

**ACONSELHAMENTO  
PROFISSIONAL ESPECÍFICO  
POR IDADE**

**Módulo 2 | Caderno de  
Exercícios**



**SASSI**  
Later-life Careers

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



## Conteúdo

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | INTRODUÇÃO .....   | 3  |
| 2     | FINALIDADES E OBJETIVOS DO MÓDULO .....                      | 3  |
| 3     | ESTRUTURA DO MÓDULO .....                                    | 3  |
| 4     | UNIDADES.....  | 4  |
| 4.1   | Unidade 1 .....  | 4  |
| 4.1.1 | Resultados da aprendizagem .....                             | 4  |
| 4.1.2 | Autoestudo (breve descrição) .....                           | 4  |
| 4.1.3 | Atividade de grupo.....                                      | 4  |
| 4.2   | Unidade 2 Ageísmo e Estereótipos.....                        | 6  |
| 4.2.1 | Resultados da aprendizagem .....                             | 6  |
| 4.2.2 | Autoestudo (breve descrição) .....                           | 6  |
| 4.2.3 | Atividade de grupo.....                                      | 7  |
| 4.3   | Unidade 3 Transição de carreira numa fase mais avançada..... | 8  |
| 4.3.1 | Resultados da aprendizagem .....                             | 8  |
| 4.3.2 | Autoestudo (breve descrição) .....                           | 8  |
| 4.3.3 | Atividade de grupo.....                                      | 9  |
| 4.4   | Unidade 4 Aprender em idade mais avançada .....              | 10 |
| 4.4.1 | Resultados da aprendizagem .....                             | 10 |
| 4.4.2 | Autoestudo (breve descrição) .....                           | 11 |
| 4.4.3 | Atividade de Grupo .....                                     | 11 |





## I INTRODUÇÃO

Como profissionais de RH e EFP, é vital compreender e atender às necessidades específicas dos indivíduos com 55 anos ou mais, um grupo demográfico cada vez mais significativo no cenário do mercado de trabalho. O aconselhamento de carreira sensível à idade reconhece que o desenvolvimento de carreira é um processo que dura a vida toda, reconhecendo ainda que as necessidades e aspirações dos indivíduos evoluem ao longo do tempo. Esta abordagem considera as experiências de vida de uma pessoa juntamente com os desafios e oportunidades únicos encontrados em fases posteriores da sua carreira.

O aconselhamento de carreira sensível à idade abrange vários aspetos, incluindo a transição para novas funções ou campos, desenvolvimento de competências, exploração de novas carreiras ou voluntariado e gestão de transições para a reforma.

## 2 FINALIDADES E OBJETIVOS DO MÓDULO

O objetivo do módulo é dotar os profissionais de RH e EFP com as competências necessárias para apoiar eficazmente indivíduos com 55 anos ou mais na sua fase posterior de carreira. Procura aumentar a sensibilização para as circunstâncias e necessidades únicas dos trabalhadores mais velhos, promovendo uma compreensão mais profunda das questões de desenvolvimento de carreira específicas da idade.

O módulo pretende destacar a natureza multifacetada da idade e a heterogeneidade das pessoas mais velhas, reconhecendo a vasta gama de experiências e circunstâncias que moldam o grupo de 55+.

Os formandos serão equipados com ferramentas para lidar com o preconceito de idade e as perceções negativas, capacitando seus clientes a superar obstáculos e ganhar autoconfiança graças à sua idade.

Além disso, o módulo fornecerá perspetivas sobre processos de tomada de decisão no final da carreira e caminhos alternativos de desenvolvimento de carreira, equipando os formandos com o conhecimento para orientar os seus clientes de forma eficaz nessas transições.

## 3 ESTRUTURA DO MÓDULO



O módulo está estruturado em quatro 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.

