



resumo de

Políticas

Combate ao envelhecimento no mundo do trabalho

Resumo de políticas da UNECE sobre envelhecimento n^o21
Fevereiro 2019

Conteúdo

Introdução	3
Definir o ageism	3
Estratégias para combater o envelhecimento no mercado de trabalho	8
Remoção de disposições envelhecidas na estrutura legal e reguladora	8
Abordar preconceitos e negativas estereótipo sobre trabalhadores mais velhos	11
Incentivar os locais de trabalho com idade e diversidade diferentes	14
Conclusão	18
Referências	19
Checklist	22

Contexto desafiador:

O envelhecimento - o estereótipo, o preconceito e a discriminação contra as pessoas com base na idade - é generalizado e experimentado pelos participantes mais jovens e mais velhos no mercado de trabalho. Muitos trabalhadores mais velhos enfrentam o envelhecimento quando procuram novos empregos, oportunidades de treinamento e desenvolvimento de carreira ou são pressionados a deixar a aposentadoria precoce em tempos de recessão económica. O envelhecimento no mercado de trabalho é predominante e oneroso para as empresas que não aproveitam ao máximo o potencial da sua força de trabalho envelhecida. No nível individual, demonstrou-se que o ageismo afeta negativamente a saúde e o bem-estar e pode reduzir a expectativa de vida em até 7,5 anos. Isso exige ações políticas abrangentes em todos os níveis e colaboração entre vários grupos de partes interessadas. A complexidade e a interseccionalidade do fenómeno precisam ser abordadas agora, pois estereótipos, preconceitos e práticas discriminatórias profundamente arraigados levam tempo para mudar.

Estratégias sugeridas

O combate ao envelhecimento no mercado de trabalho exige:

- **Remoção de disposições etistas na estrutura legal e reguladora e aplicação da implementação de atos de igualdade**, promovendo conscientização sobre os direitos dos funcionários e apoio disponível para as vítimas de discriminação pela idade
- **Abordar preconceitos e estereótipos negativos sobre trabalhadores mais velhos** por meio de pesquisas sobre idade e campanhas de conscientização que dissipam os mitos sobre trabalhadores mais velhos, melhoram sua imagem, destacam suas contribuições positivas para o mercado de trabalho e promovem os benefícios da diversidade etária e inclusão; promoção do contato intergeracional por meio de esquemas de orientação e compartilhamento de trabalho; abordar o envelhecer internalizado, aumentando a confiança e a autoestima e aprimorando as habilidades e a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos.
- **Incentivar locais de trabalho inclusivos e diversificados para a idade**, fornecendo incentivos financeiros aos empregadores, desenvolvendo capacidade de gerenciamento da idade e promovendo parcerias com as partes interessadas relevantes para facilitar mudanças mais abrangentes e duradouras.

Resultados esperados

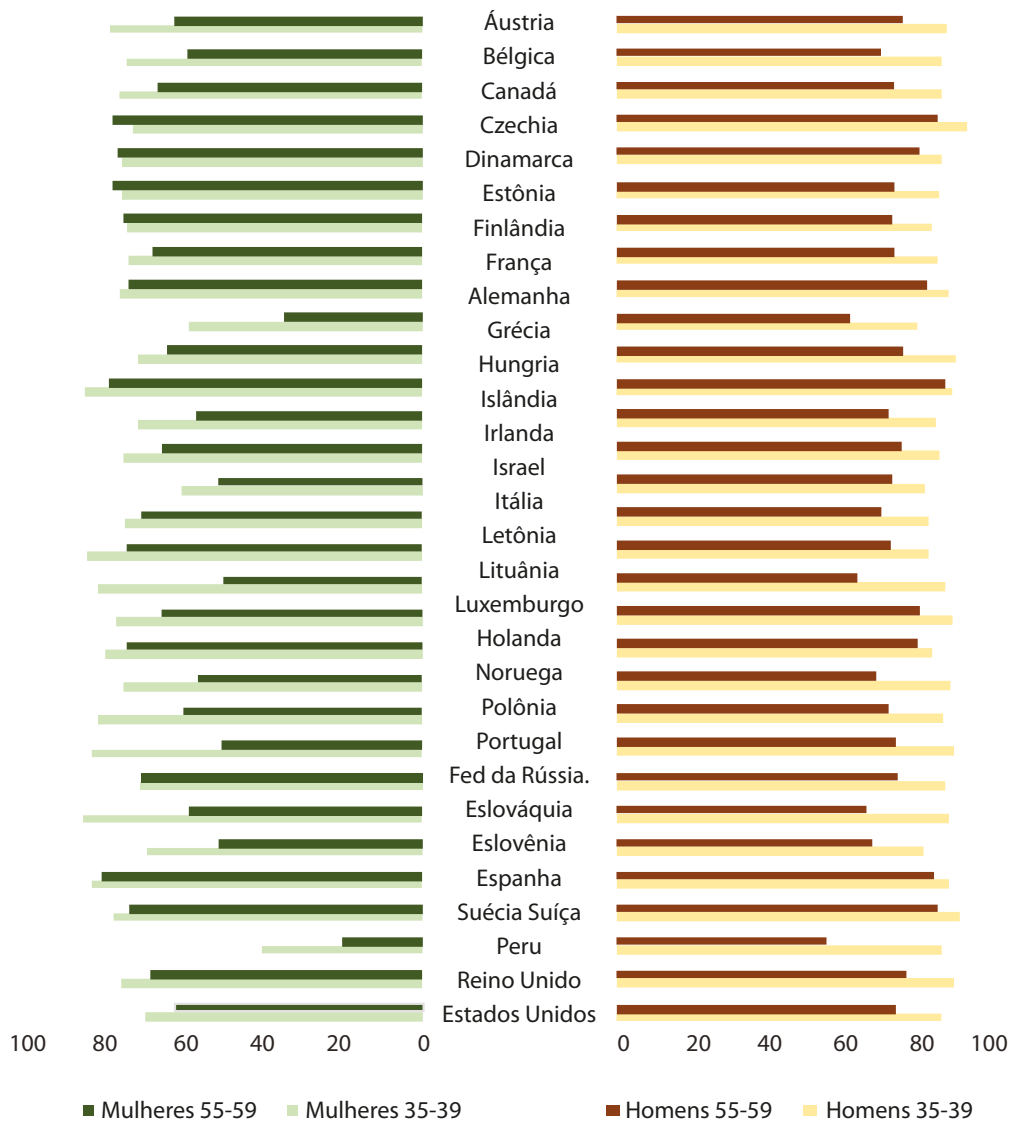
A luta contra o envelhecimento no mercado de trabalho ajudará a formar locais de trabalho com idade e diversidade de idade que ofereçam oportunidades iguais para todas as gerações. Isso contribuirá para permitir uma vida profissional mais longa e a capacidade de trabalhar nas sociedades em envelhecimento da região para aproveitar ao máximo o potencial da longevidade.

Exemplos de boas práticas

Áustria, Bélgica, Bulgária, Canadá, República Tcheca, Alemanha, Irlanda, Israel, Holanda, Polónia, República da Moldávia, Eslováquia, Suécia, Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte

Este resumo de política aborda os **Compromissos 1, 2, 5, 6, 8 e 10 da Estratégia de Implementação Regional do Plano de Ação Internacional de Madrid sobre Envelhecimento, Metas 1 e 2 da Declaração Ministerial de Lisboa 2017 e Metas de Desenvolvimento Sustentável 8 e 10.**

Figura 1
Diferença de idade na taxa de emprego nas faixas etárias de 35 a 39 e 55 a 59 anos *
(percentagem da faixa etária)



Fonte: Stat da OCDE, dados para 2017, países selecionados.

* Taxa de emprego (proporção emprego / população) é a parcela (em percentagem) de pessoas empregadas de uma determinada idade no número total de pessoas nessa mesma faixa etária. Pessoas empregadas são definidas como aquelas que relatam que trabalharam por um emprego remunerado por pelo menos uma hora na semana anterior ou que tinham um emprego, mas estavam ausentes do trabalho durante a semana de referência enquanto mantinham um vínculo formal.

Introdução

Prolongar a vida profissional e aumentar as taxas de emprego entre as cortes mais velhas (mais de 50 anos) tem sido um objetivo fundamental dos formuladores de políticas que trabalham para adaptar as economias e os sistemas de bem-estar nacionais às consequências da idade da população.¹ Ao mesmo tempo, muitos trabalhadores mais velhos enfrentam dificuldades em comparação com aqueles com “idade ativa de trabalho” quando se trata de recrutamento, acesso a oportunidades de treinamento, condições de trabalho adaptadas à idade e flexibilidade. Como resultado, a sua capacidade e potencial são muitas vezes perdidos prematuramente devido à menor participação no mercado de trabalho, conforme ilustrado pelas diferenças de idade nas taxas de emprego na Figura 1. O envelhecimento é uma das barreiras para uma vida profissional mais longa e é o foco dessa política breve.

