



Co-funded by
the European Union

MYCo - Conheça o seu colega.

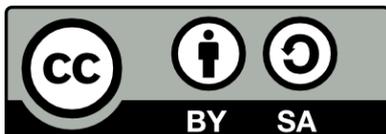
Superar estereótipos geracionais através do conhecimento.



PESQUISA DOCUMENTAL

AUTOR: LABC

DEZEMBRO DE 2024



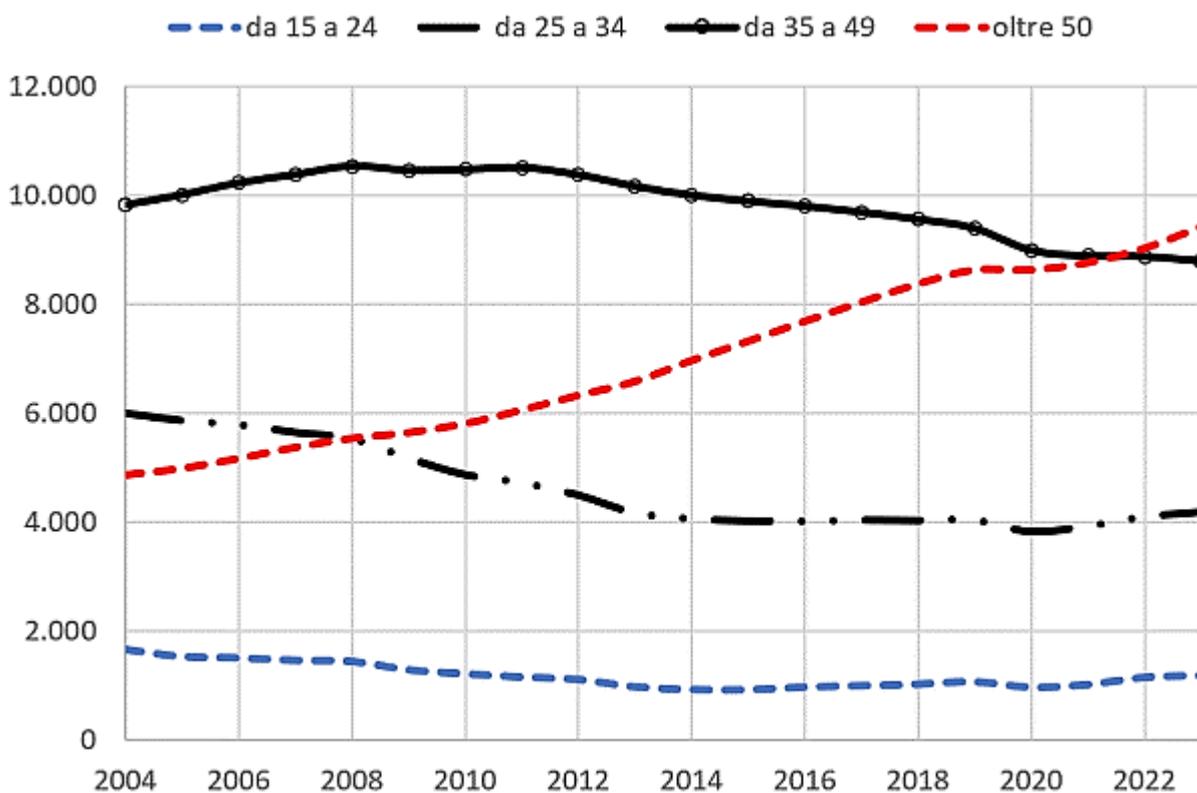
Este trabalho está licenciado sob CC BY-SA 4.0. Para ver uma cópia desta licença, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

De acordo com os dados do ISTAT, o nível de emprego em 2024 na Itália está a aumentar. Este número, que é genericamente positivo para a economia do país, é ao mesmo tempo preocupante, porque é o número de trabalhadores com mais de 50 anos que tem o maior impacto no resultado.

De facto, a evolução do emprego e a sua distribuição entre as gerações é o resultado de mudanças estruturais no mercado de trabalho.

Na [nota flash](#) publicada pelo ISTAT em 9 de janeiro de 2024, juntamente com uma mudança positiva no número de pessoas empregadas, frequentemente interpretada como um efeito das políticas implementadas pelo executivo, observa-se que essa mudança afeta os trabalhadores assalariados, sem diferenças substanciais entre homens e mulheres.

No gráfico abaixo, retirado dos dados do ISTAT, observamos a tendência do emprego na Itália por geração ao longo de um horizonte temporal de referência de 20 anos.



