Silver
Promoting a Career in the Third Age

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

SILVER - Valorização de Trabalhadores mais Velhos

Módulo I - Trabalhadores mais Velhos: diversidade e equidade

www.silver-euproject.org/

Agreement N° 2020-1-UK01-KA204-078907

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do conteúdo, este reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

ESTEREÓTIPOS ETÁRIOS

Estereótipos baseados na idade, na sociedade e no local de trabalho

01

LONGEVIDADE E DIVERSIDADE

Há um perfil de trabalhador mais velho?

02

03

PAPÉIS SOCIAIS

Mudanças na idade adulta

Atividade

01 - Estereótipos etários

Atividade

Vivo em Lisboa. Sou produtor de curtas-metragens, e adoro cinema. Sempre gostei da área artística, embora nem sempre tenha estabilidade financeira na minha carreira. Na minha vida pessoal, gosto de socializar com os meus amigos, cozinhar e organizar jantares em casa. Qual é a minha idade?

01 - Estereótipos etários

Atividade

Vivo em Lisboa. Sou produtor de curtas-metragens, e adoro cinema. Sempre gostei da área artística, embora nem sempre tenha estabilidade financeira na minha carreira. Na minha vida pessoal, gosto de socializar com os meus amigos, cozinhar e organizar jantares em casa. Qual é a minha idade?

JÚLIO, 69

01 - Estereótipos etários

Atividade

Vivo em Coimbra. Faço hemodiálise regularmente num hospital próximo por causa de um problema de saúde. Faço caminhadas três vezes por semana e dou aulas de canto lírico às quartas e sextas-feiras. Um dos meus projetos está relacionado com a sustentabilidade ambiental. Qual é a minha idade?

01 - Estereótipos etários

Atividade

Vivo em Coimbra. Faço hemodiálise regularmente num hospital próximo por causa de um problema de saúde. Faço caminhadas três vezes por semana e dou aulas de canto lírico às quartas e sextas-feiras. Um dos meus projetos está relacionado com a sustentabilidade ambiental. Qual é a minha idade?

ANA, 29

01 - Estereótipos etários

Atividade

Sou novo no meu trabalho, e as pessoas não me levam a sério; pensam que não sou capaz de fazer o meu trabalho por causa da minha idade. Gosto de desporto e de passar tempo com a família e amigos. Qual é a minha idade?

01 - Estereótipos etários

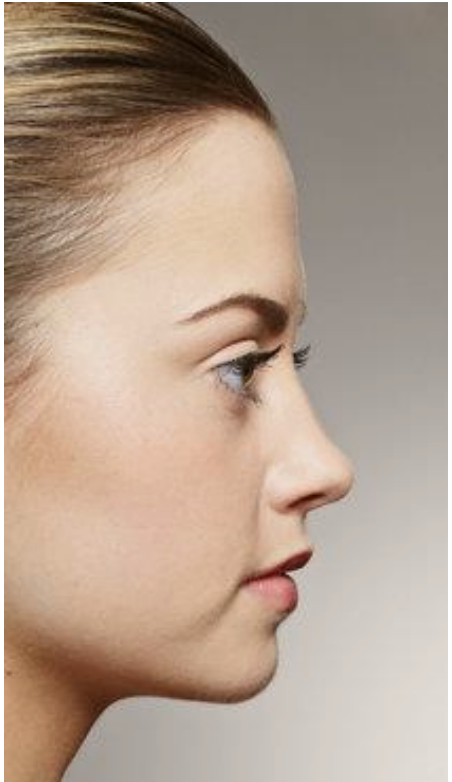
Atividade

Sou novo no meu trabalho, e as pessoas não me levam a sério; pensam que não sou capaz de fazer o meu trabalho por causa da minha idade. Gosto de desporto e de passar tempo com a família e amigos. Qual é a minha idade?

