Albertina Lima de Oliveira
Jenerton Arlan Schütz
Marco Antônio Franco do Amaral
(Organizadores)

VOZES DA EDUCAÇÃO

Pesquisas e Escritas Contemporâneas

Volume 2

EDITORA
ILUSTRAÇÃO

Albertina Lima de Oliveira
Jenerton Arlan Schütz
Marco Antônio Franco do Amaral
(Organizadores)

VOZES DA EDUCAÇÃO
PESQUISAS E ESCRITAS CONTEMPORÂNEAS
Volume 2

Editora Ilustração
Cruz Alta – Brasil
2021

Copyright © Editora Ilustração

Editor-Chefe: Fábio César Junges

Diagramação: Fábio César Junges

Imagens da capa: Pixabay

Revisão: Os autores

CATALOGAÇÃO NA FONTE

V977 Vozes da educação : pesquisas e escritas contemporâneas /
organizadores: Albertina Lima de Oliveira, Jenerton Arlan
Schütz, Marco Antônio Franco do Amaral. - Cruz Alta :
Ilustração, 2021.
v. 2 ; 21 cm

ISBN 978-65-88362-63-1

DOI: 10.46550/978-65-88362-63-1

1. Educação. 2. Ensino-aprendizagem. 3. Formação de
professores. 4. Pandemia (COVID 19). I. Oliveira, Albertina
Lima de II. Schütz, Jenerton Arlan (org.). III. Amaral, Marco
Antonio Franco do (org.).

CDU: 631.1

Responsável pela catalogação: Fernanda Ribeiro Paz - CRB 10/ 1720

2021

Proibida a reprodução parcial ou total desta obra sem autorização da Editora
Ilustração

Todos os direitos desta edição reservados pela Editora Ilustração

Rua Coronel Martins 194, Bairro São Miguel, Cruz Alta, CEP 98025-057

E-mail: eilustracao@gmail.com

www.editorailustracao.com.br

Conselho Editorial

Dr ^a . Adriana Maria Andreis	UFFS, Chapecó, SC, Brasil
Dr ^a . Adriana Mattar Maamari	UFSCAR, São Carlos, SP, Brasil
Dr ^a . Berenice Beatriz Rossner Wbatuba	URI, Santo Ângelo, RS, Brasil
Dr ^a . Célia Zeri de Oliveira	UFPA, Belém, PA, Brasil
Dr. Clemente Herrero Fabregat	UAM, Madri, Espanha
Dr. Daniel Vindas Sánches	UNA, San Jose, Costa Rica
Dr ^a . Denise Tatiane Girardon dos Santos	FEMA, Santa Rosa, RS, Brasil
Dr. Domingos Benedetti Rodrigues	SETREM, Três de Maio, RS, Brasil
Dr. Edemar Rotta	UFFS, Cerro Largo, RS, Brasil
Dr. Edivaldo José Bortoleto	UNOCHAPECÓ, Chapecó, SC, Brasil
Dr ^a . Egeslaine de Nez	UFMT, Araguaia, MT, Brasil
Dr ^a . Elizabeth Fontoura Dorneles	UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil
Dr. Evaldo Becker	UFS, São Cristóvão, SE, Brasil
Dr. Glaucio Bezerra Brandão	UFRN, Natal, RN, Brasil
Dr. Gonzalo Salerno	UNCA, Catamarca, Argentina
Dr. Héctor V. Castanheda Midence	USAC, Guatemala
Dr. José Pedro Boufleuer	UNIJUÍ, Ijuí, RS, Brasil
Dr. Luiz Augusto Passos	UFMT, Cuiabá, MT, Brasil
Dr ^a . Maria Cristina Leandro Ferreira	UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil
Dr ^a . Odete Maria de Oliveira	UNOCHAPECÓ, Chapecó, SC, Brasil
Dr ^a . Rosângela Angelin	URI, Santo Ângelo, RS, Brasil
Dr ^a . Salete Oro Boff	IMED, Passo Fundo, RS, Brasil
Dr. Tiago Anderson Brutti	UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil

Este livro foi avaliado e aprovado por pareceristas *ad hoc*.

TRABALHADORES MAIS VELHOS: APRENDIZAGENS, COMPETÊNCIAS E EMPREGABILIDADE

Maria da Conceição Pereira Ramos¹

1 Introdução: Envelhecimento dos Trabalhadores – Desafios para a Educação e o Trabalho

As alterações demográficas em Portugal e à escala global caracterizam-se pelo envelhecimento da população, um dos mais importantes desafios do século XXI. Entre os países da União Europeia (UE), Portugal é um dos Estados-membros mais envelhecidos e com maiores fragilidades demográficas. Em 2018, segundo o Eurostat, Portugal tinha 157 idosos (com 65 ou mais anos) por cada 100 jovens (com menos de 15 anos), superando a média da UE a 27 países (132 idosos) e ocupando o terceiro lugar na hierarquia deste envelhecimento, liderada pela Itália (171 idosos) (PORDATA, 2020).