Tal como a população italiana, a força de trabalho empregada está a envelhecer. Devido à baixa taxa de natalidade (que tem vindo a diminuir em Itália desde a década de 1970) e ao adiamento da idade de reforma, a força de trabalho está a envelhecer cada vez mais.

O envelhecimento da força de trabalho é um ponto fraco, especialmente na perspetiva futura.

De facto, nos últimos dez anos, observam-se diferentes tendências entre as gerações no que diz respeito ao emprego:

- **Crescimento do emprego entre os maiores de 55 anos:** de 2011 a 2021, os trabalhadores com mais de 55 anos aumentaram em cerca de 1,7 milhões, passando de 1,8 milhões em 2001 para quase 4,6 milhões em 2021. Isto deve-se ao aumento da idade de reforma e à retenção da população mais idosa no mercado de trabalho

- **Queda do emprego juvenil:** entre os jovens de 15 a 34 anos, a taxa de emprego diminuiu de 54,1% em 2001 para 39,8% em 2020, aumentando ligeiramente para 41% em 2021. Este resultado deve-se ao declínio demográfico, à insegurança no emprego e à dificuldade de integração estável no mercado.

Os principais fatores que impulsionam estes resultados são:

- **Crises económicas:** A crise de 2008 e a crise causada pela pandemia da COVID-19 tiveram um impacto negativo no emprego, especialmente para os jovens.
- **Reformas laborais:** reformas como a Lei do Emprego (2015) introduziram mais flexibilidade, mas também insegurança para a geração mais jovem.
- **Disparidades territoriais:** a diferença entre o Norte e o Sul continua a ser significativa, com o Sul apresentando taxas de desemprego mais elevadas.
- **Automatização e digitalização:** transformaram o mercado de trabalho, criando novas oportunidades, mas também excluindo aqueles que não possuem competências atualizadas.

Especificamente

A geração dos baby boomers mostra uma tendência para o envelhecimento ativo: muitos trabalhadores desta geração continuam a trabalhar para além da idade da reforma. A maioria desta geração beneficiou de carreiras com contratos permanentes, salários mais estáveis e um mercado de trabalho menos competitivo, representando um pilar estável de subsistência para as famílias.

Quando deixam o emprego ativo para se reformarem, cria-se uma lacuna geracional em algumas profissões.

A geração X enfrentou a transição tecnológica e teve de se adaptar a um mercado de trabalho cada vez mais flexível. É a primeira geração a experimentar contratos atípicos ou a termo, especialmente após a crise económica de 2008.

São uma geração «sanduíche», ocupada a cuidar dos pais idosos e dos filhos.

A geração Y enfrentou dificuldades relacionadas com a crise de 2008 e a estagnação económica, com taxas de desemprego juvenil frequentemente elevadas. Esta geração passou por um boom de contratos precários, com um aumento do trabalho a tempo parcial involuntário e de colaborações baseadas em projetos.

Muitos millennials investiram na educação universitária, adiando a entrada no mercado de trabalho, mas muitas vezes se viram superqualificados para os cargos disponíveis.

Há uma maior propensão para a migração, tanto interna (do sul para o norte) como externa (emigração para o estrangeiro em busca de melhores oportunidades).

A Geração Z entrou num mercado de trabalho fortemente influenciado pela digitalização e automação, com uma ênfase crescente nas competências tecnológicas.

Esta geração está a entrar num mercado caracterizado por plataformas digitais e trabalho independente (por exemplo, entregadores, freelancers). Frequentemente, enfrentam condições de trabalho instáveis, contratos temporários e salários baixos e, por isso, priorizam o bem-estar, a flexibilidade e o significado do trabalho em detrimento da estabilidade.

SITUAÇÃO DO PAÍS: Utilizando também outras fontes, como artigos científicos ou artigos culturais/sociais, concentre-se nos seguintes aspetos:

- diversidade tecnológica/digital
- diversidades culturais
- diversidades de comunicação

- diversidades na abordagem ao trabalho
- diversidades transversais

Lembre-se de relacioná-las com o tema geral do projeto, ou seja, a diversidade geracional.

As diferenças que vamos destacar refletem o tipo de resposta desenvolvida por cada geração às mudanças culturais, económicas e tecnológicas específicas enfrentadas pela Itália e pelo mundo.

Para começar, os boomers italianos viveram uma era de enormes transformações, da prosperidade económica à instabilidade política, num contexto marcado por grandes esperanças, mas também por profundas divisões sociais e ideológicas.

