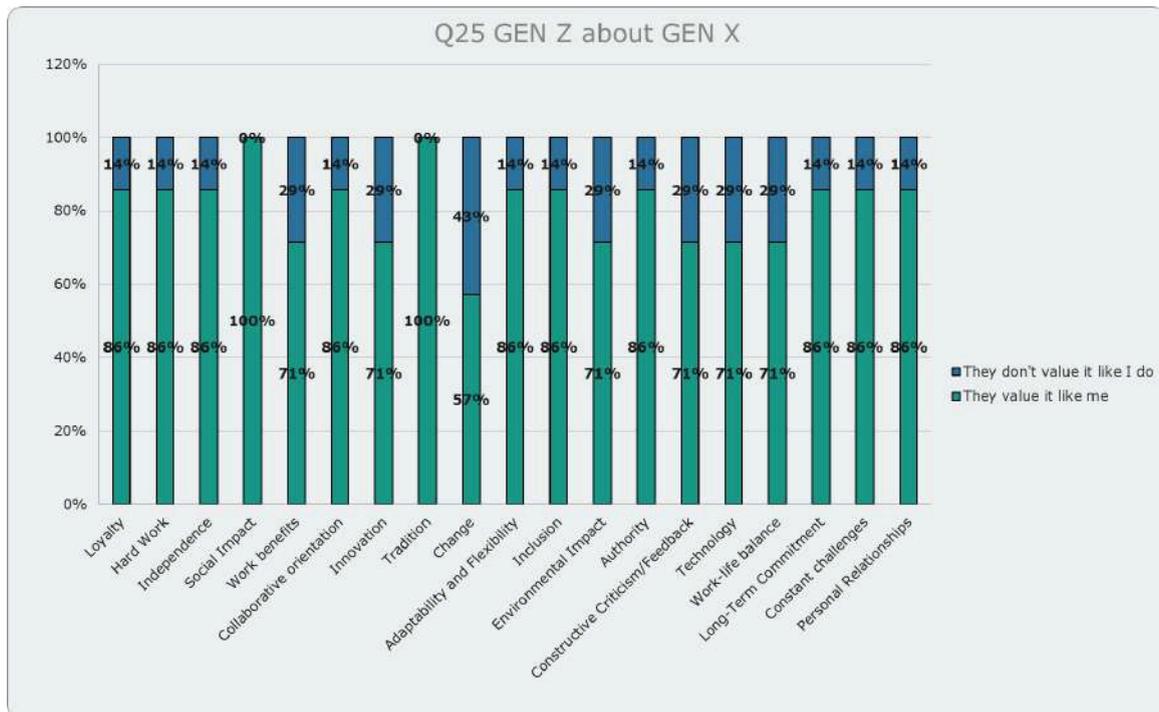
A geração Y sobre a geração X

Os inquiridos da geração Millennials responderam que os colegas da Geração X partilham em grande parte os seus valores em áreas como lealdade (75%), feedback construtivo (75%) e relações pessoais (67%). No entanto, surgem diferenças notáveis em inovação e mudança, onde 58% consideram que a Geração X não valoriza estes aspetos da mesma forma.



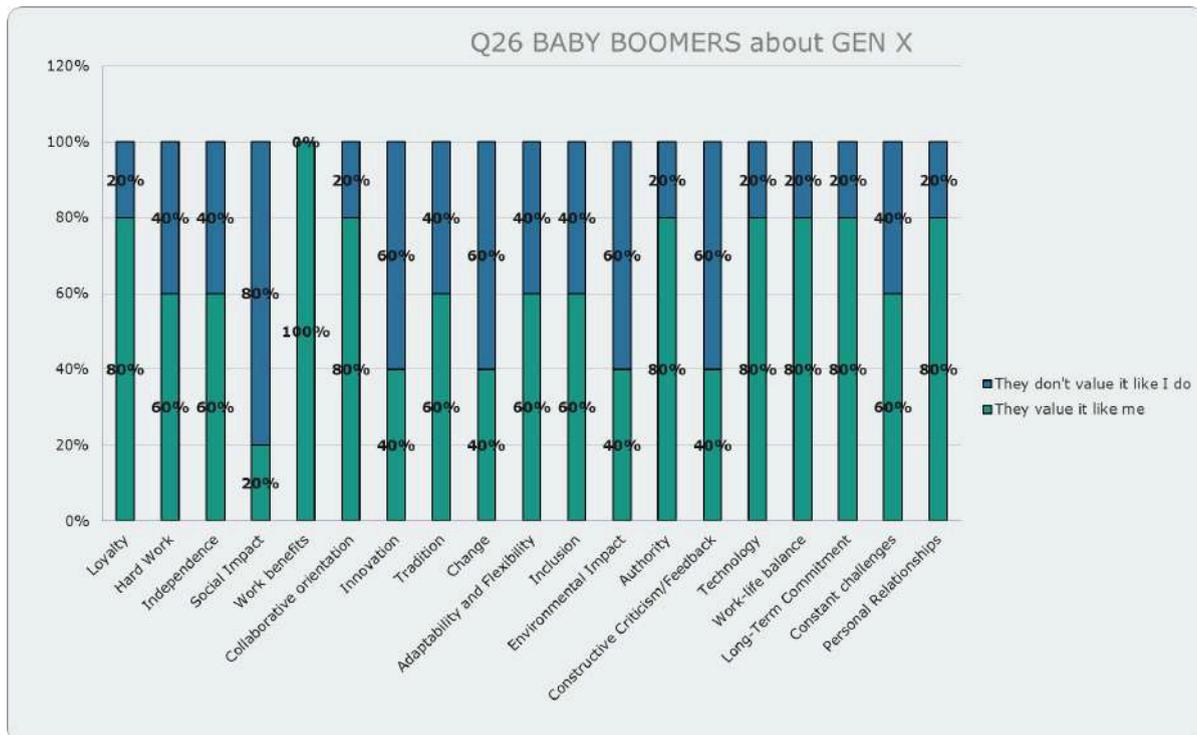
A Geração Z sobre a Geração X

A maioria dos inquiridos da Geração Z considera que os colegas da Geração X valorizam características semelhantes, com forte alinhamento em impacto social (100%), lealdade, trabalho árduo, independência e compromisso a longo prazo (todos com 86%). A maior diferença percebida está na abertura à mudança.



Os baby boomers sobre a Geração X:

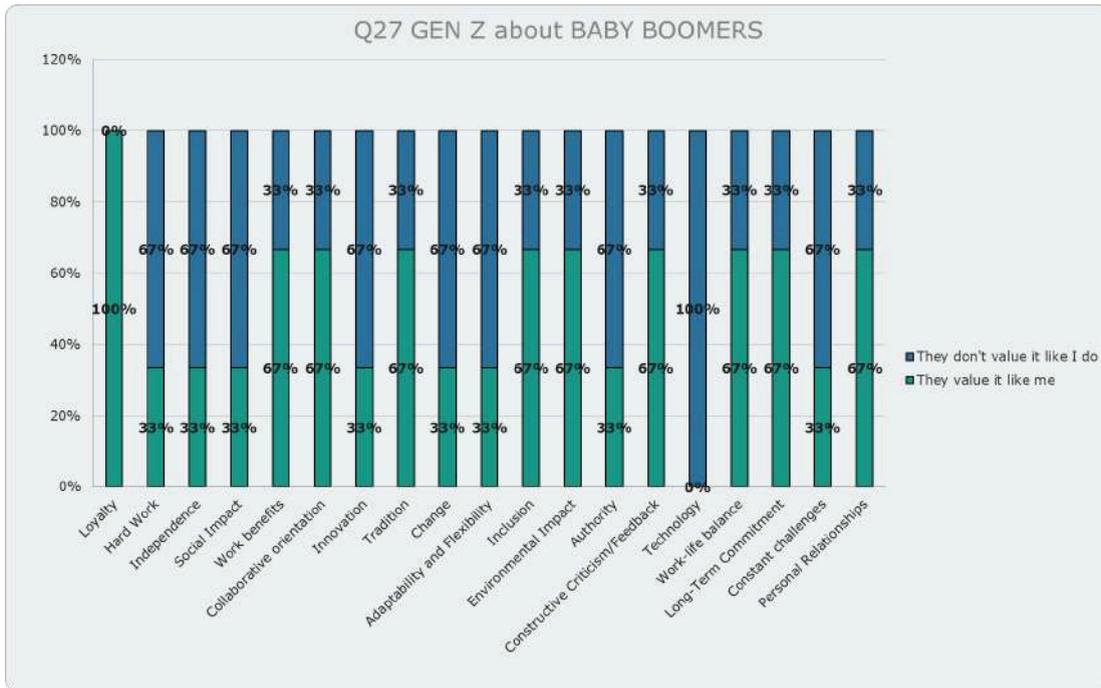
Muitos dos inquiridos da geração baby boomers acreditam que os colegas da geração X partilham valores semelhantes em áreas como benefícios de trabalho (100%), lealdade, autoridade e compromisso a longo prazo. No entanto, existe uma diferença notável na forma como a geração X valoriza o impacto social.



Pergunta 27: Opinião dos inquiridos sobre a semelhança na valorização de determinados valores e características no local de trabalho.

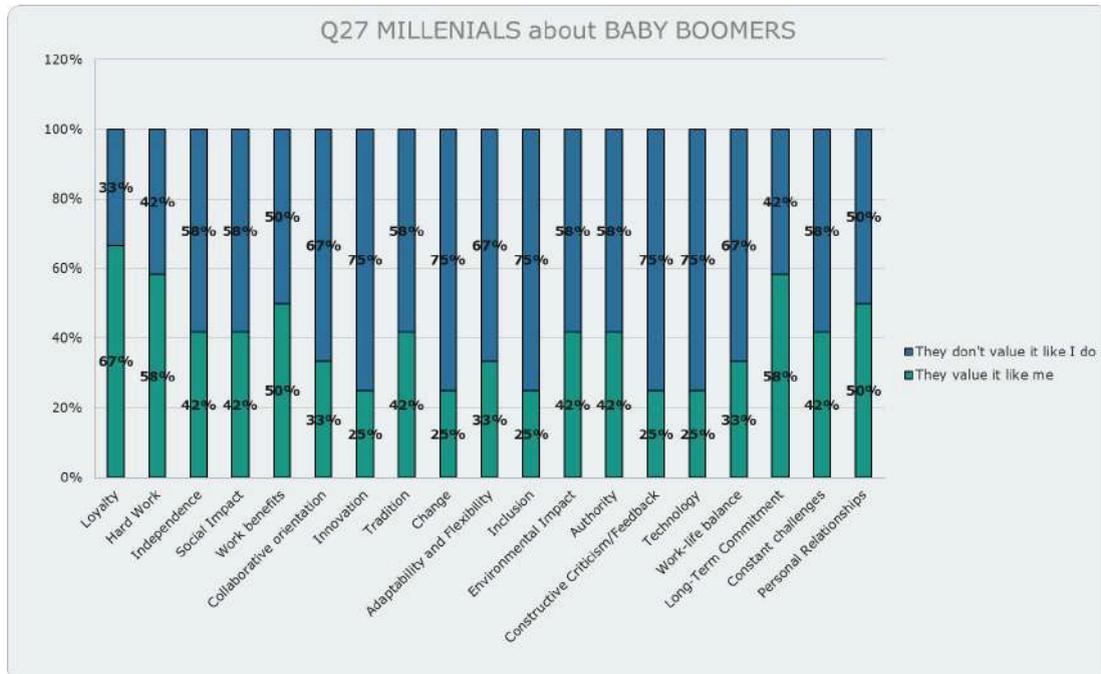
Geração Z sobre os baby boomers:

Os dados fornecidos sobre os Baby Boomers sugerem que eles partilham fortemente valores como lealdade 100%, benefícios no trabalho 67% e colaboração 67%. Mas há grandes diferenças na forma como eles são vistos em relação à valorização da tecnologia, independência e adaptabilidade.