José, 78

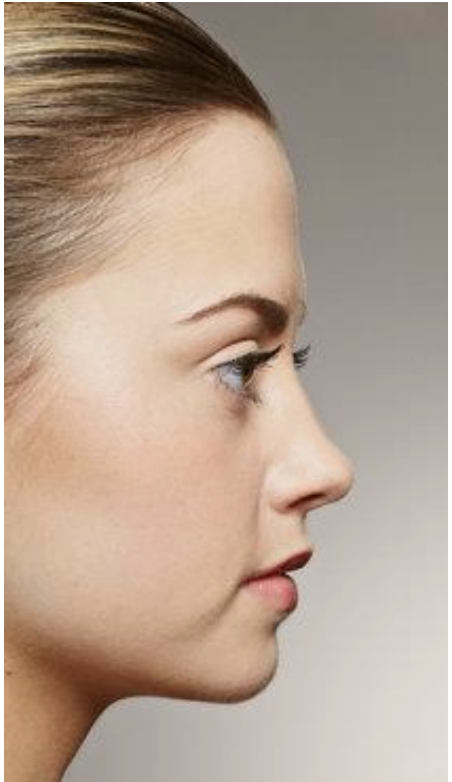
01 - ESTEREÓTIPOS ETÁRIOS

01 - Estereótipos etários



?

01 - Estereótipos etários



Representam crenças que têm por base a idade cronológica percebida dos indivíduos.

(Levy, 2009)

01 - Estereótipos etários

Associados aos adultos mais velhos

Funcionalidades cognitivas

Falta de memória

Diminuição das capacidades cognitivas

Deterioração da forma física

Equilíbrio
Audição
Saúde

(Casad & Bryant, 2016; Cuddy et al., 2005; Levy, 2009)

01 - Estereótipos etários

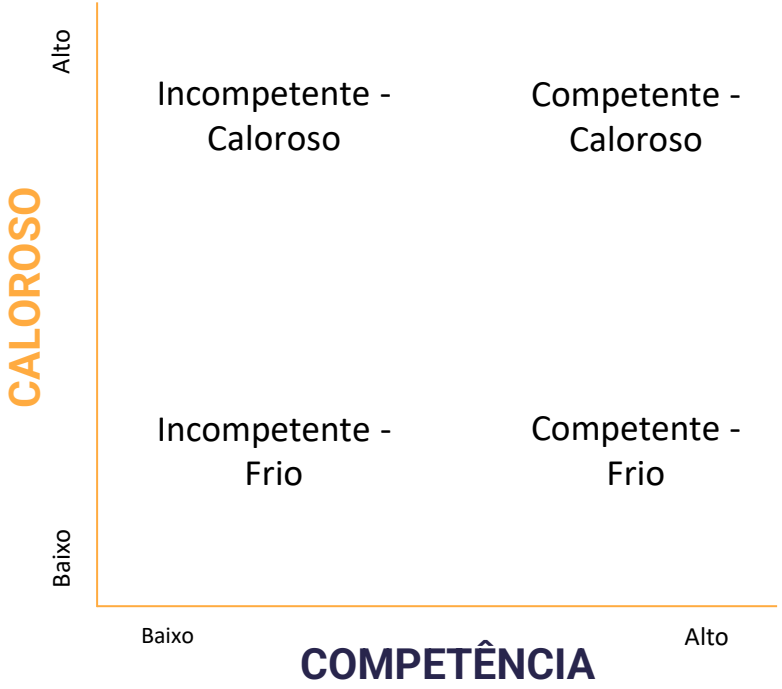
Teoria de conteúdo de estereótipos

ESTEREÓTIPOS

Multidimensionais
Multivalência

DIMENSÕES

Competência
Caloroso



(Cuddy & Fiske, 2002)

01 - Estereótipos etários

Teoria de conteúdo de estereótipos

CALOROSO

Alto

Baixo

Incompetente - Caloroso

Competente - Caloroso

Incompetente - Frio

Competente - Frio

Baixo

Alto

COMPETÊNCIA

(Cuddy & Fiske, 2002)

