



## LISTA DE ANEXOS

1. Questionário enviado aos Parceiros Sociais
2. Inquérito às empresas: instrumento de notação
3. Conhecimento do envelhecimento activo enquanto objectivo da política de emprego nacional e europeia
4. Conhecimento do envelhecimento activo enquanto objectivo da política de emprego nacional e europeia: há quanto tempo e através de que meio
5. Concordância com a criação de medidas específicas de apoio ao emprego dos trabalhadores mais velhos
6. CAE – Rev. 2: Lista das secções e subsecções e suas relações com as divisões
7. CAE – Rev. 2: Lista das divisões e suas relações com a secção e subsecção
8. Trabalhadores por conta de outrem, por grupo etário, segundo o distrito, Portugal, 2000: total, homens e mulheres (Portugal)
9. Variações do universo dos trabalhadores por conta de outrem nos grupos etários mais altos, por distritos, segundo o género, Portugal, 2000
10. Trabalhadores por conta de outrem, por grupo etário, segundo o sector de actividade económica, Portugal, 2000: total, homens e mulheres
11. Variações do universo dos trabalhadores por conta de outrem nos grupos etários mais altos, por actividade económica, segundo o género, Portugal, 2000
12. Trabalhadores por conta de outrem, por grupo etário, segundo a profissão, Portugal, 2000
13. Trabalhadores por conta de outrem, por grupo etário, segundo o nível de qualificação, Portugal, 2000
14. Trabalhadores por conta de outrem, por grupo etário, segundo a habilitação escolar, Portugal, 2000
15. Trabalhadores por conta de outrem, por grupo etário, segundo o ganho médio mensal, Portugal, 2000: total, homens e mulheres (em escudos)
16. Trabalhadores por conta de outrem, por grupo etário, segundo o índice do ganho médio mensal, Portugal, 2000: total, homens e mulheres
17. Unidades de amostragem por dimensão e actividade económica
18. Distribuição das respostas em relação à amostra
19. Representatividade das respostas em relação à amostra
20. Distribuição das empresas respondentes, por actividade económica, dimensão, estrutura etária e localização geográfica
21. Distribuição dos trabalhadores por conta de outrem das empresas respondentes por género e grande grupo etário, segundo a actividade económica
22. Distribuição das empresas que contrataram trabalhadores, por actividade económica, dimensão, estrutura etária e localização geográfica
23. Comparação das empresas que contrataram trabalhadores com o total das empresas respondentes, por activ. económica, dimensão, estrutura etária e localização geográfica
24. Contratação de trabalhadores mais velhos: empresas, segundo actividade económica, localização geográfica, estrutura etária, dimensão e limite etário da velhice no recrutamento
25. Contratação de trabalhadores mais velhos: empresas, segundo actividade económica, localização geográfica, estrutura etária, dimensão e limite etário da velhice no recrutamento (em relação ao universo das empresas que contrataram)

26. Tabela de frequências da resposta à questão “a partir de que idade pode uma pessoa ser considerada velha no âmbito de um processo de recrutamento” e limite etário indicado (por grandes escalões), segundo a estrutura etária, dimensão e actividade económica
27. Constrangimentos associados ao recrutamento de pessoas consideradas velhas, por grau de importância e segundo a contratação de trabalhadores com 45 e mais anos / 55 e mais anos
28. Distribuição das empresas com trabalhadores que receberam formação profissional, por actividade económica, dimensão, estrutura etária e localização geográfica
29. Comparação das empresas com trabalhadores que receberam formação profissional com o total das empresas respondentes, por actividade económica, dimensão, estrutura etária e localização geográfica
30. Formação profissional de trabalhadores mais velhos: empresas, por actividade económica, dimensão, localização geográfica e estrutura etária
31. Formação profissional de trabalhadores mais velhos: empresas, por actividade económica, dimensão, localização geográfica e estrutura etária (em relação ao universo das empresas com formação profissional)
32. Empresas segundo as representações sobre idade alta versus formação profissional, por actividade económica, localização geográfica e dimensão
33. Tabela de frequências da resposta à questão “a partir de que limite etário passa a idade a constituir um factor de afastamento dos trabalhadores no contexto de um processo de redução de pessoal por motivos económicos ” e limite etário indicado (por grandes escalões), segundo a estrutura etária, dimensão e actividade económica
34. Posicionamento das empresas face à sua política de gestão etária de recursos humanos, por actividade económica, localização geográfica, estrutura etária e dimensão
35. Tabela de frequências da resposta à questão “a partir de que idade pode um trabalhador da empresa, de um modo geral, ser considerado velho” e limite etário indicado (por grandes escalões), segundo a estrutura etária, dimensão e actividade económica

## ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO ENVIADO AOS PARCEIROS SOCIAIS

"Por for a das actuais tendências demográficas, que colocam novos e importantes desafios políticas de emprego, trabalho e segurança social, o envelhecimento activo – entendido como o conjunto de acções que visa assegurar uma maior participação no mercado de trabalho dos grupos etários mais velhos ainda em idade activa – tem vindo a merecer uma atenção crescente no quadro da Estratégia Europeia para o Emprego (EEE).

Através das orientações para as políticas de emprego nos Estados-Membros (EM), para 2003, a Comissão Europeia voltou a apelar, em concreto, ao desenvolvimento de esforços que visem "promover o envelhecimento activo, nomeadamente através do fomento de condições de trabalho conducentes à manutenção dos empregos – tais como o acesso a formação contínua e a formas flexíveis de organização do trabalho – e eliminar incentivos ao abandono precoce do mercado laboral, revendo para tal os regimes de reforma antecipada e assegurando compensações para os trabalhadores que permanecem activos".

As estatísticas existentes permitem verificar que Portugal, neste domínio, ocupa uma posição relativa favorável, na medida em que, comparativamente aos restantes EM, os trabalhadores mais velhos portugueses apresentam taxas de actividade elevadas e reformam-se tardiamente. No entanto, a sua participação em acções de educação e formação apresenta níveis muito baixos e o peso dos mais velhos no universo dos desempregados de longa duração tem vindo a aumentar de forma expressiva.

(..)

Para que possamos adoptar uma abordagem mais crítica possível na análise e reflexão dos impactos das actuais tendências demográficas no mercado de trabalho, bem como das respostas institucionais induzidas pela EEE, necessitamos, agora, de conhecer de forma mais completa a opinião dos Parceiros Sociais relativamente ao tema em questão.

Assim considerando, vimos por este meio solicitar a vossa colaboração para a elaboração de um documento escrito que expresse, oficialmente, as principais opiniões que a [nome da organização] partilha sobre o envelhecimento activo, nomeadamente do ponto de vista das suas implicações para as empresas e para os trabalhadores.

No sentido de facilitar a estruturação dos conteúdos do documento solicitado, sugerimos algumas das questões que gostaríamos de ver respondidas, designadamente:

- ¥ Quais os principais desafios que se colocam, a nível nacional, no domínio do emprego, do trabalho e da segurança social em sequência do envelhecimento demográfico? Quais as principais implicações do envelhecimento da mão-de-obra?
- ¥ O envelhecimento activo uma resposta adequada a esses desafios? Em que medida podem ser os seus objectivos contrários aos interesses dos trabalhadores e das empresas? Em que medida podem ser favoráveis?
- ¥ Quais os factores (políticas, práticas empresariais, representações sociais, etc.) que mais dificultam, no caso nacional, o envelhecimento activo? E quais os que concorrem para a sua concretização?
- ¥ Do ponto de vista das práticas empresariais nacionais, são os trabalhadores mais velhos alvo de discriminação (positiva e negativa)? Quais as práticas que mais evidenciam ambas as formas de discriminação?
- ¥ Quais os factores considerados mais determinantes na vontade dos trabalhadores em prolongar a sua vida activa? Através de que meios pode ser essa vontade estimulada, salvaguardando-se tanto os interesses das empresas como dos próprios? (...)."