## 4 UNIDADES

### 4.1 Unidade I

#### 4.1.1 Resultados da aprendizagem

Depois de concluir esta unidade, os formandos serão capazes de:

- capturar o conceito multidimensional de idade e suas implicações;
- reconhecer a heterogeneidade dos idosos,
- compreender as diferenças individuais dos processos de envelhecimento.

#### 4.1.2 Autoestudo (breve descrição)

A unidade começa com a questão do que é o envelhecimento e explica o conceito multidimensional de envelhecimento, que inclui a idade cronológica, biológica, psicológica, cognitiva, social e subjetiva. Passa então para a noção de diversidade entre os trabalhadores mais velhos, enfatizando que os indivíduos mais velhos constituem um grupo heterogêneo e não uma categoria única.

Ao final, é convidado a refletir sobre as seguintes questões:

- O que é que a nossa sociedade entende por jovens e velhos? Que imagens aparecem na sua cabeça quando falamos de trabalhadores mais velhos?
- Até que ponto a idade importa quando se trata de trabalho e carreira?

#### 4.1.3 Atividade de grupo

*Unidade de Atividade de Grupo 1*



Cofinanciado pela

**Título**

**Quantos anos eu sinto que tenho?**



|                           |  |
|---------------------------|--|
| Objetivos de aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"><li>• Ser capaz de diferenciar as categorias de idade.</li></ul>   |
| Tipo de atividade         | Discussão em pares   |
| Duração                   | 30 minutos   |
| Materiais necessários     | Slides de apresentação PPT 8 - 15  |
| Introdução                | Apresente o conceito multidimensional de idade usando os slides 8 a 15 da apresentação PPT. Em seguida, peça aos participantes que se dividam em pares e discutam a sua idade de acordo com os seus diferentes aspetos.  |
| Descrição da Atividade    | <p><b>A pessoa A começa e diz à pessoa B:</b></p> <p>- "A minha idade cronológica é ...."</p> <p>- "Com base na minha saúde e estilo de vida, estimo que a minha idade biológica seja ..."</p> <p>- "Com base na minha capacidade de adaptação às mudanças e de utilização das minhas competências, sentimentos, emoções e experiências, estimo que a minha idade psicológica seja...".</p> <p>- "De acordo com os meus interesses e a forma como faço as coisas, a minha idade cognitiva é ..."</p> <p>- "De acordo com as minhas competências interpessoais e a minha capacidade de cumprir as normas e expectativas associadas ao meu papel social, a minha idade social é...."</p> <p><b>A pessoa A termina a rodada com sua idade subjetiva:</b></p> <p>- "Se eu não soubesse a minha idade, teria... anos".</p> <p>Os participantes trocam e repetem o exercício. Depois, os pares devem reservar alguns minutos para discutir a sua experiência. Qual é a sensação de fornecer sua idade subjetiva?</p> |



|                              |   |
|------------------------------|---|
| Debate                       | Traga os participantes de volta ao grupo e peça-lhes que partilhem a sua idade subjetiva e a sua experiência na atividade. A maioria do grupo sente-se mais jovem ou mais velho que sua idade cronológica?<br><br>Como formador, pode reservar algum tempo para refletir com o grupo sobre a construção da idade e o impacto da idade subjetiva na saúde física e mental. |
| Adaptação ao contexto online | A estrutura da atividade pode permanecer inalterada num ambiente online. A discussão em pares precisa ser feita em salas temáticas.   |
| Dicas para o facilitador     | Aqui pode encontrar informações mais interessantes sobre o poder da idade subjetiva:<br><br><a href="https://modernage.medium.com/how-old-are-you-really-learn-the-power-of-subjective-age-4096488d5d8b">https://modernage.medium.com/how-old-are-you-really-learn-the-power-of-subjective-age-4096488d5d8b</a>   |

## 4.2 Unidade 2 Ageísmo e Estereótipos

### 4.2.1 Resultados da aprendizagem

Depois de concluir esta unidade, os formandos serão capazes de:

- identificar preconceitos comuns no contexto do preconceito de idade,
- identificar estereótipos negativos,
- ajudar os adultos mais velhos a desenvolver estratégias contra o preconceito de idade e os próprios estereótipos em relação a si mesmos,
- valorizar e reconhecer as experiências e saberes dos adultos mais velhos.