01 - Estereótipos etários

Teoria de conteúdo de estereótipos

(Cuddy & Fiske, 2002)

Atividade

Situações laborais

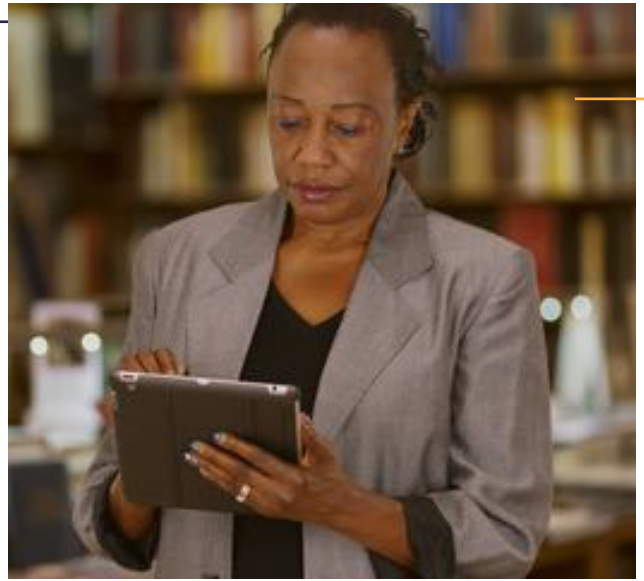
SITUAÇÃO 1

Trabalhador tende a não seguir as ordens da chefia por o considerar que este é muito jovem e tem pouca experiência, continuando a fazer as tarefas como estava habituado.

Situações laborais

SITUAÇÃO 1

Trabalhador tende a não seguir as ordens da chefia por o considerar que este é muito jovem e tem pouca experiência, continuando a fazer as tarefas como estava habituado.



SITUAÇÃO 2

Tomar decisões organizacionais (e.g., atender a novas formações) com base em avaliações quantitativas/ objetivas e não subjetivas.

Situações laborais

SITUAÇÃO 1

Trabalhador tende a não seguir as ordens da chefia por o considerar que este é muito jovem e tem pouca experiência, continuando a fazer as tarefas como estava habituado.

SITUAÇÃO 3

Reforma obrigatória.

SITUAÇÃO 2

Tomar decisões organizacionais (e.g., atender a novas formações) com base em avaliações quantitativas/ objetivas e não subjetivas.

01 - Estereótipos etários

Teoria de conteúdo de estereótipos – Local de trabalho

Menos motivação.

Menores capacidades para aprender.

Menor probabilidade de serem contratados.

Menos produtivos.

Mais resistente à mudança, menos flexíveis e dos quais se esperam piores resultados.

(Cox, 2014; Cuddy & Fiske, 2002; Posthuma & Campion, 2009)

01 - Estereótipos etários

Local de trabalho

Estereótipos negativos quando extrapolados para os locais de trabalho, perpetuam expetativas de estereótipo que podem influenciar as comunicações a serem idadistas e à existência de práticas discriminatórias.

Menos capacidade para aprender.

Traduz-se numa menor vontade de investir na formação deste grupo de colaboradores.

(McCann & Giles, 2002; Posthuma et al., 2012)

01 - Estereótipos etários

Local de trabalho

Estereótipos afetam as decisões tomadas pelos empregadores, tendo consequências devastadoras:

Trabalhador

Diminuições da sua autoestima e da sua saúde mental

Organização

Sujeita à diminuição da produtividade por parte dos trabalhadores
Pode ser alvo de processos de indemnização.

Sociedade em geral

Impactos no desempenho dos trabalhadores mais velhos semelhantes aos impactos causados por outros tipos de discriminação

(Griffin et al., 2016; McCann & Giles, 2002; Posthuma et al., 2012)

01 - Estereótipos etários

Local de trabalho

47%

Trabalhadores mais velhos

Trabalho não lhe oferece boas perspetivas de desenvolvimento de carreira.