O envelhecimento é oneroso para empregadores e funcionários, e para sociedades em geral. Recentemente, a PricewaterhouseCoopers (PwC) estimou que se os países membros da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) aumentassem a taxa de emprego daqueles com mais de 55 anos para coincidir com a da Nova Zelândia (onde é mais alta), isso poderia aumentar o total da OCDE O PIB em cerca de US \$ 3,5 trilhões a longo prazo.² O envelhecimento não apenas reduz a longevidade do trabalho, mas também mantém estereótipos negativos sobre a vida adulta, além de reduzir a expectativa de vida em cerca de 7,5 anos.³

Para combater o envelhecimento, é necessário abordar atitudes, estereótipos e comportamentos individuais e sociais em relação às pessoas com base na idade cronológica, bem como leis, políticas e instituições que perpetuam o envelhecimento ou falham em impedi-lo.⁴ Cooperação entre vários é necessário o envolvimento dos próprios idosos para conseguir mudanças.

Definir o ageísmo

O envelhecimento pode ser definido como estereótipos, preconceitos e discriminação contra as pessoas com base na sua idade. É em grande parte implícita, subconsciente e incontestável nas nossas sociedades, atravessa o curso da vida e decorre da percepção de que uma pessoa pode ser velha demais ou jovem demais para ser ou fazer alguma coisa. Pode ter formas positivas e negativas e pode ser encontrado nos níveis individual (interpessoal) e institucional ou cultural.⁵ Embora o envelhecimento possa afetar pessoas de qualquer idade cronológica, geralmente é dada mais atenção às idades mais altas, pois os idosos sofrem maior parcela de discriminação de idade, uma vez enfrentado, enfrenta consequências mais graves do que as pessoas mais jovens.⁶

O envelhecimento pode ser encontrado em várias dimensões do mercado de trabalho, relações de emprego e estruturas organizacionais. Isso começa com anúncios de emprego, processos de seleção, estágios, tarefas, avaliações de desempenho, desenvolvimento de carreira, remuneração e outros benefícios dos funcionários. Também está presente na seleção de indivíduos para treinamentos e decisões sobre transferências para outros empregos, promoções, rescisão de contrato de trabalho e provisões para pensões.⁷

¹ O objetivo 2 da Declaração Ministerial de Lisboa de 2017 é incentivar uma vida profissional mais longa e capacidade de trabalhar.

² PwC 2018, p. 18

³ Levy et al. 2002; Garstka et al. 2004.

Figura 2
Discriminação de idade no mercado de trabalho

No recrutamento Entrar no Mercado de trabalho	No comportamento no emprego, attitude, tarefas, deveres, carreira	Decisão de reforma deixando o Mercado de trabalho	Nas relações, cooperação entre colegas de trabalho/empregadores/ empregados versus concorrência
---	---	---	---

Fonte: Apresentação de Abuladze e Perek-Bialas, 2018.

As percepções da idade cronológica desempenham um papel importante no mercado de trabalho. Uma pesquisa entre adultos tchecos com idades entre 18 e 80 anos em 2012 mostrou que entre aqueles que consideram a sua idade importante durante a vida profissional (79% da amostra em 2012), a grande maioria considera que a sua idade é um fator crítico na contratação ou no despedimento, oferecido treinamento, promoção ou quando os níveis salariais estão a ser decididos (Figura 3). Existe um grande corpo de pesquisa examinando o viés no estágio de triagem do aplicativo⁸ ou o efeito da idade de um candidato nos processos e resultados da entrevista de emprego⁹, indicando que a discriminação por idade no processo de contratação é predominante. O impacto da idade cronológica geralmente cruza-se com outras características, como identidades de sexo e gênero, status ou classe socioeconômica, pobreza, formação educacional, origem étnica ou racial, status de saúde, incapacidades e responsabilidades com os cuidados. Verificou-se que as mulheres mais velhas sofrem discriminação de idade com mais frequência do que os homens mais velhos, além de serem prejudicadas com base no sexo.¹⁰

Percepções da saliência da idade no mercado de trabalho, República Tcheca



Fonte: Vidovičová 2008: 169 (para 2003 e 2007); Pesquisa Ageismus 2012 para dados de 2012. Amostra representativa da população na República Tcheca República, com idades entre 18 e 80 anos.

⁴ Officer, de Fuente-Núñez 2018. Consulte também <https://www.who.int/ageing/ageism/campaign/en/> para obter mais informações.

⁵ Ibid.

⁶ Vidovičová, 2008; A metanálise de Meisner (2012) mostra que atitudes negativas são um preditor mais poderoso de resultados comportamentais do que atitudes positivas.

⁷ Glover, Braine 2002, p. 4)

⁸ Neumark et al. 2016.

⁹ Morgeson et al. 2008.

¹⁰ Duncan, Loretto 2004; Neumark, queimadura, botão 2017.

*Discriminação de idade
no mercado de trabalho
A forma como pensamos
e sentimos – estereótipos
e preconceitos*

O modo como pensamos e sentimos sobre os trabalhadores mais velhos desempenha um papel importante na maneira como as pessoas mais velhas são tratadas no mercado de trabalho e no local de trabalho. A estereotipagem refere-se a imagens ou ideias amplamente mantidas, fixas e simplificadas. Preconceito refere-se a opiniões preconcebidas que não se baseiam na razão ou na experiência real. De acordo com a pesquisa Eurobarometer de 2009, 56% dos entrevistados de 27 países da União Europeia (UE) concordaram fortemente (26%) ou concordaram (30%) com a afirmação “À medida que os idosos trabalham até uma idade posterior, menos empregos estarão disponíveis para os jovens”. Menos de um em cada cinco (17%) discordou fortemente.¹¹ A Caixa 1 apresenta algumas das visões generalizadas sobre as habilidades e habilidades dos trabalhadores mais velhos, tanto em termos positivos quanto negativos.

Muitos estereótipos relacionados à vida adulta são expressos pelos próprios idosos, tornam-se internalizados, inconscientemente esperados e muitas vezes tornam-se realidade, um fenômeno também conhecido como “profecia Auto realizável”.¹²

Os próprios adultos mais velhos também possuem estereótipos etários que afetam a sua interpretação do comportamento de outras pessoas em relação a eles e do eu próprio comportamento. Os pesquisadores observaram várias barreiras relacionadas à idade relatadas pelos trabalhadores mais velhos que voltam ao mercado de trabalho, incluindo sentimentos de super qualificação, falta de empatia ou diferença de idade percebida entre o solicitante e o entrevistador.¹³ Isso é descrito na literatura como “estereótipo ameaça”.¹⁴ Descreve um medo baseado na situação em que o comportamento de uma pessoa é julgado com base em estereótipos ou que alguém possa agir de uma maneira que confirme um estereótipo.¹⁵ Essa situação pode ocorrer durante uma entrevista de emprego com um entrevistador mais jovem.¹⁶

A percepção de que os empregadores não estarão interessados em candidatos mais velhos pode atuar como um poderoso impedimento, impedindo as pessoas de procurarem ativamente por trabalho ou de tentarem mudar de emprego para melhor atender às suas preferências ou necessidades de mudança.¹⁷ O envelhecimento etário percebido e internalizado pode manter os trabalhadores mais velhos na “gaiola de ouro” dos empregos que eles têm medo de deixar por causa das dificuldades previstas para encontrar um novo emprego (veja a Figura 3).

¹¹ Euro barómetro Flash 2009 da Comissão Europeia nº 269; Bösch-Supan 2013.

¹² Radović Marković, Silver Kyaruzi 2010; Vauclair et al. 2016; Grima 2011.

¹³ Shacklock et al. 2007, p. 160

Caixa 1: Um catálogo de estereótipos sobre trabalhadores mais velhos

Estereótipos negativos sobre trabalhadores mais velhos:

- Têm menor capacidade, são menos motivados e menos produtivos que os trabalhadores mais jovens;
- São resistentes à mudança, mais difíceis de treinar, menos adaptáveis e menos flexíveis;
- Têm uma menor capacidade de aprender e, portanto, têm menos potencial de desenvolvimento;
- Ter menor tempo de serviço e, portanto, fornecerá menos anos nos quais o empregador poderá colher os benefícios dos investimentos em treinamento;
- Custam mais porque têm salários mais altos, usam mais os benefícios e estão mais perto da aposentadoria;
- Tem problemas de saúde e / ou capacidade cognitiva e leva mais dias doentes.

Estereótipos positivos sobre trabalhadores mais velhos:

- Ter maiores taxas de retenção e menor absentismo;
- São confiáveis, comprometidos e dedicados;
- Ter habilidades orientadas para as pessoas e para o desenvolvimento de pessoas, fazem bons mentores;
- São bons líderes;
- São capazes de lidar com mudanças e têm conhecimento genérico de outras indústrias ou setores.

Fonte: Smeaton, Parry 2018; Idade positiva 2001.

A forma como agimos - discriminação de idade

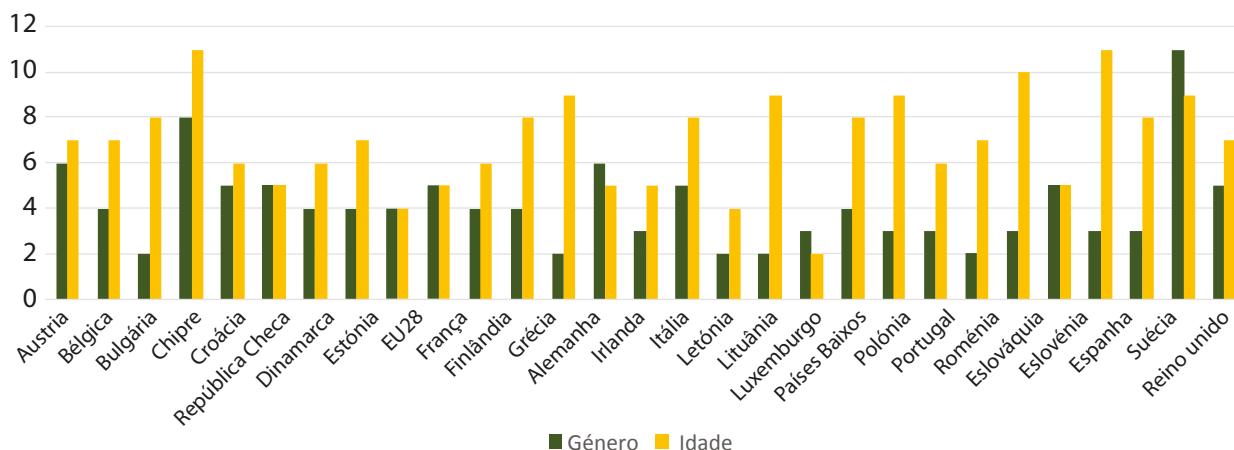
A discriminação por idade é um componente comportamental do ageísmo e refere-se a uma situação em que uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outra numa situação comparável por causa da sua idade (discriminação direta) ou quando os efeitos de uma ação aparentemente neutra prejudicam as pessoas com base na idade. (discriminação indireta). No contexto do mercado de trabalho, a discriminação por idade pode ser definida como o uso de representantes de idade nas decisões de pessoal.¹⁸ A discriminação com base na idade é a forma de discriminação mais frequentemente encontrada (por exemplo, em comparação à discriminação de género - veja a Figura 4) e especialmente, mas não apenas, por pessoas com mais de 55 anos de idade (veja a Figura 5).

¹¹ Euro barómetro Flash 2009 da Comissão Europeia nº 269; Bösch-Supan 2013.

¹² Radović Marković, Silver Kyaruzi 2010; Vauclair et al. 2016; Grima 2011.

¹³ Shacklock et al. 2007, p. 160

Figura 4
Discriminação experiente com base no sexo ou na idade (percentagem *)



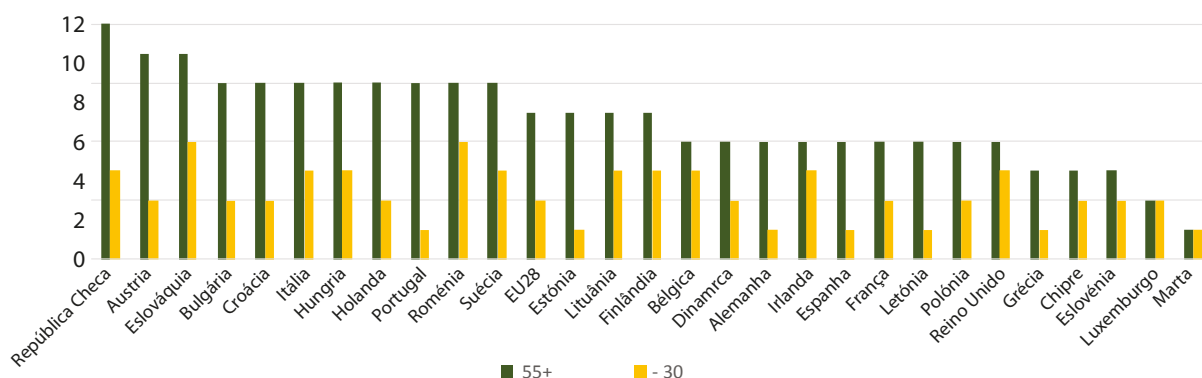
Fonte: Euro barómetro 2015 (No. 437).

* Percentagem de respostas à pergunta “Nos últimos 12 meses, você se sentiu discriminado ou assediado por um ou mais dos seguintes motivos?” (Várias respostas possíveis).

A discriminação por idade é um fenómeno ao longo da vida, com apenas uma “janela de tempo” curta entre as idades de 30 e 50 anos, quando o risco de discriminação é maior com base no sexo do que na idade, conforme mostram os dados e as condições da Fundação Europeia para a Melhoria da Vida e do trabalho. (veja a Figura 6).¹⁹

Os contextos culturais e políticos podem fazer a diferença nos níveis de envelhecimento percebido e experimentado, conforme ilustrado pela diversidade entre os Estados membros da UNECE na Figura 4 e na Figura 5. Como os determinantes do envelhecimento são múltiplos, também são as ferramentas disponíveis para enfrentá-los.

Figura 5
Discriminação por idade experiente por grupos etários seleccionados (percentagem*)



Fonte: Euro barómetro 2015 (No. 437).

* Percentagem de respostas à pergunta “Nos últimos 12 meses, sentiu-se discriminado ou assediado por um ou mais dos seguintes motivos?” (Várias respostas possíveis).

¹⁴ Hess et al. 2003.

¹⁵ Steele, Spencer, Aronson 2002.

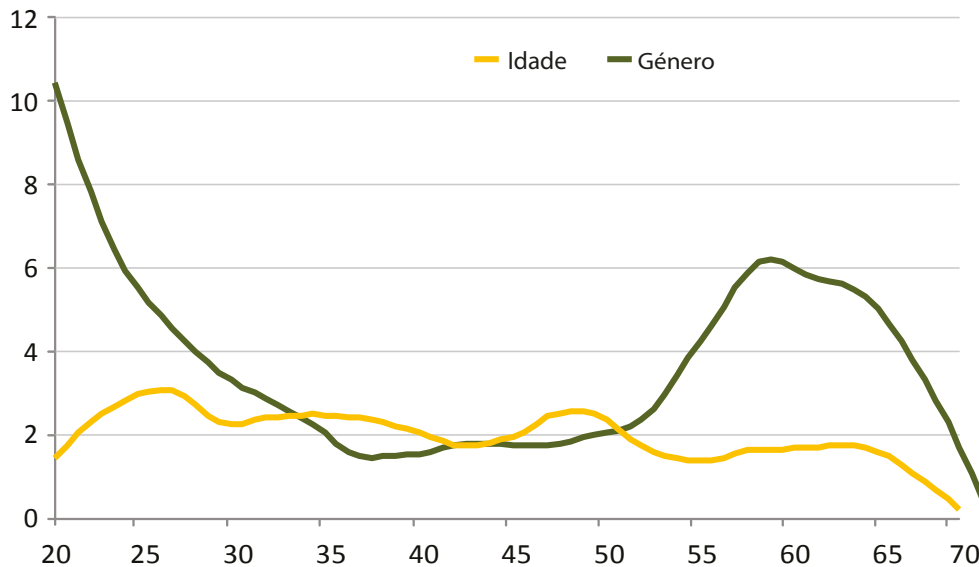
¹⁶ Voss, Bodner, Rothermund 2018.

¹⁷ Smeaton, Parry 2018, p.17.

¹⁸ Stypińska, Turek 2017; Macnicol 2015.

¹⁹ Bratt et al. 2018; Gordon 2018.

Figura 6
Proporção de empregados que sofreram discriminação de idade e sexo nos últimos 12 meses por idade (percentagem)



Fonte: Inquérito Europeu de Condições de Trabalho da Eurofound de 2015. Nota: A amostra abrange apenas pessoas com 15 anos ou mais e empregadas por pelo menos uma hora na semana anterior à entrevista nos seguintes países: os 28 Estados-Membros da UE, Albânia, Montenegro, Macedónia do Norte, Noruega, Sérvia, Suíça e Turquia.

