



I04 – Caixa de ferramentas para promover uma carreira na terceira idade

Uma metodologia e ferramentas para implementar
workshops no local de trabalho

Parceria Silver

- AFEJI
- APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL
- ASOCIATIA EUROPEAN ASSOCIATION FOR SOCIAL INOVATION
- CENTER ZA IZOBRAZEVANJE IN KULTURO TREBNJE JAVNI ZAVOD
- EN3KARRIERE
- KENTRO MERIMNAS OIKOGENEIAS KAI PAIDIOU
- MERSEYSIDE EXPANDING HORIZONS LIMITED

O consórcio é constituído por organizações com longa experiência em formação de adultos e empresas de diferentes setores produtivos. Todos os parceiros têm experiência de trabalho com diferentes grupos-alvo relevantes para o projeto, pelo que cobrirão as necessidades dos indivíduos, bem como dos grupos-alvo organizacionais, tais como instituições de formação profissional e associações.

Autores

Maria Gonçalves (APX), Joana Portugal (APX)

Contribuidores

Elena Balan (EaSI), Daria Bădescu(EaSI), Marina Natsia(KMOP),Anabelle Delahayes (Afeji), Samantha Wicke Afeji), Pierre Pinon (Afeji), Océane El sibai (Afeji),Patricija Pavlič (CIK), Tanja Žibert (CIK), Joe Hemington (MEH), Nicole Belle (MEH),Poul-Erik (en3karriere),Kristoffer Kempe (en3karriere)

Agradecimentos

Obrigado a todas as organizações parceiras pelo seu esforço no trabalho e na divulgação da iniciativa SILVER. Um agradecimento especial a todos os inquiridos que disponibilizaram o seu precioso tempo, forneceram-nos dados e conhecimentos valiosos para continuarmos a promover a inclusão social dos trabalhadores mais velhos. Finalmente, obrigado à Comissão Europeia (Programa Erasmus+) pelo financiamento do projeto.



Índice

Silver Partnership	1
Authors	1
Contributors	1
Introduction.....	3
Intervention programme	5
<i>Cognitive behavioural therapy (CBT)</i>	5
<i>Vital Aging programme</i>	5
Implementation guidelines	7
<i>Goals and outcomes</i>	7
<i>Methodology</i>	7
Dimensions	7
Target Group and structure for the workshops	8
<i>Topics to cover</i>	9
Tools index table	11
Tools.....	15
1. Work ability	15
2. Hazards and working conditions.....	15
3. Legacy and succession	15
4. Social pressures	15
5. Social environment	15
6. Self-efficacy	15
7. Aspirations.....	15
8. Connection and affinity with work.....	15
9. Problem-solving.....	15
10. Financial security/ balance	15
11. Financial literacy.....	15
12. Starting point: where I am, where do I go.....	15
13. Career development.....	15
14. Performance	15
Pilots feedback	Erro! Marcador não definido.
Training Tips	51
References	52

Introdução

SILVER é uma iniciativa Erasmus+ concebida para criar uma resposta coordenada para a promoção da carreira dos trabalhadores mais velhos que aborda uma dupla ambição: a) por um lado, os gestores, RH e outros profissionais interessados recebem sensibilização, estratégias e ferramentas de aprendizagem para de uma forma estruturada poderem contribuir para o prolongamento da carreira ou preparação da reforma, aumentando a sua prontidão para apoiar os trabalhadores mais velhos; b) Por outro lado, os próprios trabalhadores mais velhos estarem conscientes dos desafios do envelhecimento e capacitados para o envelhecimento ativo no local de trabalho, quer para continuar a trabalhar durante mais tempo, quer para apoiar uma transição suave para a reforma. Assim, o projeto procura sensibilizar os trabalhadores mais velhos para a possibilidade de uma reforma ativa e enriquecer as práticas dos gestores ou especialistas de RH para incluir os trabalhadores mais velhos durante mais tempo no local de trabalho.

A iniciativa SILVER é coordenado pela Merseyside Expanding Horizons (Reino Unido - UK) com parceiros da Dinamarca (en3karrier), França (Afeji), Grécia (KMOP - Kentro merimnas oikogeneias kai paidiou), Portugal (Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL), Roménia (Asociatia European Association for Social Innovation) e Eslovénia (CIK - Center Za Izobraževanje in Kulturo Trebnje). A missão dos parceiros é criar ferramentas e recursos de aprendizagem para locais de trabalho amigos da idade em todos os sectores.

Os grupos-alvo da iniciativa são:

- Gestores, RH e outros profissionais interessados através de uma maior sensibilização, estratégias e ferramentas de aprendizagem de uma forma estruturada para contribuir para o prolongamento da carreira ou para a preparação da reforma. Esta atividade pretende melhorar a sua preparação para apoiar os trabalhadores mais velhos numa carreira ativa ou facilitar a transição para a reforma, preparando os trabalhadores mais velhos para este período.
- Os próprios trabalhadores mais velhos devem estar conscientes dos desafios do envelhecimento e capacitados para um envelhecimento ativo no local de trabalho, quer para continuar a trabalhar durante mais tempo, quer para apoiar uma transição suave para a reforma.

A iniciativa SILVER tem quatro resultados principais que visam aumentar a integração dos adultos mais velhos no ambiente de trabalho e assegurar uma transição fácil para a reforma:

1. Recolher práticas inspiradoras - todos os parceiros organizarão sessões de discussão com trabalhadores mais velhos e/ou reformados, e gestores ou profissionais de RH para recolher práticas existentes sobre uma reforma ativa ou uma transição fácil para a mesma.
2. Criar uma ferramenta de autoavaliação online para o envelhecimento ativo no local de trabalho - uma ferramenta útil para ambos os grupos para aumentar a sensibilização para as práticas de uma reforma ativa ou de uma transição suave.

3. Conceber e testar o programa de formação "Envelhecer, trabalhar e viver" para gestores e pessoas dos departamentos de RH - uma metodologia abordada administrada por parceiros para uma reforma ativa ou uma transição suave.
4. Produzir uma "Caixa de ferramentas" para promover uma carreira na terceira idade - dirigido a gestores, departamentos de RH, formadores, que incluirá materiais visuais com práticas, exercícios, recursos interativos para promover uma carreira para os trabalhadores mais velhos.

O documento que se segue constitui uma Caixa de Ferramentas que visa fornecer aos Recursos Humanos e aos trabalhadores mais velhos um enquadramento teórico para o programa de Intervenção para implementar a caixa de ferramentas desenvolvida nas atividades do IO4. Assim, o programa proposto nestas diretrizes procura ajudar as pessoas interessadas na implementação das sessões e ensinar-lhes como implementar as ferramentas desenvolvidas para apoiar os trabalhadores mais velhos nas organizações. Estas diretrizes são uma ferramenta flexível que pode ser adaptada de acordo com as suas necessidades e contextos.

A caixa de ferramentas está organizada em diferentes partes, fornecendo uma descrição dos programas de intervenção que serviram de base para a criação do piloto da caixa de ferramentas, uma proposta para a estrutura das sessões e as ferramentas criadas pelos parceiros. Nesta secção, pode encontrar a descrição da aplicação de cada ferramenta, quais são os objetivos da ferramenta, as competências a serem trabalhadas com ela, bem como a aprendizagem a ser alcançada e os materiais necessários. Pode encontrar e descarregar os modelos de cada ferramenta no Website da iniciativa (<https://www.silver-euproject.org/io4.html>). Inclui também comentários e sugestões dos participantes nas sessões-piloto da caixa de ferramentas.

Programa de intervenção

Um programa de intervenção pode ser definido como um esforço organizado para intervir num processo social em curso com o objetivo de resolver um problema ou prestar um serviço (Jackson, 2001). Para conceber este programa de intervenção dirigido aos trabalhadores mais velhos para os apoiar na sua transição de carreira, baseámo-nos na terapia cognitivo-comportamental (TCC) e no *programa Vital Aging* (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016). Estes são descritos de seguida.

Terapia cognitivo-comportamental (TCC)

A terapia cognitivo-comportamental (TCC) caracteriza-se por explorar as ligações entre pensamentos, emoções e comportamentos. Esta abordagem visa aliviar o sofrimento ajudando as pessoas a desenvolver cognições e comportamentos mais adaptativos, com base na hipótese de que as emoções e os comportamentos das pessoas são influenciados pelas suas perceções dos acontecimentos. A ideia é que a forma como as pessoas se sentem é determinada pela forma como interpretam/percebem as situações e não pelas situações em si (Beck, 2011; Fenn & Byrne, 2013).

A TCC tem como objetivo ajudar a compreender as formas atuais de pensar e de comportamento e equipar as pessoas com as ferramentas necessárias para alterar os seus padrões cognitivos e comportamentais desajustados. Os elementos fundamentais da TCC podem ser agrupados entre os que ajudam a promover um ambiente colaborativo e os que apoiam o foco na TCC estruturado e orientado para os problemas. O objetivo principal é definir eficazmente os problemas e desenvolver competências para os gerir. Para além disso, esta abordagem também se baseia nos elementos não específicos da relação terapêutica, como o *rappport*, a genuinidade, a compreensão e a empatia (Beck, 2011; Fenn & Byrne, 2013). Esta abordagem é orientada para o problema, centrando-se no presente (ou seja, nos problemas e dificuldades "aqui e agora") e não nas causas de angústia ou sintomas do passado, procurando formas de melhorar o estado de espírito atual do paciente. Além disso, a TCC envolve a definição de objetivos mutuamente acordados, que devem seguir a estrutura "SMART" (ou seja, específicos, mensuráveis, realizáveis, realistas e limitados no tempo) (Fenn & Byrne, 2013).

Programa Vital Aging

O *programa Vital Aging* é um programa individual de promoção do envelhecimento ativo que conceptualiza o envelhecimento ativo como um processo de adaptação ao longo da vida em quatro domínios: 1) saúde e independência, 2) funcionamento físico e cognitivo, 3) afeto positivo e controlo, e 4) envolvimento positivo (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

O *Vital Aging* foi inicialmente desenvolvido como um curso presencial na Universidade Autónoma de Madrid, com o objetivo de promover o envelhecimento ativo através do ensino de conhecimentos básicos sobre o envelhecimento, da promoção de estilos de vida comportamentais saudáveis (e.g., exercício físico, nutrição), do treino de estratégias para

otimizar o funcionamento cognitivo e compensar potenciais declínios cognitivos, da otimização do afeto positivo, da emoção e do controlo, e da promoção das relações sociais e do envolvimento social ao longo da vida utilizando as novas tecnologias (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Atualmente, o programa tem diferentes versões:

1. Vital Aging presencial - os participantes assistem a sessões de grupo de 2/3 horas, realizadas duas vezes por semana durante dez semanas, conduzidas por um formador especializado.
2. Vital Aging-M - versão multimédia do programa em que os participantes assistem a sessões de grupo para verem aulas em vídeo na televisão.
3. Vital Aging-eLearning - versão online adaptada transculturalmente; os participantes dispõem de recursos de aprendizagem, tais como autoavaliação, leitura, atividades, fóruns e tutoriais.
4. Vital Aging-OCW (Open Course Ware) é um curso aberto disponível em todo o mundo (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Vários estudos europeus mostraram que o *programa Vital Aging* é uma ferramenta eficaz que promove o envelhecimento ativo através das suas diferentes edições, versões e populações-alvo. Outros estudos demonstraram que este tipo de programa é uma intervenção transcultural eficaz para promover o envelhecimento ativo (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Com base na revisão da literatura, a parceria procurou desenvolver um programa que pudesse ser aplicado dentro das organizações para ajudar os trabalhadores mais velhos a planear e a preparar-se para uma potencial nova fase da vida, qualquer que seja a sua versão (i.e., reforma, continuar a trabalhar de outra forma, fazer uma mudança de carreira, etc.). Assim, propomos um programa de intervenção que procura definir efetivamente "o problema" e trabalhar as competências para o gerir, planear e preparar melhor (com base na TCC). Simultaneamente, numa perspetiva de envelhecimento ativo, a caixa de ferramentas proposta abrange diferentes domínios, procurando, de uma forma holística, ajudar a trabalhar/planear diferentes áreas da vida de uma pessoa (com base no programa Vital Aging).