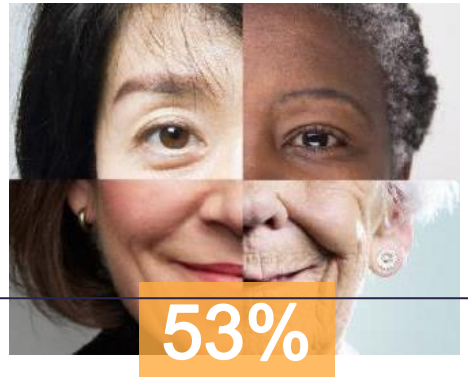
Grande parte dos trabalhadores reporta estar sujeito a discriminação etária.

- O idadismo persiste na sociedade tendo reflexos visíveis.
- O idadismo no trabalho é um dos maiores desafios atuais, ao estar associado a resultados de saúde e bem-estar negativos.
- O idadismo que ocorre nos locais de trabalho não ocorre de forma isolada, tendendo a refletir os estereótipos sociais acerca das pessoas mais velhas disseminados na sociedade

(EU-OSHA et al., 2017; McCann & Giles, 2002)

01 - Estereótipos etários

Idadismo



PORTUGAL

O idadismo parece ser um “ismo” diferente dos restantes

ESTEREÓTIPOS

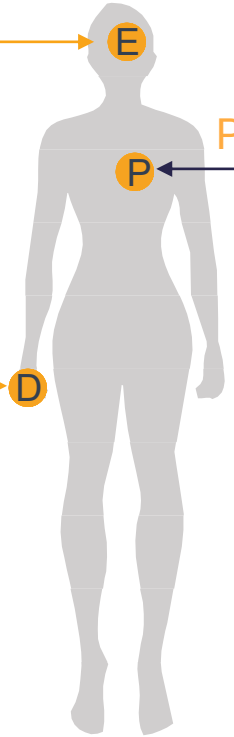
Como pensamos
Nível cognitivo

PRECONCEITOS

Como nos sentimos
Nível afetivo

DISCRIMINAÇÃO

Como agimos
Nível comportamental



(WHO, 2017; WHO, 2021)

02 - LONGEVIDADE E DIVERSIDADE

02 - LONGEVIDADE E DIVERSIDADE

- Viver além dos 60 anos de idade tornou-se uma realidade para a grande maioria das pessoas.
- A população com 65 ou mais anos, passou a representar 21,8% do total da população de Portugal.
- Ao envelhecimento da população está associado um envelhecimento da força de trabalho.

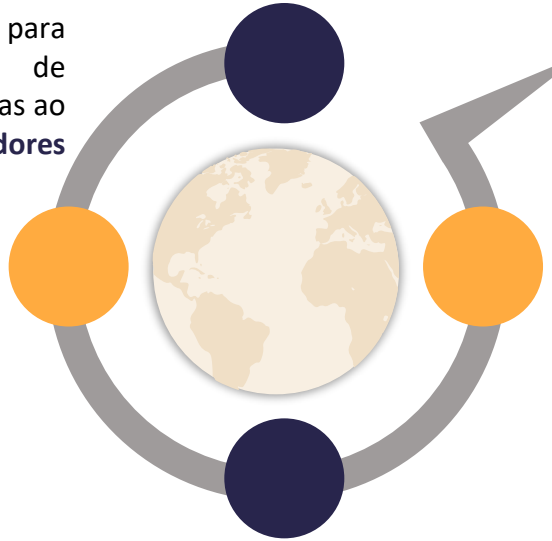
02 - LONGEVIDADE E DIVERSIDADE

ORGANIZAÇÕES

Preparar e encontrar mecanismos para lidar com o largo número de trabalhadores que se vai reformar, mas ao mesmo tempo, **integrar os trabalhadores mais velhos**.

ALTERAÇÕES DEMOGRÁFICAS

Muitos países têm **aumentado** a **idade** oficial de acesso à **reforma**, com o intuito de manter e integrar no mercado laboral os trabalhadores mais velhos.