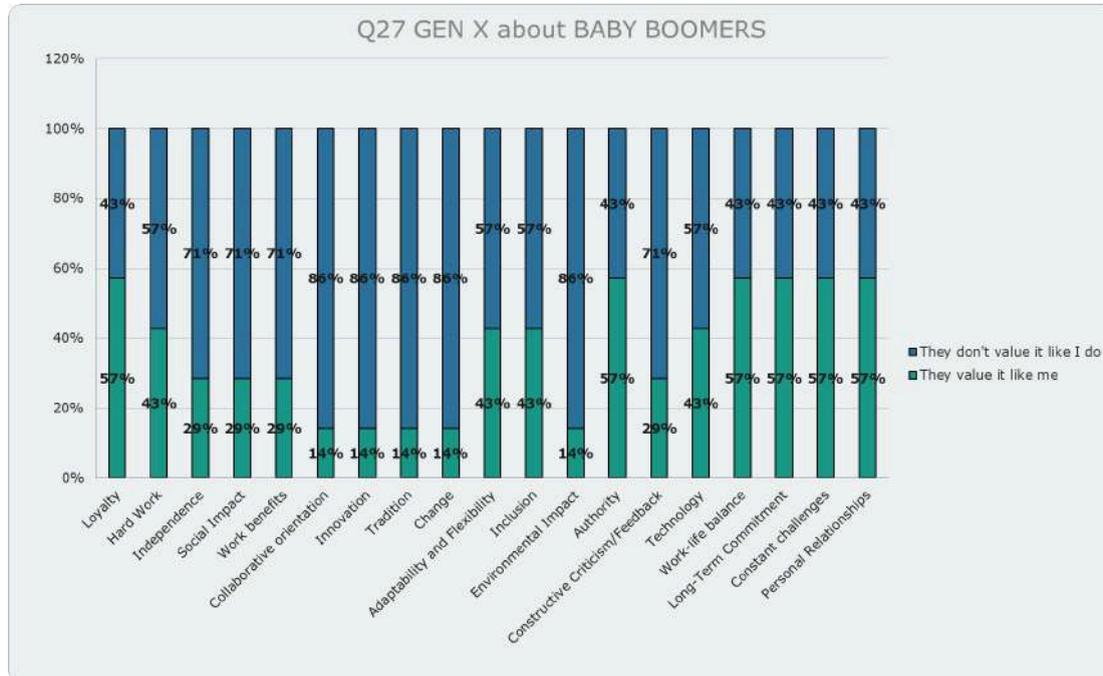
A geração Y sobre os baby boomers

As respostas sugerem que os Millennials têm uma visão semelhante dos Baby Boomers em relação a valores como lealdade 67%, trabalho árduo 58% e compromisso de longo prazo 58%. No geral, embora alguns valores tradicionais sejam partilhados, existem diferenças geracionais em áreas relacionadas com a mudança e as práticas de trabalho modernas.



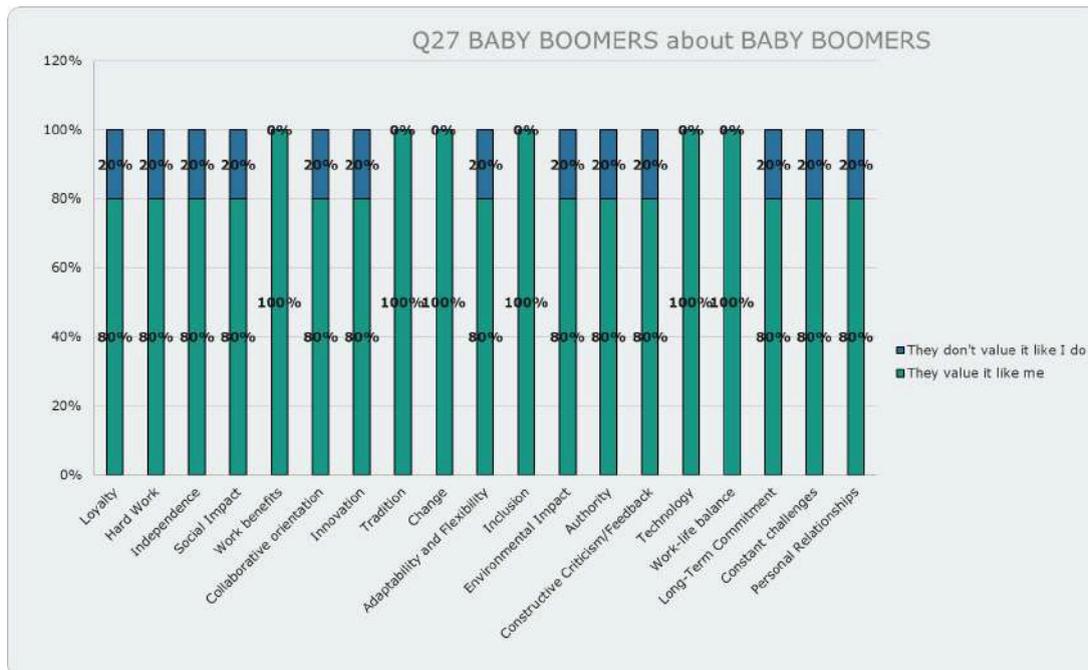
A geração X sobre os baby boomers

A Geração X percebe que os Baby Boomers partilham alguns valores comuns, como lealdade (57%), compromisso a longo prazo (57%) e relações pessoais (57%). Mas não valorizam igualmente aspetos como inovação (86%), impacto social (71%) e independência (71%).



Os baby boomers sobre os baby boomers

Os dados recolhidos sugerem que os Baby Boomers. Na maioria, 80% a 100% valorizam a maioria das áreas, como benefícios de trabalho, tradição, inclusão e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Apenas uma pequena percentagem, 20%, sente que existem algumas incompatibilidades.



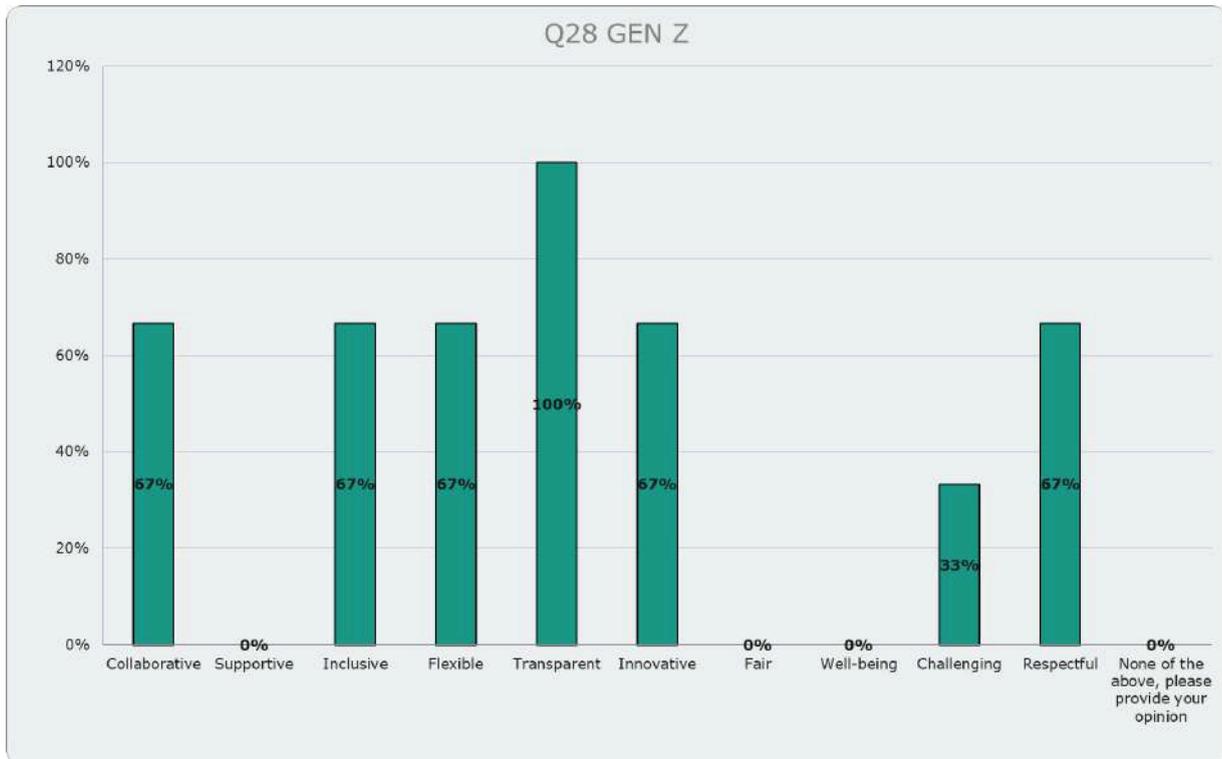
Pergunta 28: Ambiente de trabalho ideal

As respostas recolhidas sugerem que, em todas as gerações, um local de trabalho ideal é visto como colaborativo, respeitoso e transparente. A Geração Z diz que valoriza mais a flexibilidade, a inovação e a inclusão, enquanto a Geração Y aprecia mais a colaboração, a flexibilidade e o desafio. A Geração X prefere transparência, justiça e respeito. Os Baby Boomers parecem priorizar o respeito, a justiça e a colaboração. Mas, em geral, transparência e colaboração são ideais partilhados.

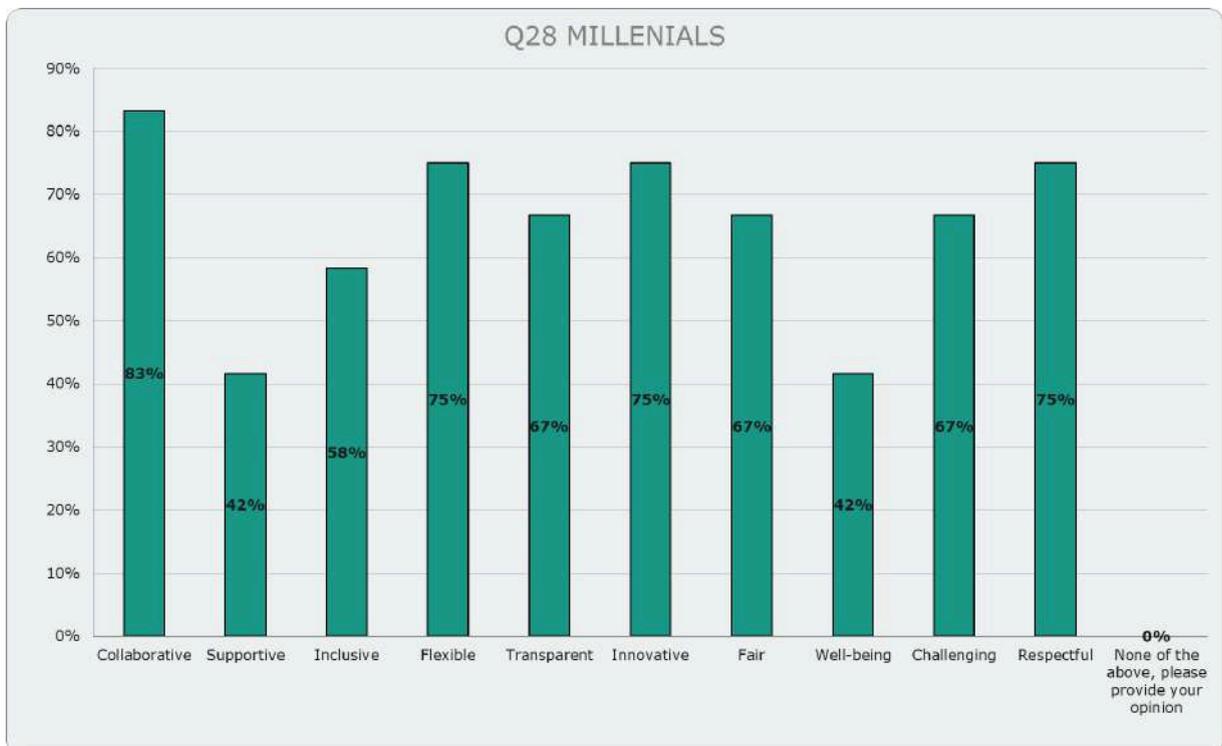


Geração

Z



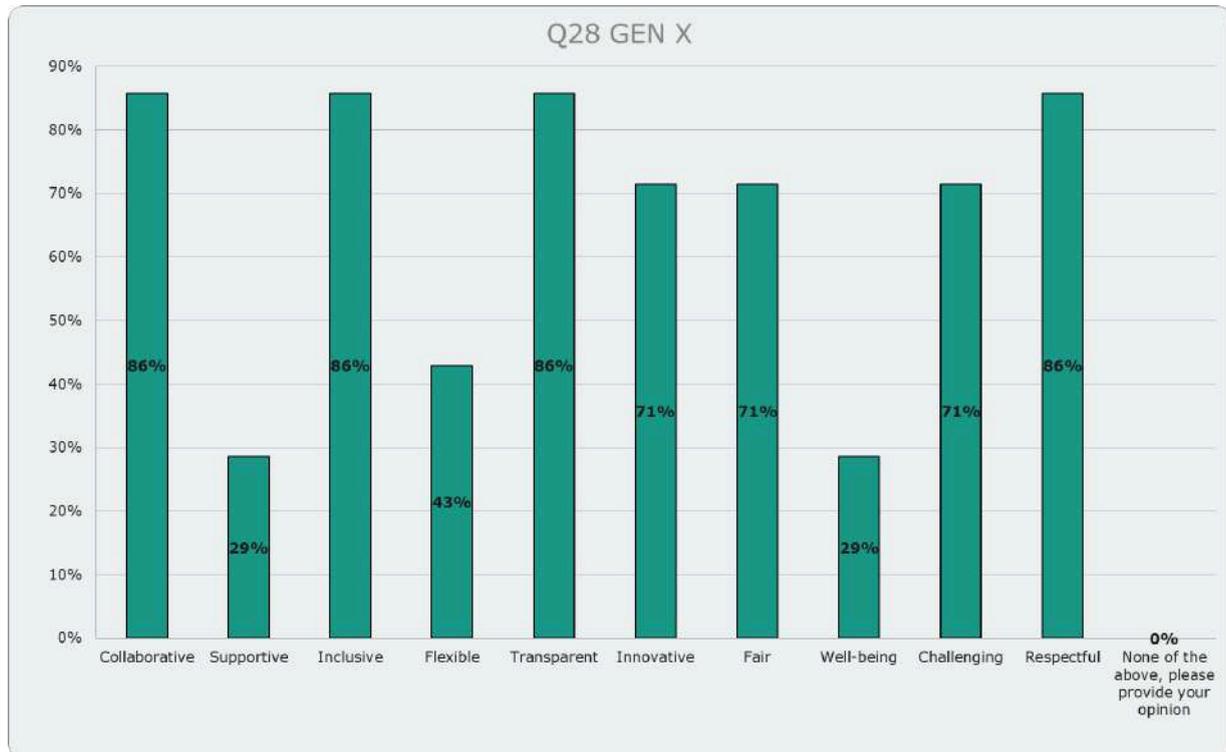
Geração Y



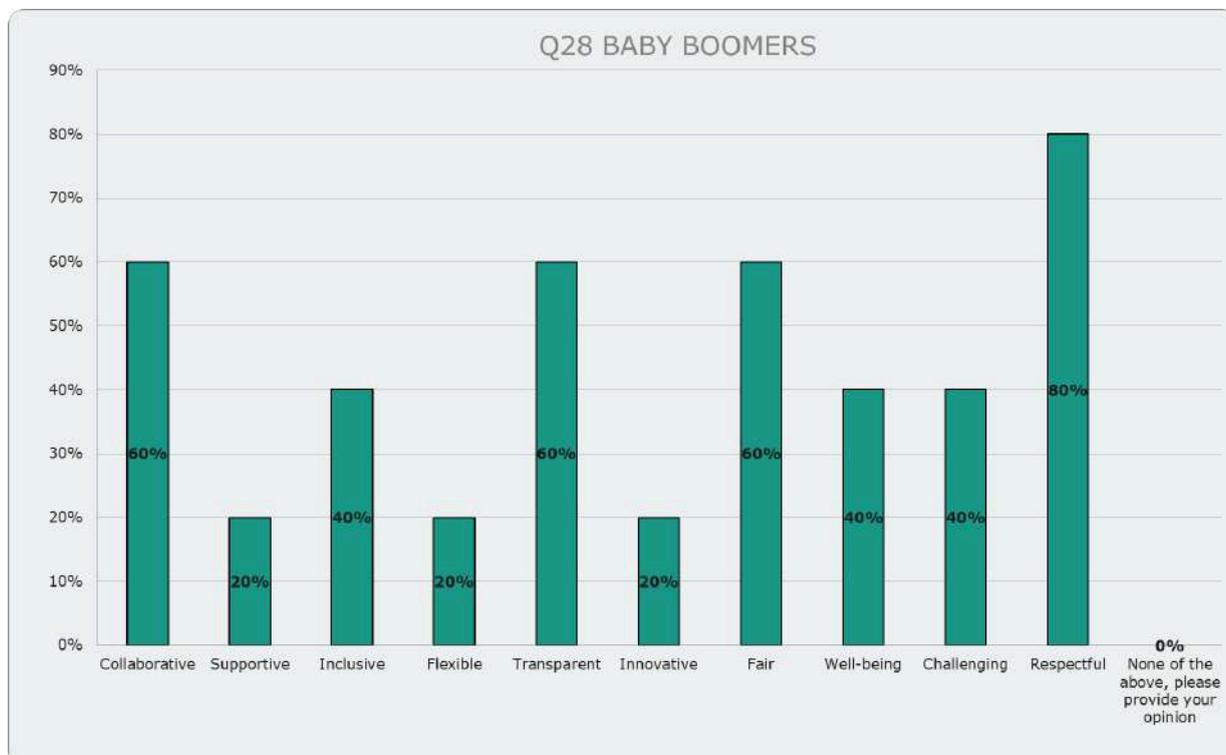


Geração

X



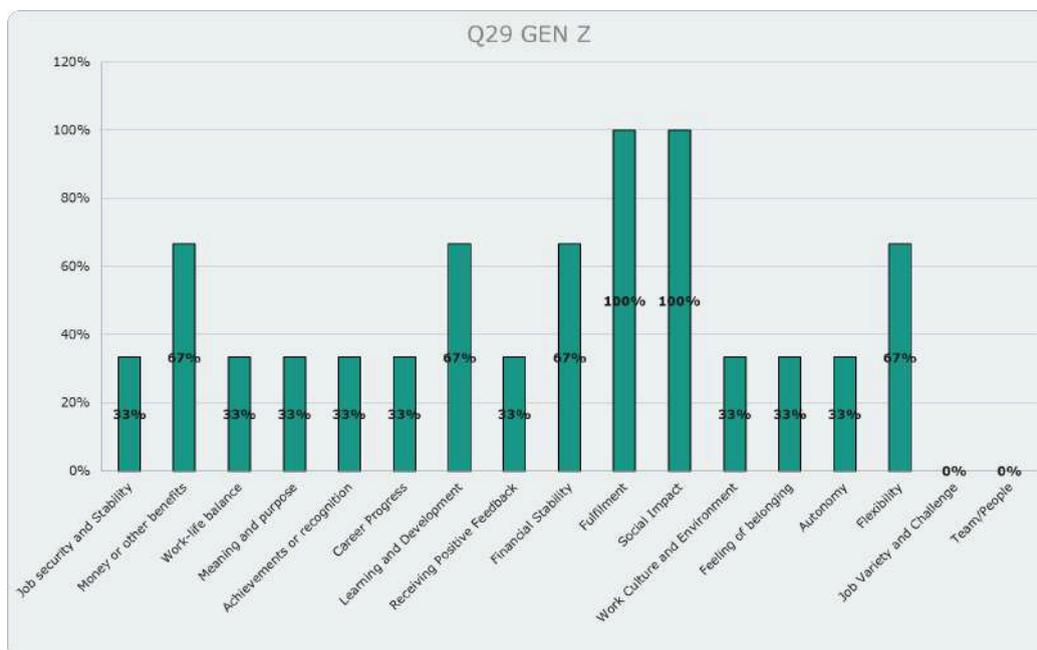
Baby Boomers

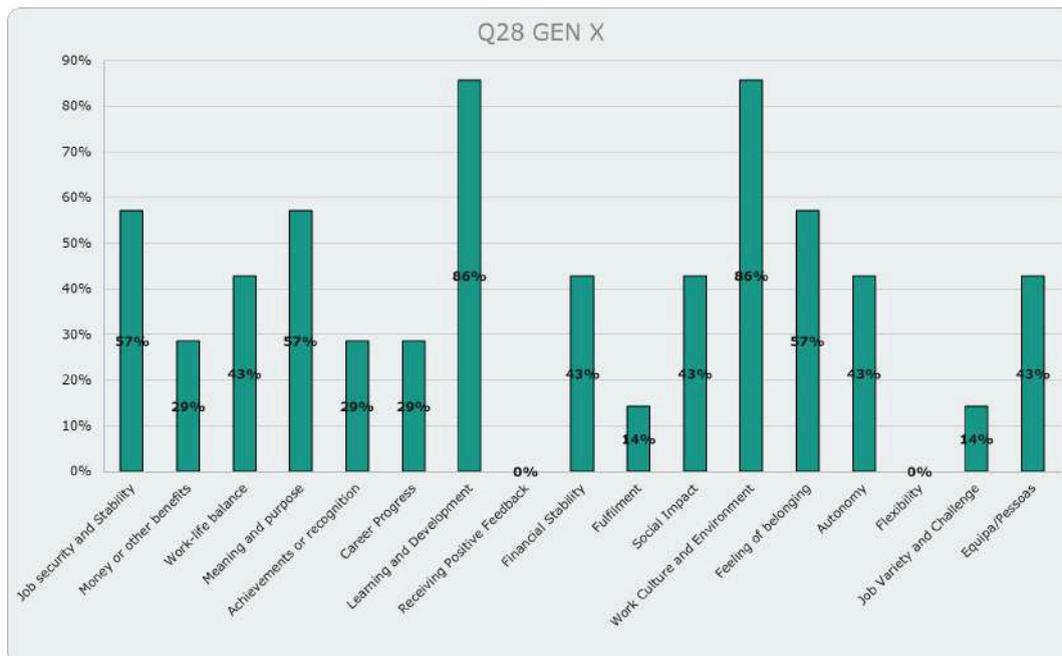
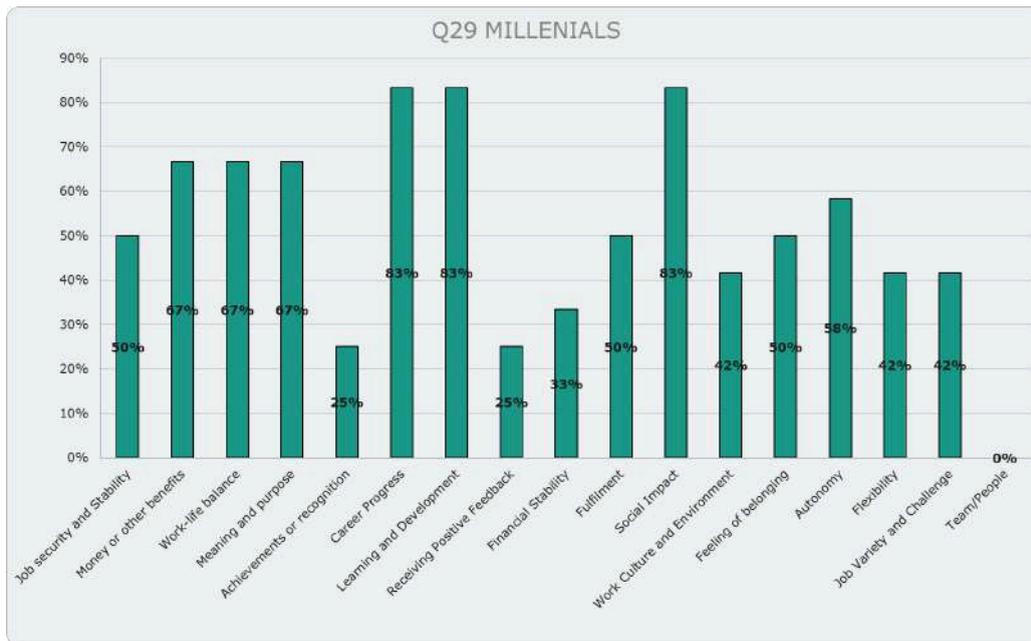


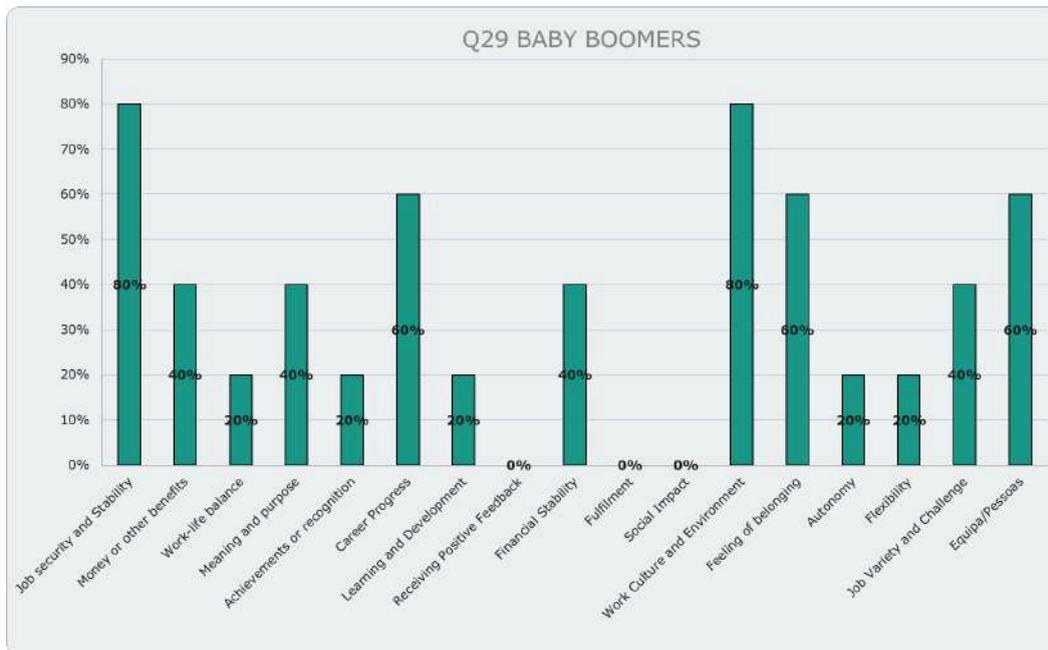


Pergunta 29: Motivação no local de trabalho

De acordo com as respostas da Geração Z, o local de trabalho ideal enfatiza a realização, o impacto social, a flexibilidade, a aprendizagem e a estabilidade financeira. No caso da Geração Y, eles valorizam mais a progressão na carreira, a aprendizagem, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o impacto social. Em relação à Geração X, eles priorizam a aprendizagem, a cultura de trabalho, o significado e a autonomia, e os Baby Boomers concentram-se na segurança no emprego, num ambiente positivo e num sentimento de pertença. Para todas as gerações, a aprendizagem e uma cultura de apoio são valorizadas.







Pergunta 30: exemplos fornecidos sobre situações em que uma tarefa, projeto ou abordagem da sua equipa o desmotivaram foram:

- Existe uma dificuldade entre a Geração Z em fazer qualquer coisa que vá além da descrição estrita das suas funções. Se eu precisar que alguém me faça um favor, como inserir alguns dados numa plataforma para mim, eles não o fazem – isso é desmotivador.
- Não tenho nenhum.
- Falta de organização no projeto e falta de competências por parte dos responsáveis pelo seu desenvolvimento.
- Tarefas rotineiras com pouco valor acrescentado.
- Desenvolvimento de trabalho em grupo em que foram feitas alterações ao trabalho sem que fossem comunicadas antes da apresentação.
- Todos os tipos de tarefas que não têm foco específico no impacto, mas sim na entrega com o mínimo de esforço apenas para garantir o pagamento pelo trabalho realizado.

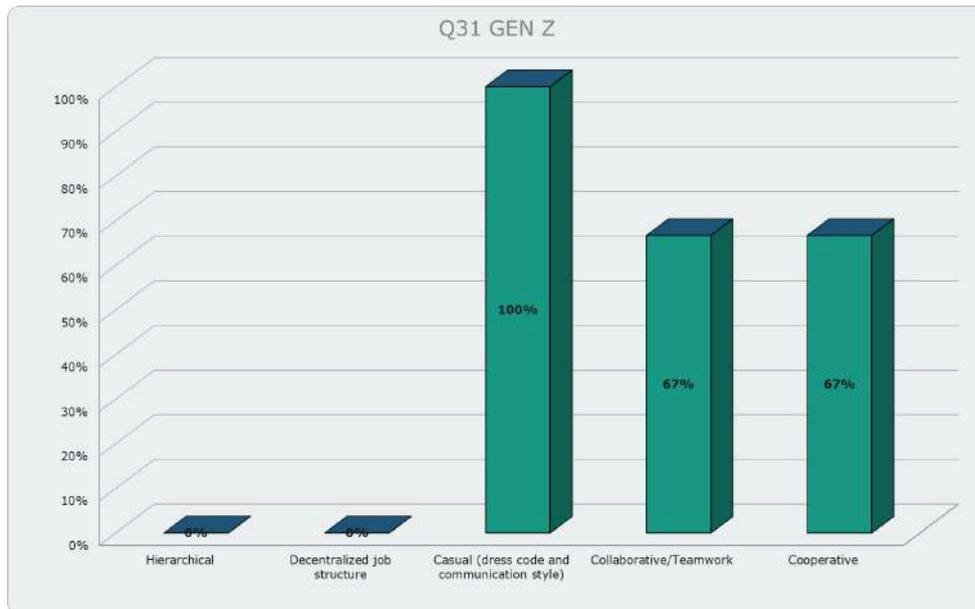
Pergunta 31: Preferências quanto ao estilo do local de trabalho

Tendo em conta as respostas recolhidas, a Geração Z prefere fortemente um ambiente de trabalho informal e colaborativo, sem inclinação para estruturas hierárquicas ou descentralizadas. Em relação à Geração Y, também se inclina para um ambiente informal e orientado para o trabalho em equipa, mas mostra um pouco mais de abertura para estruturas hierárquicas e descentralizadas. A resposta da Geração X está moderadamente

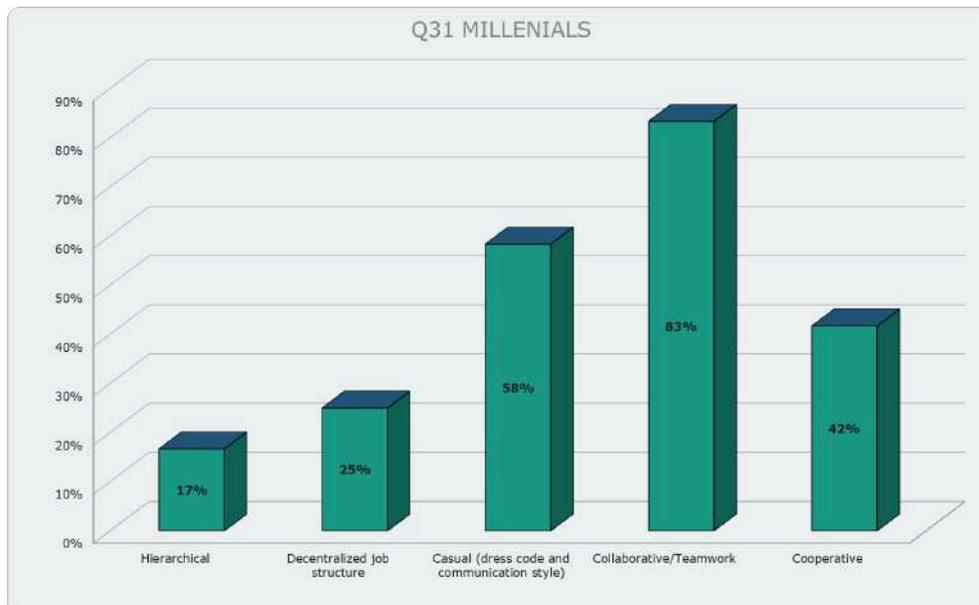


dividida, valorizando a colaboração e a cooperação, enquanto os Baby Boomers mostram preferência por configurações hierárquicas e trabalho em equipa. As preferências mudam de informais e baseadas em equipa entre as gerações mais jovens para ambientes mais estruturados entre as gerações mais velhas.

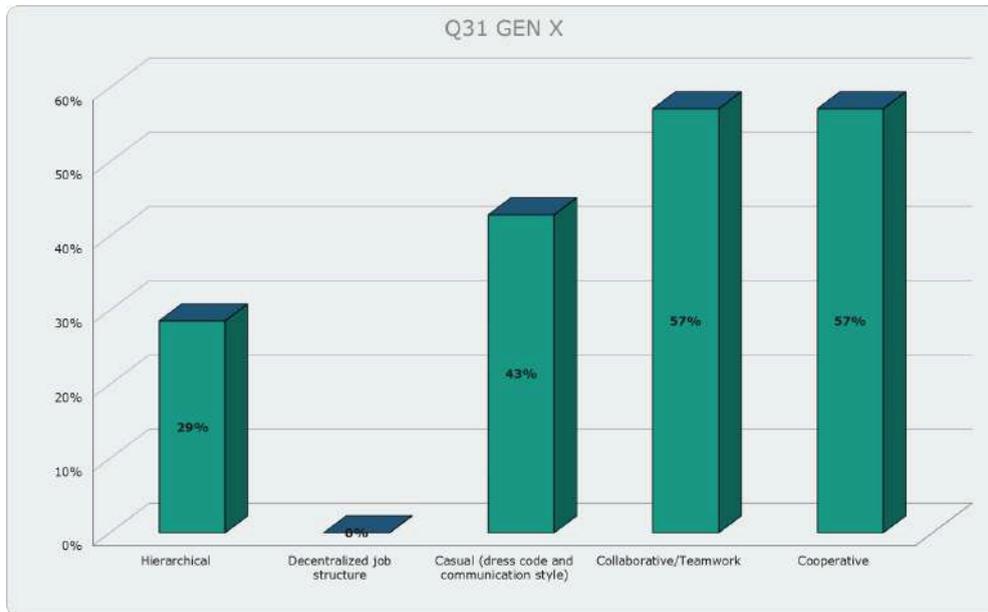
Geração Z



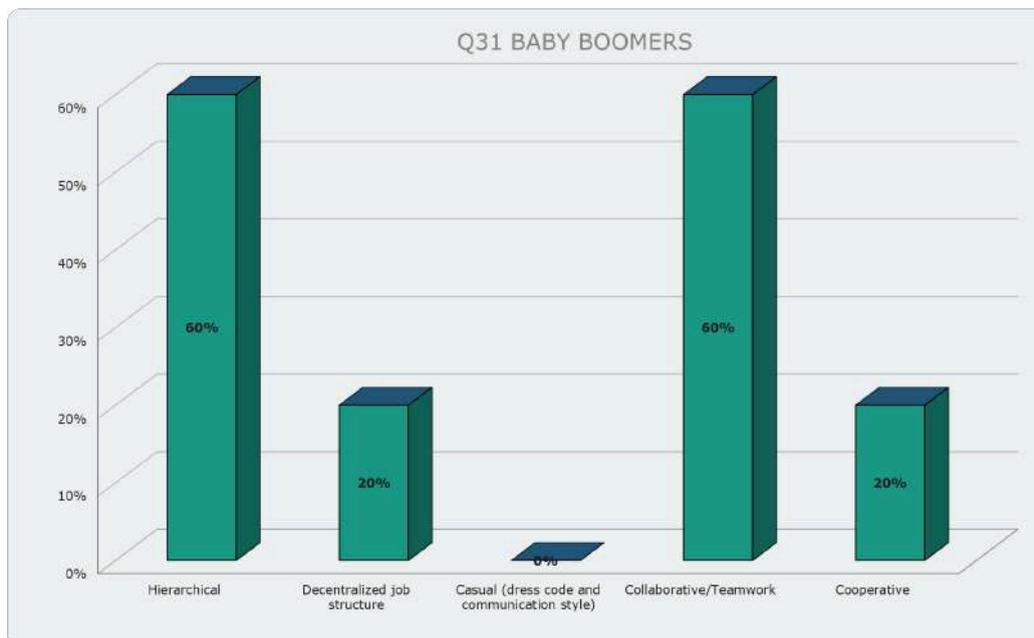
Millennials



Geração X



Baby Boomers



Pergunta 32: Estilo de trabalho mais eficaz para a colaboração entre diferentes faixas etárias:

As respostas recolhidas sugerem que o ambiente de trabalho ideal reflete uma forte ênfase na colaboração, no trabalho em equipa e no respeito mútuo. E há uma mistura de estruturas hierárquicas e descentralizadas, com preferência pela gestão baseada em projetos e pela

comunicação aberta. É preferido um modelo de trabalho híbrido, que combina a presença no escritório com flexibilidade.

