

# TRABALHADORES MAIS VELHOS: POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS

NUNO NÓBREGA PESTANA





**TRABALHADORES MAIS VELHOS:  
POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS**

**CADERNOS DE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO**  
**DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

1. TRABALHADORES MAIS VELHOS:  
POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS

CADERNOS DE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO N°01

# TRABALHADORES MAIS VELHOS: POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS

NUNO NÓBREGA PESTANA

© Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho  
Ministério da Segurança Social e do Trabalho (MSST), 2003

## **CADERNOS DE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO**

### **1. TRABALHADORES MAIS VELHOS: POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS**

#### **Autor**

Nuno Nóbrega Pestana

Primeira edição: Novembro de 2003

Tiragem: 1250 exemplares

ISBN: 972-8312-49-0

Depósito legal:

#### **Coordenação Editorial, de Redacção e de Distribuição:**

Direcção de Serviços de Emprego e Formação Profissional

Praça de Londres, 2, 5.º, 1049-056 Lisboa

Tel.: (+351) 21 844 14 58 ; Fax: (+351) 21 844 14 66

E-mail: [dgert@dgert.msst.gov.pt](mailto:dgert@dgert.msst.gov.pt)

Página: [www.dgert.msst.gov.pt](http://www.dgert.msst.gov.pt)

#### **Concepção gráfica e paginação**

Atelier Gráficos à Lapa

#### **Impressão e acabamentos**

E. Barrault – Artes Gráficas e Equipamentos, Lda.

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa,  
de acordo com a legislação em vigor, por DGERT / MSST  
Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)

Praça de Londres, 2 7.º, 1049-056 Lisboa

Tel.: (+351) 21 844 11 00; Fax: (+351) 21 849 22 61

E-mail: [dgert@dgert.msst.gov.pt](mailto:dgert@dgert.msst.gov.pt)

Página: [www.dgert.msst.gov.pt](http://www.dgert.msst.gov.pt)

As opiniões expressas são da exclusiva responsabilidade do autor  
Estudo concluído em Agosto de 2003

Data de Edição:

*Novembro de 2003*

# 01

## **TRABALHADORES MAIS VELHOS: POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS**

**CONTRIBUTOS PARA UMA POLÍTICA NACIONAL  
DE ENVELHECIMENTO ACTIVO**





## RESUMO

O presente trabalho tem como tema o envelhecimento activo, entendido como o conjunto de orientações e acções de natureza política que visam assegurar uma maior participação económica dos grupos etários mais velhos ainda em idade activa. No contexto da Estratégia Europeia para o Emprego (EEE), a promoção do envelhecimento activo constitui uma das linhas orientadoras para a política de emprego dos Estados-Membros (EM), os quais se comprometeram, até 2010, cumprir as seguintes metas: elevar para 50% a taxa média de emprego de homens e mulheres com 55-64 anos e aumentar gradualmente em cerca de 5 anos a idade média efectiva com a qual as pessoas deixam de trabalhar. Na génese destes objectivos, está a necessidade de reduzir os efeitos económicos e sociais das actuais tendências demográficas nos sistemas de segurança social e nos mercados de trabalho nacionais, quer no que se refere ao desequilíbrio entre activos (contribuintes) e inactivos (pensionistas) quer no que diz respeito ao envelhecimento da população activa.

Os dados nacionais permitem verificar que Portugal ocupa, neste domínio, uma posição relativa favorável, na medida em que, comparativamente aos restantes EM, os trabalhadores mais velhos portugueses apresentam taxas de actividade altas e reformam-se tarde. No entanto, a sua participação em acções de educação e formação profissional apresenta níveis baixos e o seu peso no universo dos desempregados de longa duração tem vindo a aumentar de forma expressiva. Por outro lado, o processo de duplo envelhecimento – na base e no topo da pirâmide etária – é acentuado: desde 1999, os portugueses com 65 e mais anos são numericamente superiores àqueles com menos de 15 anos e as projecções mais recentes do Instituto Nacional de Estatística informam-nos que a tendência de crescimento da importância relativa dos idosos continuará a verificar-se em meados deste século.

Constituem objectivos principais deste estudo a identificação e a análise dos elementos que se consideram ser centrais no debate nacional em torno desta temática, nomeadamente no que se refere à conciliação dos objectivos da política de emprego comunitária com as especificidades da situação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho nacional. Fazem também parte dos seus conteúdos as posições dos Parceiros Sociais sobre os desafios políticos associados ao envelhecimento activo, bem como os resultados de um inquérito realizado às empresas, que pretendeu referenciar as representações e práticas empresariais relativamente aos trabalhadores mais velhos, nos domínios do recrutamento e selecção, da formação profissional e da redução de efectivos/passagem à reforma. Qual o impacto do envelhecimento demográfico do ponto de vista do emprego, do trabalho e da segurança social? Quem são os trabalhadores mais velhos portugueses? Que ideia têm deles as nossas empresas? Em que medida são discriminados no mercado de trabalho? Quais as estratégias de envelhecimento activo que devem ser privilegiadas no caso nacional?... – são estas algumas das questões a que o presente trabalho pretende responder.

## ABSTRACT

The present work deals with active ageing, understood as a set of guidelines and actions with a political nature, which aim at ensuring a greater economic participation of the older age groups of the working-age population. Within the context of the European Strategy for Employment (EEE), the promotion of active ageing is one of the guidelines for the employment policy of the Member States committed to fulfilling, until 2010, the following goals: to increase up to 50% the average employment rate of men and women with 55-64 years of age and to raise gradually by about 5 years the average age for retirement. Underlying these objectives is the need to reducing the social and economic effects of the current demographic trends in the social security systems as well as in the national labour markets, either in what concerns the imbalance between the active ones (taxpayers) and the non-working (pensioners), or in what concerns the active population ageing.

National data show that Portugal is, in this domain, in a relatively favorable position since, when compared with the remaining Member States, the Portuguese show high activity rates and retire later. However, the participation of older workers in education and vocational training is low and its weight in the long term unemployed universe is increasing significantly. On the other hand, the double aging process – at the basis and on the top of the age pyramid – is impressive: since 1999, the Portuguese over 65 years of age outnumber those with less than 15 years of age and the most recent projections by the National Statistics Institute show that the growth trend of the old people's relative importance is going to be maintained at the middle of this century.

The main objectives of this study are the identification and analysis of the elements considered to be the core issues of the national debate on this subject, namely in what concerns the adjustment of the objectives of the European employment policy to the specificities of the older workers situation within the national labour market. They are also taken into account the position of the Social Partners in relation to the political challenges concerning active ageing, as well as the outcomes of a survey to the enterprises, which aimed at registering the entrepreneurial representations and practices relating older workers in the domains of recruitment and admission, of vocational training and of personnel reduction/ /retirement. What is the impact of demographic ageing on employment, labour and social security? Who are the Portuguese older workers? What is the opinion of our companies about them? Are they discriminated in the labor market? Which are the active ageing strategies that should be privileged in the national case? – a few questions intended to be responded by this study.

## RÉSUMÉ

Le présent ouvrage a pour thème le vieillissement actif, entendu comme un ensemble d'orientations et d'actions de nature politique visant à accroître la participation économique des groupes des personnes âgées qui sont encore à l'âge actif. Dans le contexte de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE), la promotion du vieillissement actif constitue une des lignes directrices pour la politique d'emploi des États membres (EM), qui se sont engagés à atteindre, jusqu'à l'année 2010, les buts qui suivent: élever à 50% le taux moyen d'emploi d'hommes et de femmes âgés de 55-64 ans; ajouter graduellement 5 ans environ à l'âge moyen où les gens cessent effectivement de travailler. À l'origine de ces objectifs se trouve le besoin de réduire les effets économiques et sociaux des tendances démographiques actuelles sur les systèmes de sécurité sociale et sur les marchés du travail nationaux, en ce qui concerne soit le déséquilibre entre actifs (les assujettis) et inactifs (les pensionnés), soit le vieillissement de la population active.

Les données nationales permettent de constater que le Portugal occupe à cet égard une position relative favorable, dans la mesure où les Portugais, comparés aux citoyens des autres EM, accusent des taux d'activité élevés et prennent leur retraite plus tard. Néanmoins, la participation des travailleurs âgés à des actions d'éducation et de formation professionnelle n'atteint chez nous que de faibles niveaux, et leur poids s'est accru de façon significative dans l'univers des chômeurs de longue durée. D'autre part, le double processus de vieillissement – à la base et au sommet de la pyramide des âges – est assez marqué: à partir de 1999, le nombre des Portugais âgés de 65 ans et plus a dépassé le nombre de ceux de moins de 15 ans, et d'après les projections les plus récentes de l'Institut national de statistique, la tendance croissante de l'importance relative des gens âgés persisterait vers le milieu de ce siècle.

Les principaux objectifs de ce travail consistent dans l'identification et l'analyse des éléments jugés centraux dans le débat national autour de la thématique à l'étude, notamment en ce qui concerne à la conciliation des objectifs de la politique d'emploi communautaire et des spécificités de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail national. Les prises de position des partenaires sociaux à l'égard des défis politiques associés au vieillissement actif, ainsi que les résultats d'une enquête réalisée auprès des entreprises, font aussi partie des questions abordées, laquelle a eu comme objectif enregistrer les représentations et les pratiques de ces dernières au regard des travailleurs âgés dans les domaines du recrutement et de la sélection, de la formation professionnelle et de la réduction d'effectifs et/ou de la mise à la retraite. Quel est l'impact du vieillissement démographique sur l'emploi, le travail et la sécurité sociale? Qui sont les travailleurs âgés portugais, quelle idée nos entreprises se font-elles à leur sujet, et dans quelle mesure subissent-ils des discriminations sur le marché du travail? Quelles stratégies de vieillissement actif faudrait-il privilégier dans le cas du Portugal?... – voilà quelques-unes des questions auxquelles cet ouvrage se propose de répondre.

# ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| Resumo   | 7  |
| Introdução   | 12 |
| <b>Capítulo 1</b>  |    |
| <b>O ENVELHECIMENTO DEMOGRÁFICO A NÍVEL MUNDIAL, COMUNITÁRIO E NACIONAL</b>              | 16 |
| 1. Tendências demográficas a nível mundial   | 17 |
| 1.1. – O aumento generalizado da população idosa   | 17 |
| 1.2. – A evolução diferenciada dos níveis de fecundidade                                 | 18 |
| 1.3. – O aumento da idade mediana e do universo dos muito idosos                         | 20 |
| 1.4. – A trajectória ascendente da esperança de vida                                     | 21 |
| 1.5. – O predomínio das mulheres   | 23 |
| 2. Tendências demográficas a nível comunitário   | 24 |
| 2.1. – A situação da União Europeia no mundo   | 24 |
| 2.2. – O movimento da população europeia   | 26 |
| 2.3. – Jovens e idosos: a caminho da inversão de posições                                | 27 |
| 2.4. – Os próximos anos  | 29 |
| 3. Tendências demográficas a nível nacional  | 32 |
| 3.1. – Um crescimento (irregular) sem precedentes  | 32 |
| 3.2. – O forte envelhecimento da população   | 34 |
| 3.3. – As projecções para as próximas décadas  | 36 |
| <b>Capítulo 2</b>  |    |
| <b>ENVELHECIMENTO DEMOGRÁFICO E MERCADO DE TRABALHO: PERSPECTIVA COMUNITÁRIA</b>         | 40 |
| 1. O envelhecimento da população activa  | 41 |
| 1.1. – Principais alterações na dimensão e na estrutura da mão-de-obra comunitária       | 41 |
| 1.2. – Os grupos etários mais velhos: níveis de actividade, emprego e desemprego         | 44 |
| 2. Constrangimentos à participação económica e ao emprego dos mais velhos                | 51 |
| 2.1. – Capacidade de trabalho, competências e qualificações                              | 51 |
| 2.2. – Práticas empresariais de discriminação etária                                     | 56 |
| 2.3. – A passagem (antecipada) à reforma: políticas públicas e orientações individuais   | 60 |
| <b>Capítulo 3</b>  |    |
| <b>PERSPECTIVAS SOCIOLOGICAS SOBRE O ENVELHECIMENTO E A PASSAGEM PARA A INACTIVIDADE</b> | 74 |
| 1. A primeira geração de teorias   | 75 |
| 1.1. – As clássicas teses funcionalistas   | 75 |
| 1.2. – A diversificação de perspectivas  | 78 |
| 2. As teorias de “enquadramento”   | 81 |
| 2.1. – O sistema de estratificação etária  | 81 |
| 2.2. – O envelhecimento na perspectiva do ciclo de vida                                  | 91 |

|  |     |
|--|-----|
| 3. A análise sociológica crítica           | 98  |
| 3.1. – A perspectiva da economia política  | 98  |
| 3.2. – A perspectiva da sociologia crítica | 105 |

#### **Capítulo 4**

#### **RESPOSTAS INSTITUCIONAIS AO ENVELHECIMENTO DEMOGRÁFICO: O ENVELHECIMENTO ACTIVO** 108

|  |     |
|--|-----|
| 1. O impacto do envelhecimento demográfico nas finanças públicas                 | 109 |
| 1.1. – A pressão sobre o sistema de pensões de reforma na UE e em Portugal       | 109 |
| 2. As orientações supranacionais em prol do envelhecimento activo                | 118 |
| 2.1. – As estratégias comunitárias para as pensões e para o emprego              | 118 |
| 2.2. – As recomendações da OIT e da OCDE   | 137 |
| 3. O envelhecimento activo a nível nacional                                      | 148 |
| 3.1. – Instrumentos institucionais e respectivo impacto: perspectiva comunitária | 148 |
| 3.2. – As posições dos Parceiros Sociais   | 155 |
| 3.3. – A opinião das empresas  | 167 |

#### **Capítulo 5**

#### **OS TRABALHADORES MAIS VELHOS NO CONTEXTO DA REALIDADE EMPRESARIAL PORTUGUESA** 170

|  |     |
|--|-----|
| 1. Os trabalhadores mais velhos por conta de outrem                                  | 171 |
| 1.1. – Caracterização etária geral   | 172 |
| 1.2. – Caracterização etária segundo os distritos                                    | 173 |
| 1.3. – Caracterização etária segundo as actividades económicas                       | 174 |
| 1.4. – Caracterização etária segundo as profissões                                   | 176 |
| 1.5. – Caracterização etária segundo os níveis de qualificação                       | 177 |
| 1.6. – Caracterização etária segundo as habilitações escolares                       | 178 |
| 1.7. – Caracterização etária segundo os ganhos médios mensais                        | 179 |
| 2. Práticas e representações empresariais: inquérito sobre trabalhadores mais velhos | 181 |
| 2.1. – Enquadramento e caracterização metodológica                                   | 181 |
| 2.2. – Principais resultados   | 188 |
| 2.2.1. – As empresas respondentes  | 190 |
| 2.2.2. – Entradas de pessoal   | 194 |
| 2.2.3. – Formação profissional   | 207 |
| 2.2.4. – Redução de pessoal e passagem à reforma                                     | 222 |
| 2.2.5. – Trabalhadores mais velhos   | 225 |
| 2.3. – Considerações finais  | 227 |

#### **Capítulo 6**

#### **CONSIDERAÇÕES FINAIS** 230

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| Bibliografia                         | 238 |
| Lista de gráficos, quadros e figuras | 248 |
| Anexos                               | 255 |



Este estudo é enquadrado pelo tema do *envelhecimento activo*, termo que já será familiar a quem conhece ou está atento à política de emprego nacional e comunitária e cuja vulgarização junto da opinião pública está hoje mais próxima de acontecer. O envelhecimento activo tem sido normalmente associado à actividade (não económica) nos tempos da velhice, mas não é esse o seu âmbito no presente trabalho. Para a política de emprego, o envelhecimento activo refere-se ao conjunto de esforços que visam prolongar no tempo a participação económica dos indivíduos ou, por outras palavras, que pretendem adiar a sua passagem para a inactividade ou o fim das suas vidas profissionais. O debate em torno dos meios ou estratégias para o conseguir está, porém, numa fase ainda inicial, uma vez que na generalidade dos Estados-Membros a execução de medidas de política promotoras do envelhecimento activo está agora iniciarse ou é relativamente recente, o que não permite uma avaliação mais sustentada dos resultados entretanto obtidos. A própria definição do envelhecimento activo está em discussão: por exemplo, pretende-se, com a sua promoção, levar os trabalhadores a manterem-se activos para além da idade legal de reforma ou procura-se apenas que não se reformem antecipadamente?

A resposta não é linear, como ilustra o exemplo francês. A França é, no espaço comunitário, o país onde existe a mais baixa idade estatutária de reforma: 60 anos, quando nos restantes Estados-Membros é de 65 anos, ainda que estes disponham de diversas possibilidades de antecipação (por exemplo, no caso da permanência prolongada no desemprego), que variam de forma significativa de país para país. Recentemente, o Governo francês anunciou um conjunto de alterações ao sistema nacional de reformas; considerando a realidade dos países vizinhos, tais alterações poderiam ter sido no sentido da elevação, por dois ou três anos, da idade legal de aposentação. No entanto, não foi essa a via escolhida, presume-se que por motivos de paz social, não obstante as greves e manifestações públicas entretanto havidas. Ao invés de fazer desaparecer aquilo que parece ser um privilégio dos franceses, o Governo optou por alterar as regras do sistema prestacional no sentido de penalizar de forma mais severa, financeiramente, quem decida sair do mercado de trabalho aos 60 anos. A idade legal de reforma manter-se-á a mesma, mas as exigências para receber uma pensão completa irão aumentar: pretende-se que os funcionários públicos passem a quotizar durante 40 anos (em vez de 37,5 anos) e que os trabalhadores do sector privado quotizem 42 anos (em vez dos actuais 40), progressivamente, após 2008 – e a partir de 2020, aumentará esse período em proporção ao aumento da esperança de vida. Significa isto que, para quem se reforma aos 60 anos, se assistirá a uma perda gradual da taxa de substituição de rendimentos entre a vida activa e a inactiva. Eis, pois, um exemplo de uma medida de política promotora do envelhecimento activo.

Noutros países europeus, com idades legais de reforma mais altas, tem vindo a assistir-se, sobretudo, à eliminação dos mecanismos institucionais de reforma antecipada ou ao controlo mais apertado dos expedientes por vezes usados para antecipar o momento de saída do mercado de trabalho (como sucede nos casos da pensão de invalidez). Em Portugal, o principal instrumento de que dispomos neste domínio resulta de uma alteração, em 1999, do regime de acesso à pensão da reforma, no sentido da sua flexibilização: penaliza-se, do ponto de vista actuarial, quem se aposenta antes da idade legal e compensa-se quem o faça depois. Os dados disponíveis relativos à sua execução mostram que apenas algumas centenas de portugueses fazem uso desse regime no

sentido do adiamento da reforma, enquanto que milhares o utilizam para antecipá-la. Espera-se, para breve, que este regime venha a ser reforçado, de ponto de vista dos seus efeitos sobre o cálculo das pensões. Está também a ser estudada a previsão legal da possibilidade de pensões de reforma parcial conjugadas com trabalho a tempo parcial.

Na génese do envelhecimento activo estão, pois, factores associados à sustentabilidade dos sistemas financeiros das pensões públicas de reforma, comprometida pelo aumento crescente do peso relativo dos idosos no conjunto da população. As tendências demográficas em curso e respectivas projecções mostram que, nos próximos anos, haverá cada vez mais inactivos (pensionistas ou beneficiários de reformas) e cada vez menos activos (contribuintes), porque, respectivamente, os *baby-boomers*, ao avançarem na escala etária, irão transitar para a inactividade e as gerações que vão entrar no mercado de trabalho não serão suficientes para compensar devidamente as saídas. A população em idade activa (15-64 anos) será cada vez mais velha e, a dado momento, começará a diminuir.

Em virtude do actual movimento da população, os Governos europeus, ainda que reticentes, estão a desenvolver esforços para facilitar a entrada de trabalhadores estrangeiros nas suas fronteiras, através de uma gestão dos fluxos imigratórios que se pretende mais estratégica. As melhores estimativas informam-nos, todavia, que os níveis dos saldos migratórios teriam de ser muito mais altos do que aqueles que se verificam hoje em dia, de forma a compensar-se na devida proporção as tendências demográficas em curso, o que implicaria uma política de imigração de portas mais abertas, relativamente à qual existem bastantes reservas (impactos sociais, circulação de estrangeiros entre países, postos de trabalho disponíveis, políticas de imigração tradicionalmente muito distintas, etc.). Esta dificuldade tem sido ilustrada pelos poucos avanços conseguidos na criação de um enquadramento legal da política de imigração comunitária, preferindo os Estados-Membros avançar através do método aberto de coordenação (isto é, fazendo convergir as suas políticas), mais respeitador das diferenças e vontades nacionais.

Para além da possibilidade da importação de mão-de-obra estrangeira, resta aos Governos influir sobre os aspectos comportamentais que afectam, a par com os demográficos, a dinâmica da população activa, ou seja, intervir de forma a aumentar a participação económica de determinados segmentos da população. As mulheres têm constituído até agora uma reserva de mão-de-obra muito importante, dada a sua tradicional subrepresentação no mercado de trabalho, mas estima-se que, à medida que a participação feminina se aproxime da masculina, tal reserva venha a esgotar-se a médio prazo. As atenções viram-se, assim, para os estratos mais velhos da população ainda em idade activa, quer porque apresentam baixos níveis globais de actividade quer porque o adiamento da sua passagem à inactividade significa menos prestações de reforma e, logo, menos encargos públicos. Após largos anos a estimular a reforma antecipada dos trabalhadores mais velhos, como meio de combater o desemprego juvenil e apoiar as empresas na adaptação às mudanças estruturais da economia (que criaram grandes excedentes de mão-de-obra, sobretudo nos sectores industriais), os Governos europeus decidiram inflectir as suas políticas e pretendem, agora, reter tais trabalhadores por mais tempo no mercado de trabalho.

A manutenção/elevação dos níveis de actividade e de emprego dos trabalhadores mais velhos tem também como fundamento a necessidade de se combater a discriminação de que são alvo no mercado de trabalho: quando ficam desempregados os



trabalhadores mais velhos enfrentam maiores dificuldades para reingressar no emprego, são preteridos na formação profissional e nem sempre a sua aposentação pode ser considerada voluntária. Por outro lado, é pertinente questionar por que razão os trabalhadores de hoje se reformam 5 a 10 anos mais cedo que os seus pais, quando gozam de melhor saúde, beneficiam de melhores empregos e vivem mais anos. Subjacente a estas questões está também o carácter dual do trabalho: se, por um lado, a passagem para a inactividade pode significar a exclusão do indivíduo de processos sociais relevantes (associados a realização pessoal, rede de contactos, condição económica, *status* social, etc.), por outro, pode também significar o fim de um quotidiano marcado pela sujeição contínua a riscos físicos e psíquicos excessivos, inexistência de perspectivas de evolução na carreira ou ameaça de desemprego, por exemplo. Refraseando, se algumas pessoas aposentadas, por se sentirem socialmente marginalizadas, prefeririam ter prolongado as suas vidas profissionais, outras há que ansiaram pela reforma, como forma de recuperar a sua saúde e o seu bem-estar.

Portugal, de há uns anos a esta parte, tem vindo a introduzir um conjunto alargado de alterações no sistema nacional de segurança social no sentido do reforço da sua sustentabilidade, quer devido às actuais tendências demográficas quer em virtude do sistema estar a caminhar para a maturidade, isto é, da história contributiva dos portugueses ser cada vez mais completa e, por isso, usufruírem de pensões de reforma mais altas. Simultaneamente, os trabalhadores mais velhos portugueses apresentam, em termos comunitários, elevados níveis de actividade e de emprego e as suas idades médias de passagem à reforma são também altas, tanto nos homens como nas mulheres – e, por isso, o debate nacional em torno desta temática, tem estado mais circunscrito à esfera da segurança social e menos centrado nas questões do emprego (e do desemprego) dos trabalhadores mais velhos. É sobretudo por via da Estratégia Europeia para o Emprego, intrinsecamente ligada à estratégia comunitária para o sector das pensões e dos sistemas de protecção social em geral (não obstante os diversos modelos europeus existentes), que o tema do envelhecimento activo tem vindo, pouco a pouco, a ocupar o seu lugar na agenda da política de emprego nacional.

A evolução das tendências demográficas a nível mundial, comunitário e nacional constitui o ponto de partida deste trabalho, ao qual se segue um capítulo dedicado às suas implicações ou impactos no mercado de trabalho, na perspectiva dos trabalhadores, das empresas e das políticas públicas. O terceiro capítulo tem como objectivo apresentar uma sinopse do olhar da Sociologia sobre a reforma enquanto elemento de construção social da velhice e sobre a idade enquanto factor de estratificação social, tentando, quando possível, ter a acção estruturante das políticas públicas como pano de fundo. O quarto capítulo centra-se nas estratégias e orientações políticas supranacionais que consubstanciam, hoje em dia, o envelhecimento activo, e do qual consta também os resultados de uma consulta feita junto dos Parceiros Sociais. Termina-se com os resultados de um inquérito realizado junto das empresas, com representatividade para o Continente, sobre trabalhadores mais velhos. Em suma, pretende-se com este trabalho caracterizar os aspectos que se consideram ser centrais no debate público do envelhecimento activo, com particular enfoque, por um lado, nos seus fundamentos políticos (nacionais e comunitários) e, por outro, na caracterização da realidade nacional, nos elementos mais directamente relacionados com a condição dos trabalhadores mais velhos nas empresas portuguesas.

# 1 23456

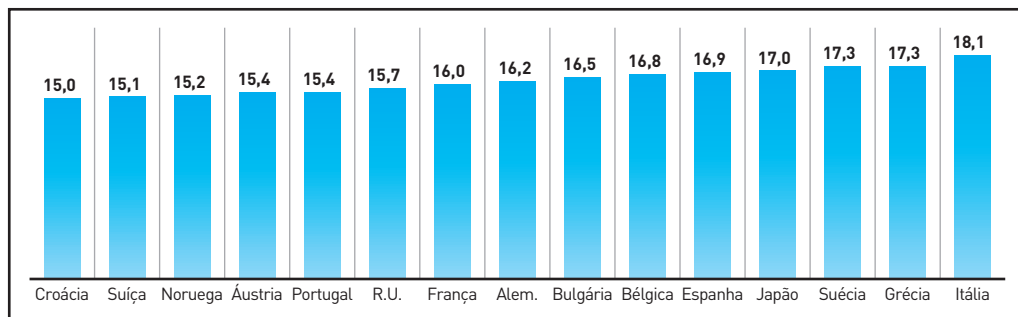
O ENVELHECIMENTO DEMOGRÁFICO A NÍVEL MUNDIAL,  
COMUNITÁRIO E NACIONAL

## 1. TENDÊNCIAS DEMOGRÁFICAS A NÍVEL MUNDIAL

### 1.1. O aumento generalizado da população idosa

Os diversos estudos demográficos realizados até à data permitem constatar que o aumento da população idosa é um fenómeno que ocorre há já vários séculos, à escala global. Esta tendência não é, assim, recente, mas tem vindo a acentuar-se ao longo das últimas décadas no contexto do progresso mundial, nomeadamente por efeito de avanços muito significativos nos domínios da higiene, da nutrição e da medicina - e as projecções existentes apontam para a sua intensificação, a um ritmo cada vez maior. Em meados de 2000, e de acordo com o relatório *An Aging World: 2001*<sup>1</sup>, publicado pelo U. S. Census Bureau, a população com 65 e mais anos estava estimada em 420 milhões de pessoas em todo o mundo e era superior a 2 milhões em 31 países; até 2010, prevê-se que o seu aumento seja na ordem dos 847.000 indivíduos/mês e, em 2030, esse contingente de 2 milhões verificar-se-á em 60 países. Considerando o peso relativo dos idosos no conjunto da população, a Suécia foi, durante vários anos, o país mais envelhecido do mundo, mas essa condição pertence actualmente à Itália, onde mais de 18% da população tem 65 ou mais anos.

**G1 - OS 15 PAÍSES MAIS VELHOS DO MUNDO, 2000 (% da população com 65 e mais anos)**



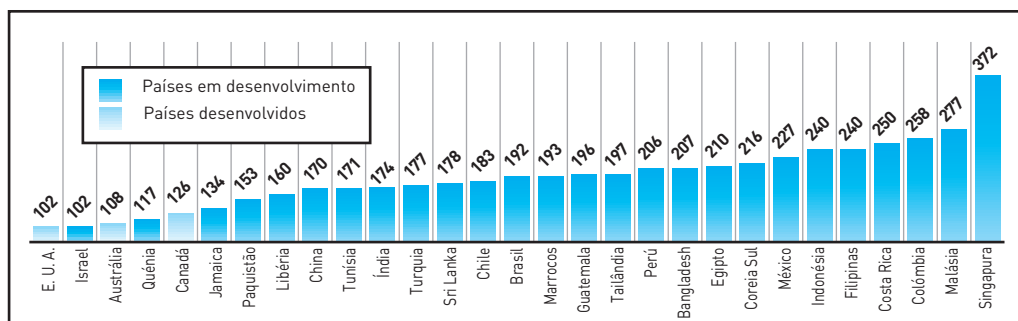
Fonte: Kinsella e Velkoff, 2001 (adapt.).

Analisando o **gráfico 1**, verificamos que, com excepção do Japão, os países onde os idosos têm maior peso percentual são europeus. Este facto vem reforçar a ideia, percebida pela maioria de nós, de que este é um fenómeno típico dos países mais desenvolvidos do hemisfério norte do globo, onde a população idosa em geral é tendencialmente mais saudável e usufrui de um bem-estar social crescente. Com efeito, já no início da década de 90, os países desenvolvidos, considerados em conjunto, tinham tantas pessoas com menos de 15 anos como aquelas acima dos 55 anos, aproximadamente 22% da população total em cada categoria. Os países em desenvolvimento, em comparação, continuavam a manter uma alta proporção de crianças (35% da sua população total tinha menos de 15 anos) e uma relativamente baixa proporção de pessoas mais velhas (aqueles com 55 e mais anos representavam apenas 10%).

<sup>1</sup> Kinsella e Velkoff, 2001. Esta publicação constitui a única fonte bibliográfica deste subcapítulo, pelo que se prescinde da sua repetição ao longo do texto.

O que não é tanto do conhecimento público é o facto dos países em desenvolvimento deterem, em números absolutos, a maior quantidade de velhos e apresentarem um ritmo de aumento desta faixa da população tão ou mais acentuado como o que se verifica nos países desenvolvidos: se, em 2000, 59% das pessoas com 65 e mais anos (249 milhões) vivia em países em desenvolvimento, em 2030, essa proporção deverá ser de 71% (686 milhões). Segundo as projecções do *U. S. Census Bureau*, de entre as nações que registarão um aumento da sua população idosa superior a 100%, apenas três fazem parte do mundo desenvolvido:

**G2 – PAÍSES DO MUNDO CUJA POPULAÇÃO IDOSA DUPLICARÁ ATÉ 2030 (aumento em %)**



Fonte: Kinsella e Velkoff, 2001 (adapt.).

A leitura do **gráfico 2** permite-nos, pois, concluir que as variações na estrutura etária dos países mais desenvolvidos serão, até 2030, relativamente pequenas quando comparadas com as que se esperam para o mundo subdesenvolvido, dado o elevado ritmo de envelhecimento deste. O exemplo mais expressivo será o de Singapura, país onde a população idosa deverá registar, em 30 anos, uma variação positiva de 372%. O facto do aumento dos idosos ser comum a ambos os grupos de países, em virtude da elevação generalizada da esperança média de vida, não significa, todavia, que as respectivas estruturas etárias estejam a evoluir segundo o mesmo padrão ou a assumir uma configuração similar.

## 1.2. A evolução diferenciada dos níveis de fecundidade

Quando considerado o factor mais determinante na estruturação etária das populações, os níveis de fecundidade, verifica-se que a sua evolução não tem sido igual entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, daí resultando diferentes equilíbrios entre as coortes e padrões distintos de envelhecimento demográfico. Fazendo uma retrospectiva das últimas décadas, constata-se que, em meados do século XX, ambos os grupos de países apresentavam uma estrutura etária mais ou menos idêntica, em forma piramidal, ainda que com grandes diferenças na dimensão das coortes, devido ao facto dos países em desenvolvimento serem normalmente mais populosos.<sup>2</sup> Dadas as elevadas taxas de fecundidade mantidas nestes últimos países, as suas estruturas

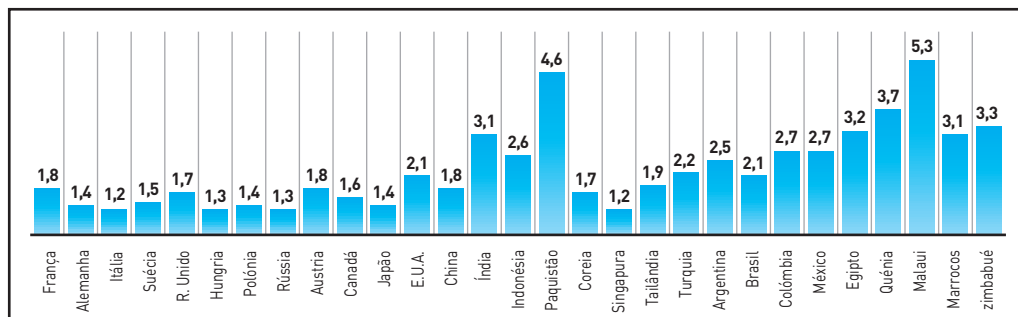
<sup>2</sup> A título de curiosidade, e de acordo com dados do *U. S. Census Bureau* (Julho de 2003), os países mais populosos do mundo são, por ordem decrescente: China (1.286 milhões), Índia (1.049 milhões), E.U.A. (290 milhões), Indonésia (234 milhões), Brasil (182 milhões), Paquistão (150 milhões), Rússia (144 milhões), Bangladesh (138 milhões), Nigéria (133 milhões) e Japão (127 milhões). V. *International Data Base* em <http://www.census.gov>.

etárias conservam, ainda hoje, a forma piramidal. A fertilidade e a mortalidade para eles estimadas deixam prever que, em 2030, as coortes mais novas das suas populações continuarão a ser dominantes, mas as diferenças de coorte para coorte tenderão a esbater-se: a pirâmide tornar-se-á, por isso, mais abaulada e o seu extremo superior mais plano.

No caso dos países desenvolvidos, a estrutura etária das populações ganhou uma configuração distinta devido ao elevado número de nascimentos ocorridos após o final da Segunda Grande Guerra, fruto do optimismo readquirido no desenvolvimento sócio-económico futuro, e aos baixos níveis de fecundidade que se observam desde então. O avanço dos *baby-boomers* ao longo das sucessivas coortes, a par com a continuação da baixa fecundidade e do aumento da esperança média de vida, deixa antever, em 2030, a existência de uma estrutura etária que pouco se assemelhará a uma pirâmide: as coortes diferenciar-se-ão de forma irregular e as da base serão significativamente menores que as do topo, ilustrando a intensidade do fenómeno do duplo envelhecimento demográfico, na *base* e no *topo* da estrutura etária (a sua forma será, pois, mais parecida com um cogumelo). Ou seja, em virtude do baixo número de crianças e jovens, não se assistirá apenas ao crescimento do número de idosos como também ao aumento da sua importância relativa no conjunto da população.

Não obstante o comportamento diferenciado da fecundidade entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, importa sublinhar que estes últimos também têm vindo a registar, sobretudo nos últimos 30 anos, importantes alterações nas suas taxas de fecundidade, no sentido do seu decréscimo. Ainda que o continente africano apresente, de uma forma geral, índices de fertilidade acima do limiar necessário à substituição das gerações<sup>3</sup>, os índices globais dos continentes asiático e sul-americano, por exemplo, decresceram cerca de 50% (de 6 para 3 filhos por mulher) e países como a China, a Coreia do Sul e a Tailândia apresentam-se já com índices abaixo do nível de substituição, como se pode observar no **gráfico 3**:

**GR 3 – ÍNDICE SINTÉTICO DE FECUNDIDADE GERAL, PAÍSES SELECIONADOS, 2000**  
(número médio de filhos por mulher)



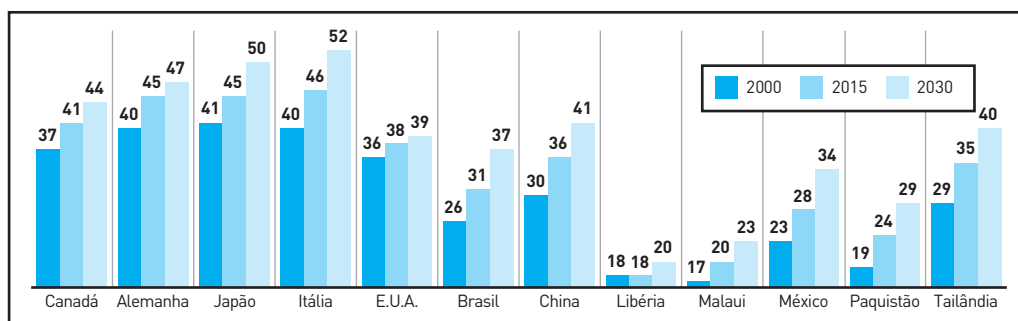
Fonte: Kinsella e Velkoff, 2001 (adapt.).

<sup>3</sup> O índice sintético de fecundidade (ou indicador conjuntural de fecundidade) representa o número médio de crianças nascidas vivas por mulher, considerando-se que cada mulher cumpre, durante o seu período de procriar, as taxas de fecundidade observadas num determinado ano para cada idade. Este índice é utilizado para indicar o nível de fertilidade necessário à substituição das gerações: 2,1, segundo a teoria demográfica. A taxa de fecundidade geral, por seu turno, corresponde ao quociente entre o número de nados-vivos ocorridos num determinado ano e a população média feminina em idade fecunda. A taxa de fecundidade por idades consiste na repartição etária deste quociente.

### 1.3. O aumento da idade mediana e do universo dos muito idosos

Um outro indicador passível de ser utilizado para aferir o envelhecimento demográfico, para além do peso relativo dos idosos, consiste na idade mediana da população, que divide em duas partes numericamente iguais os indivíduos mais novos e os mais velhos. Em 2000, a idade mediana, por exemplo, em Itália era 40 anos, o que significa que, nesse ano, o número de pessoas abaixo dos 40 anos era igual ao número daqueles que já tinham celebrado o seu quadragésimo aniversário. Nos 52 países que o relatório *An Aging World: 2001* tomou como objecto especial de estudo, as respectivas idades medianas variam entre 17 e 41 anos (Malawi e Japão, respectivamente), como se pode observar no **gráfico 4**. Os países desenvolvidos apresentam todos uma idade mediana acima de 32 anos, enquanto que a maioria dos países em desenvolvimento a apresenta abaixo de 25 anos. Nas próximas três décadas, a idade mediana aumentará em todos os 52 países, ainda que a ritmos diferentes. A Itália, mais uma vez, ocupará a primeira posição, pois metade da sua população terá mais de 52 anos.

**G4 - IDADE MEDIANA EM 12 PAÍSES SELECIONADOS, 2000, 2015 E 2030 (em anos)**



Fonte: Kinsella e Velkoff, 2001 (adapt.).

Um outro aspecto do devir demográfico que importa sublinhar é o facto dos idosos estarem não apenas a aumentar como também, eles próprios, a *envelhecer*, isto é, em muitos países os *idosos muito idosos*<sup>4</sup> constituem a parcela da população que maior ritmo de crescimento regista. Em meados da década de 90, a sua taxa de crescimento era, em termos mundiais, significativamente menor que a da população idosa total, em resultado dos baixos níveis de fertilidade verificados em muitos países aquando da I Guerra Mundial ou, por outras palavras, as pessoas que, em 1996, atingiram os 80 anos de idade faziam parte de uma coorte relativamente pequena. Contudo, à medida que se desvanece o efeito demográfico daquele período histórico, aumenta expressivamente a taxa mundial de crescimento dos muito idosos: se, entre 1996 e 1997, essa taxa era de 1,3%, entre 1999 e 2000, ascendia já a 3,5%, enquanto que a taxa de crescimento dos idosos em geral era de 2,3%. Em 2000, os muito idosos constituam cerca de 17% da população idosa e mais de metade (53%) vivia apenas em seis países: China, Estados Unidos da América (E.U.A.), Índia, Japão, Alemanha e Rússia. De acordo com as projecções do

<sup>4</sup> Por vezes, também designados, na literatura demográfica, por *grandes idosos*, *idosos mais velhos* ou *idosos frágeis*. No caso presente, referem-se às pessoas com 80 e mais anos, mas em alguns textos demográficos é usado, por exemplo, o limiar dos 75 anos.

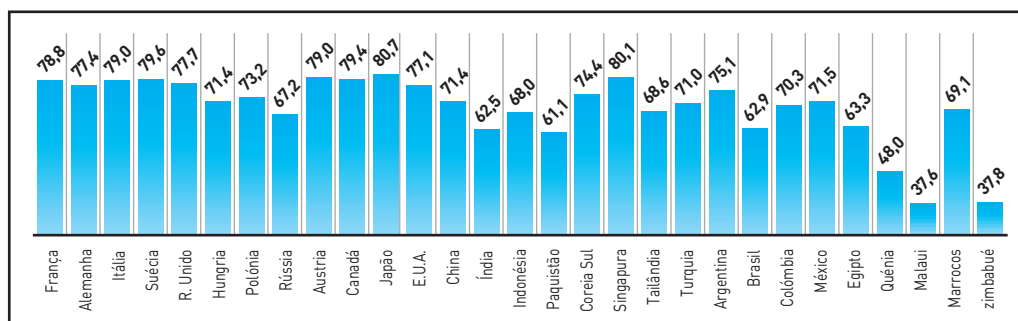
U. S. Census Bureau, o maior crescimento desta população registrar-se-á no Japão: em 2030, cerca de 40% dos idosos japoneses terá 80 e mais anos de idade.

A título de curiosidade, refira-se também que, segundo Vaupel e Jeune (1995), o número de centenários dos países mais desenvolvidos tem vindo a duplicar em cada década desde 1950. Considerando estatísticas relativas ao Japão e a 10 países da Europa Ocidental, estes investigadores concluíram que aí viviam, no início da década de 90, cerca de 8.800 pessoas com mais de 100 anos.<sup>5</sup> Dihn (1995), debruçando-se sobre o caso particular da França, estimou que, em 1950, existiam cerca de 200 centenários naquele país, valor que seria de 8.500, em 2000. As suas projecções para os próximos 50 anos sugerem que existirão, em 2025, 41.000 franceses com mais de 100 anos e que, em 2050, esse universo aumentará para 150.000.<sup>6</sup>

#### 1.4. A trajetória ascendente da esperança de vida

A história demográfica diz-nos que o aumento da esperança de vida tem sido admirável desde meados do século XIX. A título de exemplo, as mulheres italianas tinham, em 1900, uma esperança de vida à nascença de 43,2 anos; em 2000, esta era de 82,4 anos. Em alguns países chegou mesmo a duplicar, como sucedeu em Espanha: nesse período, as mulheres espanholas viram a sua esperança de vida à nascença passar de 35,7 para 82,5 anos. Actualmente, o seu nível mais alto verifica-se no Japão e em Singapura (80 anos, em termos globais), sendo igualmente elevado em outros países desenvolvidos, como a Austrália, o Canadá, a Itália e a Suécia (79 anos). Como se pode observar no **gráfico 5**, os valores são mais incongruentes no mundo sub-desenvolvido: enquanto que a duração normal de vida é de 45 anos em muitos países africanos, noutros é igual ou superior à verificada nas nações desenvolvidas. Mas de um modo geral, considera-se que a esperança de vida nestas últimas é superior em 13 anos à de um país em desenvolvimento.<sup>7</sup>

**GS – ESPERANÇA DE VIDA À NASCENÇA, PAÍSES SELECIONADOS, 2000 (em anos)**



Fonte: Kinsella e Velkoff, 2001 (adapt.).

<sup>5</sup> Vaupel e Jeune, 1995 in Kinsella e Velkoff, 2001.

<sup>6</sup> Dihn, 1995 in Kinsella e Velkoff, 2001.

<sup>7</sup> A *esperança de vida* consiste no número médio de anos que restam para viver a uma pessoa que atinja determinada idade, mantendo-se as condições de mortalidade observadas no momento. A *esperança de vida à nascença* é uma particularização desta noção, correspondendo à duração média da vida.

Especificando a evolução registada ao longo do século XX, foi na sua primeira metade que o aumento da esperança de vida à nascença foi mais acentuado, pois o respectivo limite temporal foi prolongado em 20 e mais anos, nesse período. A partir de 1950, tal tendência começou a evoluir de forma diferenciada: enquanto que a esperança de vida das mulheres continuou a aumentar virtualmente em todos os países desenvolvidos, os ganhos de anos de vida dos homens começaram a ser menores e, em alguns casos, estabilizaram.

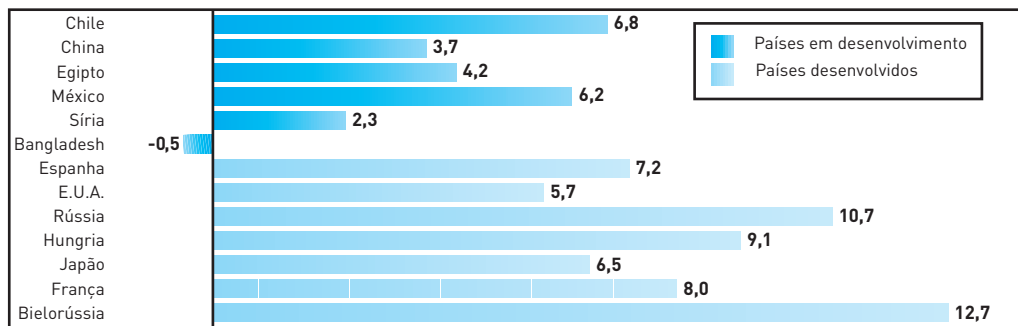
Por exemplo, entre o início da década de 50 e o início da década de 70, a esperança de vida dos homens pouco se alterou na Austrália, na Holanda, na Noruega e nos E.U.A., tendo depois retomado a sua trajectória ascendente. Na Europa de Leste e na antiga União Soviética, em contraste, a esperança de vida aumentou de forma extraordinária entre a década de 50 e meados da década de 60. No entanto, após esse período, o seu ritmo de crescimento desacelerou acentuadamente e, nas décadas de 70 e 80, a sua evolução foi errática, no que se refere às mulheres, e negativa, entre os homens. Em sequência de factores associados ao desmembramento da União Soviética, alguns países continuaram a registar tal declínio durante os anos 90. Na Rússia, por exemplo, entre 1987 e 1994, a esperança de vida à nascença dos homens baixou em 7,3 anos, situando-se em 57,6 anos no final desse período, após o qual recomeçou a subir.

Para os países em desenvolvimento, não existem dados para a primeira metade do século, mas em relação à segunda, sabe-se que a esperança de vida à nascença tem vindo a crescer de uma forma mais ou menos uniforme. O maior ganho registou-se na Ásia Oriental, onde passou de menos de 45 anos para mais de 72 anos, desde 1950 até hoje. As excepções situam-se na América Latina e em África, no caso desta, devido ao aumento dos casos de HIV/SIDA. Os efeitos da expressão epidémica desta doença são particularmente penalizantes para a esperança de vida à nascença, pois é na infância e na vida adulta (30 a 45 anos) que se concentram as suas vítimas mortais: as projecções para 2010 sugerem que, em países como o Botsuana, a Namíbia, a África do Sul e o Zimbabué, o limite provável de vida reduzir-se-á em mais de 30 anos, caso não seja inflectida a evolução do número de pessoas infectadas.

Quanto às diferenças de género, verifica-se que, em quase todo o mundo, as mulheres vivem normalmente mais anos do que os homens. No início do século XX, as mulheres europeias e norte-americanas podiam esperar viver mais 2/3 anos do que os seus compatriotas masculinos. Hoje em dia, a diferença média é de 7 anos, mas, em algumas partes da antiga União Soviética, chega a ser de 12 anos, devido aos altos níveis de mortalidade que aí se registam entre os homens. Tal clivagem reflecte o facto de, na maioria dos países, as mulheres apresentarem um menor nível de mortalidade, em todos os grupos etários e para a maioria das causas de morte. Actualmente, a esperança de vida feminina ultrapassa 80 anos em mais de 30 países e muitos outros caminham nesse sentido. Como se pode observar no **gráfico 6**, esse diferencial não é tão acentuado nos países em desenvolvimento, onde o seu valor médio varia entre 3 a 6 anos, chegando a estar invertido em alguns países sul-asiáticos e do Médio Oriente, devido a factores culturais como o baixo estatuto social das mulheres e a preferência pela descendência masculina.



**G6 – VANTAGEM FEMININA NA ESPERANÇA DE VIDA À NASCENÇA, PAÍSES SELECIONADOS, 2000**  
(diferença em anos entre mulheres e homens)



Fonte: Kinsella e Velkoff, 2001 (adapt.).

### 1.5. O predomínio das mulheres

A preponderância numérica das mulheres sobre os homens é, de resto, uma característica comum às populações de todo o mundo e, na generalidade dos países, essa preponderância é mais acentuada nos grupos etários mais altos, uma vez que a sua importância relativa tende a aumentar à medida que se avança na escala etária (normalmente, começam a ser predomnantes entre os 30 e os 40 anos). A razão primária da vantagem numérica das mulheres deve-se ao diferencial nos níveis de mortalidade, pois os homens, ainda que nasçam em maior número, apresentam taxas de mortalidade mais elevadas. Os eventos históricos, nomeadamente as guerras, constituem um importante factor de explicação deste fenómeno: na Rússia, cerca de 80% das pessoas com 80 e mais anos são do género feminino e, na Alemanha, essa proporção é de 74%. Nos E.U.A. e no Brasil, em comparação, as mulheres representam 2/3 da população acima daquele limiar.

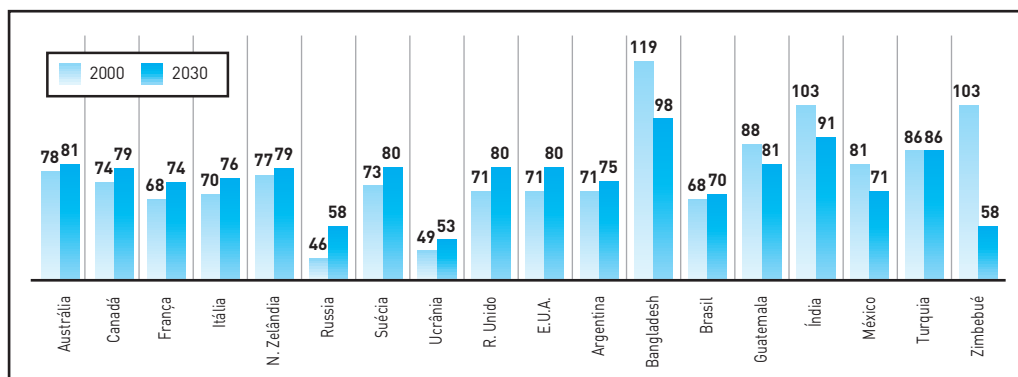
O rácio sexual é uma medida comumente usada para retratar a composição das populações por género, sendo convencionalmente definida como o número de homens por cada 100 mulheres numa determinada população ou categoria etária.<sup>8</sup> Assim sendo, um rácio superior a 100 indica que existem mais homens do que mulheres e vice-versa. Na maioria dos países do mundo, este rácio é, portanto, inferior a 100 nos grupos etários mais altos - e habitualmente mais baixo no mundo desenvolvido.<sup>9</sup> Como se observa no **gráfico 7**, as actuais projecções indicam que o rácio sexual para os mais velhos evoluirá em sentidos opostos quando comparados os países em desenvolvimento com os desenvolvidos. Do momento actual até 2030, tal rácio deverá aumentar neste último grupo de países, na medida em que se prevê o estreitamento da diferença da esperança de vida entre os géneros. Por outras palavras, a maioria dos demógrafos acredita que a esperança de vida dos homens venha a aumentar a um ritmo maior que o das mulheres. Considerando o padrão de evolução dos países

<sup>8</sup> Na literatura demográfica nacional, este indicador é designado por *relação de masculinidade*, definido como a relação entre os efectivos populacionais masculino e feminino, geralmente expresso em percentagem.

<sup>9</sup> Existem, contudo, países (asiáticos e africanos) que apresentam uma situação contrária à mundialmente verificada, nomeadamente Qatar, Emirados Árabes Unidos, Kuait e Sudão, cujos rácios sexuais para a população com 65 e mais anos são, respectivamente, 243, 226, 182 e 133. Os factores explicativos são de natureza distinta: esta disparidade de valores pode dever-se, por um lado, a factores socioculturais que determinam uma maior mortalidade feminina e, por outro, a eventuais ineficiências na recolha de elementos estatísticos, conducentes à subrepresentação numérica das mulheres.

desenvolvidos, espera-se que a globalidade dos países em desenvolvimento registre a evolução inversa, isto é, à medida que aumentar a esperança de vida, deverá assistir-se à diminuição do rácio sexual entre os idosos.

### G7 – RÁCIO SEXUAL PARA A POPULAÇÃO COM 65 E MAIS ANOS, PAÍSES SELECIONADOS, 2000 E 2030



Fonte: Kinsella e Velkoff, 2001 (adapt.).

## 2. TENDÊNCIAS DEMOGRÁFICAS A NÍVEL COMUNITÁRIO

### 2.1. A situação da União Europeia no mundo

A população da União Europeia (UE) era constituída, no início do século XXI, por cerca de 376 milhões de indivíduos, o que lhe confere a 3.<sup>a</sup> posição no *ranking* mundial em termos populacionais, atrás da China e da Índia.<sup>10</sup> A evolução registada nas últimas décadas evidencia a diminuição do peso relativo dos europeus na população mundial: em 1960, essa percentagem era de 10%, actualmente situa-se nos 6,3%. Como já foi referido, os países em desenvolvimento continuam a apresentar um forte aumento, enquanto os comunitários registam uma taxa de crescimento bastante fraca: entre meados de 1998 e meados de 1999, a população mundial aumentou cerca de 78 milhões, mas a UE apenas contribuiu para esse crescimento em 1%, o que contrasta fortemente com as contribuições da China (13%) e Índia (22%). No mesmo período, o Japão e a Federação Russa apresentaram um crescimento populacional ainda mais baixo, mas nos E.U.A., em comparação, esse crescimento foi três vezes superior ao registado na UE15.<sup>11</sup>

Como também foi já mencionado, a história demográfica recente dos europeus é marcada pela trajectória regressiva dos níveis de fecundidade e pelo aumento contínuo da esperança de vida: entre 1960 e 1998, o índice sintético de fecundidade europeu desceu de 2,67 para 1,45<sup>12</sup> e a duração média de vida passou de 67,6 para 74,6 anos, no caso dos homens, e de 72,9 para 80,9 anos, no caso das mulheres. Em comparação, em

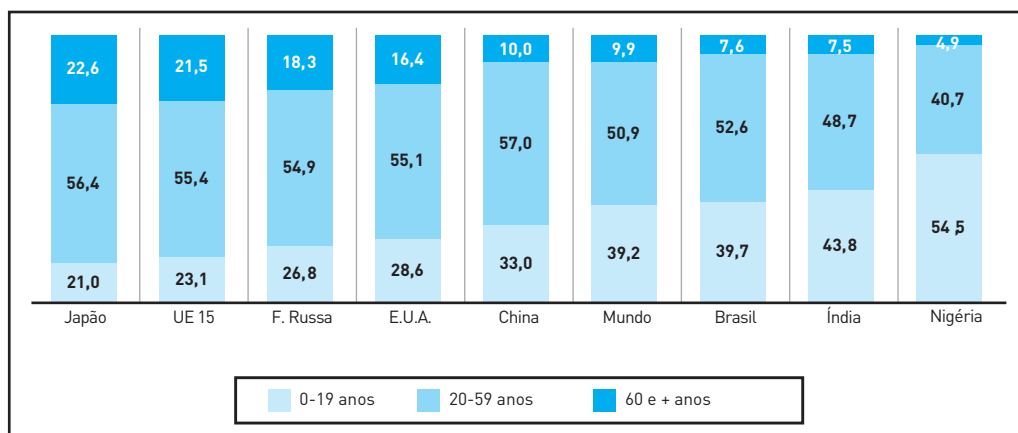
<sup>10</sup> V. nota 2.

<sup>11</sup> A principal fonte bibliográfica deste subcapítulo é a publicação *Statistiques Sociales Européennes - Démographie (2000)*, editada pelo Serviço de Estatísticas da Comissão Europeia (Eurostat), cuja referência prescinde-se ao longo do texto. Sempre que nos referirmos aos *europeus*, estamos a designar os cidadãos dos Estados-Membros.

<sup>12</sup> Segundo dados mais recentes do Eurostat, o índice de fertilidade registou um ligeiro aumento entre 1999 e 2001: passou de 1,45 filhos para 1,47. Comissão Europeia, 2003a.

1998, o Japão, os E.U.A. e a Federação Russa registavam como índices de fecundidade 1,40, 2,07 e 2,48, respectivamente. Quanto à esperança de vida à nascença, esta era de 77,3 e 83,8 anos no Japão, de 73,9 e 79,4 anos nos E.U.A. e de 61,1 e 72,6 anos na Federação Russa, para homens e mulheres, respectivamente. Estas tendências são, pois, as que determinam que a zona geográfica correspondente à UE seja hoje, a par com o Japão, uma das áreas do mundo mais afectadas pelo fenómeno do duplo envelhecimento, como se pode observar no **gráfico 8**:

**G8 – POPULAÇÃO MÉDIA, SEGUNDO GRANDES GRUPOS ETÁRIOS, POR GRANDES REGIÕES DO MUNDO, 1999 (em %)**



Fonte: Eurostat, 2000.

Do ponto de vista metodológico, interessa sublinhar o facto do *Eurostat* utilizar, no caso da edição de 2000 das *Statistiques Sociales Européennes - Démographie*, uma agregação etária distinta daquela que habitualmente se utiliza na literatura demográfica, ou seja, [0-19], [20-59] e [60 e + anos] em vez de [0-14], [15-64] e [65 e + anos]. Para além de eventuais motivos relacionados com comparações internacionais, crê-se que a opção do *Eurostat* se deve às actuais tendências de entrada tardia na vida activa e respectiva saída antecipada nos países desenvolvidos, tendo em conta o impacto destas tendências nos índices de dependência demográfica e económica<sup>13</sup>. No *Relatório Demográfico 1997*, publicado pela Comissão Europeia, o *Eurostat* optou por uma solução mista, ao adoptar como população em idade activa o grupo etário 20-64 anos, apresentando os seguintes argumentos: “*Em primeiro lugar, a actual tendência de entrada no mercado de trabalho após um período de estudos mais longo irá provavelmente continuar – principalmente se considerarmos que, tendo em conta a evolução da natureza da actividade económica, o mercado de trabalho futuro exigirá uma mão-de-obra cada vez mais qualificada. Em segundo lugar, a população activa está já a sentir o peso das pensões de reforma que tem de financiar. Estas tendências tornam necessária a adopção de políticas destinadas a aumentar os níveis de actividade actuais*”. Além disso, advoga-se que “*a escolha deste grupo etário oferece uma vantagem adicional em termos de projecções demográficas*”.

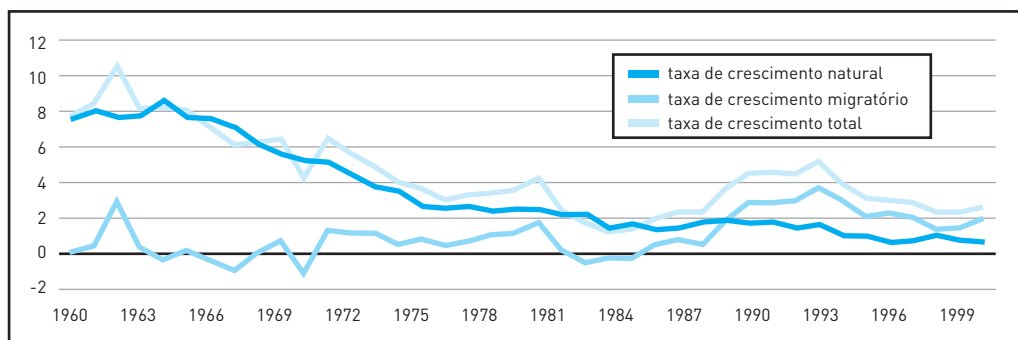
<sup>13</sup> V. ponto 2.3. deste Capítulo.

Dado que o estudo [Relatório Demográfico 1997] abrange o período de 1995-2015, as pessoas que terão 20 anos em 2015 já nasceram. Assim, as projecções não são afectadas por hipóteses respeitantes à fertilidade futura do grupo de 20-64 anos – um elemento de incerteza que teria diminuído a fiabilidade das previsões”.<sup>14</sup>

## 2.2. O movimento da população europeia

A população europeia está, portanto, a envelhecer e o seu ritmo de crescimento a abrandar. Esta última tendência não tem sido, todavia, mais dramática por força do saldo migratório positivo que tem vindo a registar-se nos últimos 15 anos, uma vez que o saldo natural<sup>15</sup> da população europeia passou, entre 1960 e 1999, de cerca de 2,4 milhões de pessoas para menos de 300 mil (valores que representam uma passagem da taxa de crescimento natural de 7,6‰ para 0,7‰). Mas como se pode observar no **gráfico 9**, os fluxos migratórios não têm compensado suficientemente a baixa natalidade, pelo que o acréscimo populacional está cada vez mais próximo de ser nulo<sup>16</sup>:

**G9 – TAXAS DE CRESCIMENTO DA POPULAÇÃO COMUNITÁRIA (UE15), 1960-1999 (em ‰)**



Fonte: Eurostat, 2000.

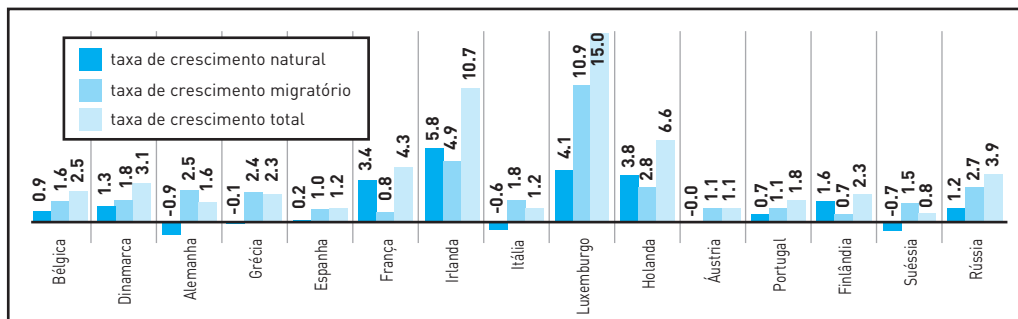
A análise das realidades nacionais evidencia que as populações de alguns Estados-Membros registam já um saldo natural não apenas descendente como também negativo, nomeadamente a Grécia, a Itália, a Áustria, a Suécia e a Dinamarca, como se pode observar no **gráfico 10**. A Irlanda e o Luxemburgo, em comparação, são os países que maiores taxas de crescimento efectivo apresentavam em 1999, por efeito da generosidade dos seus saldos natural e migratório:

<sup>14</sup> Comissão Europeia, 1998, p. 7.

<sup>15</sup> O *saldo natural* equivale à diferença entre o número de nados-vivos e o número de óbitos e o *saldo migratório*, por seu turno, à diferença entre o número de entradas e saídas por migração. O *acréscimo populacional* diz respeito à diferença entre efectivos populacionais em dois momentos de tempo, sendo calculado por adição dos saldos natural e migratório. As respectivas *taxas de crescimento* são calculadas em permutagem, em referência à população média do período considerado.

<sup>16</sup> V. também **ponto 2.1.** do **Capítulo 2.**

**G10 – TAXAS DE CRESCIMENTO DOS ESTADOS-MEMBROS, 1998/1999 (em %)**

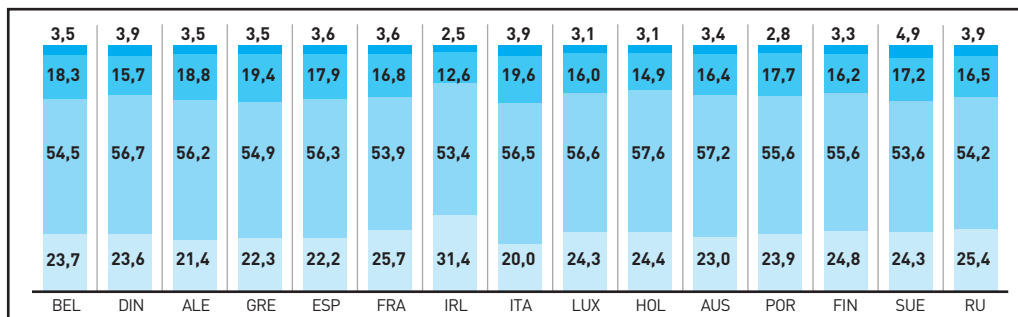


Fonte: Eurostat, 2000.

### 2.3. Jovens e idosos: a caminho da inversão de posições

A intensidade do fenómeno do duplo envelhecimento na UE é facilmente diagnosticada quando considerada a evolução dos contingentes de jovens e idosos: entre 1960 e 1999, o número de europeus com menos de 20 anos passou de 100 milhões para 87 milhões, enquanto aqueles com 60 e mais anos subiu de 49 milhões para 80,3 milhões. Esta evolução significa que, nesse período de tempo, o peso dos jovens no total da população europeia passou de 32% para 23% e o dos idosos de 16% para 21%.<sup>17</sup> Do ponto de vista nacional, as estruturas etárias actuais dos Estados-Membros não apresentam, de uma forma geral, grandes disparidades entre si. Analisando o **gráfico 11**, verificamos que o país mais envelhecido é a Itália e aquele com menos velhos e mais jovens é a Irlanda:

**G11 – ESTRUTURA ETÁRIA DA POPULAÇÃO DOS ESTADOS-MEMBROS, 1999 (em %)**

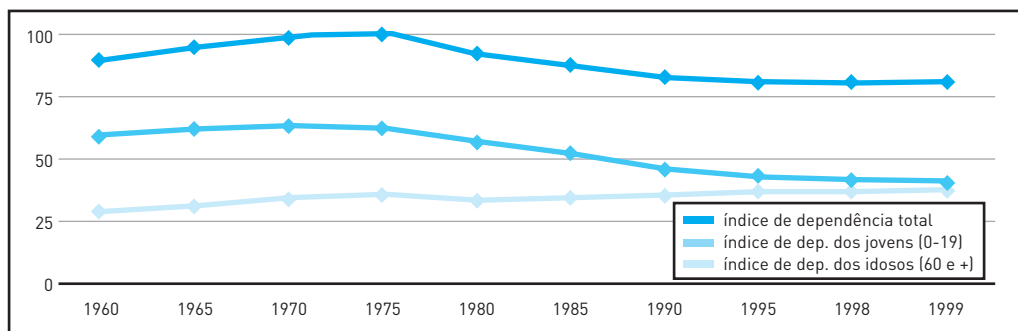


Fonte: Eurostat, 2000.

A alteração das estruturas etárias ao longo das últimas décadas colocou, portanto, os índices de dependência dos jovens e dos idosos em rota de colisão, como se pode observar no seguinte gráfico:

<sup>17</sup> Se considerarmos o limite etário dos 65 anos, os dados mais recentes do Eurostat referem que, em 2001, as pessoas com idades iguais ou superiores a 65 anos representavam 16% do total da população e as com menos de 15 anos, 17%. Comissão Europeia, 2003a.

G12 – EVOLUÇÃO DOS ÍNDICES DE DEPENDÊNCIA NA UE15, 1960-1999



Fonte: Eurostat, 2000.

Os índices representados no **gráfico 12** têm como principal função ilustrar a amplitude das relações de dependência entre quem se encontra em idade inactiva e em idade activa. Assim, o *índice de dependência de idosos* equivale à relação entre a população idosa e a população em idade activa (ou número de idosos por cada 100 indivíduos em idade activa); o *índice de dependência de jovens* corresponde à relação entre a população jovem e a população em idade activa (ou número de jovens por cada 100 indivíduos em idade activa); e o *índice de dependência total* refere-se à relação entre idosos e jovens e a população em idade activa (ou número de idosos e jovens por cada 100 indivíduos em idade activa), correspondendo à soma dos dois anteriores índices. Estes indicadores servem, portanto, propósitos essencialmente económicos, pois têm como principal função determinar, num determinado âmbito geográfico, quantos são os potenciais indivíduos activos que “sustentam”, através de transferências sociais, os potenciais inactivos – quantos mais forem estes últimos maior será o “esforço” exigido aos primeiros.

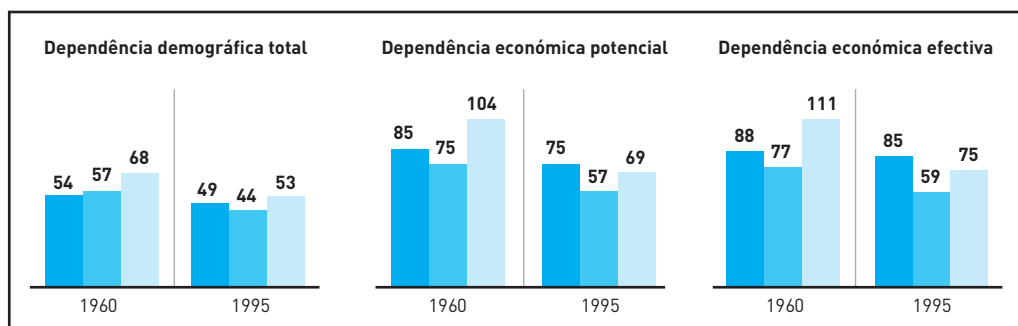
A análise do índice de dependência total comunitário permite-nos, pois, concluir que a sua evolução tem sido positiva ao longo das últimas décadas, uma vez que tem vindo a decrescer por influência da diminuição do número de jovens e, conseqüentemente, do seu peso relativo no conjunto da população. Contudo:

- como deixavam adivinhar as tendências demográficas em curso, a UE registou já, entre 1998 e 1999, uma variação positiva, ainda que diminuta, do índice de dependência total, em seqüência do aumento acentuado do peso relativo dos idosos. Já ocorreu, portanto, o momento de inflexão a partir do qual o índice de dependência total iniciou uma trajectória ascendente, que deverá perdurar durante várias décadas (v. **ponto 2.4**);
- os índices de dependência dos jovens e dos idosos têm implicações económicas diferenciadas, pois as despesas sociais associadas a cada um dos estratos etários não são da mesma amplitude. A este propósito, escreve Rosa (1993), referindo-se ao caso nacional: *“Há quem também argumente que o aumento das despesas com as pensões de velhice não constitui problema, na medida em que elas serão compensadas pelo decréscimo das despesas com as idades mais jovens, que é conseqüência da diminuição da importância relativa deste grupo. Esse tipo de formulação não se revela, no entanto, correcto, uma vez que pressupõe que os dois grupos de idade são comparáveis, em termos do tipo de solidariedade de que são alvo, e isso*

não é verdade. A comprová-lo, refira-se que, para Portugal, em 1989, as prestações com a função família/maternidade apenas representavam 6,9% do total, enquanto as prestações com a função velhice/sobrevivência ascendiam a 40,4%.”;<sup>18</sup>

- a qualidade dos índices de dependência enquanto indicadores económicos é diferente: segundo *McMorrow* e *Roeger* (1999), o grande problema com a definição demográfica de dependência é que ela não reflecte, com exactidão, o encargo económico que recai sobre a proporção activa da população em idade activa e, em particular, sobre aqueles que se encontram empregados, pois são realmente estes que financiam as transferências do Estado para a população inactiva. Por esse motivo, estes economistas consideram que se deve privilegiar a utilização do *índice de dependência económica potencial*<sup>19</sup> (população em idade não activa/população activa) e do *índice de dependência económica efectiva* (população em idade não activa/população empregada), pois estes índices são particularmente importantes em regiões ou países com baixas taxas de actividade e de emprego – e este é o caso específico da UE (em oposição aos E.U.A. e ao Japão), onde o índice de dependência demográfica era, em 1995, de 49% mas o índice de dependência económica efectiva era de 85%. Com base nos cálculos que efectuaram<sup>20</sup>, estes investigadores afirmam, ainda, que as diferenças nas taxas de actividade e de emprego entre a UE, os E.U.A. e o Japão são muito maiores do que as observadas nas estruturas etárias das suas populações, reflectindo-se o diferencial nos índices de dependência, como se pode observar no **gráfico 13**:

**Gráfico 13 – COMPARAÇÃO DOS ÍNDICES DE DEPENDÊNCIA DEMOGRÁFICA E ECONÓMICA ENTRE UE15, JAPÃO E E.U.A., 1960 E 1995**



Fonte: *McMorrow e Roeger, 1999.*

## 2.4. Os próximos anos

De acordo com a informação compilada pelo *Eurostat* junto das fontes oficiais de estatísticas de cada Estado-Membro, a história demográfica da UE, marcada por algumas surpresas nas últimas décadas, está em vias de inaugurar um novo conjunto

<sup>18</sup> Rosa, 1993, p. 685. Um juízo mais completo sobre esta questão implicaria, ainda, relacionar, por exemplo, as despesas realizadas pelo Estado no sector da educação (centrado nos jovens) com as do sector da saúde (cujos dispêndios aumentam com o crescimento da população idosa). V. **Capítulo 4**, relativamente ao impacto do envelhecimento demográfico nas finanças públicas.

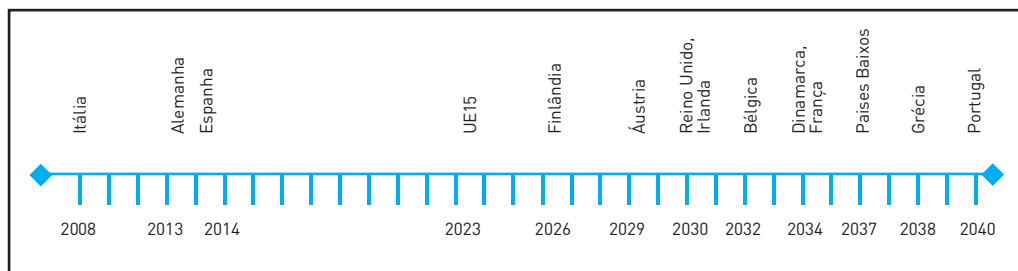
<sup>19</sup> O INE utiliza, na análise desta relação, o 'índice de sustentabilidade potencial', que se refere ao quociente entre o número de pessoas em idade activa por cada indivíduo inactivo.

<sup>20</sup> Estes investigadores consideraram como população em idade activa os indivíduos com 15-64 anos.

de desenvolvimentos nos próximos 20 anos. Num primeiro momento, e após chegar a um pico de 383 milhões de pessoas (mais 6 milhões que no início de 2000), a população total europeia deverá estagnar e começar a decrescer por volta de 2015. A principal razão que determina a diminuição da população europeia é o “défice de nascimentos” que caracteriza as gerações do pós-guerra, na medida em que as pessoas nascidas depois de 1945 têm, e deverão continuar a ter, muito poucos filhos para se substituírem a si próprias. Por este motivo, o número de óbitos começará, mais tarde ou mais cedo, a exceder o número de nados-vivos - e as projecções existentes indicam que o saldo natural negativo da população não será suficientemente compensado pelos fluxos migratórios.<sup>21</sup>

A nível nacional, pertencem à Alemanha, Itália e Espanha os prognósticos mais cinzentos, pois as respectivas populações deverão começar a diminuir durante a próxima década, enquanto que o Luxemburgo e a Suécia deverão escapar, a longo prazo, a esta experiência. A este propósito, observe-se a **figura 1**, integrada na Comunicação da Comissão “Uma Europa para Todas as Idades” (1999), na qual estão esquematizados os momentos de inflexão demográfica que, nesse ano, estavam previstos para cada Estado-Membro:

**FI – PRIMEIRO ANO CIVIL DA DIMINUIÇÃO DA POPULAÇÃO TOTAL NA UE E NOS ESTADOS-MEMBROS (cenário demográfico de base do eurostat)<sup>22</sup>**



Fonte: Comissão Europeia, 1999a.

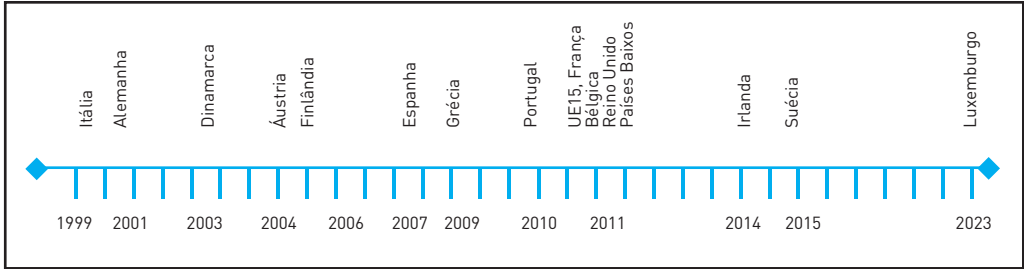
A redução da população em idade activa num futuro próximo é outro desenvolvimento a ter como certo. Imediatamente após 2005, quando a geração do *baby-boom* passar a barreira dos 60 anos, um razoavelmente longo período de decréscimo iniciar-se-á. Simultaneamente, as gerações menos numerosas dos anos 80 e 90 entrarão no mercado de trabalho. De acordo com a Comunicação acima referida, e como pode ser observado na **figura 2**, a Itália e a Alemanha encontrar-se-ão na pior situação, pois a sua população em idade activa já começou a regredir, enquanto que a Suécia e o Luxemburgo são os Estados-Membros que mais tarde sentirão tal contracção:

<sup>21</sup> V. também **ponto 2.1. do Capítulo 2.**

<sup>22</sup> Esta Comunicação da Comissão Europeia, da qual estes esquemas fazem parte, baseou-se em observações até 1995 e nos três cenários demográficos (*baixo, de base e alto*) elaborados pelo Eurostat. As projecções constantes nas *Statistiques Sociales Européennes - Démographie* (2000), por seu turno, e exceptuando os casos grego e português, baseiam-se em previsões nacionais e beneficiam de mais 4 anos de registos demográficos. Assim sendo, a ordem dos países e os anos indicados na **figura 1** (bem como na **figura 2**) não são totalmente concordantes com o conhecimento actual neste domínio. Refira-se, ainda, que o cenário de base do Eurostat decorre das “melhores hipóteses demográficas”, enquanto que os cenários alto e baixo dizem respeito a dois plausíveis extremos da mudança demográfica.



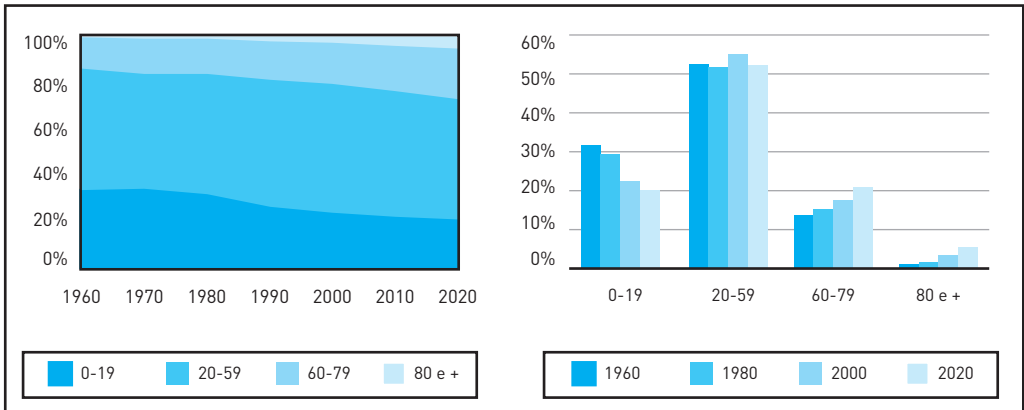
**F2 – PRIMEIRO ANO CIVIL DA DIMINUIÇÃO DA POPULAÇÃO EM IDADE ACTIVA NA UE E NOS ESTADOS-MEMBROS (cenário demográfico de base do eurostat)**



Fonte: Comissão Europeia, 1999a.

Ainda assim, prevê-se que a diminuição do peso relativo dos jovens (leia-se, o processo de envelhecimento na *base* das estruturas etárias) terminará dentro de 10/20 anos. Actualmente, e como se pode observar no **gráfico 14**, os europeus com menos de 20 anos representam 23% da população total; em 2010, este valor descerá para cerca de 21% e, depois desse momento, manter-se-á mais ou menos estável. A população idosa, por seu turno, continuará a aumentar (ou seja, prolongar-se-á o processo de envelhecimento no *topo* da estrutura etária): a proporção de pessoas com 60 e mais anos na população europeia total irá aumentar dos actuais 22% para cerca de 27%, em 2020.

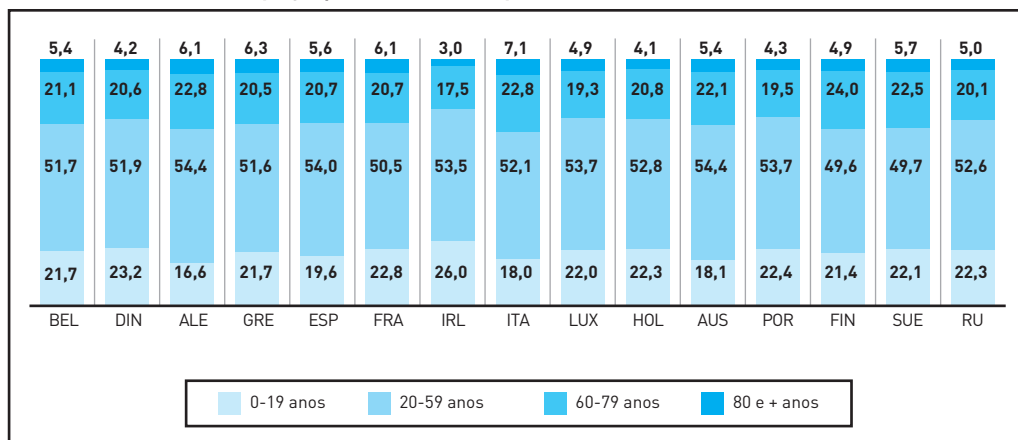
**G14 – EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO EUROPEIA (UE15), POR GRANDES GRUPOS ETÁRIOS, 1960-2020 (projeções com base em previsões nacionais)**



Fonte: Eurostat, 2000.

Quanto às variações nacionais, a Irlanda manterá a condição do país do espaço comunitário com maior número de jovens, enquanto que a Alemanha, a Itália e a Áustria serão os Estados-Membros mais desprovidos dos mesmos. Considerando a população idosa, a Irlanda continuará a ser também o país com menos velhos e a Itália com mais, como se pode verificar no **gráfico 15**:

**G15 – ESTRUTURA ETÁRIA DA POPULAÇÃO DOS ESTADOS-MEMBROS, 2020 <sup>23</sup>**  
(projeções com base em previsões nacionais - em %)



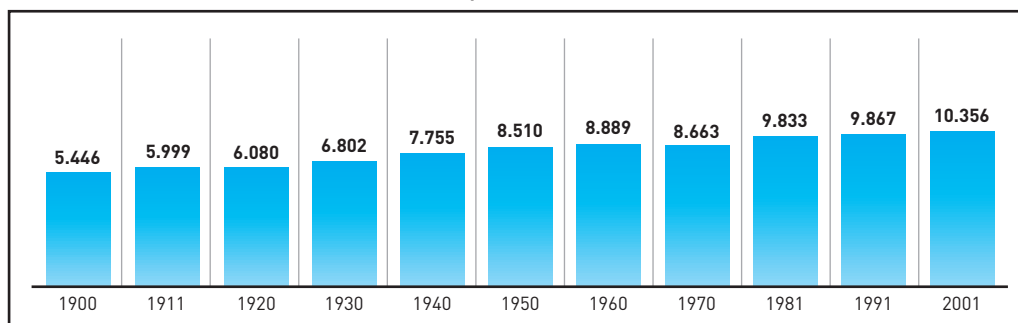
Fonte: Eurostat, 2000.

### 3. TENDÊNCIAS DEMOGRÁFICAS A NÍVEL NACIONAL

#### 3.1. Um crescimento (irregular) sem precedentes <sup>24</sup>

O recuo da mortalidade - designadamente a infantil - e o aumento das assimetrias entre as regiões do interior e as do litoral (a partir dos anos 40) e entre os grandes centros urbanos de Lisboa e Porto e o resto do país (a partir dos anos 60) constituem dois aspectos fundamentais da história demográfica portuguesa do século XX.<sup>25</sup> Porém, a característica que marca, por excelência, a evolução da nossa população nos últimos 100 anos é a grandeza do seu crescimento: neste período, e como pode ser observado no **gráfico 16**, o nosso contingente populacional praticamente que duplicou, passando de 5.446.760 para 10.356.117 pessoas. Actualmente, representamos, assim, cerca de 3% dos europeus, uma proporção próxima à dos gregos e belgas.