O aumento da longevidade e da idade de reforma tem reforçado a população ativa idosa. Cada vez mais as pessoas trabalham até uma idade mais avançada, seja para responder à procura de mão de obra, seja para aliviar a pressão sobre os sistemas de segurança social e de pensões. No segundo trimestre de 2017, cerca de 3,6 milhões de pessoas com 55 e mais anos integravam o mercado de trabalho em Portugal, e mais de 40% da população em idade ativa tinha 55 e mais anos, segundo o Ministério do Trabalho (GEP, 2017). Torna-se assim necessário conhecer as implicações do envelhecimento na educação e no trabalho, bem como os

¹ Doutorada em Economia dos Recursos Humanos pela Universidade de Paris I, Panthéon, Sorbonne, França. Professora da Faculdade de Economia (FEP) da Universidade do Porto (UP), Portugal. E-mail: cramos@fep.up.pt

impactos económicos e sociais nas condições de vida e de saúde dos trabalhadores (RAMOS, 2015).

Face ao envelhecimento da força de trabalho em todo o mundo, os vários governos estão a tomar mais medidas políticas para incentivar os trabalhadores idosos a prolongar a sua vida profissional e a estimular os empregadores a manterem a sua empregabilidade (DYMCK *et al.*, 2012). Se nada for feito para mudar os padrões de trabalho e reforma existentes, o número de idosos inativos que precisarão ser sustentados por cada trabalhador poderá aumentar em cerca de 40% entre 2018 e 2050, em média, na zona da OCDE (OECD, 2019b).

Na União Europeia, o envelhecimento ativo significa trabalhar mais tempo, se reformar mais tarde e ficar ativo após a reforma. Para que as nossas sociedades envelhecidas continuem a prosperar, os trabalhadores idosos precisam de permanecer ativos no mercado de trabalho. É uma forma de prolongar as carreiras por razões de equilíbrio financeiro da Segurança Social, mas também de preocupações de gerontologia, que estabelecem a relação entre manutenção de uma atividade e estado de saúde (WHO, 2015). O cruzamento destas duas áreas mobilizou a noção de “envelhecimento ativo” no campo das políticas públicas (PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS, 2015; COSTA *et al.*, 2017), e das formas de emprego, combinando emprego e reforma (RETRAITE ET SOCIÉTÉ, 2013; EUROFOUND, 2016).

O desafio do envelhecimento coloca-se nas diferentes áreas de atuação política com algumas prioridades: acesso dos mais velhos à aprendizagem ao longo da vida e ao mercado de trabalho; ajustamento da proteção social às alterações demográficas e sociais; e promoção de uma vida autónoma com maior qualidade e participação ativa dos mais idosos na sociedade.

No entanto, em geral, as perspetivas de emprego dos trabalhadores mais velhos permanecem fracas. Pessoas com mais de 50 anos costumam ser as primeiras a ser demitidas e as últimas a ser recrutadas, além de que os baixos níveis de instrução

condicionam a participação dos trabalhadores no mercado de trabalho, especialmente dos mais velhos. Em 2019, em Portugal, 57,1% dos inativos disponíveis que não procuravam emprego possuíam apenas o ensino básico (INE, Inquérito ao Emprego). Os desempregados com o ensino básico representavam 44% do total. 49,3% dos desempregados estavam nesta situação há 12 e mais meses, ou seja eram desempregados de longa duração (DLD). As mulheres representavam 53,8% dos DLD. Os DLD com o ensino básico constituíam cerca de metade do total dos desempregados de longa duração. A Covid-19 gerou desemprego nos trabalhadores em situação precária e com capital escolar mais baixo, que dificilmente poderão regressar ao mercado de trabalho formal.

O fator idade pesa sobre a participação na formação. Em 2018, no escalão etário dos 45 aos 64 anos, apenas 34% dos trabalhadores desse escalão frequentaram ações de formação. Se no escalão até aos 18 anos 25% do total dos trabalhadores nessa idade frequentou ações de formação, a percentagem desce para 20% no que se refere aos trabalhadores com 65 e mais anos (TEIXEIRA, 2019).

Se os trabalhadores idosos não continuam a atualizar as suas aptidões, os seus conhecimentos e competências profissionais podem tornar-se desatualizados ou obsoletos face às mudanças nos seus empregos, estando a desaparecer as carreiras tradicionais com empregos de longo prazo numa única organização. Portanto, é importante facilitar a aprendizagem e o desenvolvimento dos trabalhadores mais velhos, e menos qualificados, sendo os empregadores confrontados cada vez mais com uma mão de obra composta em grande parte por trabalhadores idosos.

2 Envelhecimento: Formação, Competências e Aprendizagem ao Longo da Vida

2.1. Desafios das novas tecnologias, teletrabalho e contexto da pandemia

Desde as alterações na organização do trabalho até às novas tecnologias e às novas atividades laborais, as mudanças no mercado de trabalho exigem que os trabalhadores tenham direito à aprendizagem ao longo da vida. Aproveitar as transformações em curso é fundamental para que as pessoas beneficiem das oportunidades geradas pelas inovações tecnológicas que trazem desafios para os trabalhadores, para as empresas e para toda a sociedade. A tecnologia oferece novos meios de adaptação ao trabalho e aos locais de trabalho, nomeadamente o teletrabalho e o uso de tecnologias da informação e comunicação (TIC), que podem facilitar a permanência no emprego dos trabalhadores mais velhos, nomeadamente o teletrabalho e o uso de TIC com o objetivo de que estes trabalhem fora das instalações do empregador, mas exige investimento numa formação adequada que lhes permita adquirir novas aptidões e conhecimentos para o exercício das suas funções (EUROFOUND, 2020).

O confinamento no contexto da pandemia provocada pela Covid 19 exacerbou as desigualdades entre os trabalhadores. O teletrabalho constitui uma solução para os mais qualificados e escolarizados, mas raramente é possível para os trabalhadores com menor escolaridade e remunerações mais baixas, incluindo-se aqui muitos dos que na luta contra a pandemia prestam serviços essenciais à sociedade. Nos indivíduos com nível de escolaridade inferior ao ensino secundário, a parcela correspondente ao teletrabalho foi de 6,5% no segundo trimestre de 2020, em Portugal. Esta proporção atingiu mais de 20% nos indivíduos com ensino secundário e ultrapassou os 60% para os que têm o ensino superior. As atividades de informação e comunicação, financeiras, da educação, e as atividades de consultoria, técnicas e científicas

apresentaram percentagens de utilização do teletrabalho superiores a 60% (BANCO DE PORTUGAL, 2020).

Se a educação a distância tem permitido uma certa continuidade pedagógica em termos de aprendizagem académica, a educação profissional tem sido atingida de forma particular pela crise sanitária provocada pela pandemia de COVID-19 (OCDE, 2020). É importante compreender como as formações profissionais em ambiente virtual influenciam a aquisição de *soft skills*, nomeadamente das competências relacionais, fundamentais para o trabalho em equipa, relacionamento interpessoal, desenvolvimento emocional e social, no quadro do isolamento exigido pela pandemia. Podemos questionar se é possível desenvolver competências sociais no ensino à distância e se estas formações permitem aumentar as competências que promovem a *performance* dos trabalhadores. As formações profissionais em ambiente virtual têm características que respondem às necessidades dos trabalhadores em tempo de confinamento causado pela pandemia?

Como consequência do distanciamento e de um possível empobrecimento do saber social, face à ausência parcial da troca de experiências e da minimização da comunicação nos relacionamentos interpessoais, vislumbra-se um cenário de incertezas e desafios. Para a OCDE (2020), a “experiência forçada” no teletrabalho e na realização de formações profissionais em ambiente virtual é ainda de efeitos desconhecidos, o que leva a questionar o futuro das formações para que as mesmas respondam às estratégias das empresas e ao desempenho e satisfação dos seus profissionais. A necessidade de aprendizagem e formação profissional a distância foi maximizada com vista à adaptação do ensino presencial para *online*. Colocam-se os problemas do acesso equitativo e universal à infraestrutura e da falta de formação e adaptação dos formadores e dos formandos nesta substituição de modelo de aprendizagem (OCDE, 2020).

As medidas de distanciamento social e o fecho de empresas têm dificultado, se não impossibilitado, a aprendizagem prática e no local de trabalho, essencial na educação profissional, pois

esta desempenha o papel essencial de garantir o equilíbrio entre educação e emprego. Muitas das profissões fundamentais para a vida econômica e social durante o confinamento dependem de diplomados da área profissional.

2.2 Importância da Aprendizagem ao Longo da Vida para Trabalhadoras e Trabalhadores Idosos

A OCDE (2019a) estima que 32% dos empregos se alterem radicalmente e que 14% possam ser completamente automatizados. A educação terá, assim, de inovar para conseguir preparar as novas gerações para um futuro diferente e para profissões que hoje ainda não existem. Os adultos precisarão, de modo cada vez mais recorrente, de educação, de formação e de sistemas de aprendizagem contínuos. A automação está a afetar as profissões e as qualificações. O ritmo acelerado desta alteração impõe que seja assegurada a adaptação e atualização de competências dos trabalhadores que veem os seus postos de trabalho extintos ou a sua forma de trabalhar alterada, de modo a garantir que não aumente a desigualdade e a evitar que esses trabalhadores deixem o mercado de trabalho, voluntária ou involuntariamente (ARMSTRONG-STASSEN; SCHLOSSER, 2008).

Nos empregos com maior risco de automação, a percentagem de mulheres é superior à dos homens. O risco de automação, diferente entre países e regiões, pode levar ao aumento de assimetrias, segundo a OCDE (OECD, 2018), que alerta para o diferencial de competências entre empregos destruídos e empregos criados, o que pode provocar perdas ou ganhos para grupos específicos de trabalhadores. É importante o foco no desenvolvimento de competências e no apoio às empresas, para que estas se modernizem e acompanhem as rápidas mudanças do mercado. Também estes apelos são deixados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019) a propósito do futuro do trabalho. A preocupação com o maior investimento nas capacidades das pessoas passa pela aprendizagem ao longo da vida (ALV), um direito universal. Nas

suas recomendações, a OIT propõe estabelecer um sistema eficaz de ALV que permita às pessoas adquirir, melhorar e reconverter as suas competências ao longo do seu ciclo de vida.

Em novembro de 2015, na 38.^a Conferência Geral da UNESCO, os Estados-membros aprovaram a *Recomendação sobre Aprendizagem e Educação de Adultos*, revisão que aumentará as oportunidades de aprendizagem à escala global e que oferece ferramentas para promover a Agenda da Educação 2030 e o objetivo 4 do desenvolvimento sustentável da ONU: garantir uma educação inclusiva e equitativa de qualidade e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos (UNESCO, 2017).

A participação das mulheres na economia digital salienta o fosso digital entre homens e mulheres, sobretudo mais velhos, podendo acentuar a discriminação de género no século XXI. As estatísticas do Eurostat mostram que em Portugal as mulheres representam apenas 12% dos estudantes de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), sendo também fraca a média europeia relativamente a esta área (17%). A nível mundial, a maioria (63%) dos adultos com baixos níveis de alfabetização são mulheres, mostrando a persistência da desigualdade de género. A educação é essencial para a dignidade e os direitos humanos, e é uma força de empoderamento. A educação de mulheres tem grandes impactos nas famílias e na educação das crianças, influenciando o desenvolvimento económico, a saúde e o envolvimento cívico (UNESCO, 2016), e entre os objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda da ONU para 2030 encontra-se o Objetivo 5: alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres.

Dada a importância da tecnologia e da qualificação para o desenvolvimento, o envelhecimento do adulto tem implicações nos processos formativos e é uma realidade a considerar de modo a evitar a marginalização dos trabalhadores envelhecidos e a sua instabilidade laboral. Há trabalhadores que se consideram em risco de perder o emprego não só por não terem as competências necessárias, como também por poderem vir a ser substituídos por

novas tecnologias. Não sendo a sua formação inicial suficiente, são necessárias as novas oportunidades trazidas pela formação ao longo da vida (RAMOS, 2007; CEDEFOP, 2013; UNESCO, 2016; DESJARDINS, OLSEN, MIDTSUNDSTAD, 2019). Os trabalhadores mais velhos constituem um potencial das sociedades, economias e mercados de trabalho, principalmente à medida que as suas vidas profissionais se prolongam e a idade média da população ativa aumenta progressivamente. Na União Europeia, a duração média da vida ativa aumentou de 32,9 anos, em 2000, para 35,9, em 2017 (EUROSTAT, in OIT, 2019).

Assim, os trabalhadores envelhecidos não podem evitar a necessária atualização de conhecimentos e competências, necessitando de mais apoio no seu envelhecimento ativo, importância acrescida face às previsões de escassez de mão de obra e qualificações (ARMSTRONG-STASSEN; SCHLOSSER, 2008). No entanto, os estudos mostram como os trabalhadores idosos estão menos representados nos programas de formação no decurso do emprego (PAUMÉS, MARQUIÉ, 1995; RAMOS, 2015). Diferentes autores assinalam os preconceitos e estereótipos negativos dos empregadores quanto às competências e capacidades de envolvimento dos trabalhadores mais velhos, que se traduzem numa certa discriminação relativamente à aposta na sua formação, utilizando frequentemente argumentos como a sua resistência à mudança e a inadaptação às evoluções tecnológicas e ritmos de trabalho. Os métodos de gestão, a forma como as mudanças são geridas na empresa e a falta de preparação dos trabalhadores envelhecidos para essas mudanças podem contribuir para que estes participem menos na formação.

Findsen (2015) defende um processo de aprendizagem negociado em que uma autonomia significativa é assumida pelos trabalhadores. Os métodos de formação desempenham um papel decisivo para os formandos envelhecidos, sendo que um dos meios de otimizar os resultados da formação será o de recorrer o mais possível à experiência anterior dos formandos. Segundo Van Dalen *et al.* (2010), para além da experiência, os pontos fortes dos

trabalhadores mais velhos são as chamadas *soft skills*: compromisso com o trabalho e a organização, menor absentismo, confiabilidade, motivação para aprender, melhor comunicação verbal e capacidade de compreender a envolvente.

Também em relação ao nível de qualificação é notória a existência de desigualdades no acesso à formação, o que limita a especialização dos trabalhadores menos qualificados: “Os trabalhadores com mais de 50 anos declaram ter piores perspectivas de progressão na carreira e receber ofertas de formação inadequadas” (EUROFOUND, 2015:1). Neste contexto, as mudanças dos sistemas técnicos não são suficientemente preparadas em matéria de formação. A antecipação das mudanças humanas e técnicas não deve ser feita apenas através da formação, mas também da organização do trabalho e da solidariedade intergeracional.

3 Envelhecimento e Trabalho Digno e Sustentável

O Eurofound (2012) considera as seguintes dimensões essenciais para compreender a sustentabilidade do trabalho: condições de trabalho; saúde física e psicológica; conciliação do horário laboral e não laboral; e condições socioeconómicas. Com o envelhecimento demográfico e o prolongamento da vida profissional, torna-se necessário estabelecer uma ligação entre a maior e mais longa participação no mercado de trabalho e a qualidade do emprego. Mulheres e homens mais velhos enfrentam desvantagens e riscos laborais, com repercussões na saúde e segurança no trabalho, mas trazem valor às organizações, com as suas competências e experiência acumulada (CEDEFOP, 2012, 2013; RAMOS, 2011a, 2015).

A consecução da sustentabilidade do trabalho significa garantir que os trabalhadores mais velhos possam continuar a responder às exigências do seu emprego e que a forma como o seu trabalho está organizado lhes permite desempenhar as suas funções de uma forma saudável, os protege da vulnerabilidade e aproveita da melhor maneira a sua experiência e conhecimento. Significa também que, em todas as idades, tanto as condições de trabalho

como as vias profissionais ajudam os trabalhadores a manter a sua saúde física e mental, a motivação e a produtividade. As políticas de gestão de recursos humanos e as práticas das empresas permitem aos trabalhadores mais velhos contribuir da melhor forma neste contexto (EUROFOUND, 2015: 3).

Os acidentes dos trabalhadores idosos, além de serem tendencialmente mais graves, têm ainda uma taxa de mortalidade claramente superior e uma maior incidência de doenças cujo diagnóstico é efetuado tardiamente (RAMOS, 2015). Os riscos físicos continuam a ser importantes, mas sublinha-se a importância crescente dos riscos psicossociais no trabalho (EUROFOUND, 2015). Outro fator de risco é a falta de segurança no emprego que muitos trabalhadores com alguma idade experimentam, tornando necessário investir no trabalho digno e sustentável, um conceito da OIT (2019) que aposta no crescimento e desenvolvimento centrado no ser humano.

As mulheres constituem a maioria das pessoas idosas, e o facto de aumentarem o seu peso na atividade e estarem em maior número em empregos precários (atípicos e em *part-time*, trabalho na economia informal e com salários baixos) torna-as mais vulneráveis a situações de pobreza quando terminam a vida ativa, muitas vezes sem direito a qualquer pensão de reforma e aos cuidados de saúde (OIT, 2008; RAMOS, 2011a; ILO, 2018a). A OIT (ILO, 2018a) indica uma relação entre o nível de educação e o nível de formalidade/informalidade do trabalho para homens e mulheres. Assim, quanto menor o nível de educação, maior o nível de informalidade e também o nível de pobreza. Existe pois uma ligação estreita entre investimento em educação e transição para a economia formal, para os direitos do trabalho e maior produtividade, sendo a educação o principal fator a afetar o nível de informalidade, notando o estudo que quanto maior a escolaridade menor o nível de informalidade. Entre os trabalhadores menos qualificados, as mulheres apresentam maior participação na informalidade face aos homens. O trabalho informal é também mais comum entre idosos.

O risco de pobreza é mais elevado entre os indivíduos sem ou com um baixo nível de escolaridade, assim como os idosos têm as taxas de risco de pobreza mais elevadas em Portugal (INE, 2019b), o que evidencia as desigualdades sociais existentes. O futuro do trabalho exige uma proteção social forte e adequada, assente em princípios de solidariedade e partilha de risco que respondam às necessidades das pessoas ao longo do ciclo de vida e que colocam desafios às políticas sociais (RAMOS, 2016; BEHRENDT, NGUYEN, 2018). As políticas públicas são solicitadas a promover a solidariedade, mas também a entreajuda e a cooperação com o outro estão presentes na economia social e solidária (RAMOS, 2011b) e nas dimensões experienciais e relacionais na sua prática pedagógica, tanto mais que com a pandemia novas oportunidades de trabalho foram criadas na economia social (OECD, 2020).

Com o prolongamento da vida humana e a melhoria das condições de saúde, física e mental, e das qualificações, os idosos têm vidas saudáveis e ativas mais longas, maior independência e autonomia e contribuem para a sociedade através do apoio à família, a outros idosos ou em ações de voluntariado (EUROPEAN COMMISSION, UNITED NATIONS, 2013; RAMOS, 2017a). Sobretudo as mulheres mais velhas ajudam fortemente os próximos, as crianças, os familiares que perderam autonomia ou em situação de deficiência, os netos, de forma gratuita e solidária, tanto em contexto nacional como migratório, contribuindo também para o voluntariado social (RAMOS, 2017a,b).

A economia do cuidado poderá gerar milhões de emprego em todo o mundo (ILO, 2018b). O cuidador informal, atividade na sua maioria efetuada sob a forma de trabalho familiar auxiliar não pago, regra geral, é mulher, familiar da pessoa cuidada e tem entre 45 e 75 anos, muito embora haja grande diversidade de situações (Projeto-Lei português). A Lei n.º 100/2019 aprova o Estatuto do Cuidador Informal em Portugal, fazendo parte dos seus direitos receber formação para o desenvolvimento das suas capacidades e adquirir competências para a prestação adequada dos cuidados de saúde à pessoa cuidada, devendo o cuidador informal

participar nas ações de capacitação e formação que lhe forem destinadas. O investimento na prestação de cuidados responde a uma necessidade social urgente face ao envelhecimento rápido da população em muitos países e progride no avanço da igualdade de género, formalizando o trabalho informal.

É possível prolongar a vida profissional através de esquemas flexíveis de reforma e de reforma parcial, ou do aumento da idade da reforma de modo opcional, políticas que podem contribuir para sistemas de pensões sustentáveis e adequados, permitindo e motivando as pessoas a prolongar as suas vidas profissionais, mas também protegendo as pessoas mais velhas de trabalharem para além dos seus limites (EUROFOUND, 2016).

4 Envelhecimento: Empregabilidade, Inclusão e Responsabilidade Social Empresarial

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), concretizando os objetivos da Estratégia Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho 2014-2020 (COMISSÃO EUROPEIA, 2014), lançou, em abril de 2016, a Campanha «Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis» para todas as idades, na qual Portugal participa através da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). Esta Campanha realça o facto de as condições de trabalho seguras e saudáveis ao longo de toda a vida profissional serem benéficas para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade em geral e inclui quatro objetivos: promover o trabalho sustentável e o envelhecimento saudável desde o início da vida profissional; prevenir os problemas de saúde ao longo de toda a vida profissional; fornecer aos empregadores e trabalhadores meios para gerirem a segurança e saúde no trabalho no contexto do envelhecimento da população ativa; e encorajar o intercâmbio de informações e boas práticas.

Segundo o CEDEFOP (2013), a capacidade de trabalho das pessoas mais velhas resulta do equilíbrio entre os recursos individuais e o emprego, combinando fatores de carácter individual

e profissional, como a saúde e capacidades funcionais (físicas, mentais e sociais), o nível de qualificação e competências, os valores e motivação, o ambiente de trabalho e a sua organização. Alguns fatores ajudam a manter ou melhorar a capacidade de trabalho dos mais velhos: incentivos à aprendizagem; flexibilidade no trabalho; condições favoráveis ao trabalho e à aprendizagem intergeracional. A aprendizagem e a educação de adultos promovem sociedades mais saudáveis, melhores trabalhos e uma cidadania mais ativa (UNESCO, 2016).

A importância da intervenção das empresas é incontornável para promoção do envelhecimento ativo e do diálogo intergeracional, bem como a transferência de competências e experiências, em particular ao nível da sua responsabilidade social. As atividades intergeracionais proporcionam um espaço comum de troca mútua de saberes e de diálogo entre os mais velhos e os mais jovens, a partir dos conhecimentos e experiências de cada um, mantendo também as pessoas idosas intelectualmente ativas e estimuladas, sendo os programas intergeracionais uma nova forma de intervenção social e a educação intergeracional uma estratégia de promoção do envelhecimento ativo e do bem-estar (HANNON, GUELDTIER, 2007; RAMOS, N., 2013).

Os programas intergeracionais têm a aptidão de influenciar atitudes pessoais, mas também representações sociais e estereótipos. A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO, 2016) considera que a interação entre gerações promove a mudança de representações e atitudes sociais relativamente às pessoas idosas e ao processo de envelhecimento.

Com o objetivo de promover o envelhecimento ativo e a solidariedade entre gerações, o GRACE (Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial), iniciou, em Portugal, um projeto através do *Guia do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações no Contexto Empresarial* (2013), com informação sobre como agir ao nível dos recursos humanos e na relação com a comunidade. Este Guia aborda temas como a preparação para a reforma, as parcerias, a promoção da saúde, o desenvolvimento de iniciativas

de responsabilidade social e a valorização de um mercado inclusivo, enquanto instrumentos que promovem o envelhecimento ativo, através da apresentação de boas práticas de empresas associadas do GRACE que partilham as suas políticas e iniciativas nesta área. O Guia de boas práticas para as empresas é uma forma de as sensibilizar para as oportunidades e desafios do envelhecimento ativo e de introduzir o tema nas agendas de trabalho, no âmbito da responsabilidade social corporativa, através da implementação de medidas que estimulem as empresas a adotar práticas de responsabilidade social interna favoráveis ao envelhecimento ativo e à sua boa gestão no quadro laboral.

O voluntariado sénior é uma ferramenta de envelhecimento ativo, de aquisição de novas competências sociais e cívicas, de promoção do bem-estar e saúde dos idosos, da sua autorrealização e inclusão social, compatibilizando velhice, cidadania e utilidade social (RAMOS, 2017a,b). Os estudos comprovam a aquisição de *soft skills* por meio do voluntariado e evidenciam o interesse no reconhecimento institucional destas aprendizagens informais (REGO; ZÓZIMO; CORREIA, 2017).

Em Portugal, o voluntariado tem valores de envolvimento reduzidos, comparativamente a outros países, nomeadamente os do Norte da Europa (EUROFOUND, 2011), mas a sua importância tem vindo a crescer, como mostram as estatísticas do INE (2013, 2019a). A participação no trabalho voluntário parece estar associada ao nível de escolaridade. Pressupõe-se que as pessoas com mais formação possuem um maior conhecimento dos problemas sociais das organizações, bem como sobre as formas de as ajudarem.