Diretrizes de aplicação

Objetivos e resultados

Com base numa sólida revisão de literatura que aborda questões-chave sobre a transição de carreira dos trabalhadores mais velhos, a parceria concebeu uma proposta para um programa de intervenção baseado numa metodologia testada pelos parceiros da iniciativa. Todos os parceiros testaram a caixa de ferramentas de acordo com as diretrizes e preencheram um relatório nacional seguindo o modelo fornecido. A caixa de ferramentas foi testada 'no local de trabalho' em uma (ou mais) organização selecionada por país que participou no IO3, visando cinco trabalhadores mais velhos (por país), atingindo um total de 46 trabalhadores mais velhos. Cada parceiro recolheu *feedback* para melhorar a caixa de ferramentas e as ferramentas na prática, permitindo-nos compreender a sua validade, aplicabilidade e utilidade.

Metodologia

Dimensões

Para construir esta caixa de ferramentas, a parceria realizou uma revisão da literatura para compreender as principais dimensões, fatores e áreas que podem ter impacto nas decisões dos trabalhadores mais velhos relativamente ao tema trabalhado - envelhecimento ativo no local de trabalho, carreira e/ou reforma. Durante a pesquisa, identificámos vários temas, que agrupámos nas seguintes dimensões: Saúde; Social; Psicológico/emocional; Financeiro/económico; Relacionado com o trabalho (ver figura 1).



Figura 1. Dimensões da Caixa de Ferramentas

Uma vez desenvolvidas a estrutura e as ferramentas da caixa de ferramentas, cada parceiro testou-as com um grupo de (pelo menos) 5 trabalhadores de uma organização do seu país. O objetivo era testar as ferramentas, bem como o programa, e obter o feedback necessário para as melhorar. O produto final resultou nesta caixa de ferramentas (ver Figura 2).

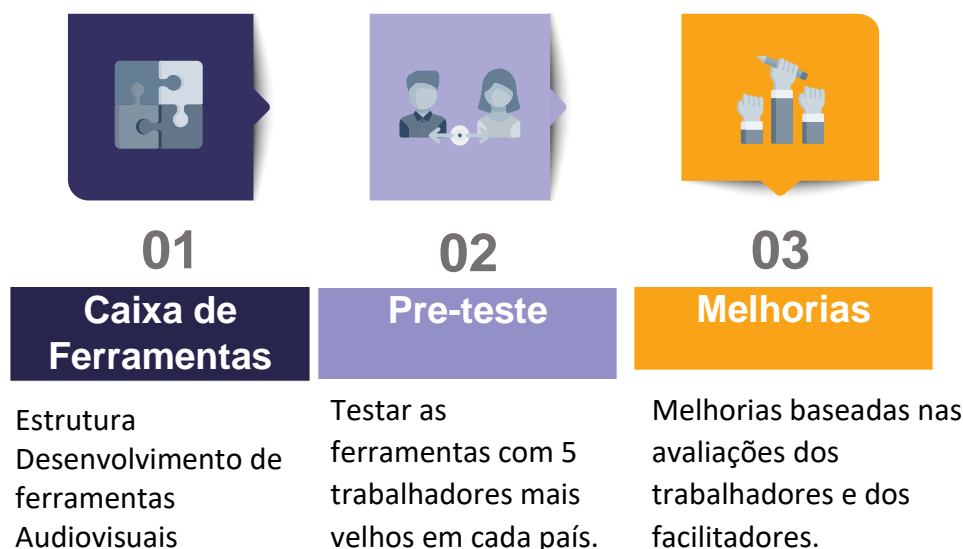


Figura 2. Metodologia do processo

Grupo-alvo e estrutura dos workshops

O grupo-alvo desta caixa de ferramentas são os trabalhadores mais velhos dispostos a participar nos workshops. O objetivo é proporcionar conhecimento, sensibilização, capacitação e mudança, reforçando a **capacidade** dos trabalhadores mais velhos para se envolverem **no envelhecimento ativo** no local de trabalho.

Para implementar o programa, devem ser planeadas pelo menos três sessões. O objetivo é que estas sejam **incrementais**, no sentido em que se trabalha progressivamente sobre questões, temas e competências, com base no que foi feito/trabalhado anteriormente. Propomos a seguinte estrutura:

Tabela 1. Estrutura das sessões

	1ª Sessão	2ª Sessão	(...) Sessão	X Sessão
Duração	1h30 a 2h	1h30 a 2h	1h30 a 2h	1h30 a 2h
Materiais	Ferramentas desenvolvidas pelos parceiros e outros materiais necessários para implementar as ferramentas; Folha de presença			
Procedimento da sessão	(1) Introdução; (2) Diagnóstico/avaliação das necessidades; (3)* Pré-teste; (4) Aplicação do instrumento; (5)	(1) Introdução; (2) Continuar a trabalhar em necessidades anteriores ou novo levantamento; (3)	(1) Introdução; (2) Continuar a trabalhar em necessidades anteriores ou novo levantamento; (3)	Pós-teste** - efetuar um acompanhamento dos participantes, a fim de registar quaisquer alterações

Conclusões e
observações.

Conclusões e
observações.

Conclusões e
observações.

ocorridas e o
impacto do
programa.

- ✓ **(3)*** - Pré-teste - Aplicar a ferramenta de autoavaliação (IO2) para trabalhadores mais velhos <https://www.silver-euproject.org/io2.html>
- ✓ **Pós-teste****- Aplicar o pós-teste apenas na última sessão, dando tempo para eventuais efeitos/desenvolvimentos.

Na primeira sessão, o facilitador (e.g., trabalhador dos RH) deve começar por um momento mais informal que lhe permita conhecer o grupo de trabalhadores mais velhos e que estes se conheçam uns aos outros (se estiver a implementar o programa num contexto de grupo - **nota**: mesmo aplicando o programa num grupo, algumas ferramentas podem ser aplicadas individualmente). O objetivo é compreender a visão que o trabalhador/grupo tem da reforma (e.g., se é algo que esperam/temem; se já pensaram como o vão fazer; os planos que têm; se compreendem as implicações legais, etc.). Isto pode ser feito através de uma atividade simples, por exemplo, utilizando ferramentas digitais interativas (e.g., *Mentimeter*, *Kahoot*) e colocando questões simples (e.g., "Para mim, a reforma é..." e "O que pensa sobre a carreira dos trabalhadores mais velhos") para compreender as perceções do grupo sobre o tema. Posteriormente, cada trabalhador deve responder à ferramenta de autoavaliação (desenvolvida no IO2), fornecendo ainda mais informações sobre a preparação dos trabalhadores mais velhos para a reforma. De seguida, o facilitador pode apresentar brevemente a Caixa de Ferramentas e proceder à implementação das ferramentas de acordo com as necessidades do trabalhador/grupo.

Tópicos a cobrir

O principal objetivo das sessões do programa é aplicar a caixa de ferramentas num cenário da vida real, para apoiar os trabalhadores mais velhos, permitindo-lhes preparar, refletir e começar a agir na preparação da sua carreira e/ou reforma...

Nesta perspetiva, as sessões têm por objetivo:

- ✓ Sensibilizar para a questão da transição na carreira dos trabalhadores mais velhos;
- ✓ Proporcionar momentos de reflexão sobre a sua situação pessoal;
- ✓ Identificar pontos fortes e áreas de melhoria;
- ✓ Planear e identificar condições e competências específicas.

Estas cinco dimensões principais compreendem 21 ferramentas (14 ferramentas "mais práticas" e 7 audiovisuais), incluindo estudos de casos, fichas de informação, apresentações, fichas de trabalho, exercícios, jogos de sensibilização e outros tipos de recursos a aplicar



individualmente ou em atividades de grupo. As sessões podem ser realizadas presencialmente ou online. No entanto, tendo em conta a natureza da caixa de ferramentas e o objetivo do programa, que consiste em **estabelecer uma relação com os trabalhadores** mais velhos e satisfazer as suas necessidades, aconselhamos a realização de, pelo menos, uma primeira sessão **presencial** (se não todas).

O quadro seguinte serve de apoio aos facilitadores, educadores, gestores e profissionais de RH para identificarem mais facilmente as ferramentas que pretendem utilizar com o trabalhador ou grupo, tendo em conta as necessidades identificadas no início da primeira sessão.

Tabela de índice de ferramentas

DIMENÇÕES	FERRAMENTA	DESCRIÇÃO	DURAÇÃO	TIPO DE IMPLEMENTAÇÃO	MATERIAIS
SAÚDE	Capacidade de trabalho	Esta ferramenta é um estudo de caso, que irá incentivar o debate sobre a capacidade de trabalho, discutindo as necessidades dos trabalhadores mais velhos e os seus pontos de vista sobre o tema. O objetivo da ferramenta é uma reflexão interativa sobre o seu ambiente de trabalho e o envolvimento dos trabalhadores mais velhos em medidas e atividades que os empregadores podem utilizar.	90 min.	Individual ou grupo	Estudo de caso
	Riscos e condições de trabalho	Esta ferramenta incentiva os trabalhadores mais velhos a estarem mais conscientes das suas capacidades e limitações e a fazerem escolhas realistas para evitarem os riscos no local de trabalho. Ao jogarem o jogo, os trabalhadores mais velhos serão "expostos" a uma variedade de situações que podem encontrar no seu ambiente de trabalho e terão de identificar e resolver riscos ergonómicos que possam estar presentes.	90 min.	Grupo - empregador, gestor, profissional de RH e um trabalhador mais velho	Orientações e normas ergonómicas; Imagens e vídeos de riscos ergonómicos.

SOCIAL	Legado e sucessão	Esta ferramenta, ao promover a reflexão sobre a história de vida e a identificação do seu legado, permitirá que os participantes atuem em conformidade. Este trabalho sobre o legado pode ajudar os participantes a saberem claramente quais devem ser os seus próximos passos com base no seu legado.	90 a 120 min.	Individual (ou grupo)	Folhas em branco; Canetas, marcadores; Template do Legado; Mapeamento; Revistas, fotografias ou outros materiais para colagem.
	Pressões sociais	Esta ferramenta incentiva a autorreflexão e a descoberta de novos interesses e desejos relativamente à transição para a reforma e à reforma após a vida.	30 min.	Individual e grupo	Modelo de mapa das pressões sociais; marcadores.
	Ambiente social	Esta ferramenta ajuda os trabalhadores mais velhos na transição de uma vida ativa a reforçar as relações sociais existentes e a estabelecer novas relações sociais, uma vez que a rede e as ligações sociais que construíram com os colegas durante o trabalho podem desaparecer após o último dia de trabalho.	1h	Autorreflexão (exercício individual) + discussão em grupo	Apresentação PPT; Modelo de cartão de rede; Papel; Canetas
PSICOLÓGICO/ EMOCIONAL	Autoeficácia	Ao criar e aplicar esta metodologia passo a passo, os participantes tomam consciência da sua capacidade de criar mudanças e tornam-se mais conscientes da sua autoeficácia. Esta ferramenta permite aos participantes identificar recursos psicológicos e formas de influenciar o impacto de uma situação no trabalho.	60+60+60	Individual (ou grupo)	Folhas em branco Canetas; Marcadores; Template do plano de ação de autoeficácia



	Aspirações	Esta ferramenta permite aos trabalhadores mais velhos identificar os recursos psicológicos (otimismo em relação ao futuro) e as suas aspirações. Ao desenhar, os participantes abrirão a sua mente às suas ambições interiores e serão capazes de as exprimir. Isto ajudá-los-á a identificar objetivos claros a atingir durante as fases seguintes das suas carreiras.	30 min.	Individual	Folha de papel A4 com a lista de perguntas; Papel e canetas de cor
	Ligação e afinidade com o trabalho	Esta ferramenta ajuda a refletir sobre a vida profissional, a atitude em relação ao trabalho e a mudança de significado que este ocupa na vida de cada um, em comparação com outras áreas de satisfação.	20 a 30 min.	Individual ou grupo	Canetas de cor/ marcadores; papel
	Resolução de problemas	Esta ferramenta promove a capacidade de identificar problemas e encontrar soluções. Ao desenvolver este processo passo a passo para atingir o objetivo e avaliar o seu trabalho em conformidade, os trabalhadores podem melhorar a forma de agir em situações exigentes.	1 dia ou mais	Individual	Orientações passo a passo; Cartões
FINANCEIRO/ ECONÓMICO	Segurança/ equilíbrio financeiro	Esta ferramenta ajuda a sensibilizar para a inevitável perda de despesas que a reforma acarreta. Ao antecipá-la, os futuros reformados poderão implementar ações que possam compensar esta perda de rendimentos, quer reduzindo o seu nível de despesas e/ou encontrando novas formas de ganhar dinheiro, evitando assim dívidas.	1h	Individual	Ligações de informação sobre as prestações de reforma em cada contexto nacional; os quadros Excel a preencher num computador.