## 2 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

2.1 - Algum trabalhador recebeu formação profissional nos últimos 12 meses? Sim  1 Não  2 ➔ Passe à questão 2.2

2.1.1 - Se a resposta é SIM, discrimine, por favor, o número de formandos por grupos de idades:

- de 25 anos   25-34 anos   35-44 anos   45-54 anos   55-64 anos   65 e + anos

2.1.2 - Caracterize, por favor, a pessoa mais velha abrangida por formação profissional nesse mesmo período:

1. Idade:

2. Sexo: M  1 F  2

3. Antiguidade na empresa:   (Anos)

4. Habilitações Escolares Completas:

(Consultar - Lista de Habilitações Escolares)

Inferior ao 1.º Ciclo do Ensino Básico  1  
 Habilitados com o 1.º Ciclo do Ensino Básico  2  
 Habilitados com o 2.º Ciclo do Ensino Básico  3  
 Habilitados com o 3.º Ciclo do Ensino Básico  4  
 Ensino Secundário  5  
 Ensino Superior  6

5. Função Preenchida:

Quadros Superiores  1  
 Quadros Médios  2  
 Encarreg., Contramestre ou Chefe de Equipa  3  
 Profissional Altamente Qualificado  4  
 Profissional Qualificado  5  
 Profissional Semi Qualificado (especializados)  6  
 Profissional Não Qualificado (indiferenciados)  7  
 Praticante e Aprendiz  8  
 Nível Desconhecido  9

6. Acção de Formação Profissional: F. P. Inicial  1 F. P. Contínua  2 Reconversão  3 Formação de Formadores  4

7. Principal motivo da formação: Aquisição de competências básicas  1 Novas tecnologias / novos processos  3  
 Valorização pessoal do trabalhador  2 Outro : Qual ? \_\_\_\_\_  4

2.2 - Tendo em conta as práticas observadas na empresa no domínio da formação profissional expresse, por favor, o seu grau de concordância com as seguintes afirmações: (assinale apenas um quadrado em cada linha)

	Concordo 1	Não Concordo Nem Discordo 2	Discordo 3
1. Os trabalhadores mais velhos estão menos motivados para aprender coisas novas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Os formandos mais velhos são os que têm maiores dificuldades de aprendizagem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. É mais difícil para os mais velhos usar os novos conhecimentos que adquiriram.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. É sempre preferível investir na formação dos trabalhadores mais novos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. É um desperdício dar formação a pessoas que poucos mais anos trabalharão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 3 – REDUÇÃO DE EFECTIVOS E PASSAGEM À REFORMA

3.1 - Considere um cenário em que a empresa, por razões de natureza económica, necessita de reduzir o número dos seus efectivos. Assinale, por favor, os três factores mais ponderados na decisão de afastamento dos trabalhadores, indicando a sua ordem de importância (1.º, 2.º e 3.º):

Baixo nível de produtividade  1 Qualificações desadequadas  2 Possibilidade de reforma  3 Idade  4  
 Altos custos salariais  5 Baixo valor da indemnização  6 Outro : Qual ? \_\_\_\_\_  7

3.1.1 - Se assinalou a opção 4 especifique, por favor, o limite etário a partir do qual considera que a idade passa a constituir um factor de afastamento dos trabalhadores num contexto de um processo de redução de pessoal por motivos económicos:   (Idade Exacta)

3.2 - Considerando as práticas e/ou as regras de gestão previsional de pessoal existentes indique, por favor, se cada uma das seguintes afirmações pode ou não ser aplicada à empresa: (assinale apenas um quadrado em cada linha)

	SIM 1	NÃO 2
1. Todos os trabalhadores podem permanecer para além da idade normal de reforma, se assim o desejarem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Alguns trabalhadores podem permanecer para além da idade normal de reforma, se assim o desejarem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. A empresa oferece condições/dis põe de mecanismos que permitem a passagem gradual para a reforma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. A empresa valoriza e procura atingir a diversidade etária da sua força de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. A empresa deseja e/ou estimula a saída antecipada dos trabalhadores mais velhos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. A empresa procura, sempre que possível, o rejuvenescimento dos seus recursos humanos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 4 – TRABALHADORES MAIS VELHOS