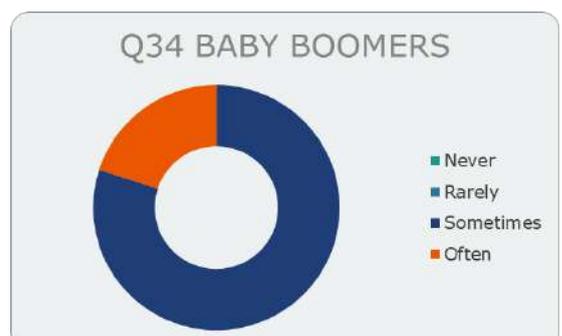
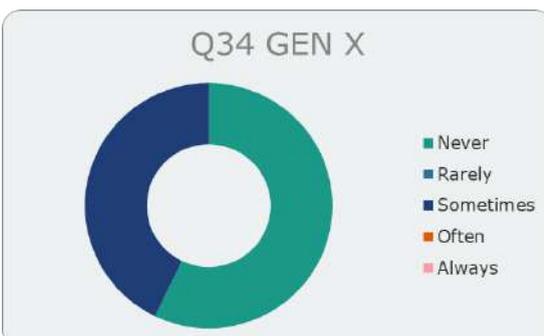
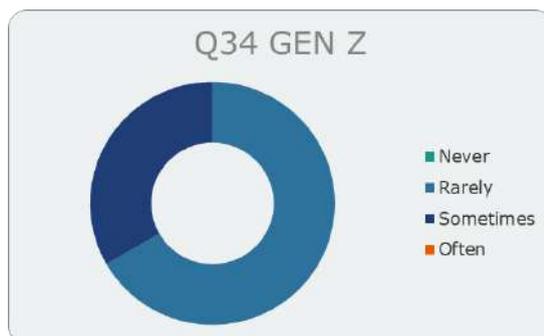
Pergunta 33: Estilo de trabalho mais problemático para a colaboração entre diferentes faixas etárias:

De acordo com as respostas recolhidas durante o questionário, os estilos de trabalho mais problemáticos identificados são estruturas hierárquicas rígidas, funcionários desinteressados e liderança sem visão ou compreensão financeira. O estatuto baseado no título cria divisões entre os funcionários. Mas as estruturas de trabalho descentralizadas são frequentemente mencionadas, aparecendo tanto como uma preferência recorrente como um desafio. O trabalho assíncrono também é mencionado como potencialmente problemático.

5. Desigualdade digital

Pergunta 34: Frequência das dificuldades em aceder ou utilizar ferramentas digitais no trabalho:

A partir das respostas recolhidas, a Geração Z e a Geração X relataram menos dificuldades com ferramentas digitais, com a maioria afirmando que «nunca» ou apenas «às vezes» encontra problemas. Enquanto isso, a Geração Y mostrou uma experiência mais variada, embora a maioria ainda enfrente dificuldades «raramente» ou «às vezes». Por outro lado, os Baby Boomers relataram desafios mais frequentes e que encontram problemas «frequentemente».





Pergunta 35: Pode descrever uma situação em que o acesso limitado ou a familiaridade com ferramentas digitais afetaram o seu trabalho?

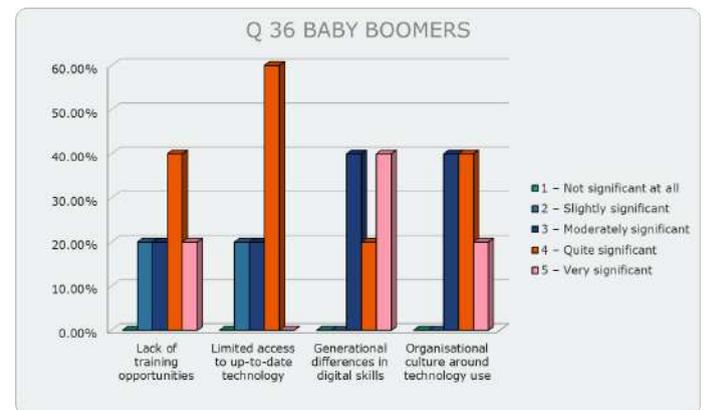
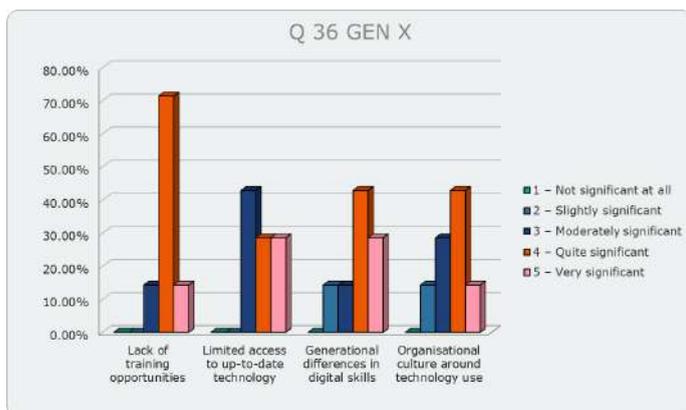
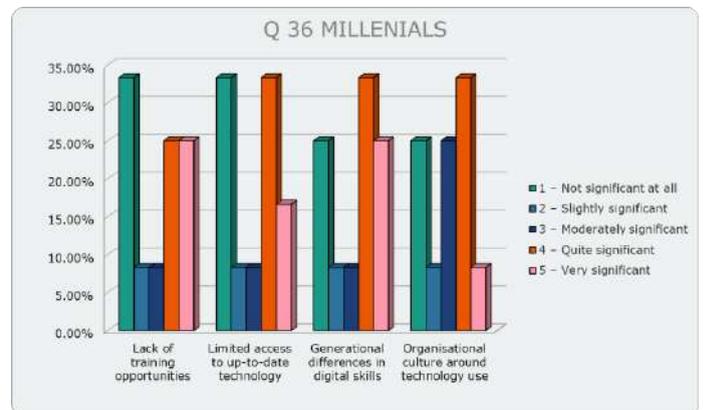
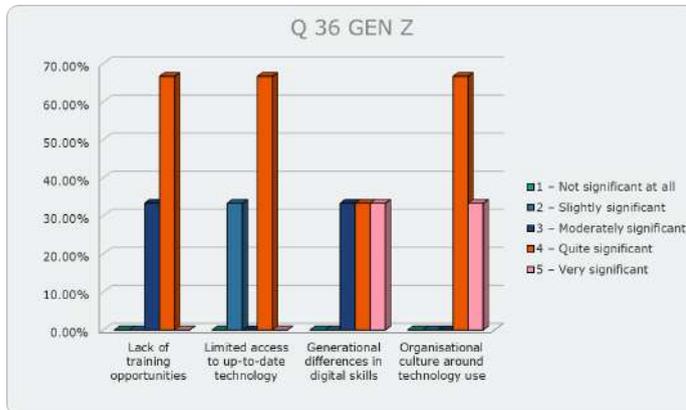
- Apenas quando o sistema de TI falha e é necessário recorrer ao papel para concluir as tarefas.
- Sim, ainda ontem tive dificuldade em utilizar uma ferramenta de reunião online diferente da habitual. O meu colega da Geração Z não ajudou, por isso resolvi o problema pedindo ao cliente que enviasse o convite para a reunião.
- Não tenho nenhum problema.
- Não tenho conhecimento de tais casos.
- Quando fiz a transição do trabalho manual para a indústria atual, mais moderna, pedi ao Scrum Master para me apresentar o Jira. Com o tempo, desenvolvi competências também noutras plataformas.
- Quando somos obrigados a usar uma nova ferramenta sem qualquer treinamento ou tempo para nos familiarizarmos com ela.
- Re-trabalhos.
- Hoje, a aplicação Teams no meu telemóvel foi bloqueada e, como já tinha saído do local de trabalho, não pude ajudar adequadamente um cliente – tive de usar outras plataformas e envolver outros departamentos.
- Muitas vezes, os profissionais de TI não estão muito dispostos a fornecer instruções claras ou orientações fáceis de usar para funcionários e clientes mais velhos, o que leva a dificuldades na navegação pelos sistemas ou na procura de suporte. Como resultado, colegas menos experientes em tecnologia, muitas vezes mais velhos, são incapazes de participar, concluir tarefas ou perdem muito tempo tentando descobrir como fazer as coisas. Apesar de reportar regularmente estas questões aos fornecedores de TI, apenas algumas são resolvidas. Os profissionais de TI mais jovens muitas vezes não têm empatia pelas dificuldades enfrentadas pelas gerações mais velhas e tendem a ignorar os problemas, tornando algumas situações insolúveis.
- Quando ocorrem alterações no software sem formação.
- Alterações de software sem formação ou tempo para aprender.
- Falta de formação e mudanças rápidas nos programas – tive de aprender tudo sozinho.

Pergunta 36: Importância de certos fatores que contribuem para a desigualdade digital no local de trabalho:

Os inquiridos afirmaram que a Geração Z considera a desigualdade digital bastante significativa, especialmente devido à falta de formação e à cultura organizacional, com alguma preocupação com as diferenças geracionais. Por sua vez, a Geração Y apresenta uma visão mais variada. A Geração X considera, em grande parte, as lacunas de formação e os



fatores culturais como bastante ou muito significativos, enquanto os Baby Boomers destacaram um impacto moderado a significativo, particularmente devido às diferenças de competências geracionais e ao acesso limitado à tecnologia.



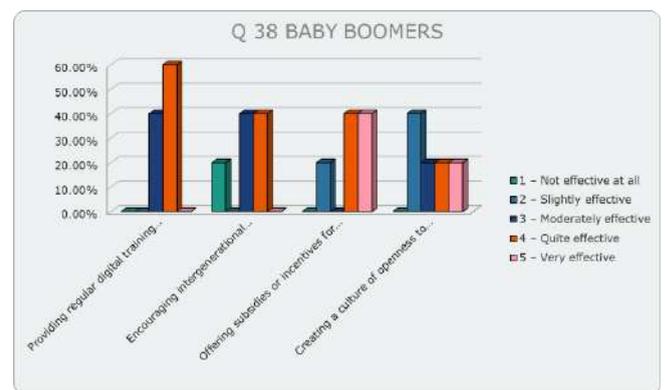
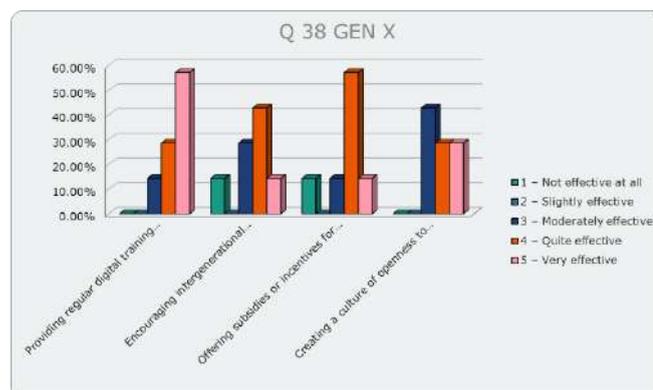
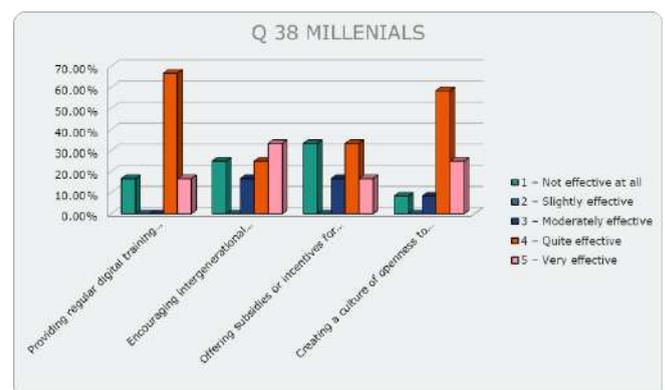
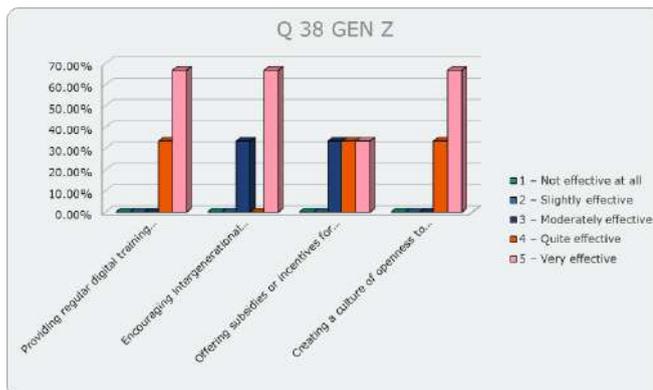
Pergunta 37: Exemplos de desafios decorrentes dos fatores listados acima. As respostas foram:

- A maioria das respostas foi «não sei» e «falta de apoio quando novas ferramentas são introduzidas».
- Nunca tinha usado o OneDrive para partilhar ficheiros e trabalhar simultaneamente até que um diretor o fez comigo e ficou surpreendido por eu não saber disso ou não o ter usado antes
- Sim, falta de oportunidades de formação
- Sim, principalmente desafios tecnológicos e a abordagem a eles – veja o exemplo acima
- Diferenças geracionais nas competências digitais

Pergunta 38: Eficácia das estratégias para reduzir a desigualdade digital no local de trabalho:



As respostas compiladas entre as diferentes gerações indicam que a oferta regular de formação digital é geralmente considerada bastante ou muito eficaz pela Geração Z, pela Geração Y e pela Geração X. A Geração Z valoriza muito a mentoria intergeracional e o cultivo da abertura a novas ferramentas digitais. No que diz respeito à Geração Y e à Geração X, estas estão mais divididas, com a Geração X a mostrar um forte apoio aos subsídios e à formação. Embora os Baby Boomers estejam mais interessados na mentoria e na mudança cultural, consideram a formação e alguns incentivos eficazes.