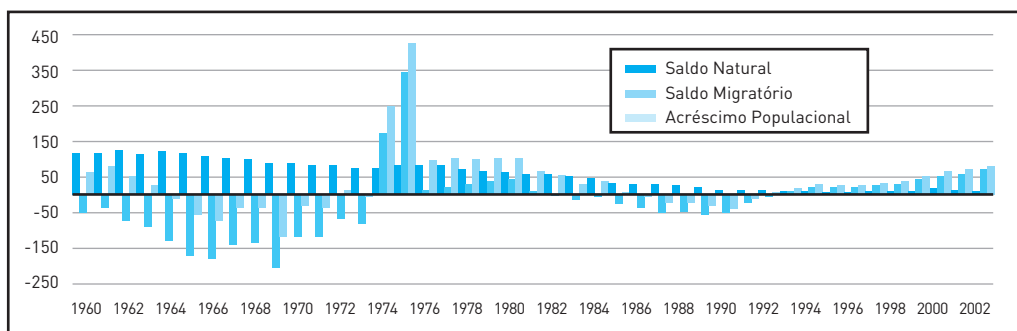
**G16 – POPULAÇÃO PORTUGUESA RESIDENTE, SEGUNDO OS RECENSEAMENTOS GERAIS DA POPULAÇÃO, 1900-2001 (em milhares)**



Fonte: INE (INFOLINE).

Em termos dinâmicos, esta evolução caracterizou-se, contudo, por significativas flutuações, na medida em que o ritmo de crescimento tem sido menos ditado pelo saldo natural dos portugueses e mais pelos movimentos migratórios que se registaram ao longo do século. Considerando o período 1960-2002, verifica-se que o saldo natural da nossa população registou uma tendência decrescente: a diferença entre os nascimentos e os óbitos passou de quase 119 mil para cerca de 8 mil, o que significa que passámos, nesse período, de uma taxa de crescimento natural de 13,4‰ para 0,8‰. O acréscimo populacional conheceu, por seu turno, uma evolução bem mais irregular: observando o **gráfico 17**, facilmente identificamos as flutuações associadas ao forte fluxo emigratório – sobretudo para países europeus – dos anos 60 e ao movimento inverso dos regressados/refugiados das antigas colónias portuguesas, em meados da década de 70.

**G17 – MOVIMENTO DA POPULAÇÃO PORTUGUESA, 1960-2002 (em milhares)**



Fonte: INE (INFOLINE).

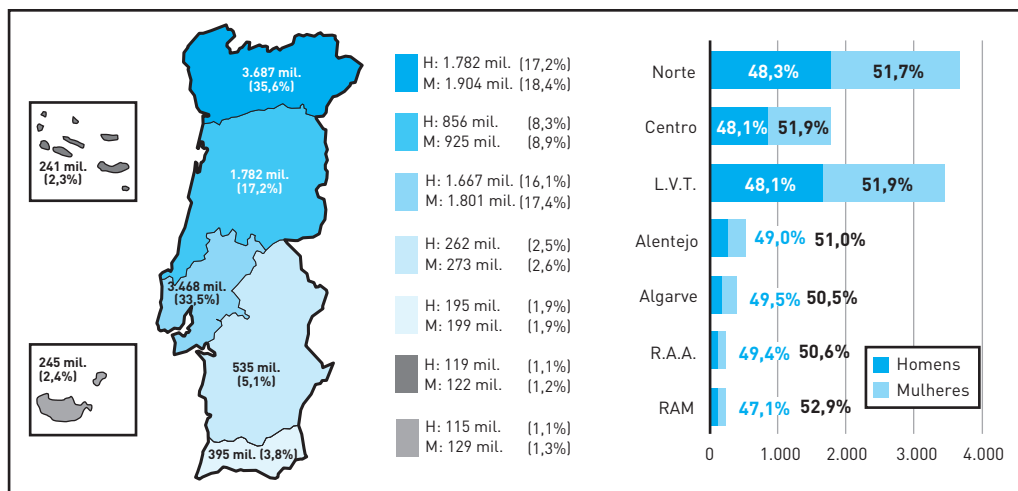
A análise do mesmo gráfico permite-nos, também, detectar que a população portuguesa regista actualmente um ciclo positivo de crescimento, sobretudo devido ao crescente fluxo imigratório que tem vindo a observar-se desde 1993: segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), a taxa de crescimento migratório era, em 2002, de 6,8‰, o valor mais alto registado desde 1975, correspondente a um saldo migratório de cerca de 70 mil indivíduos (responsável por quase 90% do crescimento total da população portuguesa, que foi, em 2002, de 78,1 mil indivíduos). O aumento da população total não é, porém, extensível a todo o território nacional, pois a população do Alentejo registou, nesse ano, uma variação negativa de 0,4‰. As regiões mais populosas são o Norte e Lisboa e Vale do Tejo, nas quais reside quase 70% da nossa população, como se pode observar na **figura 3** e no **gráfico 18**:

<sup>23</sup> Para efeitos comparativos com a situação actual, cf. **gráfico 11**.

<sup>24</sup> A informação estatística contida neste subcapítulo tem como fonte única o serviço *INFOLINE* do Instituto Nacional de Estatística (<http://infoline.ine.pt>).

<sup>25</sup> Bandeira, 1996.

### F3 E G18 – DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DA POPULAÇÃO PORTUGUESA, POR NUTS II E GÉNERO, 2002 (em milhares e %)



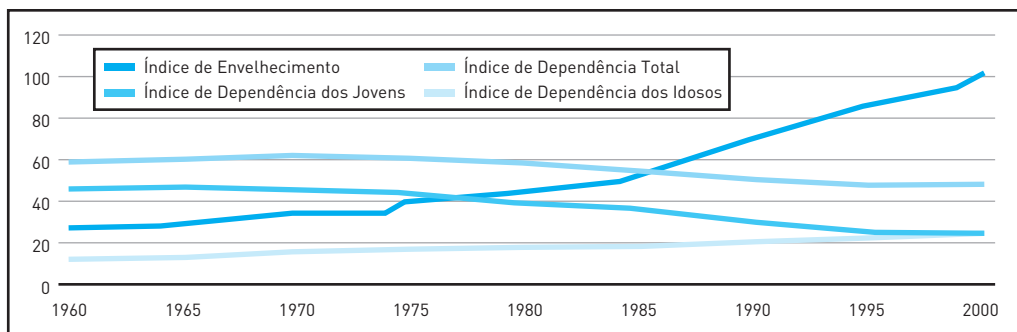
Fonte: INE (INFOLINE).

### 3.2. O forte envelhecimento da população

Como já foi referido, o declínio dos níveis de fecundidade e o aumento da esperança de vida constituem outros dois vectores centrais da nossa história demográfica recente - e com eles, ou por causa deles, também o envelhecimento populacional. Quanto à evolução do número médio de filhos por mulher em idade de procriar, este passou, entre 1960 e 2001, de 3,1 para 1,5, o que significa que o nosso nível de fecundidade se encontra significativamente abaixo daquele considerado necessário à substituição das gerações - o que se observa desde 1982. A esperança de vida à nascença, por seu turno, registou um aumento bastante expressivo, tendo sido ligeiramente mais generoso para as mulheres: entre 1960 e 2001, passou de 66,4 para 80,5 anos, no caso destas, e de 60,7 para 73,6 anos, no caso dos homens.

Para avaliar a intensidade do fenómeno em curso, dever-se-á atentar sobre os indicadores que mais ilustram o envelhecimento demográfico, nomeadamente os já referidos índices de dependência e o *índice de envelhecimento*. Este último indicador corresponde à relação entre a população idosa (65 e mais anos) e a população jovem (0-14 anos) e se observarmos o seu comportamento entre 1960 e 2001, verificamos que registou um aumento brutal, pois passou de 27,3 para 102,2, ou seja, hoje existem em Portugal mais velhos do que crianças. A evolução das relações de dependência é igualmente elucidativa e bastante similar à registada a nível comunitário, ou seja, o índice de dependência total tem vindo a decrescer, em virtude da redução do índice de dependência dos jovens, mas encontra-se agora num momento de inflexão, devido ao aumento marcado dos idosos ou da sua importância relativa no conjunto da população. Desde 1999, e como pode ser observado no **gráfico 19**, o índice de dependência total tem vindo a registar variações anuais positivas, invertendo uma tendência que vinha a verificar-se continuamente desde 1975.<sup>26</sup>

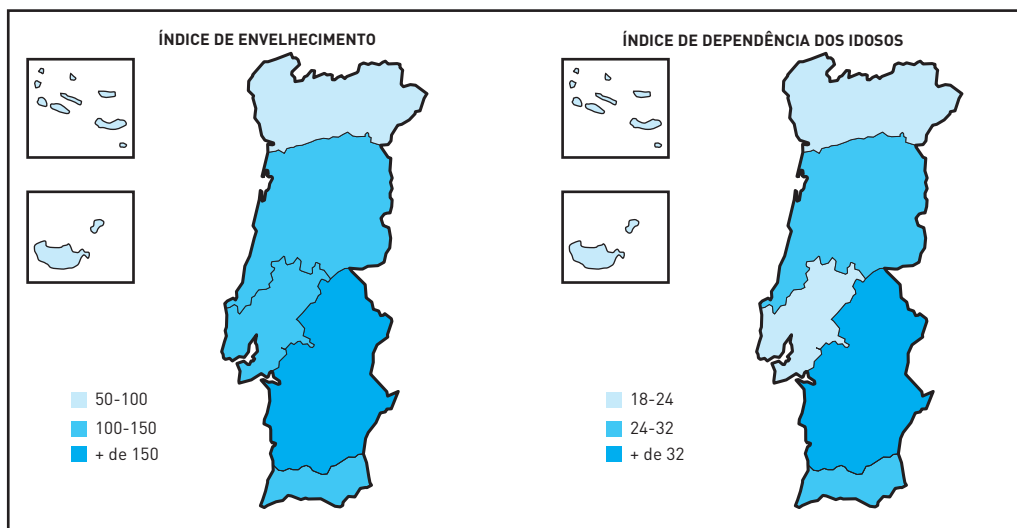
**G19 – EVOLUÇÃO DOS ÍNDICES DE DEPENDÊNCIA E DE ENVELHECIMENTO, PORTUGAL, 1960-2001 (em %)**



Fonte: INE (INFOLINE).

Em termos geográficos, existem, mais uma vez, importantes diferenças a assinalar, pois a amplitude de valores entre regiões é bastante acentuada: em 2001, o índice de envelhecimento variava entre 60, no caso da Região Autónoma dos Açores, e 163, no caso do Alentejo. Como se pode observar na **figura 4**, a região do Alentejo é também a que registava um maior índice de dependência dos idosos, enquanto que as Regiões Autónomas, o Norte e Lisboa e Vale do Tejo apresentavam os valores mais baixos do país:

**F4 – ÍNDICES DE ENVELHECIMENTO E DE DEPENDÊNCIA DOS IDOSOS, NUTS II, 2001 (por escalões)**



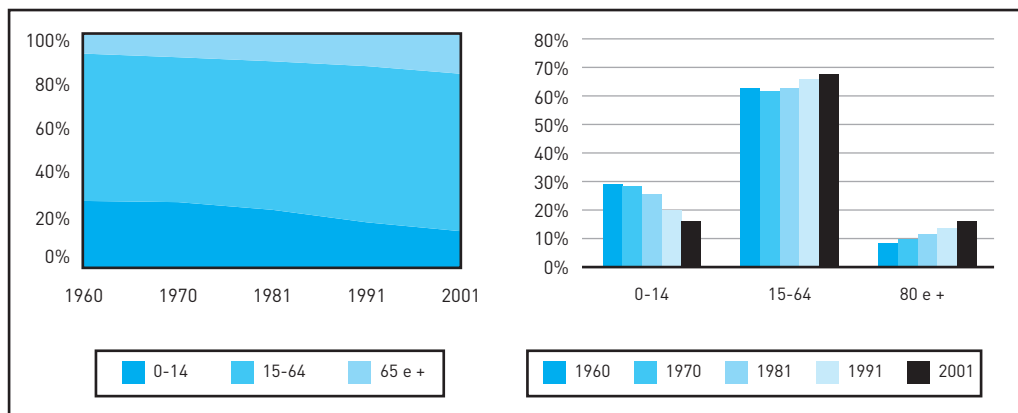
Fonte: INE (INFOLINE).

A intensidade do processo de duplo envelhecimento da população portuguesa é evidenciada através da comparação no tempo da população segundo grandes grupos etários. Se considerarmos a população recenseada, e como se pode observar no

<sup>24</sup> No caso deste subcapítulo, é sempre utilizado o intervalo etário 15-64 anos para determinar os universos dos potencialmente activos e inactivos e, conseqüentemente, os índices que os interrelacionam.

**gráfico 20**, os indivíduos com menos de 15 anos de idade representavam, em 1960, 29,2% da população total, enquanto que o peso relativo daqueles com 65 e mais anos era de 8,0%; hoje em dia, essas proporções são, respectivamente de 16,0% e 16,4%.

**G20 – EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO PORTUGUESA RESIDENTE, POR GRANDES GRUPOS ETÁRIOS, SEGUNDO OS RECENSEAMENTOS GERAIS DA POPULAÇÃO, 1960-2001**



Fonte: INE (INFOLINE).

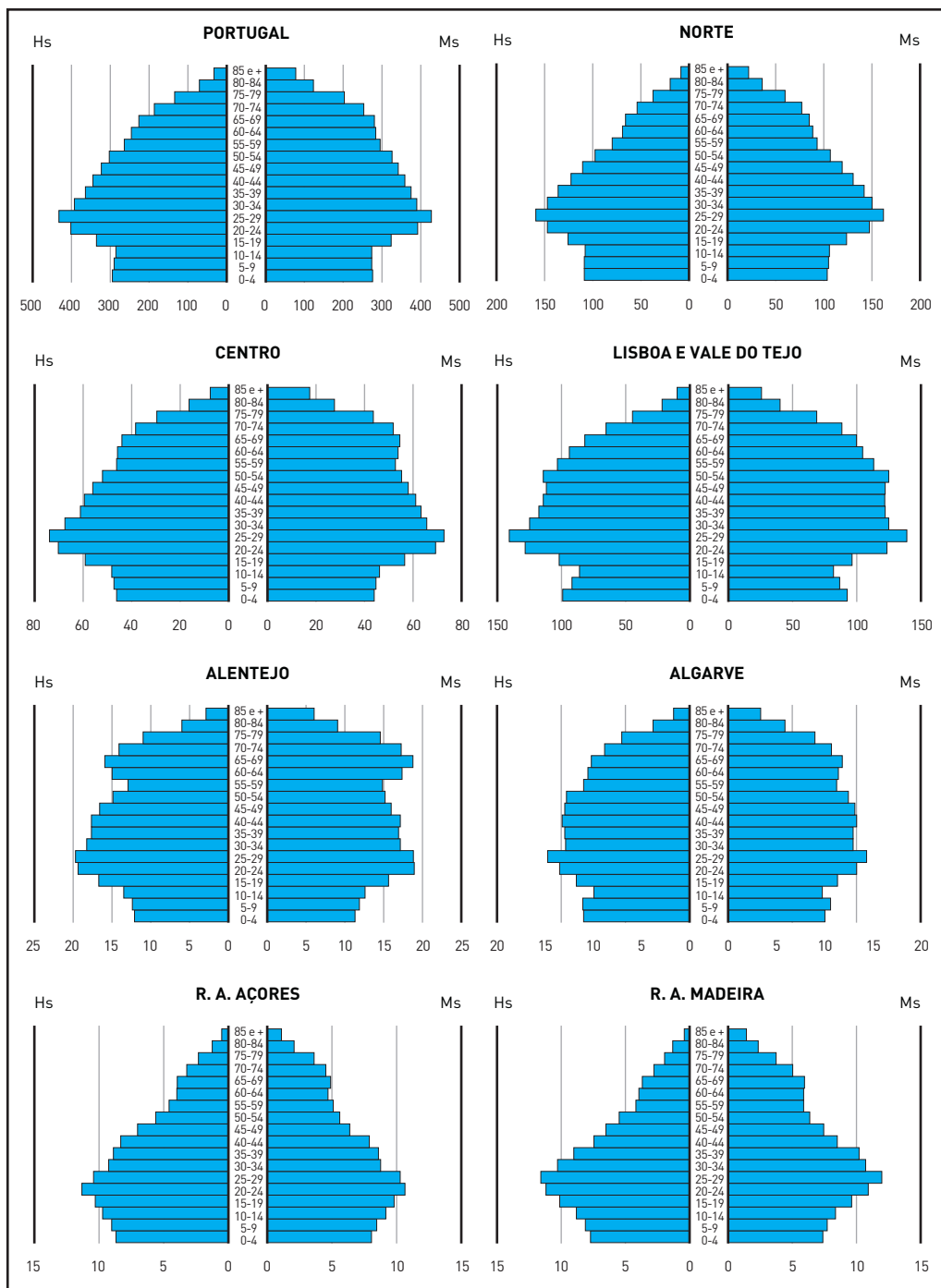
Em resultado desta evolução, a forma piramidal da estrutura etária da população portuguesa tem vindo a alterar-se, sendo a sua configuração actual mais similar a um cogumelo, como podemos observar no **gráfico 21**. Em termos regionais, a população alentejana é aquela que apresenta a estrutura etária mais desconcertada; em comparação, os açorianos conservam, ainda, um relativo equilíbrio entre as coortes, não obstante o défice de efectivos na base da estrutura etária.

### 3.3. As projecções para as próximas décadas

Em virtude das actuais tendências demográficas e da realização do XIV Recenseamento Geral da População (CENSOS 2001), o INE elaborou uma publicação com projecções para a população residente em Portugal, construídas para o período 2000-2050. Desta publicação constam 7 cenários de evolução, mas focalizemo-nos apenas nos três principais: base, de envelhecimento e de rejuvenescimento. A cada um destes cenários estão subjacentes hipóteses diferenciadas relativas à evolução do índice sintético de fecundidade, à esperança de vida à nascença e aos saldos migratórios, pelo que a sua validade depende, portanto, da verificação de tais hipóteses, elaboradas segundo o método das componentes demográficas. Como explica Carrilho (1997):

*“neste método, as populações de partida são envelhecidas, aplicando-se sucessivamente as probabilidades de sobrevivência por idades, para cada sexo separadamente, determinando-se os sobreviventes de cada quinquénio do período de observação (projecções quinquenais), ou para cada ano (projecções anuais). De seguida calculam-se os nados vivos de cada quinquénio (ou ano) aplicando aos efectivos populacionais médios femininos em idade de procriar as taxas específicas de fecundidade hipotéticas. Os nados vivos assim obtidos são repartidos segundo a relação de*

**G21 - ESTRUTURAS ETÁRIAS DA POPULAÇÃO RECENSEADA, PORTUGAL E NUTS II, 2001**  
(em milhares)



Fonte: INE (INFOLINE).

*masculinidade observada. Os sobreviventes dos nados vivos resultam da aplicação das probabilidades de sobrevivência à nascença fixadas para cada sexo. Encontrada assim a evolução natural da população é incorporado o efeito demográfico dos saldos migratórios externos, segundo o sexo e por idades. Obtêm-se deste processo interactivo os efectivos populacionais com migrações externas. Esta será a nova população que irá submeter-se aos modelos de sobrevivência e fecundidade escolhidos para o período seguinte (ou ano). No caso de projecções regionais uma outra componente, as migrações internas, terá de ser incluída.”<sup>27</sup>*

No que se refere ao cenário base, considerado pelo INE o mais plausível, admitem-se como hipóteses a ligeira recuperação do índice de fecundidade, o aumento da esperança de vida e saldos migratórios positivos. De acordo com este cenário, a população portuguesa continuará a aumentar até 2010, mas sem nunca chegar aos 11 milhões de indivíduos. A partir desse ano, a tendência será invertida e os efectivos populacionais decrescerão até 9.302 milhares de indivíduos em 2050, o que equivale a uma taxa de variação negativa de 9,3%, entre 2000 e 2050. No âmbito do cenário de envelhecimento, por seu turno, as hipóteses consideradas são o decréscimo da fecundidade, o aumento da esperança de vida e fluxos migratórios nulos; e no cenário de rejuvenescimento admite-se a recuperação mais acentuada da fecundidade, um menor aumento da esperança de vida e fluxos migratórios positivos ao longo do período de projecção.<sup>28</sup>

Em qualquer dos cenários, é previsível um decréscimo populacional até 2050, bem como a continuação da tendência de crescimento da importância relativa dos idosos, ao longo de todo o período. De acordo com os CENSOS 2001, como já se referiu, os idosos representam 16,4% da população; no cenário base, o seu peso relativo será de 32% em 2050, enquanto que os restantes cenários prevêm 30% (rejuvenescimento) e 36% (envelhecimento). Considerando as projecções para a população 0-14 anos, é previsível também, em qualquer dos cenários, que a percentagem de idosos se mantenha superior à de jovens: no caso do cenário de envelhecimento, prevê-se que venha a haver, em 2050, 395 idosos por cada 100 jovens, o quádruplo do índice actual; no cenário de rejuvenescimento, prevê-se que esse índice venha a ser de 109 e, no cenário de base, 243.

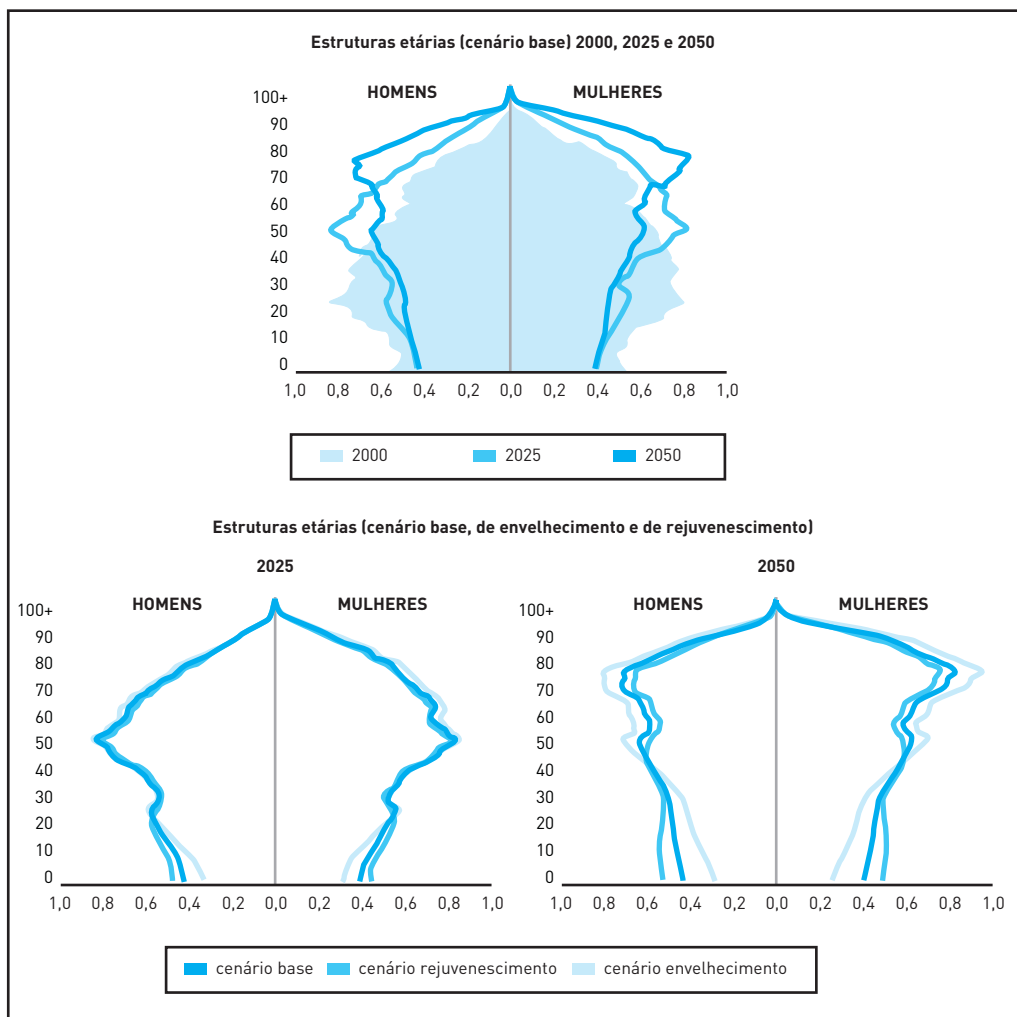
Os impactos de cada um destes cenários na estrutura etária da população portuguesa são facilmente visíveis no **gráfico 22**: considerando as projecções para 2025, é notório o envelhecimento na base da pirâmide; em 2050, a base e o topo da “pirâmide” etária evidenciam o duplo envelhecimento da população.

<sup>27</sup> Carrilho, 1997, p. 2.

<sup>28</sup> Destaque de 12 de Junho de 2003 do serviço *INFOLINE* do INE.



**G22 – PROJEÇÕES DEMOGRÁFICAS PARA 2025 E 2050, PORTUGAL:  
CENÁRIOS BASE, DE ENVELHECIMENTO E DE REJUVENESCIMENTO**



Fonte: INE (INFOLINE).

123456

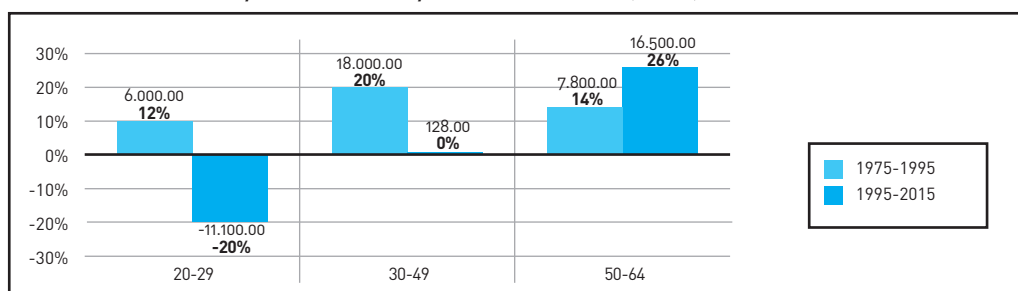
ENVELHECIMENTO DEMOGRÁFICO  
E MERCADO DE TRABALHO: PERSPECTIVA COMUNITÁRIA

## 1. O ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO ACTIVA

### 1.1. Principais alterações na dimensão e na estrutura da mão-de-obra comunitária

As projecções demográficas comunitárias estimam que 2023 será o ano em que a população total da UE15 começará a diminuir e em que todos os Estados-Membros terão registado a diminuição da sua população em idade activa (v. **figuras 1 e 2**). A par com a sua dimensão, também a estrutura da população potencialmente activa sofre alterações com as tendências demográficas em curso, à medida que os *baby-boomers* avançam na escala etária e modificam as relações de equilíbrio entre as diferentes coortes. Por exemplo, se nos últimos 20 anos assistimos ao aumento dos diferentes grupos etários em idade activa, especialmente dos indivíduos com 30-49 anos, assistiremos nos próximos anos a uma evolução distinta: entre 1995 e 2015, o grupo que repõe a população potencialmente trabalhadora (20-29 anos) irá diminuir em 11 milhões e o grupo dos mais velhos (50-64 anos) aumentará cerca de 16,5 milhões, ou seja, mais de 25%, como se pode observar no **gráfico 23**:

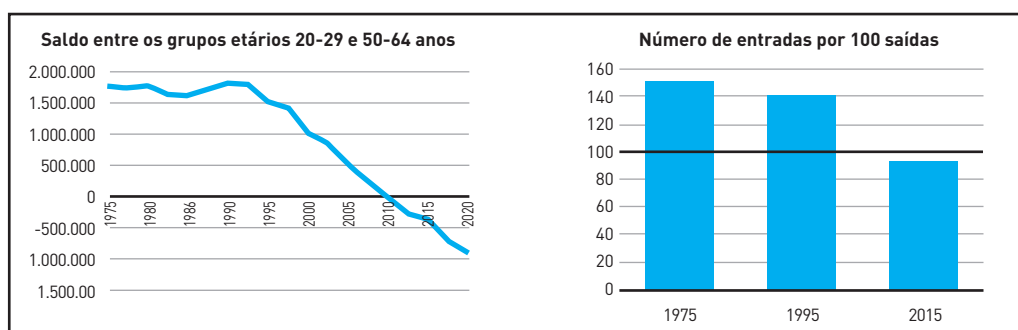
**G23 – ALTERAÇÕES NA POPULAÇÃO EM IDADE ACTIVA, UE15, 1975-1995 E 1995-2015**



Fonte: Comissão Europeia, 1999a.

Nos próximos anos, a UE15 assistirá, portanto, a uma alteração muito significativa da relação entre as coortes da população em idade de trabalhar, que também pode ser ilustrada pelos saldos entre os respectivos fluxos de entrada e de saída (**gráfico 24**):

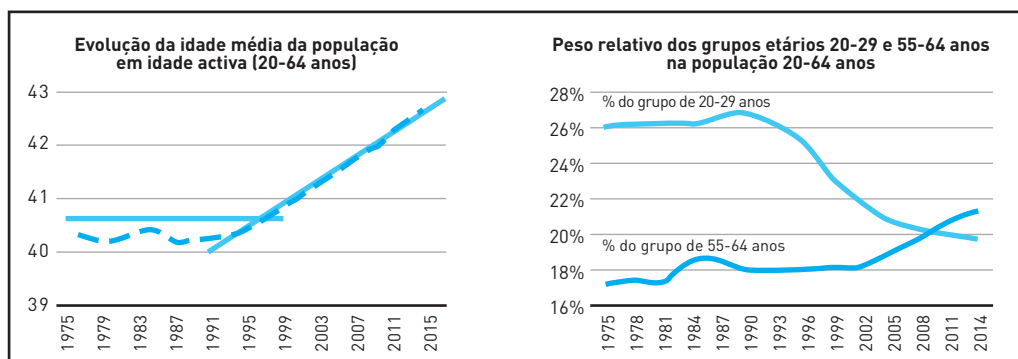
**G24 – SALDO ENTRE FLUXOS DE ENTRADA E DE SAÍDA NA POPULAÇÃO EM IDADE ACTIVA, UE15, 1975 – 2015/2020**



Fonte: Comissão Europeia, 1999a.

Em consequência, assistir-se-á ao envelhecimento da população trabalhadora, pois à medida que o peso relativo dos mais velhos cresce face ao dos mais novos, a idade média da população potencialmente activa aumenta. Segundo a *Eurostat*, tendo essa idade permanecido estável ao longo das últimas décadas, começará a aumentar de forma considerável (cerca de 2,5 anos, até 2015) – v. **gráfico 25**:

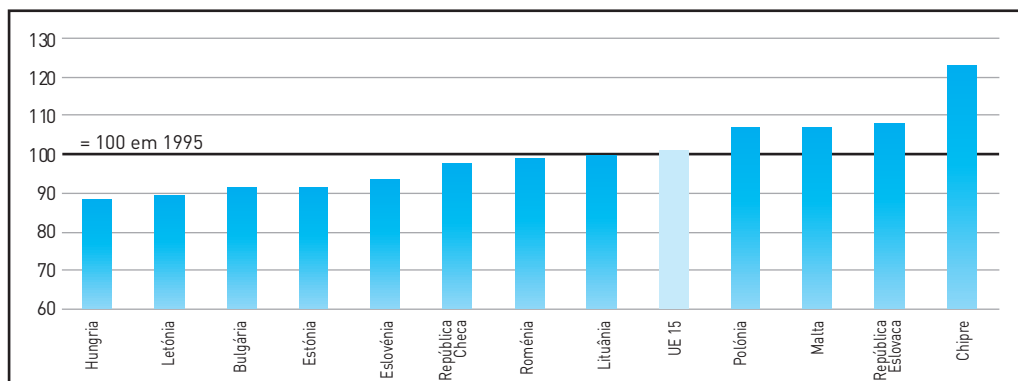
#### G25 – INDICADORES DE ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO EM IDADE ACTIVA, UE15, 1975-2015



Fonte: Comissão Europeia, 1999a (adapt.).

Considerando outros factores potencialmente capazes de alterar estes cenários demográficos, constata-se que os países candidatos à UE apresentam tendências idênticas: segundo a *Eurostat*, observa-se nestes países uma ausência de crescimento quase geral, pois, até 2015, apenas 4 registarão um aumento da população (Polónia, República Eslovaca, Chipre e Malta) e, excluindo Chipre e Malta – cujo crescimento não é, de resto, comparável com os restantes devido ao baixo volume da sua população –, todos os países candidatos terão um crescimento demográfico inferior ao da UE. No que se refere à população em idade activa, serão igualmente aqueles 4 países os únicos a registar uma evolução positiva, pois os demais apresentam índices de crescimento negativos, como se pode observar no **gráfico 26**:

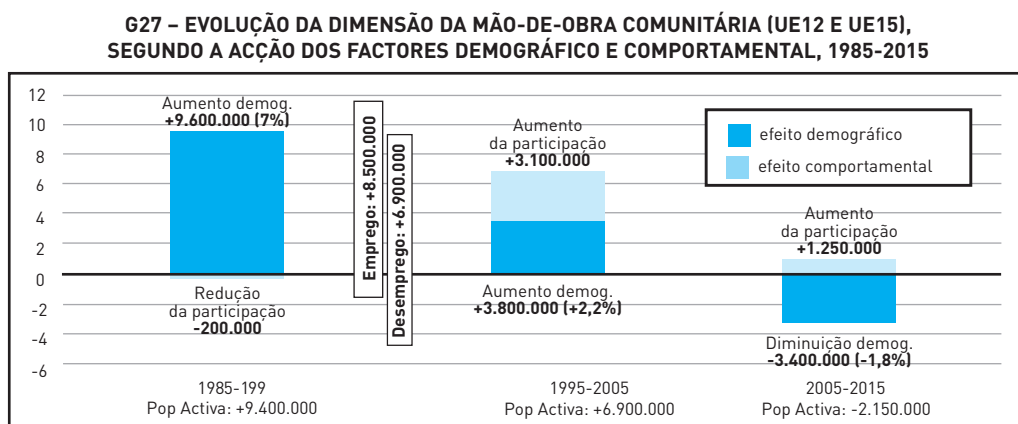
#### G26 – ÍNDICE DE CRESCIMENTO DA POPULAÇÃO EM IDADE ACTIVA DOS PAÍSES CANDIDATOS À UE, 1995-2015 (BASE 100 EM 1995)



Fonte: Comissão Europeia, 1999a.

Por outro lado, os fluxos de imigrantes provenientes de países terceiros podem, na melhor das hipóteses, contribuir apenas parcialmente para abrandar o processo de envelhecimento da população comunitária. O actual cenário-tipo do *Eurostat* põe como hipótese um baixo fluxo anual líquido de imigrantes para a UE15, de cerca de 630.000 pessoas/ano, o que corresponde a uma contribuição líquida para a população em idade activa de aproximadamente 450.000 pessoas. Verificando-se esta estimativa moderada, o envelhecimento demográfico em curso determinará a queda da população em idade activa da UE25 de 303 para 297 milhões, até 2020, e para 280 milhões, até 2030. No “*Relatório Demográfico de 1995*”, da Comissão Europeia, refere-se que, em comparação com o saldo migratório anual de então (cerca de 500 mil pessoas/ano), seria necessário elevá-lo, pelo menos, dez vezes (5 a 7 milhões de pessoas/ano) para compensar completamente o efeito do movimento dos *baby-boomers* na população comunitária. Segundo os dados mais recentes do *Eurostat*, a imigração líquida foi, em 2001, de 3,1 por mil, representando cerca de 74% do crescimento demográfico total; sem os actuais saldos migratórios, a população em idade activa já teria começado a diminuir em alguns Estados-Membros.<sup>29</sup>

A dinâmica da mão-de-obra não depende, porém, apenas de factores demográficos, isto é, das variações das estruturas etária e de género da população e respectiva dimensão; a ela está também associada uma evolução comportamental, referente às variações nos níveis de actividade em cada grupo etário ao longo do tempo. Assim sendo, poder-se-á advogar que a contracção demográfica pode ser ainda compensada pelo aumento da participação dos indivíduos no mercado de trabalho. Ao longo das últimas décadas, a UE tem vindo a assistir, com efeito, ao aumento dos níveis de actividade decorrente da participação crescente das mulheres no mercado de trabalho – enquanto os homens, em contrapartida, têm vindo a apresentar a tendência inversa, mas menos expressiva. Contudo, as projecções existentes também prevêem que haverá uma estabilização progressiva da participação feminina no mercado de trabalho e que as reservas de trabalho actualmente existentes estarão significativamente reduzidas em 2015 – e nesta medida, são pessimistas tanto as estimativas relativas à evolução *demográfica* como as projecções para as variações de natureza *comportamental*, como elucidam o **gráfico 27** e o **quadro 1**:



Fonte: Comissão Europeia, 1999a.

<sup>29</sup> Comissão Europeia, 2003a.

## Q1 – PROJEÇÕES PARA A RESERVA DE MÃO-DE-OBRA, UE, 1997 E 2015 (EM MILHÕES)

|   |  | 1997 | 2015 |
|---|--|------|------|
| 1 | População em idade activa                                    | 250  | 253  |
| 2 | Emprego (projeções quinquenais, tx. de crescimento 0,7%/ano) | 150  | 170  |
| 3 | Taxa de emprego (em %)                                       | 60   | 67   |
| 4 | Máxima taxa de emprego (em %)                                | 75   | 75   |
| 5 | Taxa da reserva de mão-de-obra (4-3)                         | 15   | 8    |
| 6 | Reserva de mão-de-obra                                       | 38   | 20   |
| 7 | Desemprego   | 18   | ?    |

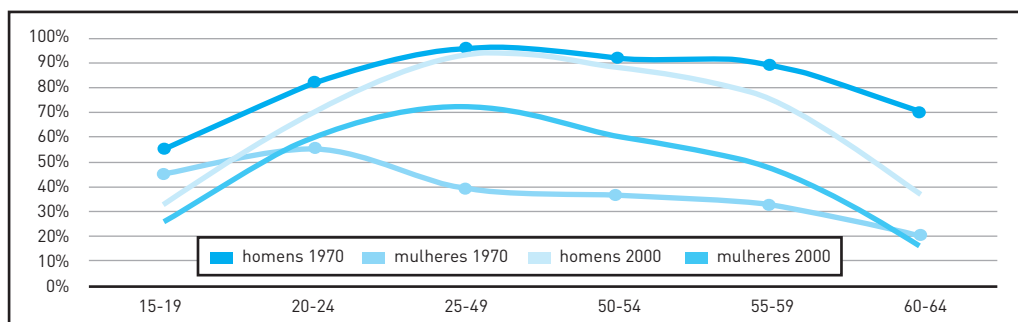
Fonte: Comissão Europeia, 1999a (adapt.).

### 1.2. Os grupos etários mais velhos: níveis de actividade, emprego e desemprego

Do ponto de vista etário, os indivíduos mais velhos ainda em idade activa constituem uma das reservas de mão-de-obra mais importantes para a acção política comunitária no domínio do emprego para os próximos anos, na medida em que, no que se refere aos jovens, estes serão cada vez menos (*componente demográfica*) e não é razoável que se assista à antecipação da sua entrada na vida activa, em virtude das actuais políticas educativas e práticas educacionais dos Estados-Membros (*componente comportamental*). A análise das tendências relativas à participação dos mais velhos no mercado de trabalho evidencia, porém, uma evolução também preocupante, considerando que, nas últimas décadas, tem vindo a assistir-se à diminuição das taxas de actividade dos grupos etários mais altos da população em idade activa e, em associação, à descida da idade média de passagem à reforma (evoluções estas que não têm sido menos gravosas devido à referida maior participação feminina no mercado de trabalho).

Analisando com mais detalhe os níveis de actividade, verifica-se que, com efeito, tem sido entre os homens que a taxa de actividade maior decréscimo tem registado, processo que é sobretudo evidente quando considerado o grupo etário 60-64 anos. Comparando a situação actual com a do início da década de 70, observa-se que os níveis de participação dos homens começam, hoje, a decair rapidamente a partir dos 50 anos, enquanto que em 1970, tal acontecia aos 60 anos. Em comparação, a participação das mulheres, ainda que não tão rapidamente, começa a diminuir cedo, por volta dos 45 anos; mas as taxas de actividade das mais velhas são globalmente superiores às verificadas em 1970 (**gráfico 28**).<sup>30</sup>

G28 – TAXAS DE ACTIVIDADE DE HOMENS E MULHERES, POR GRUPO ETÁRIO, UE, 1970 E 2000



Fonte: Comissão Europeia, 2002a.

<sup>30</sup> Comissão Europeia, 2002a.

As disparidades entre as taxas de actividade de homens e mulheres têm vindo, portanto, a reduzir-se, sendo essa aproximação bem evidente entre os grupos etários mais velhos. A análise ao nível nacional permite, todavia, identificar diferenças bastante significativas entre os Estados-Membros. Por exemplo, em 2000, as mulheres e os homens franceses com mais de 60 anos apresentavam uma taxa de actividade virtualmente idêntica, enquanto que esse diferencial ultrapassava os 20 pontos percentuais na Irlanda, na Grécia, na Espanha e no Reino Unido. Regra geral, estas diferenças reflectem as disparidades que se verificam (mais expressivamente) nos grupos etários anteriores, como se pode constatar através do **quadro 2**:

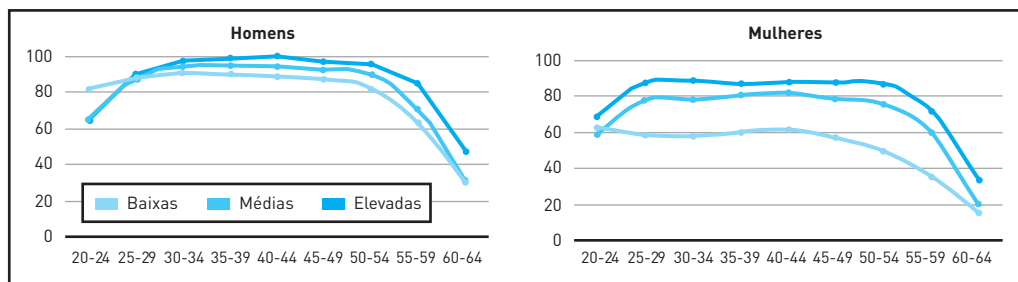
**Q2 – DISPARIDADES NAS TAXAS DE ACTIVIDADE DE HOMENS E MULHERES NA UE, POR ESTADO-MEMBRO E GRUPO ETÁRIO, 2000 (≠ HOMENS/MULHERES, EM P.P.)**

|      | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 15-64 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| AUS  | 11.7  | 7.2   | 8.6   | 15.5  | 17.2  | 18.8  | 17.5  | 24.2  | 37.8  | 9.2   | 17.5  |
| BEL  | 2.8   | 9.7   | 9.6   | 14.0  | 17.3  | 18.4  | 24.4  | 30.9  | 28.9  | 11.6  | 17.2  |
| ALE  | 7.3   | 6.8   | 13.2  | 19.0  | 18.2  | 15.4  | 14.9  | 18.7  | 20.5  | 16.9  | 15.8  |
| DIN  | 2.8   | 10.2  | 9.5   | 10.4  | 5.8   | 2.3   | 7.4   | 6.9   | 15.3  | 15.7  | 8.2   |
| ESP  | 6.0   | 8.4   | 11.3  | 25.3  | 30.2  | 32.7  | 39.6  | 47.5  | 47.5  | 26.7  | 26.4  |
| FIN  | -2.8  | 8.9   | 13.7  | 13.9  | 6.7   | 2.8   | 0.1   | 1.6   | -2.6  | 5.5   | 5.3   |
| FRA  | 7.5   | 7.6   | 13.2  | 17.4  | 16.0  | 14.7  | 16.0  | 17.4  | 12.3  | 0.8   | 12.8  |
| GRE  | 2.6   | 11.8  | 20.9  | 26.1  | 30.5  | 33.6  | 40.3  | 45.3  | 40.7  | 24.7  | 27.4  |
| IRL  | 8.0   | 11.4  | 10.1  | 23.9  | 29.5  | 31.2  | 33.0  | 38.8  | 38.9  | 34.2  | 23.4  |
| ITA  | 4.9   | 12.0  | 18.3  | 29.3  | 31.7  | 36.5  | 40.0  | 41.4  | 29.2  | 22.8  | 27.6  |
| LUX  | 3.9   | 10.4  | 9.8   | 25.1  | 33.7  | 31.8  | 37.5  | 40.0  | 37.1  | 4.0   | 24.7  |
| HOL  | 1.4   | 3.8   | 12.7  | 18.2  | 20.8  | 21.4  | 21.8  | 30.4  | 31.1  | 15.4  | 18.3  |
| POR  | 7.0   | 12.3  | 8.4   | 13.5  | 12.2  | 17.2  | 19.0  | 26.3  | 24.8  | 18.1  | 15.2  |
| SUE  | -4.9  | 7.1   | 4.5   | 5.6   | 3.7   | 1.6   | 3.6   | 3.2   | 7.1   | 6.8   | 3.8   |
| R.U. | 1.9   | 13.6  | 17.3  | 19.6  | 18.3  | 13.8  | 10.8  | 13.5  | 17.1  | 24.4  | 15.2  |
| UE15 | 5.1   | 9.6   | 14.1  | 20.5  | 20.9  | 20.4  | 21.7  | 25.3  | 24.5  | 17.5  | 18.3  |

Fonte: Comissão Europeia, 2002a.

O nível de qualificações – alto, médio e baixo<sup>31</sup> – constitui um elemento com forte acção estruturadora na participação dos indivíduos em geral e, subsequentemente, nos grupos etários mais velhos. Com efeito, quanto menores são as qualificações menor é a participação no mercado de trabalho e mais cedo se verifica a quebra dos níveis de actividade, sobretudo quando considerada a população feminina, como pode observar-se no **gráfico 29**:

**G29 – TAXAS DE ACTIVIDADE DE HOMENS E MULHERES, POR NÍVEL DE COMPETÊNCIAS, UE, 2000 (EM %)**



Fonte: Comissão Europeia, 2002a.

À tendência de redução dos níveis de actividade entre os mais velhos está associada o recuo da idade média de passagem para a inactividade, que se observa em todos os Estados-Membros, quer entre os homens quer entre as mulheres. Considerando as últimas 5 décadas, verifica-se que esse recuo chega a ser de 10 anos, no caso específico das mulheres irlandesas (v. **quadro 3**):

**Q3 – ESTIMATIVAS DA IDADE MÉDIA DE PASSAGEM PARA A INACTIVIDADE, POR ESTADO-MEMBRO, 1960-1995 (EM ANOS)**

| E. M.           | 1950 | 1960 | 1970 | 1980 | 1990 | 1995 | n 1995-60 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| <b>HOMENS</b>   |      |      |      |      |      |      |           |
| AUS             | 66.4 | 63.9 | 62.7 | 60.1 | 58.7 | 58.6 | - 5.3     |
| BEL             | 64.8 | 63.3 | 62.6 | 61.1 | 58.3 | 57.6 | - 5.6     |
| ALE             | 65.7 | 65.2 | 65.3 | 62.2 | 60.3 | 60.5 | - 4.7     |
| DIN             | 67.1 | 66.7 | 66.3 | 64.5 | 63.3 | 62.7 | - 4       |
| ESP             | 68.1 | 67.9 | 65.2 | 63.4 | 61.6 | 61.4 | - 6.5     |
| FIN             | 66.8 | 65.1 | 62.7 | 60.1 | 59.6 | 59.0 | - 6.1     |
| FRA             | 66.1 | 64.5 | 63.5 | 61.3 | 59.6 | 59.2 | - 5.3     |
| GRE             | 68.2 | 66.5 | 65.6 | 64.9 | 62.3 | 62.3 | - 4.2     |
| IRL             | 68.3 | 68.1 | 67.5 | 66.2 | 64.0 | 63.4 | - 4.8     |
| ITA             | 66.9 | 64.5 | 62.6 | 61.6 | 60.9 | 60.6 | - 3.8     |
| LUX             | 65.8 | 63.7 | 62.5 | 59   | 57.6 | 58.4 | - 5.2     |
| HOL             | 66.4 | 66.1 | 63.8 | 61.4 | 59.3 | 58.8 | - 7.3     |
| POR             | 67.8 | 67.5 | 67.2 | 64.7 | 63.9 | 63.6 | - 4       |
| SUE             | 66.8 | 66.0 | 65.3 | 64.6 | 63.9 | 63.3 | - 2.7     |
| R.U.            | 67.2 | 66.2 | 65.4 | 64.6 | 63.2 | 62.7 | - 3.5     |
| <b>MULHERES</b> |      |      |      |      |      |      |           |
| AUS             | 64.7 | 61.9 | 60.6 | 59.3 | 56.7 | 56.5 | - 5.4     |
| BEL             | 62.9 | 60.8 | 59.1 | 57.5 | 54.7 | 54.1 | - 6.7     |
| ALE             | 62.7 | 62.3 | 62.2 | 60.7 | 58.2 | 58.4 | - 3.9     |
| DIN             | 63   | 64.6 | 62   | 61   | 59.9 | 59.4 | - 5.2     |
| ESP             | 68.9 | 68.0 | 64.7 | 63.6 | 59.7 | 58.9 | - 9.1     |
| FIN             | 64.7 | 63.2 | 60.6 | 59.6 | 59.4 | 58.9 | - 4.3     |
| FRA             | 69   | 65.8 | 64.0 | 60.9 | 59   | 58.3 | - 7.5     |
| GRE             | 64.3 | 64.4 | 64.3 | 62.5 | 60.6 | 60.3 | - 4.1     |
| IRL             | 68.7 | 70.8 | 69.8 | 66   | 61.8 | 60.1 | - 10.7    |
| ITA             | 64   | 62   | 60.7 | 59.5 | 57.5 | 57.2 | - 4.8     |
| LUX             | 64.8 | 63.8 | 62.3 | 60.8 | 56   | 55.4 | - 8.4     |
| HOL             | 64.1 | 63.7 | 62.9 | 58.4 | 55.8 | 55.3 | - 8.4     |
| POR             | 68.5 | 68.1 | 65.3 | 62.9 | 61   | 60.8 | - 7.3     |
| SUE             | 65.4 | 63.4 | 62.5 | 62   | 62.4 | 62.1 | - 1.3     |
| R.U.            | 63.9 | 62.7 | 62.4 | 62   | 60.5 | 59.7 | - 3.0     |

Fonte: Auer e Fortuny, 2000 (adapt.).

Segundo cálculos do Eurostat <sup>32</sup>, e com base no Inquérito às Forças de Trabalho, em 2001, a idade média de passagem à reforma era, na UE, de 59,9 anos, sendo a taxa de actividade na ordem dos 36% entre as pessoas com 60 anos e de 10% entre aqueles

<sup>31</sup> Os níveis educativos são *elevados* se os indivíduos têm educação superior, *médios* se têm o ensino secundário superior e *baixos* se forem *inferiores* ao nível secundário inferior.

<sup>32</sup> O Eurostat recorreu, para este efeito, à metodologia apresentada por P. Scherer em OCDE, 2002: "Labour Market and Social Policy – Occasional Papers No. 49: Age of Withdrawal from the Labour Force in OECD Countries".

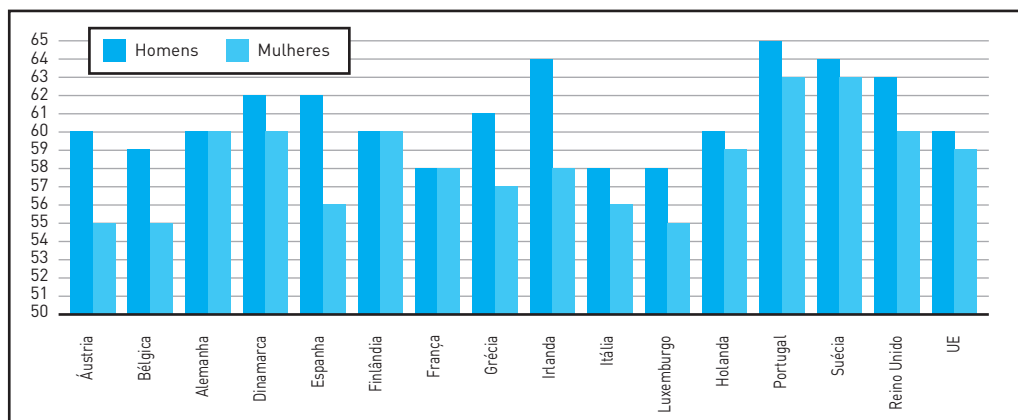


com 65 anos (a população comunitária com 55-64 anos rondava, nesse ano, 42 milhões de indivíduos). Considerando as diferenças entre os Estados-Membros, verifica-se que Luxemburgo e a Bélgica são os países onde essa idade média é mais baixa, em contraste com a Irlanda, o Reino Unido, Portugal e a Suécia, onde é mais alta (**quadro 4**). No Relatório da Comissão Europeia “Aumentar os Níveis de Participação dos Trabalhadores e Promover o Envelhecimento em Actividade” (2002), a idade média da reforma é estimada em função de um *proxy* que faz correspondê-la à idade em que a participação dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) é inferior a 50% da taxa de actividade do grupo 30-45 anos no respectivo Estado-Membro. Seguindo esse método, Portugal apresenta-se como o país onde a passagem para a reforma acontece mais tardiamente, tanto entre os homens como entre as mulheres (**gráfico 30**).

**Q4 E G30 – IDADE MÉDIA DE PASSAGEM À REFORMA, POR GÉNERO E ESTADO-MEMBRO, 2001 (EM ANOS)**

| E. M. | MULHERES | HOMENS | TOTAL |
|-------|----------|--------|-------|
| AUS   | 58.6     | 60.0   | 59.6  |
| BEL   | 55.9     | 57.8   | 57.0  |
| ALE   | 60.4     | 60.9   | 60.7  |
| DIN   | 61.1     | 62.2   | 61.9  |
| ESP   | 60.2     | 60.7   | 60.6  |
| FIN   | 61.4     | 61.6   | 61.6  |
| FRA   | 58.0     | 58.2   | 58.1  |
| GRE   | 57.7     | 61.2   | 59.6  |
| IRL   | 62.2     | 63.2   | 63.1  |
| ITA   | 59.2     | 59.6   | 59.4  |
| LUX   | 55.3     | 57.5   | 56.8  |
| HOL   | 60.3     | 61.1   | 60.9  |
| POR   | 61.5     | 62.0   | 62.0  |
| SUE   | 61.9     | 62.1   | 62.0  |
| R.U.  | 61.0     | 63.1   | 62.1  |
| UE    | 59.1     | 60.5   | 59.9  |

Fonte: Comissão Europeia, 2002a e 2002b.



A posição relativa dos Estados-Membros altera-se significativamente quando se considera os trabalhadores mais velhos do ponto de vista da sua situação perante o

emprego. Em 2001, a taxa de emprego comunitária dos trabalhadores com 55-64 anos era cerca de 39% – 73% no grupo etário 46-55 anos –, mas em alguns países era superior a 50% (Dinamarca, Portugal, Suécia e Reino Unido) enquanto noutros era menos de um terço (Áustria, Bélgica, França, Itália e Luxemburgo). Ainda que seja comprometida por variações conjunturais da economia, a análise da evolução da taxa de emprego permite-nos verificar, por exemplo, que, na Holanda e na Irlanda, a situação dos trabalhadores mais velhos melhorou substancialmente, como ilustra o **quadro 5**:

**Q5 – TAXA DE EMPREGO DO GRUPO ETÁRIO 55-64 ANOS, POR ESTADO-MEMBRO, 1990-2001 (EM %)**

| E. M. | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | n1ºAno<br>2001(p.p.) |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------------|
| AUS   |      |      |      | 28,0 | 30,1 | 29,1 | 28,5 | 29,0 | 30,1 | 28,8 | 28,6 | 0,6                  |
| BEL   | 21,7 | 22,2 | 21,9 | 22,5 | 22,9 | 21,9 | 22,1 | 22,9 | 24,6 | 26,3 | 24,1 | 2,4                  |
| ALE   |      | 36,2 | 35,8 | 36,6 | 37,7 | 37,9 | 38,1 | 37,7 | 37,7 | 37,5 | 37,7 | 1,5                  |
| DIN   | 52,8 | 53,0 | 52,0 | 50,8 | 49,8 | 49,1 | 51,7 | 52,0 | 54,5 | 55,7 | 58,0 | 5,2                  |
| ESP   | 36,2 | 35,7 | 34,1 | 32,3 | 32,1 | 33,0 | 33,5 | 34,8 | 34,9 | 36,8 | 38,9 | 2,7                  |
| FIN   | 40,5 | 37,3 | 35,0 | 33,4 | 34,5 | 35,5 | 35,7 | 36,2 | 39,0 | 42,0 | 45,7 | 5,2                  |
| FRA   | 30,3 | 29,8 | 29,7 | 29,6 | 29,6 | 29,4 | 29,1 | 28,9 | 29,4 | 30,3 | 31,0 | 0,7                  |
| GRE   | 39,7 | 39,8 | 39,5 | 40,1 | 41,0 | 41,2 | 40,9 | 39,0 | 39,1 | 38,6 | 38,0 | -1,7                 |
| IRL   | 38,0 | 37,9 | 38,4 | 38,8 | 39,2 | 39,7 | 40,3 | 41,7 | 43,7 | 45,3 | 46,8 | 8,8                  |
| ITA   |      |      | 30,3 | 29,3 | 28,4 | 28,7 | 27,9 | 27,7 | 27,6 | 27,7 | 28,0 | -2,3                 |
| LUX   | 23,8 | 24,9 | 25,4 | 23,5 | 23,7 | 22,9 | 23,9 | 25,1 | 26,4 | 26,7 | 24,4 | 0,6                  |
| HOL   | 28,5 | 28,7 | 28,9 | 29,1 | 29,1 | 30,3 | 31,8 | 33,6 | 35,7 | 38,2 | 39,6 | 11,1                 |
| POR   | 49,3 | 47,0 | 44,6 | 45,7 | 45,0 | 46,3 | 47,3 | 50,0 | 50,8 | 51,0 | 50,3 | 1,0                  |
| SUE   | 70,1 | 67,7 | 63,9 | 62,4 | 62,5 | 63,6 | 61,8 | 62,9 | 64,5 | 64,4 | 66,5 | -3,6                 |
| R.U.  | 48,8 | 47,6 | 46,8 | 47,4 | 47,5 | 47,7 | 48,3 | 49,0 | 49,6 | 50,8 | 52,3 | 3,5                  |
| UE    | 37,0 | 36,2 | 35,7 | 35,7 | 35,9 | 36,2 | 36,3 | 36,6 | 37,1 | 37,8 | 38,5 | 1,5                  |

Fonte: Comissão Europeia, 2002a.

Tendo em consideração os dados obtidos pelo *Eurostat* através do Inquérito às Forças de Trabalho, verifica-se que é nas mulheres que se observam as maiores variações positivas do nível de emprego dos mais velhos, o que se enquadra na tendência geral da maior participação feminina no mercado de trabalho. O nível de emprego das mulheres com baixos níveis de qualificação, porém, continua a ser bastante baixo, não apenas entre as mais velhas como em todos os grupos etários. Portugal apresenta, neste contexto, uma situação excepcional, dado que apresenta a taxa de emprego mais alta da UE relativa às mulheres pouco qualificadas: 58,4%, enquanto que a média comunitária é de 37,4%. Tal como se referiu em relação à actividade, também os níveis de emprego são, pois, mais altos entre a população mais qualificada, como se pode observar no **quadro 6**.

Considerando apenas o universo dos mais velhos segundo o seu nível de qualificações, verifica-se que, de um modo geral, os maiores diferenciais se registam entre os grupos 50-54 anos e 55-59 anos, o que ilustra a saída precoce do mercado de trabalho dos trabalhadores menos qualificados.

Analisando com detalhe o **quadro 7**, note-se que Portugal apresenta ao longo dos diferentes grupos etários uma diferença quase constante da taxa de emprego entre os mais e os menos qualificados. A Grécia apresenta-se como o caso de excepção, pois a diferença da sua taxa de emprego no grupo 60-64 anos é muito pequena (cerca de

**Q6 – TAXA DE EMPREGO POR NÍVEL EDUCATIVO (15-64 ANOS),  
POR GÊNERO E ESTADO-MEMBRO, 2001 (EM %)**

| E. M. | POPULAÇÃO TOTAL |      |       |       | HOMENS |      |       |       | MULHERES |      |       |       |
|-------|-----------------|------|-------|-------|--------|------|-------|-------|----------|------|-------|-------|
|       | TOTAL           | ALTO | MÉDIO | BAIXO | TOTAL  | ALTO | MÉDIO | BAIXO | TOTAL    | ALTO | MÉDIO | BAIXO |
| AUS   | 67,8            | 86,2 | 73,3  | 47,2  | 75,9   | 88,9 | 80,1  | 55,4  | 59,8     | 82,4 | 65,9  | 41,6  |
| BEL   | 59,7            | 83,6 | 66,2  | 40,8  | 68,5   | 87,2 | 75,7  | 52,3  | 50,7     | 80,2 | 56,1  | 29,3  |
| ALE   | 65,7            | 83,2 | 69,9  | 44,9  | 72,6   | 86,5 | 75,5  | 51,9  | 58,7     | 78,1 | 64,3  | 39,5  |
| DIN   | 75,9            | 87,2 | 80,0  | 59,1  | 80,2   | 89,6 | 83,9  | 65,4  | 71,4     | 85,1 | 75,4  | 53,2  |
| ESP   | 56,1            | 76,1 | 54,6  | 51,2  | 70,8   | 83,2 | 66,0  | 70,3  | 41,6     | 69,1 | 43,6  | 32,5  |
| FIN   | 69,1            | 85,5 | 73,2  | 49,4  | 71,6   | 87,3 | 77,5  | 52,7  | 66,6     | 84,0 | 68,6  | 45,7  |
| FRA   | 62,7            | 79,5 | 69,7  | 46,6  | 69,8   | 83,9 | 76,7  | 54,4  | 55,7     | 75,5 | 61,9  | 39,6  |
| GRE   | 55,6            | 79,0 | 56,2  | 48,2  | 70,9   | 84,4 | 70,7  | 66,7  | 41,2     | 73,0 | 42,8  | 31,2  |
| IRL   | 65,1            | 85,6 | 70,9  | 49,0  | 76,0   | 91,5 | 82,2  | 63,5  | 54,0     | 80,2 | 60,3  | 32,5  |
| ITA   | 54,5            | 81,4 | 64,5  | 44,5  | 68,1   | 87,7 | 74,1  | 61,6  | 40,9     | 75,0 | 55,0  | 27,3  |
| LUX   | 63,0            | 83,7 | 69,5  | 51,0  | 74,9   | 90,2 | 80,2  | 64,1  | 50,8     | 74,9 | 57,5  | 39,9  |
| HOL   | 74,1            | 86,8 | 79,8  | 61,0  | 82,7   | 90,2 | 86,5  | 74,1  | 65,3     | 82,7 | 72,7  | 49,3  |
| POR   | 68,8            | 89,9 | 62,9  | 67,7  | 76,9   | 92,6 | 68,7  | 77,0  | 61,0     | 88,1 | 57,8  | 58,4  |
| SUE   | 71,1            | 82,7 | 77,5  | 55,7  | 72,6   | 82,8 | 79,5  | 58,7  | 69,7     | 82,7 | 75,3  | 52,0  |
| R.U.  | 71,6            | 87,8 | 77,3  | 52,1  | 78,2   | 90,2 | 81,5  | 57,5  | 64,9     | 85,2 | 72,7  | 47,5  |
| UE    | 63,8            | 82,8 | 70,2  | 49,0  | 72,8   | 86,8 | 77,0  | 61,6  | 54,7     | 78,4 | 63,2  | 37,4  |

Fonte: Comissão Europeia, 2002a.

**Q7 – TAXA DE EMPREGO DA POPULAÇÃO COM ALTO E BAIXO NÍVEIS EDUCATIVOS, POR GRUPO ETÁRIO  
(40 A 64 ANOS) E ESTADO-MEMBRO, 2001 (EM %)**

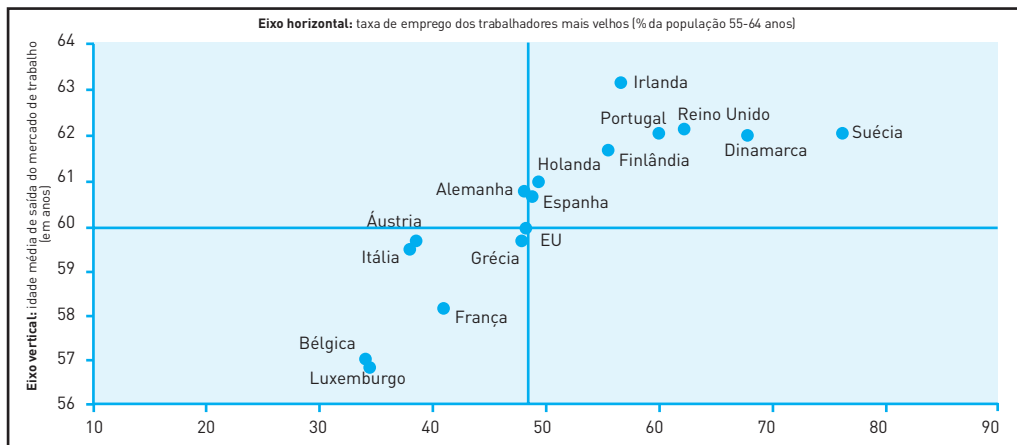
| E.M. | 40 - 44 ANOS |       |        | 45 - 49 ANOS |       |        | 50 - 54 ANOS |       |        | 55 - 59 ANOS |       |        | 60 - 64 ANOS |       |        |
|------|--------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|-------|--------|
|      | ALTO         | BAIXO | ≠(p.p) | ALTO         | BAIXO | ≠(p.p) | ALTO         | BAIXO | ≠(p.p) | ALTO         | BAIXO | ≠(p.p) | ALTO         | BAIXO | ≠(p.p) |
| AUS  | 92,9         | 72,7  | 20,2   | 93,2         | 71,1  | 22,1   | 88,7         | 59,4  | 29,3   | 77           | 30,9  | 46,1   | 32,0         | 8,4   | 23,6   |
| BEL  | 91,8         | 61,7  | 30,1   | 89,7         | 64,9  | 24,8   | 85,0         | 50,2  | 34,8   | 60,3         | 25,7  | 34,6   | 26,7         | 7,8   | 18,9   |
| ALE  | 90,9         | 67,0  | 23,9   | 90,6         | 66,6  | 24,0   | 87,3         | 61,6  | 25,7   | 75,0         | 44,0  | 31,0   | 39,6         | 15,3  | 24,3   |
| DIN  | 93,4         | 73,8  | 19,6   | 90,1         | 70,7  | 19,4   | 88,8         | 68,7  | 20,1   | 88,5         | 61,8  | 26,7   | 47,2         | 19,2  | 28,0   |
| ESP  | 87,3         | 62,8  | 24,5   | 87,7         | 59,7  | 28,0   | 88,0         | 53,6  | 34,4   | 76,1         | 41,7  | 34,4   | 51,8         | 26,3  | 25,5   |
| FIN  | 92,2         | 73,4  | 18,8   | 92,5         | 73,8  | 18,7   | 89,1         | 74,5  | 14,6   | 78,1         | 52,1  | 26,0   | 36,8         | 19,9  | 16,9   |
| FRA  | 89,5         | 72,9  | 16,6   | 90,8         | 72,4  | 18,4   | 88,6         | 67,4  | 21,2   | 67,0         | 42,9  | 24,1   | 23,2         | 8,1   | 15,1   |
| GRE  | 90,6         | 65,0  | 25,6   | 87,3         | 64,2  | 23,1   | 82,7         | 58,5  | 24,2   | 59,8         | 47,6  | 12,2   | 34,9         | 31,7  | 3,2    |
| IRL  | 90,3         | 65,9  | 24,4   | 89,7         | 62,3  | 27,4   | 85,4         | 55,7  | 29,7   | 74,7         | 47,2  | 27,5   | 57,0         | 31,2  | 25,8   |
| ITA  | 93,0         | 64,9  | 28,1   | 94,2         | 62,0  | 32,2   | 88,0         | 51,1  | 36,9   | 70,6         | 29,8  | 40,8   | 46,3         | 14,4  | 31,9   |
| LUX  | 88,7         | 72,1  | 16,6   | 90,3         | 67,8  | 22,5   | 87,6         | 55,0  | 32,6   | 80,9         | 21,8  | 59,1   | 28,2         | 5,4   | 22,8   |
| HOL  | 92,0         | 73,9  | 18,1   | 91,3         | 68,4  | 22,9   | 86,9         | 61,6  | 25,3   | 75,7         | 44,7  | 31,0   | 32,1         | 13,4  | 18,7   |
| POR  | 95,8         | 81,5  | 14,3   | 97,2         | 79,2  | 18,0   | 90,6         | 72,2  | 18,4   | 74,6         | 55,4  | 19,2   | 62,9         | 44,6  | 18,3   |
| SUE  | 92,5         | 74,1  | 18,4   | 91,7         | 75,2  | 16,5   | 90,2         | 76,8  | 13,4   | 86,6         | 71,8  | 14,8   | 60,1         | 41,2  | 18,9   |
| R.U. | 91,9         | 59,6  | 32,3   | 92,0         | 59,3  | 32,7   | 87,2         | 59,8  | 27,4   | 75,9         | 49,5  | 26,4   | 66,8         | 53,5  | 13,3   |
| UE   | 90,9         | 67,4  | 23,5   | 91,0         | 65,7  | 25,3   | 87,6         | 59,0  | 28,6   | 74,1         | 41,2  | 32,9   | 42,8         | 20,2  | 22,6   |

Fonte: Comissão Europeia, 2002a e 2002b.

3 pontos percentuais). A Itália, a Áustria e, sobretudo, Luxemburgo destacam-se, por seu turno, pelos grandes diferenciais que apresentam no grupo etário 55-59 anos.

A análise cruzada da idade média de reforma com o nível de emprego dos trabalhadores mais velhos revela que é nos países escandinavos, na Grã-Bretanha e em Portugal que a condição do grupo 55-64 anos se apresenta mais favorecida do ponto de vista do mercado de trabalho, em contraste com a situação que se observa no Luxemburgo e na Bélgica, por exemplo:

**G31 – IDADE MÉDIA DE REFORMA E TAXA DE EMPREGO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS (55-64 ANOS), POR ESTADO-MEMBRO, 2001**



Fonte: Comissão Europeia, 2002b.

O **gráfico 31** evidencia como a idade média de reforma e a taxa de emprego estão correlacionadas ou se “complementam”, ao mostrar-nos que os Estados-Membros se distribuem quase na sua totalidade apenas por dois quadrantes: baixa taxa de emprego/idade baixa média de reforma e alta taxa de emprego/idade alta de reforma. No entanto, permite também verificar algumas diferenças que merecem ser sublinhadas, nomeadamente:

- o nível de emprego é tanto mais alto quanto menores forem os níveis de inatividade e de desemprego, enquanto que a idade média de reforma é apenas calculada em referência aos que se encontram activos. Assim sendo, há Estados-Membros onde é possível observar-se a coexistência de baixas taxas de participação dos mais velhos com idades médias de passagem para a inatividade relativamente altas: é o caso, por exemplo, da Holanda, país onde existem poucas pessoas activas (e desempregadas, como se pode observar no **quadro 8**) com 55 e mais anos – mas as que trabalham acima desse limiar etário reformam-se tarde;
- ainda que os desempregados com 55 e mais anos possam, na sua maioria, passar para a inatividade, sem nunca chegar a reentrar no emprego, enquanto permanecerem nessa condição influem na determinação da idade média de passagem para a reforma (porque são activos). Daí que a Alemanha se apresente como o único caso em que a taxa de emprego dos mais velhos se encontra abaixo da média comunitária e a idade média de reforma está acima da idade comunitária, na medida em que, em 2001, apresentava a taxa de desemprego mais alta: 12%, quando a taxa média da UE para esse universo etário era de 6,8% (**quadro 8**).<sup>33</sup>

Nesta análise, importa ainda sublinhar o facto de existirem Estados-Membros que apresentam um grande diferencial entre a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho mas que, simultaneamente, registam uma diferença pouco significativa na idade média de passagem para a reforma entre ambos os géneros – o que se

<sup>33</sup> Comissão Europeia, 2002b.

verifica, por exemplo, em Itália e Espanha. Significa isto que não apenas baixas taxas de actividade podem coexistir com passagens relativamente tardias para a reforma, como também podem observar-se diferenças substanciais entre os níveis de actividade de homens e mulheres com mais de 55 anos mas não na respectiva idade média de reforma.<sup>34</sup>

**Q8 – TRABALHADORES MAIS VELHOS: IDADE MÉDIA DE REFORMA E TAXAS DE EMPREGO E DE DESEMPREGO, POR ESTADO-MEMBRO, 2001**

| IDADE MÉDIA DE REFORMA |             | TAXA DE EMPREGO (55-64 ANOS) |             | TAXA DE ACTIVIDADE (55-64 ANOS) |             | TAXA DE DESEMPREGO (55-64 ANOS) |            |
|------------------------|-------------|------------------------------|-------------|---------------------------------|-------------|---------------------------------|------------|
| E. M.                  | ANOS        | E. M.                        | %           | E. M.                           | %           | E. M.                           | %          |
| IRL                    | 63.1        | SUE                          | 66,5        | SUE                             | 68,4        | LUX                             | 0,3        |
| R.U.                   | 62.1        | DIN                          | 58,0        | DIN                             | 58,9        | HOL                             | 1,5        |
| SUE                    | 62.0        | R.U.                         | 52,3        | R.U.                            | 54,0        | IRL                             | 2,6        |
| POR                    | 62.0        | POR                          | 50,3        | POR                             | 52,1        | POR                             | 2,6        |
| DIN                    | 61.9        | IRL                          | 46,8        | FIN                             | 50,0        | BEL                             | 3,0        |
| FIN                    | 61.6        | FIN                          | 45,7        | IRL                             | 47,9        | R.U.                            | 3,3        |
| HOL                    | 60.9        | HOL                          | 39,6        | ALE                             | 42,8        | DIN                             | 4,0        |
| ALE                    | 60.7        | ESP                          | 38,9        | ESP                             | 42,3        | GRE                             | 4,1        |
| ESP                    | 60.6        | UE                           | <b>38,5</b> | UE                              | <b>41,0</b> | ITA                             | 4,6        |
| UE                     | <b>59.9</b> | GRE                          | 38,0        | HOL                             | 39,9        | AUS                             | 5,6        |
| GRE                    | 59.6        | ALE                          | 37,7        | GRE                             | 39,6        | FRA                             | 5,8        |
| AUS                    | 59.6        | FRA                          | 31,0        | FRA                             | 32,6        | SUE                             | 5,9        |
| ITA                    | 59.4        | AUS                          | 28,6        | AUS                             | 29,0        | UE                              | <b>6,8</b> |
| FRA                    | 58.1        | ITA                          | 28,0        | ITA                             | 28,2        | ESP                             | 8,6        |
| BEL                    | 57.0        | LUX                          | 24,4        | BEL                             | 26,0        | FIN                             | 9,0        |
| LUX                    | 56.8        | BEL                          | 24,1        | LUX                             | 24,9        | ALE                             | 12,0       |

Fonte: Comissão Europeia, 2002a e 2002b.

## 2. CONSTRANGIMENTOS À PARTICIPAÇÃO ECONÓMICA E AO EMPREGO DOS MAIS VELHOS

### 2.1. Capacidade de trabalho, competências e qualificações

Uma das representações sociais que mais comumente recai sobre os trabalhadores mais velhos, e à qual estão associadas práticas empresariais de discriminação etária (como mais adiante será ilustrado), é a ideia de que, à medida que envelhecemos, a nossa capacidade de trabalho se reduz quer porque somos menos saudáveis ou estamos fisicamente mais limitados, quer porque aprendemos com menor facilidade e as nossas funções cognitivas estão deterioradas quer, ainda, porque somos mais resistentes à mudança e, por isso, nos tornámos inflexíveis ou obsoletos. A presunção de que existe uma relação negativa entre produtividade e idade tem sido, ao longo das últimas décadas, objecto de um largo número de estudos sobre os estereótipos que recaem sobre os mais velhos no contexto do mercado de trabalho e a forma como as capacidades físicas e cognitivas importantes do ponto de vista profissional se alteram (ou não) com o envelhecimento cronológico.

A revisão bibliográfica de alguns desses estudos dedicados revela que os respectivos resultados são muito díspares, nomeadamente em virtude de diferenças (ou

<sup>34</sup> *Idem.*

mesmo insuficiências) metodológicas: alguns identificam uma variação positiva entre idade e produtividade, outros concordam quanto à sua relação inversamente directa, outros, ainda, concluem que algumas das capacidades efectivamente diminuídas são compensadas por outras que se desenvolvem com o envelhecimento ou por novas estratégias utilizadas pelos trabalhadores para colmatar dificuldades que, em virtude da sua idade, começaram a sentir.<sup>35</sup> No entanto – e é esta que parece ser a abordagem mais correcta ao tema –, a sua generalidade leva-nos a concluir que, de uma forma geral, as diferenças na produtividade e no desempenho profissional (i) são maiores entre indivíduos do que entre grupos etários e (ii) decorrem mais de outros factores, ainda que possam estar relacionados com a idade. Especificamente no que se refere ao desempenho profissional dos mais velhos, dois importantes elementos-chave foram identificados: que o mesmo depende da natureza da informação que é necessária processar para o desenvolvimento da actividade profissional e da importância de experiência profissional prévia necessária à sua execução. A bibliografia existente sublinha, ainda, as diferenças entre os domínios físico e cognitivo, nomeadamente:

- a eficiência física e as funções sensoriais enfraquecem com o avanço da idade, mas as mudanças são individuais (isto é, não são iguais para toda a população da mesma idade) e afectam de diferentes maneiras diferentes tarefas profissionais, dado que não são apenas inter-individuais mas também intra-individuais, no sentido em que algumas capacidades podem diminuir (como a visão) e outras não (a destreza física, por exemplo). Além disso, dependem fortemente das exigências do conteúdo funcional do posto de trabalho: tarefas fisicamente penosas ou indutoras de *stress* contínuo provocam uma maior deterioração das capacidades físicas dos trabalhadores;<sup>36</sup>
- as exigências cognitivas dos postos de trabalho têm vindo a aumentar: requer-se maior eficiência no uso das nossas capacidades de memória, concentração e percepção, por exemplo. Estudos longitudinais realizados mostram que, ainda que se possam degradar com a idade, estas capacidades são compensadas, em alguma medida, pela experiência profissional decorrente da rotina das funções. Concluiu-se também que as funções do pensamento necessárias à aprendizagem não se reduzem de forma evidente antes dos 75 anos e que, com o aumento crescente do nível educativo entre gerações, tal declínio tenderá a adiado. Alguns estudos chegam a mesmo a evidenciar como a sabedoria que se ganha com a idade – entendida como uma grande *reserva de conhecimento factual tácito* – ajuda os indivíduos a identificar aspectos centrais de problemas que emergem, a dar conselhos práticos com vista à sua resolução ou a deslindá-los de uma forma criativa.<sup>37</sup>

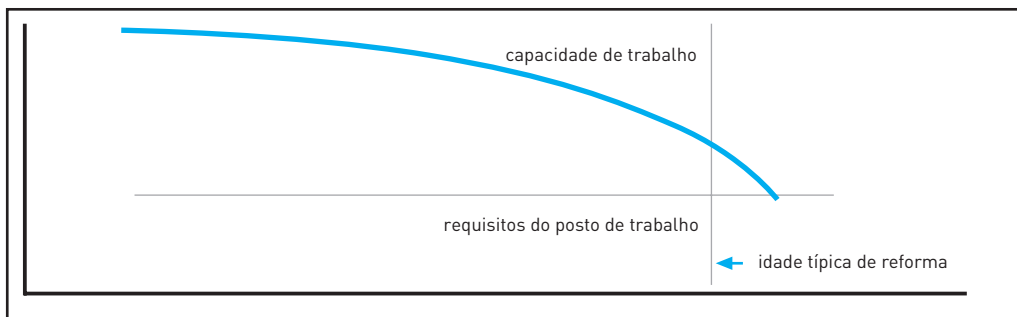
<sup>35</sup> OCDE, 1995b; OCDE, 1996; Taylor, 2001; e Marshall, 2001 e 2002.

<sup>36</sup> Sobre este tema, conferir a análise comparativa dos resultados do Inquérito às Condições de Trabalho (1991, 1995 e 2000), da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho (Fundação Dublin), em “*Age et Conditions de Travail dans l’Union Européenne*”, 2003, nomeadamente os capítulos: 1 - Idade e Exigências Físicas do Trabalho; 2 - Idade e Irregularidade dos Horários de Trabalho; e 3 - Idade e Exigências de Rapidez no Trabalho (v. <http://www.eurofound.ie>).

<sup>37</sup> Huuhtanen, 1999 e Marshall, 2001 e 2002.

Alguns autores referem, ainda, que as capacidades dos trabalhadores situam-se, na generalidade dos casos, muito acima dos requisitos do posto de trabalho e que o evento da reforma sucede quase sempre antes do momento em que essas capacidades se tornam insuficientes para a realização das tarefas profissionais, como esquematiza a **figura 5**:

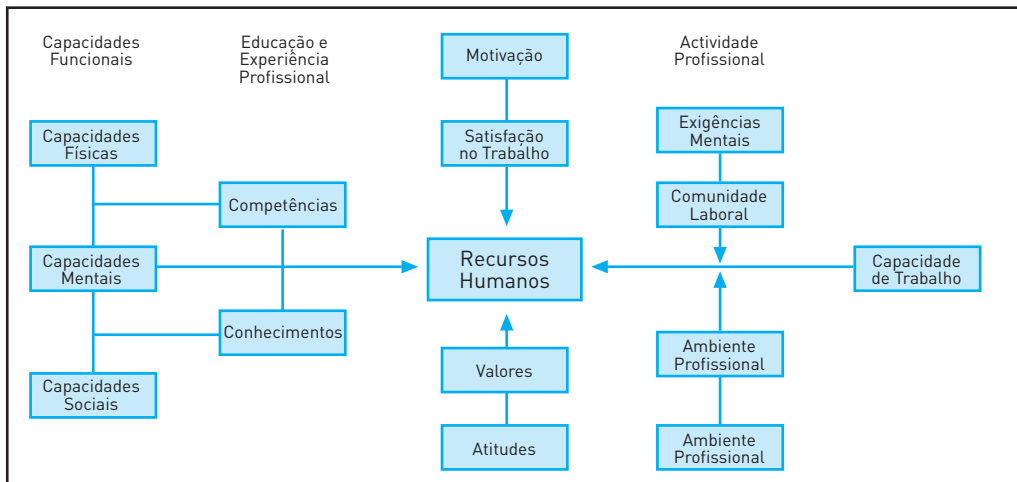
**F5 – CAPACIDADE DE TRABALHO VERSUS REQUISITOS DO POSTO DE TRABALHO**



Fonte: Marshall, 2001.

Numa óptica sistemática, o que os estudos até à data realizados nos informam é que a capacidade de trabalho resulta da interação entre os recursos do indivíduo, as condições de trabalho e a organização do trabalho; e que os recursos individuais incluem não apenas a capacidade funcional e a saúde, mas também as competências básicas e profissionais e o nível educativo. Os valores e as atitudes do indivíduo, bem como pela sua motivação e satisfação no trabalho, são também determinantes; e segundo esta visão, o uso dos recursos do indivíduo também não estará otimizado se não existirem condições apropriadas oferecidas pelo ambiente de trabalho e pela comunidade do meio profissional, como se esquematiza na **figura 6**:

**F6 – FACTORES QUE INFLUENCIAM A CAPACIDADE DE TRABALHO, NA ÓPTICA DOS RECURSOS HUMANOS**



Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho (Fundação Dublin), 1999 (adapt.).

No contexto da otimização da capacidade de trabalho dos indivíduos mais velhos e, logo, da sua empregabilidade, a formação profissional contínua assume, assim, grande importância, na medida em que dela depende a habilidade dos indivíduos em actualizar/adaptarem as suas competências e conhecimentos às necessidades decorrentes da evolução económica, no que se refere a novos processos produtivos e novas tecnologias (designadamente de informação e comunicação), novas formas de organização do trabalho, novos produtos e serviços, etc. As evidências empíricas revelam, todavia, que os trabalhadores mais velhos são os que menos beneficiam de acções de formação da iniciativa dos seus empregadores, ao contrário da opinião que estes últimos vulgarmente expressam, segundo a qual a formação profissional está aberta a todos e que não existem práticas discriminatórias do ponto de vista etário.<sup>38</sup>

A exclusão de que os mais velhos são alvo relaciona-se também com os seus baixos níveis educativos: como sublinha a Comissão Europeia num relatório sobre esta temática, *“ainda que quase metade dos trabalhadores mais velhos trabalhem efectivamente em empresas que as proporcionam [acções de formação profissional], menos de 15% participam em medidas de formação – sejam estas providenciadas pelos empregadores ou por instituições privadas; apenas 7% dos trabalhadores mais velhos pouco qualificados recebem formação, comparativamente a mais de um quarto dos seus congéneres com elevada especialização. (...) Os principais obstáculos à manutenção em actividade e ao desenvolvimento de capacidades dos trabalhadores mais velhos e dos pouco qualificados são a duração limitada dos respectivos perfis educativos, a actual falta de oportunidades de formação e a ausência de formação adequada assente em conhecimentos adquiridos e específicos para determinado emprego. O curto tempo de amortização dos investimentos em formação para as empresas parece desfavorecer os candidatos mais velhos (recrutamentos potenciais/trabalhadores existentes), mas há também que ter em consideração a rotação mais rápida do pessoal jovem e a evolução da natureza dos empregos. Além disso, a igualdade de acesso à formação (...) constitui um problema crucial em relação à dimensão da empresa (sendo as PME as mais desfavorecidas) e ao perfil de formação do trabalhador (níveis de instrução dos trabalhadores mais velhos e dos grupos menos qualificados).”*<sup>39</sup>

Com efeito, as evidências empíricas mostram que os empregadores tendem, no contexto da formação profissional, a dar prioridade aos trabalhadores nos quais reconhecem maior valor ou potencial para a organização, sobretudo aqueles que revelam maiores capacidades de adquirir novas competências e os que apresentam uma melhor relação custo-benefício, no que se refere ao retorno do investimento em acções de formação; como se presume que os trabalhadores mais velhos permanecerão menos tempo na empresa do que os mais novos (em face da proximidade da reforma), pressupõe-se que esse retorno será reduzido no caso dos primeiros – e quanto à capacidade de aprendizagem, considera-se que é igualmente menor nos mais velhos em comparação aos mais jovens. Conhecedores das mudanças demográficas em curso, alguns empregadores consideram, ainda, que não necessitam de se adaptar às mesmas, dado que continua a existir oferta de mão-de-obra em excesso (caso contrário, não haveria desemprego) e que o desenvolvimento tecnológico continuará a permitir a

<sup>38</sup> Taylor, 2001.

