

O envelhecimento, e o seu impacto a nível social e económico, tornou-se um dos mais importantes desafios do século XXI, exigindo uma atuação concertada entre todos os setores, de forma a garantir os sistemas de proteção social e, principalmente, de modo a salvaguardar a dignidade nas fases mais avançadas da vida.

POR QUE É IMPORTANTE?

O papel das empresas na sustentabilidade das comunidades onde se inserem é incontornável, bem como a sua importância como parceiros do Estado na criação de respostas e na alavancagem das estruturas de economia social.

No contexto das empresas, coexistem e convivem colaboradores de diversas gerações e torna-se necessário realizar uma gestão que promova a passagem de testemunho, que garanta a cultura da organização e que possa fomentar a permanência de uma relação afetiva com o trabalhador reformado.

Esta matéria do envelhecimento é, por isso, transversal à empresa, colocando questões que não podem ser ignoradas, de modo a garantir melhores condições de vida aos seus colaboradores e a adaptar-se às novas necessidades sociais.

IMPLEMENTAR PASSO A PASSO

Enquanto organismo vivo que respira e reflete o devir social, a empresa pode e deve implementar medidas de responsabilidade corporativa dirigidas aos diversos *stakeholders* que visem a valorização da imagem das pessoas mais velhas e do seu contributo no contexto da organização.

Assim, as organizações deverão seguir, idealmente, os seguintes princípios:

- **COERÊNCIA.** As medidas que visam a promoção do envelhecimento ativo deverão ser coerentes e estarem enquadradas na política da responsabilidade corporativa da organização.
- **LIVRE ADESÃO.** Os colaboradores não poderão, contudo, ser coagidos a participar nas ações, devendo associar-se a elas livremente.
- **DIGNIDADE.** A empresa deverá, em todas as iniciativas, promover a dignidade dos cidadãos mais velhos e combater o idadismo [atitude preconceituosa e discriminatória com base na idade, sobretudo em relação a pessoas idosas]
- **SIGILO.** A empresa observará rigoroso sigilo sobre a vida privada dos colaboradores e dos reformados envolvidos nas ações.
- **NÃO DISCRIMINAÇÃO.** No âmbito da sua política de recursos humanos, as empresas deverão abster-se de implementar medida discriminatórias em razão da idade.

ACONTESER LIDERAR COM RESPONSABILIDADE

ACOMPANHAR E AVALIAR

Ao nível da gestão dos Recursos Humanos, uma das primeiras questões a equacionar é a realização de um diagnóstico etário e geracional a partir de dados já existentes na empresa. O conhecimento da etapa de vida dos trabalhadores permite equacionar algumas estratégias de consolidação do diálogo intergeracional, de adaptação e formação dos colaboradores mais velhos e de preparação para o abandono da vida ativa.

O envelhecimento ativo não deve significar o prolongamento indefinido, forçado ou desadequado da atividade laboral, mas sim a rentabilização das competências e das capacidades em prol do bem-estar de cada pessoa e da comunidade onde se insere.

Neste sentido, a empresa deve garantir que o colaborador se sinta útil e valorizado ao longo da sua vida produtiva, evitando a sua desatualização, promovendo a sua formação em exercício e a familiarização com novas linguagens, tecnologias e métodos.

Alguns dos colaboradores mais antigos, e mesmo aqueles que já se reformaram, podem ser muitos úteis em termos de integração dos elementos recentes, contando a narrativa do quotidiano dos primórdios da empresa, reforçando os laços emocionais e transmitindo, de viva voz, a missão e os valores da organização.

O que é importante é que a empresa seja capaz de valorizar o colaborador, independentemente da sua idade, não a encarar como um estigma ou um obstáculo à aprendizagem e/ou à mudança e, ao mesmo tempo, garantir que os mais jovens encaram os seniores não como impedimentos à sua progressão, mas sim como exemplos e parceiros internos.

CONHECIMENTO ADICIONAL

Guia para a Promoção do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações no Contexto Empresarial
www.ver.pt

Em colaboração com:

