

DIRETRIZES PARA A GESTÃO DO ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO ATIVA: PERSPETIVA DOS GESTORES DE RECURSOS HUMANOS

Verónica Girão Braga (1) & Isabel Soares Silva (2)

(1) Escola de Psicologia da Universidade do Minho; pg41786@alunos.uminho.pt

(2) Escola de Psicologia da Universidade do Minho; isilva@psi.uminho.pt

Palavras-chave: Envelhecimento da População Ativa; Recomendações; Gestão de Recursos Humanos

Resumo

O envelhecimento populacional é algo que afeta todos os Países membros da União Europeia (UE), com especial impacto em Portugal (*Organization for Economic CO-operation and Development* [OECD], 2019). Esta situação tem diversas repercussões a longo prazo, designadamente, a nível económico, social e organizacional. Para tentar colmatar esta situação e como parte da definição de estratégias preventivas para fazer face aos desafios de ordem económica e social, a maioria dos Países membro da UE, aumentou a idade da reforma (Eurostat, 2019; Jornal Oficial da União Europeia, 1990).

O avanço da idade tem impacto em vários aspetos para os trabalhadores: a nível físico, cognitivo, afetivo e motivacional. (Truxillo et al., 2015; Viviani et al., 2021). As mudanças que ocorrem com o avanço da idade podem ser tanto positivas como negativas, sendo que, é imperativo que sejam implementadas medidas de Recursos Humanos (RH) dentro das organizações que possam atenuar e até mesmo evitar alguns dos efeitos negativos derivados do avanço da idade, como por exemplo, perda de visão e maior risco de lesões musculoesqueléticas, promovendo espaços de trabalho ergonómicos. Além disso, também devem ser implementadas medidas para fazer uso dos benefícios dos trabalhadores ativos envelhecidos, como por exemplo, aproveitar a experiência e os conhecimentos adquiridos com o passar dos anos, promovendo a transferência de conhecimentos intergeracional (Morschhäuser & Sochert, 2006; Viviani et al., 2021).

Já foram produzidos vários documentos no sentido de ajudar os gestores de Recursos Humanos (RH) a lidar com o envelhecimento da força de trabalho, tendo, por exemplo, a OCDE em 2019 lançado uma publicação sobre possíveis diretrizes/recomendações a serem implementadas nas organizações. Algumas dessas diretrizes são: formação e desenvolvimento de carreira contínuo, implementação de leis contra a discriminação, melhoria das relações entre os grupos, criação de políticas de RH que apoiem o envelhecimento, programas de apoio à vida profissional, apoio à saúde e segurança no trabalho, intervenções ergonómicas nos locais de trabalho, planos de transição para a reforma, promoção da transferência de conhecimentos entre as diferentes faixas etárias, redesenho da organização do trabalho e das horas de trabalho, recrutamento de pessoas em idades mais avançadas (OECD, 2019).

O presente estudo tem dois objetivos. O primeiro é perceber, através das respostas dadas pelos gestores de RH de diferentes Organizações, se estas estão a utilizar as medidas identificadas na literatura dirigidas à gestão do envelhecimento da população ativa, bem

como, verificar se há outras medidas que não estejam mencionadas, mas que sejam utilizadas nas organizações em que trabalham. O segundo objetivo é perceber qual a relevância dessas diretrizes identificadas e averiguar se na opinião destes existirão outras medidas que não estejam mencionadas, mas que poderão ser relevantes.

O estudo segue os princípios de uma investigação de inquérito por questionário, onde a metodologia de recolha de dados utilizada está a ser o questionário *online*. Os participantes podem preencher o protocolo de investigação, usando a plataforma *online Google Forms*. O questionário destina-se a gestores/representantes de RH que trabalham em organizações do setor privado, em Portugal. O protocolo de investigação inclui: i) 5 questões de caracterização da organização (ex: área de atividade da organização; localização geográfica da organização; estrutura da idade na organização, etc.) e 3 questões de caracterização profissional e escolar do participante (ex: função exercida na organização, etc.); ii) 29 itens adaptados da “Checklist to identify the need for action in companies in terms of the age structure” (Morschhäuser & Sochert, 2006, p.29-33); iii) 4 questões de resposta aberta: “Indique, na sua opinião, entre as medidas listadas anteriormente, qual (ou quais) é (são) mais relevante(s) para lidar com o envelhecimento da população ativa. Se possível, refira o(s) motivo(s) subjacentes a essa apreciação.”; “Para além das práticas referidas, que outra(s) medida(s) a sua organização tem para fazer face ao envelhecimento dos trabalhadores?”; “Que outras medidas para além das referidas nas tabelas anteriores, considera que poderiam ser relevantes na gestão do envelhecimento da população ativa?”; “Outros comentários (responda apenas se houver outros comentários que queira fazer sobre o tema):”.

A divulgação do *link* do protocolo de investigação está a ser realizada por três vias, nomeadamente: i) via email institucional, sendo que foi e continuará a ser pedido a várias organizações do setor privado para preencher o protocolo de investigação; ii) através do LinkedIn; iii) grupos específicos do Facebook. O estudo foi aprovado pela Comissão de Ética para Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) da Universidade do Minho.

Está previsto finalizar a recolha de dados em finais de Julho e concluir o estudo em finais de Setembro de 2021.