Melhorar as perspetivas de emprego dos trabalhadores mais velhos é crucial, assim como evitar o acumular de desvantagens individuais nas carreiras profissionais que desencorajam ou impedem o trabalho numa idade avançada. A OCDE (2019b) fornece uma síntese dos principais desafios e recomendações de políticas, assim como de melhores práticas internacionais para promover a empregabilidade, a procura de trabalho e as oportunidades e incentivos ao trabalho dos mais velhos.

5 Considerações Finais: Envelhecimento dos Trabalhadores – Recomendações para a Educação e o Trabalho

- Aumentar o investimento nas instituições, políticas e estratégias que apoiem as pessoas mais velhas nas suas transições no contexto do trabalho e da necessária proteção e atualização de conhecimentos.

- Promover a aprendizagem ao longo da vida e adaptar os sistemas educativos para responder às novas condições económicas, sociais e demográficas.

- Eliminar os obstáculos ao emprego e formação com os quais se confrontam homens e mulheres mais velhos e promover o envelhecimento ativo e saudável.

- Apoiar a saúde e capacidade de trabalho dos mais velhos e explorar as vantagens do investimento numa mão de obra envelhecida, na sua educação e num trabalho digno e sustentável.

- Adotar uma abordagem que tenha em conta a dimensão do género nas questões de segurança no trabalho, acesso à qualificação, emprego e formação.

- Promover a participação, a proteção e a inclusão laboral e a não discriminação dos trabalhadores mais velhos.

- Promover políticas que apoiem as transições do mercado de trabalho dos idosos, em particular do desemprego para o regresso ao trabalho, capacitar para a reintegração e apoiar a gestão eficaz da sua carreira.

- Apoiar os mais velhos que querem continuar na vida ativa, designadamente através de esquemas flexíveis de trabalho, incluindo horários reduzidos e teletrabalho.

- Ajustar os sistemas de proteção social às alterações demográficas e às suas consequências económicas e sociais.

- Gerir os recursos humanos mais velhos, no que respeita à formação, saúde e segurança no trabalho e à promoção da gestão do envelhecimento no local de trabalho.

- Promover nas empresas programas de formação adequados, manter e criar políticas públicas, procurando fomentar o desenvolvimento do indivíduo e a igualdade de género e direitos, e construir nas instituições de ensino um ecossistema de aprendizagem ao longo da vida eficaz e adequado.

Referências

ARMSTRONG-STASSEN, M.; SCHLOSSER, F. Benefits of a supportive development climate for older workers. **Journal of Managerial psychology**, 23(4), p. 419-437, 2008.

BANCO DE PORTUGAL. A utilização do teletrabalho em Portugal. In: **Boletim Económico**. Lisboa: Banco de Portugal, p. 87-89, Out. 2020.

BEHRENDT, C.; NGUYEN, Q. A. **Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work**. Geneva: ILO, 2018.

CEDEFOP. **Working and ageing**: The benefits of investing in an ageing workforce. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

CEDEFOP. **Trabalhadores mais velhos – novas oportunidades**. Nota Informativa. CEDEFOP, 2013.

COMISSÃO EUROPEIA. **Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa a um quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020**. Bruxelas: COM, 2014.

COSTA, A. S. *et al.* **Estratégia nacional para o envelhecimento ativo e saudável 2017-2025**. Proposta do grupo de trabalho interministerial. Lisboa: DGS, 2017.

DESJARDINS, R.; OLSEN, D. S.; MIDTSUNDSTAD, T. Active ageing and older learners - Skills, employability and

continued learning. **European Journal of Education**, vol. 54, issue 1, p. 1-4, 2019. <https://doi.org/10.1111/ejed.12327>

DYMOCK, D.; BILLET, S.; KLIEVE, H.; JOHNSON, G.; MARTIN, G. Mature age white collar workers training and employability. **International Journal of Lifelong Education**, 31(2), p. 171-186, 2012.

EUROFOUND. **Second European Quality of Life Survey: Participation in volunteering and unpaid work**. Dublin: Eurofound Publishing, 2011.

EUROFOUND. **Sustainable work and the ageing workforce**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

EUROFOUND. **Primeiras conclusões: Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

EUROFOUND. **Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.

EUROFOUND. **Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.

EUROPEAN COMMISSION; UNITED NATIONS. **Policy Brief: Introducing the Active Ageing Index**. European Commission, United Nations Economic Commission for Europe, 2013.

FINDSEN, B. Older Workers' Learning Within Organizations: Issues and Challenges. **Educational Gerontology**, vol. 41, issue 8, p. 582-589, 2015. <https://doi.org/10.1080/03601277.2015.1011582>

GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO. **A população com 55 e mais anos no mercado de trabalho**. Análises e Notas Técnicas. Lisboa: MSSS, 2017.

GRACE. **Guia do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade**

entre Gerações no Contexto Empresarial. Lisboa: GRACE, 2013.

HANNON, P. O.; GUELDTIER, S. H. The Impact of Short-Term Quality Intergenerational Contact on Children's Attitudes Toward Older Adults. **Journal of Intergenerational Relationships**, vol. 5(4), p. 59-76, 2007. doi:10.1300/J194v05n04_05

ILO. **Women and men in the informal economy:** a statistical picture. Geneva: ILO, 2018a.

