



Programa de formação

Valorização de Trabalhadores mais Velhos

Promovido por:





Introdução

Entre as diversas alterações demográficas, verifica-se um aumento da esperança média de vida (EU-OSHA, 2017), fenómeno que se traduz no envelhecimento populacional (INE, 2002). Inevitavelmente, ao envelhecimento da população está associado um envelhecimento da força laboral (EU-OSHA et al., 2017). Ao longo das últimas décadas temos assistido a uma alteração progressiva de paradigma, no qual se tem procurado construir organizações mais conscientes e preocupadas, que ambicionam promover o bem-estar dos seus trabalhadores (Jex et al., 2007). Como forma de combater estas alterações, muitos países têm aumentado a idade oficial de acesso à reforma (EU-OSHA et al., 2017), com o intuito de manter e integrar no mercado laboral os trabalhadores mais velhos, fazendo com que estes sejam alvo de diversas políticas de emprego (Desmette & Gaillard, 2008; Marques, 2011). Apesar de nas últimas décadas, na União Europeia, se ter verificado um declínio da participação dos trabalhadores mais velhos, esta tendência tem mostrado sinais de reversão, começando a verificar-se um aumento deste grupo de trabalhadores (EU-OSHA et al., 2017; Marques, 2011). Sendo expectável que a proporção destes no mercado de trabalho continue a aumentar, assumindo 32% da força de trabalho em 2050, face aos 25% que constituía em 2000 (Kooij et al., 2008).

Neste sentido o curso de formação Silver procura capacitar os gestores de Recursos Humanos, numa vertente bidimensional, por um lado promover o envelhecimento ativo e estilos de reforma entre os trabalhadores mais velhos, incluindo ambientes de trabalho amigos da idade. Este curso possibilita o acesso a uma ferramenta de autoavaliação da sensibilização e conhecimento de programas de envelhecimento ativo, desenvolvimento de carreira e planos de preparação para a reforma nas suas organizações. Tendo a oportunidade de trabalhar discutir sobre os resultados obtidos. Paralelamente, os formandos terão acesso a uma caixa de ferramentas para trabalhar estas questões com os seus trabalhadores mais velhos nas suas empresas aprender a aplicá-las nos seus locais de trabalho.

Este curso de formação está desenhado num formato e-learning, numa combinação de sessões síncronas online e de acesso a conteúdos assíncronos (online). No decorrer do curso, os formandos irão desenhar planos de ação para serem implementados nas suas organizações, de forma a mobilizar e colocar em prática os conhecimentos e as competências adquiridas. Os objetivos do curso “**Valorização de Trabalhadores mais Velhos**” são:

- Reforçar conhecimentos sobre os trabalhadores mais velho no mercado de trabalho atual;
- Explorar diferentes processos de transição na carreira na idade adulta;
- Promover os conceitos de locais de trabalho amigos da idade;
- Desenvolver modelos e estratégias para a criação de locais de trabalho amigos da idade;
- Promover a utilização de ferramentas de apoio aos trabalhadores em processos de transição na carreira.

Palavras-Chave

Locais de trabalho amigos da idade; trabalhadores mais velhos; transições na carreira.



Destinatários



Profissionais da área da gestão e do desenvolvimento do capital humano nas organizações, independente do setor onde atuam.

Formato e métodos de aprendizagem



O curso organiza-se num formato *e-learning*. Este curso de formação está desenhado numa combinação de disponibilização de conteúdos à distância (assíncrono) e sessões síncronas (*online*). Centra-se numa aprendizagem experiencial, na qual os formandos são convidados a colocar em prática os conhecimentos adquiridos, através de um plano de ação para integrar nas suas organizações, medidas de valorização dos trabalhadores mais velhos.

Conteúdos Assíncronos

(*e-learning*)

A plataforma de aprendizagem é a ferramenta de suporte da formação à distância, acedida em **Aproximar Capacita** (clique para aceder).

Os conteúdos assíncronos incluem o **acesso a uma ferramenta de autoavaliação** sobre as práticas de valorização dos trabalhadores mais velhos (como ponto de partida) e a visualização de vídeos.

Os formandos devem visualizar os conteúdos disponibilizados *online* antes das sessões síncronas. Esta visualização, à distância, serve para disponibilizar os conteúdos teóricos necessários. É expectável que os formandos consultem os materiais indicados e completem o questionário de aferição de conhecimentos, no final de cada módulo.

