

O ENVELHECIMENTO DOS TRABALHADORES E O MERCADO DE TRABALHO

Módulo I | Caderno De Exercícios



SASSI
Later-life Careers



Conteúdo

INTRODUÇÃO	2
1 FINALIDADES E OBJETIVOS DO MÓDULO	2
2 ESTRUTURA DO MÓDULO	3
3 UNIDADES	3
3.1 Mudanças demográficas e mercado de trabalho	3
3.1.1 Resultados de Aprendizagem	3
3.1.2 Autoestudo	3
3.1.3 Atividade de grupo	3
3.2 Unidade 2 Potencial económico dos trabalhadores mais velhos	5
3.2.1 Resultados de Aprendizagem	5
3.2.2 Autoestudo (breve descrição)	5
3.2.3 Atividade de Grupo	5
3.3 Unidade 3 Necessidades e preferências dos trabalhadores mais velhos .	6
3.3.1 Resultados de Aprendizagem	6
3.3.2 Autoestudo (breve descrição)	7
3.3.3 Atividade de Grupo	7

INTRODUÇÃO

O envelhecimento da força de trabalho é uma tendência cada vez mais presente nos países europeus. É necessário que todos os intervenientes sejam capazes de se adaptar, começando pelos próprios trabalhadores, passando pelas políticas adotadas pelos empregadores e terminando com as políticas adotadas a nível nacional e europeu. Mudar de carreira e tornar-se um empreendedor é novamente um fenómeno diferente que traz desafios diferentes. Analisaremos a situação dos trabalhadores mais velhos na Europa de diferentes ângulos e tentaremos fornecer uma visão mais complexa da situação.

I FINALIDADES E OBJETIVOS DO MÓDULO

O objetivo do módulo é fornecer uma imagem abrangente dos impactos das alterações demográficas no desenvolvimento do mercado de trabalho,



analisando o conhecimento geral sobre as mudanças demográficas e o envelhecimento da força de trabalho, fornecendo conhecimentos sobre o potencial económico dos trabalhadores mais velhos.

O módulo visa alcançar uma melhor compreensão da mudança de atitudes das pessoas mais velhas em relação ao trabalho e do comportamento económico e dos padrões de trabalho das pessoas mais velhas, incluindo vários benefícios que os trabalhadores mais velhos podem ter para oferecer e impulsionadores do desenvolvimento do mercado de trabalho.

2 ESTRUTURA DO MÓDULO

O módulo está estruturado em três unidades, cada uma oferecendo uma combinação de materiais de autoestudo e atividades em grupo adaptadas para facilitação durante sessões presenciais.

Cada unidade começa com conteúdo de autoestudo acessível aos formandos através do site Sassi. Além disso, os facilitadores estão equipados com instruções abrangentes para liderar as atividades de grupo descritas no presente documento. Essas atividades são projetadas para envolver os participantes em experiências de aprendizagem colaborativa durante sessões presenciais.

3 UNIDADES

3.1 Mudança demográfica e mercado de trabalho

3.1.1 Resultados de aprendizagem

Depois de concluir esta unidade, os formandos deverão:

- Ter mais conhecimento sobre a evolução demográfica na Europa e os impactos no mercado de trabalho
- Compreender as conexões entre o envelhecimento da força de trabalho e o mercado de trabalho.

3.1.2 Auto estudo

A unidade aborda as tendências atuais na evolução do mercado de trabalho relacionadas com o envelhecimento da força de trabalho. O tópico em si é muito amplo e os detalhes podem diferir em diferentes países. Os formandos devem estudar os materiais e procurar mais informações relevantes para as suas condições locais (específicas do país).

3.1.3 Atividade de grupo



Atividade de grupo para a unidade 1

Nome	Exemplos de boas práticas de práticas implementadas, que são amigas dos empregados mais velhos
Objetivos de aprendizagem	<ul style="list-style-type: none">• Identificação de boas práticas relacionadas com políticas adotadas pelos empregadores para trabalhadores mais velhos em áreas locais• Partilha do máximo número possível de ideias inspiradoras
Tipo de atividade	1) Discussão em pares 2) Discussão em grupo
Duração	60 min (30 min de discussão em pares, 30 min de discussão)
Materiais necessários	<ul style="list-style-type: none">• Dispositivos móveis• conexão de internet• Flipchart (ou quadro)• Post-its
Introdução	Os formadores introduzem a atividade durante apresentações relacionadas com inquéritos, estatísticas, etc. O formador explica o objetivo da atividade.
Descrição da Atividade	Os participantes são divididos em pares e discutem exemplos que conhecem da sua área local (país). Eles podem usar a Internet para descobrir ou verificar as informações. Eles discutem vantagens e desvantagens de diferentes abordagens adotadas por empregadores individuais e discutem sobre dois exemplos de melhores práticas que desejam apresentar durante a partilha.
Debate	Todos os pares apresentam os seus dois exemplos de melhores práticas em grande grupo. O facilitador destaca as características mais significativas de exemplos individuais.
Adaptação ao contexto online	Durante a sessão online, a sala de descanso do Zoom pode ser usada para trabalhos em grupo e quadros interativos online (jamboard) para partilha de informações em pares e em grande grupo.



Dicas para o
facilitador

O formador desempenha mais ou menos o papel de facilitador.

3.2 Unidade 2 Potencial económico dos trabalhadores mais velhos

3.2.1 Resultados de aprendizagem

Depois de concluir esta unidade, os formandos deverão:

- compreender as formas como os trabalhadores mais velhos trazem potencial económico para as empresas
- ter o conhecimento básico sobre como aproveitar melhor esse potencial

3.2.2 Autoestudo (breve descrição)

A unidade aborda as vantagens dos trabalhadores mais velhos e as áreas onde podem ser benéficas para o empregador. Os formandos também são capazes de refletir sobre como aproveitar esse potencial o melhor possível.

3.2.3 Atividade de grupo

Atividade de grupo para a Unidade 2

Nome	Repensar a forma como valorizamos os trabalhadores mais velhos
Objetivos de aprendizagem	<ul style="list-style-type: none">• Tomar consciência da mudança de atitudes no mercado de trabalho em relação aos trabalhadores mais velhos
Tipo de atividade	Vídeo e discussão
Discussão	30 minutos



Materiais necessários	Vídeo: https://www.youtube.com/watch?v=tVaeNy3QGec
Introdução	Apresente um pequeno vídeo sobre a mudança de atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos
Descrição da Atividade	Depois de apresentar os vídeos, peça aos participantes que discutam em pares o que os visualizaram nos vídeos. Possíveis questões: <ul style="list-style-type: none">- Como é que o vídeo o fez sentir?- Para si, quão surpreendente foi a informação do vídeo?- Que exemplos de benefícios para os trabalhadores mais velhos pode mencionar, com base na sua experiência prática?
Debate	Em grande grupo, peça aos participantes que partilhem os seus pensamentos e ideias. Eles são convidados a pensar em possíveis estratégias para criar novas perceções da "geração mais velha". Incentive a reflexão sobre como estas perceções podem informar a sua abordagem ao aconselhamento de pessoas mais velhas.
Adaptação ao contexto online	A estrutura da atividade pode permanecer a mesma.
Dicas para o facilitador	A eficácia da discussão aumenta se o grupo for diverso quanto à idade.

3.3 Unidade 3 Necessidades e preferências dos trabalhadores mais velhos

3.3.1 Resultados de aprendizagem

Depois de concluir esta unidade, os formandos deverão:

- compreender como os padrões de trabalho mudam com o aumento da idade dos trabalhadores
- saber mais sobre as principais preferências relacionadas com os padrões de trabalho dos trabalhadores mais velhos



- compreender mais sobre as relações entre a experiência de trabalho e a probabilidade de se tornar um trabalhador por conta própria numa idade mais avançada

3.3.2 Autoestudo (breve descrição)

Os formandos descobrem mais sobre os diferentes aspetos que influenciam as decisões dos trabalhadores mais velhos relacionadas com a sua carreira. A partir de decisões relacionadas com o desenvolvimento de carreira, os materiais conduzem-nos a fatores que influenciam a capacidade e a vontade de se tornarem trabalhadores independentes. Ainda assim, as preferências dos trabalhadores mais velhos são influenciadas por uma série de fatores que podem ser muito individuais. Portanto, é necessária uma abordagem individual ao trabalhar com qualquer pessoa.