<sup>39</sup> Comissão Europeia, 2002, p. 25.



redução do Trabalho. Por outro lado, algumas pesquisas concluem que os próprios trabalhadores mais velhos também se consideram menos capazes para aprender novas competências (e que são, por isso, pouco confiantes em contextos de aprendizagem) e que a proximidade do momento de passagem à reforma reduz a sua predisposição para frequentar uma acção de formação, dado que as perspectivas de evolução na carreira são diminutas.<sup>40</sup>

De uma forma geral, os estudos realizados concordam, pois, na ideia de que a pouca produtividade ou a menor capacidade de trabalho que os trabalhadores mais velhos possam evidenciar – ou assim sejam percebidas pelos empregadores – deriva da acumulação dos baixos níveis educativos com a baixa participação em acções de formação. Por outras palavras, não será o aumento da idade *per se* que induz a redução da produtividade (deterioração das capacidades físicas, cognitivas, etc.) mas, sim, a diminuição do capital humano que decorre da obsolescência e caducidade das competências dos trabalhadores mais velhos e é nessa medida, por exemplo, que as empresas que dedicam mais tempo e mais esforço à formação de trabalhadores mais velhos apresentam ganhos de produtividade, fazendo recuar o patamar de idade a partir do qual a produtividade começa a decrescer.<sup>41</sup> No entanto, esta é uma realidade pouco observada: ainda que a evolução dos últimos anos seja positiva, os trabalhadores mais velhos continuam, de facto, a ser preteridos em medidas de formação profissional (v. **quadro 9**) quando são aqueles que dela mais necessitam, em virtude dos seus baixos níveis educativos, em termos globais (v. **quadro 10**).

**Q9 – PESSOAS QUE PARTICIPAM EM EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO, POR GRUPO ETÁRIO E ESTADO-MEMBRO, 1998-2001 (% DA POPULAÇÃO EM IDADE ACTIVA)**

| E. M.      | 1998        |            |            |            | 1999        |            |            |            | 2000        |            |            |            | 2001        |            |            |            |
|------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|
|            | 25-34       | 35-44      | 45-54      | 55-64      | 25-34       | 35-44      | 45-54      | 55-64      | 25-34       | 35-44      | 45-54      | 55-64      | 25-34       | 35-44      | 45-54      | 55-64      |
| AUS        | -           | -          | -          | -          | 14,0        | 7,5        | 5,1        | 1,5        | 14,0        | 7,5        | 5,1        | 1,5        | 14,0        | 7,5        | 5,1        | 1,5        |
| BEL        | 7,2         | 5,0        | 3,3        | 0,8        | 11,0        | 8,0        | 5,5        | 1,2        | 10,6        | 7,6        | 5,4        | 2,2        | 12,0        | 8,4        | 5,3        | 1,8        |
| ALE        | 12,7        | 4,6        | 2,6        | 0,6        | 13,0        | 4,8        | 2,9        | 1,0        | 12,6        | 4,7        | 2,7        | 1,0        | 12,7        | 4,7        | 2,9        | 1,1        |
| DIN        | 29,0        | 20,8       | 17,7       | 7,7        | 30,2        | 20,6       | 16,1       | 8,6        | 30,0        | 21,7       | 18,2       | 11,0       | 26,9        | 19,2       | 14,4       | 8,4        |
| ESP        | 10,6        | 2,9        | 1,0        | 0,4        | 12,2        | 3,7        | 1,4        | 0,7        | 12,3        | 3,5        | 1,6        | 0,8        | 11,5        | 3,4        | 1,6        | 0,9        |
| FIN        | 25,1        | 17,5       | 14,2       | 5,5        | 25,0        | 20,5       | 16,9       | 5,6        | 26,6        | 22,0       | 19,4       | 8,3        | 28,5        | 21,5       | 17,6       | 8,4        |
| FRA        | 6,1         | 2,4        | 1,0        | 0,2        | 6,1         | 2,1        | 1,0        | 0,2        | 6,5         | 2,5        | 1,0        | 0,4        | 6,3         | 2,4        | 1,2        | 0,3        |
| GRE        | 3,0         | 0,5        | 0,2        | 0,1        | 3,7         | 0,6        | 0,3        | 0,1        | 3,5         | 0,4        | 0,2        | 0,0        | 4,3         | 0,7        | 0,3        | 0,1        |
| IRL        | -           | -          | -          | -          | 9,1         | 5,3        | 3,1        | 1,2        | 9,1         | 5,3        | 3,1        | 1,2        | 9,1         | 5,3        | 3,1        | 1,2        |
| ITA        | 10,7        | 3,7        | 2,5        | 0,8        | 11,7        | 4,5        | 3,1        | 1,1        | 12,5        | 3,9        | 2,7        | 0,9        | 12,1        | 3,5        | 2,3        | 0,8        |
| LUX        | 8,5         | 5,2        | 3,8        | 1,1        | 8,3         | 5,6        | 4,0        | 1,3        | 7,9         | 5,3        | 3,7        | 0,8        | 8,9         | 6,0        | 3,3        | 1,1        |
| HOL        | 21,4        | 12,9       | 8,4        | 4,7        | 22,5        | 14,5       | 8,8        | 4,6        | 24,1        | 17,1       | 11,0       | 6,4        | 24,9        | 17,7       | 12,5       | 6,5        |
| <b>POR</b> | <b>7,6</b>  | <b>2,1</b> | <b>0,8</b> | <b>0,4</b> | <b>8,0</b>  | <b>2,3</b> | <b>0,9</b> | <b>0,3</b> | <b>7,9</b>  | <b>2,7</b> | <b>0,9</b> | <b>0,3</b> | <b>8,3</b>  | <b>2,3</b> | <b>0,9</b> | <b>0,3</b> |
| SUE        | -           | -          | -          | -          | 33,0        | 28,6       | 22,9       | 15,4       | 28,4        | 22,6       | 19,0       | 13,9       | 28,4        | 22,6       | 19,0       | 13,9       |
| R.U.       | -           | -          | -          | -          | 23,4        | 21,1       | 17,7       | 10,5       | 25,4        | 22,9       | 19,4       | 12,5       | 26,2        | 23,5       | 20,3       | 12,9       |
| <b>UE</b>  | <b>11,0</b> | <b>4,6</b> | <b>2,8</b> | <b>0,9</b> | <b>14,2</b> | <b>8,2</b> | <b>6,0</b> | <b>2,6</b> | <b>14,5</b> | <b>8,4</b> | <b>6,2</b> | <b>2,5</b> | <b>14,6</b> | <b>8,4</b> | <b>6,3</b> | <b>3,0</b> |

Fonte: Comissão Europeia, 2002b.

<sup>40</sup> Fundação Europeia, 1999; OIT, 2000; Muffels, 2000; e Taylor, 2001.

<sup>41</sup> Muffels, 2000.

**Q10 – PESSOAS QUE CONCLUÍRAM PELO MENOS O ENSINO SECUNDÁRIO SUPERIOR, POR GRUPO ETÁRIO E ESTADO-MEMBRO, 1998-2001 (% DA POPULAÇÃO EM IDADE ACTIVA)**

| E. M. | 1998  |       |       |       | 1999  |       |       |       | 2000  |       |       |       | 2001  |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|       | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 |
| AUS   | 84,0  | 78,2  | 69,7  | 57,6  | 84,0  | 79,2  | 70,7  | 59,5  | 83,8  | 81,2  | 71,9  | 62,9  | 85,4  | 81,8  | 73,5  | 63,9  |
| BEL   | 73,1  | 60,9  | 50,8  | 34,0  | 74,2  | 61,6  | 50,5  | 35,7  | 75,4  | 62,4  | 51,5  | 37,2  | 75,1  | 62,4  | 53,7  | 39,7  |
| ALE   | -     | -     | -     | -     | 84,0  | 83,3  | 80,1  | 71,5  | 84,6  | 84,6  | 81,2  | 73,9  | 85,2  | 85,4  | 82,9  | 75,7  |
| DIN   | 85,2  | 79,8  | 78,1  | 67,2  | 87,2  | 79,6  | 78,8  | 69,8  | 86,9  | 81,1  | 79,5  | 69,2  | 86,3  | 80,4  | 80,4  | 71,9  |
| ESP   | 52,8  | 73,8  | 23,1  | 12,6  | 54,5  | 40,4  | 24,7  | 13,2  | 56,2  | 43,1  | 27,0  | 15,4  | 57,9  | 44,6  | 28,8  | 17,1  |
| FIN   | 85,7  | 81,4  | 63,6  | 42,8  | 85,6  | 81,7  | 66,7  | 46,4  | 86,3  | 83,4  | 68,2  | 50,3  | 86,8  | 84,0  | 69,2  | 50,7  |
| FRA   | 74,4  | 62,8  | 55,1  | 39,3  | 75,6  | 64,3  | 55,6  | 40,6  | 76,4  | 65,3  | 56,9  | 43,6  | 77,7  | 66,6  | 57,6  | 45,1  |
| GRE   | 69,1  | 55,7  | 39,0  | 22,6  | 71,2  | 58,2  | 42,5  | 24,5  | 72,5  | 59,2  | 43,4  | 26,6  | 72,7  | 60,4  | 43,2  | 27,7  |
| IRL   | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | 75,8  | 64,0  | 49,5  | 36,2  |
| ITA   | 54,0  | 49,4  | 35,0  | 20,5  | 56,0  | 50,2  | 37,3  | 22,3  | 59,1  | 51,4  | 39,4  | 23,6  | 57,4  | 49,3  | 38,5  | 21,8  |
| LUX   | -     | -     | -     | -     | 68,3  | 66,8  | 59,8  | 47,1  | 68,2  | 64,3  | 57,4  | 48,6  | 66,1  | 62,6  | 54,6  | 47,9  |
| HOL   | 74,2  | 67,7  | 59,5  | 49,7  | 74,4  | 68,7  | 59,3  | 50,4  | 75,0  | 69,3  | 61,7  | 53,5  | 76,9  | 71,0  | 62,2  | 52,2  |
| POR   | 28,2  | 20,1  | 14,4  | 11,1  | 30,5  | 21,2  | 15,4  | 11,3  | 32,1  | 20,5  | 15,4  | 11,3  | 32,4  | 19,6  | 13,7  | 8,8   |
| SUE   | 86,7  | 80,0  | 71,3  | 60,1  | 87,4  | 80,8  | 74,0  | 62,6  | 87,2  | 82,1  | 74,0  | 62,9  | 87,2  | 82,1  | 74,0  | 62,9  |
| R.U.  | -     | -     | -     | -     | 89,3  | 83,7  | 74,5  | 62,3  | 89,5  | 84,6  | 75,4  | 64,9  | 89,3  | 85,3  | 76,3  | 65,5  |
| UE    | 64,5  | 55,7  | 44,9  | 30,3  | 73,3  | 67,1  | 57,6  | 46,3  | 74,2  | 68,3  | 58,9  | 48,3  | 74,3  | 68,7  | 59,6  | 48,1  |

Fonte: Comissão Europeia, 2002b.

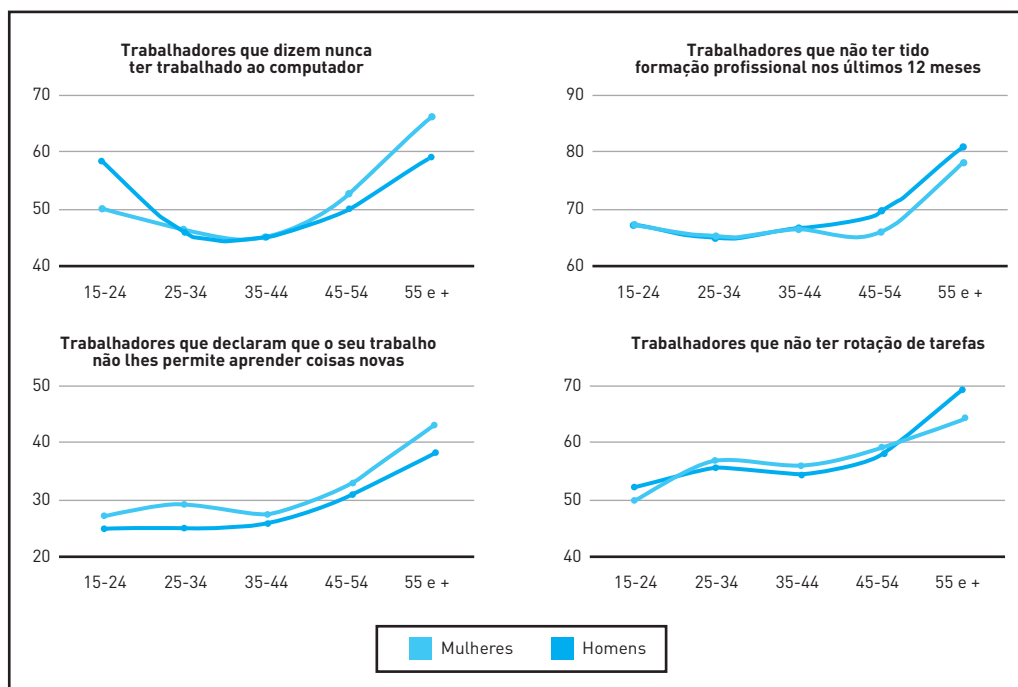
Não obstante as diferenças significativas que se registam entre Estados-Membros, o último Inquérito às Condições de Trabalho, realizado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho (ou Fundação *Dublin*, como também é conhecida), confirma que, a nível comunitário, a situação dos trabalhadores mais velhos é globalmente negativa: aos olhos dos próprios, estes são preteridos não apenas no domínio da formação profissional, mas também no uso de novas tecnologias, nas práticas de rotação de tarefas e no desenvolvimento de actividades que conduzem à aprendizagem de novos conhecimentos, como elucida o **gráfico 32**.

## 2.2. Práticas empresariais de discriminação etária

As pesquisas que, nos últimos anos, foram levadas a cabo para aprofundar o conhecimento sobre as representações e as práticas das empresas relativamente aos mais velhos têm vindo a evidenciar que não é apenas no contexto da participação em acções de formação que este universo de trabalhadores é alvo de discriminação: esta também existe nas práticas de recrutamento e selecção, nos processos de reestruturação das empresas e nas políticas de aposentação de trabalhadores praticadas pelas empresas. As dificuldades que os desempregados mais velhos enfrentam na sua reinserção profissional são, igualmente, um indicador da existência de barreiras etárias ao emprego. Alguns estudos sublinham, porém, que a discriminação positiva também existe, nomeadamente porque os empregadores reconhecem nos trabalhadores mais velhos qualidades difíceis de encontrar nas gerações mais novas, algumas das quais decorrentes da antiguidade nas organizações.

No que se refere à discriminação etária negativa, as investigações permitem concluir que esta se expressa fundamentalmente em quatro domínios: (1) perda prematura do emprego, sobretudo no contexto de processos de reestruturação económica e/ou empresarial, (2) dificuldades no recrutamento e na reentrada no emprego, nomeadamente

**G32 – PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES SOBRE A SUA PARTICIPAÇÃO EM PRÁTICAS EMPRESARIAIS PROMOTORAS DE MOBILIDADE PROFISSIONAL, POR GRUPO ETÁRIO E GÉNERO, 2000 (% EM CADA GRUPO ETÁRIO)**



Fonte: Fundação Europeia, 2003 (adapt.).

porque as empresas, implícita ou explicitamente, seguem limites etários na gestão de novas entradas na organização, (3) exclusão da formação profissional, já referida e (4) transição para a inactividade, considerando que, de um modo geral, é requerido aos trabalhadores que aceitem a passagem para a reforma uma vez atingida a idade legal para o efeito, para além da pressão que sobre eles pode ser exercida para se aposentarem antes desse momento. Um inquérito comunitário realizado, em 1993, por E. Drury (Eurolink Age), "Age Discrimination against Older Workers in the European Community - A Comparative Analysis", evidenciou que a discriminação etária é sobretudo expressiva no domínio do recrutamento: ainda que a reforma antecipada se generalize após os 55 anos na quase totalidade dos Estados-Membros, a existência de barreiras etárias ao emprego no âmbito das práticas de selecção e recrutamento das empresas faz-se notar logo a partir dos 40 anos.<sup>42</sup>

Um dos exercícios mais ambiciosos de revisão bibliográfica de estudos sobre representações, práticas e políticas das empresas relativamente aos trabalhadores mais velhos foi o promovido pelo Governo Britânico, em 1999, no âmbito do projecto "Encouraging Age Diversity". Esta pesquisa foi desenvolvida por especialistas da Open

<sup>42</sup> Fundação Dublin, 1996a e Huuhtanen, 1999.

University Business School, University of Warwick e University of Sheffield e os seus resultados foram publicados pelo antigo *Department for Education and Employment*, em 2000, na colecção *"Factors Affecting Retirement"*. Esta colecção inclui também capítulos sobre protecção social e dispositivos legais de reforma, as atitudes dos trabalhadores mais velhos face ao trabalho e à reforma, e o papel das políticas públicas e da concertação social no adiamento/antecipação da passagem à reforma, entre outros tópicos. De um modo geral, concluiu-se nesta pesquisa, e no que se refere estritamente às empresas, que a relação entre os gestores e supervisores e os seus comportamentos para com os trabalhadores mais velhos é complexa e que ainda não foi totalmente explorada na literatura entretanto produzida. Por exemplo, os estudos fornecem evidências empíricas de atitudes de discriminação etária negativa, nomeadamente no que se refere a aspectos relacionados com a evolução tecnológica e a desadequação das competências, mas também evidenciam que aos trabalhadores mais velhos são muitas vezes associados atributos positivos como a confiança e a forte ética profissional.<sup>43</sup>

Nas conclusões gerais deste trabalho do *Department for Education and Employment*, refere-se, ainda, a carência de estudos longitudinais que confirmem a impressão existente de que as atitudes das empresas face aos mais velhos estão a alterar-se – e sendo este o caso, em que sentido estão a evoluir –, bem como estudos que evidenciem quais os impactos que as campanhas ou intervenções públicas de combate às barreiras etárias ao emprego (nos países onde tais campanhas existem) estão a ter sobre as políticas e práticas de recursos humanos das empresas. Não obstante, portanto, as insuficiências do ponto de vista da investigação que continuam a existir no âmbito desta temática, a investigação até agora havida mostra um sem-número de exemplos de discriminação etária (positiva e negativa) nas empresas. **No quadro 11**, apresentam-se, em termos sintéticos, algumas das conclusões a que tais estudos chegaram:

**Q11 – ATITUDES, PRÁTICAS E POLÍTICAS EMPRESARIAIS FACE AOS TRABALHADORES MAIS VELHOS:  
QUADRO-SÍNTESE DE ESTUDOS REALIZADOS**

| DESIGNAÇÃO, AUTORIA, NACIONALIDADE E ANO  | EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS / CONCLUSÕES  |
|---|--|
| <i>"Employers' Perceptions of the Re-employment Barriers faced by Older Job-Hunters"</i> , K. Gibson et al., Canadá, 1993 | No âmbito desta pesquisa, feita junto de 651 empresas de pequena dimensão (12 trabalhadores, em média), inquiriram-se empregadores sobre as razões que estes consideravam criar dificuldades aos trabalhadores mais velhos na procura de um novo emprego. Entre as apontadas, contam-se: carência de habilitações, formação e competências, predisposições negativas (por exemplo, para com novas tecnologias), altas expectativas salariais, baixo retorno no investimento em formação, maior morosidade na adaptação a novos ambientes profissionais, discriminação etária e dificuldades na gestão dos trabalhadores mais velhos.   |
| <i>"The Ageing Workforce: Employers Attitudes Towards Older Workers"</i> , P. Taylor e A. Walker, Reino Unido, 1994       | Neste estudo, inquiriram-se gestores de 304 organizações com 500 e mais trabalhadores (61% de taxa de resposta) sobre os factores que mais os desencorajavam a contratar pessoas mais velhas. Os factores entendidos como mais relevantes foram as regras legais do sistema de pensões profissionais/de reforma, a idade máxima de recrutamento da empresa e o diminuído espaço de tempo que se seguiria à formação profissional necessária para o desempenho da actividade; mas o grande factor apontado foi a inadequação das competências: 72% dos respondentes consideraram-no importante ou muito importante. Relativamente aos seus trabalhadores mais velhos, consideraram, porém, que estes são mais confiáveis (74%) e mais produtivos (63%) que os mais novos. |

<sup>43</sup> DFEE, 2000.

| DESIGNAÇÃO, AUTORIA, NACIONALIDADE E ANO   | EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS / CONCLUSÕES  |
|--|--|
| <p><i>"Les Logiques d'Action des Entreprises à l'Égard de l'Âge. Analyse Monographique de Six Établissements"</i>, G. Schmidt, França, 1995</p>                  | <p>Nesta investigação, foram realizados estudos de caso junto de 6 empresas. Descobriu-se que, no que se refere ao recrutamento de trabalhadores mais velhos, a idade não era considerada uma barreira sempre que era necessário recrutar trabalhadores temporários. Contudo, os empregadores observavam obstáculos à mobilidade – funcional e geográfica – entre os seus trabalhadores mais velhos. Além disso, a idade era um factor-chave na tomada de decisões relacionadas com mobilidade vertical (promoções), normalmente em desfavorecimento dos mais velhos.</p>  |
| <p><i>"Breaking the Barriers: A Survey of Managers' Attitudes to Age and Employment"</i>, J. Arrowsmith e A. McGoldrick, Reino Unido, 1996</p>                   | <p>De acordo com os resultados deste inquérito, 55% dos 1.700 gestores inquiridos acreditavam que a sua organização discriminava os mais velhos nos processos de recrutamento e de selecção; 38% reportaram discriminação em formação profissional, 41% no acesso a promoções e 54% no que se referia a decisões sobre redundância de pessoal. As grandes organizações foram consideradas as mais discriminatórias, sobretudo em relação a profissionais de "colarinho branco" e que ocupam funções de gestão. A generalidade dos gestores (65% a 69%) concordava com a criação de legislação específica de combate à discriminação etária.</p>                      |
| <p><i>"Managing an Ageing Workforce in Britain and France"</i>, A.-M. Guillermand, P. Taylor e A. Walker, Reino Unido e França, 1996</p>                         | <p>No âmbito deste estudo, os respondentes (empresas com 500 e mais trabalhadores) associaram aspectos tanto positivos como negativos aos trabalhadores mais velhos e ao envelhecimento dos seus recursos humanos. Um dos aspectos mais interessantes deste estudo foi o facto de ter identificado que as perspectivas sobre os mais velhos variam consoante o peso relativo deste grupo de trabalhadores no conjunto dos recursos humanos da organização: as empresas com maior número de trabalhadores mais velhos revelaram-se mais pessimistas quanto ao aumento da sua percentagem, advogando, nomeadamente, que se assistiriam a quebras na produtividade.</p> |
| <p><i>"Combating Barriers in Job Recruitment and Training: National Report"</i>, E. Mestheneos e E. Ioannidi, Grécia, 1996</p>                                   | <p>Nesta pesquisa, 120 empresas foram entrevistadas telefonicamente. Na opinião dos respondentes, em processos de recrutamento, a idade acima da média poderia ser preterida como factor de escolha em função da posição a ocupar e as capacidades do candidato. Por exemplo, para cargos de gestão privilegiavam-se pessoas mais velhas. Em algumas actividades, designadamente as associadas a trabalho manual qualificado, registava-se falta de pessoal (em parte devido à pouca atracção que estas actividades exercem junto dos jovens), pelo que a procura era alta a ponto de se manterem activas pessoas com idades acima da idade legal de reforma.</p>    |
| <p><i>"Survey of Canadian Employers – Options 45+ Project"</i>, S. Under-hill, V. Marshall e S. Delicourt, Canadá, 1997</p>                                      | <p>Neste inquérito nacional a empregadores, os respondentes afirmaram consistentemente que a idade é uma importante barreira ao emprego, sobretudo para aqueles com 60 e mais anos, mas também as pessoas com idades compreendidas entre os 45-59 anos. Entre 25% a 43% dos inquiridos (consoante o sector de actividade económica e a região) disse que existia uma idade a partir da qual os indivíduos eram considerados velhos demais para entrarem na empresa, idade esta que varia entre os 55 e os 61 anos.</p>   |
| <p><i>"Attitudes of Employees and Employers towards Older Workers in a Climate of Anti-Discrimination"</i>, M. Steineberg et al., Austrália, 1997</p>            | <p>Neste estudo de pequena escala (104 empresas com 80% de taxa de resposta) foi perguntado aos empregadores, entre outros aspectos, a partir de que idade consideravam alguém velho. O grupo etário modal foi 51-55 anos (35% das escolhas dos respondentes). Contudo, significativas diferenças foram encontradas em função da dimensão da empresa: naquelas com menos de 50 trabalhadores, a idade média a partir da qual alguém é considerado velho é 51 anos; nas empresas com mais de 500 trabalhadores é 58 anos.</p>   |
| <p><i>"Evaluation of the Campaign for Older Workers"</i>, B. Hayward et al., Reino Unido, 1997</p>   | <p>Neste inquérito realizado por telefone a chefes de pessoal de 514 empresas (com uma dimensão entre 10 a 100 trabalhadores), descobriu-se que os mais velhos eram considerados difíceis de formar (30%), incapazes de se adaptar a novas tecnologias (34%) e demasiado prudentes ou cautelosos (36%). Positivamente, foi-lhes associada a maior confiança (79%), a produtividade (83%) e um bom retorno do investimento em capital humano (84%).</p>   |
| <p><i>"Applicant Age as a Subjective Employability Factor: a Study of Workers over and under the Age of 50"</i>, C. Sabina Forte e C. Hansvick, E.U.A., 1999</p> | <p>Este inquérito, realizado pela Câmara de Comércio do Estado de Washington, permitiu verificar que os trabalhadores mais novos estavam mais bem cotados no que se referia a literacia digital, vigor e energia, flexibilidade e capacidade para aprender depressa; os mais velhos, em comparação, eram mais valorizados em matéria de qualificações académicas, assiduidade, bom relacionamento com os colegas, ética profissional, produtividade e capacidades de chefia. No cômputo geral, as representações positivas recaíam mais sobre os mais velhos.</p>  |

| DESIGNAÇÃO, AUTORIA, NACIONALIDADE E ANO  | EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS / CONCLUSÕES   |
|---|---|
| <p><i>"Experiences of Age Discrimination in Work and Recruitment"</i>, A. Kouvonen, Finlândia, 1999</p>   | <p>Este estudo baseou-se em cerca de 900 entrevistas a empregadores de PME (3 a 250 pessoas) e a desempregados com idades entre 47 e 58 anos, activamente à procura de emprego. Estes últimos afirmaram ser alvo de discriminação sobretudo indirecta: muitos dos anúncios de emprego especificam limites etários e alguns empregadores não chegam a admitir a possibilidade de uma entrevista quando, por exemplo, sabem por telefone a idade do candidato. 14% dos empregadores declarou que, nas suas organizações, eram desenvolvidas tarefas que apresentavam dificuldades para pessoas com mais de 45 anos e 1/3 respondeu que tinha um conhecimento diminuto sobre a legislação anti-discriminação etária existente no país.</p> |
| <p><i>"Employment of the Older Workers Survey"</i>, Massey University, Nova Zelândia, 1999</p>  | <p>Neste estudo, inquiriu-se um total de 2.137 trabalhadores com mais de 55 anos, com vista a identificarem-se, entre outros aspectos, exemplos de discriminação etária por parte dos empregadores, tanto positiva como negativa. No que se refere à primeira, uma pequena percentagem (8%) disse ter beneficiado de tratamentos mais favoráveis, como dispensa de trabalhos mais pesados ou horários mais leves; a discriminação negativa foi referenciada por cerca de 12% dos respondentes, na sua generalidade devido a situações de exclusão ou ausência de acções de formação profissional.</p>   |
| <p>"Os Trabalhadores de Meia Idade face às Reestruturações e Políticas de Gestão de Recursos Humanos", L. Centeno <i>et al.</i>, Portugal, 2000</p> | <p>No único estudo nacional sobre esta temática que se conhece, 110 empresas foram inquiridas sobre política de recrutamento, gestão de pessoal e formação profissional. Entre os seus resultados contam-se: os limites de idade nos recrutamentos eram mais comuns nas empresas de menor dimensão e em referência aos profissionais menos qualificados; os trabalhadores de meia-idade (45-54 anos) posicionados no topo da escala de qualificações foram considerados como trabalhadores mais dificilmente substituíveis; 75% das empresas com 500 e mais trabalhadores afirmou que a idade constitui um factor de escolha em processos de reestruturação.</p>  |

Fonte: Walker, 1997; DFEE, 2000; Centeno, 2000; Observatório Europeu de Relações Industriais (EIROOnline), 2001.

### 2.3. A passagem (antecipada) à reforma: políticas públicas e orientações individuais

Até aos anos 50, a reforma foi, nos países desenvolvidos, um evento que ocorria quase exclusivamente numa idade regulamentada, com poucas possibilidades de ser antecipada. Desde essa altura, porém, as transformações estruturais da economia e a evolução dos mecanismos de protecção social, entre outros factores, levaram à emergência de um leque alargado de figurinos de passagem à inactividade, sempre no sentido da antecipação (factual) da sua ocorrência. Com efeito, se a elevação da esperança média de vida veio, a jusante, aumentar o número de anos que se seguem ao fim da vida profissional, outras importantes mudanças vieram, a montante, somar tempo a esse período. De entre essas mudanças, destacam-se:<sup>44</sup>

- **Desemprego**

Uma das tendências que se verificou na quase totalidade dos países desenvolvidos, nas últimas décadas, foi o aumento do desemprego entre os mais velhos. Considerando que, nesses países, tendo em vista o apoio de processos de reestruturação da economia e das empresas, foram inaugurados e desenvolvidos programas ou dispositivos no domínio da política de emprego e da segurança social para facilitar a transição da mão-de-obra excedentária, maioritariamente mais velha, directamente do emprego para a

<sup>44</sup> Casey, 1996; Kinsella e Gist, 1995; OCDE, 1995a, 1995b, 1996 e 1998a; Auer e Fortuny, 2000; e DFEE, 2000, relativamente ao texto que se segue até ao quadro 12.

inactividade, o aumento do desemprego registado revela, em conjunção, uma forte deterioração da condição deste grupo populacional no mercado de trabalho.

Contudo, não cresceu apenas o número de desempregados mais velhos: aumentaram também os “inactivos desencorajados” ainda em idade activa (isto é, o número de pessoas mais velhas desempregadas que não procuram emprego porque consideram que não vão encontrá-lo ou não sabem procurá-lo), bem como o peso relativo dos mais velhos entre os desempregados de longa duração – e em face das dificuldades que os mais velhos enfrentam na reentrada no emprego, também foram criados mecanismos que possibilitam o prolongamento do período com direito ao subsídio de desemprego e mecanismos de antecipação da reforma para os que se encontram desempregados;

- **Pensões de doença e invalidez**

Em muitos países desenvolvidos, sobretudo nos europeus, assistiu-se ao aumento do número de pessoas mais velhas, ainda em idade activa, a receber subsídios de doença (prolongada) e invalidez. A análise da evolução do número de beneficiários e das alterações nos critérios de elegibilidade a esses benefícios revela que as instituições públicas tendem a usá-las em complemento da protecção social no desemprego (sobretudo em contextos de recessão económica ou de altos níveis de desemprego), não apenas porque alguns desses critérios são laborais (nomeadamente a probabilidade de se encontrar um novo emprego) como também porque, em alguns casos, estão associados ao termo do direito à prestação do subsídio de desemprego. É possível verificar que o inverso também acontece, ou seja, que muitos dos beneficiários de subsídio de doença ou invalidez passaram a beneficiar do subsídio de desemprego. Outras análises evidenciam, por exemplo, que a utilização destes benefícios é (ou foi) mais intensiva entre trabalhadores ameaçados pelo desemprego ou que desenvolvem a sua actividade profissional em sectores económicos em reestruturação ou em declínio. De um modo geral, o elevado aumento dos beneficiários de pensões de doença e invalidez levou a que, nos anos mais recentes, se dificultasse a sua titularidade, através de critérios mais apertados e/ou dispositivos de controlo mais eficazes. Ainda assim, considera-se que estes expedientes continuam a ser utilizados de forma muito significativa como mecanismos de antecipação da passagem à reforma;

- **Pensões de reforma / velhice**

Após a II Guerra Mundial, o aumento da riqueza das nações levou à expansão e diversificação dos sistemas de protecção social, garantido à generalidade dos cidadãos dos países desenvolvidos (sobretudo os europeus) direitos sociais e segurança financeira, em níveis nunca antes vistos, em eventualidades como o desemprego, a doença ou a invalidez. Relativamente às reformas, a generosidade crescente dos sistemas públicos de protecção social levou a que a taxa de substituição líquida de rendimentos na transição da actividade para a inactividade (isto é, a diferença entre os rendimentos do trabalho e o valor da reforma, deduzidos os encargos fiscais) se apresente, hoje, globalmente alta, mesmo para aqueles indivíduos que se aposentam antes da idade oficial de reforma. Nos países com elevados níveis salariais, uma parcela significativa dos trabalhadores mais velhos não sente, pois, necessidade de se manter activa até a esse limite legal, na medida em que os rendimentos que lhe estão assegurados são suficientes para manter um nível sócio-económico de vida satisfatório.

Em face do aumento dos índices de dependência, os governos começaram a introduzir alterações nas regras dos sistemas públicos de pensões de reformas. No entanto, alguns dos seus efeitos permanecem limitados, nomeadamente porque nos países onde as pensões de reforma profissionais e privadas têm maior peso, os trabalhadores têm assegurados rendimentos que compensam eventuais penalizações nas suas pensões públicas. Este fenómeno é sobretudo evidente nos casos dos trabalhadores cujos empregadores oferecem – sobretudo em contextos de redundância de mão-de-obra – condições financeiramente vantajosas àqueles que decidam antecipar a sua aposentação. Por outro lado, os próprios sistemas públicos de pensões não se apresentam, ainda, completamente coerentes nos seus propósitos: por exemplo, e de um modo geral, continuam a não premiar devidamente aqueles que decidem continuar a trabalhar para além da idade de reforma, ou seja, os ganhos no valor da pensão de reforma por mais um ano de trabalho após esse limite não são suficientemente atractivos para que os trabalhadores tomem tal decisão. A baixa utilização de mecanismos flexíveis de passagem à reforma (trabalho a tempo parcial, com direito a pensão parcial, por exemplo), cada vez mais promovidos pelos governos, parece estar também associada às poucas vantagens, designadamente financeiras, que os trabalhadores nesses reconhecem;<sup>45</sup>

#### • Estímulo à reforma antecipada

Não obstante as diferenças entre países, a institucionalização da reforma antecipada tornou-se uma característica universal das economias avançadas do pós-guerra, quer no quadro da expansão dos sistemas de protecção social quer no das políticas públicas prosseguidas para responder às novas pressões sócio-económicas.<sup>46</sup> A reforma antecipada foi intensivamente utilizada nos anos 70 e 80, nomeadamente para fazer face à crise económica global decorrente do choque petrolífero de 1973 e reduzir os custos sociais das alterações estruturais da economia que se seguiram posteriormente, fenómenos que produziram largos contingentes de mão-de-obra redundante. A trabalhadores (mais velhos), desempregados, empregadores, sindicatos e governos, a reforma antecipada pareceu ser uma panaceia que permitia resolver um número alargado de problemas, a nível macro, meso e micro:

- para os *trabalhadores* excedentários, significou, entre outros aspectos, maior tempo de lazer após vidas profissionais muitas vezes de grande desgaste físico e psicológico (como acontecia em sectores de indústria extractiva ou da indústria transformadora pesada), bem como uma alternativa bem mais agradável que o despedimento (nomeadamente o colectivo, que dificulta a reinserção profissional, em virtude do aumento da oferta de mão-de-obra com competências e/ou qualificações similares) e, em consequência, o desemprego, socialmente mais estigmatizante;
- para os *desempregados*, significou o não aumento da oferta de mão-de-obra (que dificultaria a sua inserção) bem como a possibilidade de ocupar os postos de

<sup>45</sup> No *website* do Observatório Europeu das Relações Industriais (EIROOnline – <http://www.eiro.eurofound.ie>) é possível consultar um inventário, bastante detalhado, dos mecanismos de passagem progressiva para a reforma existentes na UE.

<sup>46</sup> Para uma análise aprofundada do impacto no emprego e no desemprego dos diferentes modelos de Estado-Providência dos países desenvolvidos, com particular enfoque nos temas do envelhecimento e da reforma antecipada, conferir o texto "Employment, Unemployment and Ageing in the Western European Welfare States", de L. MjØset (Universidade de Oslo), disponível em <http://www.sv.uio.no/arena>.



trabalho deixados livres. A história parece mostrar, todavia, que a reforma antecipada generalizada enquanto instrumento de combate ao desemprego juvenil é mais uma presunção do que uma realidade, considerando que não existem evidências empíricas fortes de que os mais jovens tenham vindo ocupar os lugares desocupados pelos mais velhos, mas, sim, de que os postos de trabalho desapareceram, no quadro dos processos de reestruturação das empresas e da evolução tecnológica;

- para as *empresas*, foi sinónimo da elaboração de “planos sociais” através dos quais lhes era possível libertarem-se de recursos humanos redundantes sem grande conflitualidade com sindicatos e trabalhadores, ao mesmo que transferiam para o Estado alguns dos custos financeiros associados a essa dispensa, designadamente no que se refere a indemnizações e a encargos com pensões de reforma. Em termos práticos, permitiu-lhes tornarem-se mais flexíveis e reestruturarem-se, nomeadamente, com recurso a práticas de “*downsizing*” e “*outsourcing*”;
- para os *sindicatos*, a reforma antecipada pareceu ser a melhor solução de combate ao desemprego, em virtude do ciclo marcadamente recessivo da economia e da pressão das empresas no sentido da adaptação aos novos contextos económicos. Além disso, garantia-lhes uma melhor imagem própria junto dos sindicalizados (que eram aposentados ao invés de despedidos), quer porque estes eram maioritariamente trabalhadores mais velhos quer porque as políticas de redução do tempo de trabalho ou de redistribuição do trabalho não eram tão populares e eram mais difíceis de implementar;
- para os *governos*, finalmente, porque a reforma antecipada era mais popular e garantia maior paz social, em oposição a uma subida elevada do desemprego, ao qual estão associados elevados custos sociais e altos encargos de protecção social. Simultaneamente, parecia ser uma das melhores formas de criar emprego para os *baby-boomers* que entravam no mercado de trabalho, cujas qualificações eram mais adequadas às necessidades das empresas, sobretudo no sector terciário em crescimento, onde se assistia à forte introdução e disseminação de novas tecnologias, nomeadamente em virtude da revolução electrónica.

A utilização intensiva da reforma antecipada ao longo das últimas décadas veio revelar, todavia, que aos seus benefícios (alguns apenas potenciais, como se referiu) estavam também associados importantes custos, tanto para trabalhadores e desempregados mais velhos como para sindicatos, empresas e governos, tais como: a deterioração do *status* dos mais velhos no mercado de trabalho (com fortes efeitos nos seus níveis de empregabilidade), o aumento dos custos laborais não-salariais e dos gastos públicos com pensões, a diminuição do suporte social dos sindicatos e a perda de mão-de-obra qualificada, experiente e produtiva. A estes custos, as actuais tendências demográficas vieram somar fortes impactos negativos na sustentabilidade financeira dos sistemas de segurança social e no funcionamento dos mercados de trabalho, razões que no seu conjunto têm levado os governos a inverter as suas políticas, nomeadamente com o objectivo de contrariar a passagem precoce dos trabalhadores para a inactividade que acontece quer por vias directas (reforma antecipada) quer através dos expedientes já referidos (passagem para situações prolongadas, apoiadas financeiramente, de desemprego, doença e invalidez).

Este conjunto de mudanças veio, em suma, criar uma discordância cronológica entre a idade legalmente determinada para a reforma e a idade efectiva com a qual, em média, os trabalhadores passam à inactividade. Para que se possa confrontá-las a nível comunitário, considere-se, em primeiro lugar, o **quadro 12**, que apresenta a idade legal de reforma em cada Estado-Membro, bem como as respectivas possibilidades de antecipação, oferecidas pelos dispositivos existentes no âmbito do primeiro pilar dos sistemas de segurança social<sup>47</sup>:

**Q12 – IDADE LEGAL DE REFORMA E POSSIBILIDADES DE ANTECIPAÇÃO,  
POR ESTADO-MEMBRO, 2002**

| E. M. | REFORMA NORMAL  | REFORMA ANTECIPADA  |
|-------|---|---|
| AUS   | Homens: 65 anos; Mulheres: 60 anos (65 em 2033)   | Homens: 61,5; Mulheres: 56,5 (61,5 em 2029)   |
| BEL   | Homens: 65 anos; Mulheres 62 anos (65 em 2009)  | A partir dos 60 anos (sujeita a 28 anos de emprego, que passarão a 35 em 2005)  |
| ALE   | 65 anos   | Sob condições restritas e até 2011. A partir dos 60 anos, sujeita a 35 anos de contribuições para a segurança social; a partir dos 63 anos, com redução actuarial de 0.3% por mês; 63 anos, nos casos de invalidez grave                          |
| DIN   | Pensão de velhice do esquema público: 65 anos<br>Pensão suplementar (ATP): 67 anos  | Não existe possibilidade de antecipação no âmbito da pensão de velhice do esquema público; no caso da pensão suplementar (ATP), a partir dos 65 anos, com redução   |
| ESP   | 65 anos   | Pensão reduzida: a partir dos 60 anos (Pessoas asseguradas a partir de 1.1.1967)<br>A partir dos 61 anos, no caso das pessoas com 30 e mais de contribuições para a segurança social e desempregados involuntários                                |
| FIN   | 65 anos   | 60 anos   |
| FRA   | 60 anos<br>(Nota: Apesar da baixa idade de reforma, são necessários 40 anos de contribuições para a segurança social para se ter direito à pensão completa)   | Sem pensão antecipada   |
| GRE   | (Pessoas asseguradas a partir de 1.1.1993)<br>65 anos<br>Pensão reduzida: a partir dos 60 anos  | (Pessoas asseguradas a partir de 1.1.1993)<br>Pensão completa: a partir dos 60 anos (trabalho árduo);   |
| IRL   | Pensão de reforma: 65 anos<br>Pensão contributiva de velhice: 66 anos   | Sem pensão antecipada   |
| ITA   | Antigo sistema relacionado com os salários:<br>homens: 65 anos; mulheres 60 anos<br>Novo sistema relacionado com as contribuições:<br>Benefícios actuariais a partir dos 57 anos tanto para homens como para mulheres | Após 37 anos de contribuições ou aos 57 anos, com 35 anos de contribuições (para trabalhadores do sector privado)   |
| LUX   | 65 anos   | 60 anos, com 480 meses de seguro ou períodos assimilados;<br>57 anos, com 480 meses de seguro   |
| HOL   | 65 anos   | Sem pensão antecipada   |
| POR   | 65 anos   | 55 anos, com redução da pensão e após 30 anos de contribuições; 60 anos, no caso dos desempregados; 55 anos, no caso dos desempregados, com redução na pensão; 55 anos, no caso de trabalho penoso, em algumas profissões (v. <b>Capítulo 4</b> ) |
| SUE   | 65 anos, mas com direito a manter-se até aos 67 anos  | A partir dos 61 anos, com redução actuarial   |
| R.U.  | Homens: 65 anos; Mulheres: 60 anos (65, em 2020)  | Sem pensão antecipada   |

Fonte: MISSOC - Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the European Economic Area (EEA) - [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/index_en.htm)

Comparando a idade legal de reforma com a idade efectiva com a qual, em média, os europeus passam à reforma (**quadro 4**), verifica-se, portanto, a existência de um desfasamento, que se revela bastante significativo em países como Luxemburgo e a Bélgica (tanto entre os homens como entre as mulheres) e a Grécia e a Áustria (sobretudo nas mulheres), como pode observar no **quadro 13**:

**Q13 – DIFERENCIAL ENTRE IDADE LEGAL DE REFORMA (2002) E IDADE MÉDIA DE REFORMA (2001), POR GÉNERO E ESTADO-MEMBRO (EM ANOS)**

| E. M.             | HOMENS      |                |       | MULHERES    |                |             |
|-------------------|-------------|----------------|-------|-------------|----------------|-------------|
|                   | Idade legal | Idade efectiva | ≠     | Idade legal | Idade efectiva | ≠           |
| AUS               | 65          | 60.0           | - 5.0 | 65          | 58.6           | - 6.4       |
| BEL               | 65          | 57.8           | - 7.2 | 62          | 55.9           | - 6.1       |
| ALE               | 65          | 60.9           | - 4.1 | 65          | 60.4           | - 4.6       |
| DIN               | 65          | 62.2           | - 2.8 | 65          | 61.1           | - 3.9       |
| ESP               | 65          | 60.7           | - 4.3 | 65          | 60.2           | - 4.8       |
| FIN               | 65          | 61.6           | - 3.4 | 65          | 61.4           | - 3.6       |
| FRA               | 60          | 58.2           | - 1.8 | 60          | 58.0           | - 2.0       |
| GRE               | 65          | 61.2           | - 3.8 | 65          | 57.7           | - 7.3       |
| IRL               | 65          | 63.2           | - 1.8 | 65          | 62.2           | - 2.8       |
| ITA               | 65          | 59.6           | - 5.4 | 60          | 59.2           | - 0.8       |
| LUX               | 65          | 57.5           | - 7.5 | 65          | 55.3           | - 9.7       |
| HOL               | 65          | 61.1           | - 3.9 | 65          | 60.3           | - 4.7       |
| POR <sup>48</sup> | 65          | 62.0           | - 3.0 | 65 (62)     | 61.5           | - 3.5 (0.5) |
| SUE               | 65          | 62.1           | - 2.9 | 65          | 61.9           | - 3.1       |
| R.U.              | 65          | 63.1           | - 1.9 | 60          | 61.0           | 1.0         |

Fonte: MISSOC e Comissão Europeia, 2002b.

Como se referiu, os fortes impactos sociais e económicos deste desfasamento, a par com as actuais tendências demográficas, vieram decretar a inversão das políticas públicas de emprego e segurança social, no sentido do estímulo ao prolongamento da vida activa dos trabalhadores<sup>47</sup>. Contudo, os seus efeitos práticos tardam a reflectir-se nos níveis de actividade e de emprego dos mais velhos, o que se pode dever, em parte, ao carácter recente da inflexão política mas também ao facto das gerações que agora chegam ou se aproximam do fim das suas vidas activas terem percorrido as mesmas com a expectativa de uma saída prematura do mercado de trabalho – e para alguns, tal possibilidade poder-se-á mesmo tratar de um direito adquirido, do qual não quererão prescindir. A complexidade do tema é, porém, maior, como ilustram as questões que a Comissão Europeia coloca na sua Comunicação “*Uma Europa para Todas as Idades*”:

*“[a saída precoce do mercado de trabalho] pode ser vista como o resultado de uma vontade generalizada de prescindir de rendimentos em troca de lazer, à medida que a prosperidade da sociedade e dos indivíduos aumenta. A saída precoce representa incontestavelmente uma opção atraente a curto prazo para alguns trabalhadores de*

<sup>47</sup> Os regimes de pensões assentam em três pilares: no sistema público, o regime geral de segurança social e, no sistema privado, os regimes de pensões profissionais e de pensões individuais. V. **Capítulo 4**.

<sup>48</sup> Considerando que a idade legal da reforma das mulheres em Portugal foi, até há pouco tempo, de 62 anos, optou-se por confrontar ambas as idades. Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro (art.º 103.º) e Decreto-Lei n.º 9/99, de 8 de Janeiro.

<sup>49</sup> O tema do **Capítulo 4**.

*idade mais avançada, quando comparada com as pressões de trabalho ou o desemprego de longa duração. Mas os inquéritos demonstram que cerca de 40% das pessoas que optam pela reforma antecipada consideram que a sua saída do mercado de trabalho é essencialmente involuntária e teriam preferido continuar a realizar algum tipo de actividade.*

*Será lógico que um trabalhador se reforme 5 a 10 anos mais cedo do que os seus pais, quando goza de melhor saúde, beneficia, em geral, de condições de trabalho mais favoráveis e irá provavelmente viver mais 6 ou 8 anos? Essa escolha não seria diferente se os trabalhadores mais velhos tivessem a oportunidade de melhorar as suas qualificações profissionais e adquirir novas competências? Quantos optariam por uma saída gradual do trabalho, se essa possibilidade fosse mais acessível?”.<sup>50</sup>*

Desprezando, por agora, os propósitos políticos subjacentes ao texto reproduzido, interessa atentar sobre a involuntariedade a que o mesmo se refere ou, por outras palavras, sobre a referência ao carácter dual do trabalho. Com efeito, do ponto de vista dos trabalhadores, a saída precoce do mercado de trabalho pode ser sinónimo da antecipação do fim de um quotidiano profissional marcado pela sujeição contínua a riscos físicos e psíquicos excessivos (sobretudo no quadro de más condições de trabalho), pela inexistência de perspectivas de evolução na carreira ou pela ameaça do desemprego; mas para outras pessoas pode significar, em oposição, a exclusão de processos sociais e individuais importantes, nomeadamente devido à redução da rede de contactos, à perda de *status*, a quebras no rendimento, diminuição do sentimento de realização profissional, etc., etc. A dualidade do trabalho e dos processos associados à passagem para a inactividade tem vindo a ser, ao longo dos tempos, objecto de diversos estudos, os quais sugerem que a aposentação é, em muitos casos, desejada e, por isso, voluntária, mas que, em outros, resulta da pressão exercida nesse sentido pelas regras dos sistemas de pensões (públicos e privados) e/ou pelas políticas e práticas das empresas, por exemplo.<sup>51</sup>

Em 1993, foram publicados os resultados de um inquérito, “*Age and Attitudes – Main Results from a Eurobarometer Survey*”, realizado pela Observatório da Comissão Europeia para o Envelhecimento e as Pessoas Mais Velhas, sob a orientação técnica de A. Walker. Entre os temas nele abordados, contam-se, por exemplo, a comparação de representações relativas a jovens e velhos, a prestação de cuidados e apoio a idosos, a equidade das pensões, as medidas políticas em prol da melhoria das condições dos mais velhos e a discriminação etária.

Das pessoas com 60 e mais anos inquiridas, cerca de sete em cada dez estavam reformadas ou não trabalhavam, 12% tinha emprego (em alguns casos, acumulando com uma pensão de reforma) e as restantes ou nunca tinham tido um emprego pago a longo prazo ou já não trabalhavam há muitos anos. Aos reformados foi perguntado se,

<sup>51</sup> Temas centrais do **Capítulo 3**.

<sup>52</sup> Comissão Europeia, 1993.

na altura da sua aposentação, teriam preferido manter-se empregados, fosse a tempo completo fosse a tempo parcial. Destes, 58% declarou que não queria ter continuado a trabalhar – mas a maioria dos respondentes da Grécia, Itália e Portugal disseram que preferiam ter-se mantido empregados. Do conjunto dos reformados inquiridos, cerca de 40% preferia ter continuado a trabalhar, metade dos quais a tempo parcial – mas em quatro países (Grécia, Irlanda, Portugal e Reino Unido) mais de um em cada quatro reformados disse que gostaria de ter continuado a trabalhar a tempo completo.<sup>52</sup>

Considerando a generalidade dos perfis das pessoas que responderam que gostariam de ter continuado a trabalhar na altura em que se reformaram, concluiu-se que reflectem uma ou mais das seguintes características, entre outras:

- são pessoas altamente qualificadas, o que torna o seu trabalho interessante, se não fascinante e recompensador, por vezes desempenhando mais do que uma actividade. O trabalho, para além de ser o ganha-pão, é o seu passatempo (investigadores, engenheiros, outro pessoal altamente qualificado, etc.). Para estas pessoas, parar de trabalhar é o mesmo que levar uma pancada sem estar à espera;
- têm uma posição de prestígio na sua empresa, à qual consideram estar ligado o seu *status*, que é algo que gostariam de manter;
- não se prepararam elas próprios para a “inactividade” e o fim das suas vidas profissionais leva-as a sentirem-se inúteis e confronta-as com um vazio aparentemente impossível de ser preenchido;
- ainda têm encargos familiares (filhos ou idosos a cuidar, empréstimos por pagar, pensões de alimentos, etc.) e não podem permitir-se a reduzir os seus rendimentos, por muito pouco que seja;
- ainda não têm direito a uma pensão de reforma completa.<sup>53</sup>

Um outro inquérito foi levado a cabo pela Comissão Europeia, em 2001, para identificar as expectativas dos europeus relativamente à modernização dos sistemas de pensões, entre outros aspectos. Considerando a sua importância no contexto do presente trabalho, reproduzem-se no **gráfico 33** dois dos muitos resultados que reflectem a opinião dos inquiridos relativamente à reforma.<sup>54</sup>

Não obstante a disparidade de opiniões – designadamente no que se refere ao momento cronológico em que a reforma deve acontecer – e a existência de indivíduos que declaram ter preferido continuado a trabalhar, os estudos empíricos revelam que a maioria das pessoas se aposenta, de facto, voluntariamente. A revisão bibliográfica publicada pelo *Department for Education and Employment*, já referenciada, fornece alguns exemplos desses estudos, centrados nas orientações individuais dos mais velhos relativamente à reforma e ao trabalho. No **quadro 14**, apresentam-se algumas das suas conclusões, à semelhança do que se fez em relação às práticas empresariais.<sup>56</sup>

<sup>50</sup> Comissão Europeia, 1999a, p. 13.

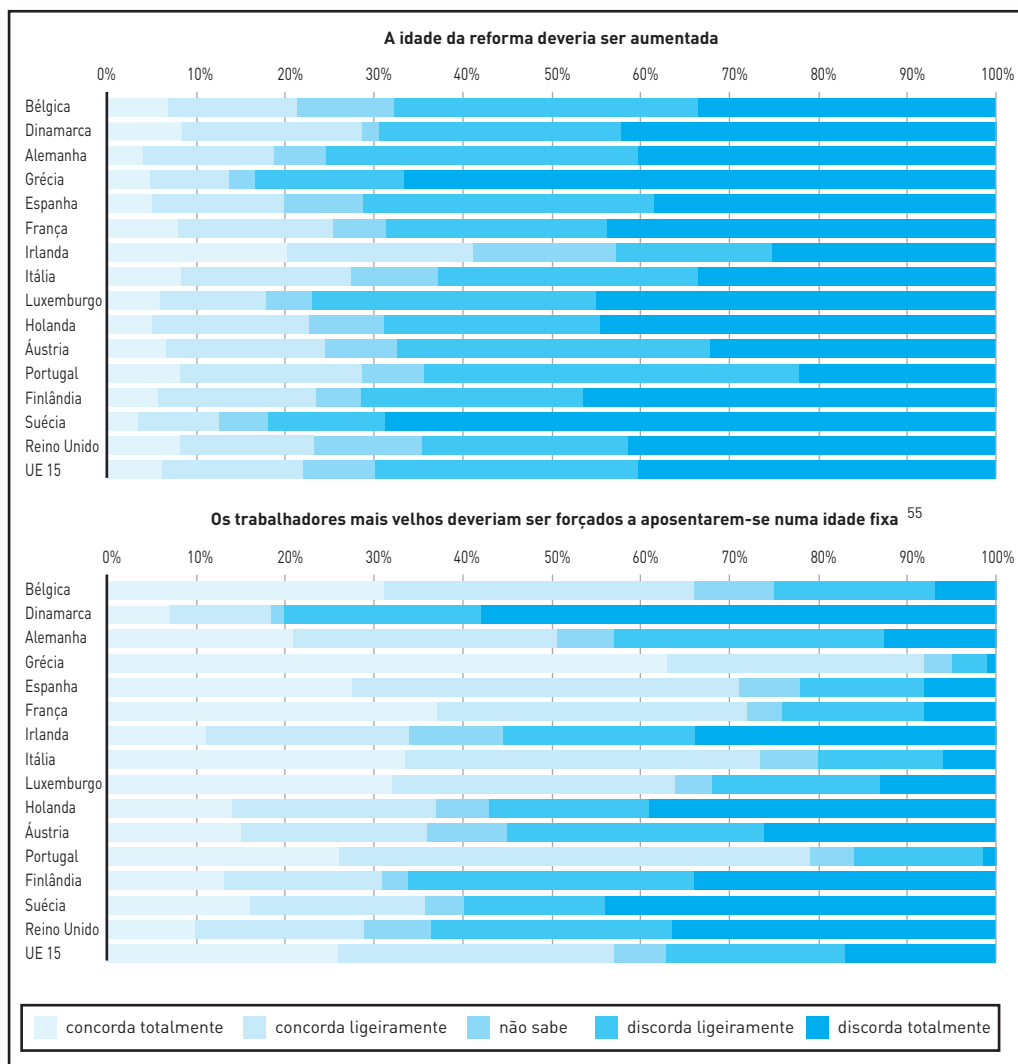
<sup>53</sup> Comité Económico e Social, 2001.

<sup>54</sup> O relatório completo deste inquérito está disponível em: [http://europa.eu.int/comm/public\\_opinion/archives\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/public_opinion/archives_en.htm).

<sup>55</sup> O posicionamento perante esta afirmação foi, de uma forma geral, muito semelhante ao verificado na afirmação “as pessoas no fim da casa dos 50 deveriam desistir de trabalhar para dar lugar aos mais novos e aos desempregados”.

<sup>56</sup> O estudo “*Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre*” (Coord. João Freire), publicado pelo Observatório do Emprego e Formação Profissional em 2000, não faz, infelizmente, referência às orientações dos portugueses face à (decisão de) reforma.

### G33 – OPINIÃO PÚBLICA EUROPEIA SOBRE A REFORMA, POR ESTADO-MEMBRO, 2001



Fonte: Comissão Europeia, 2002a / Eurobarómetro 56.1 – Outono 2001.

Como conclui o *Department for Education and Employment* no âmbito deste exercício, os estudos realizados até à data permitem identificar um conjunto alargado de factores associados à reforma, à decisão da reforma e à probabilidade de um indivíduo mais velho passar à inactividade. As evidências empíricas não são, todavia, concordantes, mesmo entre os estudos realizados num mesmo país e, por isso, a interpretação dos seus resultados é problemática – ou seja, ainda que possam coincidir nos factores que enunciam como determinantes na decisão da reforma, o sentido identificado da sua pressão nem sempre é igual.

**Q14 – ORIENTAÇÕES INDIVIDUAIS DOS MAIS VELHOS FACE AO TRABALHO E À REFORMA:  
QUADRO-RESUMO DE ESTUDOS REALIZADOS**

| DESIGNAÇÃO, AUTORIA, NACIONALIDADE E ANO  | EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS / CONCLUSÕES   |
|---|---|
| <p><i>“Early Retirement: The case of the Netherlands”</i>, K. Henkens e J. Siegers, Holanda, 1994</p> <p><i>“Explaining Retirement Decisions of Civil Servants in the Netherlands”</i>, K. Henkens e F. Tazelaar, Holanda, 1997</p> | <p>Os autores deste estudo realizaram um inquérito junto de funcionários públicos (taxa de resposta de 79%; 90% dos respondentes eram homens) em condições de passar à reforma antecipada – e 3/4 afirmaram que tomariam essa opção. Dentre os seus resultados, destacam-se: a taxa de substituição de rendimentos era muito alta (por exemplo, metade dos respondentes teria uma perda na ordem dos 5-10%); 50% dos respondentes considerou que a reforma seria benéfica para a sua saúde, 20% lamentou a perda dos contactos sociais subsequente e 16% disseram que o cônjuge preferia a sua permanência no emprego (sobretudo nos casos em que existiam dependentes em casa). Três anos mais tarde, realizou-se, sobre a mesma base de dados, um novo estudo e verificou-se a existência de discrepâncias entre as intenções dos inquiridos e a opção tomada: 45% dos que haviam afirmado que não iriam reformar-se fé-lo efectivamente. Entre outras evidências, observou-se que, no caso das pessoas que viviam sozinhas, a perda de contactos sociais era o factor mais determinante na decisão da reforma (no sentido do seu adiamento).</p> |
| <p><i>“The Effect of Increases in the Level of Unemployment on Older Workers”</i>, K. Leppel e S.H. Clain, E.U.A, 1995</p>  | <p>Os autores desta investigação propuseram-se a estudar o impacto das condições do mercado de trabalho sobre a procura de trabalhadores mais velhos, com base em dados nacionais sobre emprego, e verificaram que um aumento da taxa de desemprego aumenta a probabilidade das mulheres com 50-60 anos de estarem involuntariamente empregadas a tempo parcial, mas não influencia a sua probabilidade de estarem desempregadas; porém, aumenta a probabilidade de estarem fora do mercado de trabalho ou inactivas. No caso dos homens com a mesma idade, o aumento do desemprego aumenta todas as outras condições: trabalho a tempo parcial, desemprego e inactividade.</p>   |
| <p><i>“Early Retirement and Women”</i>, Rosenman et al., Austrália, 1996</p>  | <p>Esta investigação baseou-se num inquérito feito junto de 320 mulheres, com idades acima dos 50 anos. Do conjunto das inquiridas, verificou-se que aquelas que haviam optado pelo reforma antecipada eram tendencialmente mulheres que: os seus empregos eram pouco qualificados, tinham baixos rendimentos, estavam casadas com cônjuges ainda empregados e tinham baixas qualificações, entre outros aspectos. As que tinham adiado a decisão eram tendencialmente mulheres não casadas, com elevados níveis remuneratórios e educativos e tinham empregos de “colarinho branco”.</p>   |
| <p><i>“Departing for a Life of Sunshine Background to the Seminar on Early Retirement in Australia”</i>, I. Unikowski, Austrália, 1996</p>  | <p>O autor desta investigação estudou as respostas dadas por pessoas com 45 e mais anos que haviam sido inquiridas, entre 1989 e 1994, pelo Instituto Australiano de Estatística, sobre as suas intenções de reforma. Um dos aspectos que quis explorar foi a relação entre a idade e a discriminação etária na reforma antecipada e, para isso, analisou as respostas das pessoas que haviam declarado ou não a idade, incluindo a aposentação compulsiva, como um factor de peso na sua passagem à reforma e verificou que: entre os respondentes com 50-54 anos, 14,5% havia citado como factor a idade/aposentação compulsiva, subindo esse valor para cerca de 32%, no caso das pessoas com 55-59 anos.</p>  |
| <p><i>“Early Retirement Decisions and How They Affect Later Quality of Life”</i>, A. J. Maule et al., Reino Unido, 1996</p>   | <p>No âmbito deste estudo, foi enviado um questionário postal a 439 empregados de uma fábrica, reformados antecipadamente e na sua maioria homens. 70% dos respondentes declarou que o factor que havia mais pesado na sua decisão era de ordem financeira, isto é, relacionava-se com os seus planos de pensões e valores pagos na ocasião. 24% relacionaram a sua decisão com a saúde, mas esta parece ser apenas importante quando falta: as pessoas doentes têm mais tendência a reformarem-se cedo, mas quando não existem problemas de saúde, este factor não é considerado (preventivamente).</p>  |
| <p><i>“Gradual Retirement in France”</i>, G. Reday-Mulvey, França, 1996</p>   | <p>Segundo a autora deste estudo, os franceses estão muito agarrados à noção de reforma aos 60 anos, algo que é considerado um sinal de progresso social e um “direito”. Neste estudo, referem-se investigações que evidenciam perspectivas diferenciadas sobre a reforma antecipada: enquanto os trabalhadores de “colarinho azul” vêem-na como uma libertação, a maioria dos trabalhadores “colarinho branco” teriam preferido continuar a trabalhar ou aposentar-se gradualmente.</p>  |

| DESIGNAÇÃO, AUTORIA, NACIONALIDADE E ANO                              | EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS / CONCLUSÕES  |
|---|--|
| "The Dynamics of Retirement Behaviour", S. Tanner, Reino Unido, 1997  | Neste estudo, verificou-se que a aposentação involuntária era mais provável de acontecer (quase o dobro) nos homens sem pensões profissionais do que nas mulheres na mesma condição (entre estas, não se observou grande variação entre as duas categorias). Os problemas de saúde foram mais referenciados como factor de decisão pelos homens sem pensão profissional (39%) do que por aqueles com pensão (26%); nas mulheres, porém, verificou-se o inverso (29% e 35%, respectivamente). |
| "Spousal Influence on Retirement", D. Smith e P. Moen, E.U.A., 1998   | O objecto deste estudo visava aferir do peso da decisão de reforma por ambos os cônjuges. As evidências mostraram que a decisão dos homens é mais contingente, enquanto que a das mulheres está mais associada à decisão de reforma dos maridos. Verificou-se, também, que tanto os homens como as mulheres tinham tendência a atribuir maior peso ao seu cônjuge na sua decisão do que aquele que o próprio achava ter.   |
| "L'Activité après 50 ans: Évolutions Récentes", N. Roth, França, 2000 | Neste estudo, referem-se os resultados de um inquérito realizado em 1995, no qual se perguntou a trabalhadores a tempo completo se prefeririam trabalhar a tempo parcial, com a correspondente perda remuneratória. Verificou-se que, entre os homens, essa vontade cresce com a idade: 25-49 anos: 8%; 55-59 anos: 19%. No caso das mulheres, a situação é diferente, uma vez que o interesse no trabalho a tempo parcial parecia decrescer: 25-49: 26%; 55-59: 22%.                        |

Fonte: DFEE, 2000.

Por outro lado, e como nos chama a atenção a OCDE, a própria utilização dos termos 'voluntária' e 'involuntária', em respeito à decisão de passagem à reforma, pode ser, em certa medida, imprecisa, se entendermos as saídas voluntárias como aquelas em que os indivíduos exercem uma escolha relativamente independente e sem constrangimentos no momento da sua partida; e as involuntárias como aquelas em que os indivíduos têm poucas hipóteses de escolher como e quando partir. Com efeito, é necessário reconhecer que, na generalidade das situações, a saída não é absolutamente voluntária nem absolutamente involuntária: por exemplo, um trabalhador saudável e satisfeito com o seu trabalho que aceita um esquema de reforma antecipada, financeiramente compensador, oferecido pelo seu empregador pode ser considerado um reformado voluntário; no entanto, se essa oferta tiver sido feita no quadro de um processo de reestruturação da empresa, tal escolha poderá ter sido tomada em sequência do receio de desemprego, ou seja, o trabalhador optou, na realidade, entre a reforma antecipada e o despedimento, que considerava ser provável.<sup>57</sup>

Um dos aspectos que parece estar mais estudado no âmbito deste tema relaciona-se com as diferenças baseadas no género, sobretudo na óptica do percurso de vida e no contexto da participação crescente das mulheres no mercado de trabalho<sup>58</sup>. Em comparação, os sub-temas dos empregos de transição e do auto-emprego (ou seja, os figurinos graduais de passagem do emprego estável por conta de outrem para a inactividade) parecem ser objecto de maior atenção entre os investigadores norte-americanos e canadianos e menor no caso dos europeus. Ambos estes domínios de investigação são particularmente importantes pela forma como evidenciam a complexidade inerente ao final das vidas activas dos indivíduos, isto é, como revelam que a *reforma*,

<sup>57</sup> OCDE, 1995.

<sup>58</sup> Relativamente a este tema, v. *Auer e Fortuny*, 2000 (Capítulo 6) e OCDE, 1995b (Capítulo 3).



enquanto passagem para a inactividade, deve ser cada vez menos confundida com o *evento reforma*, relativo ao recebimento de uma pensão de reforma ou de velhice, seja esta pública ou privada, e/ou à cessação do contrato por aposentação, na empresa onde se trabalhou durante a maior parte da vida. Com efeito, e tomando o caso particular do auto-emprego, um estudo da OCDE, “*Self-employment in OECD Countries*” (1998b), veio evidenciar que a probabilidade do mesmo aumenta com a idade (para além de ser mais comum entre os homens), o que pode decorrer do facto dos indivíduos, à medida que envelhecem, conseguirem reunir os recursos necessários ao lançamento de um negócio ou acumularem experiências importantes do ponto de vista do empreendedorismo. Não foram identificados, todavia, estudos que caracterizem com profundidade as relações entre o auto-emprego e o evento da reforma (isto é, o universo dos reformados/pensionistas que desenvolvem actividade por conta própria, ulterior ou não à aposentação), nomeadamente no contexto comunitário.

Em suma, e apesar da complexidade aludida e das discordâncias das evidências empíricas, valerá a pena resumir a generalidade dos aspectos que os estudos realizados indiciam como factores de influência na decisão de passagem para a inactividade (v. **quadro 15**):

#### Q15 – FACTORES QUE INFLUENCIAM A DECISÃO DE PASSAGEM À INACTIVIDADE

| FACTORES PSICOSSOCIAIS  |
|---|
| Nível educacional; nível de qualificações; decisão de reforma do cônjuge; grupo étnico; (n.º de) dependentes no agregado familiar; estado civil; condição perante o emprego; percepção dos impactos financeiros; percepção relativamente a impactos psicológicos (auto-estima e contactos sociais e/ou com colegas, por exemplo); representação relativamente à ocupação do tempo livre; grau de apoio/concordância do cônjuge; experiências observadas (amigos reformados, por exemplo); sentimentos de “normalidade”, “direito a”, “recompensa”, etc. relativamente à reforma; etc. |
| FACTORES PROFISSIONAIS  |
| Stress profissional; satisfação no trabalho; condições ambientais de trabalho; variedade/repetitividade das tarefas; exigências físicas; autonomia; organização departamental; desafios e oportunidades de desenvolvimento/mobilidade; voluntariedade/involuntariedade da decisão (factores de pressão); etc.   |
| FACTORES SOCIOECONÓMICOS  |
| Grupo sócio-económico; nível de rendimentos e riqueza patrimonial; características do sistema de protecção social e características dos esquemas de pensões (público, profissional, privado); condições do mercado de trabalho, nomeadamente nível de desemprego; possibilidades de passagem gradual à reforma (políticas e práticas da empresa, medidas de política); etc.   |
| OUTROS  |
| Género; estado de saúde, estado de saúde do cônjuge e percepção relativamente à evolução do estado de saúde.  |

Fonte: DFEE, 2000 e Taylor, 2001 (adapt.).

A título de curiosidade, refira-se, ainda, que no inquérito “*Age and Attitudes – Main Results from a Eurobarometer Survey*”, atrás referenciado, foi também perguntado aos indivíduos com 60 e mais anos qual a designação sob a qual preferiam ser chamados. Como se desconhecem os termos exactos utilizados na versão portuguesa do inquérito, apresentam-se, no **quadro 16**, os resultados com as designações inglesa e francesa e a sua possível retroversão para português:

**Q16 – A ESCOLHA DE UM NOME PARA AS PESSOAS COM 60 E MAIS ANOS: PREFERÊNCIAS DOS PRÓPRIOS, POR ESTADO-MEMBRO (UE12), 1993 <sup>59</sup>**

| NOME  | BEL  | ALE  | DIN  | ESP  | FRA  | GRE  | IRL  | ITA  | LUX  | HOL  | POR  | R.U. |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <i>Elderly, vieux</i><br>(velhos, idosos?)                                | 7.7  | 3.5  | 49.5 | 13.3 | 4.0  | 15.1 | 12.3 | 2.4  | 3.3  | 23.9 | 7.4  | 4.3  |
| <i>Older people, personnes âgées</i><br>(mais velhos, pessoas de idade)   | 18.1 | 35.0 | 3.9  | 55.1 | 24.8 | 34.2 | 9.0  | 30.9 | 62.8 | 10.8 | 52.4 | 4.3  |
| <i>Senior citizens, 3.º âge</i><br>(terceira idade)                       | 31.5 | 44.7 | 18.5 | 14.5 | 21.5 | 14.7 | 41.9 | 21.1 | 15.7 | 13.0 | 21.7 | 45.2 |
| <i>Retired, pensionnés/retraités</i><br>(reformados)                      | 32.6 | 13.1 | 24.5 | 7.8  | 26.5 | 17.6 | 14.4 | 9.1  | 18.2 | 5.5  | 13.3 | 14.7 |
| <i>The old e/ou aged people, vieillards</i><br>(idosos?, anciões/ãos/ães) | 0.0  | 0.9  | 0.0  | 0.3  | 21.1 | 4.7  | 4.5  | 36.5 | 0.0  | 18.7 | 0.0  | 0.8  |
| <i>60 plus, 60 et plus</i><br>(os mais de 60)                             | 4.7  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 24.5 | 0.0  | 0.0  |
| Golden age, age d'or<br>(idade dourada/de ouro)                           | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.7  | 0.0  | 5.1  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  |
| <i>Pensioners, pensionnés</i><br>(pensionistas)                           | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.2  | 0.0  | 0.0  | 9.3  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 5.8  |
| Outros  | 0.0  | 0.7  | 3.4  | 8.0  | 1.0  | 11.8 | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 1.6  | 1.9  | 22.9 |
| Nenhum / não sabe   | 5.4  | 2.1  | 0.2  | 0.8  | 0.4  | 1.9  | 3.5  | 0.0  | 0.0  | 1.9  | 3.3  | 2.8  |

Fonte: Comissão Europeia (versões inglesa e francesa), 1993 (adapt.).

Em termos comunitários (neste caso, apenas UE12), as designações que reúnem maior consenso são, portanto, a segunda e a terceira que constam do quadro. Desconhecem-se, porém, as respostas em função da condição dos respondentes perante a actividade – ou seja, qual terá sido a designação preferida dos que, com idades acima dos 60 anos, ainda trabalhavam ou eram economicamente activos?...

<sup>59</sup> A pergunta exacta era: "Which of the following ways of describing people aged 60 and over is the one you prefer to be used?" / "Parmi ces différentes expressions utilisées pour parler des personnes de 60 ans et plus, quelle est celle que vous préférez?"



**123456**

**PERSPECTIVAS SOCIOLÓGICAS SOBRE A VELHICE  
E A PASSAGEM PARA A INATIVIDADE**

## 1. A PRIMEIRA GERAÇÃO DE TEORIAS

### 1.1. As clássicas teses funcionalistas

O primeiro grande marco histórico da sociologia do envelhecimento data de 1961, ano em que *E. Cumming* e *W. Henry* publicaram o trabalho “*Growing Old: The Process of Disengagement*”, através do qual emergiu a primeira teoria formal, enunciada por cientistas sociais, sobre envelhecimento. Segundo estes funcionalistas, o caminho para a velhice é um processo gradual de desvinculação da sociedade, durante o qual o indivíduo se torna cada vez menos activo em relação ao mundo que o rodeia e se centra, crescentemente, na sua vida interior. O enfoque da *teoria da desvinculação* não é, contudo, nos processos individuais do envelhecimento, mas nas características e lógicas funcionais do sistema social onde este ocorre. Na esteira do trabalho de *T. Parsons*, estes autores defendem que a desvinculação é um processo que serve os interesses sociais porque (i) atenua ou minimiza os efeitos negativos que a doença incapacitante e a morte dos indivíduos provocam na ordem “normal” da sociedade e, simultaneamente, (ii) permite a esta libertar-se dos seus elementos menos eficientes ou expedientes. Trata-se, portanto, de um processo natural e universal que preserva o equilíbrio social ao antecipar a transferência de poderes e papéis dos mais velhos, em declínio, para os mais novos, em pleno uso das suas faculdades – enfatizando a analogia entre os sistemas biológico e social, através da desvinculação sangra-se, pois, o “corpo social” para que este se revitalize.

No contexto desta teoria, o trabalho é um elemento fundamental de vinculação e, subsequentemente, a institucionalização da idade fixa de reforma e os esquemas de pensões apresentar-se-ão como mecanismos criados pela sociedade para promover a ocorrência da “necessária e benéfica” desvinculação, sob o risco de esta ficar dependente do livre arbítrio de cada um. Ainda assim, tais mecanismos não são percebidos como uma violência exercida sobre os indivíduos mais velhos, na medida em que se considera que o seu bem-estar psicológico aumenta ao deixar de lhes ser exigido que desempenhem, como antes, os seus papéis profissionais e familiares, cada vez mais difíceis de cumprir devido ao declínio das suas capacidades.<sup>60</sup> No debate público gerado em sequência da apresentação desta teoria, iradas vozes ergueram-se contra a forma como era perspectivada a dimensão individual do processo de desvinculação. Em resposta, os funcionalistas necessitaram de argumentar que, a este nível, significativas variações ocorrem, chegando *Cumming* a oferecer, em 1963, uma explicação psicobiológica para as variações individuais do processo de desvinculação, sob a forma da teoria do temperamento.<sup>61</sup>

As críticas à teoria da desvinculação são, naturalmente, mais extensas. Em primeiro lugar, ao levar-nos a considerar que a desvinculação é desejável, esta teoria justifica ou desculpa uma posição de indiferença face aos problemas dos velhos ou de quem se aproxima da velhice. Em segundo, ao apresentar a desvinculação como um processo universal e inevitável, não reconhece a influência conjugada que as estruturas culturais e económicas exercem na sua ocorrência e, assim sendo, não assume que o

<sup>60</sup> Este raciocínio refere-se, sobretudo, aos homens, pois, no caso das mulheres, considerava-se que a reforma não é problemática e que o seu momento de ruptura formal ocorre com a viuvez. *Phillipson*, 1987.

<sup>61</sup> *Lynott e Lynott*, 1996.

processo de desvinculação acontece, em muitos casos, de forma involuntária ou coerciva. Terceiro, é uma teoria que não reconhece, igualmente, a importância dos padrões de interação social que as pessoas seguem ao longo da sua vida e que naturalmente se reflectem nos tempos da sua velhice e, desta forma, é uma teoria que não explica por que nem todas as pessoas se “desvinculam”. A universalidade do processo é também posta em causa pelas situações em que as pessoas idosas, pela sua experiência ou património (material, intelectual, etc.), se deslocam para posições de poder e prestígio, sobretudo em culturas onde a ancestralidade é valorizada. Por último, é uma teoria que enferma de grande reducionismo e preconceito ao apresentar a velhice quase exclusivamente ancorada à desvinculação social e à morte e, nessa medida, é também contrária à promoção de estilos de vida mais proactivos ou dinâmicos entre as pessoas mais velhas.<sup>62</sup>

Segundo R. Lynott e P. Lynott – em “*Tracing the Course of Theoretical Development in The Sociology of Aging*” (1996) –, uma das grandes virtualidades da teoria da desvinculação é o facto do inflamado debate que suscitou ter contribuído para a tomada de consciência sobre o pensamento teórico então existente sobre o envelhecimento ou, mais concretamente, para a descoberta retrospectiva da *teoria da actividade* e da *teoria dos papéis* no contexto do envelhecimento, ao estimular a reacção daqueles que as enunciavam. Com efeito, aqueles autores argumentam que a literatura sociológica sobre o envelhecimento anterior a 1961 não possuía a autoconsciência necessária para se apresentar como uma teoria (nem se enquadrava num sistema teórico formal) e resumia-se a dois principais trabalhos de referência: “*Personal Adjustment in Old Age*” (1949), de R. S. Cavan, E. W. Burgess, R. J. Havighurst e H. Goldhamer, e “*Older People*” (1953), de R. J. Havighurst e R. Albrecht. As ideias centrais destes trabalhos eram o *ajustamento*, a *actividade* e a *satisfação individual na vida* e serviam o simples propósito de explicar que os indivíduos experienciam dificuldades de ajustamento aos novos papéis que lhes são atribuídos na fase mais avançada da vida. A aposentação, a pobreza, a doença e o isolamento social não eram perspectivados como problemas, mas como condicionalismos – maus, é certo – com os quais os velhos são inevitavelmente confrontados; tratam-se, portanto, dos “factos naturais” da velhice. O problema central seria, assim, o desajustamento que os velhos, economicamente inactivos, sentem devido ao facto de viverem num mundo onde a vida quotidiana é determinada pela actividade, ou mais concretamente, pelo trabalho.

Sendo este o problema, a forma dos velhos readquirirem ou manterem o seu bem-estar é, segundo esta perspectiva, através da procura de novos papéis consubstanciados na construção de novas relações pessoais e no desenvolvimento de novas actividades (participação em comunidades religiosas e recreativas, filantropismo, voluntariado, dedicação a *hobbies*, etc.). Ou seja, a satisfação individual na velhice é tanto maior quanto mais activos os indivíduos consigam ser ou, por outras palavras, quanto mais perpetuado for o ritmo de actividade da vida adulta. A esta tese estão, pela lógica, associadas duas outras: por um lado, e não obstante o eventual apoio necessário à sua concretização, a procura de novos papéis e actividades é uma responsabilidade que recai sobre os ombros dos próprios indivíduos, isto é, decorre essencialmente de

<sup>62</sup> Bond et al., 1993; Lynott e Lynott, 1996; e Powell, 2001a e b.

comportamentos individuais proactivos; por outro, na velhice, as nossas necessidades e os nossos valores continuam a ser os mesmos da vida adulta, pois a principal fonte de satisfação individual continua a ser a actividade, o sentimento de que ainda se é produtivo.

Retomando o raciocínio, a notoriedade destas teses e respectiva consistência teórica aumentaram, portanto, em sequência da discussão gerada pela publicação do trabalho de *Cumming e Henry*. Estudos foram feitos ou apresentados para mostrar, por exemplo, que os indivíduos se ressentem com a desvinculação provocada pela aposentação compulsiva e outras práticas de discriminação etária ou que os trabalhadores mais velhos não são necessariamente menos eficientes que os mais novos. Aos teóricos da desvinculação, que viam a velhice como um tempo introspectivo caracterizado por transferências, perdas e despedidas, uma espécie de antecâmara da morte, os teóricos da actividade contrapunham uma velhice feita de redescobertas e redefinições, a possibilidade de uma “nova” vida, desde que seguida a fórmula de sucesso da “anterior”.

De acordo com *Lynott e Lynott*, a clivagem existente entre estas teorias é, porém, bem maior do que à primeira vista pode parecer, pois a assunção de que ambas partilham um mesmo objecto de estudo divergindo apenas nas suas teses está errada: “[...] as duas teorias referiam-se, realmente, a duas coisas diferentes, a teoria da actividade aos indivíduos, a teoria da desvinculação aos sistemas sociais. O confronto entre os dados trazidos a lume no âmbito de cada uma das teorias com vista à sua defesa era empiricamente incorrecto. Com efeito, diferentes realidades estavam em jogo para os dois pontos de vista, realidades que eram, implicitamente, produtos empíricos/epistemológicos de diferentes visões do envelhecimento. Cada uma tinha um entendimento diferente do problema do envelhecimento e interpretava observados concretos em conformidade.”<sup>63</sup>

Naturalmente, também a teoria da actividade foi, ou é, alvo de críticas. Uma das suas principais fraquezas é a sua natureza idealista, na medida em que assume que a manutenção da actividade é possível na velhice desde que seja essa a vontade do indivíduo, sem reconhecer que esta pode ser restringida por factores como a perda ou diminuição de rendimentos subsequente à aposentação ou limitações físicas decorrentes do envelhecimento biológico (doença, incapacidade ou deficiência). O seu irrealismo deve-se, ainda, ao facto de não reconhecer o quanto as estruturas económica, social e política podem pressionar no sentido do decréscimo da actividade dos mais velhos, mesmo quando estes são pessoas dinâmicas ou proactivas. Simultaneamente, é uma teoria tão penalizante para os idosos como a da desvinculação, dado que (a) não considera que algumas pessoas podem não querer manter-se activas na velhice, nem que os seus ideais, valores ou interesses podem ser diferentes daqueles que as nortearam até então e (b) não admite que a manutenção da actividade pode ser atingida pelo prolongamento dos anteriores papéis e não pela atribuição (coerciva) de novos.<sup>64</sup>

Segundo *J. L. Powell*, tanto a teoria da actividade como a de desvinculação pecam por ser demasiado normativas, na medida em que os “consensos” que geram não se referem apenas ao modo como os comportamentos mudam com a chegada à velhice, mas também como *devem* mudar e, assim sendo, contribuem para a reconfiguração forçada das actividades e dos tempos dos mais velhos. Pela mesma razão, são teorias

<sup>63</sup> *Lynott e Lynott*, 1996, p. 751.