	Literacia financeira	Esta ferramenta ajudará a desenvolver a capacidade de procurar aconselhamento financeiro sólido e de saber quando detetar burlas.	20 min.	Aprenda através do manual e responda ao questionário no final.	Canetas de cor, documentos de apoio
RELACIONADO COM O TRABALHO	Ponto de partida: onde estou, para onde vou	Esta ferramenta dará aos trabalhadores mais velhos a oportunidade de refletir sobre a sua posição atual em relação à reforma e de encontrar possíveis soluções para os obstáculos que encontram nesta matéria.	30min. - 1h	Autorreflexão (exercício individual) + discussão em grupo	Template do mapa; canetas
	Evolução da carreira	Esta ferramenta destina-se a ajudar os trabalhadores mais velhos a desenvolver e a conceber um percurso profissional que vá ao encontro das suas competências e interesses individuais e, ao mesmo tempo, responda à necessidade do local de trabalho de desenvolver e manter o saber-fazer acumulado ao longo da carreira.	1h	Individual (Trabalhador e gestor)	Papel; Catálogo de ideias de temas relevantes para discussão na entrevista.
	Desempenho	Esta ferramenta ajuda os trabalhadores mais velhos a identificar os seus valores fundamentais e, conseqüentemente, a melhorar o seu desempenho. Através da reflexão sobre os valores, a ferramenta permite-lhes identificar e tomar consciência do seu comportamento no trabalho. Esta é uma forma de aumentar o desempenho e a satisfação profissional dos trabalhadores e de reduzir a tensão no local de trabalho.	15min/ pessoa	Individual ou grupo	Cartões de valores, Folheto de instruções

Tools

1. Capacidade de trabalho
2. Riscos e condições de trabalho
3. Legado e sucessão
4. Pressões sociais
5. Ambiente social
6. Autoeficácia
7. Aspirações
8. Ligação e afinidade com o trabalho
9. Resolução de problemas
10. Segurança/ equilíbrio financeiro
11. Literacia financeira
12. Ponto de partida: onde estou, para onde vou
13. Evolução da carreira
14. Desempenho





DESCRIÇÃO

Tempo: 90 minutos

Tipo de utilização: Individual ou grupo

Os empregadores devem tomar medidas proativas para garantir a saúde e o bem-estar dos seus trabalhadores, especialmente à medida que envelhecem. O que pode fazer:

- Controlos regulares do estado de saúde dos trabalhadores, tais como exames e avaliações de medicina do trabalho. Estes controlos podem ajudar a identificar precocemente quaisquer potenciais problemas de saúde e permitir uma intervenção.
- Cursos de formação e atividades educativas em que os trabalhadores são informados sobre como podem manter e promover a sua capacidade física, tanto dentro como fora do trabalho. Isto pode incluir seminários sobre nutrição, programas de cessação tabágica, envelhecimento saudável, exercício e outras atividades
- "Atividades de bem-estar" (e.g., massagens, yoga e centro de fitness da empresa ou com parcerias).
- Comunicação de estratégias de adaptação, como a gestão do stress e a prevenção do *burnout*, para ajudar os trabalhadores a lidar com as exigências do trabalho da forma mais produtiva possível.

Realizar adaptações para os ajudar os trabalhadores a desempenhar as suas funções. Estas adaptações podem incluir postos de trabalho ajustáveis, horários de trabalho modificados, alterações das tarefas, teletrabalho, trabalho a tempo parcial ou partilha de trabalho com outros trabalhadores.

Esta ferramenta é um **estudo de caso** que permitirá aprofundar o debate sobre o tema da capacidade de trabalho. Os empregadores/gestores e profissionais de RH podem utilizar este estudo de caso para discutir com os seus trabalhadores mais velhos as suas necessidades e pontos de vista sobre o tema. O objetivo é a reflexão interativa sobre o seu ambiente de trabalho e o envolvimento dos trabalhadores mais velhos em medidas e atividades que os empregadores podem utilizar.



OBJETIVOS

- Compreender as capacidades e limitações funcionais no que respeita à capacidade de realizar as suas atividades laborais.
- Avaliar a saúde e compreender de que forma as alterações das capacidades cognitivas podem afetar a motivação.
- Identificar as áreas de crescimento em que podem beneficiar de formação.
- Compreender como o processo de envelhecimento pode afetar a sua capacidade de realizar o seu trabalho e tomar as medidas necessárias.
- Conceber intervenções com os empregadores que possam melhorar as capacidades de trabalho.



COMPETÊNCIAS

A ferramenta permite reconhecer potenciais deficiências no trabalho, ao avaliar as capacidades funcionais dos trabalhadores mais velhos no que se refere à sua capacidade de realizar atividades laborais diária. Avalia aspetos da saúde física e mental, as exigências do trabalho e o ambiente de trabalho, que são todos fatores que podem afetar a capacidade de um trabalhador mais velho para desempenhar o seu trabalho. Pode auxiliar os empregadores a identificar potenciais intervenções de melhoria das condições de trabalho, capacitando o trabalhador, tais como programas de exercício ou a reformulação do posto de trabalho.

Saúde

1. Capacidade de trabalho



RECURSOS MATERIAIS

- Template do estudo de caso
- Canetas
- Papel



APRENDIZAGENS

A capacidade de trabalho refere-se à capacidade de um indivíduo desempenhar as funções essenciais de um emprego com ou sem adaptações. As adaptações são ajustes ou modificações no ambiente de trabalho, ou na forma como o trabalho é normalmente efetuado, que permitem uma pessoa com alguma dificuldade desempenhar as funções essenciais de um emprego. O objetivo das adaptações é compensar as dificuldades que uma pessoa possa ter, para que possa desempenhar o seu trabalho de forma eficaz.



COMO APLICAR A FERRAMENTA

Leia sobre a importância da capacidade de trabalho para os trabalhadores, como ajudar os trabalhadores e as suas necessidades relativamente às suas condições de saúde. Primeiro, leia o estudo de caso específico. Depois, apresente-o aos trabalhadores mais velhos e peça-lhes que reflitam sobre as estratégias e atividades utilizadas. Os empregadores/profissionais de RH devem recolher ideias das discussões com os seus trabalhadores. Depois, devem refletir sobre como transferir ou implementar estratégias e políticas semelhantes no seu local de trabalho. Além disso, os empregadores podem utilizar os conhecimentos adquiridos no estudo de caso para promover um ambiente de trabalho positivo e inclusivo para todos os trabalhadores.



MATERIAL EXTRA - LINKS

Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2000). Work ability index. *Occupational medicine*, 50(1).

Novello, J., & Sauter, S. (2017). The older worker's fitness for duty evaluation. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(5).

Saúde

1. Capacidade de trabalho

2. Riscos e condições de trabalho



DESCRIÇÃO

Tempo: 90 minutos
Tipo de utilização: Grupo - empregador, gestor, profissional de RH e trabalhador mais velho

Esta ferramenta é um jogo de sensibilização para os riscos no local de trabalho. O jogo começa com uma introdução à importância da ergonomia no local de trabalho, centrando-se nos trabalhadores mais velhos. Os riscos para estes incluem: Físicos (e.g., escorregar, tropeçar e quedas); Ergonómicos (e.g., movimentos repetitivos, posturas incómodas e vibrações); Químicos (e.g., exposição a substâncias perigosas); Biológicos (e.g., exposição a agentes infecciosos); Psicológicos (e.g., stress laboral).

Os empregadores podem ajudar a prevenir os riscos e melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores mais velhos através de:

- Fornecendo formação e informações sobre práticas de trabalho seguras.
- Incentivar pausas e períodos de descanso regulares.
- Fazer alterações no ambiente de trabalho para reduzir as exigências físicas.
- Opções de trabalho flexíveis, como tempo parcial ou teletrabalho e horários de trabalho flexíveis ou partilha de trabalho.
- Melhorar o ambiente físico de trabalho através de precauções de segurança adicionais.
- Alteração das tarefas para reduzir as lesões por movimentos repetitivos.
- Melhorias no local de trabalho, como melhor iluminação e equipamento telefónico com volume ajustável.
- Requalificação dos trabalhadores, tanto para outros cargos na empresa como para tarefas no seu cargo atual.

A discussão interativa entre empregadores e trabalhadores mais velhos é importante para esta ferramenta. Os empregadores devem envolver os trabalhadores mais velhos na criação de uma ferramenta para abordar os perigos e as condições de trabalho. É importante considerar as necessidades e desafios específicos que os trabalhadores mais velhos podem enfrentar.



OBJETIVOS

- Identificar os potenciais fatores de risco de lesões relacionadas com o trabalho e desenvolver estratégias para os adaptar a esses riscos.
- Identificar limitações que possam ter de ser adaptadas.
- Sensibilizar para os riscos e condições de trabalho que os trabalhadores podem enfrentar nos ambientes de trabalho.
- Levar os empregadores e os trabalhadores mais velhos a refletir sobre o seu ambiente de trabalho atual.
- Analisar a forma de evitar riscos no local de trabalho ou problemas de saúde a longo prazo, adaptando o local de trabalho.



COMPETÊNCIAS

Encoraja os trabalhadores mais velhos a estarem mais conscientes das suas capacidades e limitações e a fazerem escolhas realistas para evitarem riscos no trabalho. A "exposição" dos trabalhadores a diferentes situações que podem encontrar no seu ambiente de trabalho permitir-lhes-á identificar e abordar riscos ergonómicos que possam estar presentes. Isto ajudá-los-á a desenvolver conhecimentos necessários para identificar e prevenir os riscos ergonómicos no seu local de trabalho. Educar os trabalhadores sobre a importância da ergonomia e como criar ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. Ao aumentar a sensibilização para os riscos e perigos, será mais provável que façam escolhas realistas sobre as atividades de trabalho e considerem novas disposições de trabalho mais flexíveis.

Saúde

1. Capacidade de trabalho

2. Riscos e condições de trabalho



RECURSOS MATERIAIS

- Orientações e normas ergonómicas: Fornecer informações sobre as melhores práticas para a conceção e criação de ambientes de trabalho que sejam seguros e confortáveis para os trabalhadores (e.g., orientações sobre iluminação, assentos, conceção de postos de trabalho).
- Imagens e vídeos de riscos ergonómicos: Criam um ambiente de escritório virtual realista e envolvente que ajudam os jogadores a identificar e a lidar com os potenciais riscos. Estes materiais serão apresentados aos trabalhadores mais velhos.



APRENDIZAGENS

Os trabalhadores ficarão a conhecer as alterações físicas que podem afetar o desempenho e a segurança no trabalho e a forma de antecipar e prevenir estes perigos, criando um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. À medida que as pessoas envelhecem, podem sofrer alterações nas suas capacidades físicas que podem tornar determinadas tarefas mais difíceis ou perigosas. A saúde é afetada pela exposição, o que significa que os trabalhadores mais velhos podem estar em maior risco de desenvolver certas doenças devido à exposição prolongada a riscos no local de trabalho.



COMO APLICAR A FERRAMENTA

Em primeiro lugar, deve ser introduzida a importância da ergonomia no local de trabalho, centrando-se nos trabalhadores mais velhos. Os participantes devem refletir sobre o seu local de trabalho e escrever os potenciais perigos numa folha de papel. Em seguida, todos os participantes podem discutir os diferentes ambientes de trabalho e refletir sobre as suas listas.

Avaliar o local de trabalho: Avaliar o ambiente de trabalho, incluindo a disposição da área de trabalho, o equipamento e as ferramentas utilizadas e as tarefas executadas. Identificar os perigos ergonómicos que possam estar presentes e dar prioridade com base no nível de risco que representam para os trabalhadores (mais velhos).

Desenvolver um plano de melhoria: Com base na avaliação, desenvolver um plano que descreva as ações específicas que devem ser tomadas, incluindo pormenores sobre como reduzir as exigências físicas do trabalho, fornecer equipamento especial e melhorar a iluminação e a disposição da área de trabalho. Implementar o plano de melhoria ergonómica: o que pode implicar a aquisição de novo equipamento, a remodelação da área de trabalho, a formação dos trabalhadores, etc.



MATERIAL EXTRA - LINKS

<https://www.youtube.com/watch?v=3ZAafjypqNI>

<https://osha.europa.eu/en/themes/osh-management-context-ageing-workforce>

<https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/hazards-in-the-workplace/>

Saúde

1. Capacidade de trabalho
2. Riscos e condições de trabalho

+ Ferramenta Audiovisual



DESCRIÇÃO

Tempo: 30 a 60 minutos

Tipo de utilização: Individual ou grupo

Trata-se de um vídeo de 3,5 minutos sobre questões de saúde relacionadas com o trabalho. O objetivo é levar os trabalhadores a refletir sobre a sua situação, a forma como podem melhorar a sua situação e as alternativas existentes. Procura promover a autorreflexão sobre a saúde, bem como sobre o ambiente em que o trabalhador se encontra.

A ferramenta pode ser aplicada individualmente ou também num contexto de grupo. Promove primeiro uma reflexão individual e depois uma discussão em grupo sobre o tema, analisando diferentes pontos e abordagens sobre o assunto.



SOCIAL

3. Legado e sucessão



DESCRIÇÃO

Tempo: 90 a 120 minutos

Tipo de utilização: Individual. As sessões de grupo criam um sentimento de pertença a um grupo com a mesma experiência e a oportunidade de partilhar e aprender com os outros.

As pessoas envelhecem, passando para diferentes fases da vida enquanto adultos. Os modelos psicossociais de desenvolvimento (e.g., Eriksons, McAdams ou Kotre) teorizaram a generatividade (i.e., cuidar das gerações futuras) como uma motivação impulsionada por fatores como a cultura, a religião ou a pressão social, e que está presente ao longo de toda a vida, apoiando ações "altruístas". Está relacionada com o legado, embora este seja enquadrado num sentido mais amplo e reconheça que, para além de si próprio, deixa algo em benefício de múltiplos atores. O legado é o processo de "criar algo para deixar para trás. (...) baseia-se em processos através dos quais tanto o indivíduo como os destinatários de ações generativas ou de construção de legados podem beneficiar". Envolve "crenças pessoais" e pode ir desde objetos físicos com um significado, a fotografias e memórias ou ser caridoso para com a sociedade civil (Hunter & Rowles, 2005). A ferramenta "Mapa do Legado" baseia-se no conceito de legado anteriormente referido e na ideia de os indivíduos afirmarem claramente o que querem deixar na sociedade: a nível pessoal, na família, na comunidade ou no local de trabalho. A ferramenta tem um método profundamente introspetivo, no qual os participantes são convidados a passar por um processo de autorreflexão sobre a sua vida e o que querem fazer. Conclui com um breve plano de ação. O tempo total atribuído pode variar consoante a maturidade dos participantes e a sua capacidade de introspeção e autorreflexão. Os participantes podem sentir-se sobrecarregados com os temas, o que pode exigir mais tempo para a atividade, podendo a atividade ser dividida em mais do que uma sessão. Fazer tudo de uma vez aumenta a capacidade de resposta, mas também pode ser demasiado intensivo. A divisão pode proporcionar mais tempo para a autorreflexão fora da sessão, mas também pode fazer perder o controlo e a concentração. Verifique o seu público e decida o que melhor se adequa a ele.



OBJETIVOS

- Identificar os motivos pelos quais se quer ser recordado;
- Criar um mapa visual do legado que se quer deixar;
- Definir ações concretas para concretizar o legado definido.



COMPETÊNCIAS

Ao refletirem sobre a sua história de vida e identificarem o seu legado, os participantes podem agir em conformidade. Este trabalho sobre o legado pode ajudar os participantes a saberem claramente quais devem ser os seus próximos passos com base no seu legado. Por exemplo, se o seu legado estiver centrado no trabalho, podem selecionar ações para o cobrir, estabelecendo algumas iniciativas no seu local de trabalho para apoiar as gerações futuras; ou podem obter satisfação no trabalho tendo um "significado nos contextos organizacionais" (Goya-Tocchetto & Wade-Benzoni, 2020). Se, por outro lado, pretenderem ter um legado mais pessoal ou comunitário, os participantes selecionarão ações que os ajudem a concretizá-lo, podendo reformar-se e dedicar tempo à sociedade civil e ao voluntariado.

SOCIAL

3. Legado e sucessão



RECURSOS MATERIAIS

- Folhas em branco
- Canetas, marcadores
- Folheto sobre o Mapeamento do Legado
- Revistas, fotografias ou outros materiais para colagem



APRENDIZAGENS

Ao trabalharem no Legado, os participantes serão capazes de:

- Refletir sobre o percurso da sua fase de vida;
- Obter mais informação para a sua decisão de ficar ou de se reformar;
- Compreender a relação entre passado, presente e futuro.



COMO APLICAR A FERRAMENTA

Esta atividade está organizada em 4 etapas, desde uma reflexão geral até um mapeamento visual do legado. O facilitador deve apoiar os participantes no processo, dando tempo a cada pessoa, uma vez que os participantes podem diferir no seu ritmo de autorreflexão.

1. Dar a cada participante uma folha. Pedir aos participantes para pensarem na sua vida e desenharem uma história que marque os momentos que consideram importantes e relevantes para si próprios. (20min.) Perguntar se alguém quer partilhar com o grupo.
2. Com base na história e nos momentos marcantes, peça a cada participante para refletir e pensar nas gerações futuras e no que lhes quer proporcionar. Entregue aos participantes a folha de apoio/parte 1 com a lista de sugestões. Peça aos participantes para escreverem os seus pensamentos sobre cada uma das questões, dando tempo suficiente para a autorreflexão, embora limitando a concentração. Em seguida, os participantes poderão ilustrar o legado que desejam (folha 2 da parte 1), concretizando-o em diferentes esferas de ação: profissional, familiar e comunitária. (30 a 45 min.)
3. Entregar a folha de apoio/parte 2. Com base nas suas respostas, cada participante criará um mapa visual do seu legado utilizando uma colagem. Os participantes podem utilizar o que quiserem: desde desenhos a fotografias reais, de revistas a outros tipos de materiais. (Se o projeto for alargado, certifique-se de que tem muitas opções de materiais a utilizar). O importante é que os participantes trabalhem numa obra visual que represente o legado que querem deixar. (30 to 50min)

Por fim, cada participante escreve na coluna "GO!", 3 ações que irá implementar para alcançar o seu legado. Estas ações devem ser específicas, realistas e enquadradas no tempo. (20min)



MATERIAL EXTRA - LINKS

Goya-Tocchetto, D. & Wade-Benzoni, K.A. (2020). *Legacy Motives at Work: Creating Meaning and Increasing Job Satisfaction*. Academy of Management Annual Meeting Proceedings. Abstract.

Haserot, P. W. (2015). *How to leave a legacy where you work*. Forbes. Available at: <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2015/08/12/how-to-leave-a-legacy-where-you-work/?sh=656a6712412c>

Hunter, E.G. & Rowles, G.D. (2005). *Leaving a legacy: Toward a typology*. *Journal of Aging Studies*, 19, 327–347.

Mind Tools Content Team (n.d). What is legacy thinking?. Available at: <https://www.mindtools.com/a3axrm1/what-is-legacy-thinking>

Newton, N.J., Chauhan, P.K. & Pates, J.L. (2020). Facing the Future: Generativity, Stagnation, Intended Legacies, and Well-Being in Later Life. *Journal of Adult Development* volume 27, pages 70–80.

Savhinsky, J. (2008). The Quest for Legacy in Later Life. *Journal of Intergenerational Relationships*, 4(4).

SOCIAL

3. Legado e sucessão

4. Pressões sociais



DESCRIÇÃO

Tempo: 30 a 40 minutos

Tipo de utilização: Autorreflexão (exercício individual + discussão em grupo)

O Mapa das Pressões Sociais é uma ferramenta que incentiva a autorreflexão e a descoberta de novos interesses e desejos relativamente à transição para o período de reforma e à vida após a reforma. Esta ferramenta está ligada ao domínio social e aborda o tema das pressões sociais, uma vez que a pressão social é um fator de previsão fundamental das intenções de reforma.

O exercício tem duas partes principais: (1) uma atividade individual de autorreflexão; (2) uma discussão em grupo..

O mapa abrange 4 questões principais e 2 questões de reflexão adicionais. São elas:

1. O que é que ouço frequentemente sobre a fase da reforma? Exemplifique com 3 estereótipos.
 2. Como é que a sociedade trata as pessoas que se aproximam da reforma?
 3. O que é que eu, pessoalmente, penso sobre a aproximação da reforma?
 4. Conheço algumas boas práticas relativas a uma transição bem-sucedida para a reforma?
- * Como é que eu gostaria que fosse a minha transição para a reforma?
*O que é que me impediria de fazer o que quero fazer durante a minha transição ou depois?

O participante tem cerca de 15/20 minutos para completar o mapa e, depois disso, outros 15/20 minutos serão dedicados a uma discussão em grupo com base nas perguntas propostas e nas respostas obtidas.



OBJETIVOS

- Identificar os principais estereótipos e pressões sociais associados à transição para a reforma e à própria fase de reforma.
- Promover autorreflexão sobre interesses e desejos pessoais.
- Concentrar-se na identificação da sua própria realidade e não a comparação entre pares.
- Refletir sobre as possíveis barreiras que se podem encontrar quando se pretende realizar esses desejos.



COMPETÊNCIAS

O Mapa aborda as pressões sociais com que um trabalhador mais velho se depara ao fazer a transição para a reforma. As normas sociais influenciam frequentemente as nossas ações e perspetivas. Assim, ao identificar e reconhecer quais podem ser essas normas e opiniões no contexto da reforma, é possível formar uma perspetiva mais imparcial e ultrapassar possíveis pressões sociais. Esta ferramenta tem como objetivo levar o inquirido a identificar quais são as pressões sociais a que está exposto e o que realmente desenha a sua própria realidade. A atividade incentiva a reflexão sobre os interesses e afinidades de cada um, ultrapassando as barreiras e limitações sociais.

SOCIAL

3. Legado e sucessão

4. Pressões sociais



RECURSOS MATERIAIS

- Canetas, marcadores
- Template do "Mapa das pressões sociais".



APRENDIZAGENS

Ao trabalharem sobre as pressões sociais, serão capazes de:

- Refletir sobre normas baseadas na idade, comparação entre pares, trajetória de vida;
- Identificar interesses pessoais para além dos constrangimentos das normas sociais.



COMO APLICAR A FERRAMENTA

O facilitador deve começar por explicar aos participantes a função e o objetivo do Mapa de Pressões Sociais. Depois de distribuir os templates, as perguntas propostas devem ser lidas em voz alta, fornecendo a base para a reflexão individual. Para esta primeira parte da atividade, os participantes dispõem de cerca de 15 a 20 minutos (dependendo do grupo, pode ser necessário mais ou menos tempo). Depois de terminarem de preencher o mapa individualmente, convidamos o grupo a reunir-se novamente e a ter um momento de reflexão em conjunto. Analisar cada pergunta uma a uma, pedindo aos participantes que contribuam com as suas perspetivas e reflexões para responder às perguntas.



SOCIAL

3. Legado e sucessão

4. Pressões sociais

5. Ambiente social



DESCRIÇÃO

Tempo: 60 minutos

Tipo de utilização: Autorreflexão (exercício individual + discussão em grupo)

REDE SOCIAL

Como fazer novos amigos - quando se despede dos seus colegas

O objetivo desta ferramenta é ajudar os trabalhadores mais velhos na transição de uma longa vida profissional, a reforçar as relações sociais existentes e a estabelecer novas relações sociais, uma vez que a rede e as relações sociais que construíram com os colegas durante uma longa vida profissional desaparecem após o último dia de trabalho.

- É distribuído um template onde cada um pode descrever as pessoas que atualmente fazem parte da sua rede. Tanto as pessoas que estão próximas (laços fortes) como as que estão mais afastadas (laços fracos)
- O estatuto da rede de cada indivíduo é apresentado e discutido com outros num pequeno grupo de discussão.
- As discussões em grupo têm como objetivo promover pontos de vista e a troca de experiências, a fim de inspirar todos a melhorar a sua própria rede após a mudança de vida no fim do trabalho.



OBJETIVOS

- As relações em rede estão sempre a mudar em situações de transição na vida. A transição da vida profissional é uma mudança de vida radical que requer uma atenção e uma atividade acrescidas para restabelecer boas relações sociais.
- As boas relações sociais são essenciais para o bem-estar do indivíduo. O objetivo desta ferramenta é ajudar os indivíduos a manter e a renovar a sua própria rede.
- As oportunidades concretas de encontrar novas relações sociais após a vida ativa são uma tarefa comum nas discussões de grupo baseadas na troca de experiências de associações e trabalho voluntário.



COMPETÊNCIAS

- Cultivar e manter a sua própria rede é comparável a ser um jardineiro. Que é preciso tempo e atenção para manter as plantas vivas. Que, por vezes, é preciso semear novas plantas e, outras vezes, é preciso eliminar as plantas velhas.
- É importante estar atento às mudanças na rede pessoal durante as transições de vida, para o que uma descrição ilustrativa do estado é uma boa ferramenta.

SOCIAL

3. Legado e sucessão

4. Pressões sociais

5. Ambiente social



RECURSOS MATERIAIS

- Apresentação PPT - introduz o tema/ferramenta.
- Folhas A4 Template “Rede social”



APRENDIZAGENS

- Qualidade das relações sociais têm implicações no bem-estar.
- A rede de contatos está em constantes alterações nas transições da vida - e é por isso que é necessária uma atenção redobrada.
- Obter nova inspiração - por exemplo, a partir das discussões em grupo - sobre onde e como renovar a sua rede.



COMO APLICAR A FERRAMENTA

- A apresentação em ppt é apresentada ao grupo;
- São distribuídas folhas A4 com o template “rede social” a cada participante;
- 20 minutos para a reflexão individual dos participantes;
- As discussões em grupo (aproximadamente 30-40 min) começam com uma breve apresentação de tarefas e perguntas;
- Por fim, a partilha em grande grupo.



SOCIAL

- 3. Legado e sucessão
- 4. Pressões sociais
- 5. Ambiente social

+ Ferramenta audiovisual



DESCRIÇÃO

Tempo: 30 a 60 minutos

Tipo de utilização: Individual ou grupo

"Embracing a New Life: A Woman's Journey After Retirement"/ "Abraçar uma nova vida: A jornada de uma mulher após a reforma" é um vídeo que apresenta a história inspiradora de Pinelopi Kiritsi. O objetivo é incentivar os participantes a refletir sobre os seus interesses e desejos pessoais, contrastando-os com as restrições das normas sociais relacionadas com a reforma. A ferramenta pode ser utilizada tanto individualmente como em grupo. Comece com uma reflexão individual, seguida de um debate em grupo para explorar a forma como as expectativas sociais influenciaram as decisões de reforma e partilhar aspirações pessoais, ou como as pessoas podem ultrapassar essas expectativas.



6. Autoeficácia



DESCRIÇÃO

Tempo: 60 + 60 + 60 minutos

Tipo de utilização: Aplicação individual. Pode beneficiar da implementação numa sessão de grupo, permitindo a oportunidade de partilhar e aprender com os outros.

A *autoeficácia* é um constructo que deriva da teoria sociocognitiva de Bandura (1977, 2010), definida como a crença na capacidade de organizar e executar um determinado curso de ação necessário para produzir os resultados pretendidos ou influenciar eventos que afetam a vida. Assim, determina quais os comportamentos que serão adotados para atingir objetivos específicos; o esforço investido para atingir um objetivo; e a persistência face a obstáculos (Bandura, 1977, 2010). Neste sentido, não é uma capacidade, mas a crença do que se pode alcançar com ela, pois a mera capacidade de realizar um comportamento específico não significa que o indivíduo tenha confiança para o realizar em determinadas circunstâncias (Bandura, 1977; Rodgers et al., 2008). Os estudos mostram que a autoeficácia dos trabalhadores mais velhos está associada à saúde mental. Assim, o aumento da autoeficácia é um objetivo importante para uma população envelhecida. Nesse sentido, recomenda-se que os programas de recursos humanos se concentrem em estratégias que visem o envolvimento dos adultos mais velhos através de programas de autoeficácia adaptados (Choi, et al., 2020). Bandura (1997) propôs quatro fontes de autoeficácia: experiências de domínio, experiências vicárias, perquisição verbal e estados fisiológicos e afetivos. A autoeficácia é um recurso individual importante que pode promover o envolvimento no trabalho (Choi, et al., 2020).

A ferramenta Plano de Ação de Autoeficácia baseia-se no constructo de autoeficácia acima descrito e no conceito de os indivíduos refletirem sobre a sua capacidade de alterar as suas circunstâncias a nível do local de trabalho (ou mesmo a nível pessoal, familiar ou comunitário). No entanto, esta ferramenta parece estar mais direcionada para os indivíduos que pretendem continuar a trabalhar (seja qual for o formato). Este plano de ação propõe um método de reflexão-ação em que os participantes são convidados a refletir sobre as suas necessidades, problemas, carreira e oportunidades de desenvolvimento pessoal relacionados com o trabalho. O resultado é uma discussão e um plano de ação (Koolhaas, et al., 2015). Tempo: O tempo total atribuído pode variar em função das circunstâncias identificadas pelo participante e da sua capacidade de introspeção e autorreflexão. O primeiro passo pode ser dividido em diferentes momentos de reflexão. O segundo passo desta ferramenta requer uma conversa entre o participante e os seus superiores, o que exige que o facilitador articule e ajude a estabelecer este momento.



OBJETIVOS

- Identificar necessidades, problemas e oportunidades de desenvolvimento pessoal relacionados com o trabalho.
- Debater e criar canais de comunicação abertos.
- Criar um plano de ação com medidas concretas para promover a sua autoeficácia.



COMPETÊNCIAS

Ao criar e implementar esta metodologia passo a passo, os participantes tomarão consciência da sua capacidade de criar mudanças e tornar-se-ão mais conscientes da sua autoeficácia. Diferentes estudos concluíram que trabalhar neste tipo de intervenções cognitivo-comportamentais autodirigidas pode melhorar as competências de resolução de problemas e a autoeficácia, enquanto melhora o afeto positivo, a satisfação profissional e a satisfação com a vida dos trabalhadores mais velhos, no sentido de um emprego sustentável. Esta ferramenta permite aos participantes identificar recursos psicológicos e formas de influenciar o impacto de uma situação no trabalho.



RECURSOS MATERIAIS

- Folhas em branco
- Canetas, marcadores
- Template do plano de ação de autoeficácia



APRENDIZAGENS

Melhorar a capacidade de resolução de problemas pode aumentar a autoeficácia. Trabalhar a autoeficácia permite aos participantes:

- Refletir sobre as suas responsabilidades e comportamentos;
- Compreender a sua capacidade de mudar as situações;
- Melhorar a capacidade de resolução de problemas.



COMO APLICAR A FERRAMENTA

Esta ferramenta tem 3 atividades, desde a autorreflexão até um plano de ação para a resolução de problemas, com o objetivo de aumentar a percepção de autoeficácia. O facilitador deve apoiar os participantes, encorajando-os ao longo do percurso, dando-lhes feedback construtivo e facilitando a comunicação.

1. Explicar o objetivo da sessão ao participante/grupo. Explicar que terão uma sessão de reflexão, estabelecer uma visão do futuro próximo e depois discutir e definir passos de ação para a alcançar. Peça aos participantes para refletirem sobre as suas necessidades, problemas, carreira e oportunidades de desenvolvimento pessoal relacionados com o trabalho. Forneça os template Parte 1 ou pergunte se preferem uma folha em branco para escrever/ilustrar (30 min. ou como atividade de reflexão ao longo do dia). Numa situação de grupo, pergunte se alguém quer partilhar - se não, não insista.
2. Com base nas suas reflexões, os trabalhadores e os supervisores/gestores discutem soluções e possíveis planos de ação seguindo um formato de *brainstorming*. Desafiar os trabalhadores a refletir sobre a viabilidade das soluções. Os supervisores são responsáveis por reconhecer e recompensar o desempenho e fornecer orientação e *feedback* para melhorar o desempenho e reforçar a autonomia dos trabalhadores. Os supervisores também devem garantir que os trabalhadores disponham das ferramentas, dos recursos e da formação necessários para cumprirem as suas responsabilidades com êxito. Após a etapa 2, peça aos participantes para no topo da página da Parte 2, escrevam pelo menos 5 fatores úteis que os ajudarão a concretizar a sua visão. Estes fatores podem ser pessoas, oportunidades, tecnologias, situações, etc.
3. Finalmente, os participantes planeiam e colocam em prática um plano de ação para implementar soluções durante um período de acompanhamento. Seguindo o modelo B, os trabalhadores mais velhos completam o seu plano de ação com base nas soluções escolhidas e registadas. O modelo da Parte 3 contempla 3 caixas da esquerda do papel para a visão à direita. Estes serão os três grandes passos que precisam de dar para alcançar a sua visão. Se for implementado num grupo, os participantes podem discutir os seus passos e trocar ideias entre si. Escrevem um passo em cada caixa de forma concisa, mas com o máximo de pormenor necessário para o tornar claro. Estas ações devem ser específicas, realistas e enquadradas no tempo.



MATERIAL EXTRA - LINKS

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (2010). Self-Efficacy. In I. B. Weiner, & W. E. Craighead (Eds.), *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (4^{ed.}, pp. 1534–1536). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836>
- Choi, M. S., Dabelko-Schoeny, H., Lee, M. Y., & Bungler, A. C. (2020). Does self-efficacy and team leader equity matter for older workers' mental health? *The Gerontologist*, 60(6), 996-1004. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz191>
- Koolhaas, W., Groothoff, J., Boer, M., Klink, J., & Brouwer, S. (2015). Effectiveness of a problem-solving based intervention to prolong the working life of ageing workers. *BMC Public Health*, 15(76), 1-13. DOI 10.1186/s12889-015-1410-5
- Rodgers, W. M., Wilson, P. M., Hall, C. R., Fraser, S. N., & Murray, T. C. (2008). Evidence for a multidimensional self-efficacy for exercise scale. *Research quarterly for exercise and sport*, 79(2), 222–234. <https://doi.org/10.1080/02701367.2008.10599485>





DESCRIÇÃO

Tempo: 30 a 60 minutos
Tipo de utilização: Individual

O exercício "Personagem das aspirações" consiste em desenhar a nossa própria personagem com todas as nossas aspirações de vida para ter uma ideia mais clara de todas as possibilidades que nos esperam depois da reforma ou nos próximos anos de trabalho. Ao desenhar, o nosso "espírito de criança interior" pode eventualmente exprimir-se, formalizando as intuições mais genuínas que temos.