Estratégias para combater o envelhecimento no mercado de trabalho

As políticas devem ser sensíveis aos contextos em que o envelhecimento pode ocorrer e às especificidades de uma determinada cultura, ciclo económico ou nível de vontade política, mas também devem levar em conta a estrutura das economias, setores e empresas nacionais.²⁰ As ferramentas disponíveis para os formuladores de políticas para combater o ageísmo incluem reformas legais, medidas que abordam preconceitos e estereótipos negativos sobre e por trabalhadores mais velhos e incentivos aos empregadores para remover o ageísmo das práticas de gerenciamento e das culturas no local de trabalho. Serão revisados nas seções a seguir.

Remoção de disposições envelhecidas no quadro legal e regulamentar

A legislação é importante não apenas como uma forma de proteger os trabalhadores e dar-lhes a possibilidade de defender os seus direitos, mas também é um ato simbólico importante que sinaliza a inaceitabilidade social da discriminação por idade. Atos de anti discriminação ou igualdade geralmente cobrem diferentes motivos possíveis para discriminação e definem discriminação direta e indireta, assédio e maus-tratos.²¹

Excluindo o envelhecimento

Muitos países da UNECE possuem uma legislação que tornou ilegal a discriminação contra alguém com base na idade.²² Um importante impulso para a reforma nos países membros da União Europeia foi dado pela Diretiva 2000/78 / CE do Conselho da UE, de 27 de novembro 2000, que estabeleceu

²⁰ Naegle et al. 2018; Hofäcker, Hess, König 2016.

uma estrutura geral para a igualdade de tratamento no emprego e na ocupação, e incluiu a idade como motivo de discriminação. Alguns países foram além para promover a prevenção ativa e a promoção da igualdade de direitos e oportunidades, o que é um passo importante para alcançar mudanças na prática. Na Suécia, por exemplo, a Lei de Discriminação foi alterada em 2017 para exigir que empregadores e provedores de educação (1) investiguem a existência de riscos de discriminação ou represálias ou outros obstáculos à igualdade de direitos e oportunidades dos indivíduos no estabelecimento em questão; (2) analisar as causas de quaisquer riscos e obstáculos descobertos; (3) tomar as medidas de prevenção e promoção razoavelmente esperadas e (4) monitorar e avaliar a implementação das medidas mencionadas acima. O Representante da Igualdade supervisiona o cumprimento da Lei.²³

A idade de aposentadoria obrigatória é um exemplo de regulamentação que exclui os idosos do mercado de trabalho. O Reino Unido, onde uma idade de aposentadoria padrão de 65 anos foi introduzida em 2006, permitindo que os empregadores rescindissem ou negassem emprego a trabalhadores com mais de 65 anos de idade, revisou este regulamento em 2011. No entanto, as idades obrigatórias de aposentadoria ainda existem para certas profissões. A remoção de disposições etistas dos marcos legais e regulatórios é insuficiente para combater efetivamente as atitudes e práticas envelhecidas internalizadas no mercado de trabalho. A seção a seguir analisará uma série de ferramentas adicionais disponíveis para os formuladores de políticas para abordar as diferentes dimensões do envelhecimento.

Garantir conformidade

O Representante (defensor público dos direitos e / ou um órgão de igualdade) tem um papel importante no monitoramento do cumprimento dos atos e leis de igualdade. As suas tarefas incluem aumentar a conscientização, disseminar conhecimento e informações sobre discriminação e legislação que a proíbe, entre aqueles que podem potencialmente discriminar outros e aqueles que correm o risco de serem sujeitos a discriminação. Em muitos Estados membros, o representante ajuda as vítimas a avaliar o seu caso, aponta-as para os órgãos responsáveis pela supervisão e dedica-se à mediação, se for apropriado.

Pesquisas mostraram que o conhecimento dos direitos das vítimas em caso de discriminação ainda é bastante precário. Menos da metade (45%) dos entrevistados nos países da UE (variando de 34% na Bélgica ou Áustria a 78% na Finlândia) indicaram que conheceriam os seus direitos se fossem vítimas de discriminação.²⁴

Os relatórios dos provedores de justiça dão uma indicação sobre até que ponto a discriminação com base na idade é trazida à sua atenção, em comparação com outros motivos de discriminação. Na Áustria, por exemplo, a discriminação baseada na idade representou cerca de 18% de todos os casos de discriminação em 2012 e 14% dos casos em 2013.²⁵ Na Croácia, o representante relatou em 2017 um estudo realizado pelo portal MojPosao, no qual 56 por cento dos entrevistados afirmaram que frequentemente enfrentam vagas de emprego, que incluem limites de idade. Dois terços suspeitaram

²¹ <https://www.equalitylaw.eu/>.

²² UNECE 2017a.

²³ Informações sobre a Lei de Discriminação Sueca foram fornecidas pelo Ministério da Cultura da Suécia. 24 Euro barómetro especial 2015 (n. 437).

²⁵ Informações fornecidas pelo Ministério Federal Austriaco do Trabalho, Assuntos Sociais, Saúde e Defesa do Consumidor. Veja também <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/ombud-for-equal-treatment> para mais informações.

²⁶ <http://ombudsman.hr/en/reports/send/66-ombudsman-s-reports/1468-annual-ombudsman-report-for-2017>, p. 105

que a sua idade era a causa da rejeição, 31% por serem muito jovens e 35% por serem muito velhos, e alguns foram explicitamente informados durante a entrevista de emprego.²⁶

Vagas para todos – Holanda

Com financiamento do Ministério Holandês de Assuntos Sociais e Emprego, o Centro de perícia da sociedade e da idade e a Comissão do tratamento de igualdade criaram uma “lista de verificação” para fornecer aos empregadores uma ferramenta para esclarecer o que é permitido e o que é proibido no texto de um aviso de vaga. Por meio de um projeto intitulado “Vagas para todas as idades”, anúncios classificados para vagas de emprego colocados em jornais e na Internet são rastreados quanto à discriminação por idade. Os empregadores responsáveis pela colocação de classificados infratores recebem uma carta explicando porque é que esse aviso específico é discriminatório, além de informações sobre a legislação sobre igualdade de tratamento. Este projeto, lançado pela primeira vez em 2005, está em operação desde então. De acordo com o Instituto Holandês de Direitos Humanos, o número de anúncios ilegais diminuiu na última década.

Fonte: OCDE 2018f. <http://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>.

Cooperação internacional em pesquisa sobre o envelhecimento

Com financiamento do Ministério Holandês de Assuntos Sociais e Emprego, o Centro de perícia da sociedade e da idade estabelecida com financiamento da União Europeia no âmbito do programa COST, a rede interdisciplinar de pesquisa sobre o envelhecimento reuniu pesquisadores e formuladores de políticas de 35 países que interligam diversas disciplinas nos campos da psicologia, sociologia, assistência social, saúde, enfermagem, direito, política, economia, demografia, farmácia, terapia ocupacional, comunicação, gênero e estudos trabalhistas.

Uma das saídas colaborativas da rede é o livro de acesso aberto “perspetivas contemporâneas sobre o envelhecimento” publicado pela Springer Open como parte da série Perspetivas Internacionais sobre o envelhecimento em 2018. Está disponível para download em <http://rd.springer.com/book/10.1007%2F987-3-319-73820-8>.

Mais informações sobre as redes estão disponíveis em <http://notoageism.com/>.

A recente revisão sobre políticas de envelhecimento e emprego conduzida pela OCDE²⁹ também fornece um repositório valioso para políticas nacionais que promovem longas vidas profissionais nos países da União Europeia na última década. O país nota um relatório sobre medidas tomadas para combater a discriminação baseada na idade, campanhas de conscientização pública e boas

Na Irlanda, a iniciativa de abordagem da integração da igualdade, gerenciada pela comissão irlandesa de direitos humanos e igualdade e envolvendo os parceiros sociais, trabalha com organizações para fortalecer a sua capacidade de combater a discriminação, promover a igualdade e acomodar a diversidade.

O projeto é apoiado pelo programa do fundo social europeu para emprego, inclusão e aprendizado 2014-2020.²⁷

²⁷ OCDE 2018e, p.5.

²⁸ Officer, de Fuente-Núñez 2018.

²⁹ <http://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>

Abordar preconceitos e estereótipos negativos sobre trabalhadores mais velhos

As campanhas de pesquisa e informação que aumentam a conscientização sobre os estereótipos etários prevalentes e os seus efeitos sobre indivíduos, empresas e mercados de trabalho fornecem, de maneira mais ampla, uma ferramenta importante para mudar as atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos. No entanto, as evidências empíricas disponíveis sobre prevalência, causas, determinantes, expressões e consequências individuais e sociais do envelhecimento, e o conhecimento do que “funciona” ao abordá-las ainda são limitados em escopo e profundidade.