<sup>64</sup> *Bond et al.*, 1993 e *Lynott e Lynott*, 1996.

que falham por negligenciar questões de poder, desigualdade e conflito entre grupos etários, pois podem satisfazer os interesses de grupos dominantes na sociedade que ficam a ganhar com as relações etárias de poder organizadas de acordo com os seus postulados. Além disso, são “macro-orientadas” e não reconhecem a forma como a etnia, a posição social e o género podem interagir com a idade.<sup>65</sup>

## 1.2. A diversificação de perspectivas

Ainda na década de 60, o antagonismo criado pelas teses funcionalistas, que pareciam condenar a velhice a ser perspectivada sempre de uma de duas únicas formas (activa ou inactiva?, extrospectiva ou introspectiva?, em companhia ou solitária?), diluiu-se parcialmente com a emergência de uma nova teoria, enunciada por A. M. Rose em “*The Subculture of the Aging: A Framework for Research in Social Gerontology*” (1965). A *teoria da subcultura do envelhecimento* integra-se na grande perspectiva da sociologia e da psicologia social que se designou por *interaccionismo simbólico* - cujas ideias centrais resultam dos trabalhos de G. H. Mead -, no âmbito da qual o investigador deve tentar entender o indivíduo do ponto de vista das suas ideias, motivos e objectivos, de modo a compreender as suas acções em sociedade. Ou seja, enquanto que na escola funcionalista o ênfase é colocado no sistema ou nas estruturas sociais que determinam a acção social dos indivíduos e nos “factos” que caracterizam, de forma independente, as suas realidades, no interaccionismo simbólico o que mais importa é determinar em que medida a acção social do indivíduo decorre das suas particulares circunstâncias sociais. Para os seus apologistas, a organização da vida social não é, pois, imposta por estruturas ou outros factores externos (ainda que estes sejam influentes), mas, sim, consubstancia-se no interior da sociedade a partir dos processos de interacção entre os seus membros, que pertencem a grupos e subgrupos. Estes, são considerados heterogéneos e sobrepostos e ainda que as suas relações possam ser competitivas tal não significa a existência de um grupo dominante ou dominador.<sup>66</sup>

A teoria de Rose assenta, pois, no postulado de que subculturas tendem a desenvolver-se quando determinados indivíduos sentem uma afinidade recíproca, pela coincidência dos seus contextos, interesses e problemas, interagindo significativamente mais entre si do que com outras pessoas na sociedade. No caso dos idosos, tal identificação e o afastamento em relação aos outros decorrerão de factores como a aposentação, o enfraquecimento dos contactos familiares, a participação em comunidades de reformados ou, num plano mais concreto, a convivência em espaços de lazer comuns, centros de dia ou lares de terceira idade. Em consequência, os idosos reconhecer-se-ão como um grupo e sentir-se-ão social e culturalmente distantes de uma sociedade organizada pelos novos e para os novos - podendo esta consciência derivar, quando é suficientemente expressiva, na capacidade de agir socialmente enquanto grupo ou de influir politicamente.<sup>67</sup>

Às teses de Rose podemos associar, também no âmbito do interaccionismo simbólico, a *teoria da rotulagem*, celebrizada pelos textos de P. Becker (“*The Outsiders*:

<sup>65</sup> Powell, 2002 e 2001a e 2001b. As críticas de Powell reflectem as principais posições das perspectivas da economia política e da sociologia crítica sobre o envelhecimento, referenciadas mais adiante.

<sup>66</sup> Bond et al., 1993.

<sup>67</sup> Bond et al., 1993 e Johnson e Zimmermann, 1993.



*Studies in the Sociology of Deviance*", 1963) e E. Goffman ("*The Presentation of Self in Everyday Life*", 1956). O objectivo desta teoria é explicar como os membros das sociedades definem e classificam alguns indivíduos como desviantes em referência a determinados aspectos e interagem com eles de uma forma que os visados interiorizam as características relacionadas com o rótulo. Refere-se, assim, ao modo como os estereótipos ou as representações sociais moldam não apenas a forma como perspectivamos os outros, mas também a imagem que estes têm de si próprios. No contexto do envelhecimento, esta teoria tem sido utilizada para explicar como um indivíduo, devido à sua idade e condição de reformado, é rotulado de *velho* e *dependente* e, por isso, lhe é "pedido" que aja de acordo com o que se espera de alguém nas suas circunstâncias. Ou seja, tal pessoa poderá assimilar a ideia de que não deve ser produtiva – o que a leva a não procurar desenvolver nenhuma actividade – porque é essa a expectativa do resto da sociedade.<sup>68</sup>

Em "*Aging as Exchange: a Preface to Theory*" (1975), J. J. Dowd apresentou uma nova perspectiva sobre o envelhecimento, sob a forma da *teoria das trocas sociais*. A nível individual, esta teoria tem como principal postulado que as pessoas tendem a rever e valorizar as suas relações pessoais com base numa lógica de custos e benefícios: os custos referir-se-ão àqueles elementos que numa relação pessoal têm um valor negativo (energia, tempo, *stress*, etc.) e os benefícios aos que têm um valor positivo (por exemplo, divertimento, lealdade ou atenção). A nível social, isto significa que o *status* de cada indivíduo é determinado pelo saldo entre as suas contribuições para a sociedade e os custos que representa para a mesma. Dowd analisou, assim, a questão do envelhecimento e da participação social dos idosos segundo um modelo de custo-benefício, com vista a explicar por que razão a sua maioria tende a desvincular-se ou a isolar-se socialmente; as suas teses pretendem, por isso, apresentar uma explicação alternativa ao processo de desvinculação enunciado por Cumming e Henry.

Segundo Dowd, à medida que os indivíduos envelhecem, as suas possibilidades de escolha e os papéis que podem desempenhar reduzem-se gradualmente, sobretudo em virtude do declínio das suas capacidades. A este processo estão associadas duas principais ideias: que, ao envelhecerem, não conseguem manter o seu nível de contribuições para a sociedade (designadamente em termos profissionais) e, nas suas relações com os outros, não lhes dão na mesma proporção aquilo que deles recebem ou exigem-lhes mais do que podem oferecer em troca. A perda de poder, o aumento da dependência e a necessidade de complacência associados à sua "decrepitude" conduzem, então, a que os mais velhos vejam a sua satisfação pessoal diminuída e que se sintam sujeitos numa relação onde o balanço é sempre negativo para os outros – o que os leva a optar pela desvinculação, devido ao "fardo" que representam para a sociedade.<sup>69</sup>

D. O. Cowgill, por seu turno, em "*Aging and Modernization*" (1974), defende que o declínio do elevado estatuto social que os mais velhos usufruíam nas antigas sociedades se explica através do evento da industrialização e suas consequências societárias. A sua *teoria da modernização*, tal como a de desvinculação, é influenciada pelo funcionalismo, mas distingue-se desta por duas principais razões. Por um lado, e ao contrário de Cumming e Henry, defende Cowgill que a desvinculação dos idosos não

<sup>68</sup> *Idem.*

<sup>69</sup> Lynott e Lynott, 1996.

apenas conhece variações devido a aspectos culturais como também decorre de estádios civilizacionais, pois trata-se de um processo típico das sociedades industrializadas. Ou seja, não é um fenómeno universal, mas, sim, um processo cuja ocorrência é histórica, na medida em que depende da existência de um determinado nível de desenvolvimento socioeconómico.

Por outro lado, *Cowgill* não subscreve os efeitos normativos da ordem social, mas sim as consequências determinantes de factores estruturais que assinalam o desenvolvimento das sociedades, nomeadamente as tecnologias da saúde, as tecnologias económicas, a urbanização e a educação de massas. Cada um destes factores, através de processos específicos, conduz à redução do *status* dos velhos e, conseqüentemente, ao seu isolamento social. Segundo *Lynott e Lynott*, não obstante *Cowgill* referir a existência de conflitos entre gerações e fazer depender o *status* social dos idosos do modo de produção dominante, a sua teoria não se inscreve na perspectiva da economia política<sup>70</sup>, uma vez que o ênfase das suas teses não é na dinâmica de classes, mas recai, sim, nos efeitos segregadores (no contexto, etários) dos avanços tecnológicos, no sentido de que quem não os domina ou não consegue acompanhar o seu ritmo de evolução é posto de parte.<sup>71</sup>

*R. C. Atchley* apresentou uma perspectiva alternativa não à teoria da desvinculação mas à da actividade, designada por *teoria da continuidade*. Segundo esta, os indivíduos tendem a manter comportamentos consistentes ao longo das suas vidas - o que, do ponto de vista da actividade, significa que quem foi mais activo ao longo da vida assim tenderá a ser na velhice. Em "*Retirement and Leisure: continuity or crisis?*" (1971) e "*The Social Forces in Later Life*" (1972), *Atchley* defende, em concreto, que aquilo que é determinante para o bem-estar de cada um na velhice, não é um certo nível de actividade (muito menos quando determinado por terceiros) mas a perpetuação dos hábitos, preferências, estilos de vida e relações pessoais. No contexto desta teoria, o sucesso do envelhecimento depende, pois, da continuação das experiências individuais, ainda que estas possam sofrer mudanças em virtude da reforma ou de condições físicas/de saúde limitativas. Em todo o caso, tratar-se-á de um processo de adaptação - gradual e, em alguns casos, suave - e não de um momento de crise ou ruptura. Como escreve *C. Phillipson* a respeito desta teoria, "*os indivíduos poderão continuar a ver-se a si próprios como professores ou mineiros, ainda que não desempenhem activamente esses papéis há muito tempo*"<sup>72</sup>.

Esta teoria ganhou grande sustentabilidade em virtude dos resultados de estudos longitudinais que mostraram que as variáveis medidas na meia-idade são fortes indicadores premonitórios daquilo que acontece na velhice, bem como que muitas características psicológicas e sociais são estáveis ao longo do percurso de vida.<sup>73</sup> No entanto, esta teoria enferma, de um modo geral, das mesmas insuficiências da teoria da actividade, pois não reconhece devidamente os obstáculos que a sociedade impõe ao envolvimento social dos mais velhos, nem as alterações físicas e comportamentais (limitativas do ponto de vista da actividade) que podem ocorrer com a velhice.

<sup>70</sup> V. ponto 3.

<sup>71</sup> *Idem*. *Riley* refere que esta teoria foi contestada por ser demasiado global e inaplicável em eras pré e pós-industriais, e relembra o exemplo apresentado por *J. Quadagno* ao explicar que, no século XIX, na Inglaterra, o estatuto das (velhas) costureiras aumentara com o evento da industrialização, porque a nova máquina de costura, então inventada, fizera aumentar o valor das peças produzidas por aquelas no seu domicílio. *Riley*, 1998.

<sup>72</sup> *Phillipson*, 1987, p. 159.

<sup>73</sup> *Featherstone e Wernick*, 1995.

Refira-se, ainda, a *teoria sócio-ambiental*, enunciada por J. F. Gubrium em “*The Myth of the Golden Years: a Socio-Environmental Theory of Aging*” (1973). Segundo Gubrium, tanto os funcionalistas que postularam sobre a desvinculação como os que enunciaram as teses da actividade pecaram, entre outras razões, por não considerarem que o valor reconhecido à actividade na velhice é relativo, tanto em termos individuais como em termos ditos ambientais. A ideia central desta teoria é que o indivíduo valoriza mais ou menos a actividade consoante, por um lado, os recursos que detém (por exemplo, saúde, solvência financeira ou apoio social) e, por outro, a forma como tais recursos e a sua utilização são perspectivados no ambiente social onde está inserido. Assim, não é possível determinar, apriorística e universalmente, se a actividade ou a inactividade têm consequências negativas ou positivas para a satisfação individual com a vida.<sup>74</sup>

## 2. AS TEORIAS DE “ENQUADRAMENTO”

### 2.1. O sistema de estratificação etária

No âmbito do *sistema de estratificação etária* (SET), teorizado por M. W. Riley et al., a idade é entendida como um elemento de regulação da interacção social e de atribuição de *status* e o envelhecimento é perspectivado como um processo influenciado por estruturas sociais que evoluem à medida que pessoas com diferentes idades passam através das instituições sociais etariamente organizadas. Nesta medida, a entrada na velhice e a sua experiência não podem ser meramente analisadas do ponto de vista da actividade/inactividade, muito menos segundo um modelo estático de sociedade, viciado pela lógica do funcionalismo abstratizante. Pelo contrário, a sua análise sociológica exige, por um lado, o reconhecimento da existência de factores de natureza histórica, demográfica e estrutural que provocam, ao longo dos tempos, alterações nos papéis sociais, nos auto-conceitos e nos elementos de satisfação com a vida relacionados com a idade; e, por outro lado, o reconhecimento de que a estas alterações estão associadas tensões e disfunções, decorrentes das “regras etárias” do sistema social vigente, que funcionam como motores da mudança social<sup>75</sup> – tal como referem Lynott e Lynott, é, pois, reconhecível nos trabalhos de Riley et al. o seu carácter *mertoniano*.<sup>76</sup>

Ainda que as teses de Riley et al. não se restrinjam à velhice ou à passagem para a inactividade (a sua preocupação é evidenciar como a idade é um elemento de estratificação social e, logo, é um factor de desigualdade social), interessa, no presente contexto, focalizarmo-nos no seu contributo para a análise sociológica da passagem da vida adulta para a velhice, sobretudo em referência ao elemento trabalho ou actividade. Um dos elementos centrais da explicação teórica em que se consubstancia o SET é, pois, a coorte, mais concretamente, a coorte de nascimento, definida como um conjunto de

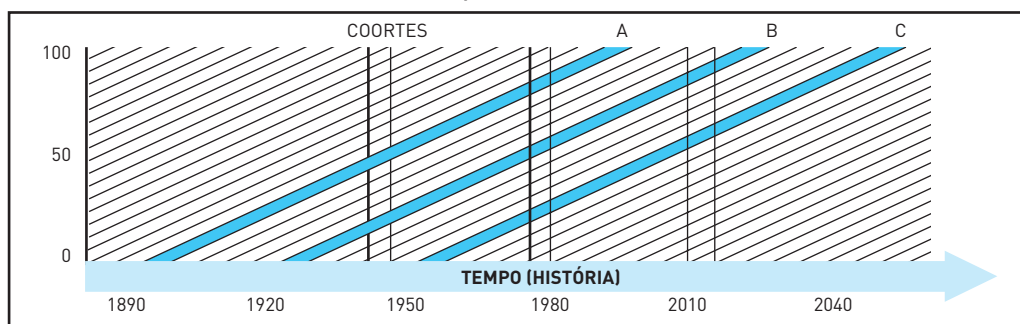
<sup>74</sup> Lynott e Lynott, 1996.

<sup>75</sup> Riley et al., 1988. O texto pioneiro de Riley et al. sobre esta matéria, “*Social Gerontology and the Age Stratification of Society*”, data de 1971.

<sup>76</sup> Nomeadamente no que se refere à necessidade de reorientar a teoria sociológica para a análise de como se criam, mantêm e alteram os diferentes padrões de organização social, com base no reconhecimento da interacção dos aspectos socio-culturais e através de um diálogo permanente entre a teoria e o trabalho empírico (em detrimento das grandes explicações teóricas que explicam a organização social segundo um modelo de funcionalismo uno, sistémico e universal).

peças nascidas na mesma altura, que, por esse motivo, partilham experiências de vida marcadas por períodos históricos específicos ou idênticos. Ora, segundo *Riley et al.*, quando se realizam estudos empíricos sobre a velhice e as suas particulares dinâmicas de interação social é imperativo reconhecer que os velhos que constituem os sujeitos sob investigação fazem parte de uma coorte única, uma vez que, por um lado, esta detém características próprias (em termos da sua dimensão e de como se distribuem os seus membros por género e classe, por exemplo) e, por outro, se movimenta, ou movimentou, ao longo de um certo período de tempo. Para que melhor seja entendido este movimento, designado por *fluxo da coorte*, veja-se a **figura 7**, integrada no texto “*Sociology of Age*” (1988):

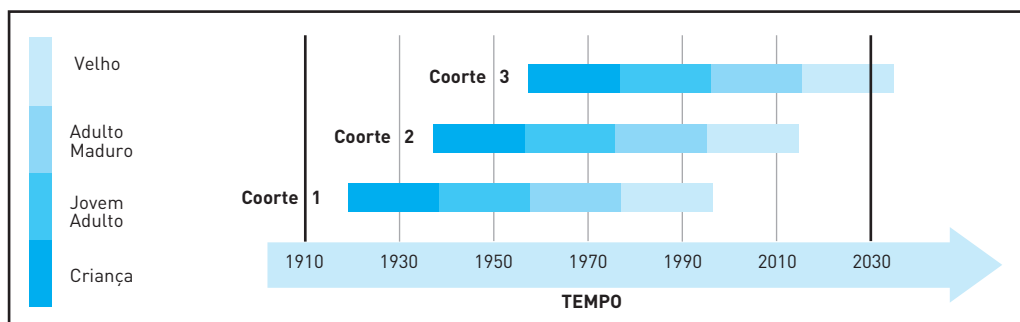
**F7 – SISTEMA DE ESTRATIFICAÇÃO ETÁRIA: UMA VISÃO ESQUEMÁTICA (1)**



Fonte: Riley, 1988 (adap.).

Num texto de *D. Kertzer*, “*Household and Gender in a Life-Course Perspective*” (s/d), aparece, em alternativa, a **figura 8**, igualmente ilustrativa deste fluxo:<sup>77</sup>

**F8 – SISTEMA DE ESTRATIFICAÇÃO ETÁRIA: UMA VISÃO ESQUEMÁTICA (2)**



Fonte: Kertzer, s/d (adap.).

O que estas figuras pretendem ilustrar é o facto do *tempo* – enquanto representação dos acontecimentos económicos, políticos, culturais, etc. – constituir um elemento estrutural fundamental que deve ser considerado no estudo dos papéis sociais que

<sup>77</sup> Ainda que servindo os mesmos fins, esta figura não é utilizada em referência ao SET, integrando-se, sim, na perspectiva do percurso de vida a que se refere o **ponto 2.2**.

estão associados aos indivíduos por influência da sua idade. Se tomarmos como referência determinados anos, isto é, se fizermos cortes transversais verticais naquelas figuras, encontramos coortes de nascimento com determinadas idades, cujo percurso de vida é composto por experiências que reflectem períodos e acontecimentos particulares da história. Leiamos a **figura 8** no contexto da história europeia: sabemos que os velhos da coorte 3, por exemplo, não passaram por nenhuma das Guerras Mundiais, que a sua juventude foi posterior ao Maio de 68, que assistiram ao declínio do comunismo quando já eram adultos, que foram profissionalmente confrontados com a generalização das tecnologias de informação e comunicação e que viram muitos dos trabalhadores da coorte 2 a aposentarem-se precocemente por via de dispositivos de reforma antecipada.

Se considerarmos diferentes coortes, concluímos, portanto, que os respectivos indivíduos assistiram, ao longo dos tempos, quer a acontecimentos iguais, mas quando tinham idades significativamente diferentes (o que afecta a forma como foram percebidos e/ou vividos), quer a acontecimentos que outros não viram, porque já tinham morrido, ainda não eram nascidos ou eram muito novos para deles ter consciência. Assim, quando estudos empíricos revelam que os velhos de hoje tendem a ser, por hipótese, menos activos, que adoptam estilos de vida mais recatados ou que a sua mentalidade é mais conservadora ou moralista, estamos, segundo *Riley et al.*, perante um *efeito de coorte*, ou seja, a sustentação teórica que tais estudos consubstancializam refere-se apenas a esse conjunto de pessoas e não aos velhos de ontem nem - muito menos - aos de amanhã. Ao mesmo tempo, também concluímos que as pessoas de cada coorte começam as suas vidas num momento histórico que se distingue por um conjunto característico de normas e percepções culturais e combinações estruturais, que se altera à medida que os anos passam: por exemplo, durante a infância, as pessoas desenvolvem uma representação relativa ao que é ser avô (ou avó) e como deve ser a relação entre netos, pais e avós, mas quando são velhas confrontam-se com uma sociedade onde ser avô (ou avó) tem um significado diferente, sendo a sua experiência forçosamente distinta.

A dinâmica a que *Riley et al.* se referem quando apresentam este exemplo significa que, teoricamente, as posições relativas entre velhos e novos podem inverter-se ao longo dos tempos, no sentido em que, em certos momentos da história, os velhos poderão ser mais progressistas, apresentar maiores níveis de educação formal ou interagir socialmente em contextos lúdicos mais do que os jovens. Em resumo, à medida que envelhecemos, mudamos nós e mudam as estruturas sociais, de forma semelhante a um jogo cujas regras gerais e de pontuação se modificam à medida que este decorre, o que, por um lado, altera o *ranking* das equipas e as suas probabilidades de somar pontos e, por outro, leva a que determinadas estratégias utilizadas em anteriores jogadas possam não resultar - ou não ser possíveis - em jogadas ulteriores. A experiência de jogar e a subsequente evolução do jogo acontecem, porém, em duas dimensões distintas: a dos jogadores (indivíduos) e a das respectivas equipas (estratos etários).

No que diz respeito aos “jogadores”, o SET integra como principal postulado que o envelhecimento é multifacetado, composto por processos biológicos, psicológicos e sociais interrelacionados e, assim sendo, trata-se de um processo caracterizado pela sua plasticidade a nível individual e pela sua diversidade a nível colectivo. A ideia da *diversidade colectiva* visa essencialmente combater a uniformização alimentada “por muitos

teóricos de outras disciplinas que argumentam que o desenvolvimento e o envelhecimento acontecem através de 'fases' fixas (...) ou pelos psicólogos especialistas em percurso de vida que agregam dados individuais em médias estatísticas, perspectivando-as como modelos de maturação ou normativos de desenvolvimento ontogenético".<sup>78</sup>

Para Riley *et al.*, tanto esses investigadores como alguns sociólogos falham quando nos seus trabalhos escondem a multiplicidade de realidades atrás de médias ou daquilo que é mais frequente, homogeneizando fenómenos que conhecem significativas variações por influência de um número variado de factores: género, etnia, contexto familiar, nível de educação formal, história profissional, etc. A este propósito, escreve C. Attias-Donfut que Riley criticou severamente o *best-seller* "Les passages de la vie" (1977), de G. Sheehy, o qual vulgarizou as noções de *etapas da vida* e de *crises*, ao apresentar o percurso de vida balizado por crises em cada 10 anos, como um modelo geral. Para Riley, obras como esta são responsáveis por difundir representações ou imagens colectivas sobre as fases etárias da vida, influenciado erroneamente as condutas adoptadas pelos indivíduos ao longo da vida e as relações entre as diferentes coortes, na medida em que atribuem à idade um efeito determinístico superior àquele que deriva das diferenças de género, classe social e etnia.<sup>79</sup>

Aproveitemo-nos desta ideia para esclarecer que, em inglês, o termo "percurso de vida" corresponde a dois conceitos diferentes consoante se refira a "life-span" ou a "life-course" (no caso do texto acima transcrito, o termo original era "life-span"). De acordo com L. Woolf, a incorrecta utilização destes termos, bem como de "development", "adult development", "aging" e "life-cycle" deve-se, em primeira instância, ao carácter multidimensional do envelhecimento, que pode ser perspectivado por diferentes pontos de vista (biológico, psicológico, sociológico, etc.). Em termos grosseiros, podemos dizer que "life-span" corresponde ao período de tempo que ocorre entre o nascimento e a morte, sendo o termo habitualmente utilizado pela psicologia no contexto das teorias que pretendem explicar as mudanças de comportamento do indivíduo ao longo da vida. "Life-course", por seu turno, é o termo tipicamente usado na sociologia, ainda que a sua origem se deva à antropologia, no âmbito dos diversos estudos etnográficos realizados para examinar como as sociedades criaram transições com significado social relacionadas com a idade e o sentido que estas assumiram para os indivíduos no contexto do seu envelhecimento.

Segundo Woolf, "life-course" integra tudo aquilo que tem significado para o indivíduo: não apenas fenómenos intrapsíquicos, mas também mudanças biológicas, relações sociais, interacções com o ambiente, etc., ou seja, relaciona-se com todos os aspectos que podem ser estudados na vida de uma pessoa, desde o seu trabalho à sua família, desde as suas aspirações aos acontecimentos históricos que presencia. Este é, pois, o termo que Riley *et al.* usam sempre nos seus textos. "Life-cycle" (ciclo de vida), finalmente, deverá corresponder à ordem subjacente reconhecida ao percurso da vida humana, seja no sentido de "life-span" seja no de "life-course", pelo que o seu uso deve restringir-se às situações em que se reconhece um padrão ou modelo composto por fases sequenciais que tipificam de uma forma mais ou menos universal a vida dos indivíduos.<sup>80</sup>

<sup>78</sup> Riley, 1988, p. 250

<sup>79</sup> Attias-Donfut, 1988.

<sup>80</sup> Woolf, 1998a e 1998b. Na revisão bibliográfica realizada, foi possível verificar que nem sempre é esta a posição defendida quanto à correcta utilização destes termos, tanto no âmbito da sociologia como no da psicologia. V. Elder no **ponto 2.2**.

Retomado o discurso, e no que se refere à *plasticidade a nível individual*, Riley et al. defendem que, apesar de alguns estudos concluírem que existem padrões de evolução, por exemplo, nas funções fisiológicas e comportamentais dos indivíduos à medida que estes envelhecem, não se deve acreditar na imutabilidade ou rigidez desses padrões, nomeadamente quando servem para apresentar como inevitável o declínio a partir de uma determinada idade. Uma das falhas que apontam a tais estudos é o facto de enfermarem da *falácia do percurso de vida*, isto é, concluírem erradamente que as diferenças etárias evidenciadas por análises baseadas em cortes transversais de uma determinada população (as linhas verticais da **figura 7**), importantes para estudar estruturas etárias em determinados períodos, tipificam o processo de envelhecimento. Ou seja, são estudos que confundindo as diferenças entre os jovens e os velhos de hoje com as diferenças entre os jovens de hoje e os velhos de amanhã, não reconhecem nem a evolução e o carácter diferenciados de cada coorte, nem o quanto a interacção entre as determinantes psicológicas e biológicas e as determinantes sociais diferenciam o percurso de vida dos indivíduos, comprometendo uma visão padronizada do mesmo.

Especificamente no que se refere ao declínio associado às pessoas mais velhas e respectiva inevitabilidade, Riley et al. socorrem-se de (outros) estudos empíricos para contestar tal tese e cimentar as ideias acima expostas. Por exemplo, investigações realizadas conjuntamente por psicólogos e sociólogos no domínio da inteligência funcional permitiram concluir que (a) esta não diminui nas pessoas saudáveis com mais de 60 anos, nem mesmo na maioria daquelas com mais de 80 anos, (b) que quando diminui pode ser melhorada através de intervenções no ambiente social e (c) que a experiência acumulada faz desenvolver, entre os mais velhos, novas componentes de inteligência que concorrem para a melhoria da capacidade de tomar decisões, o aumento da competência nas relações interpessoais e o acréscimo de “sabedoria”. Um estudo em particular concluiu que a segregação etária aumenta a susceptibilidade de deterioração física e psicológica dos mais velhos ao minar a estimulação e o apoio sociais proporcionados pelo desempenho de papéis profissionais e familiares, permitindo concluir que quanto menor for aquela segregação durante mais tempo será adiado esse declínio.

Não obstante a *plasticidade* e a *diversidade* do percurso de vida dos indivíduos, Riley et al. também reconhecem a existência de um ciclo de vida composto por uma sequência de eventos e papéis socialmente definidos ou, por outras palavras, defendem que ao envelhecimento está associada a variação sequencial de um complexo conjunto de papéis decorrente de estruturas sociais onde a idade constitui um critério fundamental.<sup>81</sup> No entanto, no âmbito do SET, não se definem ou tipificam fases do percurso de vida, postulando-se unicamente que (1) estas existem enquanto conjuntos diferenciados de papéis sociais predominantes, (2) podem providenciar, ao mesmo tempo que limitam, oportunidades de iniciativa e empreendimento individuais e (3) são resultado não apenas da experiência de vida individual (“*life-span*”) mas também da interacção entre as experiências subjectivas e as relações sociais ao longo da vida (“*life-course*”).

<sup>81</sup> Como trabalhos pioneiros da sociologia neste domínio, Riley et al. destacam, entre outros, os da autoria de L. Cain (“*Life Course and Social Structure*”, 1964), I. Rosow (“*Social Integration of the Aged*”, 1967; “*Status and Role Change Through the Life Cycle*”, 1985), J. Meyer (“*The Institutionalization of the Life Course and its Effect on the Self*”, 1986) e J. Clausen (por exemplo, “*The Life Course: A Sociological Perspective*”, 1986).



A par com o envelhecimento individual no seio de uma coorte, é essa diferenciação sequencial de papéis predominantes que tornam, afinal, os “jogadores” em membros das “equipas”.

No que toca às “equipas”, os estratos etários<sup>82</sup>, o SET integra como um dos seus principais postulados que a idade estratifica a sociedade tanto quanto o género e a classe, e que o carácter dessa estratificação varia quer de sociedade para sociedade quer ao longo dos tempos. No contexto do presente estudo, interessa sobretudo avaliar como esta e outras teses são ilustradas no contexto do mundo laboral. Segundo *Riley et al.*, em todas as sociedades, a forma como a idade se correlaciona com o trabalho resulta, em grande parte, da percepção que se tem das capacidades e dos desempenhos dos indivíduos em função da sua idade (por exemplo, os muitos novos e os muitos velhos não devem trabalhar porque a sua produtividade é diminuta).

Nas sociedades modernas, a relação que existe entre os estratos etários e a atribuição de papéis produtivos na economia é, porém, mais estreita, na medida em que é determinada não apenas em função da idade biológica e psíquica como também em função da idade cronológica, devido a factores como a legislação referente ao trabalho infantil (idade mínima para o trabalho), as regras do sistema educativo (por exemplo, anos de escolaridade obrigatória), os critérios de acesso às profissões (habilitações académicas exigidas) e a reforma institucionalizada (que estabelece não apenas o momento de saída do mercado de trabalho como também é um elemento de definição da velhice). Nas sociedades dos países em desenvolvimento e nas pré-industriais, tal estratificação é menos consistente devido a factores como o menor período de tempo dedicado à educação, a tolerância social para com o trabalho infantil, a necessidade de se obter o máximo de rendimentos por razões de sobrevivência económica, a pouca qualificação dos empregos, a indefinição legal da idade de reforma, etc.

No contexto das sociedades modernas, a perspectiva de *Riley et al.* sobre os mais velhos é, em geral, pessimista, uma vez que consideram que estes são significativamente penalizados no mundo do trabalho e das organizações, quer devido às regras burocráticas que as últimas foram criando para potenciar a sua saída quer devido às representações sociais que sobre si recaem, pois a maioria dos empregadores tende a considerar que os trabalhadores mais velhos são menos produtivos que os mais novos. Esta visão estereotipada tem vindo a ser contrariada por um número crescente de estudos empíricos, os quais concluem que esse diferencial não é significativo, ainda que os níveis de produtividade possam variar mais entre os trabalhadores velhos do que entre os mais novos. A injustiça do rótulo deve-se, também, ao facto do mercado de trabalho ter vindo a evoluir no sentido de uma menor exigência física das profissões, sobretudo em virtude do processo de terciarização da economia e do declínio das (extenuantes) actividades industriais e agrícolas.

No entanto, o crescimento do sector dos serviços veio reforçar um outro problema: o da qualificação. Como escrevem *Riley et al.*, “os mais velhos têm menos probabilidades do

<sup>82</sup> *Riley et al.* preferem a utilização do termo “estratos etários”, em oposição a “categorias etárias” ou “grupos etários”, definindo os primeiros como “divisões grosseiras com base na idade das pessoas e nos seus papéis no contexto de uma sociedade ou de um grupo. Os estratos formam uma série dos mais novos aos mais velhos, na maioria dos casos resultando em desigualdades. Estas partições da sociedade (ou grupo) têm sentido apenas quando os estratos reflectem aspectos socialmente significativos das pessoas ou dos papéis que desempenham”. Op. citada, pp. 246-247.



que os jovens candidatos em ter os requisitos habilitacionais exigidos pelos empregadores, apesar da diferença etária estar a diminuir rapidamente em matéria dos níveis de educação alcançados (...). Além disso, a formação dos trabalhadores mais velhos que detêm aquelas credenciais está habitualmente desactualizada, apesar da educação e a reciclagem profissional de adultos serem cada vez mais frequentes. Os custos estimados de voltar a formar ou contratar um trabalhador mais velho também influenciam as decisões dos empregadores, na medida em que os empregados mais velhos gozam de ordenados ou salários e benefícios relativamente mais altos, em resultado do longo período de tempo que estiveram nos seus empregos. Os trabalhadores mais novos, em contraste, têm habitualmente salários iniciais baixos, a sua formação básica foi financiada particularmente ou com subsídios públicos e os custos indirectos da sua formação no posto de trabalho podem ser distribuídos por muitas décadas”.<sup>83</sup>

Quando as condições do mercado de trabalho se deterioram, nomeadamente quando o nível de desemprego é alto, os mais velhos são também particularmente penalizados (ainda que os jovens igualmente o sejam), quer devido aos preconceitos de que são alvos quer por força dos seus défices de qualificação. Por isso, quando perdem os seus empregos, tendem a enfrentar longos períodos de desemprego, acabando muitos por optar pela passagem à inactividade. A este fenómeno *Riley et al.* associam, ainda, o amadurecimento dos sistemas de protecção social, que passaram a garantir suporte financeiro àqueles que não podem ou não querem mais trabalhar ou para os quais não existem empregos.

A nível organizacional, a estratificação etária de pessoas e papéis observa-se, por exemplo, nas empresas que ordenam os seus trabalhadores segundo a idade organizacional (tempo na empresa), a idade no emprego (permanência num determinado posto de trabalho) e a idade cronológica, interferindo todas elas na forma como é feita a alocação dos recursos humanos, quer porque qualificam os indivíduos para determinados postos de trabalho, quer porque definem normas quanto aos postos que lhes são mais apropriados. *Riley et al.* consideram, todavia, que existem múltiplas estruturas etárias, uma vez que nem todos os papéis organizacionais são definidos pela idade (por exemplo, motoristas ou empregados de restauração) e, admitindo-se a segmentação do mercado de trabalho, a sua influência parece ser menos evidente entre os trabalhadores periféricos do que entre aqueles que participam nas actividades nucleares das organizações (os “*core workers*”): no caso dos primeiros, o efeito normativo da idade tende a ser apenas aplicável a alguns aspectos dos seus empregos como, por exemplo, o grau de segurança do vínculo ou o direito de usufruir de certas regalias. Não obstante tais variações e as dinâmicas externas e internas que afectam a estrutura etária das organizações, *Riley et al.* concordam com a ideia de que nestas é globalmente perceptível a existência de três estratos – recém-chegados, veteranos e seniores –, cujos limites etários são mais ou menos percebidos pelos seus membros, afectando a forma como estes perspectivam a sua evolução profissional em referência à idade e, subsequentemente, condicionando as suas motivações e expectativas.

No âmbito do SET, e para concluir a sua explicação, interessa, ainda, referir um aspecto que se afigura central no contexto do presente trabalho e que diz respeito ao “*structural lag*”, de que fala entusiasticamente *Riley* num texto seu designado por “*The*

<sup>83</sup> Op. cit, p. 272.

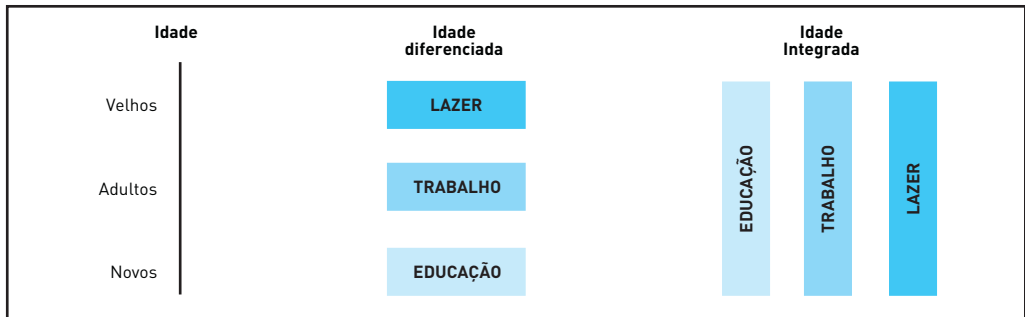
*Coming Revolution in Age Structure*” (1993). Este “desajustamento estrutural” pode ser definido como a incapacidade das estruturas sociais em adaptarem-se às mudanças que a vida das populações e das pessoas vão sofrendo com a passagem do tempo. Ora, segundo *Riley*, as transformações demográficas, sociais, económicas, culturais, políticas, etc. ocorridas durante o envelhecimento dos “*baby-boomers*” - tornados, agora, em “*elder-boomers*” - criaram uma conjuntura de atraso estrutural em todo semelhante àquela que existia antes dos movimentos de emancipação das mulheres, que levaram, por exemplo, à sua maior participação no mundo de trabalho. A diferença é que, agora, o desajustamento reside não nas estruturas sociais baseadas no género mas nas baseadas na idade e que as suas principais “vítimas” não são mais determinadas pelo sexo a que pertencem (ou seja, as mulheres) mas pelo ano em que nasceram (sobretudo os mais velhos).

Os factores enunciados para fundamentar este desajustamento são variados. Em primeiro lugar, o acentuado aumento do número dos idosos, responsável pela cada vez maior pressão exercida sobre os sistemas de apoio financeiro e de cuidados de saúde. Tal impacto económico é, ainda, agravado pela diminuição das coortes mais jovens, que veio reforçar o desequilíbrio das relações de dependência (entre activos e inactivos) e, conseqüentemente, limitar o financiamento daqueles sistemas. Outro factor é a maior longevidade dos velhos, ou seja, o facto dos 50 anos serem não mais a idade normal para se morrer - como eram há não muito tempo - mas o “ponto intermédio” da vida humana. Ainda mais importante é o facto deste aumento ter sido acompanhado pela melhoria das condições de saúde, pelo prolongamento das relações familiares, pelo reforço das competências e das capacidades intelectuais dos mais velhos e pelo seu maior interesse nos assuntos do dia-a-dia, levando a que estes sejam cada vez mais activos e menos dependentes. Como escreve *Riley*, “a maioria esmagadora das pessoas mais velhas é [agora] capaz de dar importantes contribuições produtivas para a sociedade, ao passo que apenas uma minoria está tão fragilizada ou incapacitada a ponto de necessitar de apoio da sociedade”.<sup>84</sup> Finalmente, a diminuição gradual da idade normal da reforma, a qual veio somar mais anos ao período subsequente à aposentação, não pelo topo mas pela base, contribuindo igualmente para a reconfiguração do universo dos reformados, do ponto de vista, por exemplo, das suas condições físicas e capacidades produtivas.

Para *Riley*, todos estes factores justificam que, após a “revolução sexual”, se esteja a avançar, agora, para a “revolução etária”, isto é, para a reconfiguração das estruturas sociais predominantes, uma vez que estas ainda estão ancoradas em realidades antigas, nas quais o momento da reforma não era muito distante do da morte e em que os velhos não eram tão saudáveis nem tinham os valores culturais e os estilos de vida que hoje se observam. O “*roleless role*” que as sociedades industrializadas reservaram há algumas décadas para os velhos afigura-se, portanto, cada vez mais absurdo e é necessário que se avance no sentido da sua resolução. À questão como? *Riley* responde com um tipo ideal de estruturas sociais, reproduzido no lado direito da seguinte imagem:

<sup>84</sup> *Riley*, 1993, p. 4.

## F9 – TIPOS DE ESTRUTURAS SOCIAIS, EM REFERÊNCIA À IDADE



Fonte: Riley, 1993.

Aquilo que a **figura 9** pretende ilustrar é a diferença entre as estruturas sociais predominantes, herdadas do século XX e caracterizadas pela forte diferenciação de papéis sociais segundo a idade, e as estruturas sociais em direcção às quais a sociedade parece estar a caminhar, onde as barreiras etárias foram simplesmente demovidas, pelo que o estudo, o trabalho e o lazer distribuem-se de forma igual ao longo da vida e, conseqüentemente, por pessoas de todas as idades. Tal como refere *Riley*, trata-se de um quadro ainda visionário, mas existe um número crescente de sinais que indicam que é no seu sentido que estamos a avançar: jovens estudantes a trabalhar a tempo parcial, aumento do número de adultos no sistema escolar, universidades para a terceira idade, programas empresariais que fomentam a passagem faseada para a reforma, programas ocupacionais públicos para aposentados, etc.

A estas “flexibilizações etárias” *Riley* junta, ainda, alguns fenómenos que caracterizam cada vez mais o mercado de trabalho actual, tais como o aumento da mobilidade profissional, a generalização das novas modalidades de emprego caracterizadas pela sua flexibilidade e contingência, e o fomento da formação ao longo da vida imposto pela rapidez com que as qualificações se desactualizam. Existem, portanto, diversos exemplos que deixam acreditar numa nova alocação temporal das responsabilidades profissionais e familiares e na redistribuição dos períodos de estudo e inactividade ao longo do tempo de vida dos indivíduos.

Para *Riley*, uma verdadeira flexibilização do actual modelo de percurso de vida está ainda longe de acontecer. No entanto, “numa futura revolução estrutural, a alteração de instituições e normas poderá permitir a pessoas de todas as idades entrar e sair do ensino, mudar de empregos ou começar novas carreiras, e intervalar o lazer com outras actividades ao longo de toda a vida. Se as pessoas, nos seus últimos anos, encontrarem um leque completo de escolhas de papéis, algumas optarão por novos e flexíveis papéis profissionais para se manterem activas (...), enquanto outras optarão por fazer contribuições sociais através de trabalho voluntário e ajudando os outros. (...) Em suma, o nosso tipo ideal de uma sociedade integradora da idade já começou a confrontar as exigências do mundo real. Muitas evidências prenunciam a redução de um desajustamento estrutural que, apesar do prolongamento e do reforço das vidas humanas, priva a maioria das pessoas mais velhas de gratificantes oportunidades de papéis, ao mesmo tempo que falha em mitigar os fardos

*profissionais e familiares que recaem sobre as pessoas na fase intermédia das suas vidas. Uma revolução na estrutura etária é mais que uma mera visão.”*<sup>85</sup>

Em resumo, e em prol da sistematização das teses acima expostas, observe-se o **quadro 17**, do qual constam os “*working principles*” do SET, segundo *Riley et al.*:

#### **Q17 – SISTEMA DE ESTRATIFICAÇÃO ETÁRIA: PRINCÍPIOS OPERACIONAIS SELECIONADOS**

##### **REFERENTES AOS ESTRATOS ETÁRIOS**

- Cada sociedade é estratificada pela idade, tal como o é pela classe e pelo género (e, em algumas sociedades, pela etnicidade); e o carácter da estratificação etária varia consoante as sociedades, bem como ao longo dos tempos.
- Os estratos etários produzem-se através da interacção contínua entre (a) as mudanças na sociedade que envolvem grandes variações nos papéis relacionados com a idade e (b) os processos de envelhecimento e fluxo da coorte, que são universais enquanto a sociedade se mantiver.
- Os estratos etários são interdependentes, pelo que as mudanças ocorridas num estrato podem ter repercussões nos restantes.
- No seio de cada estrato, a similitude das pessoas do ponto de vista da idade e da pertença a uma coorte contribui para a mutualidade de experiências, percepções e interesses, que podem levar à integração, ou até, a grupos ou movimentos colectivos baseados na idade.
- A integração no seio de um estrato etário potencia a clivagem entre estratos etários. Além disso, as diferenças entre os estratos, no que se refere à idade e pertença a coortes, implicam diferenças nas experiências, percepções e interesses que podem conduzir à indiferença ou ao divisionismo e a pressões no sentido da mudança social.
- No seio de cada estrato etário, os indivíduos estão activamente envolvidos num complexo de papéis (por exemplo, nas esferas profissional e familiar), que podem influenciar a forma como envelhecem, suas capacidades e atitudes, bem como as outras pessoas com quem interagem; este conjunto de papéis, ao mesmo tempo que limita, providencia também oportunidades de iniciativa e empreendimento individuais.
- Os indivíduos que envelhecem em qualquer um dos estratos etários interagem com os membros dos outros estratos, quer sob a forma de afiliação e socialização recíproca quer sob a forma de tensão e conflito baseados na idade.

<sup>85</sup> Op. cit., pp. 14-15.

### REFERENTES AO ENVELHECIMENTO

- O envelhecimento é um processo ao longo da vida, que corresponde a ficar mais velho desde que se nasce até à morte, atravessando todos os estratos da sociedade.
- O envelhecimento é multifacetado, composto por processos biológicos, psicológicos e sociais interrelacionados.
- A forma como as pessoas envelhecem é afectada pelas posições sociais que ocupam, pelas condições sociais e culturais às quais estão expostas em certas idades e pelas experiências de percurso de vida daqueles com quem interagem à medida que envelhecem.

### REFERENTES AO ENVELHECIMENTO E À MUDANÇA SOCIAL

- A forma como as pessoas envelhecem é afectada pelo carácter da coorte à qual pertencem e por aquelas mudanças sociais, culturais e ambientais às quais a sua coorte é exposta, à medida que atravessa cada um dos sucessivos estratos etários. Porque a sociedade muda, os membros das sucessivas coortes envelhecem diferenciadamente.
- Quando muitos indivíduos da mesma coorte são similarmente afectados pela mudança social, a mudança nas suas vidas colectivas pode produzir alterações na estrutura social, o que influencia, por sua vez, o processo de envelhecimento. Ou seja, novos padrões de envelhecimento não são apenas resultado da mudança social, mas também contribuem para a sua ocorrência.
- O envelhecimento individual e a mudança social envolvem dois dinamismos distintos e a sua intrínseca falta de sincronização provoca tensões tanto ao indivíduo como à sociedade.

Fonte: Riley et al., 1988.

## 2.2. O envelhecimento na perspectiva do percurso de vida

A *perspectiva do percurso de vida* designa o conjunto dos trabalhos teóricos referentes a uma visão multidisciplinar do desenvolvimento humano, centrada nas mudanças que ocorrem com a idade e com as experiências de vida. Nesta perspectiva, e como já foi referido, o envelhecimento compõe-se por fenómenos sociais, psicológicos e biológicos e, por isso, trata-se de um processo altamente dinâmico que se inicia com o nascimento e termina com a morte. O seu sentido e a sua experiência variam de cultura para cultura e são influenciáveis por uma grande diversidade de factores: género, classe social (educação, profissão, rendimentos, etc.), etnicidade, personalidade, instituições sociais (regras do sistema de ensino e de protecção social, por exemplo), coorte de nascimento, eventos históricos, acontecimentos não-normativos (divórcio, doença, desemprego, etc.) e todos os outros que ocorrem ao longo da vida, cujo impacto varia

em função da sua previsibilidade, do desejo pela sua ocorrência e dos recursos intra- e interpessoais dos indivíduos. Para os seus apologistas, “o conceito de percurso de vida ajuda a lidar simultânea e adequadamente com as questões antes problemáticas dos efeitos da idade-período-coorte sobre a vida dos indivíduos, na medida em que os une a todos numa única perspectiva: os distintos eventos históricos e culturais (= período) experienciados por pessoas que não apenas se desenvolvem de acordo com um relógio biológico (= idade) mas que também partilham socialmente essas experiências com os seus pares (= coorte)”.<sup>86</sup>

Muitas das ideias contidas nesta perspectiva teórica assemelham-se às de Riley et al., mas em prol da sua diferenciação pode afirmar-se que o SET corresponde a um vasto quadro teórico rico em postulados cujo principal objectivo é interpretar e explicar a idade do ponto de vista da estratificação social, enquanto que a atenção dos estudiosos enquadrados nesta perspectiva centra-se na análise multidisciplinar do envelhecimento na óptica do percurso de vida. Um dos teóricos que se destacou como precursor neste domínio é G. Elder Jr., para o qual a teoria do percurso de vida (a) constitui uma valiosa ponte conceptual entre o processo de envelhecimento, as trajectórias sociais do percurso de vida e as mudanças que continuamente ocorrem na sociedade e (b) permite, à maneira *mertoniana*, determinar um campo de inquirição comum com um quadro de referência orientador da investigação, ao permitir a identificação e formulação de problemas de investigação, a selecção das suas variáveis e fundamentos lógicos, e a escolha de estratégias para projectos de investigação e análise dos dados.<sup>87</sup>

No entendimento de Elder, o percurso de vida está sediado numa perspectiva contextualista e refere-se aos padrões de vida categorizados pela idade que estão entranhados nas estruturas sociais e na mudança histórica - considerando aqui a sequência de todos os papéis desempenhados pelo indivíduo ao longo da vida e respectiva interacção e não apenas, como o fizeram estudos mais pioneiros, a ordem passível de ser reconhecida no ciclo de vida familiar (nascer, crescer, casar, ter filhos, criá-los, ficar velho, morrer) ou profissional (estudar, arranjar emprego, evoluir na carreira, aposentar-se). A sua teorização alimenta-se, em concreto, de 4 grandes fontes de conhecimento, nomeadamente os estudos que (1) situam o envelhecimento no tempo e no espaço, referenciando o seu *background* cultural, (2) analisam a integração social dos indivíduos ao longo da vida, isto é, a sua interacção com os outros, (3) estudam a “*human agency*”<sup>88</sup> ou a orientação objectivada dos indivíduos nas suas acções e (4) se focalizam no *timing* dos eventos na vida das pessoas, ou seja, os estudos longitudinais que permitem integrar todas as anteriores dimensões (histórica, social e individual).<sup>89</sup>

<sup>86</sup> Rajulton e Ravanera, 2000, p. 7.

<sup>87</sup> Elder e Johnson, 2000. Dois dos textos pioneiros de Elder são “*Age Differentiation and the Life Course*” (1975) e “*Family History and the Life Course*” (1978). A sua obra mais emblemática, “*Children of the Great Depression: Social Change in Life Experience*”, foi publicada pela primeira vez em 1974.

<sup>88</sup> Termo difícil de traduzir para português. Refere-se à acção, à proactividade, à iniciativa dos indivíduos, em função das suas circunstâncias, necessidades, interesses ou metas pessoais. Na teoria sociológica, a *agency* (livre arbítrio) foi tradicionalmente colocada em oposição à *estrutura* (determinismo), na explicação do comportamento dos indivíduos em sociedade. Cf. segundo princípio de Elder, na página seguinte. Relativamente à acepção de *agency* no contexto da perspectiva do percurso de vida, v. Marshall, 2000 – “*Agency, Structure, and the Life Course in the Era of Reflexive Modernization*”.

<sup>89</sup> Rajulton e Ravanera, 2000.

Nos seus trabalhos teóricos, *Elder* usa diversos conceitos operacionais, tais como *trajectórias* (sequência dos diferentes papéis), *transições* (momentos em que tal sequência é alterada - por exemplo, saída dos filhos de casa), *pontos de inflexão* (acontecimentos que conduzem a uma mudança significativa no percurso de vida - por exemplo, serviço militar que desvia o jovem da marginalidade) e *durações* (período de tempo que decorre entre as transições). A este propósito interessará referir, também, a forma diferenciada como conceptualiza “*life span*”, “*life history*” e “*life cycle*”.

Na sua opinião, “*life span*” diz respeito ao período temporal de inquirição normalmente utilizado no âmbito de estudos longitudinais centrados nos comportamentos dos indivíduos do ponto de vista da sua constância e mudança. Este tipo de estudos debruça-se normalmente na análise da mudança comportamental entre duas ou mais fases da vida (por exemplo, entre a infância e a adolescência). “*Life history*”, por seu turno, refere-se tipicamente à cronologia de eventos e actividades em diferentes domínios, tais como profissão, educação e família, cuja inventariação é obtida através de entrevistas, diários pessoais e registos diversos que permitem fazer uma análise retrospectiva dos acontecimentos que marcaram a vida dos visados. “*Life cycle*”, finalmente, é usado para descrever uma sequência de eventos no percurso de vida, ainda que o seu significado seja distinto quando consideramos populações de um ponto de vista geracional: nesse caso, refere-se ao padrão clássico do ciclo de vida familiar, onde se integra o nascimento, a educação dos filhos, a sua saída de casa, etc. A nível individual, esta lógica não é aplicável (por exemplo, nem todas as pessoas têm filhos) e, assim sendo, o ciclo de vida refere-se à ordem dos acontecimentos e do desempenho de papéis na vida de uma pessoa, ainda que esta não obedeça a uma sequência socialmente definida.<sup>90</sup>

Tal como *Riley*, *Elder* recorre, ainda, às ideias de *variabilidade das experiências de vida dos indivíduos*, *efeito de coorte* e *efeito de período* (quando o impacto da mudança social é relativamente uniforme ao longo de sucessivas coortes). As teses de ambos os teóricos apresentam, de resto, uma expressiva similitude, pelo que se considera ser desnecessário desenvolver com profundidade as de *Elder*. Ainda assim, valerá a pena sistematizar os 5 principais princípios que, na sua opinião, devem nortear o estudo do percurso de vida:

- *O desenvolvimento humano e o envelhecimento são processos ao longo da vida*. Este princípio visa, essencialmente, defender que o estudo do percurso de vida não se deve limitar a determinadas fases da vida (como foi tradição em muitos anos de investigação), uma vez que o comportamento dos indivíduos não pode ser devidamente compreendido e explicado num âmbito temporal restrito. Por exemplo, entender as adaptações que uma pessoa faz quando atinge a velhice implica conhecer não apenas o seu passado recente mas também a sua infância, na medida em que este período da sua vida continua a exercer influência sobre as suas decisões.
- *Os indivíduos constroem o seu próprio percurso de vida através de opções e acções enquadradas pelas oportunidades e pelos constrangimentos das circunstâncias históricas e sociais*. Este princípio refere-se à influência das estruturas sociais e à “*human agency*”, ou seja, ainda que certas forças ou circunstâncias condicionem num mesmo sentido o comportamento dos indivíduos, estes agem de forma distinta.

<sup>90</sup> *Elder e Johnson*, 2000.

Por exemplo, não obstante estarem definidas a escolaridade mínima obrigatória e a idade legal de reforma, a decisão de deixar a escola e o trabalho varia consideravelmente no tempo de pessoa para pessoa, sucedendo o mesmo com muitos outros acontecimentos em relação aos quais as estruturas sociais impõem normas etárias, tais como ter filhos ou casar. Esta “margem de manobra” varia, todavia, de sociedade para sociedade.

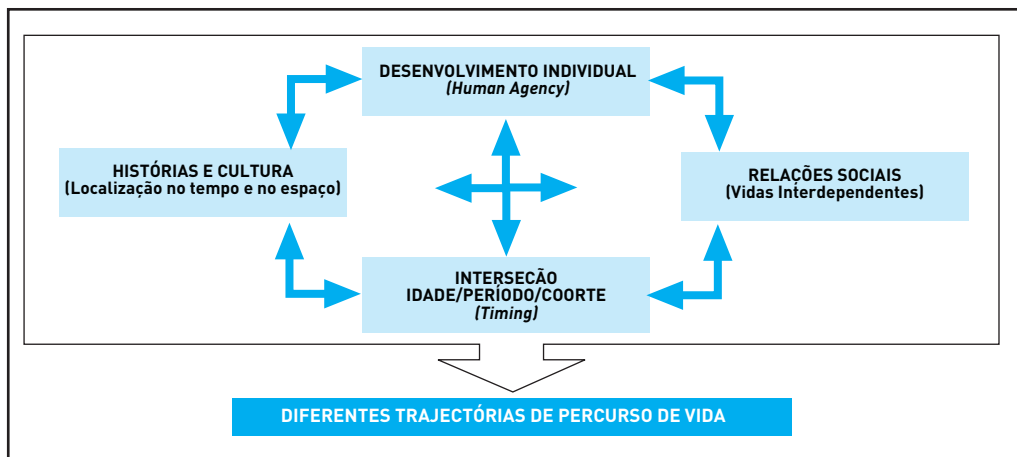
- *O percurso de vida dos indivíduos está embrenhado em e é moldado pelos tempos e lugares históricos que estes experienciam ao longo da vida.* A principal ideia associada a este princípio é que os eventos históricos afectam o percurso de vida das pessoas. No entanto, diferem quer em significado quer em substância mesmo entre pessoas da mesma coorte, pois estas experienciam-nos em ambientes ou contextos diferentes, reagindo, por isso, de forma também diferente. Esta ideia serve para explicar como um acontecimento de grande impacto (um conflito bélico, uma revolta política ou uma recessão económica) afecta de forma distinta o percurso de vida de indivíduos com a mesma idade e numa fase idêntica das suas vidas, consoante, por exemplo, vivam em zonas rurais ou urbanas.
- *O desenvolvimento do indivíduo, do ponto de vista dos seus antecedentes e das conseqüências das transições da vida, dos eventos e dos padrões de comportamento, varia consoante o momento em que estes acontecem.* Este princípio refere-se à importância do “*timing*” dos acontecimentos e das mudanças, no sentido em que perante um novo conjunto de circunstâncias sociais ou históricas, os indivíduos reagem de forma diferente consoante a sua idade e a fase de desenvolvimento em que se encontram. Refere-se, portanto, à experiência de vida e aos recursos pessoais e sociais que as pessoas utilizam perante uma nova situação. Um exemplo que ilustra uma outra leitura deste princípio é a antecipação de papéis, responsabilidades e auto-representações provocada pelo nascimento precoce de um neto, na medida em que a sua ocorrência leva a que os respectivos avós, ainda novos do ponto de vista cronológico, se sintam velhos e se comportem como tal (por exemplo, optam por reformar-se mais cedo do que seria expectável, mesmo pelos próprios).
- *A vida dos indivíduos é vivida de forma interdependente e as influências sócio-históricas são expressas através desta rede de relações partilhadas.* A este princípio estão associadas ideias como a influência que os valores partilhados e as experiências vividas na nossa família de origem exercem durante o resto das nossas vidas, ou a forma como as relações matrimoniais tendem a uniformizar a trajectória de cada um dos cônjuges, do ponto de vista do seu desenvolvimento pessoal (cujo paralelismo desaparece, por exemplo, quando se dá o divórcio). Refere-se, portanto, ao modo como o desenvolvimento dos indivíduos é afectado pelos diversos contextos das suas relações pessoais, isto é, pela sua interacção com familiares, colegas, amigos e vizinhos.<sup>91</sup>

A título conclusivo, observe-se a **figura 10**, referente a uma visão esquemática do paradigma enunciado por *Elder*:

<sup>91</sup> *Elder e Johnson, 2000 e Elder, 1999.*



## F10 – VISÃO ESQUEMÁTICA DO PARADIGMA DO PERCURSO DE VIDA



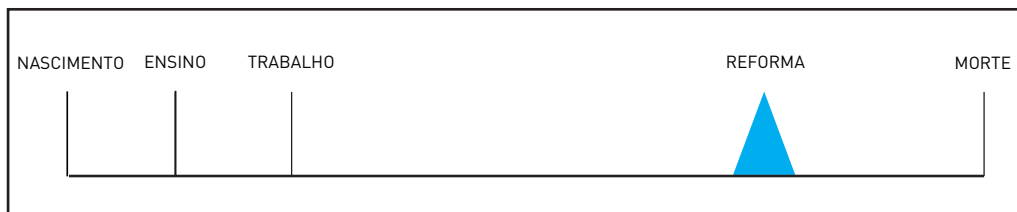
Fonte: Rajulton e Ravanera, 2000 [adapt.].

Em prejuízo do presente trabalho, a entrada na velhice e a reforma não constituem temas de eleição de *Elder*, que se dedicou primordialmente aos temas da infância e do impacto da participação em guerras no percurso de vida dos homens. *V. Marshall*, em compensação, é um sociólogo especialista nas questões do percurso de vida e do envelhecimento em referência ao trabalho, pelo que é relevante identificar algumas das suas ideias. Na sua opinião, o grande pioneiro da sociologia do envelhecimento na óptica do percurso de vida foi *L. Cain*, ao publicar, em 1964, o texto “*Life Course and Social Structure*”, no qual fala em sistemas de *status* ou de conjuntos de papéis sociais determinados pela idade, entendendo esses como sistemas desenvolvidos culturalmente com o objectivo de dar ordem e previsibilidade ao percurso de vida seguido pelos indivíduos. Com *Cain*, o termo *percurso de vida* terá sido, assim, utilizado pela primeira vez para integrar os conceitos antropológico, sociológico e psicológico de envelhecimento, no sentido da maturação que ocorre através de uma determinada sequência de papéis sociais. Para ele, em todos os domínios da sociedade (tais como a família, a política, a economia ou a religião), o percurso de vida caracteriza-se por padrões etariamente sincronizados, que facilitam aos indivíduos a transição entre os diferentes *status*, à medida que envelhecem.

Um dos padrões identificados por *Cain* tem como eixo o trabalho: de uma forma minimalista, considera que os indivíduos experienciam ao longo das suas vidas três fases distintas do ponto de vista profissional, nomeadamente a de *preparação para o trabalho*, a do *ganha-pão* e a da *reforma* (ou *retiro*, como também pode significar “*retirement*”).<sup>92</sup> Esta visão tripartida foi, segundo *Marshall*, igualmente defendida pelo sociólogo *M. Kohli*, no texto “*The World We Forgot: An Historical Review of the Life Course*” (1985), no qual refere que o percurso de vida está organizado de acordo com o sistema laboral predominante, que impõe uma ordem temporal social bastante definida, assente em três fases distintas: a de *preparação*, a de *actividade* e a da *reforma*. Esquemáticamente, o modelo tradicional que ambos os teóricos postulam pode representar-se do seguinte modo:

<sup>92</sup> *Marshall*, 2001.

## F11 – O MODELO TRADICIONAL DO PERCURSO DE VIDA, EM REFERÊNCIA AO TRABALHO



Fonte: Marshall, 2001.

O tipo ideal a que se refere a **figura 11** foi, de acordo com *Marshall*, largamente mediatizado e recebido com sucesso no meio académico e, muito mais importante, está interiorizado na nossa cultura, na medida em que os “*baby-boomers*” cresceram perspectivando (e aceitando) a sua vida segundo este modelo tripartido: uma transição mais ou menos definida entre o sistema de ensino e o mercado de trabalho, seguida de uma carreira caracterizada por uma expectável mobilidade profissional em sentido ascendente, que termina com a aposentação por volta dos 65 anos, apoiada economicamente pelos sistemas de protecção social públicos e/ou privados. Além disso, é um modelo fomentado pelas empresas e pelo Estado, que o consubstanciaram nas suas diversas políticas.

A estabilidade e a previsibilidade nele reconhecidas levou a que *P. Doeringer*, no seu texto “*Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market*” (1990), designasse este padrão idealizado por *pacote de segurança económica*, composto por uma carreira profissional estável, pela existência de pensões públicas e privadas, pela previsibilidade da progressão e da promoção profissionais, pela protecção oferecida contra o “*lay-off*” e pelo uso da senioridade – ou seja, neste sistema, como ao avanço da idade corresponde senioridade, envelhecer pode ser visto como uma coisa positiva. Contudo, este modelo não é nem intemporal nem universal: ele é “filho do seu tempo”, na medida em que se restringe às sociedades pós-industriais ulteriores à Segunda Grande Guerra e está geograficamente limitado aos E.U.A. e à Europa.

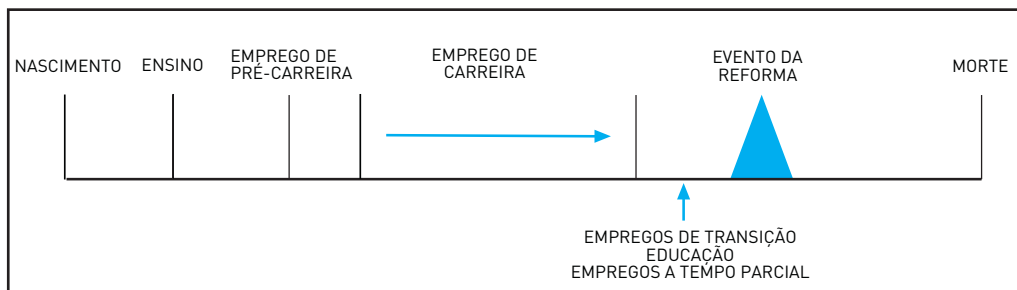
Além disso, aplica-se muito mais aos homens do que às mulheres, sobretudo aos trabalhadores das empresas de grande dimensão, designadamente as que pertencem aos sectores centrais da economia dos países e onde se verifica uma maior actividade sindical. Acima de tudo, é um modelo em declínio ou em desvirtuamento, devido à reconfiguração que o trabalho e a reforma têm vindo a sofrer por força de um conjunto significativo de transformações económicas, nomeadamente a generalização das práticas de “*downsizing*” (supressão dos níveis hierárquicos) e “*outsourcing*” (subcontratação de serviços a nível nacional e internacional), que levaram não apenas à redução da dimensão média das empresas como também ao aumento da mão-de-obra contingente – e periférica – e ao incentivo à reforma antecipada.

Especificamente no que se refere à reforma, *Marshall* sublinha que este evento, tal como o percurso de vida, é socialmente construído, correspondendo a uma instituição social que marca uma fronteira, arbitrária e pouco clara, entre trabalho e não-trabalho, estabelecida por complexas convenções sociais e consubstanciada em leis e práticas empresariais. Para elucidar o processo em curso de reconstrução social da reforma ou o “novo sentido” que esta tem vindo a ganhar, *Marshall* recorre aos exemplos

fornecidos pelos diversos estudos que foram sendo realizados nos últimos anos sobre esta temática, nomeadamente: no Canadá (país de onde é natural), a crescente diferença entre a idade de reforma *institucionalizada* (65 anos), a idade *média* de reforma (62 anos) e a idade *preferida* para a reforma (58 anos); o aumento, nos E.U.A., dos “*bridge jobs*”, ou seja, das actividades profissionais que os reformados desenvolvem antes de passar completamente à inactividade; e, nos países da OCDE, o acentuado declínio da taxa de actividade dos homens com 55-64 anos.

Com base nestes e noutros exemplos, a sua opinião é, pois, que assistimos actualmente à emergência de um novo modelo de percurso de vida, consubstanciado nas seguintes mudanças estruturais: uma maior clivagem entre a idade de reforma legalmente definida e a idade em que as pessoas se reformam, o aumento do trabalho a tempo parcial e do trabalho por conta própria, bem como de outros “*bridge jobs*” no final da vida activa, e a curta duração dos (novos) empregos dos trabalhadores mais velhos, que resultam, em suma, na vulgarização de passagens “confusas” para a inactividade definitiva. Para *Marshall*, estes novos empregos no final da vida activa decorrem da combinação de políticas privadas e públicas que pressionam, de forma contraditória, os trabalhadores para que estes deixem os seus empregos de carreira e, simultaneamente, se mantenham activos no mercado de trabalho. Graficamente, este modelo pode ser representado da seguinte forma:

**F12 – O MODELO EMERGENTE DO PERCURSO DE VIDA, EM REFERÊNCIA AO TRABALHO**



Fonte: *Marshall*, 2001.

Na base das mudanças estruturais a que se refere a **figura 12**, *Marshall* considera estarem diversas causas políticas, sociais e económicas, destacando, entre elas, as políticas públicas e as práticas empresariais que fomentaram, sobretudo na década de 80, o uso da reforma antecipada como um dos principais expedientes para levar a cabo processos de reestruturação económica, nomeadamente nos sectores industriais. Os factores demográficos, por seu turno, têm vindo a determinar, nos últimos tempos, pressões no sentido contrário, uma vez que a diminuição da população activa levou à inauguração de uma nova geração de medidas que visam reter os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, tais como o aumento da idade da reforma (por via de uma maior exigência dos critérios de elegibilidade da respectiva reforma) e modalidades mais flexíveis de emprego (por exemplo, programas de reforma faseada ou parcial).

As ideias de *Marshall* aqui enunciadas revelam, porém, uma abrangência que ultrapassa a perspectiva teórica nuclear do percurso de vida, nomeadamente porque nelas se reconhecem elementos associados, por exemplo, às teorias da contingência

(modelo contingente de percurso de vida que reflecte a proeminência do indivíduo e da autonomia individual, num contexto de crescente incerteza) e à economia política (no que se refere ao papel estruturador das políticas públicas na (re)configuração do ciclo de vida, por exemplo), seguidamente comentada. Neste ponto, o que importa evidenciar é o facto de *Marshall* considerar que a melhor maneira de entender os impactos dos novos padrões de passagem à inactividade é contextualizando a experiência da reforma nas biografias profissionais de cada indivíduo, ou seja, é através da perspectiva do percurso de vida, pois apenas esta permite captarmos as diversas vias pelas quais, actualmente, tal passagem se processa: “a reforma é mais bem perspectivada não enquanto evento mas enquanto processo, e a variação das transições de reforma podem ser investigadas em referência às suas implicações para o indivíduo. Além disso, no contexto do percurso de vida, os desenvolvimentos da fase mais avançada da vida ou da ‘última fase’ são contingentes no que se refere à natureza das experiências profissionais e de outras experiências e transições havidas no início do percurso de vida”.<sup>93</sup>

Num discurso assumidamente direccionado para quem tem responsabilidades políticas, defende *Marshall* que as políticas públicas não devem, assim, objectivar-se unicamente no momento da transição para a reforma, na medida em que é necessário considerar que essa transição conhece variações significativas consoante, por exemplo, os indivíduos estejam ou não casados (decisões conjuntas, *vidas interdependentes*), a coorte a que pertencem (os mais novos estão mais conscientes da contingência do mercado de trabalho, os menos novos têm ainda expectativas de estabilidade e previsibilidade) e as características do último emprego e do emprego que ocuparam durante mais tempo ao longo da sua carreira (do ponto de vista da sua complexidade, exigências qualificacionais, etc.). Baseando-se num número alargado de estudos sobre o percurso de vida, *Marshall* considera, pois, que 5 principais princípios devem ser tomados em consideração: (1) a desigualdade é crescente ao longo do ciclo de vida (ou seja, quanto mais precoce for a intervenção menores serão os problemas de desigualdade nas fases mais avançadas da vida); (2) as transições do percurso de vida devem ser vistas como pontos de intervenção; (3) não existe um percurso de vida modal; (4) não existe um percurso de vida tripartido ou modelizado; (d) as intervenções devem privilegiar a *necessidade* e não a *idade*.<sup>94</sup>

### 3. A ANÁLISE SOCIOLÓGICA CRÍTICA

#### 3.1. A perspectiva da economia política

A emergência da perspectiva da economia política sobre o envelhecimento representou uma importante transformação na teorização sociológica em torno da reforma e da velhice, nomeadamente porque reorientou-a no sentido de se perceber quais os factores que influenciam e controlam a entrada na inactividade e na terceira idade, bem como os factores que explicam a desigualdade social dos mais velhos. Para os apologistas desta perspectiva (conflitualista), o que importa não é (i) analisar como os indivíduos se adaptam à experiência da reforma, nomeadamente segundo o binómio

<sup>93</sup> *Marshall*, 2001, p. 15.

<sup>94</sup> *Marshall*, 2002

desvinculação/continuidade, nem (ii) sublinhar como a idade é um factor de estratificação social, sendo que outros factores são também – e mais – influentes na atribuição de *status* aos mais velhos, tais como classe social, o género ou o grupo étnico a que pertencem. Para os seus teóricos, a reforma é um evento socialmente construído, típico das sociedades capitalistas, que visa, essencialmente garantir o sucesso da economia do mercado – e, como parte integrante do Estado-Providência, evidencia como as políticas neste consubstanciadas, mais que promover a coesão social, reflectem e reforçam as desigualdades sociais. O *focus* central da economia política está, pois, no questionar dos “factos” até então associados à velhice e na ideia de que os mesmos são produto da acção do Estado ou das estruturas sócio-políticas das sociedades modernas: a idade será, indubitavelmente, um elemento de estratificação social, mas são as políticas públicas que atribuem aos velhos um *status* socialmente inferior ou reduzido.

A génese desta perspectiva pode associar-se às fortes críticas que uma nova geração de sociólogos – na sua maioria, influenciada pelas teorias marxistas – dirigiu, nos anos 70, à teoria da estratificação etária. Como escreve J. Quadagno, em *“The Political Economy Perspective in Aging”* (1996), *“a ideia que a idade pode ser usada como um critério para organizar as relações sociais foi primeiramente elaborada por teóricos sociais como Sorokin (1941), Parsons (1942) e Eisenstadt (1956) que tentaram entender ‘porquê e quando é a idade usada pela sociedade como uma forma de distribuir pessoas em posições e como um mecanismo para a alocação de bens e serviços’ (...). A teoria da estratificação etária representa um esforço para integrar estas ideias numa declaração formal. A proposição subjacente na teoria da estratificação etária é que todas as sociedades agrupam as pessoas em categorias sociais baseadas na idade, uma prática que não apenas providencia identidades sociais como também determina a distribuição de recursos* (Riley, 1971). (...) Apesar da teoria da estratificação etária conter uma focagem implícita tanto nos ritmos individuais do percurso de vida como na mudança à escala estrutural, (...) [os seus críticos contestaram o facto] *de assentar num conceito inerentemente estático de estrutura social, de negligenciar processos políticos inerentes à criação da desigualdade e de ignorar padrões institucionalizados de desigualdade.”*<sup>95</sup>

Acrescenta Quadagno, citando outros autores, que a teoria da estratificação etária foi criticada por definir as estruturas sociais como relações sociais entre posições e ignorar as relações de poder que determinam como os estatutos e os papéis são alocados, bem como por desconsiderar o facto da idade – ainda que seja um elemento central de identidade social – ter, muitas vezes, um impacto menor nas oportunidades de vida dos indivíduos, comparativamente a outras dimensões de estratificação. Com efeito, dentro das mesmas coortes etárias, advoga-se, a etnia<sup>96</sup>, o género e a classe social criam uma larga variedade entre os indivíduos. O objectivo desta perspectiva é, pois, explicar a desigualdade padronizada através de uma análise histórica das características da organização societal, que criam oportunidades diferenciadas ao longo do percurso de vida e através das gerações. A generalidade da investigação desenvolvida no quadro da tradição da economia política focalizou-se, portanto, em explicar como a organização política e, logo, o Estado, promove ou aumenta a desigualdade social.<sup>97</sup>

<sup>95</sup> Quadagno, 1996, p. 6.

<sup>96</sup> Race, no original.

<sup>97</sup> Op. cit.

Esta abordagem teve como principais precursores as norte-americanas C. L. Estes e L. K. Olson, através dos seus trabalhos *"The Aging Enterprise"* (1979) e *"The Political Economy of Aging"* (1982), respectivamente. A ideia central destes textos é de que todas as anteriores teorias sobre o lugar dos velhos na sociedade seguiram uma abordagem individualista, ou seja, que (i) se debruçaram sobretudo naquilo que os velhos fazem e não nas condições sociais e nas políticas que os levam a agir de determinada forma e (ii) mais não são que explicações formais das condições associadas ao ajustamento dos indivíduos à velhice, em detrimento da perspectivação da (terceira) idade como um assunto público e, mais importante, da relação existente entre matérias públicas e problemas individuais. Ao invés de perguntar quais as fontes dos problemas particulares dos mais velhos, a prática teórica comum até então havia dedicava-se a investigar as condições imediatas que podiam servir para maximizar ou minimizar tais problemas (perda de papéis, isolamento social, nível de actividade ou apoio social). Em suma, as condições estruturais que lhes eram inerentes haviam sido preteridas, em favor de argumentos causais menos "ameaçadores".<sup>98</sup>

A perspectiva que estas autoras oferecem é, pois, uma explicação de *classe*, abordando os problemas da terceira idade em termos do impacto das condições políticas e económicas no empobrecimento (colectivo) dos velhos e das suas relações relativas com o modo de produção. Olson argumenta, em concreto, que a história da segurança social nos EUA é a história da utilização ideológica das alegadas incapacidades dos mais velhos para alimentar as necessidades de produção expansionistas do capitalismo industrial. Na sua opinião, a génese da segurança social não foi tanto o interesse (de compaixão) na segurança dos velhos, mas uma forma de lidar com o desemprego gerado pelos ciclos baixos da economia, que os penalizam particularmente: por intermédio da segurança social, reservam-se os empregos disponíveis para os jovens e atenua-se a pobreza dos reformados, apaziguando-os.

Como parafraseiam Lynnot e Lynnot a propósito desta perspectiva, "*a segurança social providencia os meios de segurança necessários para arrancar a gratidão de um segmento do mercado de trabalho económica e sistematicamente despojado dos seus direitos*".<sup>99</sup> Para aquelas as sociólogas, tanto o sistema de segurança social como o sistema de saúde, ao invés de contribuírem para a resolução dos problemas dos mais velhos, serviram para criar uma classe dependente das políticas sociais ("*welfare class*") e para alimentar importantes áreas de actividade económica, designadamente os serviços de assistência à terceira idade e os de prestação de cuidados de saúde. Ainda que o Estado desenvolva políticas destinadas directamente a combater os problemas de pobreza, saúde e habitação dos velhos, essas visam mais a *gestão* desses problemas e não tanto a sua *resolução*, argumentam.

A este propósito, invoca Quadagno o pensamento de Esping-Anderson: "*como [este autor] explica, 'as políticas sociais públicas são instituições-chave na estruturação de classe e ordem social. As características organizacionais da estado-providência ajudam a determinar a articulação entre solidariedade social, divisões de classe e diferenciação de status.'* Apesar do estado-providência poder procurar amenizar a desigualdade social, ele é, em si mesmo, um sistema de estratificação, que contribui para classificar

<sup>98</sup> Lynnot e Lynnot, 1996.

<sup>99</sup> No original, "*economically and systematically disenfranchised*". Op. cit., p. 755.

os indivíduos na hierarquia social. Providenciando um acesso diferenciado a poder e a recursos, o estado-providência permite que alguns indivíduos protejam e promovam o seu status enquanto reduzem o poder e os recursos de outros. Assim, os programas de política social podem reforçar a estratificação sexual, etária e racial e, dessa forma, reproduzir desigualdade ao longo do percurso de vida.”<sup>100</sup>

O dedo crítico da perspectiva da economia política acusa também o Estado de ter transferido as suas responsabilidades, pelos problemas económicos reais que derivam do modo de produção capitalista, para os indivíduos, adoptando, ao mesmo tempo discursos que culpabilizam os próprios pela despromoção social subsequente à reforma. Em termos simplistas, é o Estado que empurra os velhos para fora da economia, porque não servem os interesses capitalistas, mas se daí advirem problemas de solvência e independência económicas tal significa duas coisas: que os indivíduos não souberam poupar ou criar as suas reservas financeiras de segurança ao longo da sua vida activa e que, conseqüentemente, representam um encargo para o resto da sociedade, que tem de gastar importantes recursos públicos na resolução dos seus problemas.<sup>101</sup>

A emergência da perspectiva da economia política sobre o envelhecimento significou, ainda, a promoção dos temas da idade, da velhice e da reforma na teorização sociológica europeia. Como sublinham C. Phillipson e S. Biggs, é nos EUA que se observa uma forte tradição de perspectivar o envelhecimento através do prisma das teorias e categorias sociológicas, pois foi um tema desde logo assimilado pelo funcionalismo estrutural, o qual tentou, pela primeira vez, apresentar uma teoria formal através da exploração dos aspectos individuais e sociais do envelhecimento, sob a forma da teoria da desvinculação; seguidamente, foi objecto de estudo no quadro das teorias de estratificação social, sobretudo através do trabalho de Riley, que pretendeu mostrar que, por causa das sociedades evoluírem, as pessoas nas diferentes coortes etárias envelhecem de forma diferente; e, finalmente, porque se reflectiu numa grande variedade de trabalho sociológico que emergiu do *corpus* dos estudos gerontológicos, dos quais a sociologia da reforma e a sociologia do lazer são notáveis exemplos.<sup>102</sup>

No caso britânico, estes sociólogos consideram que após o trabalho extraordinário de P. Townsend<sup>103</sup>, nos anos 50 e 60, os registos existentes são decepcionantes, até princípios dos anos 80, no que se refere ao leque de estudos empíricos e teóricos sobre o envelhecimento. Na sua opinião, isso deve-se ao facto de, no caso britânico, os velhos terem sido predominantemente vistos como uma categoria da política social (“*welfare category*”), o que limitou a abrangência das perspectivas sociológicas britânicas sobre o envelhecimento: após o período pós-guerra, as ideias sobre o envelhecimento construíram-se em torno das relações associadas com a política social, a reforma e as relações de parentesco, o que foi fundamental na determinação da identidade social da terceira idade. Para Phillipson e Biggs, o olhar sociológico sobre a velhice alterou-se significativamente com a transformação das políticas sociais nos anos 80, que colocou um novo desafio ao *status* e à identidade das pessoas mais velhas. Para isso terá também contribuído a desmistificação da reforma como um período previsível do percurso de vida, com o aparecimento de um leque alargado de saídas do emprego, geradoras

<sup>100</sup> Quadagno, 1996, p. 7.

<sup>101</sup> Powell, 2001a e b.

<sup>102</sup> Phillipson e Biggs, 1999.

<sup>103</sup> Nomeadamente “*The Family Life of Old People*” (1957) e “*Last Refuge*” (1962).



de novas formas de insegurança para muitos grupos de trabalhadores. Ambos estes desenvolvimentos terão ajudado a minar as convicções modernistas sobre um fim seguro e estável do percurso de vida.<sup>104</sup>

No quadro europeu, a perspectiva da economia política foi pioneiramente enunciada, entre outros, por A. Walker, C. Phillipson e A.-M. Guillemand, relativamente aos quais se destacam os trabalhos “Towards a Political Economy of Old Age” (1981), “Capitalism and the Construction of Old Age” (1982) e “Old Age and the Welfare State” (1983), respectivamente. Prestando particular atenção a Guillemand, esta socióloga dedicou-se ao desenvolvimento de diversos estudos com vista a analisar as políticas sociais de velhice em França, entendidas estas como o conjunto de intervenções públicas que estruturam as relações entre a velhice e a sociedade. Com base nesses estudos, conclui, entre outros aspectos, que a ‘gestão pública da velhice’ levada a cabo pelo Estado francês, após o fim da Segunda Grande Guerra, se consubstanciou em políticas que incidiram em três principais domínios de acção: reforma, modo de vida e emprego.

Guillemand<sup>105</sup> considera que a reforma foi, num primeiro período, o eixo privilegiado de intervenção do Estado francês sobre a velhice, nomeadamente através da consagração daquela como um direito universal (com a edificação da segurança social, em 1945) e do desenvolvimento das reformas complementares, negociadas entre empregadores e trabalhadores, que conduziram, até aos anos 60, à multiplicação de sistemas privados de protecção social e, conseqüentemente, à segmentação do direito à reforma (estes sistemas foram primeiramente postos em prática entre os trabalhadores independentes e só depois estenderam-se aos assalariados).

Num segundo período, assistiu-se, primordialmente, a formas de intervenções públicas no domínio do modo de viver a velhice, ou seja, o Estado focalizou-se na necessidade de promover a integração social dos mais velhos, no sentido de criar os meios necessários para que estes possam viver de uma forma independente e socialmente inclusiva, nomeadamente através da criação de equipamentos colectivos locais para os velhos e da promoção de serviços ao domicílio. A preocupação central do Estado deixa de ser a de fomentar o direito ao repouso e garantir a substituição de rendimentos, através da reforma: esta passa a ser um dos meios de proporcionar aos velhos um determinado modo de vida. É também nesta altura que surge o vocábulo “terceira idade”.

O terceiro período inicia-se em 1975 e, nele, verifica-se que o Estado abandona gradualmente a antiga posição de defender o direito ao trabalho dos trabalhadores mais velhos, para aceitar e encorajar a aceleração das cessações antecipadas da actividade desses trabalhadores, no quadro dos mecanismos de protecção no desemprego. Para Guillemand, a acção sobre o emprego deixa de ser uma intervenção subsidiária da política anteriormente conduzida em matéria do modo de vida da velhice, inaugurando-se uma importante contradição na gestão pública da velhice: desenvolvem-se, por um lado, intervenções que visam a integração social dos velhos (mas que perdem força e derivam para políticas objectivadas em manter os velhos no domicílio) e, por outro, intervenções que promovem a sua exclusão, pela via sócio-profissional. A acção sobre o emprego perverte, igualmente, a política da reforma, porque transforma o direito à pensão na obrigação de partir e o direito ao repouso no lazer forçado.

<sup>104</sup> *Idem.*

<sup>105</sup> Guillemand, 1984, 1994, 1995, 2001b e 2001c.



No contexto da caracterização da perspectiva da economia política, interessa, em particular, verificar como esta socióloga defende que, neste período, se assiste a um ressurgimento dos *actores de classe*. Nas suas explicações, alude a dois principais contextos transformadores: por um lado, assiste-se ao abandono parcial, por parte do Estado, da pretensão de intervir de forma sistemática na economia e na sociedade, atendendo ao contexto político neo-liberal. A redução do intervencionismo estatal favorece, naturalmente, as empresas e, por esse motivo, são privilegiados os interesses destas na gestão da velhice, o que explica a subordinação das intervenções que actuam sobre o modo de vida às da política de emprego; por outro lado, vive-se uma conjuntura económica recessiva que vem reforçar a proeminência da gestão económica sobre a mudança social, conferindo ao poder económico e ao patronato maior liberdade para organizar a produção de acordo com os seus interesses. Daqui decorrem duas principais consequências: (i) o desenvolvimento de mecanismos de negociação que permitem ao patronato gerir, numa base conjuntural, o contingente assalariado e (ii) e o abandono da luta ofensiva das forças sindicais contra as reformas, em favor da defesa do emprego (nomeadamente do emprego jovem), na assunção de que é melhor um reformado do que um desempregado. Ambos estes factores permitiram criar consenso, entre empregadores e sindicatos, em torno da passagem antecipada para a inactividade e respectivos mecanismos institucionais.

Os impactos destes processos no percurso de vida dos indivíduos são, para *Guillemard*, tremendos, uma vez que os dispositivos de política social e os sistemas de protecção social são poderosos elementos de institucionalização do ciclo de vida e as transformações que têm vindo a sofrer concorrem quer para a alteração do significado da velhice quer para o menor consenso em torno das idades e dos tempos sociais.<sup>106</sup> Com base nos resultados de uma comparação internacional dos dispositivos de saída antecipada da actividade, esta socióloga concluiu, em concreto, que as características principais do ciclo de vida ternário estão a ser postas em causa e que se assiste a uma crescente desinstitucionalização da sua organização tripartida, factores que conduzem a uma crise de identidade dos mais velhos.