ILO. **Care work and care jobs for the future of decent work.** Geneva: ILO, 2018b.

INE. **Inquérito ao trabalho voluntário 2012.** Lisboa: INE, 2013.

INE. **Inquérito ao trabalho voluntário 2018.** Destaque INE, 2019a.

INE. **Rendimento e Condições de Vida 2019.** Destaque INE, 2019b.

KAMERADE, D.; PAINE, A. E. Volunteering and employability: implications for policy and practice. **Voluntary Sector Review**, 5 (2), p. 259-273, 2014.

OCDE. Régards sur l'éducation. **Indicateurs 2020 OCDE.** Paris: OCDE, 2020.

OECD. **Job Creation and Local Economic Development 2018:** Preparing for the Future of Work. Paris: OECD, 2018.

OECD. Getting Skills Right: **Future-Ready Adult Learning Systems.** Paris: OECD, 2019a.

OECD. **Working better with age.** Paris: OECD, 2019b.

OECD. Job Creation and Local Economic Development 2020: **Rebuilding Better.** Paris: OECD, 2020.

OIT. **Direitos, emprego e segurança social: Uma nova visão para mulheres e homens mais velhos.** Genebra: OIT, 2008.

OIT. Trabalhar para um futuro melhor – **Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho**. Lisboa: OIT, 2019.

PAUMÈS, D.; MARQUIÉ, J. C. Travailleurs vieillissants, apprentissage et formation professionnelle. In: MARQUIÉ, J. C.; PAUMÈS, D.; VOLKOFF, S. (Eds.). **Le travail au fil de l'âge**. Toulouse: Octares Editions, 1995.

PORDATA. **Retrato de Portugal na Europa**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2020.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS. **Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020** “Por um trabalho seguro, saudável e produtivo” – Diário da República, 1ª série, nº 183, 18/09/2015.

RAMOS, M. C. Aprendizagem ao longo da vida. Instrumento de empregabilidade e integração social. **Revista Portuguesa de Pedagogia**, 41 (3), p. 299-333, 2007.

RAMOS, M. C. Saúde e segurança no trabalho, envelhecimento e género. **PALADIN International Conference Promoting conscious and active learning and ageing: how to face current and future challenges?** Coimbra: Universidade de Coimbra, 20-21/10/2011a.

RAMOS, M. C. P. Economia solidária, inovação social, empreendedorismo e desenvolvimento local. In: ALCOFORADO, L. *et al.* **Educação e Formação de Adultos**. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, p. 255-275, 2011b.

RAMOS, M. C. P. Envelhecimento ativo, segurança e saúde no trabalho: desafios contemporâneos. In: PINA, H.; MARTINS, F. (Eds.). **The overarching issues of the european space: spatial planning and multiple paths to sustainable and inclusive development**. Porto: FLUP, p. 49-66, 2015.

RAMOS, M. C. P. Desafios do Estado social no contexto europeu e a (in)sustentabilidade da segurança social. In: ROCHA, M. M. S.; RAMOS, M. N. P.; SANTOS, S. M. M.; COSTA, M. D. H.

(Orgs.). **Seguridade social, interculturalidades e desigualdades na contemporaneidade**. Natal: EDUFRN, p. 16-57, 2016.

RAMOS, M. C. Voluntariado, cidadania e envelhecimento ativo. In: BARRADAS, S. P.; OLIVEIRA, A. L. (Orgs.) **Aprender, Envelhecer, Ser**. Agenda de Gerontologia 2018/19. Lisboa: Alma Letra Edições, p. 129-135, 2017a.

RAMOS, M. C. P. Envelhecimento, migrações e solidariedades intergeracionais. In: MOREIRA, L.; RABINOVICH, E.; RAMOS, M. N. (Orgs.) **Pais, Avós e Relacionamentos Intergeracionais na Família Contemporânea** (vol. 5). Curitiba (Brasil): Editora CRV, p. 381-395, 2017b.

RAMOS, N. Relationships and intergenerational solidarities: social, educational and health challenges. In: OLIVEIRA, A. (Coord.). **Promoting conscious and active learning: How to face current and future challenges?**. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, p. 129-148, 2013.

REGO, R.; ZÓZIMO, J.; CORREIA, M. J. Voluntariado em Portugal: do trabalho invisível à validação de competências. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n.º 83, p. 75-97, 2017.

RETRAITE ET SOCIÉTÉ. **Le vieillissement actif**, n. 65, juin 2013.

TEIXEIRA P. (Coord.). **Relatório sobre emprego e formação 2019**. Lisboa: MTSSS, 2020.

UNESCO. **Terceiro relatório global sobre aprendizagem e educação de adultos**. Brasília: UNESCO, 2016.

UNESCO. **Educação para os objetivos de desenvolvimento sustentável**. Paris: UNESCO, 2017.

VAN DALEN, H. P.; HENKENS, K.; SCHIPPERS, J. Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees. **Population & Development Review**, 36 (2), p. 309-330, 2010.

WHO. **World report on ageing and health**. Geneva: World Health Organization, 2015.