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 II - Locais de trabalho amigos da idade: estratégias para valorizar e reter trabalhadores mais velhos

**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.

## LOCAIS DE TRABALHO AMIGO DA IDADE

Conceito e definição de local de trabalho amigo da idade

01

## VANTAGENS E RECOMENDAÇÕES

Para criar um local de trabalho amigo da idade

02

03

## ESTRATÉGIAS E MEDIDAS “PORTA ABERTA”

# 01 – LOCAIS DE TRABALHO AMIGOS DA IDADE

# 01 – Locais de Trabalho Amigos da Idade

## Conceito

Promove o **respeito mútuo** e a **inclusão**, proporcionando apoio aos trabalhadores de todas as idades, utilizando uma combinação de políticas, procedimentos, ambientes e/ou estruturas para remover as barreiras etárias e para encorajar a participação de todos os trabalhadores **independentemente** da sua **idade**.

(Noorani, 2014)

# 01 - Locais de Trabalho Amigos da Idade

## Importância

**01**

Crescimento da taxa de trabalhadores mais velhos, traduz-se numa força laboral mais etariamente diversificada.

**02**

Prevalência do idadismo na força de trabalho.

**03**

Perceções dos trabalhadores sobre o seu local de trabalho que podem ter diversos impactos.

(Noorani, 2014)

# 02 - Vantagens e recomendações para criar locais de trabalho amigos da idade

# 02 - Vantagens e recomendações

## Vantagens para o local de trabalho

> Ambientes de trabalho amigos da idade podem afetar não só a **organização**, como os **trabalhadores**.

### PERCEÇÕES

As perceções dos trabalhadores sobre os ambientes de trabalho amigos da idade podem afetar as atitudes no local de trabalho.

# 02 - Vantagens e recomendações

## Vantagens para o local de trabalho

- ✓ Melhor ambiente de trabalho;
- ✓ Melhores competências de comunicação;
- ✓ Melhor política de RH e práticas de trabalho flexíveis;
- ✓ Pode contribuir para reduzir a rotatividade;
- ✓ Equipas com diversidade etária demonstram maior produtividade;
- ✓ Diversidade cognitiva leva a uma melhor tomada de decisões;
- ✓ Diferentes perspetivas podem levar à inovação;
- ✓ Menor custo com formação e menor necessidade de supervisão.

(Age Smart Employer, 2022; Changing the Narrative, n.d; Government of Canada, 2016; Denk, 2020; Vanderbourg, 2020; Kelly, 2021)

# 02 - Vantagens e recomendações

## Vantagens para o local de trabalho

- ✓ Os trabalhadores valorizam uma equipa com diversidade etária.
- ✓ Os trabalhadores mais velhos transmitem conhecimentos e competências essenciais.
- ✓ A diversidade etária pode ajudar a resolver problemas complexos ao abrir espaço para diferentes ideias, competências e experiências.
- ✓ A diversidade etária pode adequar-se melhor ao perfil dos clientes e melhorar os serviços.

(Age Smart Employer, 2022; Changing the Narrative, n.d; Government of Canada, 2016; Denk, 2020; Vanderbourg, 2020; Kelly, 2021)

# 02 - Vantagens e recomendações

## Vantagens para os trabalhadores

- ✓ Aprendizagem ao longo da vida;
- ✓ Melhor a saúde ;
- ✓ Prolongamento do sentido de eficácia
- ✓ Permite que continuem ativos (capacidade de aprender, crescer, tomar decisões, manter relações) e continuar a fazer coisas que valorizam;
- ✓ Salário mais elevado e promoção após alguns anos.

(Age smart employer, 2022; Angelica Herrera Venson, 2017; Changing the Narrative, n.d; Kapok Multicultural Seniors Care Services, 2022).

# Atividade

# Autoavaliação do local de trabalho amigo da idade

Reflita sobre a realidade da sua empresa e os resultados da ferramenta de autoavaliação.
O seu local de trabalho é amigo da idade?
O que é que mudaria?

Silver
Promoting a Career in the Third Age

## Realidade e fragilidades

## Análise de dados (detalhes do problema em questão, quais os impactos que teve, quais as razões, resultado da ferramenta de autoavaliação)

## Possibilidades (quais as opções disponíveis para resolver o problema, vantagens de o resolver, potenciais custos, quanto tempo será necessário, quais os riscos)

## Desafios e obstáculos

merseyside EXPANDING HORIZONS · Afeji Hauts-de-France · aproximar · EaSI the European Association for Social Innovation · en3karriere.dk - når det er alder bedst · kmop KINDLING A BETTER WORLD

# 02 - Vantagens e recomendações

## Recomendações

Cinco ações para ser um empregador amigo da idade

### 1. Possibilitar o trabalho flexível

Oferecer mais tipos de flexibilidade, geri-la bem e ajudar as pessoas conhecer as suas opções.