TRABALHADORES MAIS VELHOS

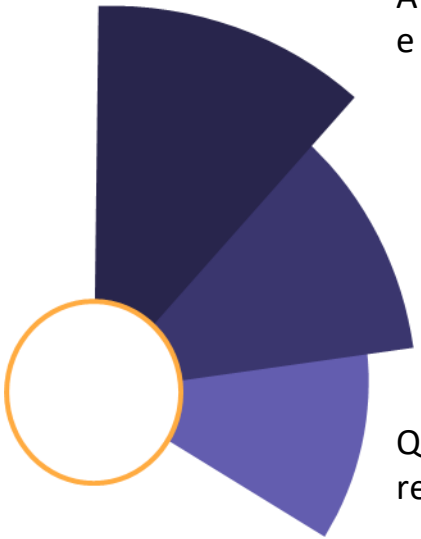
Na União Europeia, tem-se verificado um **aumento** do grupo de **trabalhadores mais velhos**. Sendo expectável que a proporção destes no mercado de trabalho continue a aumentar, assumindo 32% em 2050.

PORTUGAL

Decreto-Lei n.º 187/2007 (10 de maio, 2007), a idade de reforma deste país passou a ser 66 anos e cinco meses.

(Jex et al., 2007; EU-OSHA et al., 2017; Desmette & Gaillard, 2008; Marques, 2011)

02 - LONGEVIDADE E DIVERSIDADE



A população em idade ativa na UE deverá diminuir 14,2% entre 2010 e 2060, o que terá impacto recursos da segurança social.

O sistema de saúde e de cuidados prolongados podem tornar-se insustentáveis em consequência das necessidades das pessoas mais velhas que não podem ser satisfeitas pela reduzida força de trabalho.

Quase um terço das pessoas mais velhas que continuam a trabalhar apesar de receberem uma pensão fazem-no por razões não financeiras.

(Eurofund, 2018; Eurostat, 2020)

02 - LONGEVIDADE E DIVERSIDADE

Envelhecimento

- Declínio
- Ganhos

Idade cronológica não será necessariamente o melhor indicador do processo de envelhecimento de cada indivíduo.

(Marques, 2011)

- Ameaça de estereótipo

Acreditar em estereótipos etários negativos podem ter **efeitos prejudiciais** em diferentes aspetos, **funcionais**, **cognitivos** e **físicos**.

(Levy, 2009; Mills, 2023)

02 - LONGEVIDADE E DIVERSIDADE

Envelhecimento ativo e saudável

Organização Mundial de Saúde (OMS)

Processo de desenvolvimento e manutenção da capacidade funcional que permite o bem-estar à medida que se envelhece.

