

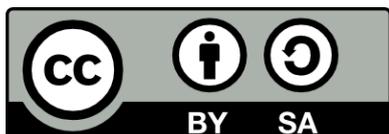


Co-funded by  
the European Union

# MYCo - Conhece o teu colega. Superar estereótipos geracionais através do conhecimento.



**MODELO**  
**PESQUISA DOCUMENTAL**  
**AUTOR:**  
**ASSIST**  
**DEZEMBRO DE 2024**

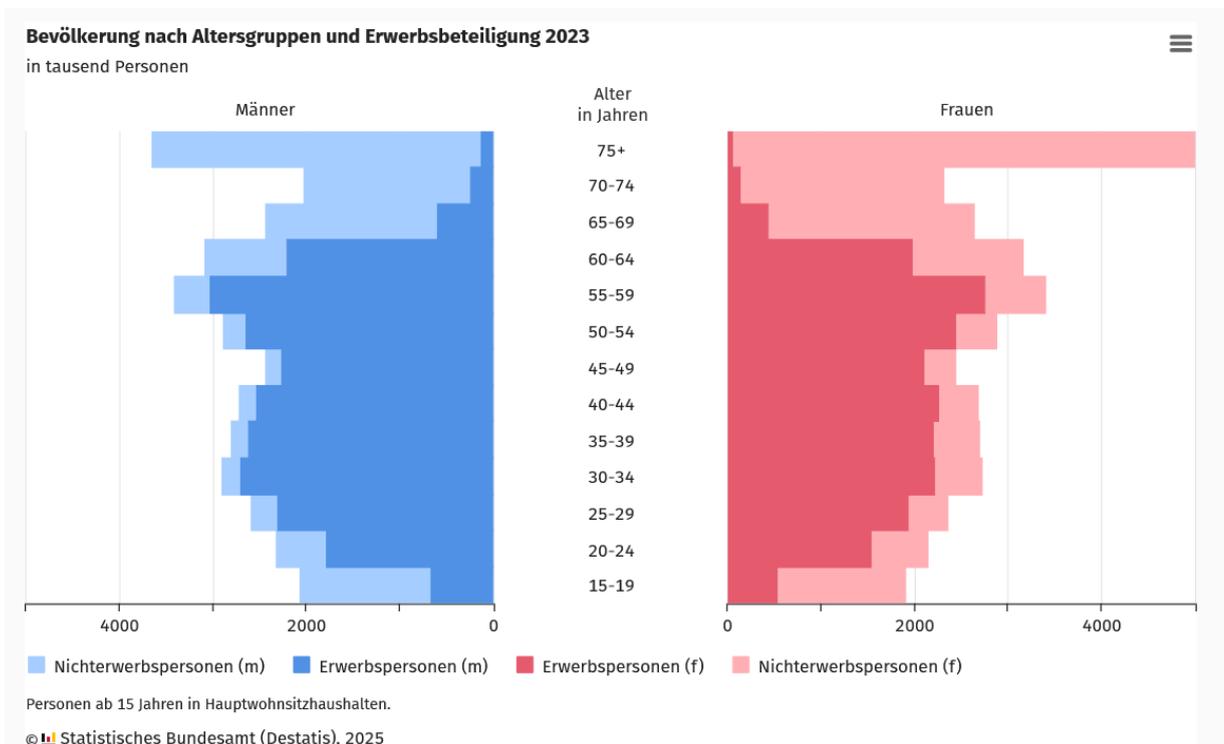


Este trabalho está licenciado sob CC BY-SA 4.0. Para ver uma cópia desta licença, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

O número de pessoas empregadas na Alemanha tem aumentado quase continuamente desde 2006, com exceção dos anos marcados pelo impacto económico da pandemia do coronavírus. No final de 2022, havia cerca de 46 milhões de pessoas empregadas. Hoje, são 47,1 milhões. Há grandes preocupações na Alemanha com a escassez de mão de obra e de trabalhadores qualificados, especialmente porque a aposentadoria da geração baby boomer da vida profissional é vista de forma crítica.

O site Statista 2025 fornece os seguintes dados sobre a percentagem de pessoas por geração na Alemanha em geral: Geração X: 19,7% (com idades entre 43 e 57 anos); Geração Y: 19,43% (com idades entre 28 e 42 anos); Baby Boomer 14,62% (com idades entre 58 e 67 anos); Geração Z: 14,58% (com idades entre 14 e 27 anos); Geração Alfa: 13,1% (com idades entre 0 e 13 anos); Pós-guerra: 9,8% (com idades entre 68 e 77 anos); Geração 45: 8,6% (com idades acima de 78 anos).

Taxas de emprego por geração: Uma estatística sobre a população ativa na Alemanha mostra a seguinte situação:



As estatísticas indicam que, atualmente, os baby boomers são a geração que contribui com a maior percentagem de trabalhadores. Em 2023, cerca de 26% da população ativa tinha 55 anos ou mais ([https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Erwerbstaetigkeit/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Erwerbstaetigkeit/_inhalt.html)). Eles irão reformar-se nos próximos 15 anos. As gerações mais jovens não serão capazes de suprir a escassez de trabalhadores. Nas regiões ocidentais da Alemanha, um número estável de pessoas entre 20 e 66 anos só é possível com uma alta imigração líquida e uma taxa de natalidade crescente ([https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Demografie/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Demografie/_inhalt.html)).

