



Co-funded by  
the European Union

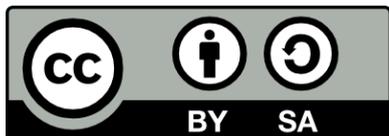
# MYCo - Conheça o seu colega. Superando estereótipos geracionais através do conhecimento.



**PESQUISA DOCUMENTAL POLÓNIA**

**AUTOR: CWEP**

**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/>

## 1. Tendências geracionais de emprego na Polónia

O mercado de trabalho da Polónia tem apresentado mudanças dinâmicas no emprego geracional nos últimos anos. Os principais dados incluem:

**O emprego a tempo inteiro** atingiu 15 819,40 mil em setembro de 2024, refletindo uma recuperação gradual após a pandemia, mas ainda abaixo do pico de 16 055,40 mil em 2021<sup>1</sup>.

**As taxas de desemprego continuam entre as mais baixas da UE**, com uma projeção de 5,3% até ao final de 2024, impulsionadas pela elevada procura de mão de obra em setores como a indústria transformadora e os serviços<sup>2</sup>.

**Emprego juvenil:** O relatório do ManpowerGroup de 2022 destacou fortes perspetivas de contratação para os trabalhadores mais jovens na indústria transformadora (+30% Net Employment Outlook), em contraste com a estagnação em setores como a construção<sup>3</sup>.

**Trabalhadores mais velhos:** Apesar do estatuto da Polónia como uma das populações que mais rapidamente envelhece na Europa, as taxas de emprego para pessoas com idades entre 55 e 64 anos ficam atrás das faixas etárias mais jovens, em parte devido às lacunas nas competências tecnológicas<sup>45</sup>.

**Perspetiva principal:** enquanto as gerações mais jovens beneficiam da elevada procura em setores impulsionados pela tecnologia, os trabalhadores mais velhos enfrentam barreiras sistémicas, incluindo a exclusão digital e a discriminação por idade nas práticas de contratação.

## 2. Diversidade tecnológica/digital

A exclusão digital na Polónia é pronunciada entre as gerações:

**Solidariedade intergeracional:** as gerações mais jovens atuam como «nativos digitais», colmatando as lacunas ao ensinar literacia digital aos adultos mais velhos (por exemplo, segurança online, redes sociais). Por outro lado, as gerações mais velhas contribuem com a sua experiência de vida, criando oportunidades de aprendizagem mútua<sup>6</sup>.

**Acesso à cultura digital:** Um estudo de 2024 descobriu que o acesso a plataformas digitais (por exemplo, e-books, conteúdo audiovisual) promove a abertura cultural, mas as disparidades persistem. Os adultos mais velhos e os grupos de baixa renda enfrentam acesso limitado, exacerbando a estratificação social<sup>7</sup>.

**Implicações no local de trabalho:** Um relatório de 2023 observou que apenas 19% das empresas polacas têm estratégias formais de DEI, com foco mínimo na inclusão digital para funcionários mais velhos<sup>8</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://tradingeconomics.com/poland/employment-full-time-eurostat-data.html>

<sup>2</sup> <https://pie.net.pl/en/forecasts/>

<sup>3</sup> <https://www.manpowergroup.pl/en/labor-market-reports/>

<sup>4</sup> <https://www.careersinpoland.com/article/people-and-relations/equality-diversity-and-inclusion-in-poland>

<sup>5</sup> <https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

<sup>6</sup>

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/importance-intergenerational-solidarity-digitalization-exploring-technology-together>

<sup>7</sup> <https://www.nature.com/articles/s41599-024-04091-1>

<sup>8</sup> <https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

«A digitalização não é apenas uma mudança tecnológica; é uma transformação social que requer solidariedade intergeracional»<sup>9</sup>.

### 3. Diversidades culturais

A inclusão cultural na Polónia continua a ser um trabalho em andamento:

**Minorias étnicas:** A Lei de 2011 sobre Minorias Nacionais e Étnicas reconhece 14 grupos minoritários, mas persistem lacunas na sua implementação. Por exemplo, as escolas de línguas minoritárias são escassas e a representação política é mínima.

**Direitos LGBTQ+:** As «zonas livres de LGBT» da Polónia (declaradas por mais de 100 municípios em 2020) suscitaram condenação internacional. Apesar do apoio público aos direitos LGBTQ+, continuam a existir barreiras legais, incluindo o não reconhecimento das uniões entre pessoas do mesmo sexo.

**Igualdade de género:** A disparidade salarial entre homens e mulheres (15,5% em 2024) e a sub-representação das mulheres em cargos de chefia (75% ocupados por homens) destacam as desigualdades sistémicas<sup>10</sup>.

**Insight principal:** Os esforços de diversidade cultural são fragmentados, com avanços políticos frequentemente contrariados pela resistência política.