### 2. Contratação etária positiva

Selecionar ativamente candidatos de todas as idades e minimizar idadismo nos processos de recrutamento e seleção.

### 3. Assegurar apoio de saúde que necessitam

Conversas, e acesso desde o início a trabalhadores com condições de saúde específicas.

### 4. Incentivar o desenvolvimento da carreira em todas idades

Proporcionar oportunidades para as pessoas desenvolverem as suas carreiras e planearem o futuro.

### 5. Criar uma cultura positiva para a idade

Equipar os profissionais de RH e gestores para promover uma cultura positiva para a idade, e apoiar a interação entre todas as idades.

(Centre for Ageing Better, 2018)

# 02 - Vantagens e recomendações

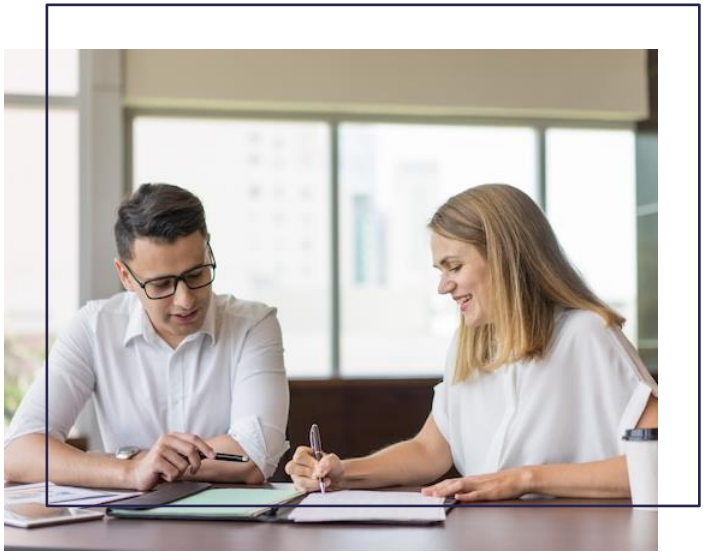
## Recomendações

**1ª recomendação: Valorização dos trabalhadores mais velhos**

- ✓ Formação de gestores e profissionais de RH sobre idadismo para combater a discriminação em função da idade.
- ✓ Ajustar perceções ultrapassadas sobre o envelhecimento e dos trabalhadores mais velhos através.
- ✓ Educar os trabalhadores sobre as leis de discriminação, incluindo a discriminação em função da idade.
- ✓ Valorização dos trabalhadores mais velhos através de uma transferência de conhecimentos.
- ✓ Incentivar programas de mentoria entre trabalhadores.

# 02 - Vantagens e recomendações

## Recomendações



**2ª recomendação: Oferecer oportunidades de carreira**

- ✓ Organizar entrevistas da "segunda parte da carreira“.
- ✓ Oferecer opções de trabalho flexível.
- ✓ Fomentar a mobilidade horizontal e vertical.
- ✓ Oferta de oportunidades de formação.
- ✓ Valorização dos trabalhadores, estabelecendo uma cultura de respeito no local de trabalho.

# 02 - Vantagens e recomendações

## Recomendações

**3ª recomendação: Acompanhamento dos trabalhadores mais velhos antes da reforma**

- ✓ Identificar e orientar
- ✓ Realizar "entrevistas de permanência"
- ✓ Oferecer apoio no planeamento da reforma.
- ✓ Criar um curso de formação para trabalhadores mais velhos sobre o tema "fazer da sua reforma um sucesso".

# 02 - Vantagens e recomendações

## Recomendações

**Políticas amigas da idade**

- Relação “ganhos–ganhos": os trabalhadores mais velhos sentem-se reconhecidos e estão, portanto, mais envolvidos no seu trabalho.
- Este esforço preventivo para um local de trabalho amigo da idade contribui para a saúde no trabalho.