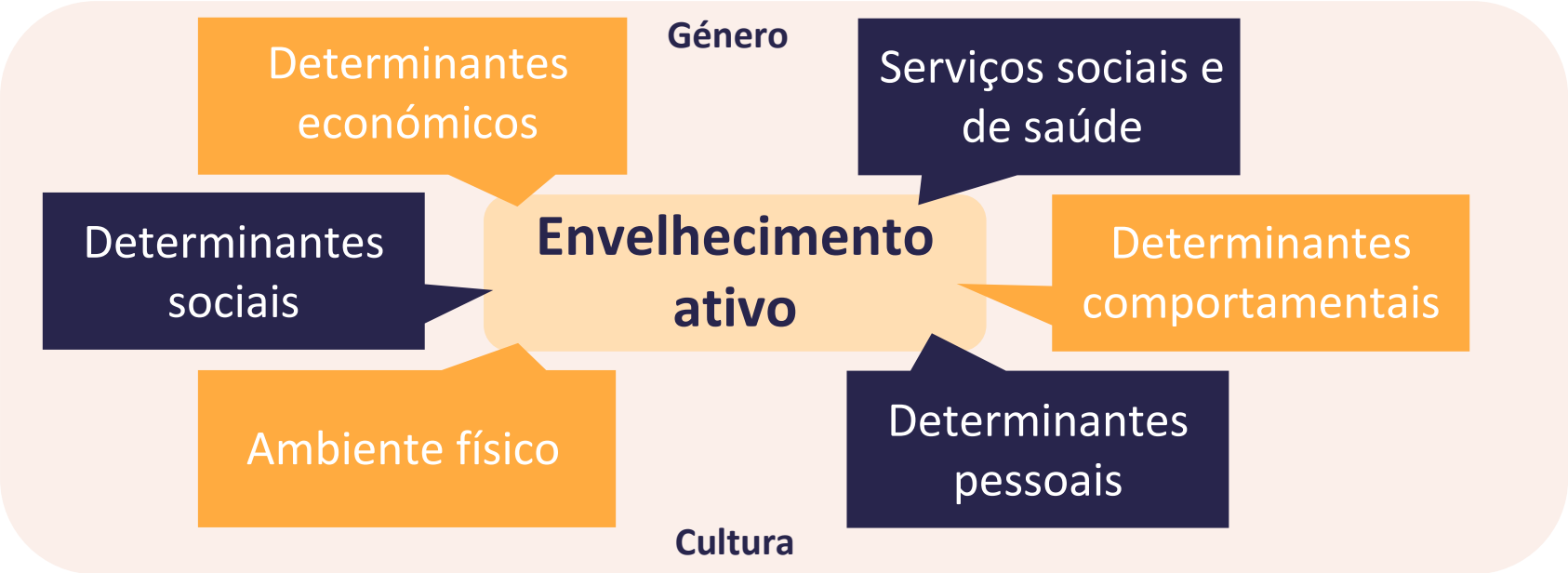
A capacidade funcional - capacidade para ser e fazer o que se valoriza, capacidade de:

- Satisfazer as suas necessidades básicas;
- Aprender, crescer e tomar decisões;
- Ser móvel;
- Construir e manter relações;
- Contribuir para a sociedade.

(Rudnicka et al., 2020)