### 4.2.2 Autoestudo (breve descrição)



Cofinanciado pela  
União Europeia

A unidade aborda o preconceito etário e a discriminação etária, introduzindo vários tipos de atitudes preconceituosas. Através de um pequeno vídeo, os formandos testemunham uma experiência social para compreender o preconceito de idade subconsciente. Em seguida, é-lhes pedido que reflitam e examinem os seus próprios estereótipos relativamente aos indivíduos com 55 anos ou mais. Posteriormente, os formandos são expostos a vários estereótipos associados aos trabalhadores mais velhos, juntamente com contra-argumentos. Para desafiar estes estereótipos, a unidade apresenta os pontos fortes únicos dos



trabalhadores mais velhos, incentivando uma reformulação da narrativa relativamente às suas contribuições para a força de trabalho.

#### 4.2.3 Atividade de grupo

##### *Unidade de Atividade de Grupo 2*

| <b>Título</b>             | Como sente um indivíduo o preconceito de idade?  |
|---------------------------|--|
| Objetivos da aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"><li>• Torne-se consciente dos estereótipos predominantes acerca dos trabalhadores mais velhos.</li></ul>   |
| Tipo de atividade         | Vídeo e discussão  |
| Duração                   | 30 minutos   |
| Materiais necessários     | Clipe de vídeo 1:<br><a href="https://www.youtube.com/watch?v=UYCxAIqjyCA">https://www.youtube.com/watch?v=UYCxAIqjyCA</a><br>Clipe de vídeo 2:<br><a href="https://www.youtube.com/watch?v=Vk_eoTFhIko">https://www.youtube.com/watch?v=Vk_eoTFhIko</a>   |
| Introdução                | Apresente aos participantes dois pequenos vídeos sobre discriminação etária.<br><br>O primeiro vídeo é sobre uma experiência social que mostra uma carrinha de comida que se recusa a servir qualquer pessoa com mais de 40 anos.<br><br>O segundo vídeo examina as perceções erradas, influenciadas pela história, acerca dos trabalhadores Baby Boomers. |
| Descrição da Atividade    | Depois de apresentar os vídeos, peça aos participantes que discutam em pares o que os vídeos evocaram neles. Possíveis perguntas a serem feitas:<br><ul style="list-style-type: none"><li>- Como se sentiu no primeiro vídeo? Como considera que as restantes pessoas reagiram?</li></ul>  |



|                              |  |
|------------------------------|--|
|                              | <ul style="list-style-type: none"><li>- O que significa para si envelhecer na nossa sociedade?</li><li>- Que estereótipos de idade internalizou?</li></ul>   |
| Debate                       | Peça aos participantes que partilhem os seus pensamentos e ideias, em grande grupo. Eles são convidados a pensar em possíveis estratégias para criar novas perceções da "geração mais velha". Incentive os participantes a refletirem sobre como estas perceções podem informar a sua abordagem ao aconselhar pessoas mais velhas.               |
| Adaptação ao contexto online | A estrutura da atividade pode permanecer a mesma.  |
| Dicas para o facilitador     | Neste link pode encontrar mais informações sobre preconceito de idade no local de trabalho:<br><a href="https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2022/02/03/ageism-in-the-workplace-the-privilege-of-being-the-right-age/GI">https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2022/02/03/ageism-in-the-workplace-the-privilege-of-being-the-right-age/GI</a> |

### 4.3 Unidade 3 Transição de carreira numa fase mais avançada

#### 4.3.1 Resultados da aprendizagem

Depois de concluir esta unidade, o formando será capaz de:

- compreender como e porquê os adultos mais velhos mudam os seus planos de carreira;
- aplicar modelos alternativos de desenvolvimento de carreira,
- captar a natureza da tomada de decisões no final da carreira dos trabalhadores mais velhos.