Vejamus como defende a ideia da reorganização do ciclo de vida por via da reestruturação da protecção social: a seu ver, e em primeiro lugar, os sistemas de reforma contribuíram fortemente para o ordenamento e para a hierarquização das três etapas principais do ciclo de vida, com o trabalho como etapa central, que definiu o conteúdo social da vida adulta, enquadrada pela juventude dedicada à formação, que a prepara para o trabalho, e pela velhice associada à inactividade. Tais sistemas ajudaram a construir um percurso etário no qual o direito à inactividade se situa no final da vida e é condicionado pela contribuição, ao longo da vida adulta, para o esforço produtivo.

Em segundo lugar, o desenvolvimento dos sistemas de reforma ajudou, juntamente com outras políticas sociais (incluindo a educativa), para a cronologização do percurso de vida ao estabelecerem-se limites ou balizas etárias definidas para a passagem entre as diferentes fases: a idade de titularidade à reforma delimita a entrada na velhice e a idade obrigatória de escolaridade delimita a infância e a adolescência, por exemplo. Esta

<sup>106</sup> V. Fernandes (1997), no que se refere às contribuições de *Anne-Marie Guillemard* (e *Remi Lenoir*) para a sociologia da velhice, bem como à caracterização das políticas sociais e instituições de velhice em Portugal.

tendência para a cronologização do ciclo de vida ternário conduziu à sua normalização, na medida em que a dispersão etária outrora verificada na passagem para a inactividade se reduziu com a generalização dos sistemas de reforma: cada vez mais trabalhadores passaram a aposentar-se num momento das suas vidas cronologicamente próximo, estabelecendo uma referência temporal também para os não-assalariados. A velhice e a reforma passaram a confundir-se e o prolongamento da esperança de vida foi acompanhado pela temporalização e pela individualização do ciclo de vida, na medida em que a passagem do indivíduo à inactividade deixou de ser determinada pela família e pelo seu património (como tipicamente acontecia nas sociedades pré-industriais): o indivíduo passou a assumir o seu destino a partir da segurança que obtinha através do trabalho e não mais a partir da propriedade ou do seu estatuto local ou familiar.

Com as alterações que os sistemas de protecção social têm, entretanto, sofrido, *Guillemard* considera que se avança, agora, na direcção contrária, no sentido da “descronologização” e da “destemporalização” do fim do ciclo de vida que, em suma, conduzem à desinstitucionalização do ciclo de vida ternário.<sup>107</sup> As principais transformações que considera no seu raciocínio são as seguintes:

- primeiro, o advento e a generalização da pensão de invalidez, que vieram sobrepor critérios funcionais sobre os critérios cronológicos na determinação da passagem para a inactividade, institucionalizando-se a incapacidade funcional para o trabalho ou a “inempregabilidade”. Ou seja, assiste-se à criação de um novo mecanismo de exclusão dos trabalhadores mais velhos que, para além de reforçar representações negativas sobre os mesmos, contribuindo para a sua marginalização, aumenta a dispersão etária do momento de passagem para a inactividade;
- segundo, o estabelecimento e a constante redefinição de condicionalismos etários no âmbito dos sistemas de protecção no desemprego, designadamente porque os desempregados mais velhos são empurrados, precocemente, para a inactividade. Além disso, ao invés das regras etárias das medidas de política de emprego reforçarem os limites cronológicos da reforma definidos pelos sistemas de segurança social, a sua definição revela-se flutuante e *ad hoc*, pois depende sobretudo das condições do mercado de trabalho e varia expressivamente em função dos sectores da actividade económica, dos níveis de qualificação e da experiência profissional e formativa dos desempregados;
- em terceiro lugar, a vulgarização das pré-reformas, que criam um novo marco cronológico, regulando a passagem (antecipada) para a inactividade por motivos ligados ao mercado, em moldes próximos aos dos sistemas de reformas. No entanto, também estas vieram a desaparecer quase completamente na generalidade dos países onde existiam, o que, para *Guillemard*, significa mais uma vez a sobreposição dos critérios funcionais sobre os cronológicos: as empresas dispensam a figurino da pré-reforma pois podem já recorrer a critérios relacionados com as capacidades e os desempenhos dos trabalhadores para dispensá-los numa fase tardia da sua vida activa – independentemente da sua idade ser de pré-reforma (ou de reforma).

Em conclusão, *Guillemard* considera que continua a ser possível falar numa individualização do percurso de vida, mas isso não significa o alargamento das escolhas

<sup>107</sup> Neste contexto, é também invocada a crescente incerteza – e descronologização – associada à entrada dos jovens na vida activa.

individuais: a saída antecipada para a inactividade é muito mais vezes imposta que escolhida e é sobretudo determinada pela situação do mercado de trabalho e pelas políticas de mão-de-obra das empresas. “Assim, a reforma não é mais o princípio unificador que dava um significado homogéneo e uma identidade a esse terceiro tempo da vida, inaugurado com a saída da actividade. Produziu-se um aumento da indeterminação social do grupo etário. Inactividade definitiva, velhice e reforma não se sobrepõem mais. A velhice profissional começa com a inactividade definitiva, bem antes da reforma. Toda a organização do fim do percurso das idades enrodilhou-se. Dentro do mesmo movimento, a instituição ternária do ciclo de vida decompôs-se.”<sup>108</sup>

### 3.2. A perspectiva da sociologia crítica

Sinteticamente, a perspectiva da economia política tem, pois, como principal valência a tónica que colocou nos constrangimentos estruturais que afectam os mais velhos e a atenção particular que chamou às diferenças de classe, género e etnia<sup>109</sup>, permitindo sustentar duas importantes teses: (i) que as políticas públicas desempenham um papel fundamental na estratificação social e na (des)estruturação do percurso de vida dos indivíduos e, logo, na identificação social da velhice e que (ii) os velhos não são um grupo homogéneo, como tradicionalmente haviam sido tratados pela sociologia. Em termos epistemológicos, a sua contribuição é, porém, mais extensa, na medida em que esta perspectiva contribuiu para o desenvolvimento da abordagem sociológica crítica da velhice.

Em termos grosseiros, pode afirmar-se que enquanto a sociologia tradicional esteve objectivada em explicar o *que* existe (os factos sociais) e *como* existe (as teses estruturalistas, funcionalistas, interaccionistas, etc.), a sociologia crítica assumiu-se, na sua génese, como uma corrente teórica que pretende aumentar o universo cognitivo não apenas pela via do conhecimento técnico e da compreensão dos observados mas também *ajuzando* sobre os mesmos e sobre o conhecimento que sobre eles se produz, no sentido de ser possível conceptualizarem-se realidades sociais diferentes das que nos são dadas a observar – ou seja, integra em si um pensamento emancipatório, referente àquilo que *poderia existir*, nomeadamente o que *poderia existir melhor*.

No contexto da velhice, por exemplo, significa isto que a sua abordagem corresponde não ao estudo dos “factos naturais” da velhice ou das realidades e das actividades dos velhos em sociedade, mas dos aspectos sociais que mostram que esses factos são socialmente construídos e que, por isso, poderiam ser outros. Considerando as questões de desigualdade social que se associa aos mesmos, é, ainda, uma abordagem teórica que aponta caminhos para a sua redução ou, por outras palavras, para a emancipação, a nível individual e social, dos velhos. Ainda que não assuma claramente um carácter normativo (o que deve ou deveria ser a velhice), a sociologia crítica pode, assim, sustentar importantes teses normativas, nomeadamente devido aos “recados” que dá ao Estado ou à sua potencial influência na estruturação do discurso político.<sup>110</sup> É neste sentido que, relativamente aos trabalhos integrados na perspectiva da economia política, se diz que vieram dar uma dimensão crítica à teorização sociológica sobre a velhice,

<sup>108</sup> Guillemard, 2001b.

<sup>109</sup> Diferenças que, por economia do texto, não foram aqui explanadas.

<sup>110</sup> Turner, 1996.

como se pode avaliar, por exemplo, pelas ideias de *Guillemard* aqui expostas. Ainda assim, os teóricos da perspectiva crítica (nomeadamente os gerontologistas críticos) contestaram o facto da economia política concentrar-se excessivamente nas desigualdades que resultam da pobreza e da desvantagem económica.<sup>111</sup>

A título de enquadramento, a teoria social crítica, enquanto corrente de pensamento, corresponde ao conjunto dos trabalhos que, por um lado, vieram questionar os paradigmas da teoria social tradicional, centralmente preocupada em explicar os resultados da acção histórica do Homem (as sociedades que temos) e a actividade humana no quadro das estruturas sociais existentes (livre arbítrio vs. determinismo); e que, por outro lado, adoptaram uma abordagem supradisciplinar ou multidisciplinar no estudo dos temas sociais, combinando perspectivas da economia política, da sociologia, da teoria cultural, da filosofia, da antropologia e da história.<sup>112</sup> Na sua génese, a teoria crítica está associada aos teóricos da Escola de *Frankfurt*, designadamente *M. Horkheimer*, *H. Marcuse*, *T. Adorno* e *J. Habermas*, mas actualmente é praticada por autores integrados em diversas abordagens. Em *Turner* (1996), *C. Calhoun* define a teoria social crítica, na sua actualidade, da seguinte forma:

*"[...] corpo de trabalho interpretativo que existe e produz crítica nos seguintes quatro sentidos:*

- 1. Uma relação crítica e de tensão com o mundo social contemporâneo, na qual se reconheça que a ordem social existente não esgota todas as possibilidades e na qual se procurem efeitos positivos para a acção social;*
- 2. Uma descrição e explicação críticas das condições históricas e culturais (tanto sociais, como pessoais) das quais depende a própria actividade intelectual do teórico;*
- 3. Um contínuo re-exame crítico das categorias constitutivas e dos quadros conceptuais de entendimento utilizados pelo teórico, incluindo a construção histórica desses quadros;*
- 4. Uma confrontação crítica com outros trabalhos de explicação social, que, para além de estabelecer os seus pontos fortes e fracos, mostre as razões por trás dos seus silêncios e incompreensões e que demonstre capacidade para integrar as suas contribuições num corpo de trabalho mais sólido.*

*[...] qualquer destas modalidades de crítica depende, em certa medida, de uma perspectiva histórica de análise. A primeira [,por exemplo,] supõe a 'desnaturalização' do mundo humano, reconhecendo-o como produto da acção humana, logo de forma implícita, como produto de algumas acções de entre um vasto espectro de possibilidades. Para além disso, (...) uma relação séria com o mundo social de cada um exige descrever esse mundo nos termos das suas características relevantes para a acção prática, assim como uma capacidade para o colocar em relação com outros padrões básicos de actividade [por exemplo, com outras épocas ou com contextos culturais e sociais diferentes]."*<sup>113</sup>

No âmbito da perspectiva crítica sobre a velhice, *Lynott* e *Lynott* invocam a abordagem presente nos trabalhos de *W. Achenbaum*, *T. Cole* (por exemplo, *"Voices and Visions of Aging: Toward a Critical Gerontology"*, 1993) e *H. Moody* (*"Toward a Critical Gerontology: The Contribution of the Humanities to Theories of Aging"*, 1998). Considerando em particular o

<sup>111</sup> *Bond et al.*, 1993.

<sup>112</sup> *Idem.*

<sup>113</sup> *Turner*, 1996, pp. 471-472.

trabalho de *Moody*, sublinham a forma como este autor quis, assumidamente, aplicar as perspectivas teóricas da Escola de *Frankfurt* sobre o envelhecimento, nomeadamente no que se refere às teses de *Habermas* expostas em "*Knowledge and Human Interests*" (1971). Entre outras ideias, *Moody* considera que o pensamento teórico sobre o envelhecimento deve ir para além, por exemplo, do conhecimento técnico dos objectos estudados (o que são?, como funcionam?, quais as relações "naturais" entre as suas variáveis?), no sentido de abarcar também o conhecimento que permite, por um lado, perspectivar como as coisas podiam ser diferentes (conhecimento emancipatório) e, por outro e consequentemente, intervir no sentido da sua melhoria (*praxis*). Assim sendo, assume-se como importante conceptualizar a utilidade e os "destinatários" do conhecimento teórico: para quê e para quem é esse conhecimento produzido?

No âmbito do envelhecimento, significa isto que não importa apenas estudar como a reforma, a viuvez ou a debilidade física se interrelacionam com a satisfação na vida ou com a necessidade de apoio social e de prestação de cuidados, é também fundamental que o conhecimento da velhice tenha uma dimensão reflexiva que permita conceptualizar o que poderia ser uma "boa terceira idade". Considera *Moody* que as teorias sobre o envelhecimento não podem ser construídas de uma forma moralmente neutra, sem atentar sobre o horizonte prático da sua validação e da sua aplicação, pois, dessa forma, o conhecimento construído, ao invés de "libertar" os sujeitos da sua realidade socialmente construída, permite que se exerça sobre eles um poder reforçado porque mais conhecedor.<sup>114</sup> É nesta medida que a perspectiva crítica considera que a abordagem da economia política é demasiado restrita, no sentido em que está excessivamente preocupada com o determinismo das estruturas sociais: ainda que atente sobre as desigualdades de génese estrutural, a perspectiva crítica está também interessada em conceitos morais, pretendendo não apenas compreender como também *desafiar*.

Considerando que o *focus* central do presente trabalho não é a identidade social da velhice ou a construção sociológica desse tempo da vida, não importa aqui desenvolver como a sociologia crítica contribuiu para uma abordagem humanística do problema e para o debate teórico em torno do significado ou do sentido que a velhice tem para os indivíduos. Atendendo aos nossos objectivos, excluíram-se também referências às abordagens da fenomenologia social, das teorias feministas e das teorias pós-modernistas<sup>115</sup>, bem como aos desenvolvimentos teóricos mais recentes no domínio da gerontologia social (onde se destacam as abordagens de *envelhecimento saudável*, *qualidade de vida*, *envelhecimento produtivo* e *envelhecimento bem-sucedido*). A jeito de conclusão, importará sublinhar que a abordagem crítica contribuiu para perspectivar *positivamente* o papel das políticas públicas, no sentido de que através destas o conhecimento teórico pode influir na mudança social, com o objectivo optimista de construir novas e melhores realidades sociais (o que remete, de resto, para o debate sociológico mais alargado sobre a relação entre conhecimento e poder). Porém, e tal como assume *Moody*, a construção de um figurino social emancipador enferma das dificuldades em conceptualizar o que deverá ser um bom ideal de velhice, mas a sua presunção, no âmbito da abordagem crítica, contribuiu para a produção de um conhecimento teórico que induz a auto-reflexão e o contínuo esforço de compreender a experiência do envelhecimento ou da passagem para a velhice.

<sup>114</sup> Lynott e Lynott, p. 757.

<sup>115</sup> Relativamente a estas últimas, v., por exemplo, *Phillipson e Biggs*, 1999.

**1 2 3 4 5 6**

**RESPOSTAS INSTITUCIONAIS AO ENVELHECIMENTO  
DEMOGRÁFICO: O ENVELHECIMENTO ACTIVO**

## 1. O IMPACTO DO ENVELHECIMENTO DEMOGRÁFICO NAS FINANÇAS PÚBLICAS

### 1.1. A pressão sobre os sistemas de pensões de reforma na UE e em Portugal

Como foi evidenciado nos **Capítulos I e II**, as próximas décadas serão marcadas pela passagem à reforma da geração do *baby-boom*, nascida após a Segunda Guerra Mundial, que levará ao aumento considerável do rácio de dependência dos idosos. De acordo com as projecções demográficas do *Eurostat*, este rácio deverá praticamente duplicar entre 2000 e 2050, passando de cerca de 28 para quase 56 (v. **quadro 18**), em termos comunitários.<sup>116</sup> Estima-se que esse impacto demográfico começará a diminuir em 2030, mas não deverá desaparecer antes do final da primeira metade do século XXI – e o aumento do número de idosos será de tal forma expressivo que a subida acentuada do seu rácio de dependência não poderá ser inflectida por via do aumento dos níveis de fertilidade (que só começariam a produzir efeitos daqui a 20 anos) nem pelos fluxos imigratórios (mesmo no quadro das projecções mais optimistas).

**Q18 – PROJEÇÕES DOS RÁCIOS DE DEPENDÊNCIA DOS IDOSOS, POR ESTADO-MEMBRO, 2000-2050**  
[% de pessoas com mais de 65 anos em relação ao escalão 20-64 anos]

|             | 2000        | 2010        | 2020        | 2030        | 2040        | 2050        |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| AUS         | 26.3        | 30.1        | 34.5        | 47.0        | 57.0        | 57.7        |
| BEL         | 29.5        | 31.1        | 38.0        | 48.8        | 53.5        | 52.0        |
| ALE         | 28.0        | 34.1        | 38.6        | 50.3        | 57.0        | 56.1        |
| DIN         | 25.5        | 29.6        | 35.7        | 42.0        | 47.0        | 43.7        |
| ESP         | 28.7        | 30.7        | 35.2        | 44.7        | 59.8        | 68.7        |
| FIN         | 25.9        | 29.7        | 41.4        | 49.5        | 49.7        | 50.6        |
| FRA         | 28.5        | 29.5        | 38.1        | 46.4        | 52.1        | 53.2        |
| GRE         | 30.2        | 33.6        | 38.0        | 44.4        | 54.7        | 61.6        |
| IRL         | 20.3        | 20.5        | 26.2        | 32.1        | 38.4        | 46.6        |
| ITA         | 30.7        | 35.5        | 42.1        | 52.9        | 67.8        | 69.7        |
| LUX         | 24.8        | 27.6        | 33.0        | 42.5        | 47.2        | 43.5        |
| HOL         | 23.1        | 26.2        | 34.7        | 44.2        | 50.1        | 46.9        |
| <b>POR</b>  | <b>26.7</b> | <b>28.5</b> | <b>32.2</b> | <b>37.2</b> | <b>46.3</b> | <b>50.9</b> |
| SUE         | 30.9        | 33.8        | 39.8        | 45.4        | 48.9        | 48.5        |
| R.U.        | 27.8        | 28.5        | 33.9        | 43.1        | 49.1        | 48.5        |
| <b>UE15</b> | <b>28.3</b> | <b>31.4</b> | <b>37.3</b> | <b>46.8</b> | <b>55.0</b> | <b>55.9</b> |

Fonte: Comissão Europeia, 2000a.

Na óptica política, o aumento do peso dos idosos no conjunto da população – associado à redução da população em idade activa, à diminuição da idade média de saída do mercado de trabalho e ao aumento da esperança média de vida – significa um grande desafio para a sustentabilidade das finanças públicas, nomeadamente devido à pressão exercida quer sobre os sistemas públicos de saúde (uma vez que as pessoas idosas necessitam de serviços de prestação de cuidados diferentes e em maior número que os jovens e os adultos) quer sobre os sistemas públicos de pensões de reforma. No que se refere a estes, o seu sistema de financiamento baseia-se, *grosso modo*, na solidariedade de tipo intergeracional que supõe a existência de um equilíbrio entre quotizações para

<sup>116</sup> Comissão Europeia, 2000a.

o sistema de segurança social (obtidas sobre os rendimentos do trabalho) e respectivas prestações (pagas aos pensionistas) e, assim sendo, a deterioração da relação entre os activos contribuintes e os inactivos pensionistas corresponde ao agravamento do esforço contributivo que é exigido à população economicamente activa – e ao esforço adicional do Estado para fazer face à insuficiência das contribuições.

As mesmas projecções do *Eurostat* dizem-nos que, entre 2000 e 2050, o número de pessoas em idade activa por cada pensionista passará, na UE, de 3,5 para 1,8. Ainda que esta evolução possa ter implicações para a situação dos três pilares dos regimes de pensões – como já foi referido, regimes de pensões públicas, de pensões privadas profissionais e de pensões privadas pessoais –, as preocupações políticas centram-se no primeiro pilar e no risco que o crescente desequilíbrio entre as receitas provenientes das contribuições e as despesas com as prestações representa para as contas públicas. Por esse motivo, o Comité de Política Económica (CPE) da UE criou, em 1999, um Grupo de Trabalho sobre Envelhecimento, constituído por peritos das administrações nacionais, encarregado de efectuar projecções das despesas públicas com pensões. Como é explicado na Comunicação da Comissão Europeia (CE), “*Relatório Conjunto sobre Pensões Adequadas e Sustentáveis*”, de 2002, todos os cálculos foram feitos a nível nacional mas basearam-se numa abordagem comunitária coordenada, que incluiu projecções demográficas comuns efectuadas pelo *Eurostat* e hipóteses definidas em comum sobre a evolução económica.<sup>117</sup> Os resultados mostram que, em média, as despesas com os regimes públicos de pensões correspondiam, em 2000, a 10,4% do Produto Interno Bruto (PIB) – com variações entre Estados-Membros que oscilam entre 4,6% e 14,5% – e que, nas próximas décadas, aumentarão entre 3 a 5 pontos percentuais na maioria dos Estados-Membros.

#### **Q19 – PROJEÇÕES DAS DESPESAS PÚBLICAS COM PENSÕES, POR ESTADO-MEMBRO, 2000-2050** [% do PIB \*]

(inclui a maioria dos rendimentos de substituição públicos concedidos a partir dos 55 anos)<sup>118</sup>

|                    | 2000 | 2010 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 | Variação Máx. (p.p.) |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|----------------------|
| AUS                | 14.5 | 14.9 | 16.0 | 18.1 | 18.3 | 17.0 | 4.2                  |
| BEL                | 10.0 | 9.9  | 11.4 | 13.3 | 13.7 | 13.3 | 3.7                  |
| ALE                | 11.8 | 11.2 | 12.6 | 15.5 | 16.6 | 16.9 | 5.0                  |
| DIN                | 10.5 | 12.5 | 13.8 | 14.5 | 14.0 | 13.3 | 4.1                  |
| ESP                | 9.4  | 8.9  | 9.9  | 12.6 | 16.0 | 17.3 | 7.9                  |
| FIN                | 11.3 | 11.6 | 12.9 | 14.9 | 16.0 | 15.9 | 4.7                  |
| FRA                | 12.1 | 13.1 | 15.0 | 16.0 | 15.8 | –    | 4.0                  |
| GRE                | 12.6 | 12.6 | 15.4 | 19.6 | 23.8 | 24.8 | 12.2                 |
| IRL                | 4.6  | 5.0  | 6.7  | 7.6  | 8.3  | 9.0  | 4.4                  |
| ITA                | 13.8 | 13.9 | 14.8 | 15.7 | 15.7 | 14.1 | 2.1                  |
| LUX                | 7.4  | 7.5  | 8.2  | 9.2  | 9.5  | 9.3  | 2.2                  |
| HOL                | 7.9  | 9.1  | 11.1 | 13.1 | 14.1 | 13.6 | 6.2                  |
| POR <sup>119</sup> | 9.8  | 11.8 | 13.1 | 13.6 | 13.8 | 13.2 | 4.1                  |
| SUE                | 9.0  | 9.6  | 10.7 | 11.4 | 11.4 | 10.7 | 2.6                  |
| R.U.               | 5.5  | 5.1  | 4.9  | 5.2  | 5.0  | 4.4  | - 1.1                |
| UE15               | 10.4 | 10.4 | 11.5 | 13.0 | 13.6 | 13.3 | 3.2                  |

Fonte: Comissão Europeia, 2002a (adapt.). \*Antes de impostos; projecções baseadas na legislação em vigor em 2000.



Como se pode observar no **quadro 19**, a Irlanda e o Reino Unido apresentam actualmente baixos níveis de despesas públicas com pensões, o que se deve ao facto dos seus regimes públicos assegurarem principalmente prestações de montante fixo, destinadas a assegurar um nível mínimo de rendimentos de reforma, ao passo que as pensões complementares ligadas às remunerações são organizadas através dos regimes privados. Na Irlanda, o baixo nível de despesa também é explicado pela população relativamente pequena de pensionistas. Na maioria dos países da UE, todavia, os regimes públicos de pensões estão ligadas às remunerações, podendo as suas prestações ser complementadas por pensões mínimas garantidas, subordinadas a condições de recurso ou por prestações sociais, o que eleva a parte do PIB que é gasta com pensões públicas a cerca de 10% ou mais. Considerando as projecções do CPE, verifica-se que são grandes as diferenças nacionais quanto ao aumento previsto das despesas públicas: por exemplo, enquanto que a Grécia e a Espanha apresentam os maiores aumentos (o que se deve, em parte, à maturação dos seus sistemas de pensões, derivada do número crescente de pensionistas com carreiras contributivas completas), a Itália e a Suécia registam aumentos relativamente pequenos, que podem ser atribuídos, em certa medida, à mudança para os novos regimes de pensões de contribuição definida, com ligações actuariais estreitas entre as contribuições e os direitos adquiridos e uma fórmula de cálculo das prestações que tem em conta a esperança de vida à idade da reforma.

No que diz respeito à realidade portuguesa, na Comunicação da CE acima mencionada afirma-se que o sistema de pensões nacional se confronta com dois grandes desafios: melhorar a adequação das pensões de velhice – de modo a garantir níveis de vida dignos durante a reforma a todas as pessoas com baixos salários – e garantir, simultaneamente, a sustentabilidade financeira do sistema. Com base no “*Relatório Nacional de Estratégia sobre o Futuro dos Sistemas de Pensões*” apresentado pelo Governo português à CE<sup>120</sup>, aquela Comunicação apresenta uma caracterização sumária do sistema de pensões nacional, parte da qual se reproduz no **quadro 20**, com vista a melhor enquadrar o impacto do envelhecimento sobre as contas públicas nacionais:

<sup>117</sup> O impacto estimado das reformas recentes só foi incluído nos cálculos nos casos em que a respectiva legislação entrasse em vigor até final de 2000 e, em alguns países, em 2001. Assim, tais cálculos não incluem o impacto estimado de reformas mais recentes de países como Alemanha, Portugal, Grécia, Finlândia e Reino Unido. Comissão Europeia, 2002. Cf. **nota 119**.

<sup>118</sup> De acordo com o Sistema Europeu de Estatísticas Integradas da Protecção Social (SESPROS), as despesas com pensões incluem 7 categorias de prestações: pensão de invalidez, prestação de reforma antecipada devido a capacidade de trabalho reduzida, pensão de velhice, pensão de velhice antecipada, pensão parcial, pensão de sobrevivência e prestações de reforma antecipada por razões ligadas ao mercado de trabalho.

<sup>119</sup> Refira-se que Portugal, no relatório nacional apresentado à Comissão sobre esta matéria, menciona que o aumento previsto das suas despesas públicas com pensões deverá ser, em 2050, de 12,1%, considerando o impacto da reforma de 2002 (as projecções do CPE estimam 13,2%, como consta do **quadro 20**). Comissão Europeia, 2002b (pp. 64-65).

<sup>120</sup> Disponível em [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/pensions/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/pensions/index_en.htm).

**Q20 – RETRATO DO SISTEMA NACIONAL DE PENSÕES, NO CONTEXTO DOS DESAFIOS ACTUAIS DE ADEQUAÇÃO E SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA DOS REGIMES DE PENSÕES**

**CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS DO SISTEMA**

O primeiro pilar do sistema de pensões português consiste num regime geral obrigatório para todos os trabalhadores assalariados e não assalariados do sector privado. Existe um regime especial para funcionários públicos, a polícia e os militares. Também há um regime voluntário à disposição das pessoas residentes em Portugal que não estejam cobertas pelo sistema de segurança social nacional e os cidadãos portugueses que residam ou trabalhem no estrangeiro também podem inscrever-se neste regime. As contribuições para as pensões do regime geral do primeiro pilar não estão separadas das contribuições para as outras prestações fornecidas pelo regime geral (doença, maternidade, doenças profissionais, desemprego, invalidez, velhice, sobrevivência e prestações familiares). A taxa de contribuição é de 35,75% das remunerações (11 p.p. pagos pelo trabalhador e 23,75 p.p. pelo empregador) para os trabalhadores assalariados e entre 25,4% e 32% para os trabalhadores não assalariados.<sup>121</sup> O regime voluntário é financiado pelo pagamento de uma contribuição de 16% sobre o montante a cobrir pelo seguro de pensões, montante esse que pode ser escolhido pelo beneficiário. Nos sectores bancário e das telecomunicações, existem regimes profissionais sectoriais que substituem o regime geral.

A partir de 2000, a idade de reforma passou a ser idêntica para ambos os géneros (65 anos, quando antes era de 62 para as mulheres). Para terem direito a uma pensão de velhice, é necessário que os beneficiários tenham completado uma carreira contributiva de 15 anos, com pelo menos 120 dias por ano de remunerações registadas. Desde 1994 que as pensões de velhice e de invalidez são calculadas com base no rendimento médio dos 10 melhores anos dos últimos 15 anos de trabalho (em vez do rendimento médio mensal dos 5 melhores anos dos últimos 10 anos, aplicável anteriormente); e desde a reforma em 2000, são consideradas as remunerações ao longo de toda a carreira contributiva para o cálculo do nível da pensão (sujeito a um máximo de 40 anos). A taxa de formação da pensão é de 2% por cada ano de contribuições (anteriormente era de 2,2%).

O segundo pilar é praticamente inexistente e a participação nos regimes de pensões profissionais diminuiu até ligeiramente nos últimos anos. É regulamentado pela Lei de Bases da Segurança Social e os fundos de pensões são administrados por instituições privadas, essencialmente companhias de seguros e empresas de gestão de fundos. Os regimes do terceiro pilar podem assumir diversas formas, incluindo a subscrição de apólices de seguros de vida ou a participação voluntária num fundo de pensões. A oferta de pensões individuais é fomentada através de incentivos fiscais. Um regime não contributivo, financiado pelos impostos, assegura prestações subordinadas a condições de recurso (prova de carência económica) às pessoas com mais de 65 anos que não recebam prestações adequadas de outras fontes. As pessoas com rendimentos abaixo dos 30% do salário mínimo nacional (50% para um casal) têm direito a um complemento de rendimento ao abrigo deste regime.

## DESAFIOS

**Adequação:** Uma percentagem significativa da população tem carreiras contributivas curtas ou com remunerações muito baixas. Segundo os dados do Painel de Agregados Domésticos Privados (PADP) da Comunidade Europeia, relativos a finais da década de 90, muitos idosos corriam riscos de pobreza, sobretudo os pensionistas mais idosos. O rendimento relativo das pessoas com mais de 65 anos comparativamente ao das pessoas mais jovens também figurava entre os mais baixos da UE (72% do rendimento das pessoas com menos de 65 anos), não obstante o facto dos regimes do primeiro pilar poderem atingir taxas de substituição máximas altas. Com o tempo, à medida que gerações com melhores carreiras contributivas chegam à idade da reforma, a situação em termos de adequação deverá melhorar automaticamente.

**Sustentabilidade:** Segundo as projecções, o rácio de dependência dos idosos em Portugal deverá duplicar, aproximadamente, até 2050, para uma taxa de 44,5. Considerando a reforma do sistema de pensões de 2002, as despesas públicas com pensões serão de 12,1% do PIB, em 2050 (projecção do CPE, anterior à reforma: 13,2%). Um importante factor do aumento das despesas (responsável por um terço do aumento) são as pensões dos trabalhadores do sector público, mais generosas do que as pensões do sector privado para as pessoas que nesse trabalhavam antes de 1993.

Fonte: Comissão Europeia, 2002a.

Como é referido no **quadro 20**, sob o tópico 'Desafios', a população portuguesa reformada em geral aufere pensões de baixo nível pecuniário, facto que deriva quer dos baixos níveis salariais quer da quebra de rendimentos que ocorre com a passagem à reforma, ainda que as taxas máximas de substituição entre os salários e as pensões públicas de reforma sejam altas, quer no quadro do anterior regime (80%) quer no quadro do actual (92%).<sup>122</sup> Com efeito, e como sublinha o Relatório Nacional supracitado, *"há que ter em atenção que os níveis salariais são em regra baixos e que uma percentagem significativa de pensionistas, por força de carreiras contributivas curtas ou de longas carreiras a que correspondem salários baixos, recebe montantes mínimos, eles próprios pouco elevados. Além disso, pensões de regimes fracamente contributivos que ainda subsistem, como o regime especial das actividades agrícolas, e a pensão social, para a qual não houve a correspondente contrapartida contributiva, além da restritividade das condições de recursos, são igualmente de montante reduzido. [Além disso,] embora o sistema abranja todos os sectores profissionais e todos os grupos sociais, pode haver algumas lacunas de cobertura para pessoas que não preenchendo as condições de acesso às pensões dos regimes contributivos nem as condições de recurso, bastante restritivas, exigidas pelo regime não contributivo, não tenham, por isso, direito a qualquer pensão."*<sup>123</sup>

<sup>121</sup> Em <http://www.seg-social.pt> está disponibilizada toda a informação sobre taxas contributivas do regime nacional.

<sup>122</sup> Refira-se que para o regime de protecção social da função pública, e relativamente aos funcionários públicos admitidos antes de 1993, a taxa de substituição é de 100%. DGSSS, 2002.

<sup>123</sup> DGSSS (2002), pp. 8-9.

O baixo valor médio dos salários e das pensões públicas de reforma e respectiva taxa de substituição é evidenciado pelos cálculos constantes do **quadro 21**, referente a projecções realizadas por ocasião da reforma do sistema de segurança social de 2000:

**Q21 – TAXAS DE SUBSTITUIÇÃO SALÁRIOS/PENSÕES DE VELHICE:  
PROJECÇÕES ATÉ 2050, PORTUGAL (em euros – preços constantes de 2001)**

|   | 2001        | 2005        | 2010        | 2015        | 2020        | 2025        | 2030        | 2035        | 2040        | 2045        | 2050        |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Pensão Média de Velhice (novos)</b>  | 252         | 299         | 381         | 463         | 560         | 661         | 744         | 837         | 934         | 1.063       | 1.220       |
| <b>Salário Médio Total (60-64 anos)</b>   | 304         | 360         | 437         | 531         | 545         | 613         | 701         | 801         | 919         | 1.058       | 1.222       |
| <b>Salário Médio Total (60-64 anos)</b>   | 599         | 640         | 728         | 825         | 944         | 1.097       | 1.267       | 1.459       | 1.676       | 1.933       | 2.231       |
| <b>Tx. de Substituição Total (novos)</b>  | 607         | 648         | 737         | 836         | 956         | 1.110       | 1.283       | 1.477       | 1.697       | 1.957       | 2.259       |
| <b>Tx. de Substituição Total (novos)</b>  | <b>42,0</b> | <b>46,7</b> | <b>52,4</b> | <b>56,1</b> | <b>59,3</b> | <b>60,3</b> | <b>58,7</b> | <b>57,4</b> | <b>55,7</b> | <b>55,0</b> | <b>54,7</b> |
|   | <b>50,1</b> | <b>55,5</b> | <b>59,3</b> | <b>63,5</b> | <b>57,0</b> | <b>55,2</b> | <b>54,7</b> | <b>54,2</b> | <b>54,2</b> | <b>54,1</b> | <b>54,1</b> |
| Tx. Substit. Total = Pensão Média/Salário Médio Total;<br>Tx. Substit. Novos Pensionistas = Pensão Média Novos/Salário Médio (60-64 anos) |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |

Fonte: MTS, 2002 in DGSSS, 2002.

Um outro indicador que atesta o baixo nível pecuniário das pensões públicas é o facto de, num universo de 1.374.606 pensionistas de invalidez e velhice do regime geral, 33,7% receber montantes mínimos, variando estes entre 65% e 100% do salário mínimo nacional<sup>124</sup>, para os que têm um carreira contributiva de pelo menos 15 anos, havendo, ainda, lugar à dedução do montante correspondente à taxa de contribuições imputável ao trabalhador por conta de outrem (11%). O valor da pensão mínima para quem tem uma história contributiva inferior a 15 anos era, a 1 de Janeiro de 2003, de 200 €. No caso da percentagem ainda significativa (v. **quadro 22**) de reformados que auferem pensões do regime especial de segurança social das actividades agrícolas (RESSAA), a pensão mínima corresponde a 50% do valor da remuneração mínima nacional. Para aqueles que pouco ou nada contribuíram para a segurança social, o sistema prevê, ainda, a concessão de uma pensão social, de natureza não contributiva e com um montante fixo (146 €, em 1 de Janeiro de 2003), mas esta está sujeita a provas de (grave) carência económica: os rendimentos mensais ilíquidos dos beneficiários de uma pensão social de velhice não podem exceder 30% (no caso de pessoa sozinha) ou 50% (casal) do valor do salário mínimo nacional. As pensões que visam compensar, de alguma forma, a diminuição de rendimentos decorrente da morte do beneficiário – as pensões de sobrevivência, no regime contributivo, e de viuvez, no regime não contributivo – são também baixas, correspondendo a 60% da pensão do beneficiário falecido (60% da pensão social, no segundo caso), desde que cumpridos certos requisitos.<sup>125</sup>

<sup>124</sup> O salário mínimo nacional para 2003 é de 356,60 € (Dec.-Lei n.º 320-C/2002, de 30 de Dezembro).

<sup>125</sup> Entre os rendimentos mínimos garantidos aos idosos conta-se, para além das pensões mínimas e da pensão social, o rendimento de inserção social (ex-rendimento mínimo garantido). Em Fevereiro de 2002, segundos dados do Ex-Instituto para o Desenvolvimento Social, o total de idosos a receber esta prestação era de 27.120 (13.109 homens e 14.011 mulheres). DGSSS, 2002. Todos os montantes das pensões encontram-se disponíveis em <http://www.seg-social.pt>.

## Q22 – PENSIONISTAS POR REGIME E POR EVENTUALIDADE, PORTUGAL, 2001 (Dezembro)

|                         | INVALIDEZ      | VELHICE          | SOBREVIVÊNCIA  | TOTAL            |
|-------------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|
| Regime geral            | 291.271        | 1.183.335        | 519.164        | 1.993.770        |
| RESSAA                  | 19.296         | 318.679          | 92.334         | 430.309          |
| Regime não contributivo | 46.777         | 54.750           | 3.320          | 104.847          |
| <b>Total</b>            | <b>357.344</b> | <b>1.556.764</b> | <b>614.818</b> | <b>2.528.926</b> |

Fonte: Centro Nacional de Pensões in DGSSS, 2002.

No que se refere ao papel complementar que os restantes dois pilares da segurança social podem ter na garantia de rendimento na velhice, verifica-se que o seu alcance é, actualmente, pouco expressivo: em 2000, existiam apenas 106.323 beneficiários dos regimes de pensões privados<sup>126</sup> (no final de 2001, a população reformada rondava os 1,5 milhões de indivíduos – v. **quadro 23**). Essa baixa expressividade, no que toca ao 2.º pilar (sistemas privados a nível empresarial) deve-se ao facto de não existir a obrigatoriedade das empresas constituírem e financiarem os seus planos de pensões. Além disso, no que se refere aos existentes, 80% do seu mercado de fundos de pensões corresponde a fundos constituídos devido à obrigatoriedade decorrente de regulamentação colectiva e/ou fundos onde os planos são *substitutivos* da segurança social (como sucede no sector bancário). No que diz respeito ao 3.º pilar (regimes privados de iniciativa individual), tem vindo a verificar-se uma estagnação nos respectivos fundos de pensões: por exemplo, entre 1999 e 2000, os participantes em Planos Poupança-Reforma (PPR) passaram de cerca de 70,5 mil para menos de 65 mil, segundo dados do Instituto de Seguros de Portugal.<sup>127</sup>

Quanto ao segundo desafio atrás enunciado (referente à sustentabilidade do sistema), a pressão das actuais tendências demográficas sobre o sistema público de pensões é elucidada pela análise da evolução recente e das projecções para as próximas décadas do universo dos pensionistas de velhice. Como se pode observar no **quadro 23**, a tendência global tem sido de aumento expressivo do número de pensionistas, ainda que até 2000 (ano da anterior reforma do sistema nacional de segurança social), alguns grupos etários tenham registado uma tendência decrescente. De acordo com as projecções existentes, espera-se que esse aumento continue a verificar-se até meados deste século.

<sup>126</sup> Instituto de Seguros de Portugal in DGSSS, 2002.

<sup>127</sup> *Idem*. Ainda assim, considerando o Programa do (actual) XV Governo Constitucional, e no âmbito da nova Lei-Quadro, é de prever que nos próximos anos se venha a assistir à inauguração de novas medidas de política com vista ao desenvolvimento articulado do 2.º e 3.º pilares da segurança social, nomeadamente no que se refere a estímulos fiscais a pensões complementares.

**Q23 – NÚMERO DE PENSIONISTAS DE VELHICE: EVOLUÇÃO 1990-2002 E PROJEÇÕES ATÉ 2075  
(E ESPERANÇA MÉDIA DE VIDA AOS 65 ANOS), PORTUGAL**

| PENSIONISTAS DE VELHICE (em 31 de Dezembro)                       |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                       |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------------|
|   | 1990             | 1992             | 1994             | 1996             | 1998             | 2000             | 2002             | variação<br>1990/2002 |
| - de 60 anos  | 6.200            | 5.726            | 5.700            | 4.961            | 4.325            | 11.420           | 17.933           | +11.733               |
| 60 a 64 anos  | 114.867          | 117.756          | 117.524          | 94.212           | 45.573           | 52.148           | 59.658           | -55.209               |
| 65 a 69 anos  | 387.028          | 401.478          | 411.239          | 413.410          | 421.858          | 422.819          | 426.368          | +39.340               |
| 70 a 74 anos  | 309.093          | 329.377          | 366.461          | 381.655          | 391.286          | 397.313          | 411.980          | +102.887              |
| 75 a 79 anos  | 262.036          | 257.572          | 245.290          | 261.909          | 287.588          | 309.138          | 324.723          | +62.687               |
| 80 a 84 anos  | 160.142          | 172.148          | 179.918          | 182.575          | 176.311          | 179.297          | 198.216          | +38.074               |
| + de 84 anos  | 89.683           | 98.706           | 109.500          | 122.680          | 133.504          | 139.156          | 146.770          | +57.087               |
| <b>Total</b>  | <b>1.329.049</b> | <b>1.382.763</b> | <b>1.435.632</b> | <b>1.461.402</b> | <b>1.460.445</b> | <b>1.511.291</b> | <b>1.585.648</b> | <b>+256.599</b>       |
| PROJEÇÕES SOBRE O NÚMERO DE PENSIONISTAS DE VELHICE (em milhares) |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                       |
|   | 2005             | 2010             | 2020             | 2030             | 2040             | 2050             | 2075             | variação<br>2005/2050 |
| <b>Total</b>  | 1.589,5          | 1.667,3          | 1.912,7          | 2.168,2          | 2.533,3          | 2.721,6          | 2.376,1          | +1.132,1              |
| PROJEÇÕES PARA A ESPERANÇA MÉDIA DE VIDA AOS 65 ANOS              |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                       |
|   | 2005             | 2010             | 2020             | 2030             | 2040             | 2050             | 2075             | variação<br>2005/2050 |
| <b>Homens</b>   | 15.2             | 15.7             | 16.6             | 17.4             | 17.9             | 18.1             | 18.1             | +2.9                  |
| <b>Mulheres</b>   | 18.9             | 19.4             | 20.3             | 21.1             | 21.6             | 21.7             | 21.7             | +2.8                  |

Fonte: Instituto de Informática e Estatística da Solidariedade e DGSSS, 2002.

Considerando os factores acima referenciados, bem como os que respeitam a evolução do mercado de trabalho português<sup>128</sup>, pode-se concluir que o impacto do envelhecimento demográfico nas contas públicas nacionais, do ponto de vista da segurança social, está, pois, enredado num conjunto complexo de factores que afectam diferenciadamente a evolução do sistema de pensões públicas a médio e longo prazos, designadamente:

- por um lado, são exigidos esforços políticos que contenham o aumento da despesa pública com pensões de reforma mas que, simultaneamente, permitam melhorar o nível de rendimentos garantidos pelo Estado aos indivíduos na velhice, questão de particular importância no nosso país, considerando que o risco de pobreza quase que duplica na velhice (v. **quadro 24**), em virtude dos baixos níveis salariais – dos quais decorrem pensões baixas – e da curta duração das carreiras contributivas. Assim, coexistem medidas de política que pretendem limitar o valor máximo das reformas (por exemplo, a limitação das remunerações sujeitas a contribuição – o “tecto contributivo” – e a homogeneização dos regimes dos trabalhadores do sector privado e da função pública) e medidas que visam a sua melhoria (sobretudo as que visam assegurar rendimentos mínimos e incentivar a complementaridade de rendimentos);

<sup>128</sup> V. **Capítulo 2** (dados nacionais).

- por outro lado, o agravamento do desequilíbrio induzido pelas tendências demográficas em curso entre activos (contribuintes) e inactivos (pensionistas) pouco conseguirá ser compensado através do aumento dos níveis de actividade e de emprego da população, quer porque Portugal apresenta uma taxa de participação alta das mulheres (incluindo as menos qualificadas) quer porque os nossos trabalhadores mais velhos se aposentam tarde e apresentam altas taxas de emprego. Ainda que a participação feminina deva continuar a aumentar e esforços estejam a ser desenvolvidos para prolongar a vida activa dos trabalhadores (por exemplo, através da majoração da reforma para quem trabalha depois da idade legal de reforma e da eventual acumulação de trabalho a tempo parcial/reforma a tempo parcial), desconhece-se o impacto que a melhoria dos rendimentos na velhice, decorrente das alterações no sistema público de pensões, terá sobre o comportamento dos trabalhadores no que se refere à decisão de reforma.<sup>129</sup>

A análise quantitativa de todos estes factores permite evidenciar a complexidade da sua acção sobre a sustentabilidade financeira do sistema nacional de segurança social e verificar, em suma, que o elemento que irá exercer uma maior acção estruturadora na evolução desse sistema será o envelhecimento populacional ou, mais concretamente, o aumento do rácio de dependência dos idosos. No **quadro 24**, encontram-se resumidos os indicadores mais pertinentes neste âmbito, no contexto comunitário:

**Q24 – ESTATÍSTICAS DE BASE REFERENTES À ADEQUAÇÃO E SUSTENTABILIDADE DO REGIME NACIONAL DE PENSÕES, NO CONTEXTO DA REALIDADE COMUNITÁRIA**

| SITUAÇÃO RECENTE DOS RENDIMENTOS (PADP - 1999)  |          |      |        |      |          |      |       |      |        |      |          |      |
|---|----------|------|--------|------|----------|------|-------|------|--------|------|----------|------|
|   | PORTUGAL |      |        |      |          |      | UE15  |      |        |      |          |      |
|   | Total    |      | Homens |      | Mulheres |      | Total |      | Homens |      | Mulheres |      |
|   | 0-64     | 65 + | 0-64   | 65 + | 0-64     | 65 + | 0-64  | 65 + | 0-64   | 65 + | 0-64     | 65 + |
| Tx. de risco de pobreza (a 50% da mediana)  | 12       | 22   | 12     | 18   | 12       | 25   | 10    | 9    | 9      | 7    | 10       | 10   |
| Tx. de risco de pobreza (a 60% do rendimento médio)   | 18       | 33   | 18     | 30   | 19       | 36   | 15    | 17   | 15     | 15   | 16       | 19   |
| Desigualdade da distribuição de rendimentos   | 6,4      | 5,8  |        |      |          |      | 4,6   | 4,1  |        |      |          |      |
| Rendimento das pessoas com mais de 65 anos como rácio do rendimento das pessoas dos 0 aos 64 anos | 0,76     |      | 0,80   |      | 0,73     |      | 0,89  |      | 0,92   |      | 0,86     |      |

<sup>129</sup> Na revisão bibliográfica efectuada, não se encontrou qualquer referência a esta questão, ou seja, à forma como as melhorias introduzidas nos regimes de pensões pode levar a que, à semelhança dos outros países com regimes mais generosos (não do ponto de vista da taxa de substituição líquida de rendimentos mas do nível remuneratório das reformas), os trabalhadores portugueses passem a reformar-se mais cedo.

**Q24 – ESTATÍSTICAS DE BASE REFERENTES À ADEQUAÇÃO E SUSTENTABILIDADE  
DO REGIME NACIONAL DE PENSÕES, NO CONTEXTO DA REALIDADE COMUNITÁRIA (continuação)**

| PROJEÇÕES A LONGO PRAZO DAS DESPESAS PÚBLICAS COM PENSÕES (CPE - 2001)           |  |      |      |           |       |      |      |           |
|--|--|------|------|-----------|-------|------|------|-----------|
|  | PORTUGAL   |      |      |           | UE15  |      |      |           |
|  | Nível  |      |      | Aumento % | Nível |      |      | Aumento % |
|  | 2000   | 2020 | 2050 | 2000-2050 | 2000  | 2020 | 2050 | 2000-2050 |
| Rácio de dependência dos idosos  | 22,6   | 27,5 | 46,0 | 104,0     | 24,2  | 32,2 | 49,0 | 102,5     |
| Despesas públicas com pensões, % do PIB  | 9,8  | 13,1 | 13,2 | 34,7      | 10,4  | 11,5 | 13,3 | 27,9      |
| Factores determinantes da evolução das despesas públicas com pensões (2000-2050) | Contribuição para a mudança em pontos percentuais do PIB |      |      |           |       |      |      |           |
| Dependência demográfica  | 6,7  |      |      |           | 6,4   |      |      |           |
| + Emprego  | - 1,1  |      |      |           | -1,1  |      |      |           |
| + Elegibilidade  | - 2,4  |      |      |           | 0,6   |      |      |           |
| + Nível das prestações   | 0,1  |      |      |           | -2,8  |      |      |           |
| = Total (incluindo resíduo)  | 3,3  |      |      |           | 3,1   |      |      |           |
| Despesas com pensões, segundo o SESPROS, 1999                                    | 10,1   |      |      |           | 12,7  |      |      |           |

| ÂMBITO DE APLICAÇÃO DAS POLÍTICAS PARA GARANTIR PENSÕES SUSTENTÁVEIS |          |        |          |       |        |          |
|--|----------|--------|----------|-------|--------|----------|
| Emprego (2001)   | PORTUGAL |        |          | UE15  |        |          |
|  | Total    | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres |
| Tx. de Emprego (15-64)   | 68,7     | 76,9   | 61,0     | 64,1  | 73,0   | 55,0     |
| Tx. de Emprego (55-64)   | 50,1     | 62,2   | 40,7     | 38,8  | 48,3   | 28,7     |
| Idade efectiva de abandono do mercado de trabalho                    | 62,0     | 62,0   | 61,5     | 59,1  | 60,5   | 59,9     |
| Finanças Públicas (2001)   |          |        |          |       |        |          |
| Dívida pública, % do PIB   | 55,5     |        |          | 63,0  |        |          |
| Equilíbrio orçamental, % do PIB                                      | -4,1     |        |          | -0,8  |        |          |

Fonte: Comissão Europeia, 2002b.

## 2. RESPOSTAS INSTITUCIONAIS: AS ESTRATÉGIAS DE ENVELHECIMENTO ACTIVO

### 2.1. As estratégias comunitárias para os sistemas de pensões e para o emprego

O factor que influencia a sustentabilidade dos regimes de pensões não é tanto o rácio de dependência demográfica mas a forma como este se traduz em termos de dependência económica (sendo esta necessariamente mais elevada, como já se evidenciou) e de transferências entre a população que exerce uma actividade profissional e a população inactiva, por via do Estado. Se considerarmos apenas o universo das pessoas acima dos 20 anos para a determinação do rácio de dependência económica (ou seja, pessoas com mais de 20 anos sem emprego sobre o total de pessoas com emprego) verificamos que o seu valor actual é de 0,86 na UE, o que significa que há quase tantas pessoas em idade activa sem emprego como com emprego. Na categoria



dos adultos não-activos, 6 em cada 10 têm menos de 65 anos, sendo a maior parte beneficiários de prestações de vários tipos. Sendo o rácio de dependência económica negativamente afectado pelo aumento do rácio de dependência dos idosos, será, pois, possível aliviar o ónus financeiro do envelhecimento que a população com emprego tem de suportar por via da redução do número de inactivos na população em idade activa.

É, pois, no quadro da problemática das pensões e da sustentabilidade financeira dos regimes pensionísticos que, do ponto de vista político, se perspectiva como urgente a diminuição do rácio de dependência económica que actualmente se regista a nível comunitário, através do aumento dos níveis de actividade e de emprego. No contexto da política comunitária, o aumento da participação económica e do emprego constitui um objectivo estratégico em duas principais estratégias: a Estratégia Europeia para o Emprego (ou *Processo de Luxemburgo*, como também é apelidada) e a Estratégia de Coordenação Comunitária para a Adequação e Sustentabilidade das Pensões (estabelecida em *Laeken*).

Relativamente a esta última, parcialmente referenciada no ponto anterior, poder-se-á dizer que começou a desenhar-se ao longo da década de 90, com vista a apoiar-se os Estados-Membros no combate aos desafios comuns que os seus sistemas de protecção social começaram a enfrentar, nomeadamente no que se refere à necessidade de se adaptarem a um mundo do trabalho em mutação, às novas estruturas familiares e às alterações demográficas. Do processo de reflexão conjunta havido resultou a Recomendação do Conselho de 1992 sobre a convergência dos objectivos e políticas em matéria de protecção social, no quadro da construção do projecto europeu. Desde então, diversas iniciativas comunitárias foram desenvolvidas com vista a assegurar a coordenação das políticas nacionais neste domínio, designadamente:

**Q25 - INICIATIVAS COMUNITÁRIAS EM PROL DA COORDENAÇÃO ESTRATÉGICA DA MODERNIZAÇÃO DOS SISTEMAS DE PROTECÇÃO SOCIAL DOS ESTADOS-MEMBROS, NO QUADRO DA ADEQUAÇÃO E SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA DAS PENSÕES**

| DATA                    | INICIATIVA COMUNITÁRIA  |
|-------------------------|---|
| <b>Julho<br/>1999</b>   | Comunicação da CE " <i>Uma Estratégia Concertada de Modernização da Protecção Social</i> ", que pretendeu estabelecer uma agenda para uma cooperação entre Estados-Membros, assente em 4 objectivos fundamentais: tornar o trabalho mais vantajoso e providenciar um rendimento seguro; assegurar a viabilidade e sustentabilidade dos regimes de pensões; promover a inclusão social e; garantir um nível de saúde elevado e sustentável.  |
| <b>Março<br/>2000</b>   | O Conselho Europeu de Lisboa toma como uma das suas decisões a organização de um processo de cooperação entre Estados-Membros para a modernização da protecção social, visando, nomeadamente, a sustentação dos sistemas de pensões em face do envelhecimento demográfico. Concretamente, solicita a elaboração de "um estudo sobre a evolução futura da protecção social, numa perspectiva de longo prazo e prestando especial atenção à sustentabilidade dos sistemas de pensões" e de um relatório sobre a contribuição das finanças públicas para o crescimento e o emprego, o qual estudasse, entre outras questões, o problema da sustentabilidade das finanças públicas no contexto de envelhecimento demográfico. |
| <b>Outubro<br/>2000</b> | Comunicação da CE " <i>A Evolução Futura da Protecção Social numa Perspectiva de Longo Prazo: Pensões Seguras e Sustentáveis</i> ", elaborada no seguimento das preocupações declaradas no Conselho Europeu de Lisboa, com vista a contribuir, do ponto de vista informativo, para o trabalho do Grupo de Alto Nível sobre Protecção Social. Retoma os principais   |

|                      |  |
|----------------------|--|
|                      | desafios que se colocam aos sistemas de pensões e propõe um quadro de análise dos desafios e das respectivas respostas políticas.  |
| <b>Dezembro 2000</b> | Comunicação da CE " <i>Contribuição das Finanças Públicas para o Crescimento e o Emprego – Melhorar a sua Qualidade e Sustentabilidade</i> ", no âmbito da qual é apresentada uma panorâmica geral das implicações orçamentais do envelhecimento da população, quer no que se refere às pensões quer no que diz respeito aos sistemas de saúde.  |
| <b>Março 2001</b>    | Relatório Conjunto da CE e do Conselho ECOFIN ao Conselho, intitulado " <i>Contribuição das Finanças Públicas para o Crescimento e o Emprego – Melhorar a sua Qualidade e Sustentabilidade</i> ". O Conselho Europeu de Estocolmo sublinha que a "próxima década oferece uma oportunidade para resolver o desafio demográfico mediante o aumento das taxas de emprego, a redução da dívida pública e a adaptação dos sistemas de segurança social, incluindo os regimes de pensões"; e recomenda que "sempre que possível, deverá utilizar-se plenamente o potencial do método aberto de coordenação, em especial no domínio das pensões, tendo devidamente em conta o princípio da subsidiariedade".  |
| <b>Abril 2001</b>    | O Parlamento Europeu adopta o Relatório sobre a Comunicação da CE " <i>A Evolução Futura da Protecção Social numa Perspectiva de Longo Prazo: Pensões Seguras e Sustentáveis</i> ".  |
| <b>Junho 2001</b>    | O Conselho Emprego e Assuntos Sociais adopta o Relatório do Comité da Protecção Social sobre " <i>A Evolução Futura da Protecção Social – Regimes de Pensões Seguros e Sustentáveis</i> ", que apresenta os primeiros resultados do Comité sobre as estratégias de resposta ao desafio do envelhecimento. O Conselho Europeu de Gotemburgo sublinha a necessidade de "uma abordagem global para dar resposta aos desafios de uma sociedade em envelhecimento" e subscreve "três princípios gerais para garantir a sustentabilidade a longo prazo dos regimes de pensões identificados pelo Conselho: salvaguardar a capacidade destes regimes cumprirem os seus objectivos sociais, manter a sua sustentabilidade financeira e dar resposta a necessidades societais em evolução". |
| <b>Julho 2001</b>    | Comunicação da CE " <i>Apoiar as Estratégias Nacionais em Prol de Regimes de Pensões Seguros e Sustentáveis através de uma Abordagem Integrada</i> ", na qual se propõe uma estrutura da estratégia comunitária para o futuro dos regimes de pensões, segundo o método aberto de coordenação.  |
| <b>Novembro 2001</b> | Relatório Conjunto do Comité da Protecção Social e do Comité de Política Económica ao Conselho, intitulado " <i>Qualidade e Viabilidade de Pensões – Objectivos e Métodos de Trabalho na Área das Pensões</i> ", para aprovação no Conselho Europeu de Laeken.   |
| <b>Dezembro 2001</b> | O Conselho Europeu de Laeken lança o processo do método aberto de coordenação no domínio dos regimes de pensões, que se baseia nos três princípios subscritos no Conselho de Gotemburgo e em onze objectivos comuns. A CE apresenta o Projecto do " <i>Relatório Conjunto da Comissão e do Conselho sobre Pensões Adequadas e Sustentáveis</i> ", com base nos relatórios de estratégia nacional sobre os regimes de pensões apresentados pelos Estados-Membros em Setembro de 2002.   |

Fonte: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/social/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/social/index_en.htm)

Como referido no **quadro 25**, a Estratégia estabelecida em *Laeken*, em 2001, corresponde a uma estratégia comunitária para as pensões concebida segundo o método aberto de coordenação. Este é entendido como um método flexível de governança que, respeitando o princípio da subsidiariedade, contribui para fazer convergir as políticas sectoriais dos Estados-Membros no sentido de se atingir um conjunto de objectivos comuns. A utilização deste método está, na sua génese, associada à política económica comunitária, mas estende-se actualmente à política de emprego, à da inclusão social e, agora, à dos sistemas de protecção social, entre outras.<sup>130</sup>

Considerando a prática até agora havida na utilização deste método, podem indicar-se como suas principais características:

- fixação de orientações para o conjunto dos países comunitários, combinadas com cronogramas que especificam os objectivos que são necessários alcançar a curto, médio e longo prazos;
- estabelecimento, quando apropriado, de indicadores e parâmetros de referência (“*benchmarks*”) quantitativos e qualitativos, definidos em concordância com as necessidades dos diferentes Estados-Membros, como forma de comparar as melhores práticas a nível nacional;
- transposição das orientações comunitárias para políticas nacionais e regionais, através do estabelecimento de metas específicas e da adopção de medidas que tomem em consideração as diferenças nacionais e regionais;
- monitorização periódica, avaliação e práticas de *peer review*, organizadas como processos de aprendizagem mútua dos Estados-Membros.<sup>131</sup>

No que se refere à Estratégia estabelecida em *Laeken*, este método traduziu-se, como se referiu, na definição de 11 objectivos comuns, que influenciaram as políticas nacionais para o sistema de pensões levadas a cabo durante o ano de 2002, no fim do qual cada país informou pormenorizadamente a CE sobre os esforços que desenvolveu para atingir tais objectivos. Como se pode observar no **quadro 26**, dois desses objectivos incidem sobre o universo dos trabalhadores mais velhos, no que se refere aos seus níveis de emprego (objectivo 4) e aos seus níveis de actividade (objectivo 5):

#### **Q26 – ESTRATÉGIA (DE LAEKEN) DE COORDENAÇÃO COMUNITÁRIA DE PENSÕES ADEQUADAS E SUSTENTÁVEIS: OBJECTIVOS COMUNS DOS ESTADOS-MEMBROS**

| OBJECTIVOS   |  |
|--|--|
| Princípio da Adequação                                     |  |
| 1. Prevenir a exclusão social                              | Garantir aos mais velhos protecção contra a pobreza e condições de vida dignas; proporcionar-lhes o usufruto da prosperidade económica do seu país e a participação na vida pública, social e cultural.                                  |
| 2. Permitir que as pessoas mantenham o mesmo nível de vida | Proporcionar a todas as pessoas o acesso a regimes de pensões de reforma adequados, públicos e/ou privados, que lhes permitam adquirir direitos de pensão susceptíveis de manter, num grau razoável, o seu nível de vida após a reforma. |
| 3. Promover a solidariedade                                | Promover a solidariedade intra e intergeracional.  |

<sup>130</sup> Em meados de 2003, a Comissão Europeia apresentou uma Comunicação propondo a articulação dos processos políticos comunitários (ou “*streamlining*”, como correntemente é referenciada) relativos a estes sectores de governação, de forma a que, em 2006, os processos de definição de orientações comunitárias / implementação de políticas a nível nacional, com base nas orientações comunitárias / avaliação das políticas nacionais à luz das orientações comunitárias, ocorram de uma forma coordenada, nomeadamente de um ponto de vista cronológico [esta articulação já existe entre a política de emprego e a política económica]. Na mesma Comunicação, prevê-se também a “fusão” das estratégias para a inclusão social (que, no caso nacional, origina os planos bianuais para a inclusão social ou PNAI), para as pensões e para os cuidados de saúde, que darão lugar, em 2006, a uma estratégia única para a protecção social.

<sup>131</sup> Comissão Europeia, 2003. Relativamente ao último ponto ver **nota 134**.

| <b>OBJECTIVOS</b>  |  |
|--|--|
| <b>Princípio da Sustentabilidade Financeira</b>  |  |
| <b>4. Aumentar os níveis de emprego</b>  | Conseguir um nível elevado de emprego através, sempre que necessário, de reformas globais do mercado de trabalho, de acordo com os princípios gerais da Estratégia Europeia para o Emprego, e em sintonia com as Orientações Gerais para as Políticas Económicas.  |
| <b>5. Prolongar a vida activa</b>  | Garantir que, em sintonia com as políticas laborais e económicas, os principais ramos da protecção social, em especial os regimes de pensões, proporcionam incentivos reais à participação dos trabalhadores mais velhos na actividade económica; evitar os incentivos à reforma antecipada e velar por que os trabalhadores não sejam penalizados por permanecerem activos para além da idade legal de reforma; facilitar a passagem progressiva à reforma.   |
| 6. Tornar os regimes de pensões sustentáveis num contexto de finanças públicas sólidas | Reconfigurar de forma adequada os regimes de pensões, tendo em conta o objectivo de manter a sustentabilidade das finanças públicas. Ao mesmo tempo, a sustentabilidade dos regimes de pensões deve ser acompanhada de políticas financeiras consequentes, incluindo, sempre que necessário, reduções da dívida pública. As estratégias para ir ao encontro deste objectivo poderão incluir a criação de fundos de reserva especiais para pensões.   |
| 7. Ajustar as prestações e contribuições de forma equilibrada                          | Almejar um justo equilíbrio entre a população activa e a reformada, sem sobrecarregar a primeira e mantendo níveis de prestações adequados para a segunda.   |
| <b>Princípio da Modernização (face à evolução das necessidades)</b>                    |  |
| 8. Assegurar a adequação e a solidez financeira dos regimes de pensões privados        | Garantir, por meio de enquadramento legislativo adequado e de gestão eficiente, que os regimes de pensões financiados por recursos públicos e privados estão em condições de proporcionar pensões com a eficiência, acessibilidade, exportabilidade e segurança necessárias.   |
| 9. Adaptação a padrões de emprego e de carreira mais flexíveis                         | Garantir que os regimes de pensões são compatíveis com requisitos de flexibilidade e segurança no mercado de trabalho; que, sem prejuízo da coerência dos sistemas fiscais dos Estados-Membros, a mobilidade profissional dentro de cada país e além-fronteiras e as formas de emprego não convencionais não penalizam os direitos de pensão; e que os sistemas de pensões não desincentivam o trabalho por conta própria.   |
| 10. Satisfazer as aspirações de maior igualdade entre mulheres e homens                | Rever as disposições relativas aos regimes de pensões a fim de salvaguardar o princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, tendo em conta as obrigações decorrentes do direito comunitário.  |
| 11. Demonstrar a aptidão dos regimes de pensões para enfrentarem os desafios           | Tornar os regimes de pensões mais transparentes e adaptáveis à mudança, para preservar a confiança dos cidadãos. Elaborar informação acessível e fiável sobre as perspectivas de longo prazo dos sistemas de pensões, com referência à evolução esperada dos níveis de prestações e das taxas de contribuição. Promover o mais amplo consenso em torno das políticas e das reformas na área das pensões. Melhorar a base metodológica para um acompanhamento mais eficaz das reformas e das políticas em matéria de pensões. |

Fonte: Comissão Europeia, 2002b.

No âmbito do objectivo 4, o entendimento comunitário é que o aumento das taxas de actividade e de emprego dos sectores da população em idade activa actualmente inactivos ou subempregados é a melhor forma dos países contrariarem a contracção da mão-de-obra que se produzirá quando a geração do *baby-boom* começar a reformar-se.

Como se referiu antes, os governos dispõem de pouca influência no rácio demográfico de dependência dos idosos e até mesmo a imigração em massa (a variável demográfica com maior flexibilidade a curto prazo) será incapaz de evitar a subida abrupta desse rácio – e assim sendo, o impacto negativo da evolução demográfica nos potenciais de emprego e de crescimento económico necessita de ser atenuado pelo via do combate ao desemprego e do estímulo à participação de mais pessoas no mercado de trabalho. Neste contexto, a Estratégia de *Laeken* reivindica o cumprimento das metas da política de emprego comunitária estabelecidas pelos Conselhos Europeus de Lisboa e Estocolmo (nomeadamente, atingir uma taxa de emprego de 50% dos trabalhadores mais velhos até 2010 – cf. Estratégia Europeia para o Emprego).

No relatório que a CE apresentou no final de 2002, relativo à implementação da Estratégia até agora havida a nível nacional, o balanço feito é, de um modo geral, pessimista: *“É evidente que o impacto potencial do aumento do emprego (sobretudo das mulheres e dos trabalhadores mais velhos) será maior nos Estados-Membros onde a dependência das prestações sociais e a reforma antecipada puderem ser mais reduzidas. Dado que vários destes Estados-Membros também são os mais afectados pelo envelhecimento, a subida das taxas de emprego assume uma importância crucial nas respostas políticas globais ao envelhecimento (...). A maioria dos relatórios de estratégia nacional contém uma descrição geral dos esforços para aumentar o emprego, mas associa-os à questão das pensões apenas em termos gerais.*

*Além disso, quando as reservas de mão-de-obra são identificadas, são-no de forma muito geral, com pouco reflexão sobre o modo como essas reservas podem ser mobilizadas e com que custos. Embora os Estados-Membros sublinhem a importância do aumento das taxas de emprego, é manifesto que a consecução dos objectivos de Lisboa [refere-se às taxas de emprego a atingir em 2010] exigirá que a maioria deles introduza novas reformas no mercado de trabalho. Além disso, a realização destes objectivos não resolverá, por si só, o problema da sustentabilidade financeira dos regimes de pensões.”*<sup>132</sup>

No que se refere ao objectivo 5, defende-se que, enquanto o aumento do emprego em geral é importante para responder ao desafio demográfico transitório colocado pela passagem à reforma dos *baby-boomers*, o aumento da esperança de vida exige também que sejam tomadas medidas dirigidas à relação entre o tempo que as pessoas trabalham e o tempo que estão reformados – e para isso, é necessário um prolongamento da vida activa que ofereça uma forma socialmente aceitável de acautelar a questão da sustentabilidade financeira. O entendimento comunitário é, pois, que não será possível manter as baixas idades de reforma actualmente praticadas sem aumentar as contribuições e os impostos ou sem baixar as pensões. No entanto, e como já se referiu, as tendências recentes têm sido exactamente o oposto do necessário para tornar os regimes de pensões sustentáveis e, por isso, as políticas dos Estados-Membros têm sido direccionadas para uma maior participação e taxas de emprego mais elevadas dos trabalhadores mais velhos e os últimos anos já revelaram alguns progressos (cf. Estratégia Europeia para o Emprego).

Refira-se que o Grupo de Trabalho sobre o Envelhecimento do Comité de Política Económica efectuou algumas análises com vista a prever o impacto financeiro do prolongamento da

<sup>132</sup> Comissão Europeia, 2002b, p. 52.

vida activa, nomeadamente no que se refere ao impacto da elevação da idade efectiva de reforma nas despesas com pensões, tendo concluído que este varia muito em função do modelo do sistema de pensões e do modo como se obtenha tal aumento:

*“Se, por exemplo, for possível elevar em um ano a idade da reforma sem aumentar a taxa de substituição dos rendimentos, por exemplo, adiando o recebimento de uma pensão de invalidez ou de outra pensão de reforma antecipada não actuarial num regime de prestações definidas, o aumento previsto das despesas com pensões sofreria um corte de 0,6 a 1 pontos percentuais do PIB (relativamente ao cenário de base). Assim, um aumento de um ano na idade da reforma permitiria absorver, em média, cerca de 20% do previsto aumento com pensões em 2050. Por outras palavras, aumentando em cinco anos a idade da reforma (...) sem qualquer acumulação adicional de direitos de pensão, seria possível manter as despesas públicas mais ou menos ao seu nível actual. Se, todavia, o ano a mais de permanência no mercado de trabalho implicar direitos de pensões mais elevados (...), o impacto nas despesas com pensões tornar-se-á significativamente mais pequeno.”*<sup>133</sup>

No relatório de balanço referido, é afirmado que os Estados-Membros reconhecem a necessidade de assegurar o prolongamento da vida activa. Ainda que os relatórios de estratégia nacional não apresentem, de um modo geral, uma análise formal dos incentivos dados pela conjunto da estrutura fiscal e de prestações para que as pessoas permaneçam mais tempo no mercado de trabalho, é possível verificar a panóplia de medidas que os Estados-Membros já tomaram ou tencionar tomar para incentivar o prolongamento da vida activa, tais como:

- eliminação dos regimes de reforma antecipada; introdução de reduções actuariais aplicáveis à reforma antecipada;
- a introdução de contribuições para as pessoas que optem pela reforma antecipada;
- a imposição de condições de elegibilidade mais rigorosas para pensões de invalidez e subsídios de desemprego prolongados;
- a recompensa com maiores taxas de aquisição de direitos de pensão às pessoas que continuem a trabalhar para além de uma certa idade e;
- a adopção de disposições flexíveis sobre a passagem à reforma, incluindo a eliminação de uma idade legal de reforma e a autorização de modalidades flexíveis de trabalho a tempo parcial.

No **quadro 27**, apresentam-se exemplos das medidas recentemente tomadas por alguns Estados-Membros neste domínio:

<sup>133</sup> Comissão Europeia, 2002b, p. 61.

<sup>134</sup> A Finlândia dispõe de um *Programa Nacional para os Trabalhadores Mais Velhos* que foi identificado como boa prática a nível comunitário, no âmbito do Programa *Peer Review* da EEE (programa lançado em 1999 e que tem como principal objectivo promover a transferibilidade, a nível comunitário, de boas práticas no domínio das medidas activas de política de emprego). O Programa finlandês, lançado em 1998, foi já por duas vezes objecto de *peer review* (em 2000 e em 2003) e toda a informação que lhe é respeitante está disponível em <http://peerreview.almp.org>.

<sup>135</sup> De certa forma, tais medidas foram, ainda, “moralmente” enquadradas pela necessidade expressa de se modernizar o modelo social europeu, através do combate à exclusão social em geral e pela promoção de mercados de trabalho abertos a todos, incluindo os mais velhos.

**G27 - EXEMPLOS DE MEDIDAS POLÍTICAS EM PROL DO AUMENTO DOS NÍVEIS DE EMPREGO E DE ACTIVIDADE DOS MAIS VELHOS, EM ALGUNS ESTADOS-MEMBROS**

| ESTADO-MEMBRO            | MEDIDAS   |
|--------------------------|---|
| Dinamarca                | Fechou o denominado regime de pré-reforma antecipada a novos aderentes em 1996 e eliminá-lo-á progressivamente até 2006. A reforma do regime dinamarquês de reforma antecipada voluntária, efectuada em 2001, obriga as pessoas a continuarem a contribuir para o regime se quiserem reformar-se mais cedo, aumentando deste modo os incentivos para que trabalhem durante mais tempo.  |
| Finlândia <sup>134</sup> | Decidiu encerrar progressivamente o regime de pensões de desemprego entre 2009 e 2014, o qual tem permitido que os desempregados se reformem aos 60 anos de idade, depois de receberem prestações de desemprego prolongadas durante 5 anos no máximo. Também decidiu pôr fim ao denominado regime de reforma antecipada individual (regime de pensões de invalidez com fracas condições de elegibilidade) no final de 2003. Está a introduzir uma idade de reforma flexível, entre os 62 e os 68 anos, a partir de 2005, e oferece maiores taxas de acumulação de direitos de pensões nesta idade.  |
| Alemanha                 | Está a introduzir no seu regime de pensões reduções para todas as pessoas que se reformem antes dos 65 anos de idade (3,6% da prestação por cada ano).  |
| Áustria                  | Procedeu à subida da idade legal de reforma antecipada, aboliu a reforma antecipada devido a incapacidade parcial, aumentou as deduções nas prestações em caso de reforma antes da idade legal (60 anos para as mulheres e 65 para os homens) e aumentou os complementos de pensão pela passagem à reforma após a idade legal. Foi, ainda, abolida a disposição que proibia as pessoas que recebem pensões de trabalharem. Em contrapartida, foi mantida a possibilidade financeiramente mais vantajosa de um abandono gradual do mercado de trabalho antes da reforma legal, através do trabalho a tempo parcial.  |
| Reino Unido              | Está a promover várias iniciativas em prol do envelhecimento activo que vão desde a campanha <i>Age Positive</i> contra a discriminação em razão da idade, a decorrer até à adopção de legislação em matéria de idade em 2006, ao <i>New Deal</i> para as pessoas com mais de 50 anos que procuram emprego, e à partilha das melhores práticas de flexibilização das disposições de passagem à reforma entre os empregadores.   |
| Holanda                  | O governo está actualmente a planear um pacote de iniciativas, nas quais se inclui: abolição do tratamento fiscal favorável para os regimes privados de reforma antecipada financiados por um sistema de repartição; redução do número de trabalhadores mais velhos que recorrem ao subsídio de desemprego, desincentivando os despedimentos dos trabalhadores com 57,5 anos de idade, ao obrigar os empregadores a contribuírem para as despesas com os subsídios de desemprego e as pessoas com essa idade a procurarem emprego; reforma geral visando reduzir o afluxo de pessoas (mais velhas) ao regime de pensões de invalidez; introdução de incentivos, do lado da procura, à contratação e manutenção de trabalhadores mais velhos, através da concessão de reduções fiscais específicas aos empregadores. |

Fonte: Comissão Europeia, 2002b.

No contexto da Estratégia Europeia para o Emprego (EEE), o envelhecimento activo ganhou particular relevância no início de 2000, no quadro das conclusões do Conselho Europeu de Lisboa, considerando que os trabalhadores mais velhos foram eleitos, a par com as mulheres, como um dos grupos sobre os quais deveriam incidir particulares medidas políticas com vista ao aumento da sua participação no mercado de trabalho.<sup>135</sup> Até então, a questão fora tratada essencialmente no âmbito dos sistemas fiscais e de prestações e o entendimento a nível comunitário era o da necessidade de ultrapassar o debate sobre a concepção das pensões, como elucida a Comunicação da CE “*Uma Europa para Todas as Idades – Promover a Prosperidade e a Solidariedade entre as Gerações*” (1999): “*O que é evidente é o facto de que, para minimizar a sobrecarga*



*crescente imposta às pessoas activas, a base de financiamento deve ser alargada, na medida do possível, através de taxas de actividade e de emprego mais elevadas para todas as pessoas em idade activa. A reforma das pensões constitui uma parte importante das necessárias adaptações ao envelhecimento, mas só será verdadeiramente eficaz se for apoiada por políticas de envelhecimento activo e por taxas de emprego mais elevadas a nível geral”.*<sup>136</sup>

No âmbito dos trabalhos preparatórios da Presidência Portuguesa, foram elaborados importantes documentos científicos, centrados nos desafios que então se entenderam ser cruciais para a acção política comunitária. Entre esses documentos, destaca-se o elaborado por G. Esping-Andersen, dedicado ao tema dos problemas colocados pelo envelhecimento da população ao Estado-Providência contemporâneo: “*Um Estado-Providência para o Século XXI – Sociedades em Envelhecimento, Economias baseadas no Conhecimento e Sustentabilidade dos Estados-Providência Europeus*”. Neste texto, Esping-Andersen considera que do conjunto de prioridades necessárias para reconfigurar o Estado-Providência (não obstante os diferentes figurinos europeus existentes) faz parte o encorajar os trabalhadores mais velhos a adiar a reforma, nomeadamente através do aumento e da flexibilização da idade da reforma para os 65 anos, a médio prazo, e para os 70 anos, a longo prazo. No seu entendimento, a outra opção possível para assegurar a sustentabilidade dos sistemas de protecção social – a redução dos direitos dos pensionistas – tem custos sociais mais elevados:

*“Só duas políticas permitem um combate genuinamente eficaz às consequências financeiras do envelhecimento, a longo prazo: reduzir substancialmente os direitos dos pensionistas ou aumentar os níveis de participação. Reduzir as pensões significa estimular os planos de pensões privados para grandes grupos da população. Um quadro pensionista dominado pelos interesses privados tem o problema de reproduzir as desigualdades verificadas ao longo da via: quanto mais aumentarem os planos privados, mais provável é que cresçam as pressões no sentido de uma redução dos benefícios públicos dirigidos aos agregados familiares com rendimentos mais baixos [ou seja,] os mais fracos ficarão em pior situação. As tendências actualmente observadas nos mercados de trabalho também ameaçam a visibilidade de uma estrutura predominantemente privada das pensões, uma vez que a diminuição da segurança no emprego e o aumento das desigualdades irão afectar negativamente a capacidade dos trabalhadores para acumular poupanças individuais.”*<sup>137</sup>

*“Há mais razões para flexibilizar o processo de reforma do que para introduzir cortes nos benefícios ou na cobertura das pensões. (...) Desde que o sistema de pensões não penalize os trabalhadores que se virem forçados a reformar-se (por exemplo, por motivos de saúde), não há qualquer razão para não recompensar quem atrasar a reforma – ou for progressivamente entrando nela – até aos 70 anos. (...) A mudança no sentido de uma reforma flexível e mais tardia não pode [contudo,] realizar-se da noite para o dia, devido às expectativas existentes e, muito frequentemente, à ausência de alternativas disponíveis – quer para as empresas quer para os trabalhadores.*

<sup>136</sup> Comissão Europeia, 1999, p. 14.

<sup>137</sup> In Rodrigues, 2000, p. 114.



*Com efeito, todas as propostas de reforma credíveis sublinham a necessidade de uma transição progressiva ao longo de duas ou três décadas: essa transição deveria basear-se, primeiramente, em alterar os incentivos de maneira a favorecer o adiamento da reforma, sem penalizar os trabalhadores que, a médio prazo, optem pela reforma antecipada.”<sup>138</sup>*

Um dos fundamentos que apresenta para sustentar este entendimento relaciona-se com o impacto dos novos percursos sócioprofissionais na realidade das futuras gerações de reformados. Considera *Esping-Andersen* que os responsáveis políticos devem ter em consideração que se a idade de reforma efectiva continuar a acontecer aos 60 anos, como sucede actualmente, a população jovem de hoje terá dificuldade em obter o número de anos de histórica contributiva necessários para garantir a pensão de base – e, assim sendo, não se deverá reduzir os direitos pensionísticos com base numa realidade que daqui a umas décadas não existirá. A seu ver, não obstante a existência de bolsas de pobreza entre os idosos, a sua generalidade apresenta, hoje em dia, uma situação económica favorável, nomeadamente em comparação com os adultos jovens, o que deriva do facto dos reformados de hoje serem os principais beneficiários da Idade de Ouro do capitalismo. Com efeito:

- grande parte das suas carreiras desenvolveu-se ao longo de décadas marcadas por forte produtividade, crescimento salarial e baixos níveis de desemprego entre os homens jovens;
- a regulamentação dos direitos de antiguidade e o aparecimento dos sistemas de eficiência salarial fizeram com que o perfil idade-salário fosse desligado da produtividade, o que fez aumentar os rendimentos do trabalho, mesmo quando a produtividade diminui com a idade;
- os pensionistas de hoje são os principais beneficiários da subida de pensões verificada nas décadas de 60 e 70;
- à generosidade das pensões soma-se a existência de habitação própria, activos privados e menores necessidades de consumo.

Relativamente aos jovens adultos de hoje, *Esping-Andersen* considera que, em comparação:

- enfrentam dificuldades graves até conseguirem um emprego estável, na medida em que, para além de permanecerem mais tempo no sistema de ensino, experienciam maiores períodos de desemprego, combinados muito frequentemente com empregos precários;
- à medida que a desregulamentação enfraquece a estabilidade dos postos de trabalho ocupados por jovens, é provável que as interrupções de carreira e os despedimentos aumentem, sobretudo entre os menos qualificados;
- a população jovem da actualidade não deverá vir a beneficiar de décadas de forte crescimento dos salários reais e, se a negociação da produtividade começar a descentralizar-se acentuadamente, os sistemas de vencimento baseados na antiguidade poderão enfraquecer.

<sup>138</sup> *Idem*, pp. 99-100.

Um outro fundamento que apresenta refere-se à necessidade de se reconfigurar o efeito das políticas públicas sobre a relação de equilíbrio entre trabalho e lazer, uma vez que, na sua opinião, as soluções de trabalho-lazer que tais políticas têm vindo a criar ao longo dos últimos tempos apresentam-se hoje demasiado rígidas: <sup>139</sup>

*“Até hoje, o que fizemos foi arrumar o tempo livre em pacotes: dentro da semana de trabalho, no âmbito de férias e feriados previamente determinados e na fase terminal das nossas vidas.(...) As tendências emergentes no comportamento das famílias e do mercado de trabalho indicam que a procura de lazer e trabalho por parte dos cidadãos poderá ser espaçada ao longo do ciclo de vida de uma maneira radicalmente diferente da que foi seguida até hoje.*

*(...) Há argumentos favoráveis muito fortes [para defender a ideia de que] a relação trabalho-lazer deveria ser reformulada e transformada numa ‘conta de lazer’ ao longo da vida: assim, os cidadãos (após um número mínimo de anos de contribuições) poderiam movimentar as suas contas de poupança-reforma livremente, para efeitos de educação, prestação de cuidados à família, ou, simplesmente, férias. Em princípio, nenhuma razão justifica que a reforma se deva concentrar na fase mais tardia da vida. (...) Se as consequências financeiras forem transparentes, uma pessoa poderá decidir, racionalmente, se tirar umas férias prolongadas aos 35 anos é mais vantajoso do que ficar com um ano de reforma a menos.”* <sup>140</sup>

As conclusões da Cimeira de Lisboa, todavia, não foram específicas quanto aos eixos de acção a privilegiar na prossecução do envelhecimento activo ou quanto a metas quantitativas a alcançar no domínio da elevação da idade efectiva de reforma ou no do aumento dos níveis de actividade e emprego dos trabalhadores mais velhos, tendo o Conselho Europeu apenas estabelecido objectivos para a taxa de emprego em geral e para a feminina: até 2010, e com vista a atingir-se o objectivo do pleno emprego, a taxa de emprego comunitária deverá ser o mais próxima possível de 70% (em 2000, era de 61%) e a taxa de emprego das mulheres (na altura, de 51%) deverá ser superior a 60%.

Poder-se-á dizer que a consagração do envelhecimento activo enquanto um dos objectivos centrais EEE terá ocorrido com as Orientações para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros para 2001, as primeiras que se seguiram à definição de prioridades havida durante a Presidência Portuguesa e à revisão intercalar da EEE (3 anos após o seu lançamento, tal como previsto). Com efeito, através dessas Orientações, a par com a integração de objectivos horizontais com vista à criação de condições para o pleno emprego numa sociedade do conhecimento, procedeu-se a ajustamentos nas anteriores directrizes políticas, por via da sua redefinição ou exclusão, e à inclusão de outras, nomeadamente de uma nova directriz 3, referente ao envelhecimento activo:

*“Impõem-se profundas mudanças nas atitudes sociais prevalecentes para com os trabalhadores mais velhos, bem como uma revisão dos sistemas fiscais e de prestações, com vista a concretizar o objectivo de pleno emprego, por forma a asse-*

<sup>139</sup> Cf. **Capítulo 3**, em referência ao trabalho de M. Riley.

<sup>140</sup> Op. cit., pp. 118-119.

