

Diversidade geracional no trabalho

Existem questões comuns que são de interesse de todas as gerações em um ambiente de trabalho. Cabe às empresas aproveitar esses pontos em comum, além de entender e considerar as características de cada grupo. **Uma categorização estrita de prioridades e interesses por idade pode ser prejudicial e reforçar estereótipos.**



Mitos mais conhecidos sobre as preferências profissionais das gerações

Baby boomers



Mito

Dão mais importância a fatores como salário, benefícios e oportunidades de crescimento.

Realidade

Priorizam a liderança atenta e o trabalho significativo, e sua ausência é justificativa para deixar o emprego.

Geração X



Mito

Estão mais influenciados por fatores tradicionais, como a segurança no emprego.

Realidade

Valorizam o trabalho significativo e rejeitam a liderança indiferente e desmotivada.

Millennials



Mito

Priorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional em detrimento de outros fatores e mais do que outras gerações.

Realidade

Não valorizam a flexibilidade como outras gerações e não a priorizam em relação à remuneração ou ao desenvolvimento profissional.

Geração Z



Mito

São motivados principalmente pela remuneração e consideram o trabalho como algo passageiro.

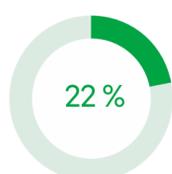
Realidade

Priorizam o desenvolvimento profissional e o trabalho significativo em detrimento da remuneração.

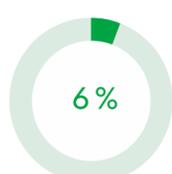
Alguns dados importantes



70% dos funcionários afirmam que provavelmente implementariam, ou pelo menos explorariam, a possibilidade de desenvolver políticas de equipes de diferentes gerações.



22% dos trabalhadores afirmam ter sofrido discriminação por idade.



Apenas 6% das empresas realizam processos de contratação imparciais.

Fonte: PWC; pesquisa do Boston Consulting Group para a Harvard Business Review, McKinsey and Company.