Diversidade tecnológica/digital

- Boomers:

na Itália viveram grande parte de suas vidas na era analógica. Muitos só adotaram tecnologias como PCs e smartphones mais tarde na vida. A exclusão digital é significativa, especialmente para aqueles que vivem em áreas rurais ou menos desenvolvidas. Em geral, o uso de ferramentas digitais é para necessidades práticas e diz respeito principalmente a e-mails e mensagens do WhatsApp.

- Geração X:

na Itália, esta geração foi pioneira na transição para a era digital e utiliza computadores e a Internet desde a década de 1990. É tecnologicamente competente, mas não é nativa digital. Utiliza a tecnologia de forma equilibrada entre trabalho e lazer.

- Millennials:

É a geração que cresceu na Itália durante o surgimento da Internet e dos telemóveis, são nativos digitais por excelência, com facilidade em adotar rapidamente novas tecnologias. São muito ligados às redes sociais, aplicações e plataformas de streaming.

- Geração Z:

São a geração nativa digital completa, que não tem memória de um mundo sem tecnologia digital. Utilizam vários dispositivos simultaneamente e preferem plataformas visuais (TikTok, Instagram). Também têm tendência para utilizar tecnologia avançada em ambientes educativos e de trabalho.

Diversidade cultural

- Boomers:

Viveram uma Itália tradicional, menos exposta a culturas estrangeiras. Defendem frequentemente as tradições italianas, mas recentemente abriram-se à diversidade cultural, aceitando-a gradualmente.

- Geração X:

Na Itália, esta geração começou a experimentar a diversidade graças à globalização e aos primeiros fluxos migratórios significativos nas décadas de 1980 e 1990. É mais aberta à diversidade do que os Boomers, mas ainda ligada aos valores tradicionais.

- Geração Y:

Numa Itália cada vez mais multicultural, esta geração cresceu em ambientes escolares e profissionais com uma maior presença de pessoas de diferentes origens étnicas e culturais. Tendem a valorizar a diversidade e a promover a inclusão.

- Geração Z:

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.

A geração mais inclusiva da Itália, acostumada ao multiculturalismo e atenta a questões como igualdade de género, direitos LGBTQ+ e questões sociais. Ela expressa uma sensibilidade marcante em relação ao respeito pelas identidades culturais e individuais.

Diversidade de comunicação

- Boomers:

Eles preferem a comunicação direta e pessoal, como telefonemas ou reuniões presenciais. Na Itália, muitos se adaptaram a ferramentas como o WhatsApp, mas têm dificuldades com plataformas mais modernas.

- Geração X:

Equilíbrio entre comunicação tradicional (telefone, cartas) e digital (e-mail, redes sociais). Prefere um estilo de comunicação claro e formal.

- Millennials:

Prefere uma comunicação rápida e informal, muitas vezes através de chat ou redes sociais. Também usa plataformas digitais para networking profissional (LinkedIn).

- Geração Z:

Comunicação predominantemente visual e imediata (vídeos, memes, emojis). Fortemente orientada para plataformas dinâmicas, como Instagram, TikTok e Snapchat.

4. Diversidade na abordagem ao trabalho

- Boomers:

Na Itália, frequentemente associados a carreiras estáveis e de longo prazo. Preferem estruturas hierárquicas claras e respeitam a autoridade.

- Geração X:

Valoriza a independência e a autonomia no trabalho. Mais pragmática e orientada para os resultados, mas ainda respeita as estruturas hierárquicas.

- Millennials:

Eles procuram empregos que ofereçam flexibilidade e significado pessoal. Valorizam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, preferindo ambientes colaborativos.

- Geração Z:

Querem estabilidade económica, mas também flexibilidade. Procuram trabalhar em empresas éticas com um impacto social positivo.

5. Diversidade transversal

- Boomers:

Valores tradicionais e forte sentido de comunidade. Tendem a estar menos dispostos a fazer mudanças radicais, mas abertos a progressos graduais.

- Geração X:

Resiliente e pragmática, capaz de se adaptar a novas situações sem abandonar completamente a tradição.

- Millennials:

Inovadores e orientados para a mudança. São sensíveis a questões globais, como a sustentabilidade e a inclusão.

- Geração Z:

Conectada globalmente, aberta a mudanças rápidas e ativamente envolvida em questões como justiça social e ambiental. Prefere soluções concretas e imediatas.

Ao avaliar as descrições das gerações atualmente presentes e coabitando no mundo do trabalho, deve-se considerar que, como esta pesquisa se preocupa em investigar aspectos contemporâneos, a descrição das diferentes gerações não se beneficia de um ponto de vista objetivo que a distância histórica teria facilitado e que a descrição é fortemente influenciada pelas diferentes fases da vida pelas quais as diferentes gerações estão passando. Devemos, portanto, considerar que a propensão para defender explicitamente direitos e valores é certamente atribuível à juventude, enquanto uma perspectiva mais individual e defensiva caracteriza as fases mais maduras da vida.