Aumentar o conhecimento e a conscientização

Vários países da região da UNECE desenvolveram campanhas de informação e conscientização, incluindo conferências, seminários e eventos envolvendo o público, bem como o desenvolvimento de manuais para os empregadores, com o objetivo de melhorar a imagem dos trabalhadores mais velhos. Essas campanhas e manuais destacam as contribuições positivas dos trabalhadores mais velhos para o mercado de trabalho e os benefícios da diversidade de idades no local de trabalho. Fazem parte dos esforços políticos mais amplos para aumentar as taxas de emprego entre os idosos e permitir uma vida profissional mais longa.³⁰ O Resumo de Políticas nº 19 da UNECE apresentou duas campanhas na Áustria e na Holanda.³¹ Outro exemplo da Bélgica é a campanha “Ainda jovem ou já velha no trabalho? ”, incluindo canais de TV, anúncios de jornais de página inteira e um site, com o objetivo de mudar atitudes sobre o emprego de trabalhadores com 50 anos ou mais de idade.³² Foi lançado em 2012 pelo Serviço Público Federal Belga, Emprego, Diálogo Trabalhista e Social.

Misturar idades

A frequência e a qualidade decrescentes dos contatos intergeracionais e as oportunidades limitadas para pessoas de diferentes idades conhecerem, trabalharem e aprenderem juntas estão entre as fontes do ageísmo.³³ Programas que nutrem contatos e trocas intergeracionais podem fornecer um passo importante para atitudes mais favoráveis à idade dentro a força de trabalho. Exemplos incluem programas de orientação e compartilhamento de trabalho. Na Bulgária, por exemplo, as emendas à Lei dos Funcionários Públicos em 2016 incluíram opções de compartilhamento de empregos para cargos importantes na administração em que funcionários inexperientes desempenham funções de um cargo simultaneamente com colegas aposentados.³⁴ Na Polónia, o Departamento do Funcionário Público publicou um “intermentação” na administração pública, que incentiva o intercâmbio de conhecimentos entre pessoas de diferentes faixas etárias. As oficinas foram realizadas em 71 escritórios públicos em 2014 e foram muito bem recebidas pelos participantes.³⁵

Local de trabalho favorável à idade - República da Moldávia

O Ministério da Saúde, Trabalho e Proteção Social da República da Moldávia desenvolveu o Conceito sobre locais de trabalho amigos do idoso no âmbito do Plano de Ação para a implementação do Roteiro para a integração do envelhecimento nas políticas para o período de 2018-2021.

O conceito de locais de trabalho amigáveis ao idoso visa desenvolver ferramentas para a transferência de conhecimento de especialistas seniores para funcionários mais jovens, por meio de programas de orientação e treinamento e rotações de trabalho. A transferência de conhecimento e a orientação de funcionários mais jovens baseiam-se no potencial profissional de funcionários qualificados seniores (especialmente com mais de 65 anos), além de ajudar as organizações a reter a valiosa experiência e conhecimentos acumulados pelos trabalhadores mais velhos e a investir em trabalhadores mais jovens, garantindo sustentabilidade e memória institucional. O Conceito também fornece uma série de medidas para impedir o envelhecimento, como campanhas públicas de informação e educação no campo do direito do trabalho, incluindo o esclarecimento de regras para a criação de locais de trabalho amigos da idade. Além disso, as empresas são incentivadas a estabelecer as suas próprias metas de crescimento da idade média para as empresas e apoiar medidas para o envelhecimento ativo, como o acesso dos idosos ao mercado de trabalho. Cinco empresas foram selecionadas para testar procedimentos compatíveis com a idade. Suporte contínuo é fornecido às empresas para testar e aplicar políticas amigas do idoso.

Fonte: Ministério da Saúde, Trabalho e Proteção Social, República da Moldávia.

Lutar contra a idade

Outras medidas visam prevenir ou abordar as consequências do envelhecimento preconceituoso que afetam a confiança, a autoestima e o comportamento dos trabalhadores mais velhos que podem estar a correr o risco de sair do mercado de trabalho mais cedo. Os programas podem capacitar os trabalhadores mais velhos, aumentar a sua autoestima e confiança, por exemplo, oferecendo treinamento nas habilidades necessárias para pedidos de emprego e entrevistas. Campanhas de informação pública e redes de suporte também podem ajudar a reduzir estereótipos internalizados relacionados à idade. Na Bélgica, a campanha “Não há idade para o talento”, lançada em 2017 pelo Serviço Público de Emprego na Flandres, incluiu eventos organizados por pessoas desempregadas com 55 anos ou mais para motivar os seus pares e empregadores a abordar Auto estereótipos e atitudes etíopes.³⁶

Uma campanha austríaca sobre mudança de atitude em relação ao recrutamento de pessoas com mais de 50 anos (Einstellungssache50plus) apresentou depoimentos de pessoas bem-sucedidas dessa faixa etária para lidar com estereótipos.³⁷ Além da representação positiva dos trabalhadores mais velhos, apoio prático para superar barreiras o emprego ajuda a aumentar a autoestima, como mostra um exemplo da Polónia.

Juntos e ativos 45+ - Polónia

Na cidade polonesa de Łódź, foi implementado um programa chamado “Active Together 45+” para ajudar 120 pessoas socialmente excluídas a voltar ao mercado de trabalho. O projeto forneceu ao grupo os recursos financeiros necessários para criar a sua própria “agência de emprego”. Um “Estúdio de Ativação” aberto cinco dias por semana, das 8h às 20h. Forneceu aos participantes acesso à Internet, telefone, fax e outras tecnologias. A principal força do projeto foi apoiar o trabalho em equipa. O projeto ofereceu workshops para ajudar os participantes a desenvolver as suas habilidades em áreas como comunicação, autodesenvolvimento e gerenciamento de stress. Os candidatos a emprego também poderiam melhorar as suas habilidades em informática. 29 Participantes conseguiram garantir contratos de trabalho, nove participantes matriculados em estágios e dois tornaram-se autónomos. Uma participante do projeto, Zofia (51), resumiu a experiência dizendo: “Participar do estúdio deu-me um novo desejo de viver. Isso tirou-me da estagnação, desânimo e apatia, e forçou-me a sair de casa. Um treinamento abrangente e variado melhorou as nossas habilidades e permitiu-nos pensar mais amplamente sobre trabalhos futuros.”

Fonte: Projeto do Fundo Social Europeu. <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=en&projectId=1800>.

O centro 60 mais – Israel

O município de Jerusalém, juntamente com o Instituto Nacional de Seguros, o Comité Conjunto de Distribuição e a organização Shipur, estabeleceram um centro de assistência ao emprego para pessoas com 60 anos ou mais para oferecer oficinas de treinamento, assistência na procura de emprego após a aposentadoria e novas tecnologias, oficinas de habilidades. Esses workshops oferecem aos idosos assistência e orientação individual e em grupo. O centro tem como objetivo oferecer soluções de emprego para aqueles que dependem de pequenas aposentadorias e precisam voltar à força de trabalho para complementar a sua renda, bem como para aqueles que estão interessados em desenvolver novas carreiras.

O centro está localizado no centro comunitário da cidade e, desde março de 2015, aceitou mais de 840 candidatos. Mais de 250 pessoas participaram de oficinas do centro sobre tópicos como escrever um currículo, aprender sobre os direitos dos aposentados, como e onde procurar emprego, inclusive em redes sociais, cursos de informática, consultoria financeira e cursos de inglês. 71% dos participantes encontraram emprego.

Outro objetivo é aumentar a conscientização entre os empregadores sobre as vantagens dos funcionários com 60 anos ou mais e as suas contribuições como trabalhadores experientes e qualificados. Além disso, o emprego de idosos promove um envelhecimento saudável e ativo, ajuda a prevenir e / ou erradicar a pobreza e reduzir o envelhecimento para melhor integrar e nutrir os idosos numa vida produtiva e significativa.

Fonte: Banco de Dados Global da OMS de Práticas Favoráveis à Idade.

<https://extranet.who.int/agefriendlyworld/afp/the-sixty-plus-center-an-employment-center-to-jerusalem-residents-aged-60-and-over/>.

³⁷ OCDE 2018a.

³⁸ UNECE 2017.