"Desenhar é como jogar xadrez: a nossa mente corre à frente dos movimentos que acabamos por fazer." David Hockney

"Desenhar é colocar uma linha (a) volta de uma ideia." Henri Matisse

O objetivo deste exercício é, em primeiro lugar, avaliar as nossas realizações até ao momento e, em segundo lugar, projetarmo-nos no nosso futuro com todas as possibilidades que advêm deste novo estatuto social (e.g., reformado, trabalhador mais velho).

Os participantes poderão apresentar o seu percurso de vida, a sua própria história até agora e, em seguida, apresentar as suas aspirações para a reforma. Ajudá-los-á a clarificar os seus objetivos na sua nova vida, de modo a concretizá-los.



OBJETIVOS

- Analisar as aspirações de vida: o que realizámos e o que ainda podemos realizar.
- Ser capaz de identificar os recursos psicológicos (otimismo em relação ao futuro) e as nossas aspirações futuras.
- Se o exercício for organizado numa sessão de grupo: Conhecer histórias reais de reformados ou pessoas que continuaram a trabalhar - confrontar a visão ideal da reforma com a realidade. Descobrir as expectativas e a forma como os participantes anteciparam ou planejaram o seu futuro.



COMPETÊNCIAS

Ser capaz de identificar recursos psicológicos (e.g., otimismo em relação ao futuro) e as suas aspirações futuras. Ao desenhar, os participantes abrirão a sua mente às suas aspirações interiores e serão capazes de as expressar. Isto ajudá-los-á, por sua vez, a identificar objetivos claros a atingir durante a sua reforma ou os próximos anos de trabalho. Este exercício acabará por ajudá-los a tomar consciência de todas as suas realizações até agora e a perceber que têm recursos psicológicos para continuar a viver com otimismo independentemente da sua decisão.





RECURSOS MATERIAIS

- Folha A4 com a lista de perguntas – template da ferramenta.
- Folha de papel e uma caneta de cor para desenhar a personagem de aspirações.



APRENDIZAGENS

Este exercício ajudará os participantes a exprimir as suas aspirações através da projeção das mesmas numa personagem externa.

Na verdade, permitir-lhes-á criar expectativas realistas ajudando na tomada de decisão futura em relação às suas vidas ativas.



COMO APLICAR A FERRAMENTA

1. Ler a lista de perguntas com os participantes. Cada pergunta está associada a uma parte específica do corpo.
2. Pedir aos participantes para desenharem a sua própria "personagem aspiracional" da cabeça aos pés e escreve a resposta às perguntas, associando-as à parte do corpo em questão.
3. Dar feedback aos participantes e permitir que o grupo partilhe entre si.

Lista de questões:

Cabeça: Qual é a sua identidade?

- Nome
- Sexo
- Idade
- Estudos
- Cidade em que vive & cidade de onde veio

Olhos: Qual é a sua perspetiva em relação à reforma? Qual é a sua visão do futuro?

Braço direito: Quais são as suas competências e experiências? O que é que implementou na sua vida, guardou como aprendizagens importantes?

Braço esquerdo: Que competências gostaria de desenvolver?

Perna esquerda: Que desafios terá de enfrentar com a reforma?

Perna direita: Quais são os seus próximos passos e que planos serão feitos para uma transição positiva e suave para a reforma?

Coração: Quais são as suas paixões, passatempos e sonhos? O que é que poderá fazer quando deixar de trabalhar a tempo inteiro? Quais são os objetivos que gostaria de alcançar antes de se reformar? E depois de se reformar? Divida-os em subobjetivos, pois isso ajuda a planificá-los e a alcançá-los!

1. **O quê/ porquê:** O que é que eu gostaria de realizar? Que tipo de atividade de lazer gostaria de continuar ou começar? Que tipo de relações gostaria de manter e/ou desenvolver (trabalho/família/amigos)
2. **Como/ quando:** o que devo fazer para as implementar/como levantar as barreiras/quando e como as implementar?



DESCRIÇÃO

Tempo: 30 a 60 minutos
Tipo de utilização: Individual e/ou grupo

Este exercício procura ajudar a determinar as áreas prioritárias da vida que precisam de ser melhoradas neste momento e a estabelecer objetivos em conformidade. É importante avaliar todas as áreas da vida para dar maior clareza à vida profissional. A fim de determinar como manter um desenvolvimento profissional eficaz e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

Lista de secções:

- Objetivo de vida
- Melhoria pessoal
- Educação, desenvolvimento de competências
- Carreira, contribuição, trazer os meus dons únicos para o mundo
- Outra pessoa significativa
- Relações familiares
- Amigos
- Relações com a comunidade
- Saúde física e boa forma
- Saúde mental e emocional
- Espiritualidade, ligação a um poder superior
- Descanso e relaxamento
- Diversão, passatempos, aventura, férias
- Posses, carro, roupa, etc.
- Ambiente de vida, organização
- Finanças, fluxo de caixa, poupanças, reforma



OBJETIVOS

- Refletir sobre a vida profissional, como parte, mas não como todos os aspetos da sua vida,
- Identificar outras áreas da vida que lhe dão alegria e realização fora do trabalho.
- Compreender quais as áreas da vida que pretende desenvolver/ trabalhar.



COMPETÊNCIAS

Esta ferramenta ajuda a refletir sobre a vida profissional, a atitude em relação ao trabalho e a mudança de significado que este ocupa na vida de cada um, em comparação com outras áreas de satisfação.

PSICOLÓGICO/ EMOCIONAL

6. Autoeficácia

7. Aspirações

8. Ligação ao
trabalho



RECURSOS MATERIAIS

- Template com o modelo Ligação ao trabalho.
- Marcadores / canetas de cor / lápis.
- Papel



APRENDIZAGENS

- (Re)definir prioridades na relação com o trabalho.
- Aprender a confiar nas suas próprias capacidades de decisão em torno do desenvolvimento profissional contínuo.
- Ser capaz de identificar o significado e o valor da sua carreira de forma holística, em relação a outros elementos da vida.



COMO APLICAR A FERRAMENTA

A roda do equilíbrio da vida, qual é o seu grau de satisfação?

O facilitador deve apoiar os participantes, encorajando-os ao longo do percurso, dando-lhes *feedback* construtivo e facilitando a comunicação.

Explicar o objetivo da sessão ao participante/grupo. Apresentar o modelo e rever com o trabalhador/grupo as diferentes seções da roda, esclarecendo quaisquer dúvidas. Pedir ao trabalhador que reflita sobre a sua satisfação com cada dimensão e subdimensão, colorindo cada uma delas. Utilizando um marcador ou canetas de cor, os trabalhadores preenchem cada secção do círculo assinalado de 0 a 7 de acordo com o seu nível de satisfação para essa categoria (0=insatisfeito, 7=completamente satisfeito).

Numa situação de grupo, pergunte se alguém quer partilhar - se não quiser, não insista. Fazer perguntas: Houve alguma surpresa? Quais são os próximos passos? Como é que se sentiram ao completar esta roda?



MATERIAL EXTRA - LINKS

Byrne, U. (2005). Wheel of life – effective steps for stress management. *Business Information Review*, 22(2), 123-130. DOI: 10.1177/0266382105054770





DESCRIÇÃO

Tempo: variável

Tipo de utilização: Individual e/ou grupo

Este exercício tem como objetivo ajudar os trabalhadores a melhorar uma determinada situação e a seguir um plano que corresponda às suas ambições. Para tal, esta ferramenta é composta por cartões que apresentam um processo de resolução de problemas em quatro etapas. Este processo de resolução de problemas utiliza o conceito IDEA para identificar o problema, desenvolver soluções, executar um plano e avaliar os resultados. Os 4 cartões são os seguintes:

1. Apresentação
2. I - Identificar
3. D - desenvolver
4. E - executar
5. A – avaliar

Esta ferramenta pode ser utilizada ao longo de todo o processo de resolução de problemas, quer seja durante um dia ou durante um período mais longo.



OBJETIVOS

- Orientar um indivíduo que se encontre face a um problema, para que possa avançar passo a passo e atingir os seus objetivos, avaliando o seu trabalho em conformidade.
- Compreende como atuar em situações exigentes.
- Disponibilizar um sistema que proporciona uma sensação de segurança.



COMPETÊNCIAS

Desenvolver abordagens/competência holísticas de resolução de problemas.
Convida o trabalhador a pensar e a criar cenários para diferentes soluções possíveis.



RESOURCE MATERIALS

- Template da ferramenta com o modelo I.D.E.A
- Marcadores / canetas de cor / lápis.



APRENDIZAGENS

Trabalhar as competências de resolução de problemas permite trabalhar a autoeficácia e autoestima, o que permite aos participantes:

- Compreender a sua capacidade de mudar as situações;
- Melhorar a capacidade de resolução de problemas.

PSICOLÓGICO/ EMOCIONAL

6. Autoeficácia

7. Aspirações

8. Ligação ao trabalho

9. Resolução de problemas



COMO APLICAR A FERRAMENTA

Os facilitadores devem apoiar os participantes, encorajando-os, dando-lhes feedback construtivo e facilitando a comunicação. Em primeiro lugar, explicar o objetivo da sessão aos participantes/grupo. Peça aos participantes que identifiquem uma oportunidade, um desafio ou um problema na sua vida profissional que possa ser resolvido com este modelo. O processo inclui a identificação da situação, o desenvolvimento de uma solução, a execução do plano e a avaliação da forma como o plano resolve o problema. Apresentar o modelo e rever os diferentes cartões com o trabalhador/grupo, esclarecendo quaisquer dúvidas. Depois de concluído o processo, rever o plano em conjunto. Se estiver numa situação de grupo, pergunte se alguém quer partilhar - se não, não insista.



PSICOLÓGICO/ EMOCIONAL

6. Autoeficácia

7. Aspirações

8. Ligação ao trabalho

9. Resolução de
problemas

**+ 2 Ferramentas
audiovisuais**



DESCRIÇÃO

Tempo: 30 a 60 minutos

Tipo de utilização: Individual e/ou grupo

O vídeo "Chasing Dreams: Reinventing Herself at 55"/ "Em busca dos sonhos: Reinventar-se aos 55 anos" explora o percurso notável de Mary e leva os participantes a contemplar as suas próprias aspirações e a forma como estas se alinham com as realidades da reforma. Esta ferramenta é adequada tanto para a reflexão individual como para debates em grupo. Os indivíduos podem assistir à história de Mary para estimular a sua própria introspeção, seguida de conversas de grupo para partilhar e discutir as suas aspirações e planos para o futuro.



DESCRIÇÃO

Tempo: 30 a 60 minutos

Tipo de utilização: Individual e/ou grupo

"Empowering Others: A Mentor's Legacy Beyond Retirement"/ "Capacitar os outros: o legado de um mentor para além da reforma", esta ferramenta lança luz sobre o percurso de mentoria de Marilena após a reforma. Incentiva os participantes a avaliarem a sua ligação ao trabalho e o potencial desejo de continuar a trabalhar ou a contribuir para a sua área. Esta ferramenta foi concebida tanto para reflexão individual como para debates em grupo. Comece por ver a história de Marilena para refletir sobre os seus próprios valores e desejos relacionados com o trabalho. Posteriormente, inicie uma discussão em grupo para explorar os aspetos psicossociais das decisões relativas ao trabalho e à reforma, promovendo a consciencialização e a partilha de ideias.