3.3.3 Atividade de grupo

Atividade de grupo para a Unidade 3

Nome	Definindo a Persona de um indivíduo com mais de 55 anos que, procura aconselhamento para a sua carreira
Objetivos da aprendizagem	Desenvolver empatia com o grupo-alvo de um trabalhador/candidato a emprego com mais de 55 anos Criar uma ideia concreta das potenciais esperanças, medos e necessidades de um trabalhador mais velho Refletir sobre os pontos fortes e desafios pessoais e profissionais que um trabalhador maduro pode enfrentar Tomar consciência da heterogeneidade do grupo-alvo
Tipo de atividade	Atividade em grupo, dramatização
Duração	90 minutos
Materiais necessários	Apresentação Cópias do modelo Persona (1 por cada 3/4 participantes)
Introdução	Primeiro, o facilitador informa os participantes sobre o propósito das Personas, que são originalmente utilizadas no contexto do <i>Design Thinking</i> e ajudam a identificar as necessidades de um grupo-alvo que utilizará um serviço ou



	<p>produto futuro.</p> <p>O facilitador então divide o grupo em grupos menores de cerca de 3 a 4 participantes e distribui um modelo de persona e um flipchart para cada grupo.</p> <p>O facilitador explica como definir a Persona com base no modelo e dá alguns exemplos por categoria. Cada grupo será solicitado a criar uma Persona no flipchart aplicando as categorias do modelo.</p>
Descrição da Atividade	<p>1. Definindo a Persona</p> <p>Os participantes devem começar com os dados básicos, incluindo nome, idade e situação profissional, e desenhar a persona no meio do flipchart. Depois, devem começar por uma área do modelo, definir as características da persona e anotá-la e continuar o mesmo processo para todas as áreas.</p> <p>Aqui estão alguns exemplos para as respetivas áreas:</p> <p>Tendências negativas: A complexidade do conteúdo do trabalho e a velocidade do trabalho estão aumentando</p> <p>Dores de cabeça: as habilidades estão desatualizadas, embora a idade avançada possa ser uma desvantagem</p> <p>Medos: problemas de saúde pessoal</p> <hr/> <p>Tendências positivas: Aumento da procura de trabalhadores qualificados, competência como fator competitivo</p> <p>Pontos fortes e oportunidades: Experiência em trabalho em equipe, 20 anos de experiência profissional em campanhas</p> <p>Esperanças: Encontrar um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional e levar uma vida mais calma, porém mais significativa</p> <p>No meio escrevem a necessidade da pessoa: O que essa pessoa realmente deseja.</p> <p>Depois que os grupos sentirem que todas as suas pessoas tomaram forma e estão completas, eles podem passar para a próxima etapa.</p> <p>2. Dramatização: Sessão de aconselhamento</p> <p>Dentro dos pequenos grupos, os membros do grupo decidem quem atuará como cliente (a persona definida) e quem atuará como conselheiro/mentor. Em seguida, os participantes reúnem-se novamente no plenário e fazem</p>



	<p>pequenas dramatizações. O conselheiro deve ter uma postura neutra, fazer algumas perguntas-chave para conhecer as dores de cabeça, os medos, os pontos fortes e as esperanças do cliente e ser um ouvinte ativo. O cliente pode começar pela sua necessidade: O que ele procura no momento? Em que ele/ ela precisa de apoio?</p>
Debate	<p>Após a dramatização, o facilitador resume as diferentes personagens e as suas necessidades e, se possível, incentiva uma discussão sobre a heterogeneidade dos grupos-alvo e possíveis abordagens para responder às suas necessidades.</p>
Adaptação ao contexto online	<p>Num ambiente online, a atividade em grupo tem de ser ligeiramente adaptada. Para trabalhar em pequenos grupos, o facilitador deve utilizar salas de descanso. Em vez de usar um flipchart, os participantes podem usar uma versão digital como o Google Jamboard (gratuita) para criar sua persona.</p> <p>A dramatização pode ser realizada novamente no grupo grande como uma sessão de aconselhamento online.</p>
Dicas para o facilitador	<p>Se quiser ler mais sobre as origens do exercício persona, visite este site:</p> <p>https://www.uxdesigninstitute.com/blog/what-are-ux-personas/</p>

<https://www.sassi-llc.eu/>



<https://www.sassi-llc.eu/pt/>



Este trabalho está licenciado sob a Licença Internacional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Para visualizar uma cópia desta licença, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> ou envie uma carta para Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, EUA



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia). A União Europeia não pode ser tida como responsável por essas opiniões. Número do projeto 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242