*Manter-se relevante
no mercado de trabalho*

A aprendizagem ao longo da vida e o treinamento contínuo para manter as habilidades atualizadas e relevantes para as necessidades do mercado de trabalho são essenciais para alcançar uma vida profissional mais longa. É importante garantir acesso igual a oportunidades de treinamento e incentivar a aceitação de funcionários e candidatos a emprego mais velhos, para impedir que as habilidades se tornem obsoletas. Os programas que visam aumentar a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos são especialmente importantes para permitir que grupos desfavorecidos de candidatos a longo prazo recuperem a confiança e entrem novamente no mercado de trabalho. Ambas as práticas de gestão antiquíssima, nas quais trabalhadores mais velhos são selecionados com menos frequência para treinamentos e envelhecem internalizado, o que impede que os trabalhadores mais velhos se recuperem ou adquiram novas habilidades no final das suas carreiras, podem levar os trabalhadores mais velhos a ficarem para trás no mercado de trabalho. Isso pode reforçar as percepções generalizadas de que são resistentes à mudança, mais difíceis de treinar, têm menor capacidade de aprender e têm menos potencial de desenvolvimento (ver Quadro 1).

Programas dedicados a melhorar e proteger a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos, especialmente se ainda mais desfavorecidos, como no caso de desemprego (de longo prazo), são relevantes para a erradicação de preconceitos e estereótipos etários da idade.³⁸

**Incentivar locais
de trabalho com idade
e diversidade diferentes**

Os governos têm uma influência limitada na prática organizacional dentro do setor privado. No entanto, existem várias ferramentas, incluindo incentivos financeiros e informações e orientações sobre gerenciamento de idade que podem ser usadas para promover mudanças na cultura e na prática no local de trabalho ao longo do tempo.

*Fornecer incentivos financeiros
aos empregadores*

Uma estratégia frequentemente usada para combater a diferença de idade nas taxas de emprego e promover a contratação de candidatos a emprego mais velhos é fornecer incentivos financeiros aos empregadores que concordarem em contratá-los. Na Eslováquia, por exemplo, o Escritório Central do Trabalho, Assuntos Sociais e Família e os seus 43 escritórios locais fornecem subsídios financeiros a empresas que criam vagas de emprego para candidatos desfavorecidos acima de 50 anos. A contribuição financeira é fornecida por até um ano se o contrato de trabalho é acordado por um período mínimo de 12 meses.³⁹

Embora isso possa aliviar temporariamente o viés de contratação contra trabalhadores mais velhos, tornando financeiramente mais atraente para as empresas recrutá-los, geralmente não fornece segurança no emprego a longo prazo para os que se beneficiam com as medidas e pode não ter um impacto duradouro nas práticas de recrutamento uma vez os subsídios financeiros param.

Outra abordagem é os governos apoiarem financeiramente a implementação de projetos de gerenciamento de idade. Na República Tcheca, por exemplo, empresas, organizações e outras organizações podem solicitar financiamento para desenvolver os seus próprios projetos de gerenciamento de idade que levem em conta as necessidades de trabalhadores mais velhos e utilizem

o seu potencial. O programa visa aumentar as qualificações, habilidades e competências dos trabalhadores mais velhos e adaptar o nível de habilidade da força de trabalho às exigências do mercado de trabalho. É cofinanciado pelo Fundo Social Europeu.⁴⁰

Lei sobre a compatibilidade melhorada da família, dos cuidados e da carreira – Alemanha

Implementada em janeiro de 2015, a nova lei na Alemanha introduziu um benefício de assistência médica para compensar salários perdidos quando os funcionários precisam de uma folga para organizar arranjos de cuidados para parentes próximos que precisam de cuidados. Um direito a férias de até 10 dias para esse fim apoia os funcionários quando surgem necessidades de cuidados na família. Os funcionários que desejam cuidar de si mesmos têm direito a até seis meses de licença de assistência de longo prazo, seja em período integral ou em regime de meio período. Além disso, existe o direito a uma folga de até três meses para fornecer cuidados paliativos no final da vida.

Os funcionários alemães têm a possibilidade de tirar até 24 meses de licença de assistência familiar em período parcial, mantendo um mínimo de 15 horas de trabalho por semana para preservar o vínculo com o mercado de trabalho durante o período de prestação de cuidados. Para apoiar os funcionários financeiramente durante esse período, está disponível um subsídio financeiro na forma de um empréstimo sem juros. Esses direitos se aplicam a funcionários que trabalham em empresas com 15 ou mais funcionários.

Fonte: Relatório Nacional de 2017 para a Alemanha.

O voluntariado e o cuidado informal podem ser facilitados por uma abordagem de curso de vida integrada à idade, descrita na próxima seção (veja a Figura 7).

Caixa 2: Oito dimensões da gestão da idade

- São resistentes à mudança, mais difíceis de treinar, menos adaptáveis e menos flexíveis;
- Recrutamento de emprego
- Formação, Reciclagem e aprendizado ao longo da vida
- Desenvolvimento de carreira
- Práticas flexíveis de horário de trabalho
- Proteção e promoção da saúde, design do local de trabalho
- Recolocação
- Saída do emprego e transição para a reforma
- Abordagens abrangentes

Fonte: OECD 2018f.

³⁹ https://www.upsvr.gov.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2014-2020/narodny-projekt-chceme-byt-aktivni-na-trhu-prace-50.html? page_id = 580840.

⁴⁰ Informações fornecidas pelo governo tcheco. <https://www.esfcr.cz/vyzva-079-opz> (em idioma tcheco).

⁴¹ https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/UK_en/what-is-age-management-o.

⁴² Owain 2016; Kunze, Boehm, Bruch 2013.

⁴³ Backes-Gellner, Veen 2013, p. 290

Vários governos em toda a região desenvolveram manuais e kits de ferramentas para empregadores que promovem boas práticas no recrutamento e retenção de trabalhadores mais velhos e no desenvolvimento das suas habilidades. O “Kit de ferramentas para empregadores da WorkBC: um recurso para empresas da British Columbia”, por exemplo, é composto por uma série de folhetos destinados a ajudar as empresas a contratar, reter e envolver trabalhadores mais velhos. Essas estratégias incluem educar os empregadores sobre os pontos fortes e os benefícios de diferentes gerações de trabalhadores, além de dicas para o seu envolvimento e retenção. Também inclui técnicas para identificar e utilizar os pontos fortes e competências dos trabalhadores mais velhos e usá-los para apoiar um ambiente de trabalho multigeracional.⁴⁴

Campeão de Negócios para Trabalhadores Idosos - Reino Unido

Em 2016, o Governo do Reino Unido nomeou um “Campeão de Negócios para Trabalhadores Idosos” para envolver e influenciar os empregadores, tanto estrategicamente quanto em termos de conselhos práticos. Desde que aceitou o cargo, a equipa de liderança de Negócios na Era da Obra da Comunidade, liderada por Andy Briggs, da Aviva, aumentou a conscientização por meio de uma série de eventos de envolvimento e desafiou os empregadores a aumentar a sua força de trabalho mais antiga em 12% até 2020. A iniciativa Publicar exige que os empregadores auditem com idade a sua força de trabalho e publiquem os dados, enquanto o kit de ferramentas “Veja, Ouça, aja”, um dos vários novos produtos, fornece conselhos práticos.

Em fevereiro de 2017, o governo do Reino Unido publicou “Fuller Working Lives: a partner approach” para definir o papel que os empregadores, os indivíduos e o governo podem desempenhar no apoio a uma vida profissional mais plena.

Fonte: Informações fornecidas pelo Departamento de Trabalho e Pensões do Reino Unido. <https://age.bitc.org.uk/all-resources/toolkits/getting-started-age-look-listen-act>.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/587654/fuller-working-lives-a-parceria-abordagem.pdf.

Promover parcerias para a mudança

Esquemas de certificação, como o programa austríaco NESTORGOLD, também fornecem às empresas orientação e apoio no desenvolvimento de ambientes de trabalho variados e inclusivos para a idade.⁴⁵

O combate ao envelhecimento exige a cooperação de todos os envolvidos. Os governos podem facilitar o processo abrindo e promovendo plataformas nas quais parcerias entre representantes de empregadores, funcionários e outras partes interessadas podem ser negociadas para facilitar a implementação de políticas e o compartilhamento de conhecimentos. Essas plataformas definem um objetivo comum para as partes que podem ter interesses em certa medida opostos e podem ajudar a promover o caso comercial da não discriminação. As empresas beneficiam-se da não discriminação não apenas em termos de aumento de produtividade ⁴⁶, mas também em termos de qualidade e longevidade dos compromissos que podem fazer, pela sua reputação como empregador e em termos de satisfação do cliente.⁴⁷

Para ajudar a impulsionar a mudança, o governo do Reino Unido, por exemplo, desenvolveu parcerias com várias organizações, incluindo Empresas na Comunidade - a Rede de Negócios Responsáveis do Prince, ACAS, o Serviço

de Consultoria, Conciliação e Arbitragem, a Confederação de Recrutamento e Emprego e o empregador organizações, como a Câmara de Comércio Britânica e a Confederação da Indústria Britânica. Trabalhando juntos, o Governo e essas organizações têm aumentado a conscientização e incentivado as boas práticas por meio de uma variedade de eventos e produtos, incluindo um vídeo informativo, para promover os benefícios da contratação de trabalhadores mais velhos.⁴⁸