02 - LONGEVIDADE E DIVERSIDADE

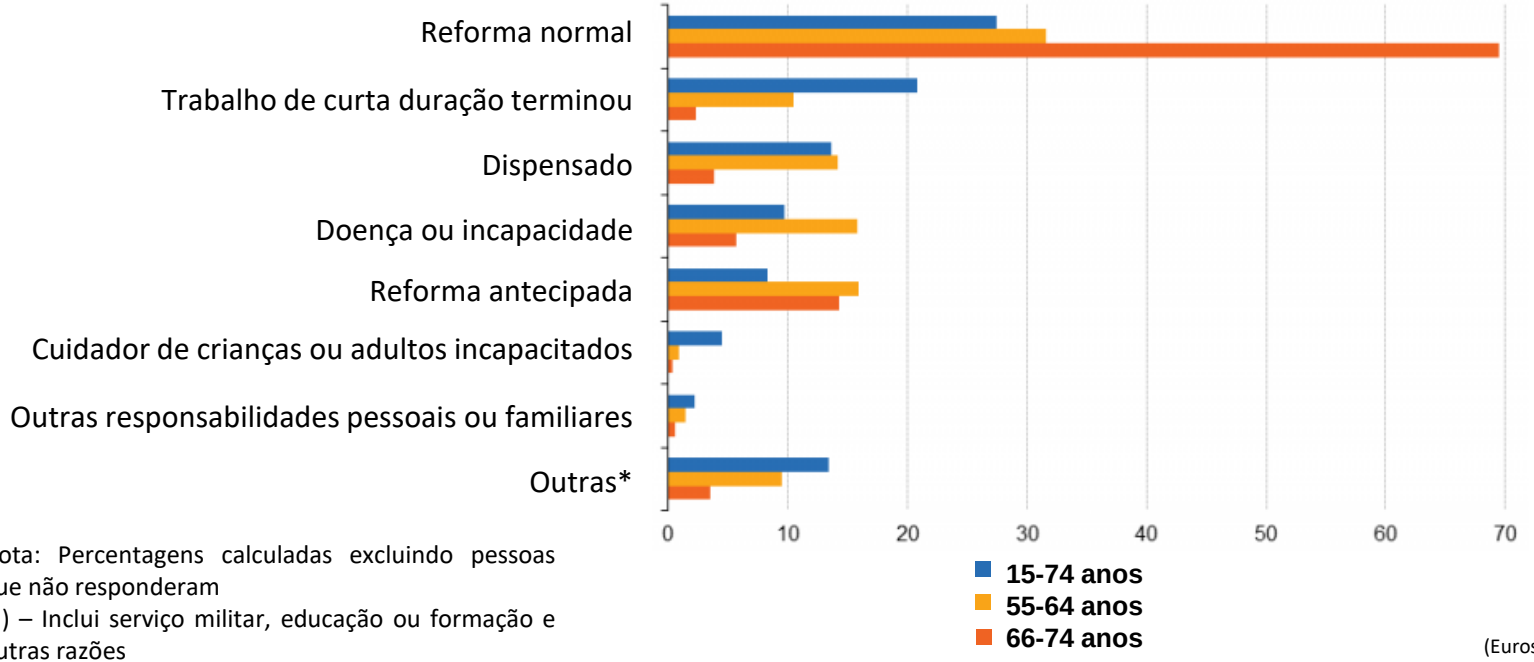
Envelhecimento ativo



(Ribeiro & Paúl, 2018)

02 - LONGEVIDADE E DIVERSIDADE

Principal razão para os trabalhadores saírem dos seus empregos, por grupo etário, EU-27, 2019



Nota: Percentagens calculadas excluindo pessoas que não responderam
(*) – Inclui serviço militar, educação ou formação e outras razões

(Eurostat, 2020)

02 - LONGEVIDADE E DIVERSIDADE

Transição para a reforma

As pessoas com 55 anos ou mais representam quase um quinto da mão-de-obra total.

Mais de 2/5 da força de trabalho com 65-74 anos de idade trabalham por conta própria.

1/7 da força de trabalho com 65 anos ou mais trabalhavam habitualmente a partir de casa.

As pessoas mais velhas têm maior probabilidade de se sentirem satisfeitas no trabalho (cerca de 94%).

(Report Ageing Europe, 2019)

02 - LONGEVIDADE E DIVERSIDADE

Nova fase da vida

Não só vivemos mais tempo - temos uma nova fase de vida

NOVA FASE DE VIDA

Joven idoso?
Sénior ?
Mais de 60?
Seenagers?

CRIAÇA JOVENS ADULTO FULL-GROWN IDOSO

Evolução da esperança média de vida de 1900 - 2000

(The Danish national research center for the working environment)

02 - LONGEVIDADE E DIVERSIDADE

Nova fase da vida

Não só vivemos mais tempo - temos uma nova fase de vida

3ª idade	4ª idade
Independente - Autossuficiente	Dependente - Falta de saúde

60

100+

02 - LONGEVIDADE E DIVERSIDADE

Trabalhador mais velho

IDADE?

CARACTERISTICAS?

IDENTIFICAÇÃO?

CUT OFF

CONTEXTO

Atividade

Trabalhador mais velho

Mapa da empatia

O que ele/ ela sente?
(necessidades)

O que ele/ ela ouve?
(o que outros dizem dele/ dela)