### 4. Diversidades de comunicação

As preferências de comunicação geracionais moldam a dinâmica do local de trabalho:

**Ferramentas digitais:** os trabalhadores mais jovens preferem mensagens instantâneas e plataformas sociais, enquanto os funcionários mais velhos preferem a comunicação presencial ou por e-mail. Essa incompatibilidade pode dificultar a colaboração<sup>11</sup>.

**Diálogo intercultural:** a exposição a conteúdos digitais globais (por exemplo, filmes, blogs) aumenta a abertura social, mas as barreiras linguísticas e as divisões regionais limitam a inclusão<sup>12</sup>.

Apenas 20% dos locais de trabalho polacos são totalmente acessíveis a pessoas com deficiência, limitando a participação de grupos marginalizados<sup>14</sup>.

### 5. Diversidades na abordagem ao trabalho

**Flexibilidade no trabalho:** Após a pandemia, os trabalhadores mais jovens priorizam modelos híbridos, enquanto as gerações mais velhas valorizam a estabilidade e os ambientes de escritório tradicionais<sup>15</sup>.

**Desfasamento de competências:** A rápida digitalização cria procura por jovens com conhecimentos tecnológicos, mas os trabalhadores mais velhos têm dificuldade em atualizar as suas competências. O relatório PIE de 2024 observa um crescimento salarial (12,3% em 2024) impulsionado por funções altamente qualificadas, aumentando as disparidades de rendimento entre gerações<sup>16</sup>.

---

9

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/importance-intergenerational-solidarity-digitalization-exploring-technology-together>

<sup>10</sup> <https://www.careersinpoland.com/article/people-and-relations/equality-diversity-and-inclusion-in-poland>

<sup>11</sup> <https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

<sup>12</sup>

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/importance-intergenerational-solidarity-digitalization-exploring-technology-together>

<sup>13</sup> <https://www.nature.com/articles/s41599-024-04091-1>

<sup>14</sup> <https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

<sup>15</sup> <https://www.manpowergroup.pl/en/labor-market-reports/>

<sup>16</sup> <https://pie.net.pl/en/forecasts/>

**Estilos de liderança:** as estruturas hierárquicas dominam, entrando em conflito com a preferência dos trabalhadores mais jovens por tomadas de decisão colaborativas.

## 6. Diversidades transversais

Os desafios interseccionais incluem:

Idade e género: as mulheres mais velhas enfrentam discriminação agravada, com acesso limitado a cargos de gestão e formação<sup>17</sup>.

Divisão rural-urbana\*: As áreas rurais carecem de infraestrutura digital, afetando desproporcionalmente as populações mais velhas e de baixa renda<sup>18</sup>.

## Observações principais

1. **Divisão digital:** a população envelhecida da Polónia corre o risco de exclusão sem programas específicos de requalificação profissional.
2. **Lacunas nas políticas:** as estratégias de DEI são subdesenvolvidas, com apenas 3% das empresas a ter planos formais.
3. **Resistência cultural:** A retórica política muitas vezes prejudica os esforços de inclusão, especialmente para as comunidades LGBTQ+.

## Recomendações

Mentoria intergeracional: emparelhar trabalhadores mais velhos com mentores tecnológicos mais jovens para colmatar as lacunas digitais<sup>19</sup>.

Defesa de políticas: incentivar estruturas de DEI alinhadas com a UE para abordar as disparidades salariais entre géneros e os direitos LGBTQ+<sup>20</sup>.

Infraestrutura inclusiva: investir no acesso digital rural e em adaptações no local de trabalho para funcionários com deficiência<sup>21,22</sup>.

---

<sup>17</sup> <https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

<sup>18</sup> <https://www.nature.com/articles/s41599-024-04091-1>

<sup>19</sup>

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/importance-intergenerational-solidarity-digitalization-exploring-technology-together>

<sup>20</sup> <https://www.careersinpoland.com/article/people-and-relations/equality-diversity-and-inclusion-in-poland>

<sup>21</sup> <https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

<sup>22</sup> <https://www.nature.com/articles/s41599-024-04091-1>

Referências:

Trading Economics – Emprego a tempo inteiro na Polónia (dados do Eurostat)

<https://tradingeconomics.com/poland/employment-full-time-eurostat-data.html>

Instituto Económico Polaco (PIE) – Previsões

<https://pie.net.pl/en/forecasts/>

ManpowerGroup Polónia – Relatórios sobre o mercado de trabalho

<https://www.manpowergroup.pl/en/labor-market-reports/>

Carreiras na Polónia – Igualdade, Diversidade e Inclusão na Polónia

<https://www.careersinpoland.com/article/people-and-relations/equality-diversity-and-inclusion-in-poland>

O que funciona – DEI na Polónia

<https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

EPALE – Importância da solidariedade intergeracional na digitalização

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/importance-intergenerational-solidarity-digitalization-exploring-technology-together>

Nature – Relatórios científicos sobre cultura digital e estratificação social