Pergunta 39: Exemplos de iniciativas destinadas a reduzir a desigualdade digital foram os seguintes:

- Não, devido à natureza do meu trabalho, todos estão pelo menos razoavelmente atualizados.
- Sim, a formação online para os colegas da geração baby boomer foi mal sucedida e frustrante.
- Não
- Sim, formação.
- Tive formação em cibersegurança. Fui aprovado.
- Existe uma vasta oferta de formação em TIC em Portugal, patrocinada pelo governo. Tem tido algum sucesso na redução das lacunas, mas o seu alcance nem sempre se alinha com as necessidades reais.
- Formação contínua.



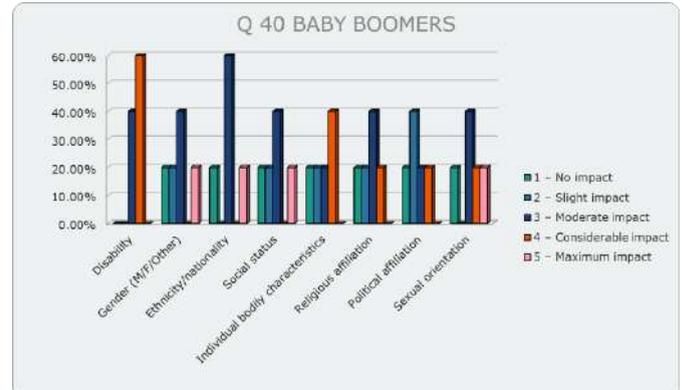
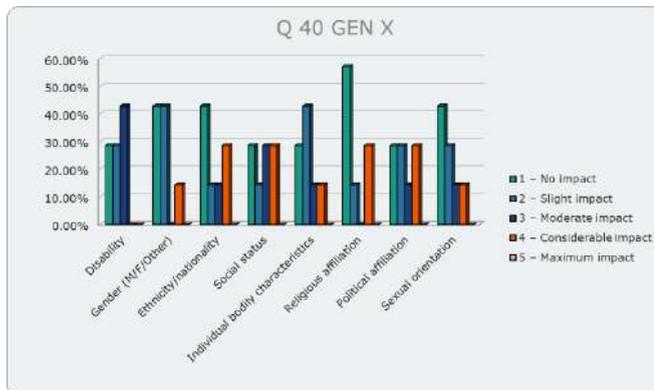
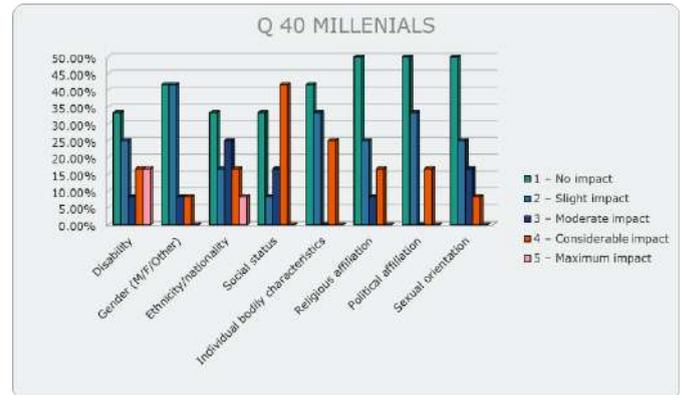
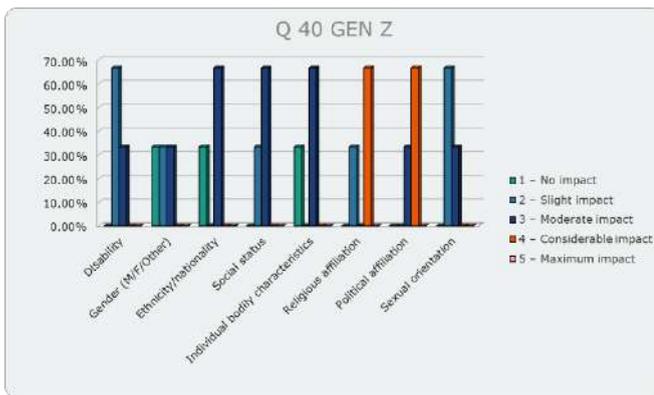
- Sim, muito bem-sucedido.



6. Diversidade geracional de um ponto de vista interseccional

Pergunta 40: Fatores amplificadores em relação à discriminação e assimetrias relacionais entre diferentes gerações no ambiente profissional?

As opiniões dos inquiridos sobre discriminação e assimetrias variam. A Geração Z, 67% considera que o estatuto social e 67% considera que as características físicas individuais têm um impacto moderado, enquanto 67% considera que a filiação política e religiosa tem um impacto considerável. Em relação à Geração Y, 42% acredita que o género e o estatuto social têm um impacto ligeiro ou moderado e 33% considera que a filiação política tem um impacto ligeiro. A Geração X respondeu que 43% consideram que a deficiência tem um impacto moderado, enquanto 29% acreditam que a filiação política e o estatuto social têm um efeito considerável. E os Baby Boomers, 60% consideram que a deficiência tem um impacto considerável e 40% acreditam que a etnia e a orientação sexual têm alguma influência.





Pergunta 41: Descrições de situações preocupantes em que um ou mais fatores (interseccionais) amplificam as dificuldades relacionais entre indivíduos pertencentes a diferentes gerações. As respostas foram:

- A deficiência física ou mental pode limitar a capacidade de praticar medicina de emergência, mas não constitui necessariamente discriminação.
- Não sei.
- Não tenho nada a acrescentar.
- Não tenho conhecimento disso.
- Falta de paciência.
- Não consigo ver além do geral.
- Falta de vontade de aprender ou melhorar.
- Não há muita discriminação com base nestes fatores em Portugal. A maior parte da discriminação está ligada a associações específicas de género em determinadas áreas — por exemplo, o tratamento diferente dado às mulheres, especialmente às mais jovens, quando tentam comprar um carro ou discutir questões técnicas noutros contextos. Este tratamento é particularmente comum entre profissionais das gerações mais velhas e é frequentemente mais pronunciado quando a mulher é jovem, independentemente da sua formação profissional ou académica.
- Não existem tais situações.

Pergunta 42: Tendência das gerações para expressar determinadas afirmações relativas a fatores de discriminação interseccional

Os gráficos abaixo mostram como as quatro gerações analisadas acreditam que os outros expressam a adequação das seguintes afirmações. Foi-lhes pedido que comentassem sobre a sua própria geração e as outras três em relação a:

Frase 1 Se tem uma deficiência, o seu trabalho não é autêntico.

Frase 2 Se é mulher, deve dar prioridade à sua aparência física, depois à maternidade, e só então pode esperar ter uma carreira, se não for tarde demais.

Frase 3 Um imigrante não tem as mesmas oportunidades que alguém nascido aqui.

Frase 4 Pode ser homem ou mulher, não há outras possibilidades.

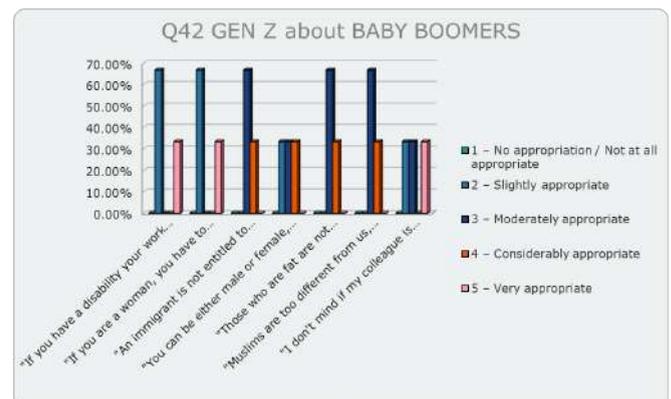
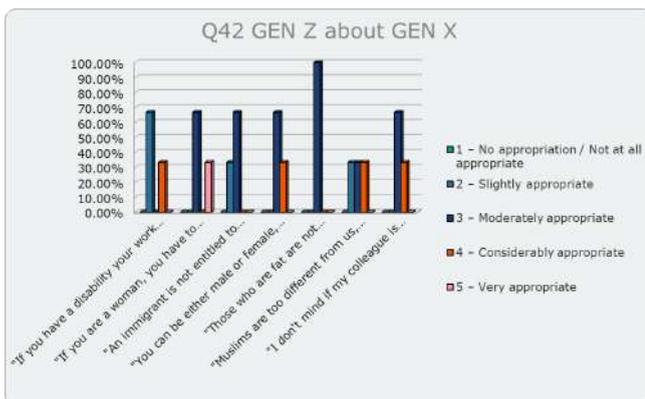
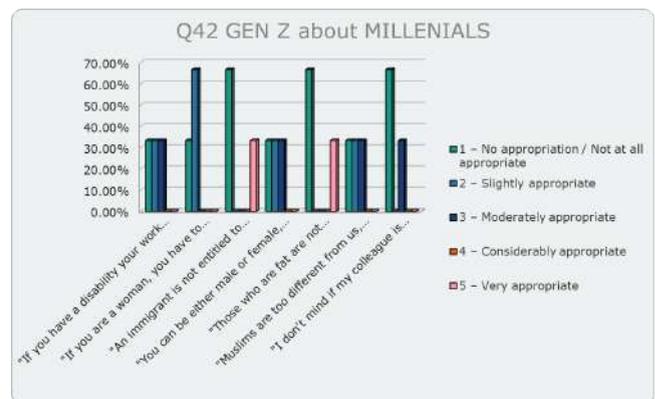
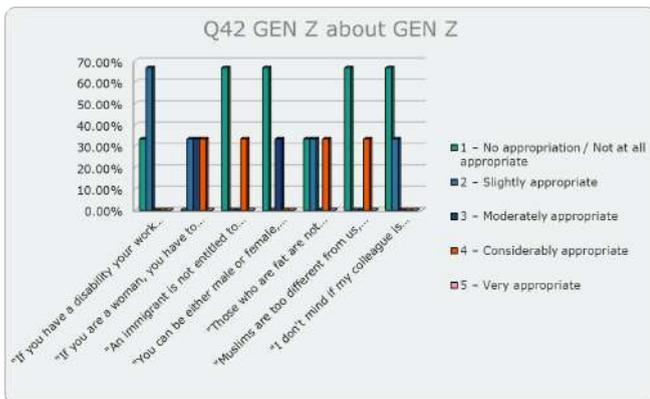
Frase 5 Pessoas com excesso de peso não são confiáveis; elas nem conseguem controlar-se.

Frase 6 Os muçulmanos são muito diferentes de nós, é inútil tentar compreendê-los.

Frase 7 Não me importo se o meu colega é gay, desde que faça bem o seu trabalho.