4.1 - Tendo em conta factores como os recursos humanos da organização, a sua área de actividade económica e clientela, a sofisticação tecnológica dos equipamentos, etc., especifique, por favor, a partir de que idade pode um trabalhador da empresa, de um modo geral, ser considerado velho:

(Idade Exacta)

4.2 - Entendendo como trabalhadores **mais novos** aqueles com **menos de 30 anos** e **mais velhos** aqueles com **idade igual ou superior à respondida na questão anterior**, indique, por favor, o grupo no qual considera que os seguintes atributos são mais típicos ou aplicáveis: (assinale apenas um quadrado em cada linha)

	Trabalhadores mais velhos 1	Trabalhadores mais novos 2	Ambos os grupos de igual forma 3
1. Produtividade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Capacidade de resolução de problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Compromisso / envolvimento com os objectivos da empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Capacidades de relacionamento pessoal (com colegas, chefias, clientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Respeito pelas regras de segurança e higiene no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Criatividade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Confiança / fidelidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Domínio das tecnologias de informação e comunicação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Responsabilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Capacidades de gestão / chefia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Absentismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Resistência ao stress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Estabilidade (permanência na empresa)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Flexibilidade / adaptabilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 5 – ENVELHECIMENTO ACTIVO

5.1 - É do conhecimento da empresa que o **envelhecimento activo**, enquanto **conjunto de acções que visam o prolongamento da vida activa dos trabalhadores**, constitui um objectivo da política de emprego nacional e europeia?

Não 1 ➔ Passe à questão 5.2

Sim 2 ➔ Passe à questão 5.1.1 e 5.1.2

5.1.1 - Quando tomou conhecimento? Há menos de 1 ano 1      Há mais de 1 ano 2      Há mais de 2 anos 3      Não sabe 4

5.1.2 - Através de que meio? Comunicação social 1      Documentos oficiais 2      Outro: Qual? \_\_\_\_\_ 3

5.2 - É a empresa favorável à criação de medidas públicas específicas de apoio ao emprego dos trabalhadores mais velhos, à semelhança das que existem para os jovens?

Não 1

Sim 2

5.3 - Numa avaliação final, assinale, por favor, a condição que melhor caracteriza, do ponto de vista étário, o conjunto das políticas e/ou práticas de gestão de recursos humanos da empresa:

Promove o envelhecimento activo 1

Discrimina os mais velhos 2

A idade não é factor relevante 3

Muito obrigado pelo preenchimento deste inquérito. Gostaríamos que nos indicasse, ainda, os seguintes elementos referentes à sua pessoa:

Sexo: M 1      F 2      Idade:

Qual a categoria que mais se adequa à sua função?

Patrão 1      Gestor de Recursos Humanos 2      Técnico de Recursos Humanos 3      Outra: Qual? \_\_\_\_\_ 4

Contacto para possível esclarecimento:

Nome: \_\_\_\_\_

Telefone \_\_\_\_\_ FAX \_\_\_\_\_ E-MAIL \_\_\_\_\_

CONCEITOS



## CONCEITOS

**Contrato a termo** - Contrato de trabalho reduzido a escrito com estipulação do seu termo (certo ou incerto) e com menção concretizada do motivo justificativo da sua celebração.

**Contrato permanente** - Contrato de trabalho que vincula o trabalhador e a entidade empregadora, sem termo ou de duração indeterminada.

**Trabalhador a tempo completo** - Trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração igual ou superior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respectiva categoria profissional ou respectiva profissão.

**Trabalhador a tempo parcial** - Trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração inferior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respectiva categoria profissional ou respectiva profissão.

**Absentismo** - Ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou não, excluindo as ausências por causas atribuídas à empresa, como, por exemplo, falta de matérias-primas, mau tempo, etc.