Esta observação não diminui o valor das descrições acima no que diz respeito ao objetivo que caracteriza esta investigação, mas alerta-nos para uma atribuição simplista de «rótulos» geracionais que se destinam a ser um guia para a análise e não um princípio de avaliação.

CONCLUSÃO E REFERÊNCIAS

Nos últimos 50 anos, a Itália mudou de muitas maneiras e cada geração assumiu o seu próprio desafio de mudança, mas a velocidade com que as perspectivas mudaram criou uma diferenciação de abordagens tão significativa que gerou mais motivos para falhas de comunicação do que em outras épocas históricas.

A nível político, nas últimas décadas, a população italiana embarcou numa gradual, mas nunca totalmente concluída, independência da influência da Igreja. A polarização Este-Oeste representada em Itália pelo Partido Comunista e pela Democracia Cristã foi superada pelo consumismo da década de 1980.

Embora seja verdade que cada geração é pioneira em algum campo, as quatro gerações aqui analisadas estavam ou estão comprometidas com questões diferentes e muitas vezes díspares, como os direitos das mulheres, a igualdade social, o ambiente e o empoderamento pessoal.

A luta pelos direitos mudou de tema e o foco passou a ser a luta contra as alterações climáticas num mundo do trabalho cada vez mais precário e menos protegido.

A luta contra as alterações climáticas tornou-se uma questão central para as últimas gerações. A tecnologia e o digital são parte integrante da vida quotidiana e profissional, mas as gerações enfrentaram esta transição com um conjunto diferente de ferramentas.

Além disso, em Itália, as sucessivas crises económicas levaram o mundo político a fazer escolhas que inevitavelmente prolongaram a vida profissional destas gerações, que são as primeiras a permanecer ativas pelo menos até aos 70 anos.

Este fator introduziu dois tipos diferentes de emergências:

- A dificuldade dos jovens italianos em encontrar situações de trabalho estáveis, com o conseqüente declínio demográfico e do consumo, o fenómeno da fuga de cérebros para o estrangeiro e a desmotivação para trabalhar
- A dificuldade dos idosos em se manterem atualizados com as novas tecnologias, com a conseqüente perda de competitividade das empresas italianas numa economia globalizada.

Nesta situação, é essencial facilitar o diálogo transgeracional, não só com vista a simplificar as atividades profissionais produtivas, mas também no sentido de transformar a coexistência geracional no local de trabalho numa vantagem competitiva.

REFERÊNCIAS

ISTAT, «Statistiche Flash - OCCUPATI E DISOCCUPATI», janeiro de 2024, disponível em <https://www.istat.it/it/files/2024/03/GENNAIO-2024-CS-Occupati-e-disoccupati.pdf>

EURES para o Conselho Nacional da Juventude e a Agência Italiana para a Juventude, «Giovani 2024: il bilancio di una generazione», janeiro de 2024, disponível em https://agenziagioventu.gov.it/wp-content/uploads/2024/04/2024_01_RAPPORTO-GIOVANI_REPORT-COMP-LETO_4_4_2024.pdf

INSTAT, Relatório anual 2024 - A situação do país, maio de 2024, disponível em <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/05/Rapporto-Annuale-2024.pdf>

Carlo Mazzaferro, Più lavoratori ma più vecchi, 1 de fevereiro de 2024. disponível em <https://tendenzeonline.info/articoli/2024/02/01/piu-lavoratori-ma-piu-vecchi/>

ADP, Cinque diverse generazioni nel mondo del lavoro: Dai boomer alla generazione alpha, 15 de novembro de 2023, disponível em <https://it.adp.com/chi-siamo/ufficio-stampa/cinque-diverse-generazioni-nel-mondo-del-lavoro.aspx>

Arlo Canella, Boomer-vs-gen-z-come-integrare-creativita-ed-esperienza-in-azienda, 4 de novembro de 2024, disponível em <https://www.canellacamaiora.it/boomer-vs-gen-z-come-integrare-creativita-ed-esperienza-in-azienda/>

HR Link, Simona P.K. Daviddi, As gerações em confronto no local de trabalho, 11 de outubro de 2024, disponível em <https://www.hr-link.it/generazioni-confronto-lavoro/>

OKR Institute, Svelare i principi etici dei baby boomer, disponível em <https://okrinstitute.org/it/unveiling-the-ethical-principles-of-baby-boomers/>