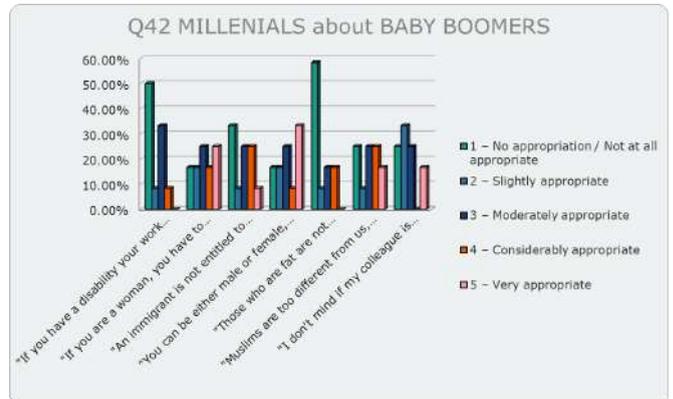
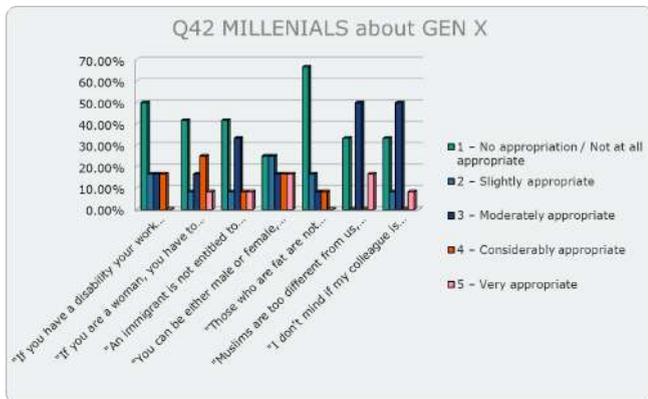
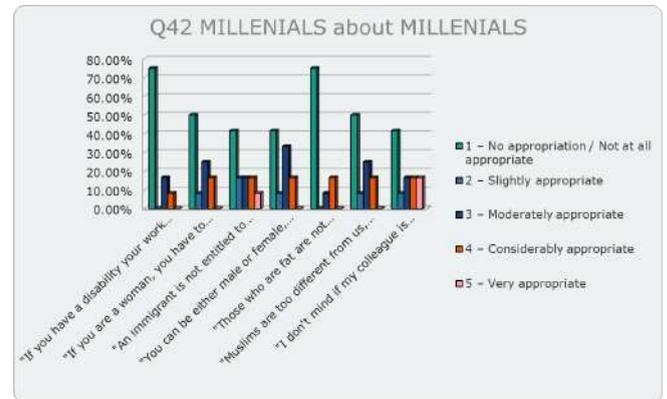
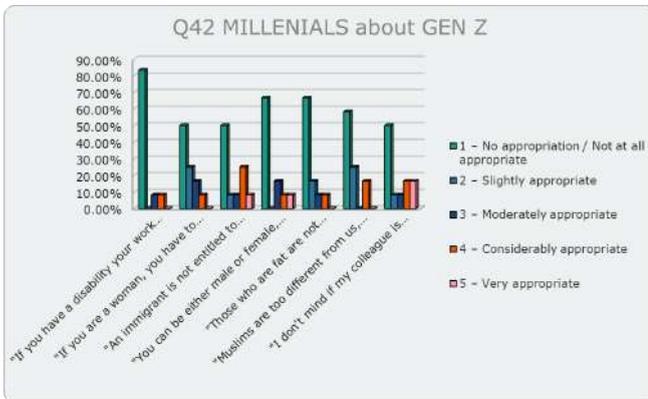
Geração Z em relação às outras gerações

De acordo com os participantes da Geração Z, 67% da Geração X e dos Baby Boomers foram considerados moderadamente ou consideravelmente receptivos à afirmação de que «os imigrantes não têm direito às mesmas oportunidades». Em relação à crença de que «pode-se ser homem ou mulher, não há outras possibilidades», 66,7% da Geração X e dos Baby Boomers também a consideraram moderadamente ou aceitável. Em relação à ideia de que «as pessoas gordas não são confiáveis», a Geração Z percebeu que 100% da Geração X e 66,7% dos Baby Boomers a consideravam pelo menos moderadamente apropriada. Levando em consideração a afirmação de que os muçulmanos são «muito diferentes», 66,7% de ambos os grupos também a consideraram aceitável. Por último, a Geração Z acreditava que 66,7% dos Millennials consideravam a afirmação sobre as mulheres priorizarem a aparência e a maternidade como ligeiramente a moderadamente apropriada.



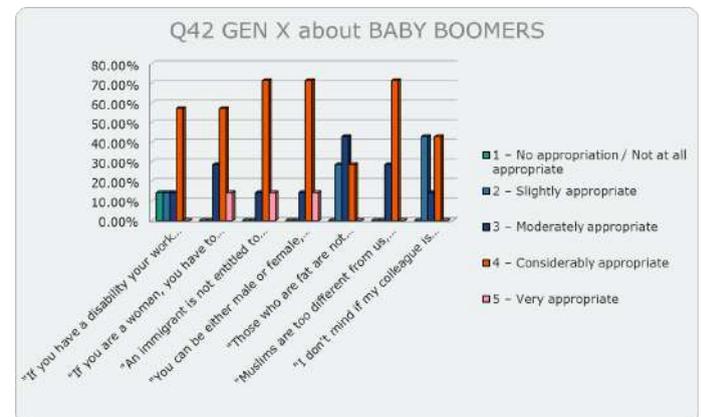
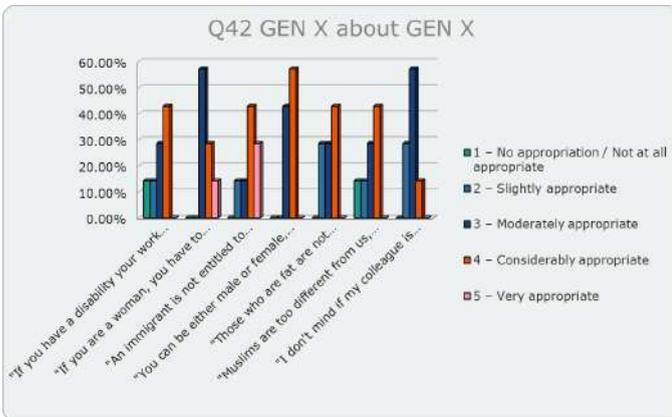
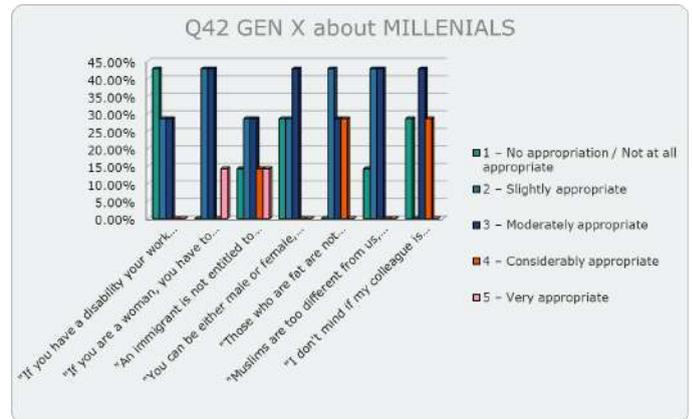
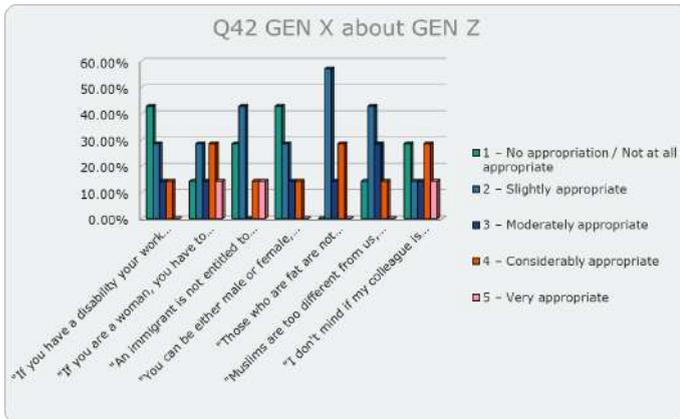
A geração Y em relação às outras gerações

De acordo com as respostas fornecidas pelos millennials, 66,7% dos baby boomers são reconhecidos como considerando a afirmação "Você pode ser homem ou mulher" pelo menos moderadamente apropriada, enquanto 50% da Geração X parece concordar moderadamente que "os muçulmanos são muito diferentes de nós". Mas apenas 25% da Geração Z considera a mesma afirmação sobre o binário de gênero moderadamente apropriada. Quanto à ideia de que «um imigrante não tem direito às mesmas oportunidades», 33,3% da Geração X e 25% dos Baby Boomers são reconhecidos como consideravelmente ou muito favoráveis.



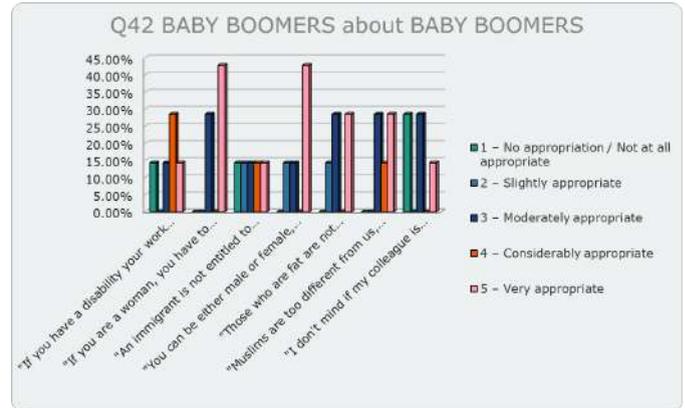
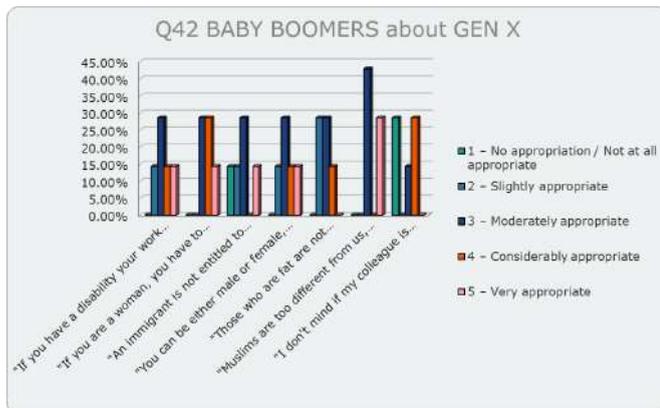
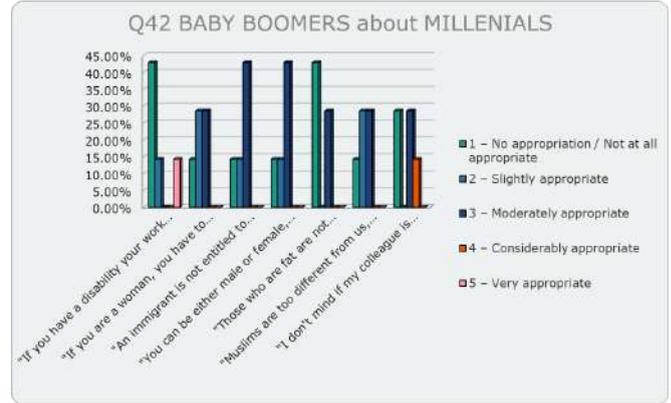
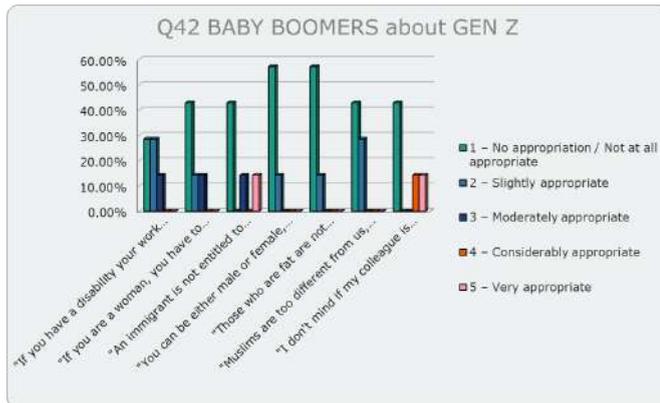
A Geração X em relação às outras gerações

A Geração X considera que os Baby Boomers concordam fortemente (71,43%) que os imigrantes não devem ter as mesmas oportunidades. Eles também acham que a Geração Y concorda em grande parte (42,86%) que as pessoas são apenas masculinas ou femininas. De acordo com a Geração Z, 57,14% concordam ligeiramente que as pessoas com excesso de peso não conseguem controlar-se. Além disso, 28,57% dos Millennials concordam bastante com a ideia de aceitar colegas homossexuais se eles fizerem bem o seu trabalho.



Baby boomers em relação a outras gerações

De acordo com as respostas, os Baby Boomers consideram a Geração Z como o grupo mais rejeitador, com 57,14% a afirmar que não é correto reivindicar apenas dois géneros. A sua opinião sobre a Geração Y é mais mista, com 42,86% a afirmar que é moderadamente correto negar direitos iguais aos imigrantes. Em relação à Geração X, 28,57% consideram que é moderadamente correto fazer suposições negativas sobre pessoas com excesso de peso.



