

# GERAÇÕES NO TRABALHO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA PME

4 dezembro 2025



# Agenda

## I. GERAÇÕES

- O que são
- Cronologia Geracional

## II. BABY BOOMERS, GERAÇÃO X, MILLENNIALS, GERAÇÃO Z

- Visão Geracional (principais características, interesses e preocupações)

## III. PERSPETIVAS INTERGERACIONAIS

- Como retirar o melhor das diferentes gerações

## IV. VANTAGENS DA DIVERSIDADE GERACIONAL NO TRABALHO





## Gerações...

... podem ser definidas como um grupo de indivíduos nascidos em uma mesma época, influenciados por um contexto histórico e que causam impacto à sociedade no que diz respeito à evolução.

... possuem características únicas que estão diretamente ligadas ao seu comportamento, costumes e valores.

# Cronologia Geracional



Veteranos  
1901-1927



1900

1910

1920

1930

1940



Geração Silenciosa  
1928-1945

Baby Boomers  
1946-1964

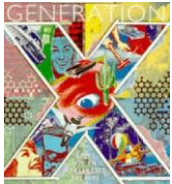


1950

1960

1970

1980



Geração X  
1965-1980

Geração Y  
1981-1996



1990

2000

2010



Geração Z  
1997-2012

# Agenda

## I. GERAÇÕES

- O que são
- Cronologia Geracional

## II. BABY BOOMERS, GERAÇÃO X, MILLENNIALS, GERAÇÃO Z

- Visão Geracional (principais características, interesses e preocupações)