# 03 - Estratégias e medidas “porta aberta”

# 03 - Estratégias e medidas “porta aberta”

**Práticas de RH**

**Descrição**

## Opções de trabalho flexível

- A possibilidade de ter horário de trabalho flexível. (Dias/horas)
- A possibilidade de reduzir a semana de trabalho (part-time)
- A possibilidade de partilhar o trabalho a tempo inteiro
- A possibilidade de trabalhar de casa

## Design do trabalho

- Alocação a tarefas desafiantes e importantes ou projetos especiais
- Criação de novas posições para os trabalhadores mais velhos
- Possibilidade de transferência para um trabalho menos desgastante
- Elaboração de um plano de carreira

## Avaliação de desempenho

- Fornecimento de uma avaliação de desempenho justa (livre de enviesamentos idadistas)
- Dar feedback aos empregados mais velhos sobre o seu funcionamento
- Dar feedback depois de ter tido formação

## Reconhecimento e respeito

- Reconhecer os conhecimentos e a perícia dos trabalhadores mais velhos
- Assegurar que os trabalhadores mais velhos são tratados com respeito na organização
- Mostrar apreço por um trabalho bem feito

(Hennekam & Herrbach, 2014)

# 03 - Estratégias e medidas “porta aberta”

**Práticas de RH**

**Opções de trabalho flexível**

**Design do trabalho**

**Avaliação de desempenho**

**Reconhecimento e respeito**

**Indicadores**

As opções de trabalho flexíveis são muito valorizadas pelos trabalhadores, mas os trabalhadores mais velhos sentem que estas são principalmente oferecidas a famílias jovens.

Os trabalhadores mais velhos querem que as organizações se adaptem às suas necessidades em mudança principalmente com a diminuição das suas capacidades físicas.

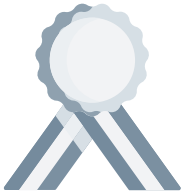
A avaliação de desempenho é rara. Quando ocorre, a organização tende a partir do princípio e estão à espera que o trabalhador se reforme.

O reconhecimento e o respeito parecem ser o principal motivador para estender a carreira profissional.

(Hennekam & Herrbach, 2014)

# 03 - Estratégias e medidas “porta aberta”

**A relação entre as práticas de GRH e as decisões de reforma dos trabalhadores é complexa e contraditória.**



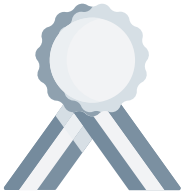
As práticas de GRH concebidas para os trabalhadores mais velhos podem ser vistas como um selo de **pertença** a um **grupo social desvalorizado**.

Os trabalhadores mais velhos querem que as organizações se **adaptem** às suas necessidades, de uma forma que **não** exija **atenção especial**.

(Hennekam & Herrbach, 2014)

# 03 - Estratégias e medidas “porta aberta”

**A relação entre as práticas de GRH e as decisões de reforma dos trabalhadores é complexa e contraditória.**



As práticas de GRH concebidas para os trabalhadores mais velhos podem ser vistas como um selo de **pertença** a um **grupo social desvalorizado**.

Os trabalhadores mais velhos querem que as organizações se **adaptem** às suas necessidades, de uma forma que **não** exija **atenção especial**.

As práticas e instalações devem ser **disponibilizadas para todos, independentemente da idade**, estatuto profissional ou outras características, atendendo às necessidades individuais de cada trabalhador, possibilitando prolongar a sua carreira profissional.

(Hennekam & Herrbach, 2014)

# 03 - Estratégias e medidas “porta aberta”

## Conclusões

**A "abordagem correta" que os gestores devem adotar perante os trabalhadores seniores**

- ✓ Adotar a mesma abordagem benevolente para com todos os trabalhadores, a fim de evitar a estigmatização.
- ✓ Reunir material, condições logísticas e psicológicas para assegurar a excelente integração dos trabalhadores mais velhos na equipa e assegurar que estes permaneçam a trabalhar o tempo que desejarem.
- ✓ Promover uma evolução na carreira dos trabalhadores.
- ✓ Aconselhamento sobre a transição para a reforma, mantendo uma "abordagem de porta aberta".

✓ Ser ator da própria reforma parece ser fundamental para o trabalhador

# Atividade

# Mapa para um local de trabalho amigo da idade

Reflita e escreva no mapa, os passos concretos a implementar no seu local de trabalho

Silver
Promoting a Career in the Third Age

merseyside EXPANDING HORIZONS
Afeji Hauts-de-France
aproximar
EaSI the European Association for Social Innovation
en3karriere.dk - når det er alder bedst
KMOP KINDLING A BETTER WORLD

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.