DESCRIÇÃO

Tempo: 60 minutos
Tipo de utilização: Individual

Uma das principais preocupações dos futuros reformados passa pelo valor da sua pensão questionando-se sobre *quanto dinheiro irá receber depois de se reformar*. A melhor maneira de ter uma ideia clara da sua situação financeira após a reforma é preencher um quadro bem concebido com todas as despesas e rendimentos antes e depois da reforma. Este quadro ajudará a sensibilizar para a inevitável perda de despesas que a reforma acarreta. Ao antecipá-la, os futuros reformados poderão implementar ações que possam compensar esta perda de rendimentos, quer reduzindo o seu nível de despesas e/ou encontrando novas formas de ganhar dinheiro, evitando assim dívidas.

Os "quadros de disparidades" representarão a diferença de nível de vida entre a situação de trabalhador e a situação de reformado. Esta ferramenta é uma tabela Excel com separadores distintos que representam o orçamento mensal de um indivíduo específico: o primeiro representa o seu orçamento mensal quando trabalha, e o segundo representa o seu orçamento mensal quando se reforma.



OBJETIVOS

- Desenvolver a capacidade de utilizar uma ferramenta que permite realizar um orçamento.
- Ter uma visão clara do seu orçamento antes e depois da reforma. Facilita a comparação concreta.
- Conseguir um equilíbrio entre rendimentos e despesas e evitar dívidas: Fazer poupanças antes da reforma, antecipando a possível perda de rendimentos.
- Ser capaz de prever a necessidade de um rendimento adicional na reforma.



COMPETÊNCIAS

Os "quadros de disparidades" são um instrumento concreto para ter uma visão clara do orçamento antes e depois da reforma. Por conseguinte, é útil poder utilizar uma folha de planeamento orçamental com todos os campos específicos a preencher.



RECURSOS MATERIAIS

- Links de informação sobre as prestações de reforma em cada contexto nacional.
- Quadros Excel para preencher num computador.



APRENDIZAGENS

Esta ferramenta ajudará os participantes a utilizar um a ferramenta de planeamento orçamental. Permitindo refletir sobre o equilíbrio entre despesas e rendimentos.



COMO APLICAR A FERRAMENTA

Instruções de utilização da ferramenta:

1. Recolhe todos os dados necessários para preencher o quadro.
2. Ler algumas informações sobre a pensão de reforma.
3. Preencher os quadros.
4. Visualiza onde poderá haver despesas excessivas e ajustá-las em conformidade



MATERIAL EXTRA - LINKS

Informações sobre o pedido de reforma

Governo de Portugal - <https://eportugal.gov.pt/guias/entrar-na-reforma>

Segurança Social - <https://www.seg-social.pt/reforma>





DESCRIÇÃO

Tempo: 30 a 60 minutos

Tipo de utilização: Individual e/ou grupo

Um dos principais problemas para ter um futuro financeiro seguro e protegido passa pela própria literacia financeira. A melhor forma de garantir que as pessoas sabem fazer investimentos seguros e sensatos com o seu dinheiro e de reduzir o risco de ser vítima de fraudes e burlas financeiras passa por trabalhar a literacia financeira.

Este manual ajudará a aumentar a consciencialização sobre o que se deve ter em atenção em relação a fraudes e burlas financeiras. Inclui os tipos de fraudes financeiras que existem, medidas e dicas.

A segunda parte do exercício é um questionário que tem como objetivo ajudar os participantes a consolidar os seus conhecimentos específicos para levarem consigo do exercício. Todas as respostas ao questionário podem ser encontradas no template.



OBJETIVOS

- Compreender a importância da literacia financeira.
- Compreender como evitar danos financeiros.
- Ganhar confiança na procura de novas formas de aprender e também ser crítico em relação a avanços financeiros duvidosos ou burlas (e.g., Websites fraudulentos ou telefonemas de bancos).



COMPETÊNCIAS

Ter literacia financeira é ter a capacidade de procurar aconselhamento financeiro sólido e saber detetar burlas. As burlas sofisticadas estão a aumentar, visando os trabalhadores mais velhos através de esquemas de pensões, online ou por telefone. Saber como evitar danos financeiros é importante.





RECURSOS MATERIAIS

- Template sobre a ferramenta de literacia financeira
- Marcadores / canetas de cor / lápis



APRENDIZAGENS

Esta ferramenta ajudará os trabalhadores a tomar decisões mais responsáveis do ponto de vista financeiro se tiverem mais literacia financeira. Neste exemplo, a literacia financeira inclui saber como proteger o seu dinheiro e as suas poupanças e identificar burlas.



COMO APLICAR A FERRAMENTA

Instruções de utilização da ferramenta:

1. Distribua pelos participantes o template de literacia financeira.
2. Se estiverem a trabalhar em grupo, dê a cada membro do grupo tempo para ler o manual financeiro
3. Depois de cada membro do grupo ter lido o manual, facilite uma discussão em grupo sobre diferentes aspetos do grupo e, sempre que possível, utilize exemplos reais de diferentes formas de burla.
4. Peça aos participantes para completarem o questionário num determinado período de tempo.



MATERIAL EXTRA - LINKS

[Refundee - Fraud Recovery Experts](#)



FINANCEIRO/ ECONÓMICO

10. Segurança/ equilíbrio financeiro

11. Literacia financeira

+ 2 Ferramentas audiovisuais



DESCRIÇÃO

Tempo: 30 minutos

Tipo de utilização: Individual e/ou em grupo

O Mapa de Recursos Financeiros tem como objetivo fornecer ao utilizador uma visão geral da realidade europeia no que respeita ao tema da reforma. Ao mesmo tempo, a ferramenta é interativa, de fácil utilização e informativa.

Assim, o mapa interativo apresenta uma paragem em cada um dos 7 países da parceria SILVER e algumas estatísticas sobre as leis/políticas que regulam a idade da reforma, bem como alguns materiais úteis desenvolvidos para uma educação financeira adequada do grupo-alvo. Além disso, o mapa também tem duas seções que levantam duas questões importantes sobre o assunto e redirecionam o utilizador para resultados anteriores do projeto SILVER.

Esta ferramenta pode ser utilizada para estimular a reflexão individual sobre o domínio financeiro e também como ponto de partida para discussões em grupo.



DESCRIÇÃO

Tempo: 20 minutos

Tipo de utilização: Individual

O Questionário Financeiro é uma ferramenta desenvolvida para fornecer ao participante uma avaliação geral da sua literacia financeira. O questionário tem 8 perguntas de resposta múltipla que dizem respeito a tópicos como finanças, compras online e burlas online. Através de exemplos concretos, o questionário introduz alguns conceitos bem conhecidos, que podem colocar algumas questões ao utilizador. Após a conclusão da ferramenta, o utilizador poderá ver até que ponto está familiarizado com burlas financeiras comuns e aprender a identificá-las.

RELACIONADO COM O TRABALHO

12. Ponto de partida: onde estou, para onde vou



DESCRIÇÃO

Tempo: 60 a 90 minutos

Tipo de utilização: Autorreflexão (exercício individual + discussão em grupo)

A ferramenta "Mapa para uma transição saudável" dará aos participantes a possibilidade de refletirem sobre a sua posição atual em relação à reforma e de encontrarem possíveis soluções para os obstáculos que encontram nesta matéria. Esta ferramenta está relacionada com o domínio relacionado com o trabalho e aborda o tema Ponto de partida: onde estou, para onde vou.

O exercício inclui duas partes principais: a) A primeira parte é uma atividade individual; b) A segunda parte consiste numa discussão em grupo.

O mapa abrange 6 questões principais:

1. Onde é que me encontro agora? Estou pronto para me reformar? Quero continuar a trabalhar?
2. Quais são as minhas principais necessidades neste momento?
3. Quais são os obstáculos que estou a enfrentar neste momento?
4. Quais poderiam ser as soluções para os obstáculos mencionados?
5. Onde posso encontrar a ajuda de que estou a precisar neste momento? (atores)
6. Quais são os meus planos concretos para o futuro próximo?

Os participantes dispõem de cerca de 30 minutos para completar o mapa e, depois disso, mais 30 a 60 minutos serão dedicados a uma discussão em grupo com base nas perguntas propostas e nas respostas obtidas. Como passo adicional, os participantes são convidados a completar as ferramentas de autoavaliação desenvolvidas no âmbito do segundo resultado do projeto SILVER.



OBJETIVOS

- Identificar a posição atual relativamente à reforma.
- Identificar as principais necessidades de apoio.
- Identificação das principais necessidades e obstáculos que pode enfrentar em relação à reforma ou continuar a trabalhar.
- Encontrar os passos futuros relativamente à transição.
- Após a conclusão da ferramenta, o trabalhador deve ser capaz de reconhecer a sua posição atual em relação à reforma e as suas perspetivas futuras em relação ao processo.



COMPETÊNCIAS

Esta ferramenta aborda a posição atual do trabalhador em relação à fase de reforma. Ao utilizar esta ferramenta, os trabalhadores terão o contexto para considerar as suas necessidades atuais, os obstáculos e as possíveis soluções para ultrapassar essas situações. Além disso, podem refletir sobre os seus passos futuros e ancorar-se na sua nova realidade. O mundo do trabalho é uma característica essencial da trajetória de vida de cada um. Assim, quando se aproxima o período de reforma, podem surgir diferentes emoções relacionadas. Por conseguinte, o processamento da reação de cada um é fundamental para um processo de transição suave.



RECURSOS MATERIAIS

- Template da ferramenta "Mapa para uma transição saudável"
- Canetas/ lápis de cor.



APRENDIZAGENS

Esta ferramenta ajudará o trabalhador a identificar os obstáculos com que se depara relativamente à sua visão sobre o processo de reforma e a transição para esta fase da vida.



COMO APLICAR A FERRAMENTA

1. Explicar aos participantes o objetivo da ferramenta e introduzir os templates.
2. Ler as perguntas propostas.
3. Dê aos participantes 30 minutos para podem refletir e responder às questões.
4. Regresse ao grupo e responda a cada pergunta, uma a uma, pedindo aos participantes que deem o seu contributo para responder às perguntas.



MATERIAL EXTRA - LINKS

Após o exercício, dê aos participantes algum tempo para completarem as ferramentas de autoavaliação desenvolvidas ao longo do segundo resultado do projeto: IO2 - SILVER (silver-euproject.org). Se necessário, discuta as respostas.



RELACIONADO COM O TRABALHO

12. Ponto de partida:
onde estou, para onde
vou

13. Desenvolvimento de carreira



DESCRIÇÃO

Tempo: 60 minutos

Tipo de utilização: Autorreflexão (exercício individual + discussão em

O objetivo deste instrumento é ajudar os trabalhadores mais velhos a desenvolver e a conceber um percurso profissional que vá ao encontro das suas competências e interesses e, ao mesmo tempo, responda à necessidade do local de trabalho de desenvolver e manter o saber-fazer acumulado. Os trabalhadores mais velhos são diferentes e diversificados, pelo que a entrevista deve ser preparada e conduzida a nível individual. O objetivo da entrevista é desenvolver e reforçar as oportunidades individuais do trabalhador mais velho para contribuir o maior tempo possível para o trabalho e preparar uma transição suave.

- Reflexões gerais iniciais sobre o final da vida ativa e a transição para a vida após o trabalho.
- Preparação individual do trabalhador mais velho para a entrevista com a chefia direta – deve ser dada prioridade às condições que são importantes e que podem ser alteradas, e menor prioridade às condições que não são importantes e não podem ser alteradas.
- Os trabalhadores mais velhos devem discutir as suas notas de preparação com outras pessoas na mesma situação para se prepararem para a entrevista.
- Para se inspirarem em tópicos que podem ser abordados durante as entrevistas, devem ser abordados temas de conversa específicos.
- Por último, recomenda-se que o local de trabalho desenvolva um elevado nível de informação sobre a preparação da entrevista e sobre a evolução da carreira e a transição suave do emprego.