#### 4.3.2 Autoestudo (breve descrição)



Cofinanciado pela  
União Europeia

Os formandos são apresentados às 5 fases de carreira e aos diferentes níveis de mudança de carreira (Funcional, Industrial, Empreendedor, Dupla mudança de carreira). Eles também exploram diferentes tipos de carreiras posteriores, como licença sabática, segunda carreira, carreira de legado ou emprego intermediário, juntamente com os benefícios associados de fazer essas transições de carreira. A unidade oferece ainda perspetivas ao apresentar dois estudos de caso envolvendo indivíduos com 55 anos ou mais que conseguiram, com sucesso, a sua mudança de carreira. Estes estudos de caso servem como ilustrações exemplares,



convidando os formandos a pensar em diversos cenários que envolvem as mudanças de carreira e as questões que surgem, oferecendo assim uma orientação valiosa para o processo de aconselhamento.

#### 4.3.3 Atividade de grupo

##### *Unidade de Atividade de Grupo 3*

| <b>Título</b>             | Por que é que as pessoas mudam de carreira numa fase posterior da vida?   |
|---------------------------|---|
| objetivos da aprendizagem | <p>Ser capaz de compreender as motivações que levam às mudanças de carreira dos indivíduos com 55 anos ou mais.</p> <p>Ser capaz de identificar fatores comuns que influenciam as decisões de carreira, mais tarde na vida.</p> <p>Ser capaz de refletir sobre as implicações das transições de carreira para os indivíduos mais velhos</p> |
| Tipo de atividade         | Discussão em grupo/ Brainstorming/ Discussão de um artigo   |
| Duração                   | Aproximadamente 30-45 minutos   |
| Materiais necessários     | <p>Quadro branco ou flipchart</p> <p>Marcadores</p> <p>Artigo: Nunca é tarde para mudar de carreira (<a href="https://hbr.org/2022/12/its-never-too-late-to-switch-careers">leia aqui: https://hbr.org/2022/12/its-never-too-late-to-switch-careers</a> )</p> <p>Post-its</p> <p>Canetas/lápis para cada participante</p>                   |
| Introdução                | Comece por explicar a importância de compreender por que razão os indivíduos podem optar por mudar de carreira mais tarde na vida. Enfatizar o valor da empatia e da perspetiva no aconselhamento profissional eficaz aos adultos mais velhos.  |
| Descrição da Atividade    | <p>Divida os participantes em pequenos grupos de 3 a 5 pessoas.</p> <p>Distribua o artigo e peça aos participantes que o leiam. Convide os participantes a discutir os principais pontos</p>  |



|                          |   |
|--------------------------|---|
|                          | <p>relativos à motivação para a mudança de carreira e recomendações. Além disso, distribua cartões ou post-its e canetas/marcadores para cada grupo.</p> <p>No quadro branco ou flipchart, escreva as 2 perguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. "Quais as razões porque as pessoas mudam de carreira numa fase posterior da vida?"</li><li>2. "Quais são os aspetos cruciais na mudança de carreira?"</li></ol> <p>Em cada grupo, os participantes fazem brainstorming e anotam suas ideias e descobertas em post-its separados.</p> <p>Incentive os participantes a considerarem fatores internos e externos que possam contribuir para mudanças de carreira, tais como realização pessoal, preocupações de saúde, razões financeiras ou expectativas sociais.</p> <p>Após 10-15 minutos, peça a cada grupo que compartilhe suas respostas, colando seus post-its no quadro branco ou flipchart.</p> <p>Facilite uma breve discussão para explorar temas e padrões comuns nas respostas.</p> |
| Debate                   | <p>Resuma as principais razões identificadas pelos grupos para mudanças de carreira mais tarde na vida.</p> <p>Incentive os participantes a refletirem sobre como essas percepções podem influenciar a abordagem no momento do aconselhamento.</p> <p>Discuta quaisquer surpresas ou novas perspectivas obtidas com a atividade.</p> <p>Destaque a importância de considerar as circunstâncias e motivações únicas de cada indivíduo ao fornecer orientação profissional.</p>   |
| Adaptação ao modo online | <p>A estrutura da atividade permanece a mesma. Use salas de descanso para atividades em grupos menores.</p>   |
| Dicas para o facilitador | -   |