Sessões Síncronas

(*online*)

As sessões síncronas são realizadas em modo virtual, pela plataforma **Microsoft Teams**®.

As sessões síncronas são focadas na clarificação dos conceitos, debates e partilha de experiências, e sobretudo na realização de exercícios práticos, análise de estudos de caso e trabalhos colaborativos.

Será ainda desenhado um esboço de plano de ação para integrar medidas de valorização e retenção de trabalhadores mais velhos nas organizações.



Resultados da aprendizagem

No final do programa de formação, os participantes deverão ser capazes de:

- Identificar as alterações demográficas no mercado laboral e os seus impactos;
- Reconhecer estereótipos etários;
- Criar estratégias para abordar os diferentes processos de transição na carreira na idade adulta;
- Elaborar um plano de ação para ambientes de trabalho amigos da idade;
- Implementar ferramentas de apoio aos trabalhadores em processos de transição na carreira.



Conteúdos dos módulos de formação

(1) Introdução: longevidade e mercado de trabalho

Evolução do mercado de trabalho

Alterações demográficas: longevidade como argumento

O contexto europeu

Direito laboral como base de enquadramento normativo

(2) Trabalhadores mais Velhos: diversidade e equidade

Estereótipos baseados na idade na sociedade e no local de trabalho

Longevidade e diversidade: há um perfil de trabalhador mais velho?

Papéis sociais e mudanças na idade adulta

(3) Processos de transição na carreira na idade adulta: trabalhar ou reformar?

Expetativas e realidades sobre a transição de carreira na idade adulta

Fatores de motivação

O princípio da autodeterminação na flexibilização dos percursos

(4) Locais de trabalho amigos da idade: estratégias para valorizar e reter trabalhadores mais velhos

Conceito e definição de local de trabalho amigo da idade

Vantagens e recomendações para criar um local de trabalho amigo da idade

Estratégias e medidas “porta aberta”

Necessidades e barreiras

Oportunidades de desenvolvimento

Reflexão individual/ organizacional: análise de resultados de autoavaliação e esboço do plano de ação

(5) Práticas inspiradoras e estudos de caso

Programas de apoio aos trabalhadores mais velhos: partilha de práticas

Os resultados da iniciativa SILVER o que dizem empregadores e trabalhadores

A caixa de ferramentas SILVER: o que são e como aplicar

Reflexão individual/ organizacional: plano de ação

(6) Plano de ação: criar um local de trabalho amigo da idade

Da teoria à prática: concluir um plano de ação

Apresentação dos planos de ação dos participantes

Partilha e discussão



Carga horária

O curso de formação “Valorização dos trabalhadores mais velhos” tem a duração total de 22 horas, distribuídas por:

- 7 horas assíncrono;
- 15 horas síncrono.

| Componentes das sessões | Carga horária (horas) | | |
|---|-----------------------|------------|------------|
| | Síncrono | Assíncrono | Total |
| Módulos / Conteúdos | | | |
| Acolhimento e abertura | 0 | 1 | 1 |
| 1 – Introdução: longevidade e mercado de trabalho | 2,5 | 1 | 3,5 |
| 2 – Trabalhadores mais Velhos: diversidade e equidade | 2,5 | 1 | 3,5 |
| 3 – Processos de transição na carreira na idade adulta: trabalhar ou reformar? | 2,5 | 1 | 3,5 |
| 4 – Locais de trabalho amigos da idade: estratégias para valorizar e reter trabalhadores mais velhos | 2,5 | 1 | 3,5 |
| 5 – Práticas inspiradoras e estudos de caso | 2,5 | 1 | 3,5 |
| 6 – Plano de ação: criar um local de trabalho amigo da idade | 2,5 | 2 | 4,5 |
| TOTAL | 15 | 7 | 22 |



Metodologia de avaliação e certificação

O processo de avaliação é baseado em quatro atividades:



O certificado de formação profissional é emitido aos formandos que frequentarem **pelo menos 80% das sessões de formação síncrona¹** e que tiverem completado todas as atividades disponíveis online.

¹ Corresponde a mínimo de assiduidade de 12 horas de formação síncrona(?).



Para mais informações, contacte:

Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social

☎ +351 211 336 681

✉ formar@aproximar.pt