Na Alemanha, acordos coletivos que tratam de questões de gestão da idade foram concluídos em vários setores e, desde 2006, a “Rede Demográfica”, criada pelo Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais, promove boas práticas entre as empresas.⁴⁹ No nível internacional, existem vários exemplos de iniciativas para unir forças contra o envelhecimento. Em 2017, os Parceiros Sociais Europeus assinaram um acordo-quadro sobre envelhecimento ativo e uma abordagem intergeracional para garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo e uma organização do trabalho para permitir que trabalhadores de todas as idades permaneçam empregados até a idade da reforma. O acordo-quadro visa ainda facilitar a transferência de conhecimento e experiência entre gerações no local de trabalho e leva em consideração as mudanças da realidade nacional demográfica e do mercado de trabalho.⁵⁰ A Organização Mundial da Saúde tem liderado o desenvolvimento de uma Campanha Global de Combate ao Ageísmo.⁵¹ IDADE A Platform Europe realizou uma campanha de conscientização de 70 dias contra o envelhecimento em 2018 com o slogan “Aging Equal” .⁵²

⁴⁴ https://www.workbc.ca/WorkBC/media/WorkBC/Documents/Docs/toolKit_Book2.pdf.

⁴⁵ UNECE 2011.

⁴⁶ Wegge et al. 2012.

⁴⁷ Smeaton, Parry 2018, p. 21

Conclusão

O envelhecimento no mundo do trabalho é uma questão complexa. Muitos Estados membros descartaram formalmente a discriminação com base na idade e removeram muitas barreiras para uma vida profissional mais longa. São necessários esforços de longo prazo para mudar a maneira como as pessoas se sentem, pensam e agem em relação à idade e ao envelhecimento. Essas formas “suaves” de ageísmo, refletidas nas atitudes, discurso e culturas no local de trabalho, são mais difíceis de influenciar. Eles precisam ser abordados para criar mercados de trabalho verdadeiramente inclusivos e diversificados para a idade, onde todos possam realizar plenamente o seu potencial ao longo da sua vida profissional.⁵³

Este resumo de políticas sugere uma série de estratégias de políticas que contribuem para combater o envelhecimento no mercado de trabalho. Para alcançar mudanças duradouras, é importante remover quaisquer disposições etárias remanescentes nas estruturas legais e regulamentares e apoiar a implementação da legislação sobre igualdade por meio de medidas de apoio. Pesquisas sobre idade e campanhas de conscientização que dissipam os mitos sobre os trabalhadores mais velhos, melhoram a sua imagem e destacam as suas contribuições positivas para o mercado de trabalho estão entre as medidas recomendadas para combater preconceitos e estereótipos negativos sobre trabalhadores mais velhos. São necessários esforços para promover os benefícios da diversidade etária e da inclusão no local de trabalho. Isso pode ser apoiado pelo incentivo a contatos entre gerações por meio de esquemas de orientação e compartilhamento de trabalho. O ageísmo internalizado pode ser combatido aumentando a confiança e a autoestima dos trabalhadores mais velhos e candidatos a emprego e aprimorando as suas habilidades e a empregabilidade. Os locais de trabalho com idade e diversidade de idade podem ser avançados através da implementação de estratégias de gerenciamento de idade holísticas, orientadas para o curso da vida e centradas nos funcionários. O apoio financeiro e as medidas de capacitação para os empregadores podem ajudar a acelerar as mudanças. Uma abordagem de parceria para combater o envelhecimento no mundo do trabalho que envolva os parceiros sociais e uma ampla gama de partes interessadas no mercado de trabalho pode criar uma base mais sólida para a mudança do que ações de empregadores individuais. O envelhecimento é um desafio social generalizado e exige ações de todos os atores e de todos os setores.

⁴⁸ Informações fornecidas pelo Departamento de Trabalho e Pensões do Reino Unido.

⁴⁹ OCDE 2018d; <https://www.demographie-netzwerk.de/>, consultado a 18 de fevereiro de 2019.

⁵⁰ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-social-partners-sign-agreement-active-ageing>, consultado a 18 de fevereiro de 2019.

⁵¹ <https://www.who.int/ageing/ageism/campaign/en/>.

⁵² <https://ageing-equal.org/>.

⁵³ UNECE 2012; Stypińska, Turek 2017.

Referências

- Abuladze, L., Perek-Białas, J. (2018). Medidas de Ageism no mercado de trabalho em estudos sociais internacionais. In: Ayalon, L., Tesch-Römer, C. (Eds.) *Perspectivas Contemporâneas sobre o Ageismo*. Springer, 461 - 491.
- Idade positiva (2001). Boas Práticas no Recrutamento e Retenção de Trabalhadores Idosos: Resumo. Encomendado pelo Departamento de Trabalho e Pensões, Reino Unido. <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130323035828/https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/rr303.pdf>.
- Backes-Gellner, U., Veen, S. (2013). Efeitos positivos do envelhecimento e da diversidade etária em empresas inovadoras - empíricas em larga escala evidências sobre a produtividade da empresa. *Revista de Gestão de Recursos Humanos*, 23 (3), 279-295.
- Bertrand, M., Duflo, E. (2016). Experiências Arquivadas sobre Discriminação. Preparado para o Manual de Experiências de Campo. NBER Working Paper No. 22014. <http://www.nber.org/papers/w22014.pdf>. Börsch-Supan, A. (2013). Mitos, evidências científicas e política econômica em um mundo em envelhecimento. *O Jornal de Economia do Envelhecimento*, 1-2 (2013), 3-15.
- Bratt, C., Abrams, D., Swift, H.J., Vauclair, C.-M., Marques, S. (2018). Discriminação etária percebida entre as idades na Europa: de uma sociedade envelhecida a uma sociedade para todas as idades. *Psicologia do Desenvolvimento*, 54 (1), 167-180. <http://doi.org/10.1037/dev0000398>.
- Concelho Europeu. (2014). Comitê de Ministros, Recomendação CM / Rec (2014) 2 do Comitê de Ministros aos Estados Membros sobre a Promoção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas. <http://www.refworld.org/docid/53fdc73e4.html>.
- Dannefer, D., Feldman, K. (2017). Integração etária, segregação etária e geração X: perspectivas do curso de vida. *Generations*, 41 (3), 20-26.
- Duncan, C. e Loretto, W. (2004). Nunca a idade certa? Discriminação baseada no sexo e na idade no emprego. *Gênero, Trabalho e Organization*, 11: 95-115. doi: 10.1111 / j.1468-0432.2004.00222.x.
- Comissão Europeia (2009). Eurobarômetro Flash n.º 269 - Solidariedade Internacional. Relatório analítico. http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm.
- Eurofound (2006). Um guia de boas práticas em gerenciamento de idade. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/publicdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf.
- Garstka, T., Schmitt, M., Branscombe, N., Hummert, M. (2004). Como jovens e idosos diferem em suas respostas à idade percebida Discriminação. *Psychology and Aging*, 19 (2), 326-335.
- Glover, I. Branine, M. (2001). *Ageism no trabalho e emprego*. Aldershot, Reino Unido; Burlington, VT: Ashgate. ISBN 978-1-84014-149-8.
- Gordon, P.A. (2018). Diversidade etária no local de trabalho. In: de Aquino, C., Robertson, R. W. (eds). *Diversidade e inclusão no local de trabalho global*, Springer, 31-41. doi.10.1007 / 978-3-319-54933-4_2.
- Grima, F. (2011). A influência das políticas de gerenciamento de idade nas relações de trabalho dos funcionários mais velhos com sua empresa. *O International Journal of Human Resource Management*, 22 (6), 1312-1332.
- Hess, T.M., Auman, C., Colcombe, S.J., Rahhal, T. A. (2003). O impacto da ameaça do estereótipo nas diferenças de idade no desempenho da memória. *The Journals of Gerontology: Série B: Ciências psicológicas e ciências sociais*, 58, 3-11. <https://doi.org/10.1093/geronb/58.1.P3>.
- Hofäcker, D., Hess, M., König, S. (Ed.). (2016). *Atraso na aposentadoria: progressos e desafios do envelhecimento ativo na Europa, Estados Unidos e Japão*. Londres, Reino Unido: Palgrave Macmillan.
- Kunze, F., Boehm, S., Bruch, H. (2013). Consequências do desempenho organizacional da diversidade de idades: inspecionando o papel das políticas de RH favoráveis à diversidade e dos estereótipos negativos de idade dos principais executivos. *Journal of Management Studies*, 50 (3), 413-442.
- Levy, B.R., Slade, M.D., Kunkel, S.R., Kasl, S.V. (2002). Longevidade aumentada por auto-percepções positivas do envelhecimento. *Diário de Personalidade e psicologia social*, 83 (2), 261.
- Macnicol, J. (2015). *Velhice neoliberalizante*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.
- Meisner, B.A. (2012). Meta-análise dos efeitos positivos e negativos do estereótipo na idade sobre o comportamento de adultos mais velhos. *Revistas de Gerontologia Série B Ciências Psicológicas e Ciências Sociais*, 67 (1), 13-17.
- Morgeson, F.P. et al. (2008). Revisão da Pesquisa sobre Discriminação Etária na Entrevista de Emprego. *Jornal de Negócios e Psicologia*, 22, 223-232.

Naegle, L., De Tavenier, W., Hess, M. (2018). Ambiente de Trabalho e Origem do Ageísmo. In: Ayalon, L., Tesch-Römer, C. (Eds.) *Perspectivas Contemporâneas sobre o Ageísmo*. Springer, 73-90.

Neumark, D., Burn, I., Button, P. (2017). Discriminação por idade e contratação de trabalhos mais antigos. *Carta Econômica do FRBSF*. <https://www.frbsf.org/economic-research/files/el2017-06.pdf>.

Neumark, D. et al. (2016). As leis estaduais que protegem os trabalhadores mais velhos das leis de discriminação reduzem a discriminação por idade na contratação? Evidência experimental (e não experimental). Documento de trabalho. Centro de Pesquisa de Aposentadoria de Michigan, Universidade de Michigan.

OCDE. (2018a). Principais políticas para promover uma vida profissional mais longa. Nota do país de 2007 a 2017. Áustria. http://www.oecd.org/els/emp/Austria%20Key%20Policies_Final.pdf.

OCDE. (2018b). Principais políticas para promover uma vida profissional mais longa. Nota do país de 2007 a 2017. Bélgica. http://www.oecd.org/els/emp/Belgium_Key%20Policies_Final-EN.pdf.

OCDE. (2018c). Principais políticas para promover uma vida profissional mais longa. Nota do país de 2007 a 2017. Bulgária. http://www.oecd.org/els/emp/Bulgaria%20Key%20Policies_Final.pdf.

OCDE. (2018d). Principais políticas para promover uma vida profissional mais longa. Nota do país de 2007 a 2017. Alemanha. http://www.oecd.org/els/emp/Alemanha%20Key%20Policies_Final.pdf.

OCDE. (2018e). Principais políticas para promover uma vida profissional mais longa. Nota do país de 2007 a 2017. Irlanda. http://www.oecd.org/els/emp/Ireland%20Key%20Policies_Final.pdf.

OCDE. (2018f). Principais políticas para promover uma vida profissional mais longa. Nota do país de 2007 a 2017. Holanda. http://www.oecd.org/els/emp/Netherlands%20Key%20Policies_Final.pdf.

OCDE. (2018g). Principais políticas para promover uma vida profissional mais longa. Nota do país de 2007 a 2017. Polónia. http://www.oecd.org/els/emp/Poland%20Key%20Policies_Final.pdf.

Oficial, A., de la Fuente-Núñez, V. (2018). Uma campanha global para combater o envelhecimento. *Boletim da Organização Mundial da Saúde*, 96, 299-300. <http://www.who.int/bulletin/volumes/96/4/17-202424/en/>.

Owain, T. (2016). O McDonald's mostra o caso de negócios quanto à diversidade de idades. *HRD Connect*. <https://www.hrdconnect.com/2016/08/24/mcdonalds-encontra-clientes-quer-e-prefere-uma-idade-diversa-força-de-trabalho/>.

PwC (2018). Relatório do Índice de Idade de Ouro do Reino Unido. <https://www.pwc.co.uk/economic-services/golden-age/golden-age-index-2018-final-sanitised.pdf>.

Radović Marković, M., Silver Kyaruzi, I. (2010). Empreendedorismo Feminino e Crescimento Econômico Local. *Periferia da imprensa, Estados Unidos*. Shacklock, K., Fulop, L., Hort, L. (2007). Gerenciando práticas mais antigas de saída e reinserção de trabalhadores: uma "porta giratória"? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45 (2), 151-167.

Smeaton, D., Parry, J. (2018). Tornando-se um empregador amigo da idade. Relatório de evidência. Center for Aging Better. <https://www.ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-09/Being-age-friendly-employer-evidence-report.pdf>.

Steele, C.M., Spencer, S.J., Aronson, J. (2002). Concordando com a imagem do grupo: A Psicologia do estereótipo e da ameaça de identidade social. Em Zanna, M. (Ed.) *Avanços em Psicologia Social Experimental*, San Diego: Academia, 34, 379-440.

Stypińska, J., Turek, K. (2017). Discriminação de idade dura e moderada: a dupla natureza da discriminação no local de trabalho *European Journal of Envelhecimento*, 14 (1), 49-61.

UNECE (2011). Resumo da política sobre o envelhecimento nº 9 Emprego favorável à idade: políticas e práticas.

UNECE (2012). Resumo da política sobre o envelhecimento nº 12 Imagens de idosos.

UNECE (2017). Resumo da política sobre o envelhecimento nº 19 Percebendo o potencial de viver mais tempo.

UNECE (2017a). Relatório de síntese sobre a implementação do Plano de Ação Internacional de Madri sobre o envelhecimento na região da ECE entre 2012 e 2017. http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Ministerial_Conference_Lisbon/Practical_infos/Synthesis_report_MI-PAA15_Room_Document_with_Annex.pdf.

Vauclair, C., Lima, M., Abrams, D., Swift, H., Bratt, C. (2016). O que as pessoas mais velhas pensam que os outros pensam delas, e isso importa? O papel da meta-percepção e das normas sociais na predição da discriminação de idade percebida. *Psychology of Aging*, 31 (7), 699-710.

Vidovičová, L. (2008). *Stárnutí, věk a diskriminace: nové souvislosti* (Envelhecimento, idade e discriminação: novo contexto). Brno: Masaryk University, IIPS.

Vidovičová, L. (2013). Discriminação etária na República Tcheca - Uma Década de Desenvolvimento. Associação Sociológica Internacional - Comitê de Pesquisa sobre Envelhecimento, 19-22. <https://sociologyofaging.org/wp-content/uploads/2015/09/rc11newsletter-1-2013.pdf>.

Voss, P., Bodner, E., Rothermund, K. (2018). Ageism: A relação entre estereótipos etários e discriminação etária. Em: Ayalon, L., Tesch-Römer, C. (Eds.) *Perspectivas Contemporâneas sobre Ageism*. Springer, 11-31.

Wegge, J. et al. (2012). O que torna as equipes de diversas idades eficazes? Resultados de um programa de pesquisa de seis anos. *Trabalho*, 41 (2012), 5145-5151.

Reconhecimento

A UNECE agradece a contribuição de especialistas recebida de Lucie Vidovičová na preparação deste resumo de políticas.

Checklist: Combater o envelhecimento no mundo do trabalho

Áreas principais	Áreas de implementação	Elementos chave	
Remoção de disposições envelhecidas nas estruturas legais e regulamentares	Excluindo o envelhecimento	• Legislação anti discriminação	
		• Medidas ativas / preventivas	
		• Regulamentos para a idade da reforma	
		• Abordar a discriminação múltipla	
	Excluindo o envelhecimento Garantindo conformidade	• Provedoria	
		• Sensibilizar para os direitos	
Abordar preconceitos e estereótipos negativos	Aumentar o conhecimento e a conscientização	• Pesquisa e construção de bases de evidências	
		• Disseminação de práticas inspiradoras	
		• Campanhas de informação	
	Misturar idades	• Programas de tutoria e compartilhamento de trabalho	
		• Programas de locais de trabalho amigáveis	
	Lutar contra a idade	• Aumentar a confiança e a autoestima	
		• Campanhas de informação pública	
	Manter-se relevante no mercado de trabalho	• Aprendizagem ao longo da vida	
		• Suporte à empregabilidade	
		• Programas ponto a ponto	
	Incentivar locais de trabalho com inclusão de idade e com diversidade de idades	Gerenciamento de idade	• Orientação ao longo da vida
			• Equipes com idades variadas
• Orientação sobre políticas sensíveis à idade			
• Esquemas de certificação			
Incentivos financeiros aos empregadores		• Incentivos financeiros para contratar trabalhadores mais velhos	
		• Incentivos financeiros para gerenciamento de idade	
Promover parcerias para a mudança		• Envolver parceiros sociais	
		• Cooperação internacional	