## 4.4 Unidade 4 Aprender em idade mais avançada

### 4.4.1 Resultados da aprendizagem



Depois de concluir esta unidade, os formandos serão capazes de:

- identificar vantagens e obstáculos à aprendizagem após mais de 55 anos aplicando conhecimentos neurocientíficos,
- compreender a abordagem dos adultos séniores quanto à aprendizagem e aquisição de competências,
- motivar os adultos mais velhos a aprender novas competências e experimentar algo novo.

#### 4.4.2 Autoestudo (breve descrição)

A unidade começa por apresentar a questão-chave: o que constitui aprendizagem? Ele fornece descobertas neurocientíficas para iluminar os mecanismos subjacentes aos processos de aprendizagem. Os formandos são então apresentados ao conceito de neuroplasticidade, facilitados por um breve vídeo que mostra como a capacidade adaptativa do cérebro permite a aquisição de novos conhecimentos.

Posteriormente, os formandos refletirão sobre a correlação entre idade e cognição, explorando os desafios e os pontos fortes cognitivos associados à idade avançada. A unidade também analisa as diferenças entre dois tipos de inteligência, fluida e cristalizada, e inclui um questionário para testar a compreensão. Também explora como as pessoas mais velhas aprendem melhor, concentrando-se na criação de ambientes de aprendizagem ideais para pessoas com 55 anos ou mais.

#### 4.4.3 Atividade de Grupo

##### *Unidade de Atividade de Grupo 4*

| <b>Título</b>             | Teste sua inteligência fluida e cristalizada  |
|---------------------------|---|
| objetivos da aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"><li>• Ser capaz de diferenciar entre inteligência fluida e cristalizada,</li><li>• Ser capaz de compreender os diferentes impactos da idade nas competências.</li></ul> |
| Tipo de atividade         | Teste Individual<br>Discussão em grupo  |



|                          |   |
|--------------------------|---|
| Duração                  | 20 minutos  |
| Materiais necessários    | Slides 16-19 do PPT sobre inteligência fluida e cristalizada.<br>Uma cópia do teste para cada participante.   |
| Introdução               | Apresente o conceito de fluido vs. inteligência cristalizada aos participantes. Após esta introdução, os participantes recebem cópias da atividade e são instruídos a completar o teste.  |
| Descrição de Atividade   | <p>O teste compreende duas seções: uma seção de inteligência fluida, que envolve a resolução de três problemas relacionados à competência espacial, e uma seção de inteligência cristalizada, que testa competências de pensamento associativo. Após a conclusão do teste, compartilhe as soluções e os participantes discutam as suas descobertas.</p> <p>Na próxima etapa, os participantes são convidados a refletir sobre os seguintes pontos e fazer anotações:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Compare as seguintes competências com as de quando era mais jovem: memória de curta duração, conhecimento, pensamento abstrato, trabalho estruturado, tomada de decisões. É mais difícil/mais fácil, melhor/pior, mais/menos?</li><li>• Como memoriza novas informações?</li></ul> <p>Os participantes são convidados a compartilhar as suas descobertas no grupo.</p> |
| Debate                   | Compare as descobertas com a teoria do fluido vs. inteligência cristalizada (e neuroplasticidade).  |
| Adaptação ao modo online | A estrutura da atividade pode permanecer a mesma. O facilitador disponibiliza o teste no chat para os participantes fazerem o download.   |
| Dicas para o facilitador | -   |

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*

## PARCERIA DO PROJETO



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 ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.*