*gurar a justiça e a sustentabilidade a longo prazo dos regimes de segurança social e tirar o melhor partido da experiência dos trabalhadores mais velhos”. Assim, “os Estados-Membros, se for caso disso em conjunto com os parceiros sociais, desenvolverão políticas de envelhecimento activo, visando reforçar a capacidade de os trabalhadores mais velhos permanecerem no mercado de trabalho pelo período mais longo possível e intensificar os incentivos nesse sentido, nomeadamente:*

- i) adoptando medidas positivas destinadas a manter a capacidade de trabalho e as competências dos trabalhadores mais velhos, nomeadamente num mercado de trabalho assente no conhecimento, em particular, através de um acesso suficiente a acções de educação e formação, a introduzir fórmulas de trabalho flexíveis incluindo, por exemplo, o trabalho a tempo parcial se tal for a opção dos trabalhadores, e aumentar a sensibilização dos empregadores para as potencialidades destas pessoas e;*
- ii) revendo os sistemas fiscais e de prestações, para reduzir os desincentivos e tornar mais aliciante a continuação da participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.”<sup>141</sup>*

Refira-se que, no Relatório Conjunto sobre o Emprego (RCE) referente à implementação pelos Estados-Membros das Orientações para 2001, o balanço feito pela CE relativamente à directriz 3 foi globalmente negativo: “(...) de um modo geral, faltam abordagens globais de políticas de envelhecimento em actividade, sendo que a maioria dos Estados-Membros se limita a tratar os trabalhadores mais velhos como mais um ‘grupo desfavorecido’ no mercado de trabalho, não atacando a problemática numa fase anterior das carreiras dos indivíduos. Apenas alguns Estados-Membros dão resposta ao desafio, definindo metas estratégicas (Países Baixos e Suécia) ou dando atenção suficiente a políticas de reforço das capacidades dos trabalhadores mais velhos, tais como a formação e desenvolvimento no local de trabalho, destinados nomeadamente aos desempregados ou inactivos (ex. Dinamarca e Reino Unido). A maioria dos Estados-Membros adopta abordagens fragmentadas no domínio das reformas das prestações com escassas acções de acompanhamento dos progressos, faltando, de um modo geral, uma acção empenhada por parte dos parceiros sociais.”<sup>142</sup>

Ainda em 2001, aquando da Presidência Sueca da União Europeia, o Conselho Europeu de Estocolmo veio reforçar a atenção que é necessário dar ao envelhecimento activo, pois, para além de ter fixado objectivos intermédios para as taxas de emprego<sup>143</sup>, definiu como objectivo comunitário a elevação para 50%, em 2010, da taxa média de emprego de homens e mulheres com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos. Além disso, solicitou o Conselho a elaboração de um relatório conjunto a apresentar em 2002 sobre possíveis formas de aumentar o nível da participação dos trabalhadores e de promover o envelhecimento em actividade, relatório esse que deveria prestar especial atenção à necessidade de se reduzir os estrangulamentos no mercado de trabalho e diminuir a economia paralela, bem como os desincentivos a nível dos regimes fiscais e de prestações, para que os homens e as mulheres ingressem no mercado de trabalho.

<sup>141</sup> Jornal Oficial das Comunidades Europeias, L 22, de 24.1.2001, p. 18.

<sup>142</sup> Comissão Europeia, 2003, p. 22.

<sup>143</sup> Em Janeiro de 2005, a taxa de emprego geral deverá situar-se nos 67% e a feminina em 57%.

Em Janeiro de 2002, e tal como solicitado pelo Conselho Europeu de Estocolmo, a CE apresentou o Relatório “Aumentar os Níveis de Participação dos Trabalhadores e Promover o Envelhecimento em Actividade”. Este Relatório tem como principal objecto de análise as reservas de mão-de-obra comunitária existentes (mulheres, mais velhos, pouco qualificados, migrantes não-comunitários, deficientes, etc.) e os factores que condicionam a sua participação no mercado de trabalho e, com base nestes elementos, propõe como objectivos políticos globais a prosseguir os seguintes: (a) assegurar que as gerações de trabalhadores presentes e futuras permaneçam activas à medida que envelhecem; (b) atrair uma parte substancial das pessoas actualmente inactivas mas capazes de trabalhar, em especial mulheres, para o mercado de trabalho numa base duradoura e; (c) manter a participação dos trabalhadores mais velhos de hoje, sendo que aqueles com mais de 50 anos correm elevados riscos de passagem à reforma antecipada.

Com vista à consecução destes objectivos, propõe-se neste Relatório que os Estados-Membros desenvolvam uma abordagem global para aumentar a participação na actividade económica e levem a cabo um conjunto de iniciativas, enunciadas no **quadro 28**:

**Q28 – ALGUMAS PROPOSTAS DE ACÇÃO COMUNITÁRIA EM PROL DO AUMENTO DOS NÍVEIS DE PARTICIPAÇÃO ECONÓMICA, INCLUINDO ENVELHECIMENTO ACTIVO**

| ABORDAGEM GLOBAL  |
|---|
| <b>ABORDAGEM DINÂMICA, CENTRADA NO CICLO DE VIDA</b>  |
| <p><b>a)</b> prevenir a erosão de competências ao longo da vida laboral adulta, considerando que em todos os grupos etários, as taxas de actividade são tanto mais elevadas quanto mais elevado é o nível de habilitações da força de trabalho;</p> <p><b>b)</b> evitar o abandono precoce do mercado de trabalho, através da instituição de incentivos e serviços adequados em fases decisivas da vida, por exemplo a disponibilização de estruturas de acolhimento de crianças e uma melhor conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares.</p>   |
| <b>MAIS EMPREGOS E MELHOR QUALIDADE NO TRABALHO</b>   |
| <p><b>a)</b> estimular a procura efectiva de trabalhadores, a qual depende de uma articulação entre a situação macroeconómica global e o funcionamento subjacente do mercado do mercado de trabalho, bem como da promoção de uma envolvente favorável à criação de empresas e às actividades por conta própria;</p> <p><b>b)</b> fomentar a qualidade dos empregos disponíveis, cujo carácter atractivo global abrange dimensões várias: satisfação com as condições de trabalho e remuneração; higiene e segurança no local de trabalho; equilíbrio entre flexibilidade e segurança dos vínculos contratuais<sup>144</sup>; melhorias da produtividade; organização laboral e disposições de tempo de trabalho flexíveis que melhorem o acesso e as opções, em especial para as mulheres e os trabalhadores mais velhos.</p>   |
| <b>TORNAR O TRABALHO COMPENSADOR</b>  |
| <p><b>a)</b> rever o impacto diferenciado segundo o género dos sistemas fiscais e de prestações e das estruturas salariais, dada a sua influência na decisão de aceitar ou manter um emprego, em especial em situações familiares em que o rendimento depende de prestações sujeitas a condições de recursos, devendo ser dada atenção às regras gerais de elegibilidade das prestações, incluindo o nível e a duração, as condições de benefício das mesmas e os requisitos de disponibilidade de empregos;</p> <p><b>b)</b> analisar a interação entre os níveis salariais, em especial no extremo inferior da escala de remuneração, e os incentivos e desincentivos consubstanciados nos sistemas fiscais e de prestações, considerando que a relação entre o nível do salário mínimo, as prestações sociais e a tributação do trabalho afecta a decisão de muitos trabalhadores pouco especializadas participarem no mercado de trabalho;</p> <p><b>c)</b> eliminar combinações contraditórias de políticas fiscais e de prestações com os incentivos dos poderes públicos às pessoas mais velhas para que permaneçam no trabalho e as estratégias empresariais de fomento da reforma antecipada, de modo a assegurar a coerência com a equidade a longo prazo e a sustentabilidade das finanças públicas em matéria de pensões.</p> |

### COMPETÊNCIAS MAIS ELEVADAS E ADAPTÁVEIS NO TRABALHO

- a)** a actualização das competências ao longo da vida de trabalho por forma a dar resposta às necessidades em mutação do mercado de trabalho, devendo prestar-se particular atenção ao acesso à formação das pessoas em sério risco de abandonar precocemente o mercado de trabalho, nomeadamente trabalhadores pouco qualificados e mulheres;
- b)** a promoção do acesso a acções de formação relevantes para os desempregados e para as pessoas inactivas (por exemplo, mulheres potencialmente dispostas a regressar à esfera laboral), através da intensificação de medidas activas do mercado de trabalho concebidas para dar resposta às necessidades de indivíduos e empregadores.

### TORNAR O TRABALHO UMA VERDADEIRA OPÇÃO PARA TODOS

- a)** modernização e adaptação a públicos com especiais necessidades dos Serviços Públicos de Emprego;
- b)** para os pais que trabalham, fomento de estruturas de acolhimento para os filhos, de qualidade, seguras e a preços módicos, bem como o desenvolvimento de mais serviços de cuidados a outros dependentes;
- c)** disponibilização de meios de transporte adequados e a preços razoáveis para os trabalhadores com baixos rendimentos e para os grupos desfavorecidos.

### UMA ABORDAGEM DE PARCERIA (no âmbito da qual se solicita:)

- a)** às autoridades públicas, a principal responsabilidade de conceber e aplicar uma abordagem global de aumento dos níveis de participação (autoridades aos níveis regional e local devem partilhar igualmente dessa responsabilidade, garantindo coerência entre as políticas nacionais e regionais);
- b)** aos parceiros sociais, o exercício da sua competência de negociar condições de trabalho adequadas aos diferentes contextos, de modo a manter os trabalhadores na vida activa em benefício deles próprios e dos empregadores, bem como do conjunto da economia;
- c)** às entidades patronais, o desenvolvimento de iniciativas relacionadas com objectivos, tais como o ambiente e a qualidade do trabalho e, em especial, a criação de condições que permitam aos trabalhadores manterem-se no mundo laboral por mais tempo;
- d)** aos estabelecimentos de ensino e formação, o apoio das necessidades de formação das empresas, concebendo formação profissional em actividade específica para todos os trabalhadores (homens, mulheres, mais velhos, pouco qualificados, migrantes, pessoas com deficiência), devendo também alargar a cooperação aos parceiros sociais e às autoridades públicas aos níveis nacional, regional ou local, de modo a apoiar a formação destinada aos desempregados e aos inactivos.

### ACÇÕES PRIORITÁRIAS <sup>145</sup>

#### INICIATIVA CONJUNTA ENTRE GOVERNO E PARCEIROS SOCIAIS PARA MANTER OS TRABALHADORES NO EMPREGO POR MAIS TEMPO (centrada em:)

- a)** acesso à formação na empresa, no âmbito da qual os empregadores devem assumir responsabilidades acrescidas e aumentar o investimento nos seus recursos humanos. Além disso, deverá prever-se apoio especial em formação e no desenvolvimento de oportunidades de carreira para os trabalhadores pouco remunerados e pouco qualificados e para as pessoas com deficiência. Este investimento deverá preparar situações de possível reestruturação económica e aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores. Considera-se que podem ser contraproducentes as alterações nos incentivos financeiros ao adiamento da passagem à reforma se os trabalhadores mais velhos não actualizarem as respectivas competências e não se adaptarem às mutações da envolvente empresarial e laboral;
- b)** formas de melhorar a qualidade das condições e a organização de trabalho com vista, designadamente, a incentivar as mulheres e os trabalhadores experientes a permanecer no emprego por mais tempo e dar resposta às necessidades dos trabalhadores com deficiência;
- c)** mudar a percepção de que a reforma antecipada é uma solução aceitável para problemas de reestruturação e redução de efectivos.

<sup>144</sup> Considerando que elevadas taxas de emprego a tempo parcial voluntário estão associadas a taxas de participação mais elevadas das mulheres e dos trabalhadores mais velhos; em contrapartida, o trabalho a tempo parcial involuntário e os contratos a termo estão ligados a níveis de saída superiores, seja para situações de desemprego (15%) ou inactividade (10%). Comissão Europeia, 2002a, p. 11.

## REVISÃO ORIENTADA DOS SISTEMAS FISCAIS E DE PRESTAÇÕES

- a) rever, com vista à sua eliminação, os incentivos que promovem a reforma antecipada, seja para os indivíduos seja para as empresas resolverem problemas de redução de efectivos e importantes reestruturações;
- b) promover a transição parcial/gradual para a reforma e compensar os que permanecem no trabalho após a idade oficial de reforma, colocando a tónica na melhoria da organização do trabalho;
- c) rever os efeitos das actuais combinações políticas que afectam a participação (sistemas de incentivos, penalizações por trabalho em empregos alternativos após a reforma);
- d) analisar as reformas das prestações sujeitas a condições de recursos (sem pôr em risco os objectivos de política social ou os incentivos à educação e à formação), de modo a que cada membro de um agregado familiar tenha um incentivo para trabalhar.

Fonte: Comissão Europeia, 2002a.

Em Março de 2002, um novo objectivo respeitante ao envelhecimento activo foi adicionado à EEE, no quadro da Presidência Espanhola da União Europeia: nas conclusões do Conselho de Barcelona relativas às políticas de emprego, para além de se reforçar a necessidade de rever os sistemas fiscais e de prestações de modo a "tornar o trabalho compensador" e a incentivar a procura de emprego, incluiu-se também o seguinte enunciado:

*"deverão ser reduzidos os incentivos à reforma antecipada dos trabalhadores a título individual e aos regimes de reforma antecipada propostos pelas empresas, e envidados esforços para aumentar as oportunidades de os trabalhadores mais idosos permanecerem no mercado de trabalho, por exemplo, através da criação de fórmulas flexíveis e graduais de passagem à reforma e garantindo um acesso real à aprendizagem ao longo da vida. Deverá ter-se como objectivo, até 2010, um aumento gradual de cerca de 5 anos na idade média efectiva em que as pessoas deixam de trabalhar na União Europeia."*<sup>146</sup>

Como se referiu no **Capítulo II**, os níveis de emprego dos mais velhos e a idade média de reforma estão interrelacionados e, portanto, do ponto de vista político, os esforços desenvolvidos em prol do envelhecimento activo contribuem para a elevação tanto dos primeiros como da segunda. No entanto, e como se sublinhou, existem diferenças entre ambos que necessitam ser consideradas no domínio da acção política. Num documento de trabalho da CE sobre este tema, faz-se sublinhar, entre outros aspectos, as implicações diferenciadas de cada um dos objectivos existentes:

- no que se refere à **meta de Barcelona**, esta significa que em 2010 a idade média de saída do mercado de trabalho deverá rondar os 65 anos, considerando, como já se viu, que a média comunitária em 2001 era de 59.9 anos. Uma simples simulação<sup>147</sup> mostra que, para se atingir esta meta, cerca de 2/3 daqueles que tinham entre 46 a 55 anos em 2001 deverão manter-se activos no mercado de trabalho em 2010, altura em que terão entre 55 a 64 anos. Isto significa que cerca de 24 a 26 milhões dos

<sup>145</sup> Para além das aqui enunciadas, esta Comunicação apela também ao desenvolvimento de esforços nos seguintes domínios: abordagem integrada para eliminar as disparidades entre homens e mulheres em termos de remuneração e acesso ao mercado de trabalho; promoção da participação de pessoas com responsabilidades na prestação de cuidados; combate ao abandono escolar precoce. Comissão Europeia, 2002a, pp. 14-15.

<sup>146</sup> As conclusões de todos os Conselhos Europeus realizadas encontram-se disponíveis em <http://europa.eu.int>.

38,4 milhões de pessoas activas com 46-55 anos em 2001 deverão estar ainda activas em 2010, o que representa um aumento de cerca de 7 a 9 milhões comparado com o número de pessoas activas com 55-64 anos que existia em 2010.

Este valor deve ser perspectivado apenas como um indicador de magnitude e não como um número exacto a cumprir, considerando que a meta de Barcelona não implica um número fixo de pessoas que devem permanecer activas em 2010, uma vez que a idade média de reforma baseia-se nas diferenças na participação económica entre grupos etários e não nos seus níveis de actividade.

Além disso, esta simulação considera apenas o grupo etário dos 55-64 anos, de forma a capturar-se melhor as similitudes entre a meta de Barcelona e a de Estocolmo e, assim sendo, as mudanças na participação dos grupos etários superior (65-70 anos) e inferior (50-54 anos) podem alterar os resultados: no que se refere aos primeiros (65-70 anos), sabe-se, por exemplo, que muitos continuam activos, seja em situação de emprego por conta própria seja trabalhando com familiares em actividades agrícolas; quanto aos segundos (50-54 anos), são também importantes se consideramos que, em termos comunitários, a taxa de actividade se reduz significativamente entre os 50 e os 55 anos (em 2001, as suas taxas eram, respectivamente, de 79% e 65%);

- no que se refere à **meta de Estocolmo**, e considerando as projecções que apontam o aumento do tamanho da população do grupo etário 55-64 anos entre 2001 e 2010, significa que cerca de 2/3 da população empregada com 46-55 anos, em 2001, deverá continuar empregada em 2010, de modo a conseguir-se atingir a meta da taxa de emprego de 50% para as pessoas com 55-64 anos – e isto representa uma mudança significativa relativamente à realidade existente, considerando que apenas metade das pessoas com 45-54 anos empregadas em 1991 estava empregada em 2001. Desta forma, em 2010, o emprego das pessoas com 55-64 anos necessita de aumentar em cerca de 7,5 milhões de pessoas, comparativamente a 2001.<sup>148</sup>

Em meados de 2002, e tal como defendido pela Agenda Social Europeia<sup>149</sup>, a EEE foi alvo de uma análise profunda, com vista a aferirem-se os sucessos e os insucessos dos seus primeiros cinco anos de aplicação, com base numa avaliação global do desempenho do mercado laboral comunitária e das políticas nacionais enquadradas no Processo de

<sup>147</sup> A simulação aqui referida tem como factores de ponderação a idade média de saída do mercado de trabalho e as taxas de actividade por grupo etário. A idade média de reforma na UE era de 59.9 anos, em 2001, e a taxa de actividade aos 60 anos era aproximadamente de 36% e aos 65 anos de 10%. O cenário simula uma mudança em 5 anos da taxa de actividade correspondente à idade média de saída do mercado, ou seja, em 2010, a taxa de actividade aos 65 anos passaria a ser de 36%. Assume-se que é linear a descida da taxa dos que em 2001 tinham 56 anos (62%) e que terão 65 anos em 2010, altura em que a sua taxa de actividade deverá ser, portanto, de 36%. A redução da velocidade que uma taxa passa outra resultaria num aumento global da taxa de actividade do grupo 55-64 anos. Este aumento na participação depende, pois, da população com 55-64 anos que se projecta existir em 2010 para se obter uma vaga estimativa da mão-de-obra mais velha que será necessária em 2010. Comissão Europeia, 2002b.

<sup>148</sup> A população com 55-64 anos rondava os 42 milhões de pessoas em 2001. De acordo com as projecções demográficas do Eurostat, o crescimento da população neste grupo etário entre 2001-2010 será de 1.4% ao ano. O aumento do emprego dos trabalhadores mais velhos de 50% em 2010 é, assim, condicionado pela população de trabalhadores mais velhos que se estima existir nesse ano. Isto implica um aumento de 7,5 milhões em 2010, comparando com o nível de emprego em 2001 (superior a 16 milhões de pessoas). *Idem*.

<sup>149</sup> A Agenda Social Europeia faz parte da abordagem integrada europeia que pretende, tal como definido na Cimeira de Lisboa, assegurar a interacção positiva e dinâmica da política económica, de emprego e social, com vista à modernização do modelo social europeu. Cf. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm).



Luxemburgo. De uma forma geral, este exercício de balanço permitiu averiguar diversas melhorias estruturais no mercado de trabalho da União Europeia, bem como um significativo grau de convergência das políticas nacionais de emprego em torno dos objectivos e das orientações definidas no âmbito da EEE (não obstante as profundas diferenças entre os Estados-Membros).

No entanto, foram identificadas diversas fragilidades na acção política, bem como a persistência de dificuldades estruturais no mercado de trabalho, a partir das quais se concluiu a necessidade de intensificar certos esforços, tendo em vista, nomeadamente, responder a três grandes desafios para os próximos anos: *i)* aumentar o emprego e as taxas de participação na actividade económica, de acordo com as metas de Lisboa e Estocolmo; *ii)* melhorar a qualidade no trabalho e promover empregos produtivos e; *iii)* promover um mercado de trabalho inclusivo, reduzindo as disparidades sociais (incluindo as de género) e territoriais.<sup>150</sup>

Com base no balanço havido, a CE apresentou no 1.º semestre de 2003 uma proposta de decisão do Conselho relativa às Orientações para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros, no quadro do lançamento da 2.ª fase da EEE. Nesta proposta, o envelhecimento activo continua a assumir-se central, mas a directriz que lhe diz respeito a (5.ª) é mais abrangente nos seus objectivos, na medida em que é dirigida à elevação dos níveis de participação económica em geral, como consta do **quadro 29**:

#### **Q29 – ORIENTAÇÕES ESPECÍFICAS PARA AS POLÍTICAS DE EMPREGO DOS ESTADOS-MEMBROS (2003)**

##### **1 - MEDIDAS ACTIVAS E PREVENTIVAS DIRIGIDAS AOS DESEMPREGADOS E INACTIVOS**

Os Estados-Membros deverão desenvolver e implementar medidas activas e preventivas em prol dos desempregados e dos inactivos, destinadas a prevenir o influxo para o desemprego de longa duração e promover a integração sustentável no mercado de trabalho dos desempregados e das pessoas inactivas. Para tal, deverão:

- assegurar, numa fase precoce do ciclo de desemprego, que todos os candidatos a emprego beneficiem de uma identificação atempada das respectivas necessidades, de serviços de aconselhamento e orientação, de assistência na procura de trabalho e de planos de acção personalizados;
- com base na identificação acima referida, proporcionar aos candidatos a emprego o acesso a medidas eficazes e eficientes que reforcem a respectiva empregabilidade e possibilidades de inserção, com especial incidência nas pessoas que enfrentam maiores dificuldades na esfera laboral;
- modernizar e reforçar as instituições do mercado de trabalho, em particular os serviços de emprego;
- assegurar uma avaliação regular da eficácia e da eficiência dos programas centrados no mercado de trabalho e proceder à sua revisão em conformidade.

##### **2 – CRIAÇÃO DE EMPREGO E ESPÍRITO EMPRESARIAL**

Os Estados-Membros deverão incentivar a criação de mais e melhores empregos, fomentando o espírito empresarial, a inovação, a capacidade de investimento e uma envolvente favorável às empresas. Será dedicada especial atenção à exploração do potencial de criação de postos de trabalho das novas empresas e dos sectores dos serviços e da I&D. Apoiadas pelo processo de aferição comparativa das políticas empresariais e pela implementação da Carta Europeia das Pequenas Empresas, as iniciativas políticas visarão:

- simplificar e reduzir os encargos administrativos e regulamentares para as empresas em arranque e as PME e para o recrutamento de efectivos, facilitando o acesso a capital às empresas em arranque, às PME recém criadas e já existentes e às empresas com elevado potencial de crescimento e de criação de empregos;

<sup>150</sup> Cf. Comunicação "Balanço de Cinco Anos da Estratégia Europeia de Emprego" (2002), em [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm).



- promover o ensino e a formação em competências empresariais e de gestão e fornecer apoios, designadamente através de formação, para tornar o espírito empresarial uma opção de carreira para todos.

### 3 – FAZER FACE À MUDANÇA E PROMOVER A ADAPTABILIDADE E A MOBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Os Estados-Membros deverão facilitar a capacidade de adaptação à mudança de trabalhadores e empresas, tomando simultaneamente em consideração a necessidade de flexibilidade e segurança e dando ênfase ao papel essencial dos parceiros sociais neste domínio.

Os Estados-Membros deverão proceder à revisão e, se adequado, à reforma dos aspectos demasiados restritivos das respectivas legislações laborais que afectam a dinâmica do mercado de trabalho e o emprego dos grupos com dificuldades de acesso à esfera laboral, desenvolver o diálogo social, fomentar a responsabilidade social das empresas e empreender outras medidas consideradas adequadas para promover:

- a diversidade de modelos contratuais e de trabalho, designadamente em matéria de tempo de trabalho, para favorecer a progressão de carreira, um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar e entre flexibilidade e segurança;
- o acesso dos trabalhadores, em especial dos trabalhadores não qualificados, à formação;
- melhores condições de trabalho, designadamente no que respeita à higiene e à segurança; em especial, as políticas visarão atingir uma redução substancial da taxa de incidência de acidentes e doenças profissionais;
- a concepção e a divulgação de formas de organização do trabalho inovadoras e sustentáveis que apoiem a produtividade e a qualidade no trabalho;
- a antecipação e gestão positiva da mudança e da reestruturação económicas.

Os Estados-Membros deverão solucionar insuficiências e estrangulamentos de mão-de-obra através de uma série de medidas tais como a promoção da mobilidade profissional e a eliminação dos obstáculos à mobilidade geográfica, em particular, implementando o Plano Comunitário de Acção para as Competências e a Mobilidade, melhorando o reconhecimento e a transparência de qualificações e competências, a transferibilidade dos direitos de segurança social e pensões, proporcionando incentivos adequados nos regimes fiscais e de prestações e tomando em consideração os aspectos laborais da imigração. Há que promover a transparência em termos das oportunidades de emprego e de formação a nível nacional e europeu, a fim de contribuir para uma correspondência eficaz entre oferta e procura.

### 4 – FOMENTO DO DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO E DA APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Os Estados-Membros deverão implementar estratégias de aprendizagem ao longo da vida, nomeadamente através da melhoria da qualidade e da eficácia dos sistemas de ensino e formação, de modo a dotar todas as pessoas das competências que se exigem de uma força de trabalho moderna numa sociedade assente no conhecimento, permitir a sua progressão de carreira e reduzir as disparidades e estrangulamentos de competências no mercado de trabalho. As políticas terão, em especial por objectivo alcançar um aumento do investimento nos recursos humanos. Neste contexto, importa que haja um aumento significativo por parte das empresas do investimento na formação de adultos, tendo em vista promover a produtividade, a competitividade e o envelhecimento em actividade. Será facilitado o investimento produtivo em capital humano por parte de empregadores e indivíduos.

### 5 – AUMENTAR A OFERTA DE MÃO-DE-OBRA E PROMOVER O ENVELHECIMENTO EM ACTIVIDADE

Os Estados-Membros deverão promover uma oferta adequada de mão-de-obra e de oportunidades de trabalho, de modo a apoiar o crescimento económico e o emprego, tomando em consideração a mobilidade profissional (v. Orientação específica 3). Para tal, deverão:

- aumentar a participação no mercado de trabalho, recorrendo às potencialidades de todos os grupos populacionais, através de uma abordagem global que incida especialmente na disponibilidade e no carácter atractivo dos empregos, torne o trabalho compensador, eleve os níveis de competências e proporcione medidas de apoio consentâneas;
- promover o envelhecimento em actividade, nomeadamente através do fomento de condições de trabalho conducentes à manutenção dos empregos – tais como o acesso a formação contínua, reconhecendo a especial importância da saúde e segurança no trabalho, e a formas inovadoras e 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, incentivando ao mesmo tempo os empregadores a empregar trabalhadores mais velhos.

- e, sempre que apropriado, entrar plenamente em consideração com a mão-de-obra adicional resultante da imigração.

Em especial as políticas visarão atingir até 2010 um aumento de 5 anos da idade média efectiva de saída do mercado de trabalho na UE (estimada em 2001 em 59,9). Neste contexto, os parceiros sociais têm um importante papel a desempenhar. As metas nacionais deveriam ser consentâneas com o resultado esperado a nível da UE e tomar em consideração as circunstâncias nacionais específicas.

## **6 – IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES**

Através de uma abordagem integrada que combine a integração sistemática da perspectiva do género e acções políticas específicas, os Estados-Membros deverão encorajar a participação das mulheres no mercado de trabalho e alcançar uma diminuição substancial das disparidades existentes entre homens e mulheres em matéria de emprego, desemprego e remuneração até 2010. O papel dos parceiros sociais é crucial neste domínio. Há que prestar atenção especial à conciliação da vida profissional e familiar, nomeadamente através da disponibilização de serviços de cuidados a crianças e outras pessoas dependentes, incentivando a partilha das responsabilidades familiares e profissionais e facilitando o retorno ao trabalho depois de um período de licença.

## **7 – PROMOVER A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE PESSOAS DESFAVORECIDAS E COMBATER A DISCRIMINAÇÃO DE QUE SÃO ALVO**

Os Estados-Membros deverão fomentar a inserção de pessoas que enfrentam dificuldades especiais no mercado de trabalho, designadamente os jovens que abandonam o ensino precocemente, os trabalhadores não qualificados, as pessoas com deficiência, os imigrantes e as minorias étnicas, desenvolvendo a respectiva empregabilidade, aumentando as oportunidades de emprego e prevenindo toda e qualquer forma de discriminação.

## **8 – TORNAR O TRABALHO COMPENSADOR ATRAVÉS DE INCENTIVOS PARA AUMENTAR O SEU CARÁCTER ATRACTIVO**

Os Estados-Membros procederão à reforma dos incentivos financeiros com vista a tornar o trabalho atractivo e incentivar os homens e as mulheres a procurar e a aceitar um emprego e a permanecer na vida activa. Neste contexto, os Estados-Membros deverão desenvolver as políticas adequadas com vista a reduzir o número de trabalhadores pobres. Os Estados-Membros procederão à revisão e, se adequado, à reforma dos respectivos regimes fiscais e de prestações e da sua interacção, com vista a eliminar os ciclos persistentes de desemprego, pobreza e inactividade e fomentar a participação no emprego das mulheres, da mão-de-obra pouco qualificada, dos trabalhadores mais velhos e das pessoas com deficiência e de todos quantos estão mais afastados do mercado de trabalho.

Enquanto asseguram um nível adequado de protecção social, procederão à revisão das taxas de substituição e da duração das prestações; assegurarão uma gestão eficaz das prestações, nomeadamente no que respeita à articulação com a procura activa de emprego, incluindo medidas de activação para apoiar a empregabilidade, atendendo a situações individuais; considerarão a disponibilização de benefícios ligados à actividade profissional, sempre que tal se revelar adequado; e envidarão esforços para eliminar os ciclos persistentes de inactividade.

## **9 – TRANSFORMAR O TRABALHO NÃO DECLARADO EM EMPREGO REGULAR**

Os Estados-Membros deveriam desenvolver e pôr em prática acções e medidas gerais para eliminar o trabalho não declarado, que conjuguem a simplificação da envolvente empresarial, a supressão de desincentivos e a criação de incentivos adequados nos regimes fiscais e de prestações, a melhoria da capacidade de execução legislativa e a aplicação de sanções. Deveriam envidar os esforços necessários, a nível nacional e da UE, para avaliar a extensão do problema e dos progressos obtidos no plano nacional.

## **10 – ELIMINAR AS DISPARIDADES REGIONAIS EM MATÉRIA DE EMPREGO**

Os Estados-Membros deveriam pôr em prática uma abordagem global no sentido da redução das disparidades regionais em matéria de emprego e desemprego. Deveria ser apoiado o potencial de criação

de postos de trabalho a nível local, incluindo na economia social, e deveriam ser incentivadas as parcerias entre todos os intervenientes relevantes. Os Estados-Membros:

- promoverão condições favoráveis às actividades e ao investimento do sector privado nas regiões menos desenvolvidas;
- assegurarão que os apoios públicos nas regiões menos desenvolvidas se focalizam no investimento no capital humano e de conhecimento, bem como nas infra-estruturas adequadas.

Fonte: Comissão Europeia, 2003c.

## 2.2. As recomendações da OIT e da OCDE

No quadro das actividades normativas da OIT, que se traduzem na adopção de Convenções e Recomendações internacionais do trabalho, o tema do envelhecimento activo é sobretudo pertinente nas perspectivas do combate à discriminação dos trabalhadores mais velhos, da promoção da qualidade dos seus empregos e da garantia de uma adequada transição para a inactividade (nomeadamente do ponto de vista dos rendimentos assegurados). O instrumento normativo que mais directamente se relaciona com estas questões é a Recomendação n.º 162 – “*Recomendação sobre os Trabalhadores Idosos*”, aprovada em 1980, na 66.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.<sup>151</sup>

Nas disposições gerais desta Recomendação, refere-se que esta se aplica a todos os trabalhadores que experienciem dificuldades no seu emprego e na sua profissão em consequência da sua idade (avançada), devendo os países-membros da OIT, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, determinar com maior precisão qual o universo de trabalhadores a que se aplica (nomeadamente em referência a grupos etários específicos). Mais se apela a que os problemas do emprego dos trabalhadores mais velhos devam ser tratados no contexto de estratégias globais e equilibradas, para que tais problemas não se transfiram para outros grupos etários. Os conteúdos centrais deste Recomendação distribuem-se por três capítulos específicos, no âmbito dos quais se determina que cada país-membro deve, nomeadamente:<sup>152</sup>

- no contexto da **Igualdade de Oportunidades e de Tratamento**:
  - adoptar, no quadro de uma política nacional de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores, **medidas que previnam a discriminação dos trabalhadores mais velhos no emprego e na profissão**;
  - adoptar medidas para que **as organizações patronais e sindicais participem efectivamente na promoção da aceitação e do cumprimento da política acima referida**;
  - **produzir legislação e/ou promover programas que garantam essa aceitação e cumprimento**;

<sup>151</sup> Disponível em <http://www.ilo.org>. Existem, ainda, outras Recomendações e Convenções que, entre demais conteúdos, focam aspectos importantes em relação aos mais velhos, designadamente as referentes a: política de emprego; desenvolvimento dos recursos humanos; prestações de invalidez, velhice e sobrevivência; igualdade de oportunidades e de tratamento das mulheres trabalhadoras e; discriminação (no emprego e na profissão). As Convenções distinguem-se das Recomendações na medida em que são tratados internacionais, sujeitos a ratificação pelos países-membros; as Recomendações, por seu turno, são instrumentos que, normalmente versando as mesmas matérias das Convenções, estabelecem directrizes que podem orientar a política e a acção a nível nacional.

<sup>152</sup> Por uma questão de economia do texto, transcrevem-se apenas algumas das recomendações constantes deste instrumento normativo.

- **adoptar medidas (ou adaptar as existentes) que garantam que todos os trabalhadores mais velhos gozem de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso a serviços de orientação profissional e de colocação e no acesso**, com base nas suas aptidões profissionais, experiência e qualificações, a:
    - i) **um emprego da sua escolha**, tanto no sector público como no privado, ainda que possam existir condicionalismos etários de acesso a certos tipos de empregos, em função das exigências, condições ou regulamentações específicas dos mesmos;
    - ii) **meios de formação profissional**, em particular os de aperfeiçoamento e actualização da formação;
  - adoptar medidas (ou adaptar as existentes) que **garantam que essa igualdade de oportunidades e de tratamento se aplique também à segurança no emprego**<sup>153</sup>, à remuneração, aos benefícios da protecção social e às medidas de segurança social, às condições de trabalho (incluindo medidas de segurança e saúde) e à habitação, aos serviços sociais e às instituições de saúde, em particular quando este acesso estiver relacionado com a actividade profissional ou com o emprego;
  - garantir que os trabalhadores mais velhos, as organizações representativas dos trabalhadores, as empresas e os seus representantes **tenham acesso a organismos com competências para analisar e investigar queixas relativas à igualdade de oportunidades e de tratamento**, de modo a corrigir qualquer prática que seja contrária a esta política;
  - adoptar todas as medidas necessárias para **assegurar que os serviços de orientação, formação e colocação facilitem aos trabalhadores mais velhos o aconselhamento e o apoio** que possam necessitar para que beneficiem plenamente da igualdade de oportunidades e de tratamento.
- no âmbito da **Protecção**:
    - elaborar medidas apropriadas às condições e prática nacionais para tornar possível que **os trabalhadores mais velhos continuem a exercer um emprego em condições satisfatórias**, em prol de uma política nacional de melhoria das condições de trabalho e do ambiente profissional em todas as fases da vida activa;
    - realizar estudos para **identificar os tipos de actividade em que o processo de envelhecimento pode ser mais rápido ou nos quais os trabalhadores mais velhos encontram dificuldades de adaptação às exigências do trabalho, determinar as suas causas e propor as soluções apropriadas**;
    - quando se identificar que essas dificuldades de adaptação estão ligadas ao envelhecimento, adoptar medidas referentes a esses tipos de actividade, com vista a, na medida do que é exequível:
      - a) **corrigir as condições de trabalho e de ambiente profissional que possam acelerar o envelhecimento**;
      - b) **modificar as formas de organização do trabalho e de organização dos horários de trabalho que conduzem ao stress ou a um excessivo ritmo de trabalho em relação às possibilidades dos trabalhadores em causa**, em particular através da limitação das horas extraordinárias;

<sup>153</sup> Com respeito pela legislação e prática nacionais relativas à cessação da relação de trabalho, nomeadamente as que fixam uma idade obrigatória para o efeito.

- c) **adaptar o posto de trabalho e as tarefas que este exige ao trabalhador que o ocupa**, utilizando todos os meios técnicos disponíveis e, em particular, aplicando os **princípios da ergonomia**, a fim de preservar a saúde, prevenir os acidentes e manter a capacidade para o trabalho;
    - d) providenciar uma **vigilância mais sistemática do estado de saúde dos trabalhadores**;
    - e) providenciar, nos locais de trabalho, uma **vigilância adequada que garanta a higiene e a segurança dos trabalhadores**;
  - adoptar medidas, no quadro das preocupações acima enunciadas, que, de acordo com as práticas prevalentes a nível nacional, visem:
    - a) **reduzir a duração normal do trabalho, diária e semanal, dos trabalhadores mais velhos que desempenhem profissões penosas, perigosas ou prejudiciais à saúde**;
    - b) **promover a redução gradual das horas de trabalho de todos os trabalhadores que assim o solicitarem, durante um período prescrito anterior ao momento em que atingem a idade normal de titularidade à pensão de velhice**;
    - c) **aumentar as férias anuais com direito a remuneração, com base na antiguidade ou na idade**;
    - d) **possibilitar que os trabalhadores mais velhos organizem os seus tempos de trabalho e de descanso em função da sua conveniência, em particular facilitando-se o emprego a tempo parcial e providenciado a existência de horários flexíveis**;
  - adoptar medidas que permitam aplicar aos trabalhadores mais velhos, na medida do possível, **sistemas de remuneração adaptados às suas necessidades**, medidas essas que poderão incluir: a) sistemas de remuneração que tenham em conta não apenas a rapidez de execução como também os conhecimentos práticos e a experiência, e b) a transferência dos trabalhadores mais velhos de um trabalho remunerado em função de resultados para um trabalho remunerado em função do tempo;
  - **adoptar medidas que tornem disponíveis aos trabalhadores mais velhos que o desejem outras possibilidades de emprego**, na sua profissão ou noutra, nas quais possam fazer uso das suas capacidades e experiência, se possível sem perdas na remuneração;
  - levar a cabo particulares esforços para se ter em conta as necessidades específicas dos trabalhadores mais velhos, nas situações de redução de mão-de-obra, designadamente nos sectores industriais em declínio, por exemplo, facilitando a sua **reconversão profissional** para outras indústrias, providenciando assistência para lhes assegurar um novo emprego ou garantindo-lhes uma protecção adequada dos seus rendimentos (ou uma compensação financeira adequada);
  - **desenvolver especiais esforços para facilitar a entrada ou reentrada no emprego das pessoas mais velhas que procurem trabalho após terem estado fora do mercado de trabalho devido às suas responsabilidades familiares**.
- e no âmbito da **Preparação para e do Acesso à Reforma**:
    - adoptar, sempre que possível, medidas que visem **garantir que a) a reforma seja voluntária**, no contexto de um sistema que permita a passagem gradual da vida

profissional para um regime de actividade livre e; **b) se flexibilize a idade de titularidade à pensão de velhice;**

- garantir, respeitando-se a política nacional em matéria de benefícios, que, quando se reduza progressivamente a duração do trabalho até a um nível prescrito ou quando os trabalhadores mais velhos passem a desempenhar um novo trabalho a tempo parcial, estes recebam, durante um período prescrito anterior ao momento em que atingem a idade de titularidade à pensão de velhice, **uma prestação especial que compense total ou parcialmente a redução da sua remuneração.** Deverão prescrever-se regras referentes à quantia e aos requisitos de acesso a essa prestação social, a qual, quando apropriado, deverá ser considerada para efeitos do cálculo da pensão de velhice, quer do ponto de vista do seu montante quer do período do tempo em que foi recebida;<sup>154</sup>
- garantir, no âmbito do sistema nacional de protecção social no desemprego, que **os trabalhadores mais velhos que estejam desempregados durante um período prescrito anterior à idade de titularidade à pensão de velhice continuem a receber, até essa data, o subsídio de desemprego (ou outra compensação de rendimentos).** Em alternativa, **os trabalhadores mais velhos que estejam desempregados há pelo menos um ano deverão ser elegíveis para a prestação de reforma antecipada** durante um período prescrito anterior à data de titularidade à pensão de velhice;
- **assegurar o direito ao recebimento de uma prestação de antecipação da reforma também aos trabalhadores que tenham desempenhado, de acordo com os normativos e a prática nacionais, profissões perigosas ou prejudiciais à saúde, bem como àqueles que sejam considerados incapazes para o trabalho, durante um período prescrito anterior à idade de titularidade à pensão de velhice;**<sup>155</sup>
- salvaguardar que os trabalhadores mais velhos aptos para o trabalho **possam deferir o recebimento da pensão de velhice para além da idade normal que os qualifica para o efeito, nomeadamente com o propósito de reunir todas as condições de elegibilidade necessárias ao seu recebimento ou com o intuito de melhorar essa prestação,** considerando a idade mais avançada em que será recebida e também, nos devidos casos, o actividade profissional adicional ou os descontos suplementares;
- pôr em prática, durante os anos que precedem o fim da actividade profissional, **programas de preparação para a reforma,** os quais devem, nomeadamente, proporcionar informações sobre:
  - a) rendimentos, em particular no que se refere à pensão de velhice, às obrigações fiscais dos pensionistas e aos benefícios complementares, nomeadamente em matéria de assistência à saúde, serviços sociais e redução de preços na utilização de certos serviços públicos;
  - b) possibilidades e condições para continuar uma actividade profissional, em particular a tempo parcial, bem como a possibilidade de estabelecimento por conta própria;

<sup>154</sup> Refere-se aos seus efeitos na história contributiva do beneficiário, em termos do tempo considerado e dos descontos efectuados.

<sup>155</sup> Relativamente a estas últimas matérias (reforma antecipada, prestações especiais, etc.), a Recomendação considera um conjunto diversificado de regras, condicionalismos e excepções. Cf. Parágrafos 24 a 29.

- c) o envelhecimento individual e os meios para preveni-lo, tais como exames médicos, exercício físico e dieta alimentar.

No capítulo referente à sua aplicação, esta Recomendação apela, ainda, a que a sua efectivação, para além de dever ser prosseguida por via da legislação e da contratação colectiva, deva apoiar-se na adopção de medidas que visem:

- a) por um lado, **informar o público e, mais concretamente, os profissionais responsáveis por orientações, formação, colocação e serviços sociais interessados, bem como empregadores, trabalhadores e respectivas organizações, sobre os problemas com os quais os trabalhadores mais velhos se podem confrontar, designadamente nos domínios do emprego e da formação profissional;**
- b) por outro, **assegurar que os trabalhadores mais velhos sejam plenamente informados acerca dos seus direitos e oportunidades.**

Prestando particular às disposições desta Recomendação relativas à reforma (preparação e acesso), verifica-se que existe uma particular preocupação com a flexibilização da idade de passagem à reforma, nomeadamente no sentido da sua antecipação. Com efeito, ainda que algumas disposições apelem à voluntariedade da decisão e à possibilidade de adiar a reforma, esta Recomendação reflecte, em grande medida, a necessidade de se garantirem rendimentos adequados no fim da vida profissional, sobretudo nos casos associados ao desemprego, à redução do horário de trabalho e à invalidez ou incapacidade para o trabalho – e assim sendo, promove-se, ainda que não expressamente, a passagem antecipada à reforma, por via da garantia de rendimentos. Considerando o período em que Recomendação foi adoptada (início da década de 80), entende-se que a mesma reflectirá a necessidade de apoiar os governos, as empresas e os trabalhadores na resposta aos problemas decorrentes das alterações estruturais então em curso nas economias avançadas, nomeadamente no que se refere aos processos de reestruturação dos sectores industriais, dos quais resultaram grandes excedentes de mão-de-obra, como já referiu.

Mais recentemente, e por ocasião da Segunda Assembleia Mundial da ONU sobre o Envelhecimento<sup>156</sup> – realizada em Espanha, em Abril de 2002 –, a OIT preparou uma contribuição para esse evento centralmente focada em assuntos relacionados com a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos e a protecção social na velhice.<sup>157</sup> Nesta Assembleia foram adoptados dois principais documentos – o Plano de Acção Internacional de Madrid para o Envelhecimento e a Declaração Política –, que reflectem os contributos da OIT em algumas das suas secções mais importantes.<sup>158</sup> No que se refere à Declaração Política, esta encoraja a comunidade internacional a promover a cooperação ulterior entre todos os actores envolvidos e, no que se refere ao combate

<sup>156</sup> A Primeira Assembleia realizou-se em 1982, em Viena, e nela foi adoptado o Plano Internacional de Acção para o Envelhecimento (Resolução 37/51 da ONU), no qual constam 62 recomendações para acção, distribuídas por vários domínios, incluindo os do emprego e da garantia de rendimentos. V. <http://www.un.org>.

<sup>157</sup> O contributo da OIT para a Segunda Assembleia, “*Uma sociedade inclusiva para uma população em envelhecimento: os desafios do emprego e da protecção social*”, está disponível em <http://www.un.org/ageing>. De referir que a ONU dispõe de um Programa para o Envelhecimento, no âmbito do qual, nomeadamente, se realizam um conjunto vasto de actividades e se têm vindo a produzir importantes documentos sobre a velhice e o lugar dos idosos na sociedade. Considerando o âmbito do presente trabalho, o presente enfoque recai sobre os aspectos relativos ao emprego/empregabilidade ou à promoção da participação económica dos mais velhos.

<sup>158</sup> Ambos os documentos estão disponíveis em <http://www.un.org> e <http://www.ilo.org>.



aos problemas colocados pelo envelhecimento, sublinha a importância da investigação de matérias relevantes do ponto de vista etário; do acesso a programas de educação e formação; do “empowerment” dos trabalhadores mais velhos e; da necessidade de criar oportunidades para que os trabalhadores mais velhos continuem a trabalhar.

O Plano de Acção de Madrid, por seu turno, apela à mudança de atitudes, políticas e práticas em todos os sectores, sublinhando que às pessoas mais velhas deve ser permitido envelhecer com segurança e dignidade e continuar a participar na sociedade como cidadãos de plenos direitos. O primeiro grupo prioritário de acções previsto neste Plano intitula-se “Pessoas Mais Velhas e Desenvolvimento” e está focalizado em oito temas que requerem uma acção urgente com vista a assegurar-se a integração contínua e o “empowerment” das pessoas mais velhas. Os assuntos relacionados com emprego e protecção social constam em três desses oito temas: a) trabalho e mão-de-obra em envelhecimento, b) acesso ao conhecimento, à educação e à formação, e; c) segurança de rendimento, protecção social/segurança social e prevenção da pobreza. No **quadro 30**, constam alguns dos conteúdos relativos aos dois primeiros temas<sup>159</sup>. No Plano, enfatiza-se a importância da implementação do 3.º Compromisso da Declaração de Copenhaga sobre Desenvolvimento Social<sup>160</sup>, referente à promoção do objectivo do pleno emprego, e recomenda que o crescimento do emprego seja colocado no centro das políticas macro-económicas. Também sublinha a importância de implementar políticas que assegurem a educação e a formação ao longo da vida, na medida em que estas são essenciais para assegurar a produtividade tanto dos indivíduos como das nações.

No que se refere às medidas de protecção social e de segurança de rendimentos na velhice, afirma-se no Plano de Madrid que estas fazem parte dos fundamentos da prosperidade económica e da coesão social e que devem ser promovidos programas que permitam que todos os trabalhadores sejam abrangidos por protecção social/segurança social básica. Os temas relacionados com o género foram também considerados altamente prioritários: o Plano sublinha que os factores que afectam as mulheres mais velhas no mercado de trabalho merecem atenção especial e que devem ser adoptadas medidas especiais de protecção social/segurança social para lidar com o fenómeno da feminização da pobreza, especialmente no que se refere às mulheres mais velhas.

### **Q30 – PLANO INTERNACIONAL DE ACÇÃO DE MADRID PARA O ENVELHECIMENTO (2002): ACÇÕES NOS DOMÍNIOS DO EMPREGO E DA PROTECÇÃO SOCIAL<sup>161</sup>**

#### **TEMA 2 – TRABALHO E MÃO-DE-OBRA EM ENVELHECIMENTO**

- colocar o crescimento do emprego no coração das políticas macro-económicas, por exemplo, assegurando que as políticas de mercado de trabalho sejam objectivadas em promover altas taxas de crescimento da produtividade e do emprego, em benefício das pessoas de todas as idades;
- permitir que as pessoas mais velhas continuem a trabalhar enquanto assim o desejarem e enquanto puderem;
- tomar acções para aumentar a participação no mercado de trabalho da população em idade activa e para reduzir o risco de exclusão e dependência na fase final da vida. Estas acções podem ser promovidas através de políticas como, entre outras, aumento da participação das mulheres mais velhas; serviços sustentáveis de saúde ocupacional com ênfase na prevenção, na promoção da saúde ocupa-

<sup>159</sup> Os conteúdos presentes no terceiro tema enunciado centram-se na necessidade de garantir rendimentos mínimos na velhice, pelo que não são aqui objecto de especial atenção.

<sup>160</sup> Esta Declaração está disponível, na íntegra, em <http://www.onuportugal.pt>.

<sup>161</sup> Por uma questão de economia do texto, transcrevem-se apenas algumas das acções propostas.



cional e da segurança (com vista a manter a capacidade para o trabalho); acesso à tecnologia, à aprendizagem ao longo da vida, à educação e formação contínuas, à reabilitação profissional e mecanismos flexíveis de passagem à reforma; promoção da reintegração das pessoas desempregadas e com deficiência no mercado de trabalho;

- realizar particulares esforços para aumentar a taxa de participação das mulheres e dos grupos em desvantagem, tais como os desempregados de longa duração e as pessoas com deficiência, reduzindo-se, dessa forma, o risco da sua exclusão e dependência na fase final da vida;
- promover iniciativas em prol do auto-emprego das pessoas mais velhas, nomeadamente encorajando o desenvolvimento de pequenas e micro-empresas e assegurando o acesso ao crédito às pessoas mais velhas, sem qualquer discriminação (em particular a baseada no género);
- apoiar as pessoas mais velhas já envolvidas em actividades do sector informal, melhorando o seu rendimento, a sua produtividade e as suas condições de trabalho;
- eliminar barreiras etárias no mercado de trabalho formal através da promoção do recrutamento de pessoas mais velhas e da prevenção do conjunto de desvantagens por estas experienciadas no emprego;
- promover, quando apropriado, uma nova abordagem da reforma, que tome em consideração as necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores, em particular através da aplicação do princípio das políticas e práticas de reforma flexível, mantendo-se os direitos pensionísticos adquiridos. As medidas para se atingirem este objectivo podem incluir a redução dos incentivos e das pressões para a reforma antecipada e a remoção de desincentivos ao trabalho para além da idade de reforma;
- promover novas formas de organização do trabalho e práticas inovadoras no local de trabalho objectivadas em preservar a capacidade para o trabalho e que considerem as necessidades dos trabalhadores à medida que estes envelhecem;
- apoiar os trabalhadores a tomar decisões informadas sobre os potenciais impactos (financeiros, na saúde ou outros) do prolongamento da vida activa;
- promover a caracterização realista das competências e capacidades dos trabalhadores mais velhos, corrigindo-se estereótipos penalizantes sobre os trabalhadores ou os candidatos a emprego mais velhos.

#### **TEMA 4 – ACESSO AO CONHECIMENTO, À EDUCAÇÃO E À FORMAÇÃO**

- conseguir uma melhoria de 50% nos níveis de literacia dos adultos, especialmente das mulheres, bem como o acesso a educação básica e contínua a todas as pessoas;
- encorajar e promover a literacia, numeracia e literacia digital junto das pessoas mais velhas e da mão-de-obra em envelhecimento, incluindo literacia especializada e digital para pessoas mais velhas com incapacidades;
- implementar políticas que promovam o acesso à formação e reciclagem da formação dos trabalhadores mais velhos e que os encorajem a continuar a adquirir conhecimentos e competências após a reforma;
- assegurar que os benefícios das novas tecnologias, sobretudo as de informação e comunicação, estejam disponíveis para todos, considerando em particular as necessidades das mulheres mais velhas;
- desenvolver e disseminar informação facilmente utilizável para apoiar as pessoas mais velhas no sentido de serem capazes de responder de forma efectiva às exigências tecnológicas da vida quotidiana;
- encorajar investigação que permita melhor determinar a relação entre formação e produtividade e assim demonstrar cabalmente tanto a empregadores como a trabalhadores os benefícios da educação e da formação contínuas das pessoas mais velhas;
- aumentar a consciência dos trabalhadores e das organizações representativas dos trabalhadores do valor de reciclar, do ponto de vista da formação, os trabalhadores mais velhos, especialmente as mulheres;
- considerar a adopção de medidas em prol da utilização plena do potencial e da sabedoria dos mais velhos na educação;
- providenciar oportunidades no contexto dos programas educativos da troca de conhecimentos e experiência entre gerações, incluindo o uso de novas tecnologias;
- possibilitar que os mais velhos possam actuar enquanto mentores, mediadores e conselheiros;
- encorajar voluntários mais velhos a oferecerem as suas competências em todos os domínios de actividade, em particular nas tecnologias de informação;
- encorajar a utilização do conhecimento social, cultural e educacional e do potencial das pessoas mais velhas.

Fonte: <http://www.ilo.org> ou <http://www.un.org>

A mensagem-chave do Plano de Madrid neste domínio, tal como foi transmitida pela OIT à Assembleia, é que a solução genuína do desafio do envelhecimento deverá atingir-se pelo aumento da participação no mercado de trabalho e, logo, pela criação de emprego. No entendimento da OIT, muitas das preocupações actuais relacionadas com o financiamento dos sistemas de segurança social baseiam-se na ideia de que o crescimento não criará empregos suficientes para todos e que, conseqüentemente, haverá menos pessoas a contribuir para o sistema de segurança social e um número crescente de outras que procurarão beneficiar desse sistema durante um período de tempo maior – e assim, considera que a questão não deverá ser perspectivada na óptica da distribuição dos empregos actualmente existentes num mundo de crescente desemprego mas na da criação de mais e melhores empregos. Entende ainda a OIT que as pessoas mais velhas representam um importante recurso e, por isso, deverão ter a oportunidade de desenvolver actividades produtivas, sejam estas remuneradas ou não, que as mantenham ligadas com a sociedade; e que também devem ser desenvolvidos esforços no sentido de banir o estigma do “reformado”, o qual, de uma maneira muito injusta, faz associar o descanso merecido no fim da vida profissional à marginalização definitiva da vida social. Refira-se, a este propósito, que o Plano de Madrid integra um conjunto de acções dedicadas ao tema das imagens do envelhecimento, ou seja, que visam alterar a representação social dos mais velhos e da velhice. O objectivo central definido para o efeito consiste na promoção do reconhecimento público da autoridade, da sabedoria, da produtividade e de outros importantes contribuições das pessoas mais velhas.

No contexto das suas actividades técnicas, diversos documentos dedicados ao tema do envelhecimento activo têm vindo a ser produzidos pela OCDE, designadamente na perspectiva do emprego e da sustentabilidade dos sistemas de segurança social. No âmbito das estratégias que devem ser prosseguidas pelos governos em prol do envelhecimento activo, destacam-se, em particular, os documentos “*Ageing in OECD Countries – A Critical Policy Challenge*” (1996), “*Maintaining Prosperity in an Ageing Society*” (1998) e “*Reforms for an Ageing Society – Social Issues*” (2000). Este último relatório, baseado num inquérito dirigido aos países-membros da OCDE, fornece uma fotografia actualizada das pressões que o envelhecimento exerce sobre cada um dos países, com ênfase nos potenciais efeitos de alterações nas idades de reforma e da situação das reformas institucionais que têm vindo a ser implementadas com vista a responder a tais pressões, nomeadamente nos domínios dos incentivos à reforma, da empregabilidade dos trabalhadores mais velhos, da consolidação do sistema fiscal, dos rendimentos na reforma, dos sistemas de saúde e de prestação de cuidados, dos mercados financeiros e das estratégias nacionais enquadradoras da acção política. A segunda parte deste relatório incide unicamente sobre os temas da transição para a reforma e do envelhecimento activo.

No que diz respeito aos incentivos à reforma, a OCDE conclui que importantes e ambiciosas reformas têm vindo a ser levadas a cabo pelos países-membros: os incentivos ao trabalho dos regimes pensionísticos têm vindo reforçados, dificultou-se o acesso a outras vias de passagem para a reforma (por exemplo, a prestações por invalidez), criaram-se mecanismos flexíveis de transição para a reforma e muitas iniciativas foram conduzidas de modo a promover a acção coordenada entre políticas e a criação de consensos a nível nacional, por exemplo. A grande conclusão deste exame é que a

orientação política alterou-se, dado que, até há uns anos atrás, as políticas públicas que encorajavam, directa ou indirectamente, a reforma antecipada não eram vistas como preocupantes e, em muitos casos, eram perspectivadas positivamente devido aos seus supostos efeitos positivos sobre o desemprego, no sentido da sua redução. Ainda que existam diferenças bastante consideráveis entre países, o enfoque político centra-se agora, indubitavelmente, na necessidade de adiar e flexibilizar a saída dos trabalhadores do mercado de trabalho. No entanto, considera a OCDE que ainda não é claro se o objectivo das políticas públicas é simplesmente remover os desincentivos ao trabalho ou providenciar novos incentivos que actuem positivamente sobre a manutenção dos trabalhadores no mercado de trabalho; essa imagem será mais clara, à medida que se avancem nas reformas ou, mais concretamente, a partir da análise dos impactos das mesmas nos níveis de participação económica dos trabalhadores mais velhos.

No que se refere à empregabilidade dos mais velhos, a orientação estratégica da OCDE é a de que não fará sentido remover os desincentivos ao trabalho na fase final da vida profissional se não houver procura para que as pessoas mais velhas possam encontrar e (sobretudo) manter os seus empregos e, assim sendo, é fundamental que os governos promovam a condição destes trabalhadores no mercado de trabalho. Ainda que importantes respostas institucionais estejam a ser desenvolvidas com o objectivo de a) reter os trabalhadores mais velhos no emprego, b) ajudar os que estão desempregados a encontrar novos empregos e c) promover o seu tratamento apropriado na programação geral do emprego, o exame feito aos países-membros não permite, contudo, aferir de forma segura se a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos constitui uma prioridade política nacional. No entendimento da OCDE também não é claro que assim deva ser, ou seja, considera que ainda que medidas relacionadas com o combate da discriminação etária e o limite etário legal da reforma, por exemplo, possam ser instrumentos muito importantes, as políticas com maior impacto sobre a situação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho são aquelas que visam o combate em geral do desemprego e o fomento da aprendizagem ao longo da vida, *para os trabalhadores de todas as idades*.

Refira-se, a este propósito, que o princípio enunciado pela OCDE no contexto da sua estratégia *‘Manter a Prosperidade numa Sociedade em Envelhecimento’*, relativo à empregabilidade dos trabalhadores mais velhos, postula que *“uma variedade de reformas serão necessárias para assegurar que oportunidades de trabalho estejam disponíveis para os trabalhadores mais velhos e que estes sejam dotados com as necessárias capacidades e competências para aproveitá-las”*.<sup>162</sup> Assim, as reformas a desenvolver devem seguir as seguintes orientações:

- **aumentar a prioridade da aprendizagem ao longo da vida para todos** – os meios operacionais de investir no capital humano. Um desafio-chave será o de ganhar um maior entendimento empírico das ligações entre aprendizagem, competências, produtividade e salários dos trabalhadores, à medida que estes envelhecem;
- **aumentar a informação sobre o mercado de trabalho**, incluindo a que se refere aos meios que permitem atingir a empregabilidade para vidas profissionais mais longas;

<sup>162</sup> OCDE, 2000, p. 28.

- **providenciar informação comparativa que permita apoiar os reformados a desempenharem um papel mais activo na economia e na sociedade**, nomeadamente desempenhando papéis de prestação de cuidados;
- **desenvolver medidas efectivas de política activa de emprego que apoiem os trabalhadores mais velhos na procura de novos empregos.**
- **remover a discriminação na contratação de trabalhadores mais velhos.**<sup>163</sup>

A partir de um exame realizado junto de 9 países-membros – Canadá, Finlândia, Alemanha, Itália, Japão, Holanda, Suécia, Reino Unido e Estados Unidos da América –, a OCDE considera que, relativamente à evolução recente da transição para a reforma, a tendência para a reforma antecipada pode ter chegado ao fim, mas existem poucas evidências relativas à reforma adiada e à sua flexibilização, bem como à passagem ao auto-emprego no fim das vidas profissionais. No seu entendimento, as políticas públicas, de um modo geral, não reconhecem devidamente que a reforma é um processo complexo, na medida em que corresponde a diversas transformações relacionadas entre si: as pessoas transferem-se do trabalho para o lazer, o seu rendimento não resulta mais de salários mas de pensões, mudam-se os agregados familiares e a forma como a vida quotidiana é organizada. Por outro lado, nem sempre deixar de trabalhar equivale a receber uma pensão, mesmo que antecipada, nem o facto de se receber uma pensão significa que se deixou de trabalhar. A análise da OCDE revela que, em alguns países, um número considerável de pessoas trabalha e tem direito a uma pensão, quer em idades anteriores à idade normal de reforma quer após a mesma. As alterações na composição dos agregados familiares são, ainda, um importante factor a ter em consideração.

Em concreto, e a partir do exame supracitado, a OCDE entende que, actualmente, se podem identificar as seguintes (e mais recentes) tendências:

- **o declínio das taxas de emprego masculinas pode ter terminado:** do conjunto daqueles países, apenas a Itália continua a apresentar a redução dos níveis de emprego dos homens, pois nos restantes tais níveis estabilizaram ou, mesmo, inflectiram a tendência, ainda que ligeiramente;
- **as mulheres mais velhas continuam a deixar o trabalho mais rápido que os homens:** ainda que a sua participação económica tenha vindo a aumentar nas últimas décadas, verifica-se que a taxa de saída das mulheres no mercado de trabalho tem vindo a acelerar-se na generalidade dos países objecto de análise;
- **a reforma gradual não é ainda comum...:** ainda que uma proporção considerável de homens mais velhos trabalhem a tempo parcial, este universo não tem, de uma forma geral, vindo a aumentar;
- **... nem tão-pouco a passagem ao auto-emprego na fase final da vida profissional:** a situação relativamente ao auto-emprego é muito díspare entre os países analisados, evidenciado o Japão maior tendência para o aumento dos empregos de transição (“*bridge jobs*”) no fim da vida profissional (sobretudo dos homens) do que os Estados Unidos da América, por exemplo, onde se esperava que a tendência fosse marcadamente ascendente;
- **nem todos os pensionistas são inactivos e nem todos os que não trabalham recebem uma pensão:** por exemplo, continua a verificar-se a existência de uma proporção significativa de trabalhadores mais velhos abrangidos pelo sistema de

<sup>163</sup> *Idem.*

protecção social no desemprego que continua, assim, a constituir uma via alternativa de passagem à inactividade;

- **a alteração dos rendimentos na reforma é, algumas vezes, acompanhada e influenciada por alterações no agregado familiar:** por exemplo, no Japão e na Itália os agregados familiares compostos por pessoas em idades próximas da idade de reforma tendem a integrar também jovens adultos: no caso da Itália, porque estes cada vez mais tendem a sair de casa apenas quando casam (e não quando começam a trabalhar) e, no caso do Japão, porque quando se reformam as pessoas tendem a ir viver novamente com os seus filhos trabalhadores;
- **o tempo livre não é usado “activamente”:** as actividades de lazer consideradas activas e o trabalho não remunerado são pouco comuns entre os reformados, ainda que os homens tenham mais tendência do que as mulheres para a sua realização. Não obstante as evidências, existem muito poucos estudos longitudinais que permitem aferir, de modo mais profundo, como as actividades dos indivíduos são realocadas quando o tempo de trabalho se reduz.

Com base no conjunto das análises realizadas, a OCDE apresenta algumas considerações que entende devem ser seguidas nas estratégias nacionais em prol do envelhecimento activo. Concretamente, considera que:

- **o focus das reformas não deve cingir-se aos mais velhos, mas abarcar todo o percurso de vida,** nomeadamente através de estratégias como as que fomentam a aprendizagem ao longo da vida junto dos trabalhadores de todas as idades;
- **tal focus deve corresponder à prossecução de políticas a longo prazo, que não considerem apenas o envelhecimento enquanto passagem para a velhice, mas o envelhecimento que se inicia com a vida** – a transição da escola para o mercado de trabalho é tão importante para o envelhecimento activo como a transição do mercado de trabalho para a reforma;
- **o envelhecimento activo pressupõe a coordenação entre os diferentes sectores políticos que influenciam a passagem à reforma:** emprego, educação e formação, fiscalidade, sistema de saúde e sistema financeiro;
- é essencial **avançar no desenvolvimento da informação e dos instrumentos que permitem acompanhar as mudanças referentes à passagem da actividade para a inactividade no fim da vida profissional;** esta necessidade é ainda mais pertinente quando se pretendem fazer análises a nível internacional.

Por último, refira-se o entendimento que a OCDE tem sobre o envelhecimento activo. A nível individual, refere-se **à capacidade das pessoas, à medida que envelhecem, de conduzirem vidas produtivas na sociedade e na economia, ou seja, diz respeito à possibilidade dos indivíduos em fazerem escolhas flexíveis quanto à forma como pretendem utilizar o tempo ao longo das suas vidas: seja aprendendo ou trabalhando, seja participando em actividades de lazer ou prestando cuidados a terceiros.** Estas escolhas são, porém, frequentemente condicionadas por factores que prejudicam tanto os indivíduos como as sociedades, nomeadamente:

- alguns constrangimentos estão relacionados com problemas de saúde e de incapacidade, impossibilitando as pessoas de trabalhar ou de desenvolver actividades de lazer;

- outros são físicos, tais como a inexistência de rampas nos acessos dos edifícios para utilizadores de cadeiras de rodas;
- alguns estão relacionados com a falta de flexibilidade no local de trabalho (por exemplo, dispensa de tempo para cuidar dos filhos, para prestar cuidados aos idosos dependentes ou para investir em educação/formação);
- outros, ainda, são resultado de políticas públicas que não acompanharam as mudanças ocorridas na demografia, nas famílias e no emprego.

As reformas de envelhecimento activo são, portanto, aquelas que pretendem remover os constrangimentos que afectam a flexibilidade no percurso de vida (por exemplo, remoção de incentivos à reforma antecipada), bem como que as que visam reforçar o apoio aos cidadãos na tomada de decisões na utilização do tempo nas suas vidas (por exemplo, aprendizagem ao longo da vida). Do ponto de vista político, a junção de um conjunto tão diversificado de reformas sob o título comum do 'envelhecimento activo' tem, na opinião da OCDE, as seguintes vantagens, entre outras:

- contribui para um maior ênfase na prevenção, nomeadamente porque contribui para informar atempadamente os indivíduos numa fase mais inicial das suas vidas, evitando que se tenha de intervir mais tarde, de uma forma remediativa;
- permite que sejam desenvolvidas intervenções remediativas menos fragmentadas e mais concentradas em pontos de transição na vida considerados fundamentais: identificação precoce de problemas, actuações coordenadas, controlo de resultados;
- sem uma estratégia enquadradora comum, alterações numa área poderiam anular resultados de reformas noutros sectores e essa fomenta a coordenação entre os serviços que operacionalizam as reformas, cria mais oportunidades para a troca de experiências e permite produzir informação comum e desenvolver investigação aplicada que muito é actualmente necessária.

Na opinião da OCDE, o envelhecimento activo corresponde, ainda, a uma maneira diferente de perspectivar as políticas ou a uma alteração do seu paradigma, na medida em que, centralmente, baseia-se na ideia de que a política necessita de tomar em consideração a continuidade da vida: ainda que os sintomas do envelhecimento se encontrem nas pessoas mais velhas, as soluções políticas em causa envolvem intervenções quando as pessoas são mais novas ou, por outras palavras, o envelhecimento activo tem em conta que os efeitos das políticas repercutem-se nas fases subsequentes ao momento da vida dos indivíduos sobre o qual incidem mais directamente.

### 3. O ENVELHECIMENTO ACTIVO A NÍVEL NACIONAL

#### 3.1. Instrumentos institucionais e respectivo impacto: perspectiva comunitária

No quadro da Estratégia (de *Laeken*) de Coordenação Comunitária para a Adequação e Sustentabilidade das Pensões, o Governo português apresentou, como atrás se referiu, um relatório anual de resposta às respectivas directivas comunitárias. Do "*Relatório Nacional de Estratégia sobre o Futuro das Pensões*" consta um número bastante alargado de medidas de política, que consubstanciam os mecanismos

institucionais que Portugal dispõe para ir ao encontro daquelas orientações. No âmbito da directiva n.º 5, respeitante aos incentivos à participação económica dos mais velhos do ponto de vista do sistema de prestações (v. **quadro 27**), Portugal apresenta como respectivos mecanismos os seguintes:

- alteração recente das regras de cálculo das pensões, num sentido que favorece a permanência na vida activa, na medida em que entram em linha de conta com os salários revalorizados de toda a carreira contributiva;
- introdução, em 1999, do regime de flexibilização da idade de acesso à pensão<sup>164</sup>, que integra duas vertentes: permite, por um lado, a possibilidade de opção pela antecipação da idade a partir dos 55 anos e, pelo menos, 30 anos de serviço, estando, nesse caso, o montante da pensão sujeito a redução; por outro lado, permite a bonificação da pensão para os trabalhadores que adiem a idade de reforma para além dos 65 anos até aos 70 anos, o que constitui um incentivo à actividade profissional para além da idade legal de reforma;
- actuação mais eficaz do Serviço de Verificação de Incapacidades, o que tem levado ao decréscimo do número de pensionistas de invalidez, considerando que a pensão de invalidez, por exigir um grau de garantia maior e não estar sujeita a limites etários, pode ser utilizada como uma via de saída precoce do mercado de trabalho;
- possibilidade de acumulação das pensões com outros rendimentos: no sentido de facilitar a reinserção sócio-profissional e de aumentar o rendimento dos pensionistas é permitida, sem restrições, a acumulação das pensões de velhice com rendimentos de trabalho e consentida, com limites, a acumulação da pensão de invalidez com rendimentos de actividade profissional, atentas as remanescentes capacidades do pensionista (esta limitação de deixa de existir a partir dos 65 anos, momento em que as pensões de invalidez são convertidas em pensões de velhice);
- em virtude da entrada em vigor do regime de flexibilização da idade de reforma, a alteração havida de alguns planos de pensões financiados por fundos de pensões, de forma a adequarem-se àquele regime; por outro lado, muitos são os planos que prevêem a possibilidade de adiamento da reforma dependente de acordo entre o participante e o associado, pelo que tem vindo a denotar-se um esforço para se facilitar, cada vez mais, a opção pela reforma flexível.<sup>165</sup>

No entanto, refere-se também neste Relatório a existência de mecanismos institucionais contrários à manutenção e/ou prolongamento da participação no mercado de trabalho dos activos mais velhos, nomeadamente:

- mecanismos de pré-reforma e de reforma antecipada (**quadro 12, Capítulo 1**), aplicáveis a empresas ou sectores económicos em situação económica difícil ou em reestruturação, bem como os regimes que permitem o acesso à pensão antecipada para vários grupos profissionais, por razões que se prendem com a natureza da actividade, umas tradicionalmente reconhecidas como penosas (mineiros e profissionais de pesca) e outras de desgaste rápido (pilotos, controladores de tráfego

<sup>164</sup> Decreto-Lei n.º 9/99, de 8 de Janeiro, que veio alterar o Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, diploma que define a protecção nas eventualidades de invalidez e de velhice dos beneficiários com enquadramento obrigatório no regime geral de segurança social.

<sup>165</sup> DGSSS, 2002. Os conteúdos referentes à directiva n.º 4, por dizerem respeito à elevação dos níveis de emprego, estão integrados no ponto respeitante à promoção do envelhecimento activo no contexto da Estratégia Europeia para o Emprego.



aéreo, profissionais de bailado, etc.). Tais mecanismos não estão, porém, isentos de condições, já que o respectivo acesso depende do cumprimento de determinados requisitos, tais como prazo de garantia e história contributiva, estando o montante da pensão respectiva, em alguns casos, sujeito a redução;

- também os desempregados de longa duração podem beneficiar de esquemas de pensão antecipada, cumpridos que sejam os requisitos de acesso à pensão. O montante da pensão é reduzido caso a antecipação ocorra a partir dos 55 anos, não o sendo caso ocorra a partir dos 60 anos.

Este Relatório sublinha, ainda, o facto da estrutura de impostos nacional, tal como existe, poder contribuir para favorecer a passagem à reforma, uma vez que as pensões são objecto de importantes deduções fiscais e não são objecto de incidência de contribuições para a segurança social.<sup>166</sup>

Relativamente à antecipação da pensão de reforma para desempregados de longa duração, refira-se que as suas possibilidades foram alargadas mais recentemente com a instituição do Programa Emprego e Protecção Social (PEPS), no âmbito das suas medidas de protecção social.<sup>167</sup> Durante a vigência deste Programa, a idade legal de acesso à pensão de velhice é antecipada para os 58 anos, sem aplicação de factor de redução no seu cálculo, aos desempregados com idades iguais ou superiores a 55 anos que, com esta idade tenham completado 30 anos de história contributiva e um período de 30 meses de concessão do subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego inicial.<sup>168</sup> Ainda que este se trate de um programa temporário e esteja integrado numa conjuntura económica que dificulta a reinserção de desempregados no mercado de trabalho (designadamente dos que apresentam menores níveis de empregabilidade), a instituição desta medida vai, assim, contra as orientações comunitárias neste domínio.

No contexto da EEE, Portugal inclui nos seus Planos de Acção Nacional para o Emprego (no nosso caso, Plano Nacional de Emprego – PNE), desde 2001, a directiva comunitária respeitante ao envelhecimento activo, integrada no Pilar I da Estratégia.<sup>169</sup> Entre os conteúdos do enquadramento nacional referente a esta directriz, o PNE de 2001 refere dois principais desenvolvimentos favorecedores do envelhecimento activo: por um lado, a criação, em 1999, do já referido regime de flexibilização da idade da pensão de velhice, e, por outro, o Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, celebrado, no início de 2001, entre o Governo e os Parceiros Sociais, no que respeita à promoção de atitudes favoráveis a uma formação profissional de requalificação e reconversão, “*tendo em conta particularmente evitar a*

<sup>166</sup> *Idem.*

<sup>167</sup> O PEPS constitui-se por um programa temporário que integra medidas de natureza especial de emprego e de protecção social para os trabalhadores em situação de desemprego. De acordo com o preâmbulo do seu diploma de criação (Decreto-Lei n.º 84/2003, de 24 de Abril), foi instituído pelo Governo português com o objectivo de fazer face ao significativo aumento do fenómeno do desemprego, resultante da conjuntura internacional de desaceleração económica.

<sup>168</sup> O subsídio social de desemprego refere-se aos casos de carência económica e pode ser inicial ou subsequente ao subsídio de desemprego normal. Em <http://www.seg-social.pt> está disponibilizada toda a informação relativa às diferentes modalidades do subsídio de desemprego.

<sup>169</sup> A EEE estruturava-se em quatro pilares: I – melhorar a empregabilidade; II – desenvolver o espírito empresarial; III – incentivar a capacidade de adaptação dos trabalhadores e das empresas; IV – reforçar as políticas de igualdade de oportunidades.



*saída precoce do mercado de trabalho, salvaguardando as opções individuais e os interesses dos trabalhadores e das empresas e criar incentivos à requalificação profissional dos trabalhadores de empresas em reestruturação, como forma de travar as actuais tendências de saída antecipada”.*<sup>170</sup>

Como objectivos e/ou metas nacionais, o PNE de 2001 considerava a manutenção acima dos 50% da taxa de emprego dos activos com idades compreendidas entre os 55-64 anos<sup>171</sup> e a sensibilização da opinião pública para os problemas de envelhecimento demográfico e para a importância do envelhecimento em actividade. São apresentados como instrumentos institucionais para o cumprimento da orientação comunitária os seguintes:

- redução das contribuições para a segurança social no caso de trabalhadores que recebam uma pensão de reforma ou invalidez;
- o regime de flexibilidade da pensão de velhice;
- campanhas de divulgação e promoção do envelhecimento activo destinadas ao público em geral e às empresas; e
- promoção, junto dos Parceiros Sociais, da iniciativa de remoção dos conteúdos das convenções colectivas de trabalho que desincentivam a permanência no mercado de trabalho.

O PNE de 2002 manteve exactamente os mesmos conteúdos do PNE de 2001, mas veio integrar, no plano das intenções, um novo mecanismo institucional, ao referir que o Governo português ponderava a previsão legal da possibilidade de pensões de reforma parcial, em conjugação com a prestação de trabalho a tempo parcial.<sup>172</sup>

No quadro da avaliação dos cinco primeiros anos da EEE, já referida, Portugal realizou um conjunto de quatro estudos com vista a aferir o impacto da Estratégia a nível nacional, cada um deles versando temas-chave determinados para o efeito. A directiva comunitária relativa ao envelhecimento activo foi objecto de análise no âmbito do estudo que incidiu sobre o tema das ‘Políticas Activas para a Empregabilidade’, no qual se procedeu a uma avaliação quer da *performance* nacional quer do impacto das medidas de política. Em virtude dos poucos instrumentos políticos associados a esta directiva, comparativamente às restantes, e do facto de Portugal cumprir actualmente a meta comunitária para 2010 (taxa de emprego de 50% para o grupo etário 55-64 anos), os conteúdos deste estudo relativamente ao envelhecimento activo são muito reduzidos. Em concreto, é apresentada a evolução da taxa de emprego para esse universo etário entre 1998 e 2001, ou seja, desde o início da EEE, e os indicadores relativos ao regime de flexibilização da idade de acesso à pensão de reforma.

Relativamente a este último, é dito que não obstante os *“dados estruturalmente positivos da situação portuguesa quanto às taxas de emprego dos activos idosos, os dados conhecidos sobre os resultados quanto à medida de flexibilização dos regimes de pensão por velhice (...) apontam para a sua utilização muito mais intensiva no sentido*

<sup>170</sup> DEPP/MTS, 2001, p.129.

<sup>171</sup> Como se viu no **Capítulo 2**, este grupo etário apresentava, em 2001, uma taxa de emprego de 50,3% (v. **quadro 5**).

<sup>172</sup> No seu âmbito, foi criado um grupo de trabalho com a missão de proceder ao estudo e criação da pensão parcial em acumulação com prestações de trabalho a tempo parcial, visando flexibilizar e gradualizar a passagem da actividade laboral para a reforma, segundo os termos do Despacho Conjunto n.º 229/2003, de 4 de Março.

*da redução do período de emprego, do que para o seu prolongamento. (...) Embora a evolução do número de pedidos de extensão tenha crescido a um ritmo muito superior (sete vezes) aos pedidos de redução, esta dinâmica não deve deixar de ser encarada com alguma cautela, na medida em que se pode desencadear um processo de redução da idade de saída (formal) da vida activa, que vai em sentido contrário aos objectivos da Directriz. Até porque pode ser relevada uma tendência (a conformar com dados mais detalhados sobre a natureza dos pedidos de flexibilização) em que os trabalhadores que antecipam a reforma serão aqueles que estão mais aptos para regressar ao mercado, participando num mercado dual com uma subsidiação indirecta pela forte redução dos custos".*<sup>173</sup>

De acordo com os dados que se apresentam neste estudo, fornecidos pela Caixa Nacional de Pensões, haviam beneficiado do regime de flexibilização da idade de acesso à reforma, em 2001 (dados até Setembro), cerca de 22 mil pessoas no sentido da antecipação da reforma; no sentido do seu adiamento, utilizaram-no apenas 280 pessoas. Relativamente aos restantes instrumentos integrados nos PNE de 2001 e 2002 – nomeadamente trabalhos conjuntos com os Parceiros Sociais neste domínio e campanhas públicas – não existem quaisquer referências.

Um outro aspecto que não é referido neste estudo, mas que no contexto do presente trabalho importa focar enquanto indicador negativo da situação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, refere-se à evolução do seu peso relativo no desemprego, designadamente no desemprego de longa duração. Se se considerar a informação estatística que consta do PNE para 2002, referente aos indicadores de comportamento do mercado de emprego nacional, para o período 1992-2001 (v. **quadro 31**), verifica-se que a situação dos trabalhadores com 55 e mais anos tem vindo a apresentar uma evolução globalmente positiva do ponto de vista dos seus níveis de actividade e de emprego; no entanto, quando se observa os valores respeitantes ao desemprego de longa duração dos mais velhos, verifica-se que a evolução é, de forma muito evidente, negativa.

Atentando com mais pormenor sobre os dados do **quadro 31** referentes ao desemprego dos activos mais velhos, verifica-se, portanto, que:

- ao contrário do que sucede com a população activa total, cuja taxa de desemprego feminina é tradicionalmente superior à masculina, na população activa com 55 e mais anos, a taxa de desemprego dos homens tem sido sempre superior à das mulheres, ao longo da última década; porém, têm vindo a aproximar-se: em 2001, as respectivas taxas de desemprego eram praticamente iguais (2,1% para as mulheres e 2,2% para os homens);
- a evolução acentuadamente negativa do desemprego das mulheres mais velhas é também evidenciada pelo seu peso no desemprego total: em 1992, as mulheres com 55 e mais anos representavam 20% dos desempregados do seu grupo etário; em 2010, o seu peso relativo estava muito mais próximo do dos homens: 42%.
- o peso relativo dos desempregados com 55 e mais anos no desemprego total tem vindo a crescer gradualmente: enquanto que, em 1992, 5,8% dos desempregados

<sup>173</sup> Centeno *et al.*, 2003, p. 72.