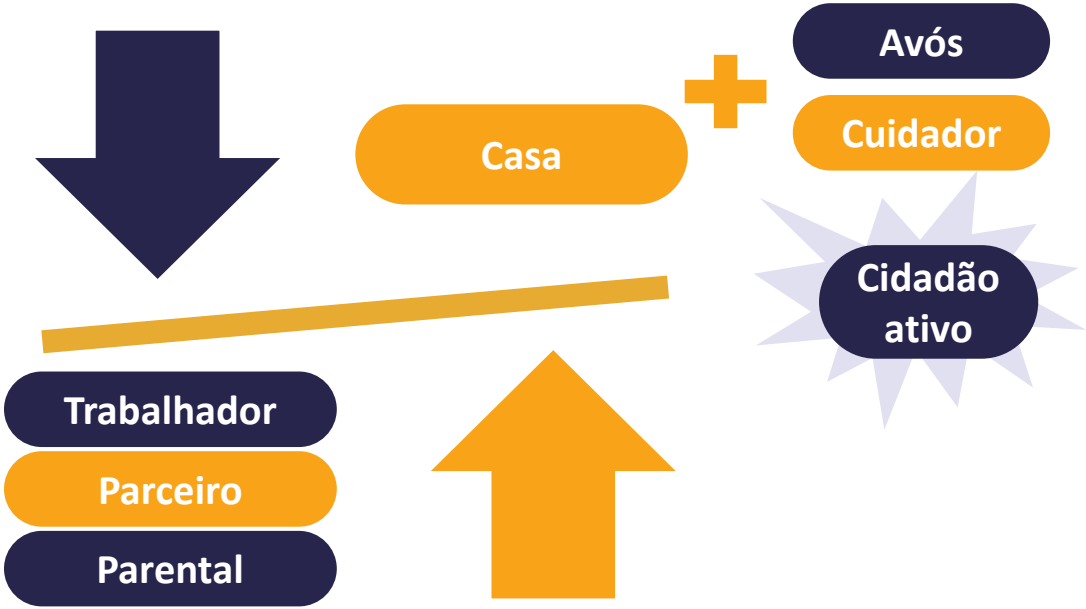
O que ele/ ela vê?
(ambiente/ contexto)

O que ele/ ela deseja?
(ambição para a vida)

03 - PAPÉIS SOCIAIS

03 - PAPÉIS SOCIAIS

Os papéis sociais alteram-se durante a fase de vida 50-75 anos.



(Havighurst, 1954; Vidovićová, 2018)

03 - PAPÉIS SOCIAIS

Os papéis sociais alteram-se durante a fase de vida 50-75 anos.

A ideia clássica de que os papéis sociais e a complexidade destes diminui à medida que o indivíduo avança no seu percurso de vida parece estar desatualizada, pois não considera os desafios mais recentes que criam expetativas de papéis e pressões para o envelhecimento em sociedades pós-modernas.

Verifica-se uma maior heterogeneidade e individualidade do ciclo de vida e da reorganização dos períodos de transição da vida, que parecem alterar o número e a intensidade dos papéis das pessoas mais velhas.

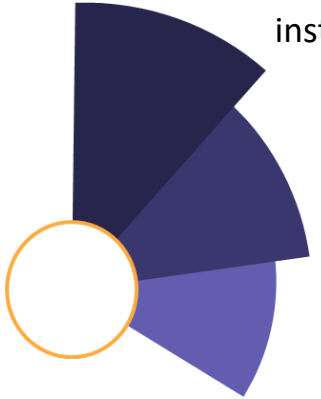
(Havighurst, 1954; Vidovićová, 2018)

03 - PAPÉIS SOCIAIS

Os papéis sociais alteram-se durante a fase de vida 50-75 anos.

Trabalhador

O papel de trabalhador reduz ou desaparece



Transições de vida podem ser períodos de instabilidade e mudança de identidade.

Adultos passam cerca de um terço do seu dia envolvidos em atividades laborais que podem tornar-se centrais para a identidade do indivíduo.

A reforma pode causar disrupção na identidade das pessoas.

(Amiot et al., 2015; Jolles et al., 2022)

Silver
Promoting a Career in the Third Age

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Project partners:

merseyside EXPANDING HORIZONS

Afeji Hauts-de-France

aproximar COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL

CIK Center za izobraževanje in kulturno Trebnje

EaSI the European Association for Social Innovation

en3karriere.dk
- når det er alder bedst

KMOP KINDLING A BETTER WORLD

www.project-website.org

Agreement N° 2020-1-UK01-KA204-078907

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.