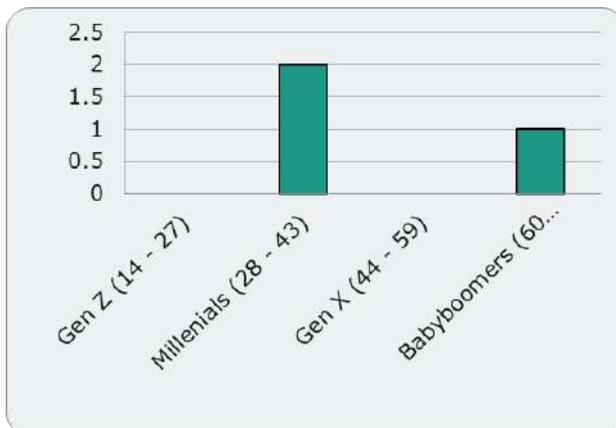
Pergunta 43: Exemplos de declarações discriminatórias observadas ou vividas foram:

- A resposta mais dada foi não.
- No contexto de trabalho, nunca; socialmente, já ouvi alguns comentários racistas e sexistas.
- A maioria respondeu «não».
- Não tenho nenhuma.
- Não tenho conhecimento de nenhum.
- O peso de cada fator depende mais da educação de uma pessoa do que da sua geração. Pessoas instruídas tendem a não ter essas opiniões discriminatórias.
- Nunca aconteceu.
- «É melhor uma mulher pensar em ter um segundo filho do que se preocupar em abrir um negócio.»
- Não particularmente.

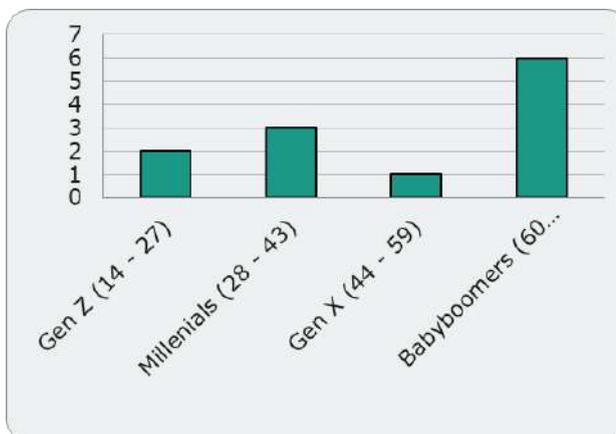
Pergunta 44: Distribuição por geração das pessoas que expressam comentários discriminatórios

As respostas foram que os baby boomers acham que a maior parte da discriminação vem do seu próprio grupo (43%), seguidos pelos millennials (21%), pela geração X (14%) e pela geração Z (14%). Os millennials disseram que os baby boomers causam a maior parte (55%), seguidos por eles próprios (27%) e pela geração Z (18%). A geração X vê uma diferença de discriminação entre a geração Z, a geração X e os baby boomers, ambos com 29%.

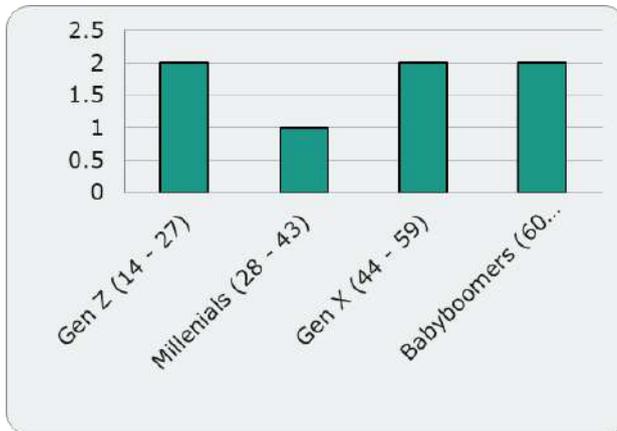
Geração Z



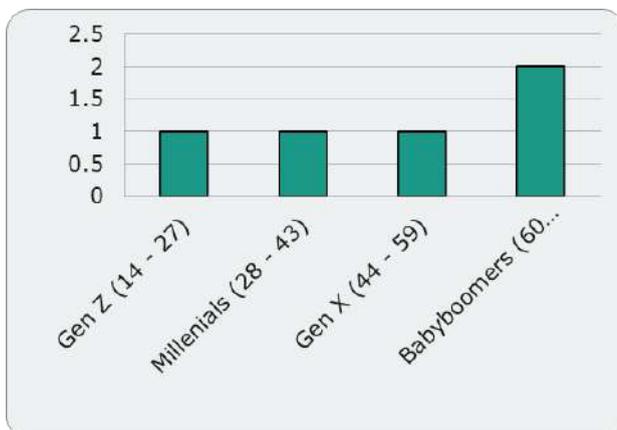
Millennials



Geração X



Baby Boomers

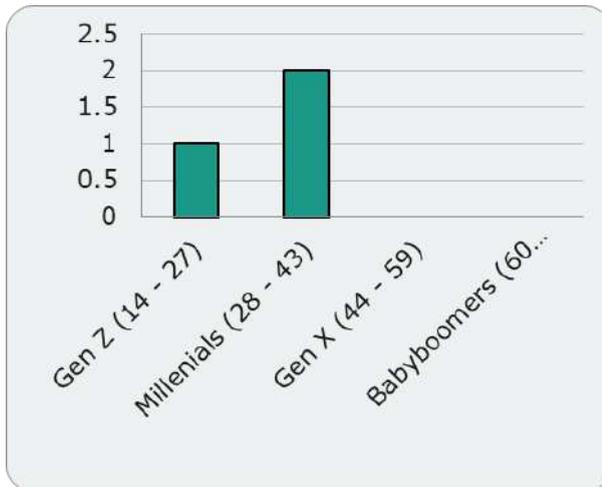


Pergunta 45: Distribuição por geração das pessoas que são vítimas de comentários discriminatórios:

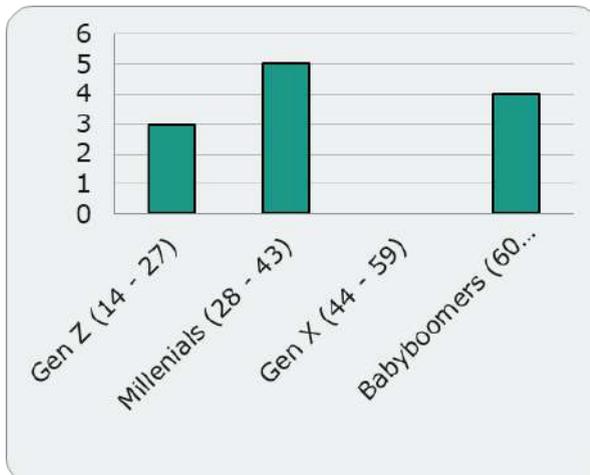
De acordo com as respostas, os Baby Boomers acreditam que a maioria dos alvos da discriminação são os Millennials e a Geração X. Além disso, os Millennials consideram-se a si próprios e aos Baby Boomers como os principais alvos. A Geração X também considera que a Geração Z e os Baby Boomers são os principais alvos.



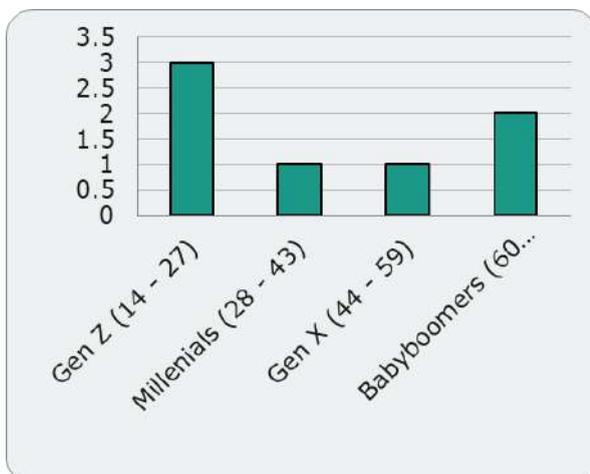
Geração Z



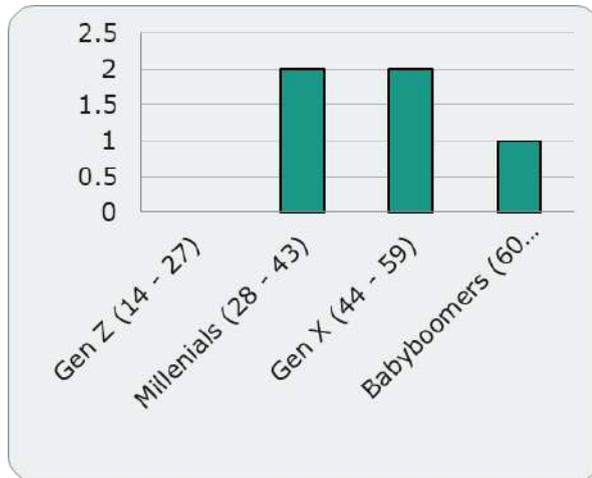
Millennials



Geração X



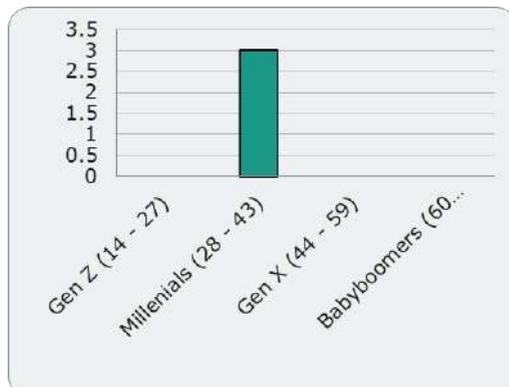
Baby boomers



Pergunta 46: Distribuição por geração das pessoas que apoiam as vítimas de comentários discriminatórios:

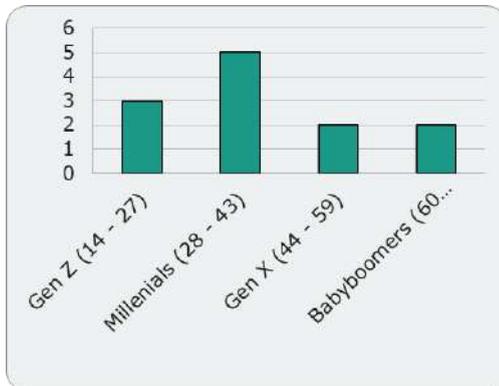
Os inquiridos afirmaram que a maioria das pessoas que intervêm para resolver problemas são vistas como Millennials em todas as gerações. Os Baby Boomers e a Geração X são menos propensos a intervir. No geral, os Millennials são vistos como a principal geração que age.

Geração Z

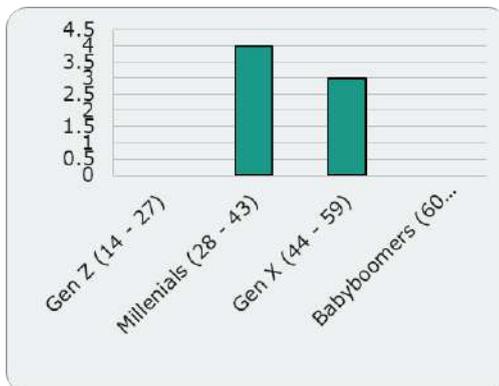




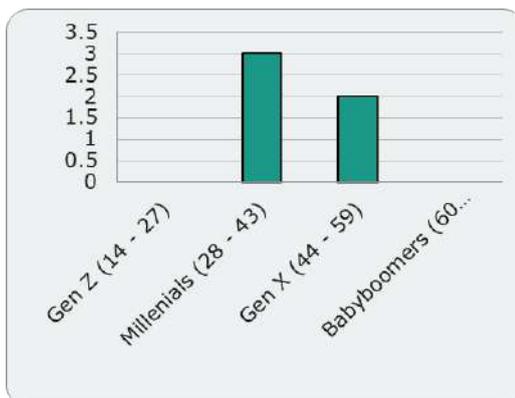
Millennials



Geração X



Baby boomers





Pergunta 47: Fatores discriminatórios mais significativos além da idade

As respostas à pergunta «*Havia outros fatores discriminatórios nessa situação além da idade?*» foram:

- A resposta mais frequente foi «não».
- Sexo feminino e imigração
- Não tenho conhecimento
- Educação
- Origem
- Cultura
- Género
- Ideologia
- Sexo
- Sim
- Cultura, higiene