## III. PERSPETIVAS INTERGERACIONAIS

- Como retirar o melhor das diferentes gerações

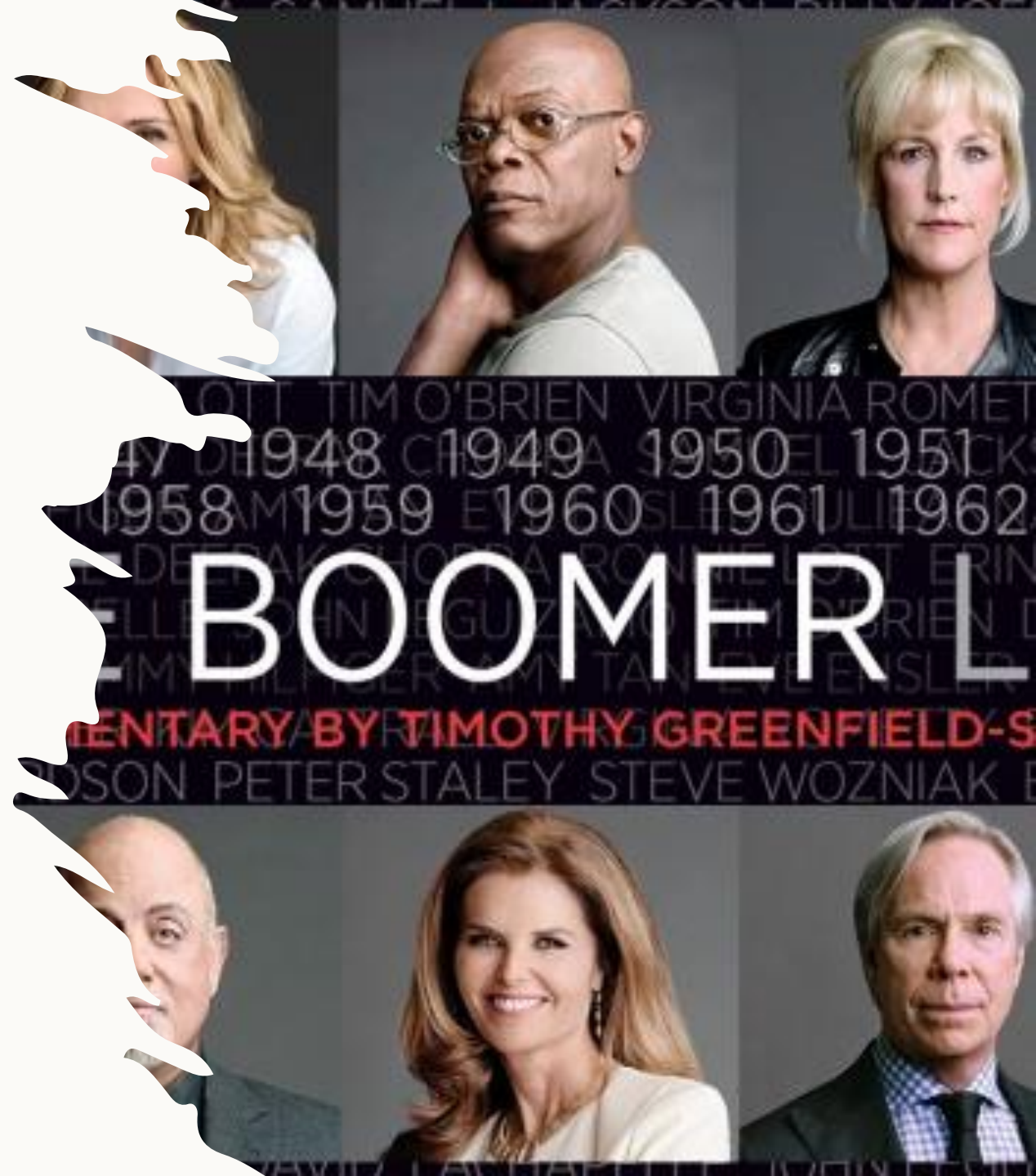
## IV. VANTAGENS DA DIVERSIDADE GERACIONAL NO TRABALHO



# Baby Boomers (1946 -1964)

61 a 79 anos

Responsabilidade  
Ética e Integridade  
Liderança



# Baby Boomers

- Forte sentimento de compromisso e entrega, dedicam-se ao máximo
- Jogadores de equipa
- “Super” mãe/pai
- Valorizam o status e o crescimento profissional – Sucesso visível, viciados em trabalho
- Dinheiro compra experiências e liberdade
- Fiéis às entidades empregadoras, podem mudar de emprego mas habitualmente permanecem na mesma indústria



# Geração X (1965 -1980)

45 a 60 anos

Visão estratégica e de negócio



# Geração X

- Gostam da informalidade no trabalho, procuram o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal
- Resiliência e adaptabilidade são características típicas
- Mulheres entram em massa no mercado de trabalho
- Confiantes, valorizam a independência
- Altamente qualificados, multifuncionais, competitivos
- Empreendedores, orientados a resultados e necessitam de feedback constante



# Millennials (1981 -1996)

30 a 44 anos

Conhecimento e aplicação de novas tecnologias  
Empreendedorismo e Inovação



# Millennials

- Integração entre trabalho e vida pessoal num só. Não querem ser definidos pelo seu trabalho
- São informais, agitados, ansiosos, impacientes e imediatistas. No trabalho esperam novos desafios, promoções rápidas.
- Perseguem o conhecimento; valorizam a contínua aprendizagem ao longo a vida
- Altamente qualificados, criativos, acreditam que conseguem fazer tudo (geração slasher), tecnicamente muito evoluídos
- Conscientes – social, ambiente e eticamente; Comprometidos em mudar o mundo na esfera ecológica
- Querem ser treinados e nutridos (mas não em demasia)
- Questionam autoridade - são exigentes face às suas lideranças, respeitando as competências demonstradas e não apenas a hierarquia



# Geração Z (1997- 2012)

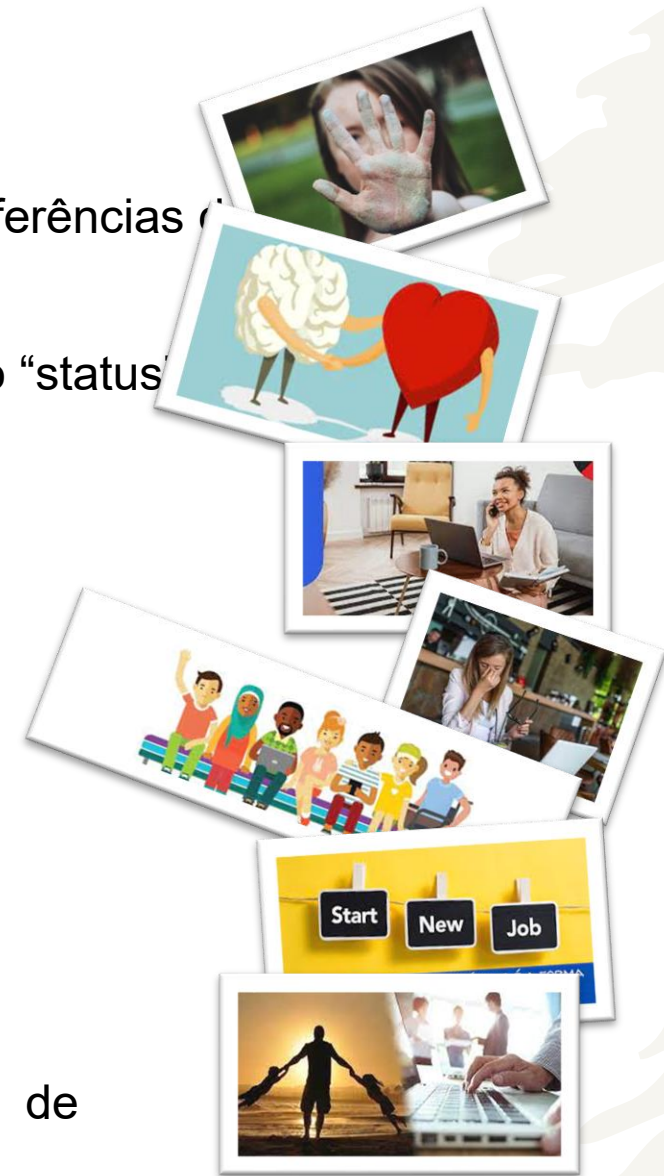
13 a 29 anos

Nativos Digitais  
Diversidade e Inclusão



# Geração Z

- Não respondem bem à autoridade e hierarquia - não aceitam interferências (na vida profissional na vida pessoal)
- Põem as experiências à frente da carreira ou o propósito acima do “status”
- Valorizam a flexibilidade no mercado de trabalho (home office ou modelo híbrido) e a adaptabilidade
- Desprezam os trabalhos monótonos e repetitivos
- Valorizam muito mais a diversidade no ambiente de trabalho. A inclusão e diversidade faz parte dos seus valores
- Têm mais chances de mudar de emprego ou de carreira
- Querem escolher em vez de ser escolhidos
- Superprotegidos pelos pais, desenvolveram menos recursos de resolução de problemas e convívio social



# Agenda

## I. GERAÇÕES

- O que são
- Cronologia Geracional

## II. BABY BOOMERS, GERAÇÃO X, MILLENNIALS, GERAÇÃO Z

- Visão Geracional (principais características, interesses e preocupações)

## III. PERSPETIVAS INTERGERACIONAIS

- Como retirar o melhor das diferentes gerações

## IV. VANTAGENS DA DIVERSIDADE GERACIONAL NO TRABALHO



# Perspetivas Intergeracionais

<b>Baby Boomers</b> 1946 – 1964	<b>Geração X</b> 1965 – 1980	<b>Geração Y</b> 1981 – 1996	<b>Geração Z</b> 1997 - 2012
<p>Aceitam a autoridade</p> <p>Forte sentimento de compromisso e entrega, dedicam-se ao máximo</p> <p>Viciados em trabalho; vivem para trabalhar</p> <p>Dinheiro compra experiências e liberdade</p> <p>Mudam de emprego mas habitualmente permanecem na mesma indústria</p>	<p>Gostam de informalidade</p> <p>Trabalham para viver; procuram equilíbrio trabalho/vida</p> <p>Menor confiança em recompensa de longo-prazo. Maiores expectativas para recompensa de curto-prazo</p> <p>Mudam de emprego, mas também de indústria</p> <p>Empreendedores, orientados a resultados e necessitam de feedback constante</p>	<p>Questionam autoridade</p> <p>Querem estabilidade, segurança e variedade na seu ambiente de trabalho.</p> <p>O dinheiro é necessário para manter estilos de vida</p> <p>Integração entre trabalho e vida pessoal num só</p> <p>Perseguem o conhecimento; valorizam a contínua aprendizagem ao longo a vida</p>	<p>Não respondem bem à autoridade e hierarquia</p> <p>Valorizam a versatilidade e a adaptabilidade</p> <p>Põem as experiências à frente da carreira ou colocar o propósito acima do “status” – mas em tempo de crise pode significar também uma alternativa</p> <p>Valorizam muito mais a diversidade no ambiente de trabalho</p> <p>Querem escolher em vez de ser escolhidos</p>

# Agenda

## I. GERAÇÕES

- O que são
- Cronologia Geracional

## II. BABY BOOMERS, GERAÇÃO X, MILLENNIALS, GERAÇÃO Z

- Visão Geracional (principais características, interesses e preocupações)

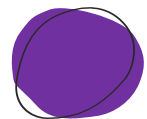
## III. PERSPETIVAS INTERGERACIONAIS

- Como retirar o melhor das diferentes gerações

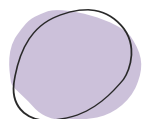
## IV. VANTAGENS DA DIVERSIDADE GERACIONAL NO TRABALHO



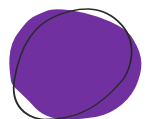
# Vantagens em Compreender as Diferenças Geracionais



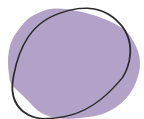
Melhor **Compreensão do Ambiente de Trabalho**



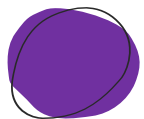
Promovendo o **Diálogo e a Interação**, aproveita-se ao máximo a **Diversidade de pensamento**



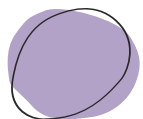
Melhor **Gestão de Equipas Multigeracionais**



Desenvolvimento de **Liderança Intergeracional**



Adaptação a **Mudanças no Mercado** e na **Tecnologia**



Mais **Inovação e Criatividade** , melhor **Desempenho** e **Adaptabilidade**





OBRIGADA

[fernanda.barata.carvalho@hotmail.com](mailto:fernanda.barata.carvalho@hotmail.com)

Tel: 93 380 3620