**Ganho médio mensal** - Montante ilíquido em dinheiro e/ou géneros, pago mensalmente e de cariz regular, relativo às horas de trabalho efectuado, assim como o pagamento de horas remuneradas mas não efectuadas (feriados, férias e faltas justificadas). Inclui, para além da Remuneração Base, todos os subsídios regulares (alimentação, alojamento, diuturnidades, antiguidade, função, produtividade, trabalho por turnos, nocturno, trabalhos penosos, etc.) e ainda o pagamento de horas extraordinárias.

**Formação Profissional Inicial** - Formação que visa a aquisição de conhecimentos fundamentais, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento que constituem base indispensável para o exercício duma profissão ou grupo de profissões com vista a uma especialização posterior ou à ocupação imediata de um posto de trabalho. Compreende a Aprendizagem (Dec.-Lei n.º 205/96, de 25 de Outubro).

**Formação Profissional Contínua** - Actividade devidamente planeada/organizada, financiada no todo ou em parte, directa ou indirectamente, por uma entidade, através do qual o indivíduo, ao longo da sua vida profissional, adquire, melhora ou aperfeiçoa os seus conhecimentos, aptidões e qualificações profissionais. (Engloba as modalidades de formação não abrangidas pelo conceito de Formação Profissional Inicial).

**Reconversão** - Formação que visa dar uma qualificação diferente da já possuída, para exercer uma nova actividade profissional. Pode implicar uma formação profissional de base seguida de especialização.

**Formação de Formadores** - Acções de formação profissional específicas para os trabalhadores que habitualmente ministram cursos de formação profissional aos trabalhadores da empresa ou de outras entidades.

## LISTA DE HABILITAÇÕES ESCOLARES

**Inferior ao 1.º Ciclo do Ensino Básico** - • Não sabe ler nem escrever • Sabe ler e escrever sem possuir o 1º Ciclo do Ensino Básico.

**Habilitados com o 1.º Ciclo do Ensino Básico** - • 1.º Ciclo do Ensino Básico (Ensino Primário 4.ª classe) • 1.º Ciclo do Ensino Básico com cursos de índole profissional (ex.: cursos da Casa Pia de Lisboa e ex-cursos do Instituto Nacional de Formação Turística).

**Habilitados com o 2.º Ciclo do Ensino Básico** - • 2.º Ciclo do Ensino Básico (Ensino Preparatório, Telescola ou antigo 2.º ano do Liceu) • 2.º Ciclo do Ensino Básico com cursos de índole profissional (ex.: cursos da Casa Pia de Lisboa, cursos complementares de Aprendizagem Comercial, Industrial e Agrícola, Auxiliares de Enfermagem, Agentes de Educação Familiar Rural e ex-cursos do Instituto Nacional de Formação Turística).

**Habilitados com o 3.º Ciclo do Ensino Básico** - • 3.º Ciclo do Ensino Básico (antigo 5.º ano do Liceu ou 9.º ano unificado) • Ensino Técnico: Curso Geral Comercial (ex.: Curso Geral de Administração e Comércio); Curso Geral Industrial (Construção Civil, Mecânica, Electricidade, Química, Têxtil); Curso Geral de Artes Visuais (Artes Decorativas) • 3.º Ciclo do Ensino Básico com cursos de índole profissional (ex.: ex-cursos do Instituto Nacional de Formação Turística) • Cursos das Escolas Profissionais - Nível II (ex.: operador agrícola, operador de electricidade, operador de cerâmica, operador de construção civil e cozinha / pastelaria).

**Ensino Secundário** - • Ensino Secundário (12.º ano) ou equivalente com de índole profissional (ex.: ex-cursos do Instituto Nacional de Formação Turística); Ensino Secundário Lical Complementar (11.º ano de escolaridade, antigo 7.º ano do Liceu) • Ensino Secundário Técnico Complementar • Ensino Secundário Técnico - Profissional (cursos Profissionais, de especialização e Técnico-Profissionais ou equivalentes) • Cursos das Escolas Profissionais - Nível III (Técnico de contabilidade, técnico de desenho gráfico, técnico de informática, técnico de instalações eléctricas, animador sociocultural).

**Ensino Superior** - • Bacharelato, Licenciatura ou Grau Superior.