OBJETIVO

- Uma "entrevista de desenvolvimento" entre um trabalhador mais velho e a chefia direta é a melhor ferramenta para fazer corresponder as necessidades do local de trabalho às competências e interesses de cada trabalhador mais velho, tanto para o desenvolvimento da carreira nos anos seguintes como para um bom balanço da vida profissional.
- É essencial manter uma perspetiva de desenvolvimento em qualquer "entrevista de desenvolvimento" - desenvolvimento para o trabalhador e para o local de trabalho, em vez de uma perspetiva de término/reforma.



COMPETÊNCIAS

Uma "entrevista de desenvolvimento" consiste, em primeiro lugar, em concentrar-se no que melhor serve o local de trabalho e o desenvolvimento da carreira do trabalhador e em encontrar a melhor correspondência entre interesses, competências e tarefas a resolver.

Para além disso, durante a entrevista, é também expresso que o local de trabalho está interessado em que o trabalhador mais velho tenha uma boa vida após o trabalho e uma boa transição para essa fase.

RELACIONADO COM O TRABALHO

12. Ponto de partida:
onde estou, para onde
vou

13. Desenvolvimento de carreira



RECURSOS MATERIAIS

- PPT com 5-6 diapositivos - apresentar o tema/ferramenta.
- Papel
- Template ideias de temas relevantes para a entrevista.



APRENDIZAGENS

Esta ferramenta promove o desenvolvimento da carreira dos trabalhadores mais velhos e a atribuição das competências adequadas às tarefas no local de trabalho.

Esta ferramenta pode ser utilizada individualmente, de forma a responder às diferenças entre os trabalhadores.



COMO APLICAR A FERRAMENTA

1. Apresentação PPT aos trabalhadores (introdução do tema).
2. Distribui folhas A4 onde os participantes podem desenhar e completar o template.
3. São reservados cerca de 20 minutos para a reflexão individual dos participantes.
4. Discussões em grupo (cerca de 30-40 minutos) começam com uma breve apresentação das tarefas e perguntas.
5. Posteriormente realizam-se trocas intergrupais em grande grupo.

RELACIONADO COM O TRABALHO

12. Ponto de partida:
onde estou, para onde
vou

13. Desenvolvimento de
carreira

14. Desempenho



DESCRIÇÃO

Tempo: 20 + 40 minutos

Tipo de utilização: Individual + discussão em grupo

Esta ferramenta ajuda os trabalhadores mais velhos a identificar os seus valores fundamentais e, conseqüentemente, a melhorar o seu desempenho. Através da reflexão sobre os valores, a ferramenta permite-lhes identificar e tomar consciência do seu comportamento no trabalho. Esta é uma forma de aumentar o desempenho e a satisfação profissional dos trabalhadores e de reduzir a tensão no local de trabalho. Os valores são a essência das nossas ações, a fonte de motivação e, quando colocados em prática, dão-nos uma sensação de satisfação. Dão sentido à sua viagem, não apenas ao seu destino, e chamam a si as pessoas com quem os partilha. Este a ferramenta inclui 86 cartões de valores e um manual de instruções. Os cartões estão preparados para ajudar o trabalhador a explorar os valores tanto quanto necessário.



OBJETIVOS

- Sensibilizar para a forma como demonstramos um determinado valor através do nosso comportamento consciente.
- Estabelecer resoluções positivas e encorajadoras, concentrar-se em áreas onde o indivíduo tem influência e pode desenvolver competências.



COMPETÊNCIAS

Quando um trabalhador conhece os seus valores, está mais motivado e orientado para os objetivos. Um trabalhador que conhece e compreende os valores da organização coordena mais facilmente o seu comportamento de acordo com os valores da organização. O conhecimento de valores diferentes ajuda a aceitar as diferenças entre colegas.



RECURSOS MATERIAIS

- Cartões dos valores
- Manual de instruções



APRENDIZAGENS

- Ver e analisar a quantidade de valores diferentes que existem e apreciar os valores menos conhecidos.
- Reconhecer diferentes valores de apoio ao comportamento que não são comuns para nós.

RELACIONADO COM O TRABALHO

12. Ponto de partida:
onde estou, para onde
vou

13. Desenvolvimento de
carreira

14. Desempenho



COMO APLICAR A FERRAMENTA

1. Dividir os trabalhadores em grupos pequenos (até 10 participantes); cada um escolherá três cartões de valores. Peça aos participantes que selecionem até 3 valores o que identifiquem no ambiente de trabalho (20 minutos para a seleção e reflexão).
2. Cada participante lê em voz alta a primeira linha - o valor. Apresentar ao grupo a forma como vivem este valor e a importância que tem para eles. Existe uma breve definição em *itálico* no cartão. No entanto, os participantes devem (depois de o lerem) explicar o valor à sua maneira e o que significa na sua visão/percepção. (A segunda linha serve para ajudar, nunca para limitar).
3. Em seguida, os trabalhadores devem analisar as três perguntas, orientações ou ideias para discussão abaixo e apresentar os seus pontos de vista.
4. Se os participantes tiverem escolhido vários valores, no final, classificam-nos do mais importante para o menos importante.

RELACIONADO COM O TRABALHO

12. Ponto de partida:
onde estou, para onde
vou

13. Desenvolvimento de
carreira

14. Desempenho

**+ Ferramenta
Audiovisual**



DESCRIÇÃO

Tempo: 30 minutos

Tipo de utilização: Individual ou grupo

Trata-se de um vídeo de 1 minuto sobre os trabalhadores mais velhos no local de trabalho. O vídeo aborda temas como os benefícios dos trabalhadores mais velhos para o local de trabalho e os benefícios de continuar a trabalhar para os trabalhadores.

O objetivo é fazer com que os participantes reflitam sobre a sua situação, se querem continuar a trabalhar ou reformar-se, permitindo-lhes uma perspetiva nova e diferente de um trabalhador mais velho que fala sobre os benefícios.

Procura promover a autorreflexão sobre questões relacionadas com o trabalho, bem como sobre o ambiente em que o trabalhador se encontra.

A ferramenta pode ser aplicada individualmente ou também num contexto de grupo. Promovendo primeiro uma reflexão individual e depois uma discussão em grupo sobre o tema, analisando diferentes pontos e abordagens sobre o assunto.



Feedback dos pilotos

De um modo geral, os trabalhadores mais velhos que participaram nos pilotos de implementação e testagem da caixa de ferramentas de diferentes países gostaram da experiência, mostraram grande interesse pelo tema e consideraram-no um tema relevante que deveria ser abordado mais aprofundadamente. No mesmo sentido, várias equipas de RH também mostraram interesse na caixa de ferramentas para trabalhar nas suas políticas de local de trabalho nas suas organizações e apoiar os seus trabalhadores mais velhos.

Processo centrado na pessoa para responder às necessidades únicas de cada pessoa.

Sensibiliza para as relações entre o envelhecimento, a saúde e a capacidade de trabalho.

Ferramentas simples e práticas que promovem a reflexão e predispõem para a ação.

Reflexão sobre a importância da rede social para o bem-estar e consequentes mudanças.

Necessidade de adaptar algumas características ao contexto nacional e incluir uma secção sobre reconversão profissional.

FEEDBACK

"Fez-me olhar para a proximidade da reforma de forma mais objetiva (...) trouxe-me para a realidade."

"Alertou-me para algumas dificuldades em ver o futuro."

"Será útil para as minhas decisões profissionais futuras."

"O tema é muito importante e necessita de esforços e adaptações a nível nacional."

"Sensibilização e preparação psicológica para a reforma. Excelente trabalho."

"O instrumento é de grande valor e pode ter um impacto visível tanto nos empregadores como nos trabalhadores".



Dicas de implementação

- ✓ O programa pode ser realizado ao longo de vários meses e pode ser incluído no plano de carreira.
- ✓ Assegure-se de que a diversidade e a inclusão estão no centro das suas atenções, reconhecendo que certos grupos podem enfrentar mais barreiras quando se preparam para a vida adulta.
- ✓ Dê tempo suficiente para cada atividade e, se necessário, repita a mesma atividade com uma abordagem diferente.
- ✓ Tenha consciência dos seus próprios preconceitos em relação à idade e não deixe que eles influenciem as suas decisões ou intervenções.
- ✓ A aplicação da ferramenta de autoavaliação no início da primeira sessão ajudará a delinear as sessões e a escolher as ferramentas que o trabalhador poderá ter maior necessidade de utilizar. Mas não se fique por aí! Promover a reflexão em diferentes dimensões

Lembrarmo-nos de **valorizar** e **apoiar** todos os trabalhadores ao longo das suas carreiras pode parecer uma tarefa difícil. A chave é lembrarmo-nos que a ferramenta mais importante que temos na nossa caixa é ouvir e **tratar as pessoas como indivíduos.**





Referências

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (2010). Self-Efficacy. In I. B. Weiner, & W. E. Craighead (Eds.), *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (4thed., pp. 1534–1536). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836>
- Beck, J. S. (2011). Introduction to cognitive behavior therapy. In J. S. Beck (Ed.), *Cognitive therapy: Basics and beyond* (4th ed., pp. 1-16). Guildford Press. <https://img3.reoveme.com/m/be38edbbfc79330a.pdf>
- Byrne, U. (2005). Wheel of life – effective steps for stress management. *Business Information Review*, 22(2), 123-130. DOI: 10.1177/0266382105054770
- Choi, M. S., Dabelko-Schoeny, H., Lee, M. Y., & Bungler, A. C. (2020). Does self-efficacy and team leader equity matter for older workers' mental health? *The Gerontologist*, 60(6), 996-1004. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz191>
- Fenn, K., & Byrne, M. (2013). The key principles of cognitive behavioural therapy. *Sage journals – InnovAiT*, 6(9), 548-607. <https://doi.org/10.1177/1755738012471029>
- Goya-Tocchetto, D. & Wade-Benzoni, K.A. (2020). *Legacy Motives at Work: Creating Meaning and Increasing Job Satisfaction*. Academy of Management Annual Meeting Proceedings. Abstract.
- Haserot, P. W. (2015). *How to leave a legacy where you work*. Forbes. Available at: <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2015/08/12/how-to-leave-a-legacy-where-you-work/?sh=656a6712412c>
- Hunter, E.G. & Rowles, G.D. (2005). *Leaving a legacy: Toward a typology*. *Journal of Aging Studies*, 19, 327–347.
- Jackson, A. (2001). An evaluation of evaluation: problems with performance measurement in small business loan and grant schemes. *Progress in Planning*, 55(1), 1-64. [https://doi.org/10.1016/S0305-9006\(00\)00019-2](https://doi.org/10.1016/S0305-9006(00)00019-2)
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2000). Work ability index. *Occupational medicine*, 50(1).
- Koolhaas, W., Groothoff, J., Boer, M., Klink, J., & Brouwer, S. (2015). Effectiveness of a problem-solving based intervention to prolong the working life of ageing workers. *BMC Public Health*, 15(76), 1-13. DOI 10.1186/s12889-015-1410-5
- Mind Tools Content Team (n.d). What is legacy thinking?. Available at: <https://www.mindtools.com/a3axrm1/what-is-legacy-thinking>
- Newton, N.J., Chauhan, P.K. & Pates, J.L. (2020). Facing the Future: Generativity, Stagnation, Intended Legacies, and Well-Being in Later Life. *Journal of Adult Development volume 27*, pages 70–80.
- Novello, J., & Sauter, S. (2017). The older worker's fitness for duty evaluation. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(5).
- Savishinsky, J. (2008). The Quest for Legacy in Later Life. *Journal of Intergenerational Relationships*, 4(4).
- Rodgers, W. M., Wilson, P. M., Hall, C. R., Fraser, S. N., & Murray, T. C. (2008). Evidence for a multidimensional self-efficacy for exercise scale. *Research quarterly for exercise and sport*, 79(2), 222–234. <https://doi.org/10.1080/02701367.2008.10599485>
- Ruvalcaba, N., & Ballesteros, R. (2016). Effectiveness of the vital aging program to promote active aging in mexican older adults. *Clinical Interventions in Aging*, 11, 1631-1644.



Project Partners



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.