**Q31 – INDICADORES DE COMPORTAMENTO DO MERCADO DE EMPREGO: A SITUAÇÃO PARTICULAR DOS TRABALHADORES COM 55 E MAIS ANOS, CONTINENTE (EM %) \***

| INDICADORES<br>(Continente)   | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998** | 1999** | 2000** | 2001** |
|---|------|------|------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Taxa de actividade - Total</b>   |      |      |      |      |      |      |        |        |        |        |
| <b>Homens + Mulheres</b>  | 48.4 | 48.2 | 48.8 | 48.6 | 48.9 | 49.5 | 50.4   | 50.9   | 51.5   | 52.1   |
| <b>Homens</b>   | 56.3 | 55.4 | 55.8 | 55.4 | 55.6 | 56.6 | 57.2   | 57.5   | 58.0   | 58.5   |
| <b>Mulheres</b>   | 41.3 | 41.5 | 42.3 | 42.4 | 42.7 | 43.0 | 44.0   | 44.7   | 45.5   | 46.2   |
| <b>Taxa de actividade - 55 e mais anos</b>                                      |      |      |      |      |      |      |        |        |        |        |
| <b>Homens + Mulheres</b>  | 28.9 | 28.1 | 29.5 | 29.2 | 30.0 | 30.3 | 31.9   | 32.3   | 32.9   | 32.9   |
| <b>Homens</b>   | 40.8 | 39.8 | 41.4 | 40.3 | 40.9 | 40.9 | 42.7   | 42.2   | 43.1   | 43.1   |
| <b>Mulheres</b>   | 19.7 | 18.9 | 20.1 | 20.2 | 21.3 | 21.9 | 23.6   | 24.7   | 25.0   | 25.1   |
| <b>Taxa de emprego – 15-64 anos</b>   |      |      |      |      |      |      |        |        |        |        |
| <b>Homens + Mulheres</b>  | 65.5 | 63.9 | 62.8 | 62.2 | 62.3 | 63.7 | 66.6   | 67.6   | 68.5   | 69.1   |
| <b>Homens</b>   | 75.9 | 73.4 | 71.6 | 70.3 | 70.3 | 71.5 | 75.2   | 75.4   | 76.2   | 76.7   |
| <b>Mulheres</b>   | 55.9 | 55.1 | 54.5 | 54.5 | 54.8 | 56.3 | 58.4   | 60.0   | 61.0   | 61.7   |
| <b>Taxa de emprego – 55-64 anos</b>   |      |      |      |      |      |      |        |        |        |        |
| <b>Homens + Mulheres</b>  | 47.0 | 44.6 | 45.9 | 45.2 | 46.5 | 47.6 | 50.1   | 50.9   | 51.4   | 50.8   |
| <b>Homens</b>   | 62.0 | 59.7 | 60.3 | 57.8 | 58.9 | 58.9 | 63.3   | 61.9   | 62.6   | 61.8   |
| <b>Mulheres</b>   | 34.1 | 31.9 | 33.4 | 33.7 | 35.6 | 37.6 | 38.6   | 41.3   | 41.6   | 41.1   |
| <b>Taxa de desemprego - Total</b>   |      |      |      |      |      |      |        |        |        |        |
| <b>Homens + Mulheres</b>  | 4.1  | 5.5  | 6.8  | 7.2  | 7.3  | 6.7  | 5.0    | 4.5    | 4.1    | 4.2    |
| <b>Homens</b>   | 3.5  | 4.7  | 6.0  | 6.4  | 6.5  | 6.1  | 4.0    | 3.9    | 3.2    | 3.3    |
| <b>Mulheres</b>   | 4.9  | 6.5  | 7.8  | 8.0  | 8.2  | 7.5  | 6.2    | 5.1    | 5.0    | 5.1    |
| <b>Taxa de desemprego - 55 e mais anos</b>                                      |      |      |      |      |      |      |        |        |        |        |
| <b>Homens + Mulheres</b>  | 1.6  | 2.7  | 3.3  | 3.1  | 3.5  | 3.7  | 2.3    | 2.2    | 2.2    | 2.2    |
| <b>Homens</b>   | 2.1  | 3.3  | 4.0  | 3.7  | 3.9  | 4.5  | 2.6    | 2.8    | 2.6    | 2.2    |
| <b>Mulheres</b>   | 0.8  | 1.8  | 1.9  | 2.1  | 2.7  | 2.4  | 2.0    | 1.4    | 1.8    | 2.1    |
| <b>% de desempregados com 55 e mais anos no desemprego total</b>                |      |      |      |      |      |      |        |        |        |        |
| <b>Homens + Mulheres</b>  | 5.8  | 7.5  | 7.6  | 7.0  | 8.3  | 9.9  | 7.6    | 8.0    | 9.1    | 8.7    |
| <b>Homens</b>   | 9.9  | 12.1 | 12.1 | 10.5 | 11.8 | 14.8 | 11.2   | 12.2   | 13.9   | 11.6   |
| <b>Mulheres</b>   | 2.1  | 3.5  | 3.3  | 3.6  | 5.0  | 5.3  | 4.9    | 4.3    | 5.6    | 6.4    |
| <b>% de desempregados de longa duração no desemprego total - Total</b>          |      |      |      |      |      |      |        |        |        |        |
| <b>Homens + Mulheres</b>  | 25.8 | 29.4 | 34.2 | 38.2 | 42.0 | 43.7 | 44.6   | 40.2   | 42.7   | 39.0   |
| <b>Homens</b>   | 23.3 | 27.3 | 33.0 | 38.2 | 41.2 | 43.1 | 44.0   | 39.0   | 44.4   | 38.8   |
| <b>Mulheres</b>   | 28.1 | 31.4 | 35.4 | 38.2 | 42.7 | 44.2 | 45.1   | 41.3   | 41.3   | 39.1   |
| <b>% de desempregados de longa duração no desemprego total - 55 e mais anos</b> |      |      |      |      |      |      |        |        |        |        |
| <b>Homens + Mulheres</b>  | 30.9 | 44.4 | 50.0 | 51.3 | 58.1 | 62.2 | 61.5   | 66.2   | 67.8   | 63.1   |
| <b>Homens</b>   | 43.1 | 46.8 | 50.5 | 53.8 | 63.4 | 61.6 | 65.9   | 67.9   | 72.6   | 64.1   |
| <b>Mulheres</b>   | 21.6 | 37.0 | 49.0 | 42.7 | 46.5 | 62.7 | 53.8   | 60.6   | 59.2   | 61.0   |
| <b>% de mulheres desempregadas no desemprego total</b>                          |      |      |      |      |      |      |        |        |        |        |
| <b>Total</b>  | 52.8 | 53.0 | 51.6 | 52.1 | 51.2 | 50.9 | 56.4   | 51.9   | 56.9   | 57.0   |
| <b>55 e mais anos</b>   | 20.0 | 24.6 | 22.7 | 26.2 | 30.7 | 26.9 | 36.3   | 27.7   | 35.2   | 42.0   |

Fonte: INE (Inquérito ao Emprego) in DEPP/MTS (2002). \* O desemprego de longa duração corresponde, até 1997, ao desemprego com duração superior a 12 meses; a partir de 1998, a duração é igual e superior a 12 meses.

\*\* Nova série do Inquérito ao Emprego.

tinha idades acima daquele limiar, em 2001, esse valor era de 8,7%; ainda que a maior peso relativo continue a pertencer aos homens (11,6% do desemprego total, em 2001), tem vindo a assistir-se à sua aproximação, ainda que irregular, com o das mulheres (o diferencial era, em 1992, de 7,8 p.p.; em 2001, de 5,2 p.p.);

- o peso relativo do desemprego de longa duração no desemprego total tem vindo a aumentar significativamente, pois passou de 25,8% para 39,0%, entre 1992 e 2001. Esta evolução foi, todavia, muito mais acentuada entre os desempregados com 55 e mais anos: enquanto que, em 1992, 30,9% eram desempregados de longa duração, em 2001, essa percentagem era de 63,1%, variação esta que foi muito mais expressiva entre as mulheres (de 21,6% para 61,0%, uma diferença de quase 40 p.p.).<sup>174</sup>

Em síntese, pode-se, portanto, concluir que ao aumento da participação no mercado de trabalho das mulheres mais velhas está também associado o aumento dos seus níveis de desemprego e que, mantendo-se as actuais tendências, em breve também entre os mais velhos o desemprego feminino será superior ao masculino, como tem sucedido em termos globais. Por outro lado, a reintegração no mercado de trabalho dos desempregados mais velhos apresenta-se como um desafio político cada vez mais difícil: não apenas o seu peso relativo tem vindo a aumentar no universo dos desempregados como também a sua maioria é, hoje, desempregado de longa duração, sobretudo as mulheres.

As dificuldades de reintegração dos mais velhos no mercado de trabalho são também evidenciadas pelo desemprego registado nos serviços públicos de emprego, no que se refere à duração no desemprego. Como se pode observar no **gráfico 34**, e segundo dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) para 2001, 65,8% dos desempregados com 55 e mais anos encontrava-se à procura de emprego há 12 e mais meses – mas note-se que 42,4% estavam registados há 24 e mais meses. Do **quadro 32** consta a distribuição dos desempregados inscritos nos Centros de Emprego segundo a habilitação escolar e o grupo etário e através da sua análise ficamos também a saber que a generalidade dos desempregados mais velhos tem como habilitação escolar o 1.º ciclo do ensino básico:

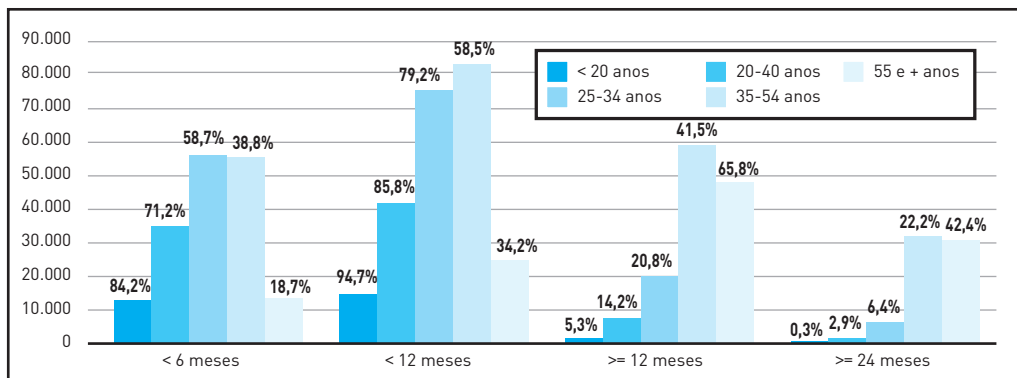
### Q32 – DESEMPREGO REGISTADO POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO A HABILITAÇÃO ESCOLAR (2001)

| Habilitação Escolar      | - 25 anos | % coluna | % linha | 25-34 anos | % coluna | % linha | 35-54 anos | % coluna | % linha | 55 e + anos | % coluna | % linha |
|--------------------------|-----------|----------|---------|------------|----------|---------|------------|----------|---------|-------------|----------|---------|
| Nenhuma                  | 392       | 0.6      | 1.6     | 1.674      | 1.8      | 6.8     | 8.773      | 6.2      | 35.8    | 13.670      | 18.9     | 55.8    |
| 1.º ciclo do Ens. Básico | 2.641     | 4.2      | 2.1     | 11.873     | 12.6     | 9.6     | 66.720     | 47.2     | 53.8    | 42.771      | 59.1     | 34.5    |
| 2.º ciclo do Ens. Básico | 14.155    | 22.4     | 18.7    | 27.835     | 29.4     | 36.7    | 28.342     | 20.0     | 37.4    | 5.436       | 7.5      | 7.2     |
| 3.º ciclo do Ens. Básico | 19.954    | 31.6     | 34.0    | 15.027     | 15.9     | 25.6    | 17.568     | 12.4     | 30.0    | 6.063       | 8.4      | 10.3    |
| Ensino Secundário        | 20.452    | 32.4     | 34.6    | 21.644     | 22.9     | 36.6    | 14.120     | 10.0     | 23.9    | 2.918       | 4.0      | 4.9     |
| Ensino Superior          | 5.505     | 8.7      | 18.7    | 16.540     | 17.5     | 56.3    | 5.878      | 4.2      | 20.0    | 1.462       | 2.0      | 5.0     |
| Total                    | 63.099    | 100.0    | 17.0    | 94.593     | 100.0    | 25.5    | 141.401    | 100.0    | 38.1    | 72.320      | 100.0    | 19.5    |

Fonte: IEFP, 2003.

<sup>174</sup> A actualização desta informação não foi feita em virtude do Instituto Nacional de Estatística (INE) publicar, nos boletins trimestrais do Inquérito ao Emprego (IE), os dados desagregados segundo os seguintes grupos etários: - 15 anos, 15-24 anos, 25-34 anos, 35-44 anos e 45 e mais anos. Os dados do IE/INE referentes aos trabalhadores com 55 e mais anos são produzidos pelo Observatório do Emprego e Formação Profissional, que não publicou, ainda, a sua folha informativa anual referente ao ano de 2002.

### G34 – DESEMPREGO REGISTADO, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO O TEMPO DE INSCRIÇÃO, 2001



Fonte: IEFP, 2003.

O balanço dos esforços nacionais no âmbito da directiva comunitária referente ao envelhecimento activo apresenta-se, assim, negativo, tendo em conta quer os instrumentos institucionais que estão seu serviço (do ponto de vista do seu número e respectiva execução) quer a evolução da condição laboral dos trabalhadores mais velhos, se considerarmos os dados sobre o respectivo desemprego, que atestam a existência de um mercado de trabalho muito pouco inclusivo para com eles. Não obstante, Portugal conta com elevados níveis de actividade e de emprego que lhe permitem cumprir, actualmente, a meta comunitária estabelecida para 2010.

### 3.2. As posições dos Parceiros Sociais

Para a caracterização das especificidades nacionais que devem ser tomadas em consideração no debate do impacto do envelhecimento demográfico no mercado de trabalho e das implicações para as empresas e para os trabalhadores da promoção do envelhecimento activo, foram solicitadas aos Parceiros Sociais com assento no Conselho Económico e Social (CES) as suas posições oficiais sobre tais matérias. Nesta consulta, pretendeu-se também saber qual o entendimento que os Parceiros Sociais têm sobre práticas de discriminação etária – se existem e quais –, mas as opiniões colhidas sobre este tópico foram mais escassas, eventualmente devido ao pouco conhecimento documentado que sobre o mesmo existe, em respeito à realidade nacional. No **anexo 1**, encontra-se transcrita a missiva endereçada às confederações sindicais e às organizações empresariais, designadamente parte do texto de contextualização do tema e dos objectivos do presente trabalho e as cinco questões endereçadas à União Geral de Trabalhadores (UGT), à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP – IN), à Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), à Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e à Confederação da Indústria Portuguesa (CIP).

No que se refere aos desafios colocados pelo envelhecimento demográfico, a generalidade dos Parceiros Sociais indicou quer a redução da mão-de-obra disponível (CIP, CAP, UGT) quer o agravamento dos desequilíbrios dos sistemas de segurança social, em virtude do aumento do peso relativo dos inactivos sobre os activos (CIP, CCP, CGTP,

CAP). Os três Parceiros Sociais que referiram a redução da mão-de-obra fizeram-no em associação à política de imigração: a CIP salientou o facto de que “a abertura da política de migração dificilmente poderá colmatar” tal défice, a CGTP considera que “a imigração não constitui a prazo uma resposta porque a tendência para o envelhecimento verifica-se em todos os países” e a UGT sublinhou o “possível recurso crescente à contratação de trabalhadores imigrantes reforçando-se a Imigração o que exigirá uma adaptação de política de imigração às novas exigências do mercado de emprego assegurando em simultâneo uma adequada integração dos migrantes”. A CIP sublinhou, ainda, o facto de que a redução da mão-de-obra disponível deverá ser sentida “mais seriamente em alguns sectores tradicionais, que são menos atractivos para os grupos etários mais jovens”. No que diz respeito aos impactos sobre os sistemas de protecção social, apenas a UGT fez alusão ao sector da saúde, referindo que importa “assegurar que os sistemas de prestação de serviços de saúde se adequem às exigências de uma população menos jovem”.

Os desafios que o envelhecimento da mão-de-obra coloca ao sistema nacional de formação profissional são referidos, logo à partida, pela CGTP – “maior esforço na qualificação dos activos” – e pela CAP, que apela também à importância das aprendizagens adquiridas por via não-formal e informal:

*“Neste contexto, a formação como instrumento fundamental para actualização de competências dos conhecimentos dos activos, deverá ser fortemente apoiada pelos poderes públicos, principalmente a formação que visa:*

- a reconversão dos trabalhadores que, devido à idade, não podem continuar a desempenhar as tarefas que sempre desenvolveram, mas que ainda apresentam capacidade para o trabalho noutras áreas;*
- actualização de competências para acompanhar a evolução inerente a qualquer posto de trabalho.*

*A par da formação dever-se-ia dinamizar o Sistema de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências - (CRVCC)<sup>175</sup>, como forma de se valorizarem as competências adquiridas ao longo da experiência, valorizando-se a Aprendizagem adquirida ao Longo da Vida. Nesta perspectiva dever-se-ia ponderar a possibilidade de se aliar a este sistema de certificação escolar, a certificação profissional, tendo por base de referência o Sistema Nacional de Certificação Profissional – SNCP.”*

No âmbito dos impactos do envelhecimento demográfico no mercado de trabalho, foram também referidas: a necessidade de se combater o desemprego dos mais velhos, nomeadamente dos que ainda apresentam capacidade e disponibilidade para o trabalho (CAP); a necessidade de, no domínio da organização do trabalho, se adequar o trabalho às condições dos trabalhadores de idade mais avançada (CGTP); e a situação de concorrência com as novas gerações que estão a aceder ao mercado de trabalho, resultante do aumento do número de pessoas que se sentem capacitadas para se manterem activas após atingirem a idade de reforma e que, por isso, optam por procurar

<sup>175</sup> Este sistema é composto por entidades públicas e privadas, devidamente acreditadas pela ex-Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA), cujas competências estão agora atribuídas à Direcção-Geral de Formação Vocacional do Ministério da Educação (ainda em regime de Comissão Instaladora). V. <http://www.dgfv.min-edu.pt>

novos empregos (CCP). A este propósito, a CCP reflecte na sua posição alguns dos estereótipos negativos que habitualmente são associados aos trabalhadores mais velhos: *“Esta concorrência, se pender a favor das camadas mais idosas, representa uma dificuldade acrescida no processo de inovação, dado que, naturalmente, as camadas mais jovens, estão mais aptas para as novas tecnologias. Por outro lado, relativamente a algumas actividades, sobretudo as que exigem esforço físico, a ocupação de postos de trabalho por pessoas mais idosas pode ser sinónimo de menor produtividade.”*

De realçar, ainda, a perspectiva alargada que a UGT adoptou sobre a temática do aumento dos idosos na população, nomeadamente no que se refere a políticas públicas dirigidas à velhice: *“Importa, no entanto, clarificar desde já que para a UGT o idoso não pode ser visto apenas como um potencial trabalhador, mas sobretudo como um indivíduo que pode ter diferentes papéis na sociedade tendo, por conseguinte o direito de optar por vias alternativas sem que tal signifique perda de qualidade de vida. Assim, não pode ser a sociedade ou o mercado de emprego a ditarem as condições; é fundamental que estes também se adequem às especificidades dos idosos. Um dos objectivos a prosseguir é certamente a melhoria da qualidade de vida do idoso e o repouso da sua participação na sociedade, independentemente da via que este escolher. (...) os Governos têm claras responsabilidades na criação de uma envolvente adequada e que se ajuste às necessidades de população menos jovem (infra-estruturas públicas, transportes, serviços de saúde,...). Mas importa igualmente que a sociedade em geral revalorize o papel do idoso em todas as suas esferas.”*

No que se refere ao envelhecimento activo, os Parceiros Sociais são, de uma forma geral, favoráveis à sua promoção, mas todos sublinham que não pode ser perspectivado como a resolução total dos impactos negativos do envelhecimento demográfico: *“pode ser uma ajuda”* (CCP), *“uma parte fundamental da resposta (...) mas não pode ser a única componente”* (UGT), *“é uma resposta parcial aos problemas”* (CIP), *“constitui uma das respostas (...) mas não constitui só por si a solução para todos os problemas”* (CGTP) e *“pode constituir uma resposta adequada, mas...”* (CAP). Além disso, ressaltam que nem todas as medidas em prol do envelhecimento activo são defensáveis ou adequadas: *“é, no entanto, importante que não sejam criadas regras fixas ou obrigatórias ao nível da União Europeia sobre esta matéria”* (CIP), *“não deve ser entendido como uma opção de elevar a idade estatutária de reforma”* (UGT), *“o Estado deverá manter o sistema de pré-reformas e de reformas antecipadas”* (CAP) e *“não deve significar o aumento da idade legal de reforma”* (CGTP). No **quadro 33**, esquematizam-se algumas das apreciações que os Parceiros Sociais enunciaram relativamente ao envelhecimento activo.

A ambivalência da perspectiva que os Parceiros Sociais têm sobre a promoção do envelhecimento activo é particularmente evidente nas palavras da CCP, que apela de forma expressiva há necessidade de se garantirem *equilíbrios*, nomeadamente no que se refere ao carácter dual do trabalho para os indivíduos (há quem queira prolongar a sua vida activa mas também quem não o deseje), às vantagens para a economia (dever-se-á avançar até onde a conjuntura económica permite) e às vantagens para as empresas e trabalhadores (necessidades de produtividade e de inovação vs. aproveitamento do *know-how* e satisfação individual dos mais velhos): *“ (...) é importante a ponderação das medidas a tomar para que os pontos de equilíbrio possam ser alcançados.*

**Q33 – PERSPECTIVAS DOS PARCEIROS SOCIAIS SOBRE O ENVELHECIMENTO ACTIVO:  
ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS**

| ASPECTOS POSITIVOS   | ASPECTOS NEGATIVOS  |
|--|---|
| <p>• <b>Favorece as contas públicas...</b></p> <p>“ (...) constitui também uma das medidas adequadas ao equilíbrio financeiro da Segurança Social.” (CAP)</p> <p>“ (...) estimula a continuidade da comparticipação dos trabalhadores (e das empresas), ao contrário do que normalmente acontece em situações de manutenção de uma actividade em mercado paralelo, fora do sistema, situação muito vulgar no nosso País.” (CCP)</p> <p>“ (...) é um factor determinante para reduzir a pressão sobre os sistemas de Segurança Social (...)” (UGT)</p>  | <p>• <b>... mas poderá dificultar o normal funcionamento do mercado de trabalho e da economia:</b></p> <p>“ (...) poderá repercutir-se de forma negativa, especialmente, nas populações mais jovens, na medida em que condiciona o acesso ao mercado de trabalho e a progressão nas carreiras.” (CIP)</p> <p>“ (...) é mais defensável em períodos de maior estabilidade económica, de menores taxas de desemprego ou, até, de pleno emprego e não em período como o que actualmente se atravessa, de crise económica ou de excesso de mão-de-obra e consequente desemprego.” (CCP)</p>   |
| ASPECTOS POSITIVOS   | ASPECTOS NEGATIVOS  |
| <p>• <b>Reduz a perda de capital humano...</b></p> <p>“Para as empresas é de facto muito importante manterem nos seus quadros pessoas com muita experiência e por outro lado evitarem situações de escassez de mão-de-obra.” (CAP)</p> <p>“ (...) devem (...) ser ponderados os benefícios, quer para os trabalhadores mais jovens, quer para as próprias empresas, que podem advir da experiência acumulada que o envelhecimento activo propicia.” (CCP)</p> <p>“Esta experiência é ainda importante enquanto fonte de formação para os mais jovens que deverá ser aproveitado pela empresa gerando aqui um duplo benefício (empresa+trabalhador).” (UGT)</p>   | <p>• <b>... mas pode significar menos produtividade:</b></p> <p>“Em Portugal, devido ao facto de mão-de-obra mais idosa ter qualificações muito baixas, o que condiciona negativamente a produtividade, o envelhecimento activo poderá ter consequências negativas nas empresas pois afecta a possibilidade de renovação dos quadros de pessoal.” (CIP)</p> <p>“ (...) [sem formação profissional, terá] reflexos negativos ao nível da produtividade, com os consequentes prejuízos para as empresas.” (CCP)</p> <p>“ (...) relativamente a algumas actividades, sobretudo as que exigem esforço físico, a ocupação de postos de trabalho por pessoas mais idosas pode ser sinónimo de menor produtividade.” (CCP)</p> |
| ASPECTOS POSITIVOS   | ASPECTOS NEGATIVOS  |
| <p>• <b>Contribui para o respeito da vontade pessoal...</b></p> <p>“Para os activos que apresentam alguma relutância em entrar numa situação de reforma – com as consequências psicológicas que tal facto implica – é fundamental que exista incentivo ao envelhecimento activo.” (CAP)</p> <p>“ (...) podem existir situações em que os trabalhado-res, por uma questão de auto-estima, boas condições de saúde e vontade própria têm interesse em manter-se no mercado de trabalho (...)” (CCP)</p> <p>“Do lado dos trabalhadores existe, na generalidade das situações, uma vontade de continuarem no mercado de emprego desde que asseguradas as condições mínimas em termos de qualidade dessa permanência (...)” (UGT)</p> | <p>• <b>... mas desde que não seja ditatorial:</b></p> <p>“ (...) outras situações haverá em que, apesar de existirem condições para que [a manutenção no mercado de trabalho] se verifique, os trabalhadores não o desejam.” (CCP)</p> <p>“ (...) não pode ser imposto mas deixado à livre opção do trabalhador.” (CCP)</p> <p>“ (...) devem ser salvaguardadas as situações daqueles trabalhadores que se encontram efectivamente impossibilitados de se manter activos até à idade da reforma, em especial no que se refere à segurança social (pensões e reforma de invalidez/incapacidade).” (UGT)</p> <p>“ (...) tem que ser voluntário.” (CGTP)</p>  |



*E note-se, quando se entra na área de alteração de mentalidades, o equilíbrio das satisfações individuais e colectivas torna-se ainda mais difícil”.*

No âmbito dos factores que, a nível nacional, concorrem para ou dificultam a promoção do envelhecimento activo, a formação profissional parece assumir uma importância estratégica para os Parceiros Sociais<sup>176</sup>. O **quadro 34** sistematiza as opiniões destes sobre a formação (e a educação) no âmbito desta temática:

**Q34 – PARCEIROS SOCIAIS: O CARÁCTER ESTRATÉGICO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL (E DA EDUCAÇÃO) PARA O ENVELHECIMENTO ACTIVO**

| CAP   |
|---|
| <p>Para além dos aspectos já referenciados:</p> <p><i>“ (...) deverá ser acompanhado por políticas de ‘aprendizagem ao longo da vida’ ou de ‘nova formação’ e de acções de reciclagem profissional.”</i></p> <p><i>“ (...) poder-se-iam criar apoios (...) ao próprio investimento em capital humano para que os trabalhadores mais idosos possam acompanhar a evolução inerente ao seu posto de trabalho ou para reconversão em actividades mais adequadas à sua condição física (deverão ser concedidos maiores benefícios quer às empresas quer aos indivíduos que tenham tomado a iniciativa de desenvolverem a aquisição de maiores competências e qualificações).”</i></p> <p><i>“A vontade dos trabalhadores em prolongar a sua vida activa reside certamente nas suas qualificações e competências adquiridas que lhes permite contiurem a sentirem-se válidos e elementos importantes na estrutura empresarial em que se encontram inseridos. A aprendizagem ao longo da vida permitirá aos indivíduos a respectiva qualificação e dessa forma continuarem a sentir-se motivados para exercerem a sua actividade profissional.”</i></p>  |
| CCP   |
| <p><i>“ (...) tal política não pode ser desligada de acções de formação profissional visando, quer a reconversão, quer a adaptação a novos processos de produção, sob pena de (...) se notarem reflexos negativos ao nível da produtividade.”</i></p>   |
| UGT   |
| <p><i>“ (...) o rápido progresso tecnológico tende a desqualificar rapidamente as competências profissionais dos trabalhadores, em especial daqueles que possuem baixos níveis escolares, uma idade mais avançada e uma maior dificuldade de se adaptarem por si só a essas novas tecnologias. Assim, é fundamental que as empresas, mas também o País, apostem fortemente na formação contínua e na Aprendizagem ao Longo da Vida. Esta formação é muito importante para os trabalhadores menos jovens que lhes deve ser assegurada. Deve, no entanto, ser adaptada às necessidades e potencialidades deste grupo, valorizando-se a experiência adquirida ao longo dos anos.”</i></p> <p><i>“Em Portugal, um dos grandes obstáculos a este envelhecimento activo é, em nosso entender, a fraqueza da formação contínua enquanto instrumento de requalificação, reconversão e reciclagem de competências (...).”</i></p> <p><i>“ (...) no plano externo à empresa, temos um sistema de formação profissional que nem sempre salvaguarda as necessidades específicas desta população mais idosa, em especial, no que se refere às necessidades de recuperação das fragilidades em termos escolares.”</i></p> |
| CGTP  |
| <p><i>“ [Entre] os factores que podem facilitar a concretização de uma política de envelhecimento activo [contam-se] a educação e a educação ao longo da vida [os dados empíricos mostram que a taxa de actividade varia positivamente com o nível de habilitação];”</i></p>  |

<sup>176</sup> A CIP referiu apenas que os mais velhos têm qualificações muito baixas, não fazendo qualquer referência à formação profissional.

A par com o apoio à formação profissional dos activos mais velhos, os Parceiros Sociais consideram também importantes outras medidas de política no domínio do emprego e da segurança social, designadamente:

- *“Esse prolongamento [da vida activa] deverá ser incentivado sobretudo através de medidas apelativas com efeitos directos visíveis ao nível no aumento das pensões de reforma e de medidas que fomentem a transição progressiva da vida activa para a reforma, nomeadamente, a reforma parcial, conjugada com a prestação de trabalho a tempo parcial.”* (CIP)
- *“ (...) em termos de medidas de política, poderão considerar-se alguns incentivos às empresas, como sejam benefícios fiscais ou outros, à semelhança do que já se pratica relativamente à integração social de jovens ou de pessoas com necessidades especiais.”* (CCP)
- *“ (...) o papel das políticas públicas de emprego e formação e de segurança social têm certamente um contributo a dar. No âmbito desta última, mecanismos como a bonificação de reformas quando os trabalhadores se mantêm activos para além da idade legal de reforma ou reformas parciais podem certamente dinamizar este ‘envelhecimento activo’.”* (UGT)
- *“Uma aplicação mais adequada da legislação sobre o subsídio de desemprego em relação às rescisões por mútuo acordo.”* (CGTP)
- *“Há (...) outros factores que teoricamente terão efeitos positivos no prolongamento da participação no mercado de trabalho, como a flexibilidade da idade da reforma (...)”* (CGTP)
- *“Em Portugal as políticas que mais contribuem para o envelhecimento activo têm que ver com os apoios financeiros à contratação de desempregados de longa duração e dispensa de contribuições para a contratação de desempregados de longa duração. Todavia não caímos em exagero se afirmarmos que não existem verdadeiros incentivos à permanência dos activos na vida laboral. Incentivar as empresas a contratar esses activos seria importante. Para tal poder-se-iam criar apoios à contratação destas pessoas (...)”* (CAP)
- *“Consideramos ainda que o desenvolvimento de medidas que possam ser tomadas no sentido de serem valorizadas as formas de trabalho atípicas e que possam permitir quer às empresas quer aos trabalhadores uma maior flexibilidade para contratação de activos mais idosos em regime de trabalho completo ou parcial seriam igualmente importantes.”* (CAP)

No quadro da acção política, os representantes sindicais apelam a uma maior amplitude de esforços: a UGT considera que o envelhecimento activo deve enquadrar-se num conjunto de políticas da promoção global da qualidade do emprego e, como já foi referido, de políticas a favor da condição social dos idosos; e a CGTP considera que são necessárias políticas de desenvolvimento económico e social que fomentem uma maior participação da população no mercado de emprego e que valorizem a família. Além disso, entende a CGTP que a política de envelhecimento activo pode ser facilitada pela 1) *“existência de empregos adequados e de qualidade (as taxas de transição para o desemprego ou inactividade são mais elevadas que para os restantes trabalhadores no caso dos trabalhadores mais velhos em empregos de baixa qualidade)”*, 2) *“a melhoria das condições de saúde da população de forma a minimizar as reformas por*

*invalidez e a prevenção da sinistralidade” e 3) “o desenvolvimento de estruturas de apoio à família a preços acessíveis e de qualidade (por exemplo, as mulheres estão a ser penalizadas em relação aos cuidados a pessoas dependentes)”.*

A acção sobre as mentalidades é também considerada importante pelas centrais sindicais, mas é na perspectiva da CCP que esta questão revela particular valor estratégico:

- “[Como factor facilitador do envelhecimento activo, a] *eliminação de estereótipos sobre o envelhecimento, por exemplo a ideia de que a produtividade declina necessariamente com a idade, e a valorização da contribuição positiva que todos os trabalhadores podem dar à sociedade independentemente da idade. Nesta perspectiva, impõe-se valorizar a experiência e a capacidade de adaptação das pessoas (...).*” (CGTP)
- “*Implica ainda uma importante mudança cultural, que revalorize o Idoso enquanto indivíduo que tem muito a dar à sociedade, ao mundo do trabalho ou a outra qualquer esfera de intervenção.*” (UGT)
- “*Tudo isto acompanhado de uma sólida e sistemática campanha de esclarecimento/informação/formação da opinião pública, dirigida para a importância do papel social das pessoas mais velhas, numa sociedade ela própria cada vez mais velha.*” (CCP)
- “*Como curiosidade, vale a pena referir que, sendo verdade que, por vezes, algumas empresas utilizam, nas suas campanhas promocionais, a imagem, o nome e o know-how de determinadas pessoas ‘sénior’ que detêm posição hierárquica importante, no entanto, o mais frequente é que tais campanhas assentem na afirmação da juventude, do vigor, da capacidade de inovação e da produtividade das suas equipas. No fundo, o que se passa é que, no imaginário da nossa sociedade, vigor, inovação e produtividade andam associados à ideia de juventude. Se (...) não existir uma acção decisiva no sentido de mudança de mentalidades, será difícil implementar uma política dirigida ao envelhecimento activo numa sociedade com estas características.*” (CCP)
- “*Numa perspectiva global, a sociedade portuguesa parece ser favorável à manutenção e desenvolvimento das pessoas mais velhas no mercado de trabalho, porque existe uma sensibilidade social à capacidade que tais pessoas mantêm em idades cada vez mais avançadas. Contudo, isoladamente, quando falamos quer de jovens trabalhadores, quer de empresários, tal sentimento esbate-se. A explicação para esta situação reside no carácter economicista da organização das sociedades contemporâneas, entrando na construção de sentimentos negativos a concorrência intergeracional e a produtividade/rentabilidade.*” (CCP)
- “*(...) a aposta deve ser feita no sentido da motivação pessoal para a participação activa na sociedade, prolongando a actividade e mantendo o mesmo nível de consideração social.*” (CCP)

No que diz respeito às empresas, e como já se referiu, os Parceiros Sociais partilham da ideia de que é necessário apostar na formação profissional dos trabalhadores mais velhos, mas é nas opiniões das associações sindicais que mais expressivamente se refere a necessidade de mudanças em outros domínios da gestão de recursos humanos, bem como no da organização do trabalho<sup>177</sup>. Com efeito, a par com a “*fraqueza da formação contínua*”, a UGT sublinha que “*a inadequada política de*

<sup>177</sup> A CIP não fez qualquer referência ao papel das políticas e práticas empresariais na promoção do envelhecimento activo.

*Recursos Humanos entrava a permanência dos trabalhadores no mercado de emprego” e que o envelhecimento activo implica “uma nova abordagem da organização do trabalho e da organização do tempo de trabalho, de forma a assegurar uma maior flexibilidade face às necessidades destes trabalhadores” e “uma alteração das políticas de recursos humanos que tendem a remeter para 2.º plano os trabalhadores mais idosos”. A CGTP, por seu turno, enuncia: 1) “a melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho”, 2) “o aproveitamento das novas tecnologias de informação e de telecomunicações com vista a aumentar as possibilidades de emprego e de formação para as pessoas mais idosas, incluindo as que têm deficiências” e 3) “a organização do trabalho”, nomeadamente no que se refere a “esquemas negociados de passagem progressiva do trabalho para a inactividade; horários de trabalho mais reduzidos e adaptação do posto de trabalho para os trabalhadores de idade mais avançada; aproveitamento da experiência e do saber destes trabalhadores em acções de formação nas empresas, etc.”.*

Na óptica da CGTP, estes esforços em prol do envelhecimento activo são, porém, contrariados por outras forças que empurram precocemente os trabalhadores para fora do mercado de trabalho. Por exemplo, relativamente à já referida flexibilidade da idade da reforma, a CGTP considera que na teoria ela pode ser positiva, “mas que na prática tem servido para fomentar ainda mais as saídas precoces, com bastante interesse por parte das empresas”. Mas este será apenas um factor dentre os diversos que dificultam o envelhecimento activo:

*“Na opinião da CGTP-IN, a principal razão radica nas estratégias das empresas de renovação/rejuvenescimento da mão-de-obra – meio que consideraram mais barato que políticas que apostem na valorização da força de trabalho em todas as idades. As reformas antecipadas involuntárias associadas a reestruturações económicas são um dos factores apontados pela CE para a diminuição da participação dos mais velhos no mercado de trabalho na Europa. Com a agravante de que, embora muitas vezes levadas a cabo para dar resposta a problemas imediatos, são dificilmente removíveis quando a situação melhora.*

*Há ainda outros factores que devem ser considerados:*

- *A existência de legislação que favorece as saídas precoces (como as medidas de protecção social para trabalhadores em situação de desemprego, que permitem que se abandone o mercado de trabalho aos 58 anos);*
- *O facto de muitos trabalhadores terem iniciado muito cedo a sua vida profissional;*
- *A facilidade em enveredar por actividades da economia informal que permitem complementar rendimentos.”*

Não é apenas a CGTP que invoca o baixo valor dos salários e das reformas nas suas opiniões sobre esta temática, mas o sentido que lhe é atribuído pelos restantes Parceiros Sociais não é, todavia, idêntico: enquanto que alguns referem que se trata de um estímulo à permanência na actividade, outros (como a CGTP) consideram que isso acelera a passagem *de jure* para a inactividade, mas contribui para a passagem *de facto* para a economia subterrânea, ou seja, os indivíduos mantêm-se efectivamente activos mas fora do sistema e, logo, das estatísticas oficiais. A este propósito, a CCP chega a referir a existência, na realidade nacional, de um “envelhecimento activo obrigatório”:

*“Como é sabido, Portugal, devido aos baixos níveis salariais e, conseqüentemente, das pensões, apresenta já, um elevado número de pessoas que, após a aposentação, enveredaram por procurar novos empregos, por necessidade de reforçar o seu*

*orçamento (envelhecimento activo obrigatório), umas vezes continuando a participar para a segurança social, outras, talvez a maioria das vezes, em situação absolutamente à margem do sistema. A primeira situação concorre muito favoravelmente para a concretização de uma política de envelhecimento activo, enquanto a segunda poderá, eventualmente, constituir um obstáculo à mesma, razão pela qual deve ser combatida, pelos reflexos negativos que tem sobre o sistema de segurança social (com ou sem política de envelhecimento activo).”*

A perspectiva dos restantes Parceiros Sociais é a seguinte: a CIP refere que “o facto de os rendimentos dos trabalhadores em Portugal se situarem abaixo da média Europeia é um factor que determina o prolongamento da vida activa”; a CAP considera que “o prolongamento da respectiva vida activa poderá ser incentivado através de (...) situação remuneratória compatível”; e a UGT declara que “os baixos níveis de pensões de velhice poderão constituir-se como um aspecto positivo para que as pessoas permaneçam em actividade durante mais tempo”. Em suma, considerando a globalidade das posições dos Parceiros Sociais, não é muito explícito se estes entendem que:

- o facto de tanto os ordenados como as reformas dos portugueses serem baixos contribui para a permanência na actividade; ou se
- é a baixa taxa de substituição de rendimentos entre a actividade e a inactividade que determina a manutenção na actividade. A este propósito, a UGT chega a referir que “o salário é quase sempre bastante superior à reforma”; ou se
- os factos dos ordenados e das reformas serem baixos e da diferença pecuniária entre ambos ser grande empurra os trabalhadores mais velhos para a economia informal, na qualidade de inactivos e, assim sendo, ambos os factores são contrários ao envelhecimento activo “formal”.

Do ponto de vista político, esta questão revela particular pertinência, na medida em que, como já foi referido, tanto a política de emprego comunitária como a nacional partilham o objectivo de ‘tornar o trabalho compensador’<sup>178</sup>, ou seja, incentivar a participação económica por via do estímulo financeiro, no sentido dos sistemas de protecção social não serem generosos ao ponto da actividade não ser financeiramente muito compensadora em comparação com a inactividade. Considerando o baixo valor pecuniário que, de um modo geral, os salários têm no nosso país – o que leva a que as reformas sejam, necessariamente, também elas baixas –, o aumento da diferença entre ambos, num raciocínio lógico, parece ser apenas possível através do aumento líquido dos primeiros, no contexto das acções que contribuem para ‘tornar o trabalho compensador’. E neste sentido, quanto melhor vier a ser a protecção social na velhice maior necessidade haverá de elevar os rendimentos provenientes do trabalho, sob pena dos níveis de actividade da população mais velha portuguesa se aproximarem dos dos nossos parceiros comunitários, com sistemas de protecção social mais generosos – isto é, descerem. Por outro lado, das opiniões dos Parceiros Sociais pode concluir-se também que um dos objectivos políticos a prosseguir no contexto do envelhecimento activo deverá ser, pois, o de combater a economia subterrânea. Assim, tanto no que se refere a este aspecto como ao primeiro (diferença líquida entre ordenados e reformas), a prossecução de determinadas medidas fiscais parece assumir-se estratégica no

<sup>178</sup> V. quadros 28 e 29.

quadro das acções políticas em prol do envelhecimento activo, ainda que a política fiscal não seja expressamente referida pelos Parceiros Sociais.

Por último, atente-se sobre a opinião dos Parceiros Sociais relativamente a práticas etariamente discriminatórias das empresas. Neste âmbito, a CIP destaca-se por subcrever uma visão assumidamente lacónica ao afirmar “*desconhece-se a existência de práticas empresariais discriminatórias nas empresas portuguesas*”. Os restantes Parceiros Sociais revelam uma opinião mais realista, identificando um conjunto diversificado de exemplos de discriminação etária por parte das empresas (**quadro 35**), em associação ou não com alguns dos estereótipos já mencionados. De sublinhar o facto de, no questionário endereçado aos Parceiros Sociais, se ter inquirido os mesmos sobre formas de discriminação tanto negativas como positivas – relativamente a estas últimas, não foi dado qualquer exemplo.

**Q35 – PARCEIROS SOCIAIS: ATITUDES E PRÁTICAS EMPRESARIAIS DE DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA (RECRUTAMENTO, FORMAÇÃO PROFISSIONAL E GESTÃO DE EXCEDENTES)**

|   |
|---|
| <b>CAP</b>  |
| <i>“Em Portugal os trabalhadores mais velhos são alvo de discriminação negativa aquando do recrutamento, sendo frequentemente mencionadas restrições à idade dos candidatos, que em alguns casos podem ser justificados como é o caso de alguns trabalhos muito pesados no sector agrícola que uma pessoa idosa poderá ter mais dificuldade em realizar, mas não noutros casos. Em nossa opinião o estabelecimento de um limite de idade aquando do recrutamento exclui qualquer prática de envelhecimento activo, pela simples razão que os trabalhadores com uma determinada idade não se candidatam a determinados lugares por se encontrarem desde logo excluídos à partida.”</i> |
| <b>CCP</b>  |
| <i>“Em nosso entender, os trabalhadores mais velhos são, de um modo geral, alvo de discriminação negativa nas empresas. Tal discriminação manifesta-se de formas várias como: afastamento de acções de formação profissional, esvaziamento de funções, convite e incentivos à situação de pré-reforma ou de reforma antecipada chegando, até, à indemnização por cessação prematura de actividade.”</i>   |
| <b>UGT</b>  |
| <i>“[...] não obstante a existência de algumas situações que podem ser encaradas como boas práticas, a generalidade das práticas empresariais nacionais conduz a situações de discriminação para com os trabalhadores menos jovens: os trabalhadores mais idosos mas ainda assim jovens acabam por ser os primeiros despedidos em situações de redução de pessoal; a admissão de novos trabalhadores dá preferência aos jovens; o acesso à formação profissional na empresa privilegia os trabalhadores mais jovens (e normalmente os mais qualificados).”</i>  |
| <b>CGTP</b>   |
| <i>“Os trabalhadores mais velhos têm menor acesso à formação na empresa, sendo pois mais vulneráveis aos despedimentos. A partir dos 50 anos a participação em acções de formação diminui drasticamente, sendo especialmente baixa para os poucos especializados. Note-se que apesar de mais de metade dos trabalhadores mais velhos trabalharem em empresas com acções de formação, são menos 15% os que nelas participam, sendo de apenas 7% no caso dos pouco qualificados. Por outro lado, quando perdem o emprego, os trabalhadores mais velhos sofrem discriminações ligadas à idade.”</i>  |

Valerá a pena, ainda, destacar alguns “recados” deixados pelos Parceiros Sociais no âmbito desta consulta, nomeadamente:

- a UGT considera que o envelhecimento activo “*não deve ser prosseguido ‘cegamente’*” e que é “*muito importante (...) a classificação do conceito de ‘envelhecimento activo’, especificando que este não deve ser entendido como uma opção de elevar*

*a idade estatutária de reforma, mas apenas como forma de assegurar condições para que os trabalhadores possam permanecer, com qualidade, no mercado de emprego até à idade de se reformarem ou, se o desejarem, para além dessa idade”;*

- a CGTP “*entende que seria necessário e útil conhecer melhor as motivações dos trabalhadores (desejarem prolongar a actividade/quererem sair o mais cedo possível da actividade económica), pelo que (...) propõe que esta questão seja tratada [neste] estudo técnico ou por outra via”;*
- e a CCP termina o seu contributo com duas questões, marcadas a negrito, para “**reflexão final**”: “**Tendo em conta a actual conjuntura – nacional, europeia, mundial – será viável o desenvolvimento de uma política de envelhecimento activo? Não estaremos, uns, a ser conduzidos apenas por um ideal, e, outros, pelas vantagens financeiras que se vislumbram para os sistemas de segurança social?”.**

No âmbito desta temática, merecerão também ser referenciadas outras consultas feitas aos Parceiros Sociais, designadamente a que o Observatório Europeu para as Relações Industriais realizou em 2000. De acordo com o relatório nacional relativo ao estudo “*Relações Profissionais e Trabalhadores Idosos: uma análise das medidas de combate à discriminação devido à idade no emprego*”<sup>179</sup>, os representantes sindicais nacionais consideram, *grosso modo*, que a idade constitui um forte obstáculo à mobilidade no emprego e à obtenção de um novo emprego. No contexto das reestruturações das empresas, afirmam que o Estado é responsável pela discriminação dos mais velhos, na medida em que facilita a sua saída precoce do mercado de trabalho, sem assegurar, simultaneamente, a entrada de jovens na vida activa. Além disso, consideram que muitos dos que são reformados antecipadamente permanecem activos, mas que passam a ter vínculos precários ou transferem-se para a economia subterrânea. Em seu entender, o Estado devia, concretamente:

- prevenir situações de risco, providenciando formação suficiente e adequada;
- apelar à participação de organizações representativas dos trabalhadores para a resolução do problema da discriminação etária;
- melhorar o quadro legal da formação profissional contínua, considerando-a um processo contínuo, acreditando e certificando qualificações resultantes de acções de formação, obrigando as empresas a proporcionar acções de reconversão profissional e melhorando a relação entre educação e formação; e
- considerar as medidas relacionadas com a segurança social e com o Mercado Social de Emprego como um último recurso na resolução do problema.

Os representantes patronais, por seu turno, consideram a situação como “natural” e acreditam que a reconversão industrial – no seu entendimento, ainda por fazer em Portugal – vai ter um grande impacto nos trabalhadores mais velhos, sobretudo nos menos qualificados. Na sua opinião, a resolução da situação passa por tornar o mercado de trabalho mais flexível (por exemplo, no domínio da organização do tempo de trabalho, da contratação de trabalhadores e da sua utilização a tempo parcial). Além disso, consideram que devem ser desenvolvidos esforços no sentido de transferir a mão-de-obra do sector industrial para o sector dos serviços, através do uso de

<sup>179</sup> EIRO, 2000.



medidas ou programas já existentes, bem como devem ser realizados estudos anteriores aos processos de reestruturação, de forma a prevenir problemas e assegurar a requalificação dos trabalhadores.

O estudo realizado para o Observatório do Emprego e Formação Profissional, já mencionado<sup>180</sup>, inclui também conteúdos referentes ao posicionamento dos Parceiros Sociais relativamente a quatro aspectos: importância e especificidade dos trabalhadores de meia-idade (TMI), problemas relevantes detectados, quadro legal envolvente com reflexo na situação dos TMI e soluções ou medidas de política preconizadas. Segundo esse estudo, as associações sindicais consideram que os problemas etariamente relevantes começam aos 35 anos, nos domínios da mobilidade, do emprego e do reemprego dos trabalhadores. Entre os problemas identificados, é dado particular destaque ao quadro legal existente: *“Sendo perceptível que começa a haver uma inversão sobre o interesse na saída precoce de activos no mercado de emprego (...) não há ainda em termos do quadro legal visibilidade dessa crescente preocupação. O acesso a esquemas de antecipação de reformas, por outro lado, é encarado por extractos da população activa como complemento financeiro de (uma outra) actividade a manter, recorrendo mesmo ao mercado subterrâneo de emprego, desvirtuando linearmente a filosofia do enquadramento legal vigente.”* Assim, para as centrais sindicais *“é tido por adquirido que se privilegia em termos legais e de política social o conceito de pré-reforma, de antecipação da idade de reforma, em detrimento de qualquer outro tipo de actuação face aos trabalhadores de meia idade e de idade mais avançada. Actuação que julgam seria mais produtiva se o esforço (também financeiro), que é prioritariamente feito na “almofadagem” social do desemprego, fosse antes direccionado para o apoio à formação contínua e de reconversão dos activos, nomeadamente a formação profissional em situação de trabalho.”*<sup>181</sup>

De assinalar que as estruturas sindicais consideram, também, haver um problema de fiabilidade dos instrumentos estatísticos que mostram de forma distorcida a realidade, nomeadamente quando se enuncia que as taxas de actividade nacionais são altas em Portugal, sobretudo entre os homens. Para aquelas, este facto é conseguido à custa do trabalho por conta própria, que consideram ser muito significativo a nível nacional, quer devido à insuficiência da oferta de emprego quer porque reflecte a existência de esquemas de trabalho e de actividade não regulados ou clandestinos – e assim, a análise dos níveis de actividade implica que se tome em consideração as variações que se registam na situação na profissão face ao emprego.

Quanto à posição das associações patronais, importa destacar que estas consideram que o emprego dos TMI poderá ser apoiado por via de medidas de apoio à transferência de mão-de-obra do sector industrial para o sector dos serviços, tendo em conta que este continuará a criar muitos empregos, alguns dos quais não exigem qualificações elevadas e que, por isso, podem constituir uma nova oportunidade para muitos dos TMI libertos no âmbito dos processos de reestruturação do sector industrial. Por outro lado, consideram fundamental que haja uma actuação preventiva sobre estes processos: *“é necessário (1) realizar e actualizar estudos que apontem para necessidades de sectores económicos e definam matrizes de possíveis transferências intersectoriais; (2)*

<sup>180</sup> Centeno et al., 2000.

<sup>181</sup> Op. cit., p. 180.



*desenvolver e aperfeiçoar métodos de recolha de informação que permitam antecipar os processos de reestruturação; e (3) actuar antecipadamente nesses processos, estudando as medidas adequadas, promovendo a requalificação dos trabalhadores, ou accionando as outras medidas mais convenientes consoante os casos”.*<sup>182</sup>

### 3.3. A opinião das empresas

No âmbito do inquérito sobre trabalhadores mais velhos realizado junto das empresas (v. **Capítulo 5**), foram-lhes colocadas algumas questões relacionadas com o envelhecimento activo, nomeadamente sobre o conhecimento que detêm acerca do tema e a sua concordância com a criação de medidas públicas específicas de apoio ao emprego dos mais velhos (v. secção 5 do instrumento de notação - **anexo 2**).

À questão “*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?*”, 67,1% das empresas (2.071) respondeu negativamente (v. **gráfico 35**). Considerando a actividade económica (por subsecção da CAE), verifica-se que a maior percentagem de empresas que respondeu ‘não’ pertence ao sector das Indústrias Extractivas (81,5%), sector que é um dos mais envelhecidos a nível nacional.<sup>183</sup> As que mais responderam afirmativamente pertencem ao sector das Actividades Financeiras (53,3%), o único onde mais de metade das empresas diz conhecer o envelhecimento activo. Do ponto de vista geográfico, não se observa uma grande amplitude de valores ao nível das NUTS II, mas verifica-se que são as empresas das regiões do Sul as que menos ouviram falar no envelhecimento activo: cerca de 72%, nos casos do Alentejo e do Algarve. Considerando os distritos, as empresas de Viseu aparecem como as mais desconhecedoras (quase 80%), enquanto Lisboa e Porto, apresentam, respectivamente, uma taxa de respostas afirmativas de 36,3% e 30,1%. Do ponto de vista da dimensão, verifica-se uma correlação linear entre as pessoas ao serviço e o conhecimento do tema, que aumenta em função das primeiras; ainda assim, apenas 47,8% das empresas com 250 e mais pessoas ao serviço respondeu afirmativamente. Se considerarmos o peso relativo dos trabalhadores mais velhos por conta de outrem no conjunto dos trabalhadores, são as empresas mais envelhecidas as que menos ouviram falar no envelhecimento activo, pertencendo a maior percentagem (36,9%) àquelas em que esse peso varia entre 26% a 50% (v. **anexo 3**).

Às empresas que disseram conhecer o objectivo político do envelhecimento activo, questionou-se há quanto tempo e através de que meio tal conhecimento tinha sido obtido. A maioria das empresas (42,5%) respondeu que havia tomado conhecimento há menos de 1 ano, através da comunicação social (83,2%). Mais uma vez, a dimensão da empresa parece ser o factor mais determinante: as empresas com 250 e mais pessoas ao serviço são as que mais responderam ter tido conhecimento através de documentos oficiais (18,5%) e há mais de dois anos (10,5%), ainda que a diferença de valores com as empresas de menor dimensão não seja muito significativa (v. **anexo 4**).

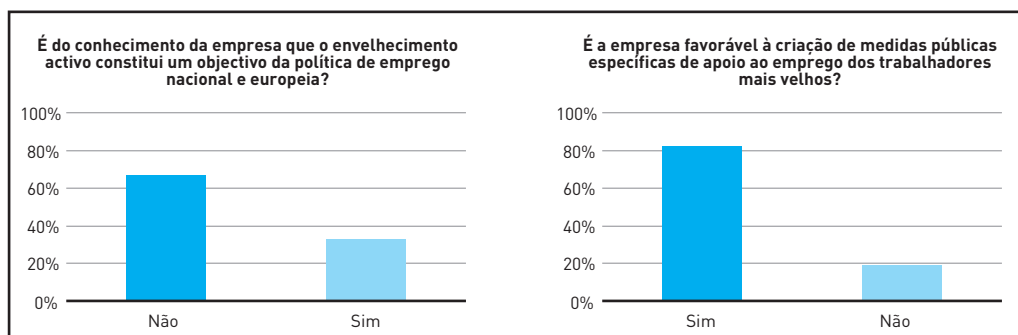
Finalmente, à questão “*é a empresa favorável à criação de medidas públicas específicas de apoio ao emprego dos trabalhadores mais velhos, à semelhança das que existem para os jovens?*”, a grande generalidade das empresas respondeu ‘sim’: 82,0%

<sup>182</sup> Op. cit., p. 185.

<sup>183</sup> A caracterização etária dos sectores de actividade económica consta do **Capítulo 5**.

(v. **gráfico 35**). Do ponto de vista da actividade económica (por subsecção da CAE), as empresas que menos concordaram com a questão são as do sector das Indústrias de Pasta, Papel, Cartão e Artigos e Edição e Impressão (cerca de 30%), enquanto que as do sector das Indústrias de Metalúrgicas de Base e de Produtos Metálicos foram as mais receptivas (apenas 10,5% respondeu negativamente). Considerando a localização geográfica das empresas (por NUTS II), verifica-se que a discordância com tais medidas aumenta à medida que se caminha para Sul, mas a amplitude de valores não é muito significativa: as empresas da região do Norte foram as mais concordantes (83,9%) e as menos estão localizadas no Algarve (78,5%). Por distritos, Guarda destaca-se pela elevada percentagem das suas empresas que responderam afirmativamente (90,9%), enquanto que as de Leiria se dizem mais contrárias à ideia: 22,2% responderam 'não' (v. **anexo 5**). Por dimensão, são as maiores empresas as que menos concordaram (78,9%), mas a diferença com os restantes grupos de empresas não é muito relevante. Considerando, finalmente, a estrutura etária, verifica-se que as empresas onde os trabalhadores mais velhos são predominantes (51% a 75% dos trabalhadores) são as menos concordantes (22,7%), mas, mais uma vez, a amplitude de valores não é muito significativa.

**G35 - INQUÉRITO ÀS EMPRESAS: CONHECIMENTO DO ENVELHECIMENTO ACTIVO  
ENQUANTO OBJECTIVO POLÍTICO E CONCORDÂNCIA COM MEDIDAS PÚBLICAS ESPECÍFICAS  
DE APOIO AO EMPREGO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS**





**1 2 3 4 5 6**

**OS TRABALHADORES MAIS VELHOS NO CONTEXTO  
DA REALIDADE EMPRESARIAL PORTUGUESA**

## 1. Os trabalhadores portugueses por conta de outrem

A análise que se segue incide sobre os dados dos Quadros de Pessoal de 2000 respeitantes aos trabalhadores por conta de outrem (t. c. o.).<sup>185</sup> Não obstante o ex-Departamento de Estatística do Emprego, Formação Profissional e Trabalho (DETEFP, actual Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento - DEEP) do MSST ter disponibilizado informação estatística para a caracterização dos t. c. o. de todas as actividades económicas, optou-se por analisar apenas os dados referentes aos sectores económicos que foram considerados na realização do inquérito às empresas sobre trabalhadores mais velhos, cujos resultados são apresentados no final deste capítulo (v. caracterização metodológica do inquérito). Assim, não se consideraram os dados relativos aos t. c. o. das seguintes secções da Classificação das Actividades Económicas (CAE, Rev. 2): A – Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura; B – Pesca; L – Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória; e P – Famílias com Empregados Domésticos.

Esta análise inicia-se com a caracterização global do universo dos t. c. o. segundo o grupo etário e o género. Seguidamente, analisam-se as diferenças entre distritos, considerando o género e grupos etários quinquenais, bem como grandes grupos etários seleccionados, nomeadamente até 44 anos, 45-54 anos e 55 e mais anos (agregação que se entendeu mais servir os propósitos do presente trabalho). Considerou-se igualmente importante a análise das variações que se observam entre os contingentes de trabalhadores nos últimos grupos da escala etária, em cada distrito. Ainda que estas variações não possam ser interpretadas como se de evoluções longitudinais do universo de t. c. o. se tratasse, entendeu-se que podem indiciar alguns padrões cronológicos de passagem à inactividade (precedida ou não por período de desemprego). Este exercício é também feito nas análises relativas à actividade económica, ao nível de qualificação e à habilitação escolar.

Analisam-se, em seguida, as diferenças segundo a actividade económica, tendo sido usada para esse efeito a desagregação por secção da CAE – Rev. 2 (v. **anexos 6 e 7**). Neste âmbito, são também analisadas as diferenças segundo o género e as variações entre os contingentes dos grupos etários mais próximos da idade normal de reforma, tal como acima se referiu. As actividades económicas são também usadas como variável na análise das diferenças relativas aos ganhos médios mensais (v. *infra*).

No que se refere à distribuição dos t. c. o. por profissão, nível de qualificação e habilitação escolar, não foi previamente determinada a sua desagregação segundo o género, pelo que esses dados não foram solicitados ao DETEFP e, conseqüentemente, não são aqui analisados. No que toca apenas à profissão, optou-se por analisar unicamente a distribuição dos t. c. o. por grupo etário e as suas posições relativas nas estruturas por idade e por profissão, de forma a identificar as profissões onde os mais velhos estão mais representados comparativamente aos restantes trabalhadores, bem como as profissões que têm maior peso relativo junto dos mais velhos comparativamente a outras. Na análise tanto segundo os níveis de qualificação como segundo as habilitações escolares,

<sup>185</sup> Os Quadros de Pessoal (QP) são uma fonte administrativa anual de dados estatísticos do MSST, que permitem a obtenção de elementos sobre estrutura empresarial, emprego, duração do trabalho, remunerações e regulamentação colectiva de trabalho (o mês de referência é Outubro). Abrangem todas as entidades com trabalhadores ao seu serviço, com excepção de (1) administração central, regional e local, e institutos públicos nas modalidades de serviço personalizado do Estado e de fundo público, (2) entidades patronais que exerçam actividades de exploração agrícola, silvícola ou pecuária, de caça e pesca, salvo quando os trabalhadores são abrangidos pelo regime geral de segurança social ou por regulamentação colectiva de trabalho e; (3) trabalho doméstico.

observam-se as diferenças globais entre cada grupo etário quinquenal bem como entre os grandes grupos etários seleccionados (até 44 anos, 45-54 anos e 55 e mais anos). Analisam-se também as variações dos contingentes de t. c. o. nos últimos grupos da escala etária.

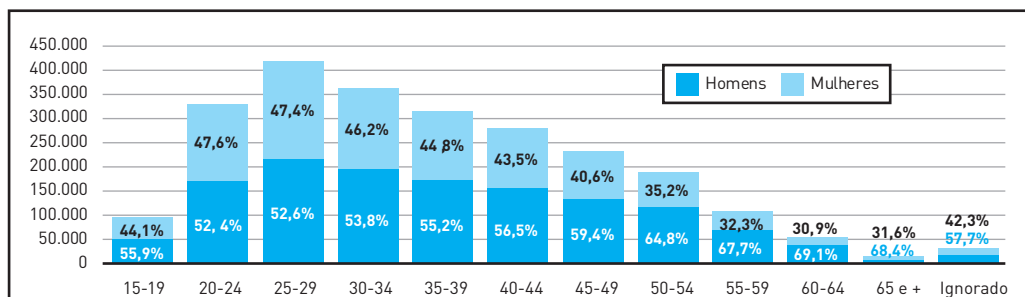
Por último, é analisada a distribuição dos t. c. o. em função dos seus ganhos médios mensais, por grupo etário e género e também segundo as actividades económicas. Na respectiva análise geral, apresentam-se índices que permitem aferir de forma mais evidente as diferenças dos ganhos quer no âmbito de cada género ao longo da escala etária quer no âmbito de cada grupo etário em ambos os géneros.

### 1.1. Caracterização etária geral dos trabalhadores por conta de outrem

A análise dos dados dos Quadros de Pessoal de 2000 revela que os grupos etários que predominam na população portuguesa trabalhadora por conta de outrem são os grupos 25-29 anos e 30-34 anos, que representam, respectivamente, 17,2% e 15,0% do total dos t. c. o., como se pode observar na parte inferior do **quadro 36**. Os homens predominam sobre as mulheres em todos os grupos etários, sendo essa superioridade particularmente evidente a partir dos 50 anos, idade a partir da qual a diferença entre os géneros ronda os 30 pontos percentuais (p.p.) – v. **gráfico 36**.

**Q36 E G36 – TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM, POR GRUPO ETÁRIO E GÉNERO, PORTUGAL, 2000**

| TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM (VALORES ABSOLUTOS) |            |               |                |                |                |                |                |                |                |                |               |               |               |                  |
|---|------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|------------------|
|   | -15        | 15-19         | 20-24          | 25-29          | 30-34          | 35-39          | 40-44          | 45-49          | 50-54          | 55-59          | 60-64         | 65 e +        | IGNOR.        | TOTAL            |
| Hs  | 21         | 54.405        | 171.884        | 218.222        | 195.283        | 174.583        | 155.126        | 134.708        | 118.760        | 71.384         | 37.044        | 11.654        | 19.171        | 1.362.245        |
| Ms  | 26         | 42.915        | 156.025        | 196.940        | 167.941        | 141.646        | 119.326        | 92.230         | 64.564         | 34.028         | 16.595        | 5.379         | 14.028        | 1.051.643        |
| <b>Total</b>  | <b>47</b>  | <b>97.320</b> | <b>327.909</b> | <b>415.162</b> | <b>363.224</b> | <b>316.229</b> | <b>274.452</b> | <b>226.938</b> | <b>183.324</b> | <b>105.412</b> | <b>53.639</b> | <b>17.033</b> | <b>33.199</b> | <b>2.413.888</b> |
| DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO (%)                           |            |               |                |                |                |                |                |                |                |                |               |               |               |                  |
|   | -15        | 15-19         | 20-24          | 25-29          | 30-34          | 35-39          | 40-44          | 45-49          | 50-54          | 55-59          | 60-64         | 65 e +        | IGNOR.        | TOTAL            |
| Hs  | 44,7       | 55,9          | 52,4           | 52,6           | 53,8           | 55,2           | 56,5           | 59,4           | 64,8           | 67,7           | 69,1          | 68,4          | 57,7          | 56,4             |
| Ms  | 55,3       | 44,1          | 47,6           | 47,4           | 46,2           | 44,8           | 43,5           | 40,6           | 35,2           | 32,3           | 30,9          | 31,6          | 42,3          | 43,6             |
| <b>Total</b>  | <b>100</b> | <b>100</b>    | <b>100</b>     | <b>100</b>     | <b>100</b>     | <b>100</b>     | <b>100</b>     | <b>100</b>     | <b>100</b>     | <b>100</b>     | <b>100</b>    | <b>100</b>    | <b>100</b>    | <b>100</b>       |
| DISTRIBUIÇÃO POR GRUPO ETÁRIO (%)                     |            |               |                |                |                |                |                |                |                |                |               |               |               |                  |
|   | -15        | 15-19         | 20-24          | 25-29          | 30-34          | 35-39          | 40-44          | 45-49          | 50-54          | 55-59          | 60-64         | 65 e +        | IGNOR.        | TOTAL            |
| Hs  | 0,0        | 4,0           | 12,6           | 16,0           | 14,3           | 12,8           | 11,4           | 9,9            | 8,7            | 5,2            | 2,7           | 0,9           | 1,4           | 100              |
| Ms  | 0,0        | 4,1           | 14,8           | 18,7           | 16,0           | 13,5           | 11,3           | 8,8            | 6,1            | 3,2            | 1,6           | 0,5           | 1,3           | 100              |
| <b>Total</b>  | <b>0,0</b> | <b>4,0</b>    | <b>13,6</b>    | <b>17,2</b>    | <b>15,0</b>    | <b>13,1</b>    | <b>11,4</b>    | <b>9,4</b>     | <b>7,6</b>     | <b>4,4</b>     | <b>2,2</b>    | <b>0,7</b>    | <b>1,4</b>    | <b>100</b>       |



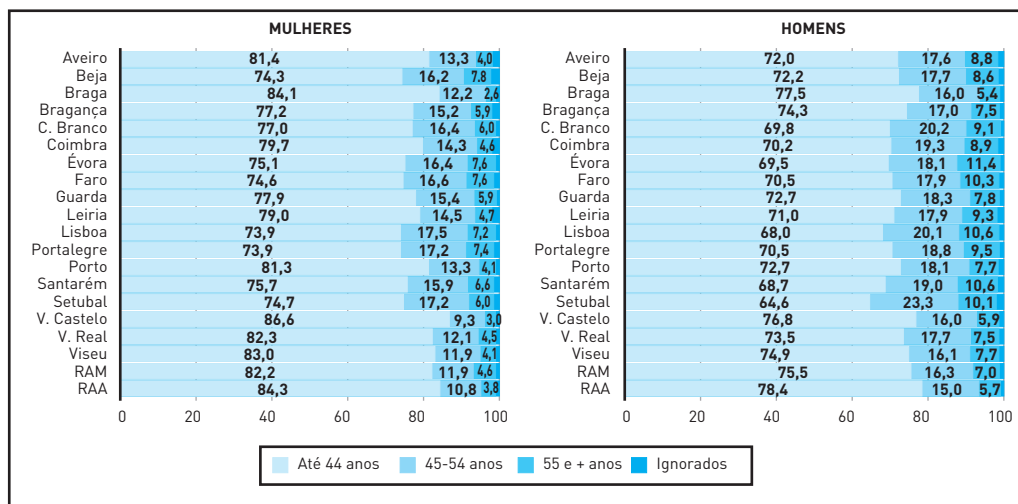
Fonte: Quadros de Pessoal 2000 (DEEP/MSST)

## 1.2. Caracterização etária dos t. c. o. segundo os distritos

Considerando a distribuição dos t. c. o. por distritos, verifica-se que os trabalhadores com 45 e mais anos predominam em Setúbal e em Lisboa, onde o seu peso relativo é, respectivamente, de 29,0% e 28,0%; os indivíduos com 55 e mais anos, porém, apresentam maior peso relativo em Évora (9,8%), Faro, Lisboa (em ambos, 9,1%) e Santarém (9,0%). Braga e Viana do Castelo apresentam-se como os distritos mais jovens, quer se considere os t. c. o. com 45 e mais anos quer aqueles com idades iguais ou superiores a 55 anos, tal como consta do **anexo 8**.

Distinguindo esta distribuição em função do género, verifica-se que as posições relativas dos distritos se alteram, relativamente ao universo de t. c. o. com 55 e mais anos (v. **anexo 8** e **gráfico 37**). Se considerarmos os homens acima desse limiar, Évora, Faro, Lisboa e Santarém continuam a apresentar-se como os distritos mais envelhecidos; no entanto, considerando as mulheres, verifica-se que o seu peso relativo é mais expressivo em Beja, Évora, Portalegre e Faro, o que evidencia altas taxas de actividade/emprego entre as mulheres mais velhas nas regiões a Sul do país. Aveiro e Leiria são os distritos onde os t. c. o. com 55 e mais anos apresentam maior diferencial do ponto de vista do género: 4,8 p.p. e 4,6 p.p., respectivamente, em favor dos homens.

**G37 – TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM, POR GÉNERO E GRUPOS ETÁRIOS SELECIONADOS, SEGUNDO O DISTRITO, PORTUGAL, 2000 (em %)**



Fonte: Quadros de Pessoal 2000 (DEEP/MSST)

Atentando sobre a diminuição que se verifica no contingente dos t. c. o. entre os últimos escalões etários, e como consta do **anexo 9**, as maiores variações ocorrem, em todos os distritos, na passagem para o grupo etário ulterior à idade normal de reforma (60-64 anos/65 e mais anos). A única excepção observa-se no distrito de Bragança, onde a variação é, no caso das mulheres, maior entre os grupos 55-59 anos/60-64 anos, no caso das mulheres: -58,5%, quando no grupo subsequente é de -56,6% (refere-se, porém, apenas a 33 pessoas, no último grupo etário). Beja, Portalegre, Vila Real

e, sobretudo, Évora distinguem-se por neles se verificar que a redução do número de t. c. o. é mais acentuada na passagem dos 55 anos do que na dos 60 anos (o que no caso dos homens se verifica, ainda, em Bragança e Guarda). Lisboa e Santarém, por seu turno, distinguem-se pelo facto de nestes distritos a variação entre os grupos 55-59 anos/60-64 anos ser muito maior do que entre os grupos 50-54 anos/55-59 anos, sobretudo entre os homens (15,5 p.p. e 12,8 p.p., respectivamente).

### 1.3. Caracterização etária dos t. c. o. segundo as actividades económicas

Analisando a distribuição etária dos t. c. o. segundo a actividade económica, verifica-se que o grupo 25-29 não é predominante em todos os sectores, ainda que o seja em termos globais. Com efeito, no sector do Alojamento e da Restauração predominam os t. c. o. com idades entre os 20-24 anos (peso relativo de 15,5%) e no sector das Indústrias Extractivas e no da Saúde e Acção Social predominam os t. c. o. com 35-39 anos (15,3% e 15,7%, respectivamente). O sector da Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água distingue-se pelo peso particularmente expressivo dos seus trabalhadores com mais de 40 anos: os grupos 45-49 anos, 40-44 anos e 50-54 anos representam, respectivamente, 25,7%, 22,8% e 17,9% do conjunto dos t. c. o. (no total, 66,4%). Refira-se, ainda, que nos sectores dos Transportes, Armazenagem e Comunicações e das Actividades Financeiras os t. c. o. com 50-54 anos apresentam também um peso relativo significativo: 12,8% e 13,4%, respectivamente (v. **anexo 10**).

Se nesta análise considerarmos três grupos etários distintos – menos de 45 anos, 45-54 anos e 55 e mais anos –, bem como a variável género, verifica-se que:

- no caso dos homens, o grupo etário menos de 45 anos é claramente maioritário em todos os sectores, excepto no sector da Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água, onde o seu peso relativo é ligeiramente inferior a 50%;
- no sector da Saúde e da Acção Social, e também no caso dos homens, ainda que predominem os t. c. o. com menos de 45 anos, o peso relativo dos que têm idades iguais ou superiores a 55 anos é significativamente superior ao verificado nos restantes sectores: cerca de 18%, quando a média é cerca de 9%;
- o sector do Comércio por Grosso e a Retalho e Reparação de Bens é o mais jovem em termos globais, dado que 78,5% dos seus t. c. o. tem menos de 45 anos. Quando se consideram apenas os homens, porém, essa condição verifica-se no sector das Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços às Empresas (78,1%); no caso das mulheres com menos de 45 anos, é no sector das Indústrias Transformadoras que são mais predominantes (81,3%) – v. **quadro 37** (e **gráfico 38**, referente ao peso relativo de cada grupo em cada género no total dos t. c. o. do sector).

Analisando as diferenças no número de t. c. o. dos grupos etários mais altos, tal como se fez em relação aos distritos, observa-se que na generalidade dos sectores a redução de efectivos é sempre crescente. Nos sectores das Indústrias Extractivas e da Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água, porém, é maior a diferença entre os grupos 50-54 anos/55-59 anos que entre este e o grupo etário ulterior. Entre os homens, verifica-se que tal diferença chega a ser superior à diferença entre os grupos 60-64 anos/65 e mais anos, no caso do último sector de actividade económica referido (v. **anexo 11**). Entre as razões que podem explicar tais variações poder-se-á incluir a maior incidência da reforma antecipada entre os trabalhadores destes sectores.



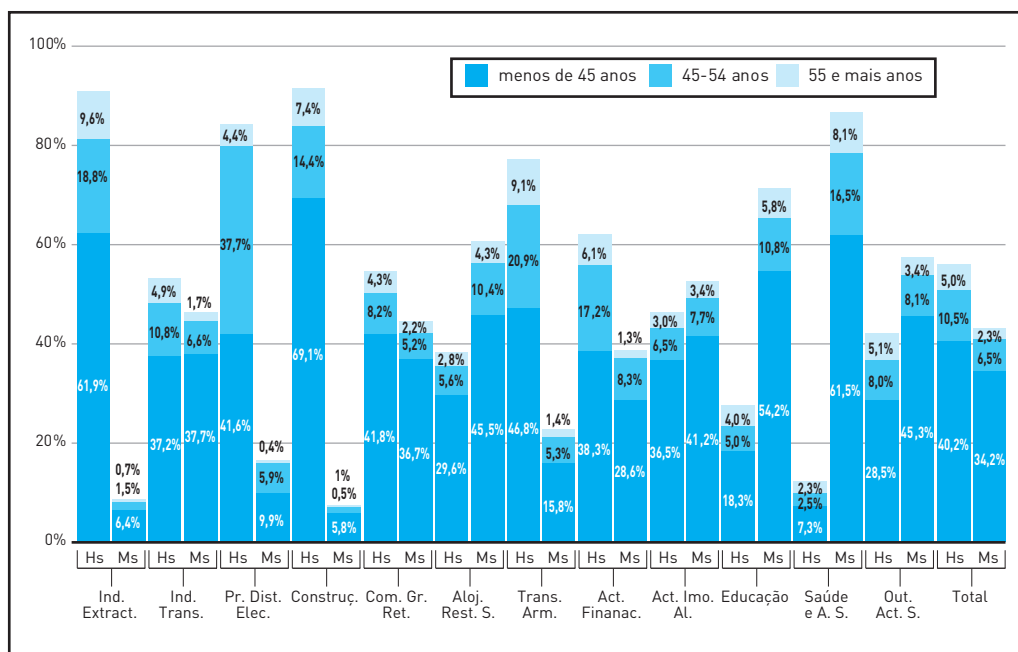
**Q37 – TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM, POR GÉNERO E GRUPOS ETÁRIOS SELECIONADOS, SEGUNDO O SECTOR DE ACTIVIDADE ECONÓMICA, PORTUGAL, 2000\***

| Secção da CAE – Rev. 2          | Total     |            |             |       | Homens    |            |             |       | Mulheres  |            |             |       |
|---------------------------------|-----------|------------|-------------|-------|-----------|------------|-------------|-------|-----------|------------|-------------|-------|
|                                 | - 45 anos | 45-54 anos | 55 e + anos | TOTAL | - 45 anos | 45-54 anos | 55 e + anos | TOTAL | - 45 anos | 45-54 anos | 55 e + anos | TOTAL |
| Indústrias Extractivas          | 68.4      | 20.4       | 10.3        | 99.0  | 67.9      | 20.6       | 10.5        | 99.0  | 73.8      | 17.6       | 7.7         | 99.0  |
| Indústrias Transformadoras      | 74.9      | 17.4       | 6.6         | 98.9  | 69.4      | 20.2       | 9.2         | 98.8  | 81.3      | 14.1       | 3.6         | 99.0  |
| Prod. Dist. Elec., Gás e Água   | 51.4      | 43.6       | 4.8         | 99.9  | 49.6      | 45.0       | 5.3         | 99.9  | 60.7      | 36.5       | 2.7         | 99.9  |
| Construção                      | 74.9      | 15.4       | 7.9         | 98.2  | 74.6      | 15.5       | 8.0         | 98.2  | 78.4      | 13.5       | 6.3         | 98.2  |
| Comér. Gr., Ret.. Rep. Auto.    | 78.5      | 13.5       | 6.5         | 98.5  | 75.8      | 14.9       | 7.8         | 98.5  | 81.9      | 11.6       | 4.9         | 98.5  |
| Alojam., Restaur. e Similares   | 75.1      | 15.9       | 7.1         | 98.1  | 76.4      | 14.3       | 7.2         | 98.0  | 74.3      | 16.9       | 7.0         | 98.2  |
| Transp., Armaz. e Comunic.      | 62.5      | 26.2       | 10.5        | 99.3  | 60.4      | 27.0       | 11.8        | 99.2  | 69.6      | 23.6       | 6.2         | 99.5  |
| Actividades Financeiras         | 66.9      | 25.5       | 7.4         | 99.8  | 62.1      | 27.8       | 9.9         | 99.8  | 74.6      | 21.8       | 3.5         | 99.8  |
| Act. Imob., Alug. Serv. Emp.    | 77.8      | 14.2       | 6.4         | 98.3  | 78.1      | 13.8       | 6.5         | 98.5  | 77.4      | 14.4       | 6.3         | 98.2  |
| Educação                        | 72.4      | 15.8       | 9.8         | 98.0  | 65.2      | 18.0       | 14.2        | 97.5  | 75.2      | 15.0       | 8.1         | 98.2  |
| Saúde e Acção Social            | 68.8      | 19.0       | 10.4        | 98.1  | 58.4      | 19.7       | 18.3        | 96.4  | 70.3      | 18.9       | 9.2         | 98.3  |
| Ou. Act. Ser. Col., Soc. e Pes. | 73.8      | 16.2       | 8.4         | 98.4  | 67.5      | 19.0       | 12.0        | 98.5  | 78.5      | 14.1       | 5.9         | 98.4  |
| Total                           | 74.3      | 17.0       | 7.3         | 98.6  | 71.2      | 18.6       | 8.8         | 98.6  | 78.4      | 14.9       | 5.3         | 98.7  |

Fonte: Quadros de Pessoal 2000 [DEEP/MSST]

\* Exclui os t. c. o. cuja idade é ignorada.

**Q38 – TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM, POR GÉNERO E GRUPOS ETÁRIOS SELECIONADOS, SEGUNDO O SECTOR DE ACTIVIDADE ECONÓMICA, PORTUGAL, 2000 \***



Fonte: Quadros de Pessoal 2000 [DEEP/MSST]

\* Exclui os t. c. o. cuja idade é ignorada.

## 1.4. Caracterização etária dos t. c. o. segundo as profissões <sup>186</sup>

Analisando a distribuição etária dos trabalhadores segundo a profissão, e como consta do **anexo 12**, observa-se que os t. c. o. com 60-64 anos têm um peso relativo significativamente superior ao da média do seu grupo etário na profissão Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura, Criação de Animais e Pescas (+ 5,9 p.p.) e Trabalhadores Não-Qualificados da Agricultura e Pescas (+ 4,0 p.p.). No grupo etário 55-59 anos, tal diferença é também visível na primeira profissão acima referida (+ 4,2 p.p.), mas também na de Encarregado Geral<sup>187</sup>, onde essa diferença é de + 5,2 p.p.. No grupo 50-54 anos, as profissões onde os t. c. o. com essa idade estão mais representados são as de Encarregado Geral (+ 7,1 p.p.), Directores de Empresas e de Operadores de Instalações Fixas e Similares (em ambos, + 4,5 p.p.) e Directores e Gerentes de Pequenas Empresas (+ 4,4 p.p.).

Se analisarmos os mesmos dados em referência ao peso relativo de cada profissão (v. **anexo 12**), verifica-se que os Trabalhadores Não-Qualificados dos Serviços e Comércio têm uma importância maior no conjunto das profissões quando se toma em consideração, sobretudo, os grupos etários acima dos 50 anos. Tomando o exemplo dos t. c. o. com idades superiores à idade normal de reforma, verifica-se que 18,4% destes pertencem a essa categoria profissional (+ 10,7 p.p. que o peso médio desta no conjunto das profissões). Do **quadro 38**, constam os diferenciais considerados significativos:

**Q38 – TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM: PROFISSÕES RELEVANTES DO PONTO DE VISTA ETÁRIO (TRABALHADORES MAIS VELHOS), PORTUGAL, 2000**

| Grupo Etário (peso médio no conjunto dos t. c. o.) | Profissões onde o peso relativo dos mais velhos no conjunto dos t. c. o. é significativamente maior ( $\neq \geq 3$ p.p.)   | Profissões cujo peso relativo é significativamente maior entre os t. c. o. mais velhos ( $\neq \geq 3$ p.p.)   |
|--|---|--|
| 45-49 anos (9,4%)                                  | Encarregados Gerais (16,0%), Directores de Empresas (13,7%) e Operadores de Instalações Fixas e Similares (13,3%)   | —  |
| 50-54 anos (7,6%)                                  | Enc. Gerais (14,7%), Directores de Empresas (12,1%), Directores e Gerentes de Pequenas Empresas (12,0%), Condutores de Veículos e Embarc. e Oper. de Equip. Pesados Móveis (11,6%) e Trab. Não-Qualificados dos Serviços e Comércio (10,6%)   | Trab. Não-Qualificados dos Serviços e Comércio (10,7%; peso médio das profissões: 7,7%)  |
| 55-59 anos (4,4%)                                  | Enc. Gerais (9,6%), Agricultores e Trab. Qualificados da Agricultura, Criação de Animais e Pescas (8,5%), Directores e Gerentes de Pequenas Empresas (7,8%), Condutores de Veículos e Embarcações e Operadores de Equipamentos Pesados Móveis (7,6%), Directores de Empresas (7,5%) e Trab. Não-Qualificados dos Serviços e Comércio (7,4%) | Trab. Não-Qualificados dos Serviços e Comércio (13,0%; peso médio das profissões: 7,7%) e Condutores de Veículos e Embarcações e Operadores de Equipamentos Pesados Móveis (8,5%; peso médio das profissões: 4,9%) |
| 60-64 anos (2,2%)                                  | Agricultores e Trab. Qualificados da Agricultura, Criação de Animais e Pescas (8,1%) e Trab. Não-Qualificados da Agricultura e Pescas (6,2%)  | Trab. Não-Qualificados dos Serviços e Comércio (18,6%; média de 7,7%) e Condutores de Veículos e Embarcações e Operadores de Equipamentos Pesados Móveis (8,6%; peso médio das profissões: 4,9%)                   |
| 65 e + anos (0,7%)                                 | Agricultores e Trab. Qualificados da Agricultura, Criação de Animais e Pescas (4,3%)  | Trab. Não-Qualificados dos Serviços e Comércio (18,4%; peso médio de 7,7%) e Directores e Empresas (6,2%; peso médio das profissões: 1,9%)   |

Fonte: Quadros de Pessoal 2000 (DEEP/MSST)

<sup>186</sup> Segundo a Classificação Nacional de Profissões (CNP), a dois dígitos.

<sup>187</sup> Categoria residual da CNP.

## 1.5. Caracterização etária dos t. c. o. segundo os níveis de qualificação

A análise do universo dos t. c. o. segundo o respectivo nível de qualificação revela-nos que nos grupos etários a partir dos 45 anos se assiste, gradualmente, à diminuição do peso relativo dos Qualificados e ao aumento quer dos Quadros Superiores quer dos Não-Qualificados: no caso destes últimos, a diferença entre os t. c. o. com 60-64 anos e a média para todos os trabalhadores atinge os 7,0 p.p., passando a 9,1 p.p. quando considerado o grupo 65 e mais anos (v. **anexo 13**). Sublinhe-se o facto do peso relativo os Quadros Superiores conhecer um aumento significativo entre os grupos 60-64 anos e 65 e mais anos (passa de 7,5% para 12,6%), o que pode ser um indicador da maior propensão dos t. c. o. deste nível de qualificação *que permanecem empregados até aos 65 anos* para continuarem activos para além desta idade, comparativamente aos t. c. o. dos restantes níveis de qualificação. Esta leitura parece ser confirmada quando se analisam as variações nos contingentes dos t. c. o. mais velhos: enquanto o universo dos t. c. o. se reduz, em termos médios, em 68,2%, entre o grupo etário 60-64 anos e o grupo 65 e mais anos, no caso dos Quadros Superiores essa diminuição é de 47,0%, como consta do **quadro 39**.

**Q39 - VARIAÇÕES DO UNIVERSO DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM NOS GRUPOS ETÁRIOS MAIS ALTOS, POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO, PORTUGAL, 2000**

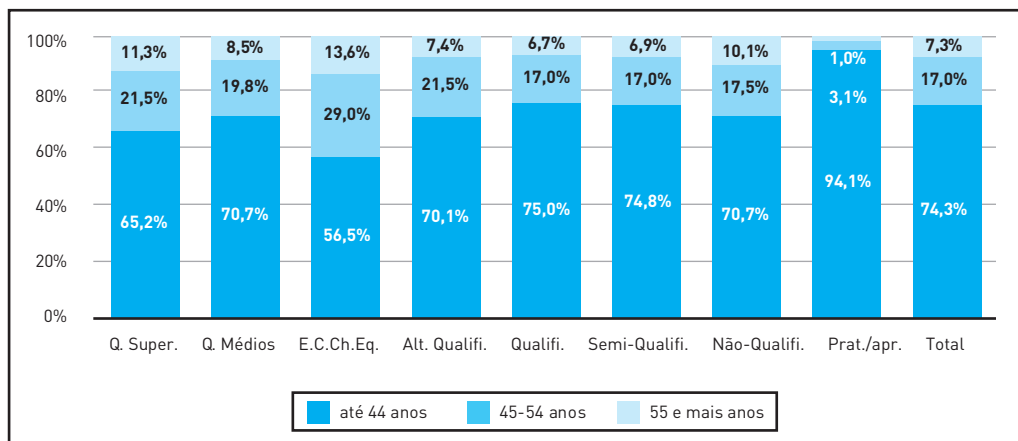
| Nível de Qualificação  | 50-54 (a) | 55-59 (b) | 60-64 (c) | 65 e + (d) | b/a (%) | c/b (%) | d/c (%) |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|---------|---------|---------|
| Quadros Superiores     | 11.977    | 7.313     | 4.048     | 2.146      | -38.9   | -44.6   | -47.0   |
| Quadros Médios         | 7.015     | 3.942     | 1.698     | 596        | -43.8   | -56.9   | -64.9   |
| Enc., C. Ch. Equipa    | 12.392    | 7.393     | 3.667     | 1.136      | -40.3   | -50.4   | -69.0   |
| Altamente Qualificados | 14.716    | 7.266     | 2.796     | 924        | -50.6   | -61.5   | -67.0   |
| Qualificados           | 78.831    | 43.601    | 21.364    | 5.582      | -44.7   | -51.0   | -73.9   |
| Semi-Qualificados      | 29.101    | 16.542    | 8.411     | 2.515      | -43.2   | -49.2   | -70.1   |
| Não-Qualificados       | 23.870    | 16.487    | 10.450    | 3.684      | -30.9   | -36.6   | -64.7   |
| Pratic. / Aprendiz     | 2.070     | 1.123     | 540       | 174        | -45.7   | -51.9   | -67.8   |
| Ignorados              | 3.352     | 1.745     | 665       | 276        | -47.9   | -61.9   | -58.5   |
| Total                  | 183.324   | 105.412   | 53.639    | 17.033     | -42.5   | -49.1   | -68.2   |

Fonte: Quadros de Pessoal 2000 (DEEP/MSST)

No caso dos Não-Qualificados, a variação não é tão inequívoca: como se pode observar no **anexo 13**, o seu peso relativo também aumenta na passagem dos 65 anos (de 19,5% para 21,5%), mas este aumento deve-se mais à diminuição dos t. c. o. nos restantes níveis de qualificação, tendo em conta que a variação negativa que se observa nos Não-Qualificados é alta: -64,7%, quando é apenas de -47,0% no caso dos Quadros Superiores. Em contrapartida, os Quadros Superiores registam variações negativas maiores às dos Não-Qualificados nos grupos etários anteriores.