Em alguns setores do mercado de trabalho, a proporção de trabalhadores mais velhos era significativamente maior do que em outros. Entre eles estavam a agricultura, silvicultura e pesca (39%), imobiliário e habitação (37%) e outros serviços (33%), que também incluem artes e entretenimento. A força de trabalho no setor de informação e comunicação era relativamente jovem, com apenas 19% das pessoas empregadas com 55 anos ou mais.

### SITUAÇÃO DO PAÍS:

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 os 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.

Apesar das tendências políticas recentes, a Alemanha é uma sociedade multicultural e um «país com um contexto migratório» (Discurso de Frank Walter Steinmeier, 2021). A declaração reflete e destaca a heterogeneidade social do país. Desde a década de 1950, a Alemanha tem recrutado ativamente mão de obra de outros países. Muitos desses trabalhadores permaneceram na Alemanha mesmo após a reforma. As famílias estão agora na segunda e terceira geração na Alemanha.

De acordo com o Serviço Federal de Estatística, em 2023 a força de trabalho na Alemanha era composta por cerca de 12,7 milhões de indivíduos com antecedentes migratórios ([de.statista.com](https://de.statista.com)). Isto corresponde a cerca de 30% da população em idade ativa. No entanto, **não parecem existir dados específicos disponíveis sobre a distribuição da força de trabalho com antecedentes migratórios entre as diferentes gerações**. De facto, **estudos recentes mencionam a necessidade de investigação longitudinal** que relacione as diferentes fases e realidades da vida entre si, a fim de analisar os fatores complexos que condicionam a situação (dezim-institut.de 2022).

Apesar da escassez de dados, parece haver diferenças na forma como as culturas nacionais valorizam a idade e o envelhecimento em geral. Diferentes países parecem ter abordagens variadas em relação à integração e valorização dos idosos. Por exemplo, as expectativas sociais e familiares em relação aos idosos diferem entre culturas coletivistas e individualistas («Neue Kultur des Alterns» 2015). Estudos como o documento «Altersbilder in anderen Kulturen» da Robert Bosch Stiftung (2009) dão origem à tese de que existem diferenças nas culturas ocidentais, como a americana e a alemã, quando comparadas com as asiáticas, como a japonesa. Outros estudos (por exemplo, «Rekonstruktion der Vorstellungen vom Altern und von Einstellungen zur (stationären) Pflege bei Personen mit Migrationshintergrund», 2011) mostram que, mesmo na Alemanha, existem várias abordagens culturais à geração e à idade, dependendo do segmento da sociedade analisado. Mesmo entre a população com antecedentes migratórios, as visões sobre o envelhecimento podem alterar-se de acordo com o nível de integração na sociedade de acolhimento. Sem acrescentar mais informações específicas sobre o tema, estudos mais recentes concluem que os grupos migrantes trazem consigo as suas próprias imagens do envelhecimento, que muitas vezes não correspondem às da sociedade de acolhimento (por exemplo, «Eine neue Kultur des Alterns», 2024).

Curiosamente, parece que a nossa compreensão das gerações é influenciada por contextos culturais e históricos. A definição de faixas etárias (ou gerações) é estabelecida culturalmente, ou seja, pelo que as pessoas de uma determinada idade viveram em comum como eventos significativos e partilham como valores, atitudes e práticas comuns (Hofstede 1993). Mais precisamente, enquanto as sociedades ocidentais parecem frequentemente centrar-se em eventos históricos e valores individuais, outras culturas enfatizam os laços familiares e a responsabilidade coletiva.

## CONCLUSÃO E REFERÊNCIAS

As culturas nacionais e a sua abordagem à geração, idade e envelhecimento devem, portanto, ser entendidas em associação com a cultura de grupo/geracional, com a qual a cultura nacional se cruza e se sobrepõe, resultando numa relação complexa. As informações e os estudos sobre o tema das diferenças geracionais e a compreensão da idade/envelhecimento são um desiderato em geral e especialmente quando se trata de culturas de trabalho. Embora existam alguns estudos que analisam as diferenças entre gerações (Baby boomers, X, Y, Z, Millennials), parece haver uma falta de informação quando as gerações

estão relacionadas com diferenças culturais e trabalho. Será ainda mais interessante compreender o que os participantes no projeto responderão às perguntas do questionário.

Referências:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (eds.) (2024), „Eine neue Kultur des Alterns“, Berlin.

Foroutan, Naika (20.04.2015). Die postmigrantische Gesellschaft. Bundeszentrale für politische Bildung. Disponível em <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/205190/die-postmigrantische-gesellschaft/> (último acesso em 01.03.2024)

Hofstede, Geert (1993), Interkulturelle Zusammenarbeit, Wiesbaden.

Kolland, Franz (2015), «Neue Kultur des Alterns», Ministério Federal do Trabalho, Assuntos Sociais e Proteção ao Consumidor (ed.), Viena.

Robert Bosch Stiftung (2009), «Altersbilder in anderen Kulturen», Estugarda.

Schenk, Liane (2011), «Rekonstruktion der Vorstellungen vom Altern und von Einstellungen zur (stationären) Pflege bei Personen mit Migrationshintergrund», Instituto de Sociologia Médica, Berlin.

Links:

[de.statista.com](https://de.statista.com)

[https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Demografie/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Demografie/_inhalt.html)