A análise da estrutura etária dos t. c. o. em cada nível de qualificação revela que o peso relativo dos trabalhadores com 45 e mais anos é maior no caso dos Encarregados, Contramestres e Encarregados de Equipa do que em qualquer outro nível: 42,6% (13,6%, considerando os t. c. o. com 55 ou mais anos). Nos Quadros Superiores também se verifica uma importância significativamente maior, como se pode observar no **gráfico 39**.

**G39 – TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM, POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO, SEGUNDO GRUPOS ETÁRIOS SELECIONADOS, PORTUGAL, 2000 \***



Fonte: Quadros de Pessoal 2000 (DEEP/MSST)

\* Exclui os t. c. o. cuja idade é ignorada

## 1.6 Caracterização etária dos t. c. o. segundo as habilitações escolares

Considerando as habilitações escolares, à medida que se avança na estrutura etária, observa-se que aumenta o peso dos t. c. o. com baixas habilitações: no caso do grupo 60-64 anos, 73,5% dos t. c. o. tem habilitações iguais ou inferiores ao 1.º ciclo do ensino básico. Inversamente, verifica-se a diminuição do peso relativo nos restantes níveis escolares (v. **anexo 14**). Os valores para o grupo etário 65 e mais anos apresentam, porém, uma inflexão: observa-se uma variação positiva no peso relativo dos t. c. o. com habilitações iguais ou superiores ao 3.º ciclo do ensino básico, o que pode ser um indicador da maior propensão dos trabalhadores mais qualificados *que continuam empregados quando atingem a idade normal de reforma* para permanecerem activos para além dessa idade. Mais concretamente, verifica-se o aumento significativo do peso relativo dos licenciados, o que estará associado à variação similar que se observa entre os Quadros Superiores, atrás sublinhada.

Analisando as variações no número de t. c. o. entre os grupos etários 60-64 anos/65 e mais anos, verifica-se que essa propensão deverá ser mais incidente entre os licenciados, pois são estes que apresentam a variação negativa mais baixa (- 48,5%, como consta do **quadro 40**). Em contraste, a variação dos t. c. o. com habilitações inferiores ao 1.º ciclo do ensino básico é bastante mais inequívoca: o seu universo aumenta até à idade da reforma, após a qual se reduz drasticamente (quase 70%). Considerando ambos estes grupos, poder-se-á, pois, extrapolar que, enquanto os t. c. o. com menores níveis escolares tendem a permanecer activos até à idade normal da reforma (mas quando a atingem, a sua maioria aposenta-se), os t. c. o. licenciados tendem a sair mais cedo da actividade – mas aqueles que continuam activos até à idade da reforma são mais propensos a adiar o seu advento.

Analisando a estrutura etária dos t. c. o. em cada nível de habilitação escolar, observa-se que mais de metade (55,3%) dos trabalhadores com habilitações inferiores ao 1.º ciclo do ensino básico tem idade igual ou superior a 45 anos; no nível habilitacional

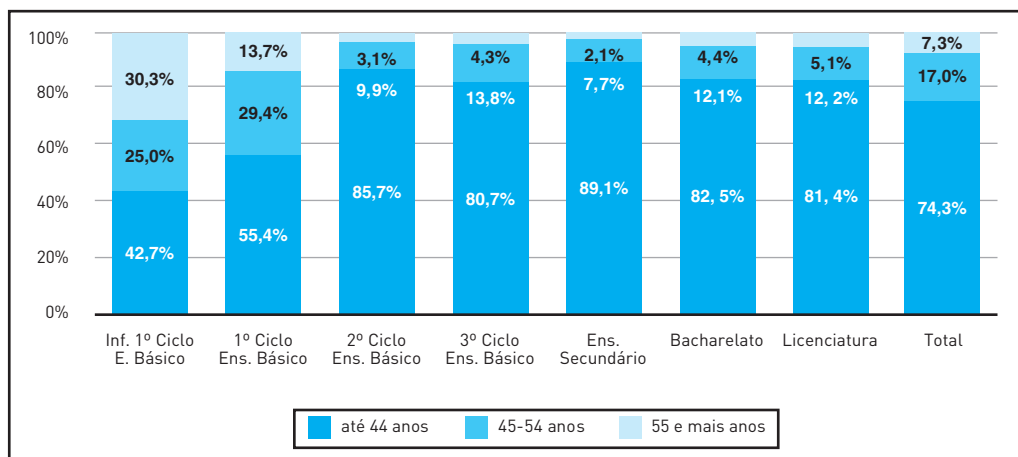
**Q40 - VARIAÇÕES NO UNIVERSO DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM NOS GRUPOS ETÁRIOS MAIS ALTOS, POR HABILITAÇÃO ESCOLAR, PORTUGAL, 2000**

| Habilitação Escolar   | 50-54 (a) | 55-59 (b) | 60-64 (c) | 65 e + (d) | b/a (%) | c/b (%) | d/c (%) |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|------------|---------|---------|---------|
| Licenciatura          | 7.074     | 4.000     | 2.016     | 1.039      | - 43,5  | - 49,6  | - 48,5  |
| Bacharelato           | 2.250     | 1.142     | 541       | 232        | - 49,2  | - 52,6  | - 57,1  |
| Ensino Secundário     | 12.796    | 5.803     | 2.091     | 867        | - 54,6  | - 64,0  | - 58,5  |
| 3.º c. do Ens. Básico | 24.776    | 11.474    | 4.208     | 1.653      | - 53,7  | - 63,3  | - 60,7  |
| 2.º c. do Ens. Básico | 22.672    | 11.026    | 4.614     | 1.408      | - 51,4  | - 58,2  | - 69,5  |
| 1.º c. do Ens. Básico | 105.909   | 64.914    | 33.018    | 9.422      | - 38,7  | - 49,1  | - 71,5  |
| < 1.º c. do E. Básico | 5.723     | 5.728     | 6.369     | 2.086      | 0,1     | 11,2    | - 67,2  |
| Ignorados             | 2.124     | 1.325     | 782       | 326        | - 37,6  | - 41,0  | - 58,3  |
| Total                 | 183.324   | 105.412   | 53.639    | 17.033     | - 42,5  | - 49,1  | - 68,2  |

Fonte: Quadros de Pessoal 2000 (DEEP/MSST)

seguinte, esse peso relativo é inferior, mas continua a ser bastante significativo: 43,1%. Importa também sublinhar o facto do peso relativo dos t. c. o. com 55 e mais anos ser maior nos licenciados do que nos níveis habilitacionais intermédios (v. **gráfico 40**).

**G40 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM, POR HABILITAÇÃO ESCOLAR, SEGUNDO GRUPOS ETÁRIOS SELECIONADOS, PORTUGAL, 2000 \***



Fonte: Quadros de Pessoal 2000 (DEEP/MSST)

\* Exclui os t. c. o. cuja idade é ignorada

**1.7. Caracterização etária dos t. c. o. segundo os ganhos médios mensais** <sup>188</sup>

A análise dos ganhos médios mensais dos t. c. o. revela que estes são superiores à média dos grupos etários de 30-34 anos até 65 e mais anos: como se pode observar no **quadro 41** e no **gráfico 41**, o índice dos ganhos nestes grupos etários é sempre superior

<sup>188</sup> De acordo com o conceito utilizado nos Quadros de Pessoal, os *ganhos* correspondem aos somatório das remunerações de base com diuturnidades e remunerações por horas extraordinárias assim como outras prestações regulares. As *remunerações de base*, por seu turno, são definidas como as importâncias ilíquidas pagas em dinheiro e correspondentes às horas normais de trabalho, incluindo o caso de percentagens e remunerações em espécie. Os valores aqui apresentados referem-se apenas aos trabalhadores com duração de trabalho a tempo completo, cuja representatividade relativamente ao total de t. c. o. se situa, para o ano de 2000, em 83,3%.

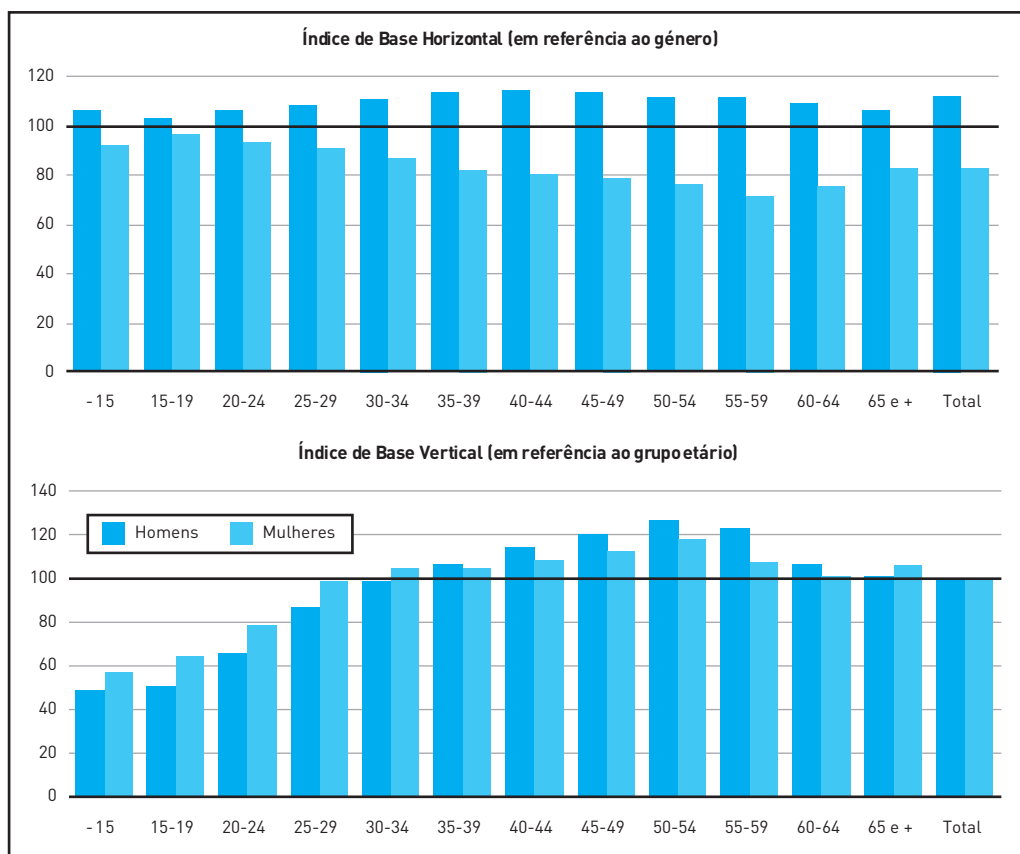
**Q41 – ÍNDICES DOS GANHOS MÉDIOS MENSAIS DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM, POR GRUPO ETÁRIO E SEGUNDO O GÉNERO, PORTUGAL, 2000**

| ÍNDICE DE BASE HORIZONTAL |          |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |             |        |       |
|---------------------------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|--------|-------|
|                           | -15 anos | 15-19 anos | 20-24 anos | 25-29 anos | 30-34 anos | 35-39 anos | 40-44 anos | 45-49 anos | 50-54 anos | 55-59 anos | 60-64 anos | 65 E + anos | IGNOR. | TOTAL |
| Homens                    | 48.9     | 50.5       | 66.0       | 86.9       | 98.8       | 106.7      | 113.8      | 119.7      | 126.5      | 123.3      | 106.3      | 101.0       | 75.0   | 100.0 |
| Mulheres                  | 57.4     | 64.2       | 78.7       | 98.4       | 104.6      | 104.8      | 108.4      | 112.7      | 117.7      | 107.1      | 100.4      | 106.1       | 79.8   | 100.0 |
| Total                     | 51.6     | 55.2       | 69.9       | 90.2       | 100.1      | 105.5      | 111.9      | 118.6      | 127.7      | 124.3      | 109.8      | 106.5       | 77.0   | 100.0 |

| ÍNDICE DE BASE VERTICAL |          |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |             |        |       |
|-------------------------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|--------|-------|
|                         | -15 anos | 15-19 anos | 20-24 anos | 25-29 anos | 30-34 anos | 35-39 anos | 40-44 anos | 45-49 anos | 50-54 anos | 55-59 anos | 60-64 anos | 65 E + anos | IGNOR. | TOTAL |
| Homens                  | 106.2    | 102.7      | 105.9      | 108.2      | 110.8      | 113.5      | 114.1      | 113.3      | 111.2      | 111.4      | 108.7      | 106.4       | 109.4  | 112.3 |
| Mulheres                | 92.0     | 96.3       | 93.1       | 90.3       | 86.5       | 82.2       | 80.2       | 78.6       | 76.3       | 71.3       | 75.7       | 82.4        | 85.9   | 82.8  |
| Total                   | 100.0    | 100.0      | 100.0      | 100.0      | 100.0      | 100.0      | 100.0      | 100.0      | 100.0      | 100.0      | 100.0      | 100.0       | 100.0  | 100.0 |

**G41 – ÍNDICES DOS GANHOS MÉDIOS MENSAIS DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM, POR GRUPO ETÁRIO E SEGUNDO O GÉNERO, PORTUGAL, 2000**



Fonte: Quadros de Pessoal 2000 (DEEP/MSST)

a 100 (no caso dos homens, essa superioridade verifica-se apenas a partir dos 35-39 anos).<sup>189</sup> O grupo etário com ganhos médios mais altos relativamente à média total é o de 50-54 anos, em ambos os géneros (126,5 no caso dos homens, 117,7 no caso das mulheres). Considerando o género, verifica-se que os ganhos médios mensais são sempre mais altos entre os homens, em todos os grupos etários. A maior diferença observa-se no grupo 55-59 anos (índice 111,4 para os homens, 71,3 para as mulheres, o que corresponde a uma diferença de 40,0 p.p.), após o qual os ganhos médios de cada género tendem a aproximar-se.

A análise segundo o sector de actividade económica permite verificar variações significativas, nomeadamente que nem em todos os sectores é no grupo etário 50-54 anos que se observam os maiores ganhos médios: nos sectores da Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água e no das Actividades Financeiras, é nos t. c. o. com 60-64 anos que aqueles são mais elevados; e no sector de Saúde e da Acção Social, os ganhos mais elevados observam-se entre aqueles que já passaram a idade normal de reforma. Este sector destaca-se também por ser o único onde os ganhos médios mensais aumentam sempre ao longo de toda escala etária (v. **anexo 16**).

Refira-se também o facto de os ganhos aumentarem entre os grupos 60-64 anos e 65 e mais anos em 6 dos 12 sectores económicos considerados, sobretudo no caso das Indústrias Extractivas e da Construção. A análise das diferenças nos ganhos em cada grupo etário em função do sector de actividade económica revela que é nos sectores da Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água e, sobretudo, das Actividades Financeiras que os t. c. o. apresentam maiores ganhos, mas sobretudo entre os mais velhos: neste último sector, os homens t. c. o. com idades iguais ou superiores a 60 anos chegam a ganhar quase 3 vezes mais que os ganhos médios para o seu grupo etário (v. **anexo 16**).<sup>190</sup>

## 2. Representações e práticas empresariais: inquérito sobre trabalhadores mais velhos

### 2.1. Enquadramento e caracterização metodológica do inquérito

Nos capítulos anteriores, por intermédio da análise etária das estatísticas nacionais e comunitárias existentes, caracterizou-se genericamente a situação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho nacional, nomeadamente no que se refere aos seus níveis de participação económica, de emprego e de desemprego, bem como aos seus níveis habilitacionais e à sua participação na formação. O conhecimento sobre as políticas, práticas, atitudes e representações das empresas portuguesas para com os trabalhadores mais velhos enferma, porém, da quase inexistência de estudos fornecedores de evidências empíricas sobre as mesmas.

<sup>189</sup> Os ganhos médios mensais foram calculados através da divisão do total dos ganhos de cada grupo etário pelo total de pessoas de cada grupo etário, correspondendo o índice à diferença percentual com o total considerado (base horizontal ou vertical). Assim, nos índices de base horizontal, o índice 100 corresponde ao salário médio em cada um dos géneros. Nos índices de base vertical, o índice 100 corresponde ao salário médio de cada grupo etário. Do **anexo 15**, constam os ganhos em escudos (os Quadros de Pessoal em referência são anteriores à entrada em vigor do euro).

<sup>190</sup> O retrato das diferenças intersectoriais mais importantes no âmbito deste trabalho é completado na segunda secção deste Capítulo, em referência ao universo das empresas que responderam ao inquérito.

No âmbito do estudo já citado, “*Os Trabalhadores de Meia-Idade Face às Reestruturações e Políticas de Gestão de Recursos Humanos*”<sup>191</sup>, foi realizado um inquérito às empresas sobre algumas das suas políticas e práticas relevantes do ponto de vista etário – em referência aos trabalhadores com 45-55 anos –, nomeadamente nos domínios do recrutamento, da gestão de pessoal e da formação profissional. Contudo, a taxa de resposta conseguida neste inquérito foi baixa (110 empresas, cerca de 10% da amostra), o que limita o alcance do conhecimento acrescentado que os seus resultados vieram trazer.

Foi em virtude da reduzida informação que a investigação nacional conseguiu até ao momento produzir sobre esta temática que se optou por realizar um inquérito de larga escala, com representatividade ao nível do Continente, às empresas portuguesas, com o objectivo central de indiciar práticas e representações discriminatórias do ponto de vista etário, em relação aos trabalhadores mais velhos. Em alternativa, ponderou-se a realização de um inquérito junto de trabalhadores mais velhos (55-64 anos, ou seja, o grupo etário imediatamente anterior à idade normal de reforma), com vista a analisar-se aspectos relacionados com (1) factores considerados na decisão da aposentação e/ou passagem à inactividade, (2) trajectos idealizados de passagem à inactividade e (3) expectativas em relação aos tempos de inactividade económica. Após consideração dos meios disponíveis e na natureza distinta de ambas as possibilidades de investigação, optou-se pelo inquérito às empresas.<sup>192</sup>

Como se pode observar no instrumento de notação (v. **anexo 2**), questionou-se as empresas em relação a cinco domínios específicos: (1) recrutamento e selecção, (2) formação profissional, (3) redução de efectivos e passagem à reforma, (4) trabalhadores mais velhos e (5) envelhecimento activo<sup>193</sup>. Para a elaboração do inquérito, tomou-se em particular consideração as metodologias e os resultados de alguns dos estudos referenciados no âmbito da revisão bibliográfica publicada pelo *Department for Education and Employment*, designadamente aqueles aos quais se teve acesso através de pesquisa na *World Wide Web* (v. **Capítulo 2**). O lançamento do inquérito ficou a cargo do ex-DETEFP/MSST e a respectiva metodologia consta do **quadro 42**.

#### Q42 – CARACTERIZAÇÃO METODOLÓGICA DO INQUÉRITO ÀS EMPRESAS

##### BASE E MÉTODO DO INQUÉRITO ÀS ENTRADAS

A base de amostragem para este inquérito foi determinada a partir do ficheiro de Empresas de Quadros de Pessoal de 2001<sup>194</sup>. O âmbito geográfico é o Continente e a população é constituída por empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço, de todas as actividades económicas, com excepção dos sectores de actividade correspondentes às seguintes secções da CAE (Rev. 2): A – Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura; B – Pesca; L – Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória; e P – Famílias com Empregados Domésticos (v. **anexos 6 e 7**). Para a constituição da amostra, recorreu-se à estratificação, pelo que se procedeu à decomposição do universo (composto por 44.377 empresas) em estratos e à extracção de uma amostra aleatória separadamente em cada estrato.

<sup>191</sup> Centeno *et al.*, 2000.

<sup>192</sup> Para o inquérito às empresas (composto, quase na sua totalidade por perguntas fechadas) era possível contar com a colaboração dos serviços estatísticos do MSST. O inquérito aos trabalhadores, pela sua natureza mais qualitativa, exigiria o recrutamento de uma equipa externa de entrevistadores, mais tempo (gestão das entrevistas, análise da informação recolhida, etc.) e maiores recursos financeiros (não disponibilizados para o efeito).

<sup>193</sup> Relativamente a esta última secção, foram já apresentados os resultados no **Capítulo 4**.

<sup>194</sup> V. **nota 185**.

<sup>195</sup> No que se refere à dimensão, a maior diferença registada verificou-se nas empresas com 10-19 pessoas (um desvio de quase -2 p.p.) e, por actividade económica, nas empresas do sector da Construção (-1,1 p.p.).



## Q42 – CARACTERIZAÇÃO METODOLÓGICA DO INQUÉRITO ÀS EMPRESAS (cont.)

### CONSTITUIÇÃO DOS ESTRATOS E DIMENSÃO DA AMOSTRA

As unidades estatísticas foram estratificadas pelo nível II da Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS II), por CAE – Rev. 2 (desagregada como consta do **anexo 17**) e escalão de dimensão da empresa, definido a partir do critério do número de pessoas ao serviço na empresa (PSE). Consideraram-se 5 escalões de dimensão: 1 – 10 a 19 PSE; 2 – 20 a 49 PSE; 3 – 50 a 99 PSE; 4 – 100 a 249 PSE; 5 – 250 ou mais PSE. Definiu-se *a priori* a dimensão da amostra como sendo aproximadamente de 6.000 empresas.

### REPARTIÇÃO PELOS ESTRATOS E SELECÇÃO DA AMOSTRA

A repartição da amostra foi feita proporcionalmente à raiz quadrada do total de pessoas ao serviço, de modo a que as empresas de maior dimensão (isto é, mais importantes do ponto de vista do emprego que representam) ganhassem, relativamente às de menor dimensão, um maior peso relativo no conjunto das unidades de amostragem (v. respectiva distribuição no **anexo 17**). As empresas com um número de pessoas ao serviço igual ou superior a 250 foram inquiridas na totalidade.

### METODOLOGIA DE RECOLHA

A recolha foi feita por via postal, tendo sido enviado o inquérito a uma amostra de 6.004 empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço, entre 8 e 11 de Outubro de 2002. A recepção de questionários verificou-se entre 10 de Outubro e 17 de Dezembro de 2002, envolvendo, desde o início, esclarecimentos junto das empresas, em face das dúvidas levantadas no preenchimento (v. *infra*). No total, foram recepcionadas 3.202 respostas.

### ANÁLISE, VALIDAÇÃO E REGISTO DAS RESPOSTAS

Esta fase teve início a 25 de Novembro de 2002 e terminou a 19 de Dezembro do mesmo ano. As tarefas de análise, validação e registo foram executadas em paralelo. Dos 3.202 boletins entrados, 87 eram referentes a empresas encerradas e, relativamente a 30 empresas com respostas incoerentes, não foi possível entrar em contacto com as mesmas tendo em vista a correcção dos boletins (pelo que estes não foram considerados). Foram consideradas válidas, portanto, 3.085 respostas, o que equivale a uma taxa de resposta de 51,38%. No **anexo 18**, apresentam-se as respostas distribuídas de acordo com os estratos utilizados para a definição da amostra. A análise das taxas de resposta segundo os estratos revela que a representatividade da amostra não foi comprometida por desvios significativos (v. **anexo 19**)<sup>195</sup>.

### VALIDAÇÃO DOS CAMPOS NUMÉRICOS

As validações utilizadas para os campos numéricos, definidas inicialmente e confirmadas pelas respostas foram as seguintes:

- 1.1.2 (idade): mín. 15 anos – máx. 70 anos; 1.1.2 (ganho mensal): mín. 100€ – máx. 5.000€;
- 1.2 (idade): mín. 15 anos – máx. 70 anos; 2.1.2 (idade): mín. 25 anos – máx. 70 anos; 3.1.1 (idade): mín. 19 anos – máx. 70 anos; 4.1 (idade): mín. 30 anos – máx. 70 anos. No item 1.1.2 (ganho mensal), houve 23 casos que excederam o valor máximo do intervalo de validação, casos esses que, depois de justificados via telefone pela empresa, foram registados no final (valor máximo declarado: 14.270 €). Apesar de terem aparecido 5 casos com idade máxima acima dos 70 anos no item 4.1., foi-lhes imputado o valor 70, após se verificar, através de contacto telefónico, que se tratavam de patrões.

### DIFICULDADES ENCONTRADAS

Algumas empresas evidenciaram dificuldades no preenchimento do inquérito, detectadas quer pelas dúvidas que as próprias levantaram quer através dos contactos telefónicos estabelecidos pelo ex-DETEFP/MSST com vista ao esclarecimento de algumas incoerências/imprecisões reveladas pela análise da informação recebida. Tais dificuldades referem-se sobretudo a:

- incoerência nos valores apresentados em 1.1.1 (entradas de pessoal por grupo etário) e 1.1.2 (idade da pessoa mais velha contratada), nomeadamente no que se refere ao facto do intervalo máximo preenchido em 1.1.1. ser superior à idade mencionada em 1.1.2;
- dificuldades das empresas com um tempo de vida recente – devido a não terem no activo trabalhadores com idade superior a 35 anos – em responderem aos itens 1.2, 1.3, 2.2, 3.1.1, 3.2, 4.1 e 4.2 (v. instrumento de notação - **anexo 2**); a mesma dificuldade foi sentida entre as organizações religiosas, actividades sazonais e empresas de baixa dimensão.

### OUTROS ASPECTOS

Antes do lançamento do inquérito, procedeu-se à elaboração das instruções de análise e definição de validações; à elaboração dos programas informáticos de lançamento, registo e validação; ao registo do inquérito no Instituto Nacional de Estatística (INE). Para a confrontação das respostas das empresas inquiridas com a estrutura etária dos seus trabalhadores por conta de outrem, utilizou-se a informação dos Quadros de Pessoal de 2000, disponibilizada pelo ex-DETEFP. No entanto, ou porque ainda não existiam à data ou porque não haviam entregue a sua declaração anual dos Quadros de Pessoal ao MSST, não existem dados para 162 empresas do conjunto das respondentes (ou seja, os dados relativos à estrutura etária referem-se apenas a 2.923 empresas, que representam 94,8% das inquiridas).

A obtenção de um registo etariamente diferenciado das entradas de pessoal nas empresas constitui uma das finalidades deste inquérito. Com efeito, o Inquérito ao Emprego Estruturado, da responsabilidade do ex-DETEFP/MSST, considera apenas uma desagregação etária – menos de 25 anos e 25 e mais anos –, quando questiona as empresas sobre as entradas de pessoal, nomeadamente em relação ao tipo de contrato e aos motivos das entradas, o que impossibilita a análise de informação específica sobre os trabalhadores mais velhos. Os diferentes módulos que costumam integrar o Inquérito ao Emprego Estruturado (que variam trimestralmente e nos quais se questiona as empresas sobre temáticas mais específicas como, por exemplo, o recrutamento e a formação profissional), por seu turno, também não consideram diferenciações etárias para além da jovens/adultos.

No âmbito das entradas de pessoal, constitui objectivo central do inquérito saber quem são os trabalhadores mais velhos contratados, considerando as suas principais características sócio-profissionais, nomeadamente quais são os seus níveis de habilitação escolar, que funções preenchem e quanto ganham. Para que fosse conseguida uma taxa de resposta elevada, optou-se por não questionar as empresas sobre todas as novas entradas nos 12 meses anteriores ao momento de inquirição e, por isso, adoptou-se, em alternativa, a pessoa mais velha contratada como um *proxy* do universo dos trabalhadores mais velhos contratados e é apenas sobre essa pessoa que recai tal caracterização. Desta forma, a análise comparativa das diferenças entre mais jovens e mais velhos deve ser relativizada, pois não se pediu às empresas que, por exemplo, caracterizassem o trabalhador mais velho contratado dentro de cada um dos grupos etários, no quadro de todas as novas entradas; o inquérito, reafirma-se, pretende sobretudo obter um retrato socioprofissional dos trabalhadores mais velhos contratados.

Também para se garantir uma taxa de resposta o mais alta possível, optou-se por não inquirir as empresas sobre a estrutura etária dos seus t. c. o., isto é, não lhes foi solicitado o preenchimento de mapas com a distribuição dos t. c. o. por grupos etários. A experiência obtida com o preenchimento dos mapas dos Quadros de Pessoal (QP) e do Inquérito ao Emprego Estruturado revela, ainda, que quando a informação numérica solicitada é relevante ou extensa, o preenchimento dos inquéritos tende a ser reencaminhado, no caso das empresas de maior dimensão, para os profissionais mais ligados à gestão administrativo-financeira (e em alguns casos, até profissionais de informática), que detêm tal informação. No caso deste inquérito, dada a sua natureza e objectivos, pretendia-se que o mesmo fosse preenchido, no caso das pequenas empresas, pelos dirigentes e, no caso das de maior dimensão, por profissionais ligados à gestão de recursos humanos.

Deste modo, a informação respeitante à distribuição etária dos t. c. o. foi obtida a partir dos dados dos QP - 2000, fornecidos pelo ex-DETEFP/MSST, o que significa que existirá um desfasamento – que se presume não ser muito significativo – entre a estrutura etária das empresas no momento de inquirição e a existente em Outubro de 2000, mês de referência para o preenchimento dos mapas dos QP. Este desencontro temporal não é, contudo, de dois anos, mas apenas de um: como se inquiriu as empresas relativamente à contratação de trabalhadores nos 12 meses anteriores ao momento de inquirição, interessava considerar a estrutura dos t. c. o. antes dessas entradas e não no momento de inquirição, ou seja, caso estivessem disponíveis, teriam sido utilizados os dados dos QP - 2001 (mas note-se que os dados preliminares para este ano, relativamente às

empresas, foram utilizados para a estratificação da amostra). Além disso, sublinha-se o facto da análise das respostas em função da estrutura etária visar, como também é referido no **quadro 42**, apenas 94,8% das empresas respondentes, dado que para as restantes não foi possível obter tal informação por via dessa fonte administrativa.

A análise da informação estatística dos QP relativamente às empresas que responderam ao inquérito serve também para realizar outra das finalidades principais da presente pesquisa: caracterizar a estrutura etária das empresas portuguesas segundo a actividade económica, com particular atenção aos diferenciais entre os géneros, considerando que a realidade etária das empresas varia muito significativamente consoante se considere os homens ou as mulheres e, estes, por sua vez, têm pesos relativos bastante distintos consoante os sectores de actividade económica e o universo etário considerado, tal como já se evidenciou no início deste Capítulo.

A “fotografia” pretendida distingue-se, porém, daquela que podemos obter através da leitura dos QP, uma vez que estes, atendendo à forma como são publicados os seus resultados, nos fornecem apenas dados globais relativos ao sector económico e *não dados médios para as empresas do mesmo sector económico*, considerando que as características de um sector poderão não estar reflectidas linearmente nas empresas desse sector. Por exemplo, um sector poderá estar globalmente envelhecido em virtude das suas empresas de grande dimensão terem um parcela significativa de trabalhadores mais velhos, o que não significa que a maioria das empresas desse sector (as de menor dimensão) estejam também envelhecidas.

Ainda que essa análise possa ser conseguida através de apuramentos especiais dos dados dos QP, optou-se por fazê-la apenas em relação às empresas inquiridas, designadamente as que contrataram e/ou formaram trabalhadores, com vista a aferir correlações entre a estrutura etária e tais práticas (v. *infra*). Além disso, na publicação anual dos QP, a questão etária não está muito aprofundada, considerando que a caracterização dos t. c. o. e, dentro desta, a idade são apenas dois elementos de um vasto conjunto de informação estatística, ou seja, há muitos apuramentos possíveis que não têm vindo a ser publicados, e logo, analisados.

Sublinhe-se, todavia, que o Departamento de Estatística do MSST – assim se designava em 1993 – publicou, nesse ano, um documento exclusivamente dedicado à caracterização etária dos t. c. o., “*A Idade e Situação Face ao Emprego dos Trabalhadores Por Conta de Outrem*”<sup>196</sup>, no âmbito da qual se procedeu a uma análise etária geral e específica (segundo distritos, actividades, profissões, etc.) dos t. c. o., com particular enfoque nas diferenças dos ganhos e das remunerações por grupo etário.

O objectivo de conhecer quem são os trabalhadores mais velhos contratados está naturalmente associado à necessidade de se saber quais são as empresas que (mais) os recrutam, em referência às respectivas características principais, tais como actividade económica, localização geográfica e dimensão. O elemento que mais se valoriza no âmbito deste trabalho é, todavia, a estrutura etária da empresa, no que respeita à sua correlação com a distribuição etária das entradas de pessoal ou, por outras palavras, o que mais importava averiguar era se o peso relativo dos trabalhadores mais velhos na globalidade dos t. c. o. tem ou não influência sobre a procura de trabalhadores/aceitação de candidatos mais velhos por parte das empresas.

<sup>196</sup> Roque Antunes, 1993.

A hipótese que se colocou à partida é que as empresas jovens serão as menos propícias a contratar trabalhadores mais velhos, sendo estes sobretudo contratados por empresas com estruturas etárias mais envelhecidas, ou seja, que haverá uma tendência para as empresas reproduzirem, através das suas práticas de recrutamento e selecção, a sua estrutura etária (sobretudo as empresas muito jovens, se entendermos que será nestas que as representações sociais negativas relativas aos mais velhos mais existem enquanto preconceitos ou sem base factual interna à organização).

O indicador que se adoptou para analisar as variações dos dados em referência à estrutura etária, em todas as análises, é o peso relativo dos trabalhadores com 45 e mais anos no conjunto dos t. c. o., porque se entendeu, nomeadamente, que este limite etário restringe o suficiente o universo dos t. c. o. mais velhos e porque as análises preliminares realizadas mostraram que, elevando-se esse limite, se esbatem as diferenças entre as empresas, pois a maioria destas tem um peso relativo muito baixo de trabalhadores ainda mais velhos: tal como se viu na análise dos QP - 2000, enquanto que os t. c. o. com 45 e mais anos representam cerca de 1/4 da totalidade dos t. c. o., aqueles com 55 e mais anos representam cerca de 7% (v. **anexo 8**). O limite dos 45 anos é também utilizado no âmbito das práticas consideradas (por exemplo, se a empresa contratou ou não pessoas acima dessa idade), porque em alguns cruzamentos, designadamente os que implicam uma maior desagregação dos dados, um limite superior conduziria à análise de frequências muito pequenas. Note-se, todavia, que não existe no instrumento de notação nenhuma questão que indique às empresas que os 45 anos de idade (ou outra idade qualquer) constituem um limite etário importante a considerar.

Conhecer a idade a partir da qual as empresas consideram que é velho um trabalhador ou um candidato a um posto de trabalho constitui um outro objectivo do inquérito. Na formulação do instrumento de notação, ponderou-se a hipótese de se determinar previamente o universo etário que deveria ser objecto da nossa atenção e comunicá-lo às empresas (concorda com a ideia de que “os trabalhadores com 55 e mais anos têm maiores dificuldades de aprendizagem?”, por exemplo), mas na reflexão havida concluiu-se que a não definição desse limite, por um lado, não invalida que as empresas expressem as suas opiniões sobre os trabalhadores que consideram ser velhos e, por outro, nos permite conhecer até onde vai, em termos cronológicos, a representação social da velhice no contexto do mercado de trabalho.

Assim, colocou-se às empresas três questões que solicitam a determinação de uma idade certa, duas mais directamente relacionadas com o marco cronológico da velhice no mercado de trabalho e uma terceira tão ou mais importante no âmbito desta temática: “(...) *especifique o limite etário a partir do qual considera que a idade passa a constituir um factor de afastamento dos trabalhadores no contexto de um processo de redução de pessoal por motivos económicos*”. O conjunto destas três questões visa aferir a variação das respostas em função do contexto considerado: recrutamento de um trabalhador, despedimento de um trabalhador e em geral, considerando as características da empresa (tecnologia, actividade económica, recursos humanos, clientela, etc.). A hipótese colocada à partida é que o limite etário indicado no contexto do recrutamento seja mais baixo em comparação com os restantes.

Sublinhe-se o facto de se ter perguntado às empresas “*a partir de que idade pode uma pessoa ser considerada velha no âmbito de um processo de recrutamento da empresa*” e não “*a partir de que idade considera que uma pessoa é velha demais para*

*entrar na empresa*”, pois entendeu-se que a segunda hipótese pouco nos diria sobre o universo etário sobre o qual recaem as representações sociais negativas dos trabalhadores mais velhos: por um lado, porque a empresa pode admitir pessoas que considera velhas (para cargos dirigentes ou para trabalho pouco ou nada qualificado, por exemplo) sem que isso deixe de ser sinónimo da existência de tais representações e, por outro, porque a ocorrência de tais admissões podia levar as empresas a referir limites etários muito altos quando, em termos gerais, consideram velhas pessoas mais novas. Com esta pergunta pretendia-se saber, em suma, a idade a partir da qual haverá maior probabilidade das empresas porem de parte um currículo de um candidato a uma vaga na empresa porque a sua data de nascimento mostra que já tem “alguma idade”. Refira-se, porém, que durante a elaboração do inquérito o conjunto destas três questões suscitou sempre dúvidas e a sua forma final não é consensualmente aceite.

Associado a esta última questão, o inquérito pretende também saber quais os factores que as empresas associam negativamente ao recrutamento de trabalhadores mais velhos. Para esse efeito, optou-se por indicar no instrumento de notação aqueles que, com base na revisão bibliográfica efectuada, parecem ser os constrangimentos mais importantes neste domínio. A análise das frequências a esta questão, adianta-se, parece mostrar que as empresas encontraram nas hipóteses apresentadas, de facto, as mais pertinentes, considerando que o campo para a resposta aberta (“*Outro factor: qual?...*”) foi apenas utilizado por cerca de 10% das empresas respondentes (310, em valores absolutos). Estas respostas não foram objecto de análise qualitativa.

Os objectivos do inquérito no domínio das entradas repetem-se no da formação profissional: pretendia-se também saber quem são os trabalhadores mais velhos que recebem formação profissional e quais as empresas que (mais) abrangem trabalhadores mais velhos em formação. Relativamente a ambas as necessidades de conhecimento, a hipótese de base colocada é aquela que nos é sugerida pelos resultados do Inquérito às Forças de Trabalho do *Eurostat*: os trabalhadores mais velhos não são apenas os que apresentam menores níveis de qualificação e de habilitação escolar, são também os mais excluídos da formação profissional.

A questão central neste âmbito não é, todavia, apenas aferir se o número de t. c. o. mais velhos com formação profissional aumenta nas empresas com uma estrutura etária mais envelhecida – porque é natural que assim aconteça – mas, sim, se o seu peso relativo no conjunto dos formandos é, por um lado, proporcional ao seu peso relativo no conjunto dos trabalhadores e, por outro, se conhece variações em função da “juventude” da empresa. Beneficiarão os trabalhadores mais velhos muito mais de formação profissional, em relação aos mais jovens, nas empresas em que constituem a maioria dos recursos humanos, comparativamente às empresas em que são minoritários? – é uma das perguntas a que se pretende obter resposta.

Também para a formação profissional pretendeu-se saber quais as representações sociais negativas que recaem sobre os trabalhadores mais velhos, colocando-se como hipótese natural que as empresas consideram, em geral, que a formação apresenta melhores resultados ou significa maior retorno para a empresa quando incide nos trabalhadores mais novos. As representações sociais são, ainda, objecto de inquirição em termos gerais (isto é, sem estarem associadas ao recrutamento ou à formação profissional): procurou-se saber quais os atributos psicoprofissionais, enunciados no instrumento de notação, que as empresas mais associam aos trabalhadores mais

velhos, aos trabalhadores mais novos ou a ambos de igual forma. Na selecção desses atributos tomou-se em particular consideração os utilizados nos estudos que, no âmbito da revisão bibliográfica já referida, procuraram obter igual conhecimento.

Finalmente, é também objectivo deste inquérito conhecer as auto-representações das empresas relativamente à respectiva gestão etária de recursos humanos e se, em termos globais, consideram que essa gestão discrimina ou favorece os trabalhadores mais velhos. Para a sua caracterização, optou-se por enunciar afirmações no instrumento de notação que pretendem resumir as políticas e práticas de gestão mais importantes na perspectiva dos trabalhadores mais velhos – e solicitou-se às empresas a sua concordância com as mesmas. Considerando os interesses do MSST no âmbito desta temática, decidiu-se, igualmente, integrar no inquérito questões relacionadas com a promoção do envelhecimento activo, cujos resultados foram já apresentados no ponto anterior deste Capítulo.

## 2.2. Principais resultados

A análise que se segue tem como ponto de partida a caracterização das empresas que responderam ao inquérito e, para esse efeito, tomaram-se como factores analíticos a sua localização geográfica (por NUTS II e distritos), dimensão (pessoas ao serviço) e actividade económica (por secção e subsecção da CAE). Caracterizam-se também as empresas respondentes segundo a estrutura etária dos seus recursos humanos, mais concretamente, segundo o peso relativo que os seus t. c. o. com 45 e mais anos têm sobre o total dos t. c. o. da empresa, análise esta que considera também o género e a actividade económica. Finalmente, apresentam-se as variações que se observam entre empresas do mesmo sector de actividade económica segundo as suas estruturas etária e de género.

A secção seguinte é dedicada à caracterização das empresas que registaram entrada de pessoal nos doze meses anteriores ao momento de inquirição, quer considerando as frequências registadas quer comparando as empresas com novas contratações com o total das empresas respondentes. Os factores analíticos considerados nesta análise são: localização geográfica (NUTS II e distrito), dimensão da empresa e actividade económica (por secção e subsecção da CAE). Em seguida, identifica-se o total de entradas segundo os grupos etários dos contratados e caracteriza-se o universo das pessoas com 45 e mais anos que foram identificadas pelas empresas como as mais velhas por estas contratadas. Esta caracterização é feita segundo o género, o nível de habilitações escolares, a função preenchida (segundo o respectivo nível de qualificação), o tipo de vínculo (trabalho permanente, a termo ou outro), a duração do trabalho (tempo completo ou parcial) e o ganho mensal. A análise dos ganhos, por seu turno, é feita segundo localização geográfica (NUTS II e distrito), habilitação escolar, função preenchida e actividade económica. Termina-se com um resumo dos aspectos considerados mais significativos no âmbito desta secção.

Na secção seguinte, caracterizam-se as empresas que contrataram trabalhadores com idades iguais ou superiores a 45 anos, quer isoladamente quer em relação ao conjunto das empresas que registaram entrada de pessoal. Para este efeito, consideram-se como factores analíticos, num primeiro momento, a actividade económica (secção e subsecção da CAE), a localização geográfica (NUTS II e distrito) e a estrutura etária das empresas contratantes. Relativamente a este último factor, analisam-se as relações entre a estrutura etária e as entradas de pessoal segundo o grupo etário, com vista a identificar correlações ao nível da empresa e ao nível do sector de actividade económica.

Em seguida, prossegue-se com a análise das entradas de trabalhadores mais velhos em função da dimensão das empresas, bem como do limite etário que estas indicaram como aquele após o qual consideram velho um candidato a um posto de trabalho na empresa. As frequências das respostas respeitantes a este limite são também objecto de análise segundo as características das empresas (estrutura etária da empresa, pessoas ao serviço e actividade económica, por secção e subsecção da CAE). Concluem esta análise os aspectos considerados mais significativos no âmbito das práticas de contratação do ponto de vista das empresas. Esta secção termina com a apresentação das respostas relativas aos constrangimentos que as empresas mais associam às pessoas mais velhas no âmbito do recrutamento, também analisadas de acordo com as características das empresas, nos seus aspectos mais significativos.

A secção seguinte é dedicada à análise das respostas referentes à formação profissional, iniciando-se com a caracterização geral das empresas em que pelo menos um trabalhador recebeu formação profissional nos 12 meses anteriores ao momento de inquirição, também segundo localização geográfica (NUTS II e distrito), dimensão da empresa e actividade económica (por secção e subsecção da CAE). Em seguida, discrimina-se o número de formandos por grupo etário, bem como o universo das pessoas mais velhas que, segundo as empresas, receberam formação profissional. A análise deste universo é feita segundo o género, a antiguidade na empresa, a habilitação escolar, a função desempenhada e o tipo de acção de formação e respectivo motivo principal. A secção conclui-se com o resumo dos aspectos considerados mais significativos.

Seguidamente, caracteriza-se o universo das empresas que responderam que pelo menos um dos seus trabalhadores com 45 e mais anos recebera formação profissional, quer isoladamente quer em referência ao conjunto de todas as empresas com formação profissional. Esta caracterização é feita segundo actividade económica (por secção e subsecção da CAE), localização geográfica (NUTS II e distrito) e estrutura etária (peso relativo dos t. c. o. com 45 e mais anos no conjunto dos t. c. o.). Relativamente a este último factor, analisam-se as relações entre a estrutura etária e a formação profissional segundo os grupos etários dos formandos, com vista a identificar correlações ao nível da empresa e ao nível do sector de actividade económica.

A caracterização das empresas com trabalhadores com 45 e mais anos que receberam formação profissional é também feita segundo a dimensão das empresas e as opiniões que estas têm sobre formação profissional *versus* idade elevada dos formandos. Para a análise destas opiniões, agregou-se as empresas em 3 grupos, com base na negatividade das suas representações (sem preconceitos, pouco preconceituosas e muito preconceituosas), para se analisar a sua distribuição por actividade económica (por secção e subsecção da CAE) e estrutura etária. Esta secção termina com o resumo dos aspectos considerados mais significativos.

Na secção seguinte, analisam-se as respostas relacionadas com a influência da idade na decisão de afastamento de trabalhadores, por motivos de natureza económica. Assim, começa-se por apresentar as frequências relativas aos factores ponderados pelas empresas para esse efeito e analisa-se a importância relativa do factor 'idade', de acordo com (1) o limite etário a partir do qual consideram que a idade passa a ser um factor importante de afastamento e (2) as características das empresas que o enunciaram como tal, nomeadamente actividade económica (por secção e subsecção da CAE) e número de pessoas ao serviço. Ainda na mesma secção, apresenta-se a



análise das respostas relativas à opinião das empresas sobre as suas próprias políticas e/ou práticas em matéria de aposentação de trabalhadores e gestão etária de recursos humanos. Para esse efeito, apresentam-se as frequências das respostas que expressam a concordância com frases que cristalizam tais políticas e/ou práticas, analisadas segundo as seguintes características das empresas: localização geográfica (NUTS II e distrito), actividade económica (por secção e subsecção da CAE), dimensão e estrutura etária (peso relativo dos t. c. o. com 45 e mais anos no conjunto dos t. c. o.).

A última secção é dedicada às representações que as empresas têm sobre os trabalhadores mais velhos e inicia-se pela apresentação das frequências relativas ao limite etário que entendem que determina a fronteira da velhice no contexto geral da empresa. Tais frequências são analisadas segundo as seguintes características: estrutura etária (peso relativo dos t. c. o. com 45 e mais anos), actividade económica (por secção e subsecção da CAE) e dimensão. Em seguida, apresentam-se as frequências relativas às características psico-profissionais segundo o grupo etário de trabalhadores ao qual as empresas mais as associam (mais novos, mais velhos ou ambos de igual forma). Esta secção termina com a análise das respostas relativas ao entendimento global que as empresas, a jeito de conclusão, têm sobre as suas próprias políticas e/ou práticas de gestão etária de recursos humanos.

## 2.2.1. As empresas respondentes

Como referido no **quadro 42**, do total das 6.004 empresas inquiridas obtiveram-se 3.202 respostas, das quais apenas 3.085 foram consideradas válidas. Do ponto de vista geográfico, a maioria das empresas respondentes pertence, por NUTS II, às regiões de

**Q43 – EMPRESAS RESPONDENTES POR PESO RELATIVO DOS TRABALHADORES  
POR CONTA DE OUTREM COM 45 E MAIS ANOS, SEGUNDO A ACTIVIDADE ECONÓMICA**

| Subsecção<br>(CAE – Rev.2)      | 0% a 25%     |             | 26% a 50%    |             | 51% a 75%  |            | 76% a 100% |            | TOTAL        |              |
|---------------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
|                                 | Freq.        | %           | Freq.        | %           | Freq.      | %          | Freq.      | %          | Freq.        | %            |
| Ind. Extractivas exp. Pr. Ene.  | 18           | 29.0        | 35           | 56.5        | 8          | 12.9       | 1          | 1.6        | 62           | 100.0        |
| Ind. Alim., Bebidas e Tabaco    | 44           | 31.7        | 66           | 47.5        | 28         | 20.1       | 1          | 0.7        | 139          | 100.0        |
| Indústria Têxtil                | 123          | 65.1        | 46           | 24.3        | 18         | 9.5        | 2          | 1.1        | 189          | 100.0        |
| Ind. Couro e Produtos Couro     | 58           | 78.4        | 15           | 20.3        | 1          | 1.4        | 0          | -          | 74           | 100.0        |
| Ind. Madeira, Cortiça e Obr.    | 28           | 38.4        | 34           | 46.6        | 9          | 12.3       | 2          | 2.7        | 73           | 100.0        |
| Ind. Past. Pap. Car.; Ed. Imp.  | 41           | 46.1        | 35           | 39.3        | 12         | 13.5       | 1          | 1.1        | 89           | 100.0        |
| Fab. Prod. Qui. Fib. Sint. Art. | 18           | 30.0        | 27           | 45.0        | 15         | 25.0       | 0          | -          | 60           | 100.0        |
| Fab. Art. Borr. e Mat. Plástic. | 39           | 56.5        | 20           | 29.0        | 9          | 13.0       | 1          | 1.4        | 69           | 100.0        |
| Fab. Out. Prod. Não-Metal.      | 55           | 47.8        | 45           | 39.1        | 14         | 12.2       | 1          | 0.9        | 115          | 100.0        |
| Ind. Metal. Base e Prod. Met.   | 63           | 50.4        | 49           | 39.2        | 10         | 8.0        | 3          | 2.4        | 125          | 100.0        |
| Fab. Máquin. Equipam. N. E.     | 47           | 53.4        | 36           | 40.9        | 5          | 5.7        | 0          | -          | 88           | 100.0        |
| Fab. Material de Transporte     | 31           | 47.0        | 20           | 30.3        | 12         | 18.2       | 3          | 4.5        | 66           | 100.0        |
| Ind. Transformadoras N. E.      | 57           | 64.0        | 29           | 32.6        | 2          | 2.2        | 1          | 1.1        | 89           | 100.0        |
| Prod. Dist. Elec., Gás e Água   | 17           | 70.8        | 2            | 8.3         | 5          | 20.8       | 0          | 0          | 24           | 100.0        |
| Construção                      | 79           | 40.7        | 96           | 49.5        | 16         | 8.2        | 3          | 1.5        | 194          | 100.0        |
| Comér. Gr., Ret., Rep. Auto.    | 248          | 60.2        | 137          | 33.3        | 24         | 5.8        | 3          | 0.7        | 412          | 100.0        |
| Alojam. Restaur. e Similares    | 69           | 48.9        | 61           | 43.3        | 10         | 7.1        | 1          | 0.7        | 141          | 100.0        |
| Transp., Armaz. e Comunic.      | 66           | 45.5        | 46           | 31.7        | 31         | 21.4       | 2          | 1.4        | 145          | 100.0        |
| Actividades Financeiras         | 46           | 64.8        | 22           | 31.0        | 3          | 4.2        | 0          | 0          | 71           | 100.0        |
| Act. Imob., Alug. Serv. Emp.    | 166          | 63.6        | 78           | 29.9        | 15         | 5.7        | 2          | 0.8        | 261          | 100.0        |
| Educação                        | 56           | 46.7        | 58           | 48.3        | 5          | 4.2        | 1          | 0.8        | 120          | 100.0        |
| Saúde e Acção Social            | 66           | 38.4        | 94           | 54.7        | 11         | 6.4        | 1          | 0.6        | 172          | 100.0        |
| Ou. Act. Ser. Col., Soc. e Pes. | 38           | 50.7        | 29           | 38.7        | 6          | 8.0        | 2          | 2.7        | 75           | 100.0        |
| <b>Total</b>                    | <b>1.517</b> | <b>51.9</b> | <b>1.098</b> | <b>37.6</b> | <b>277</b> | <b>9.5</b> | <b>31</b>  | <b>1.1</b> | <b>2.923</b> | <b>100.0</b> |

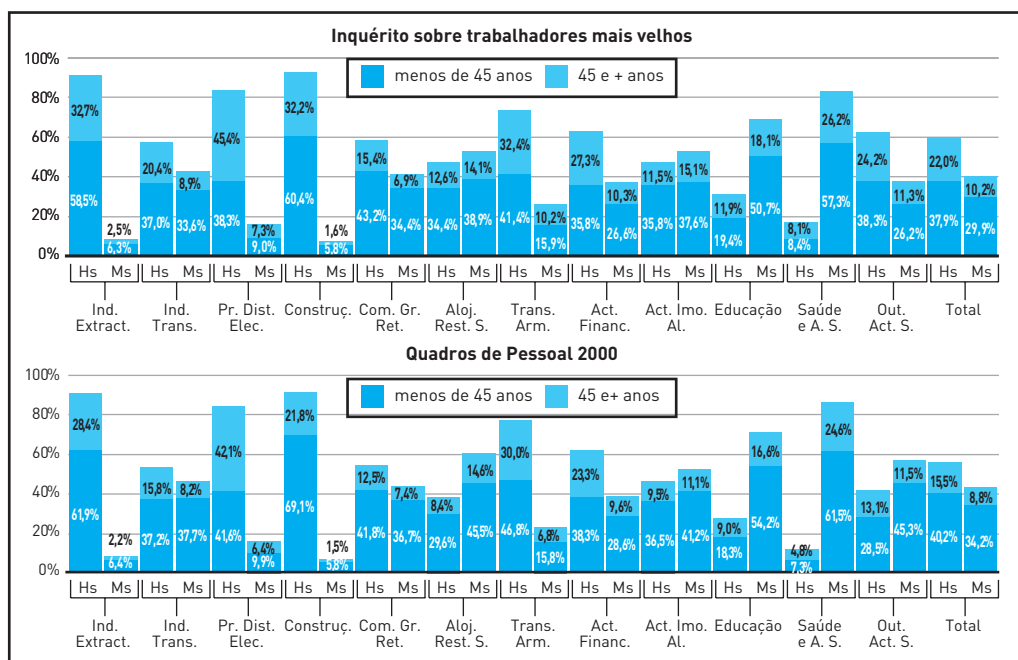


Lisboa e Vale do Tejo e Norte (32,5% e 30,9%, respectivamente) e aos distritos de Lisboa e Porto (24,0% e 16,2%, respectivamente). No que se refere à sua dimensão, são as empresas com 20 a 49 pessoas que apresentam maior número de respostas: 27,3%. Do ponto de vista económico, o sector mais representado, por subsecção da CAE, é o do Comércio por Grosso e a Retalho e Reparações de Bens, cujas empresas representam 13,7% das respondentes. Por secção, essa posição relativa pertence às Indústrias Transformadoras (v. **anexo 20**). Se considerarmos a estrutura etária dos t. c. o. em 2000, a maioria das empresas respondentes tem um baixo peso relativo de t. c. o. com 45 e mais anos, uma vez que estes constituem menos de 1/4 da mão-de-obra em 51,9% das empresas.

Analisando a estrutura etária destas empresas segundo a sua actividade económica (v. **quadro 43**), verifica-se que os sectores onde os t. c. o. com 45 e mais anos têm maior peso relativo *por empresa* são os de Fabricação de Produtos Químicos e de Fibras Sintéticas ou Artificiais; dos Transportes, Armazenagem e Comunicações; de Fabricação de Material de Transporte; de Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água; e das Indústrias Alimentares, das Bebidas e Tabaco: entre cerca de 20% a 25% das empresas destes sectores, os t. c. o. com 45 e mais anos representam mais de metade do total dos t. c. o. Em comparação, o universo das empresas com predomínio de t. c. o. mais velhos é bastante reduzido nos sectores da Indústria do Couro e dos Produtos de Couro, das Indústrias Transformadoras Não-Especificadas e das Actividades Financeiras (menos de 4% das empresas).

Se se analisar a estrutura etária das empresas por sector económico também segundo o género, verifica-se a existência de realidades bem diferenciadas (v. **anexo 21, gráfico 42 e quadro 44**).

**G42 – TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM, POR ACTIVIDADE ECONÓMICA, SEGUNDO GÉNERO E GRANDE GRUPO ETÁRIO**



**Q44 – EMPRESAS RESPONDENTES: DIFERENÇAS NAS ESTRUTURAS ETÁRIAS E DE GÉNERO, SEGUNDO A ACTIVIDADE ECONÓMICA (em p.p.)**<sup>197</sup>

| Subsecção da CAE (Rev.2)      | Predomínio dos homens sobre as mulheres: total, entre os mais novos (- de 45 anos) e entre os mais velhos (45 e + anos) |                  |                 | Predomínio masculino entre os mais velhos, comparativa/ aos mais novos | Predomínio dos mais novos (- de 45 anos) sobre os mais velhos (45 e + anos): total, entre os homens e entre as mulheres |            |              | Predomínio dos mais novos entre as mulheres, comparativa/ aos homens |
|-------------------------------|---|------------------|-----------------|--|---|------------|--------------|--|
|                               | Total   | - de 45 anos (a) | 45 e + anos (b) | (b-a)  | Total   | Homens (c) | Mulheres (d) | (d-c)  |
|                               | Ind. Extract. exc. Prod. Ene.   | 82.5             | 80.6            | 86.0   | 5.4   | 29.6       | 28.2         | 43.7   |
| Ind. Alim., Beb. e Tabaco     | 11.1  | 5.3              | 22.9            | 17.7   | 34.1  | 27.1       | 42.9         | 15.8   |
| Indústria Têxtil              | -25.6   | -35.0            | -2.2            | 32.8   | 42.7  | 24.6       | 53.4         | 28.7   |
| Ind. Couro e Produt. Couro    | -37.7   | -44.0            | 3.1             | 47.1   | 73.4  | 56.0       | 81.3         | 25.3   |
| Ind. Madeira, Cortiça e Ob.   | 48.2  | 43.0             | 63.2            | 20.2   | 48.1  | 42.8       | 63.1         | 20.3   |
| I. Pas. Papel, Car.; Ed. Imp. | 41.6  | 33.0             | 56.7            | 23.6   | 27.6  | 19.9       | 46.3         | 26.4   |
| Fab. Pro. Quim. F. Sin. Art.  | 34.8  | 24.5             | 51.4            | 26.8   | 23.8  | 14.4       | 43.2         | 28.8   |
| Fab. Art. Borr. e Mat. Plást. | 27.6  | 22.5             | 44.2            | 21.7   | 53.2  | 47.1       | 64.0         | 16.9   |
| Fab. Out. Prod. Não-Metal.    | 22.7  | 10.7             | 46.0            | 35.3   | 31.7  | 18.8       | 52.3         | 33.4   |
| Ind. Metal. Base e Pr. Met.   | 54.2  | 46.5             | 71.8            | 25.3   | 39.2  | 32.2       | 62.6         | 30.3   |
| Fab. Máquin. Equipa. N. E.    | 55.8  | 47.6             | 76.5            | 28.9   | 42.9  | 35.3       | 69.6         | 34.3   |
| Fab. Equip. Electr. e Óptica  | -45.1   | -64.0            | 3.8             | 67.9   | 44.3  | -5.5       | 63.1         | 68.5   |
| Fab. Material de Transpor.    | 60.4  | 50.1             | 79.2            | 29.1   | 29.2  | 20.9       | 62.8         | 41.9   |
| Ind. Transformadoras N. E.    | 23.7  | 17.2             | 46.6            | 29.5   | 55.8  | 47.6       | 69.1         | 21.5   |
| Prod. Dist. El., Gás e Água   | 67.3  | 61.9             | 72.2            | 10.3   | -5.5  | -8.6       | 10.3         | 18.9   |
| Construção                    | 85.2  | 82.5             | 90.4            | 7.8  | 32.3  | 30.4       | 56.0         | 25.6   |
| Comér. G., Ret., Rep. Bens    | 17.3  | 11.4             | 37.9            | 26.6   | 55.3  | 47.5       | 66.5         | 19.0   |
| Alojamento e Restauração      | -6.0  | -6.1             | -5.7            | 0.4  | 46.6  | 46.5       | 46.8         | 0.3  |
| Transp., Armaz. e Comun.      | 47.7  | 44.5             | 52.0            | 7.6  | 14.7  | 12.2       | 21.8         | 9.6  |
| Actividades Financeiras       | 26.2  | 14.7             | 45.4            | 30.6   | 24.8  | 13.4       | 44.3         | 30.9   |
| Act. Im., Alug. S. Empresas   | -5.5  | -2.5             | -13.7           | -11.2  | 46.7  | 51.4       | 42.6         | -8.8   |
| Educação                      | -37.5   | -44.7            | -20.7           | 24.0   | 40.1  | 24.0       | 47.5         | 23.5   |
| Saúde e Acção Social          | -67.0   | -74.4            | -52.8           | 21.6   | 31.3  | 1.8        | 37.2         | 35.4   |
| Out. Act. Serv. Col., So. P.  | 25.1  | 18.9             | 36.4            | 17.5   | 28.9  | 22.5       | 39.6         | 17.1   |
| Total                         | 19.7  | 11.8             | 36.5            | 24.7   | 35.7  | 26.7       | 49.1         | 22.4   |

- na quase totalidade dos sectores de actividade económica (por subsecção da CAE), os t. c. o. com menos de 45 anos predominam sobre aqueles que têm idades acima desse limiar. O sector de Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água constitui a única excepção, dado que os seus t. c. o. mais velhos predominam ligeiramente sobre os mais novos (5,5 p.p.). O sector mais jovem é o da Indústria do Couro e de Produtos de Couro: 86,7% dos seus t. c. o. tem idades inferiores a 45 anos, uma percentagem significativamente alta em comparação com os restantes sectores;
- confrontando os valores dos quadros 43 e 44, verifica-se, portanto, que a estrutura etária de um sector nem sempre se reflecte no universo das empresas desse sector. Por exemplo, o sector de Fabricação de Produtos Químicos e de Fibras Sintéticas ou Artificiais é o que apresenta maior número de empresas – mais de 50% – com predomínio de t. c. o. com 45 e mais anos e, no entanto, não é, em termos globais, o sector mais envelhecido: apenas 38,1% dos seus t. c. o. tem idades acima desse limiar (este e outros diferenciais, que mais adiante serão enunciados, devem-se, necessariamente, à dimensão das empresas consideradas ou da sua importância em termos de volume de emprego). No outro extremo já se verifica a coincidência:

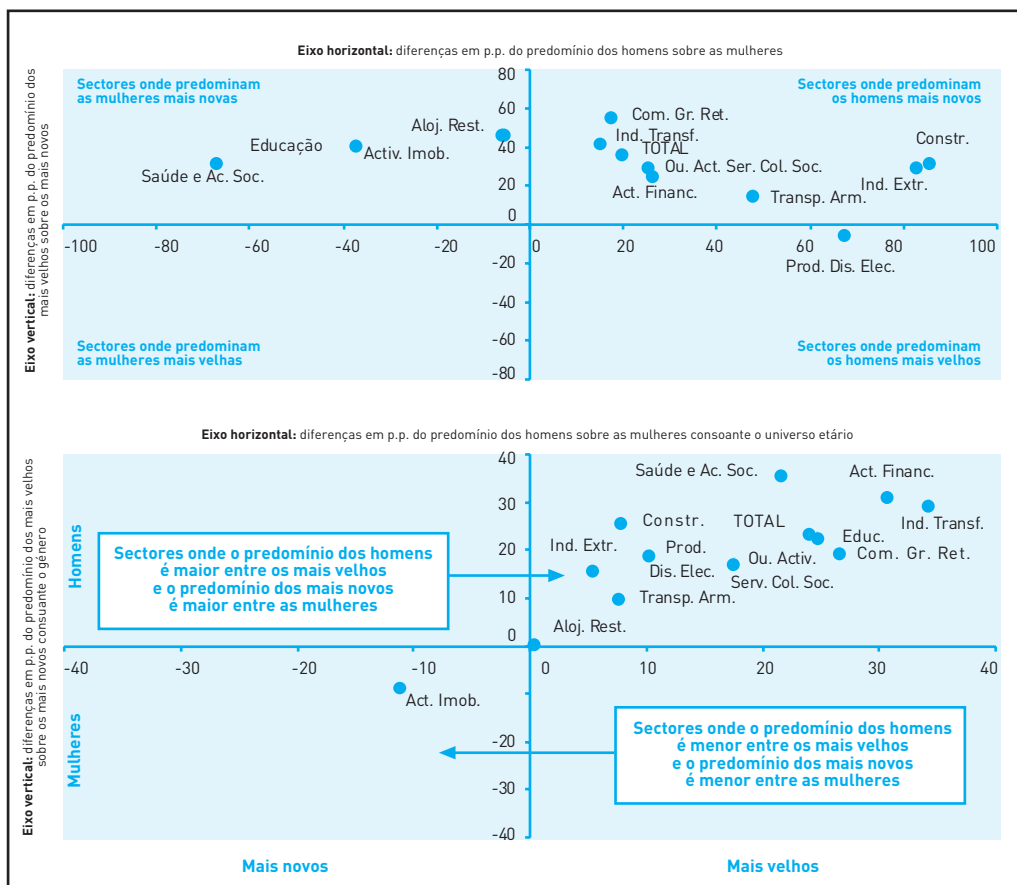
<sup>197</sup> Os dados relativos a este quadro constam do anexo 21.

o sector da Indústria do Couro e de Produtos de Couro é, simultaneamente, o mais jovem em termos globais e aquele onde existe um maior predomínio de empresas jovens;

- em virtude das taxas de actividade feminina serem mais baixas nos grupos etários mais altos, o predomínio dos t. c. o. mais novos é sempre maior entre as mulheres. A única excepção a esta situação verifica-se no sector das Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços às Empresas, no qual os t. c. o. com menos de 45 anos predominam mais entre os homens do que entre as mulheres em 8,8 p.p. O sector em que o predomínio dos mais novos é maior entre as mulheres comparativamente aos homens é o de Fabricação de Equipamento Eléctrico e de Óptica, onde tem uma variação de 68,5 p.p.;
- na generalidade dos sectores, também os homens predominam sobre as mulheres. A excepção verifica-se nos sectores da Saúde e da Acção Social, da Fabricação de Equipamento Eléctrico e de Óptica, da Indústria do Couro e dos Produtos de Couro, da Educação, da Indústria Têxtil e, em menor grau, do Alojamento e Restauração e das Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços às Empresas. Os sectores económicos com maior predomínio masculino são os da Construção e das Indústrias Extractivas, nos quais os homens representam 92,6% e 91,2%, respectivamente, do conjunto dos t. c. o.;
- na estrutura de género, observa-se, naturalmente, a mesma relação de equilíbrio que decorre da baixa participação económica das mulheres mais velhas, isto é, na quase totalidade dos sectores, o predomínio dos homens aumenta entre os mais velhos (45 e mais anos), mesmo naqueles onde as mulheres apresentam uma superioridade numérica. A única excepção é o caso das Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços às Empresas, sector predominantemente feminino, onde o predomínio masculino é ainda menor entre os mais velhos (-11,2 p.p.). O sector onde a relação de equilíbrio entre homens e mulheres mais se altera em função do universo etário considerado é o de Fabricação de Equipamento Eléctrico e de Óptica: no universo dos t. c. o. com 45 e mais anos, os homens têm um peso relativo de 51,9%, enquanto que entre os mais novos apresentam um peso relativo de apenas 18,0%;
- sublinhe-se, todavia, que o grau de variações na estrutura etária não tem uma correspondência proporcional no grau de variações na estrutura de género: como se pode observar no **quadro 44**, no sector da Construção, o predomínio dos homens sobre as mulheres pouco varia consoante se considere os t. c. o. com menos de 45 anos ou aqueles com idades iguais ou superiores a esse limiar; em comparação, o predomínio dos mais novos conhece uma variação significativa (+ 25,6 p.p.) consoante o género considerado. Os sectores da Indústria do Couro e dos Produtos de Couro e da Saúde e Acção Social apresentam desvios também muito significativos quando comparadas as variações na estrutura etária e na de género;
- nesta análise, destaca-se, ainda, o facto do sector de Alojamento e Restauração ser aquele que menores variações apresenta nas relações de equilíbrio entre homens/mulheres segundo a idade e entre mais novos/mais velhos segundo o género (em ambos os casos, essa variação é inferior a 1 p.p.).

Nos gráficos seguintes, apresenta-se as variações constantes do **quadro 44**, em relação às colunas 'Total' (**gráfico 43**) e 'Predomínio masculino entre os mais velhos comparativamente aos mais novos' e 'Predomínio dos mais novos entre as mulheres,

**G43 – EMPRESAS RESPONDENTES: RELAÇÕES DE EQUILÍBRIO ENTRE HOMENS E MULHERES E ENTRE MAIS NOVOS (-45 ANOS) E MAIS VELHOS (45 E + ANOS), POR ACTIVIDADE ECONÓMICA (em p.p.)**



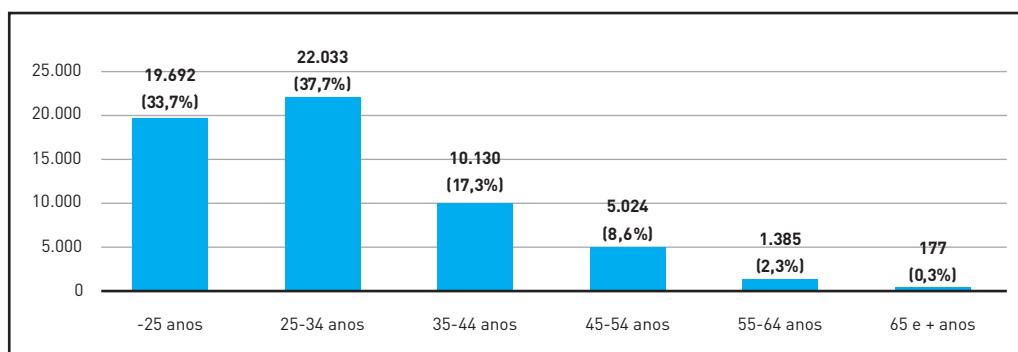
comparativamente aos homens' (**gráfico 44**). Para uma melhor leitura, os valores considerados referem-se à CAE por secção e, assim sendo, as Indústrias Transformadoras aparecem agregadas.

**2.2.2. Entradas de pessoal**

Do conjunto das empresas respondentes, 2.555 (82,8%) registaram a entrada de pessoal nos 12 meses anteriores ao momento de inquirição (v. **anexo 22**). Em termos absolutos, o maior número de entradas ocorreu nas empresas das regiões de Lisboa e Vale do Tejo e do Norte (33,7% e 30,3%, respectivamente) e nos distritos de Lisboa e Porto (24,9% e 16,4%, respectivamente). Por dimensão, foram as empresas com 20 a 49 pessoas que mais recrutaram (26,1%) e, por sector de actividade económica (por subsecção da CAE), as do Comércio por Grosso e a Retalho e Reparações de Bens (13,2%). Considerando a estrutura etária, foi nas empresas mais jovens (0% a 25% de t. c. o. com 45 e mais anos) que se verificaram mais contratações.

Confrontando o universo das empresas que contrataram trabalhadores com o conjunto das empresas respondentes, verifica-se que o maior número de empresas com contratações pertence às regiões de Lisboa e Vale do Tejo e do Norte (33,7% e 30,3%, respectivamente) e aos distritos de Lisboa e Porto (24,9% e 16,4%, respectivamente). Por dimensão, foram as empresas com 250 e mais pessoas ao serviço que mais recrutaram (95,5% das inquiridas com essa dimensão) e, por sector de actividade económica (por subsecção da CAE), as da Saúde e Acção Social, de Alojamento e Restauração e de Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais (mais de 90% das inquiridas destes sectores) – v. **anexo 23**. Considerando a entrada de pessoal por grupo etário, verifica-se que a grande maioria dos indivíduos contratados tem idade inferior a 35 anos (71,4%), registando o grupo etário 25-34 anos o maior número de entradas (37,7%), como se pode observar no **gráfico 45**:

**G45 – ENTRADA DE PESSOAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES: ENTRADAS, POR GRUPO ETÁRIO**



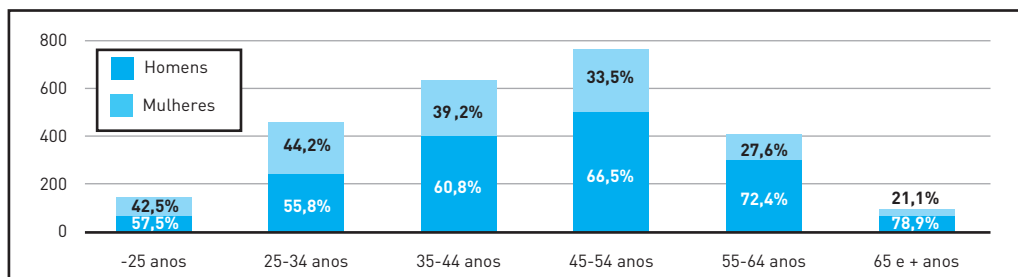
Tomando em consideração a idade da pessoa mais velha contratada por cada empresa que registou entrada de pessoal, verifica-se que 50,7% das empresas contratou pelo menos uma pessoa com idade igual ou superior a 45 anos, sendo esse valor de 21,0% quando considerado o universo das pessoas com 55 e mais anos, como se pode observar no **quadro 45**:

**Q45 – ENTRADA DE PESSOAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES: EMPRESAS SEGUNDO A IDADE DA PESSOA MAIS VELHA CONTRATADA, POR GRUPO ETÁRIO**

|                   | Freq. | %     | % válida | % acum. |
|-------------------|-------|-------|----------|---------|
| - 25 anos         | 146   | 4.7   | 5.7      | 5.7     |
| 25-34 anos        | 471   | 15.3  | 18.4     | 24.1    |
| 35-44 anos        | 643   | 20.8  | 25.2     | 49.3    |
| 45-54 anos        | 759   | 24.6  | 29.7     | 79.0    |
| 55-64 anos        | 427   | 13.8  | 16.7     | 95.7    |
| 65 e + anos       | 109   | 3.5   | 4.3      | 100.0   |
| Total c/ entradas | 2.555 | 82.8  | 100.0    | -       |
| Total s/ entradas | 530   | 17.2  | -        | -       |
| Total de empresas | 3.085 | 100.0 | -        | -       |

A análise das entradas segundo o género da pessoa mais velha contratada revela que, à medida que se avança na estrutura etária, aumenta o predomínio dos homens, como elucidam o **gráfico 46** e o **quadro 46**:

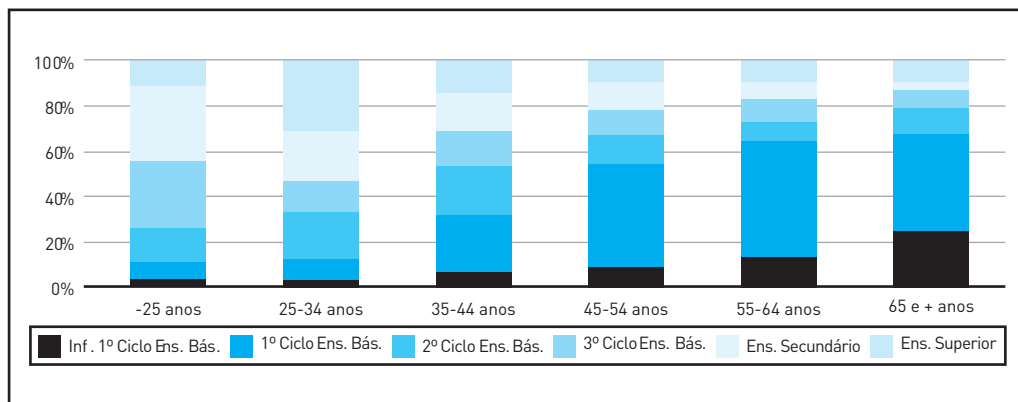
**G46 E Q46 – ENTRADA DE PESSOAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES:  
PESSOA MAIS VELHA CONTRATADA, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO O GÉNERO**



| Grupo Etário | Homens           | Mulheres       | Total             | ≠ M/H (p. p.) |
|--------------|------------------|----------------|-------------------|---------------|
| - 25 anos    | 84<br>(57.5%)    | 62<br>(42.5%)  | 146<br>(100.0%)   | -15.0         |
| 25-34 anos   | 263<br>(55.8%)   | 208<br>(44.2%) | 471<br>(100.0%)   | -11.6         |
| 35-44 anos   | 391<br>(60.8%)   | 252<br>(39.2%) | 643<br>(100.0%)   | -21.6         |
| 45-54 anos   | 505<br>(66.5%)   | 254<br>(33.5%) | 759<br>(100.0%)   | -33.0         |
| 55-64 anos   | 309<br>(72.4%)   | 118<br>(27.6%) | 427<br>(100.0%)   | -44.8         |
| 65 e + anos  | 86<br>(78.9%)    | 23<br>(21.1%)  | 109<br>(100.0%)   | -57.8         |
| Total        | 1.638<br>(64.1%) | 917<br>(35.9%) | 2.555<br>(100.0%) | -28.2         |

Considerando o nível de habilitações escolares das pessoas mais velhas contratadas, verifica-se que os trabalhadores dos grupos etários mais elevados apresentam níveis educativos muito baixos, pois a sua maioria tem como habilitação máxima o 1.º ciclo do ensino básico, como se pode observar no **gráfico 47** e no **quadro 47**:

**G47 – ENTRADA DE PESSOAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES:  
PESSOA MAIS VELHA CONTRATADA, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO AS HABILITAÇÕES ESCOLARES**



**Q47 – ENTRADA DE PESSOAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES:  
PESSOA MAIS VELHA CONTRATADA, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO AS HABILITAÇÕES ESCOLARES**

| Grupo Etário | < 1.º ciclo do Ens. Bás. | 1.º ciclo do Ens. Bás. | 2.º ciclo do Ens. Bás. | 3.º ciclo do Ens. Bás. | Ens. Secun.            | Ens. Super.            | Total                     |
|--------------|--------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|
| - 25 anos    | 6<br>(4.1%)              | 11<br>(7.5%)           | 21<br>(14.4%)          | 43<br>(29.5%)          | 48<br>(32.9%)          | 17<br>(11.6%)          | 146<br>(100.0%)           |
| 25-34 anos   | 16<br>(3.4%)             | 43<br>(9.1%)           | 98<br>(20.8%)          | 64<br>(13.6%)          | 105<br>(22.3%)         | 145<br>(30.8%)         | 471<br>(100.0%)           |
| 35-44 anos   | 41<br>(6.4%)             | 167<br>(26.0%)         | 139<br>(21.6%)         | 97<br>(15.1%)          | 108<br>(16.8%)         | 91<br>(14.2%)          | 643<br>(100.0%)           |
| 45-54 anos   | 69<br>(9.1%)             | 344<br>(45.3%)         | 98<br>(12.9%)          | 85<br>(11.2%)          | 90<br>(11.9%)          | 73<br>(9.6%)           | 759<br>(100.0%)           |
| 55-64 anos   | 58<br>(13.6%)            | 217<br>(50.8%)         | 38<br>(8.9%)           | 42<br>(9.8%)           | 33<br>(7.7%)           | 39<br>(9.1%)           | 427<br>(100.0%)           |
| 65 e + anos  | 27<br>(24.8%)            | 47<br>(43.1%)          | 12<br>(11.0%)          | 9<br>(8.3%)            | 4<br>(3.7%)            | 10<br>(9.2%)           | 109<br>(100.0%)           |
| <b>Total</b> | <b>217<br/>(8.5%)</b>    | <b>829<br/>(32.4%)</b> | <b>406<br/>(15.9%)</b> | <b>340<br/>(13.3%)</b> | <b>388<br/>(15.2%)</b> | <b>375<br/>(14.7%)</b> | <b>2.555<br/>(100.0%)</b> |

Os valores relativos às funções preenchidas (segundo o respectivo nível de qualificação) não evidenciam variações muito significativas ao longo da escala etária, excepto quando se toma em consideração os praticantes/aprendizes – que, naturalmente, têm um peso muito alto entre os mais jovens – e os Não-Qualificados, cujo peso relativo aumenta sempre de forma gradual, como se destaca no **quadro 48**. De sublinhar o facto de 44,0% dos t. c. o. contratados com 65 e mais anos ter ocupado funções não-qualificadas.

**Q48 – ENTRADA DE PESSOAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES: PESSOA MAIS VELHA CONTRATADA,  
POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO A FUNÇÃO PREENCHIDA**

| Função Preenchida            | - 25 anos               | 25-34 anos              | 35-44 anos              | 45-54 anos              | 55-64 anos              | 65 e + anos             | Total                     |
|------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Quadro Superior              | 3<br>(2.1%)             | 38<br>(8.1%)            | 54<br>(8.4%)            | 55<br>(7.2%)            | 25<br>(5.9%)            | 7<br>(6.4%)             | 182<br>(7.1%)             |
| Quadro Médio                 | 11<br>(7.5%)            | 42<br>(8.9%)            | 26<br>(4.0%)            | 26<br>(3.4%)            | 20<br>(4.7%)            | 5<br>(4.6%)             | 130<br>(5.1%)             |
| Encar., Contram. Chef. Equi. | 2<br>(1.4%)             | 15<br>(3.2%)            | 22<br>(3.4%)            | 41<br>(5.4%)            | 17<br>(4.0%)            | 7<br>(6.4%)             | 104<br>(4.1%)             |
| Altamente Qualificado        | 0<br>(0.0%)             | 23<br>(4.9%)            | 15<br>(2.3%)            | 24<br>(3.2%)            | 18<br>(4.2%)            | 4<br>(3.7%)             | 84<br>(3.3%)              |
| Qualificado                  | 23<br>(15.8%)           | 105<br>(22.3%)          | 123<br>(19.1%)          | 136<br>(17.9%)          | 78<br>(18.3%)           | 13<br>(11.9%)           | 478<br>(18.7%)            |
| Semi-Qualificado             | 18<br>(12.3%)           | 89<br>(18.9%)           | 145<br>(22.6%)          | 174<br>(22.9%)          | 80<br>(18.7%)           | 22<br>(20.2%)           | 528<br>(20.7%)            |
| Não-Qualificado              | 37<br>(25.3%)           | 107<br>(22.7%)          | 211<br>(32.8%)          | 255<br>(33.6%)          | 170<br>(39.8%)          | 48<br>(44.0%)           | 828<br>(32.4%)            |
| Praticante / Aprendiz        | 50<br>(34.2%)           | 47<br>(10.0%)           | 41<br>(6.4%)            | 37<br>(4.9%)            | 6<br>(1.4%)             | 2<br>(1.8%)             | 183<br>(7.2%)             |
| Nível Desconhecido           | 2<br>(1.4%)             | 5<br>(1.1%)             | 6<br>(0.9%)             | 11<br>(1.4%)            | 13<br>(3.0%)            | 1<br>(0.9%)             | 38<br>(1.5%)              |
| <b>Total</b>                 | <b>146<br/>(100.0%)</b> | <b>471<br/>(100.0%)</b> | <b>643<br/>(100.0%)</b> | <b>759<br/>(100.0%)</b> | <b>427<br/>(100.0%)</b> | <b>109<br/>(100.0%)</b> | <b>2.555<br/>(100.0%)</b> |

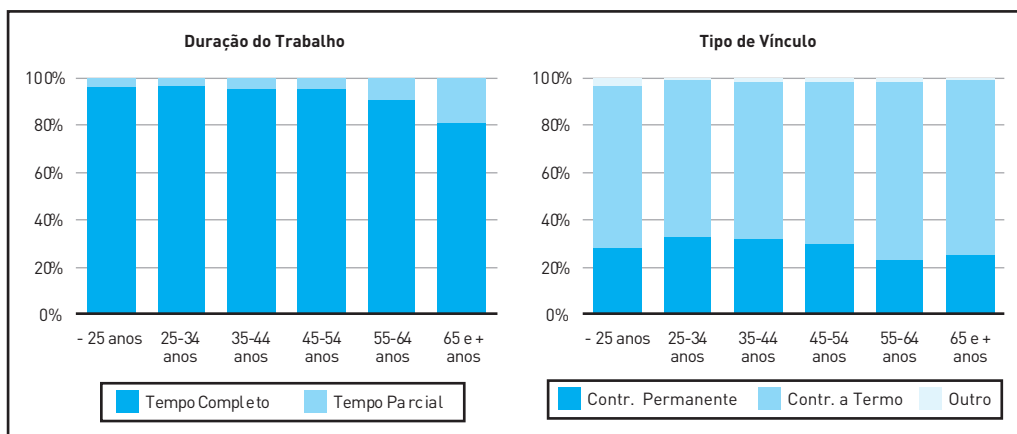
A análise por tipo de contrato mostra, por outro lado, que o peso relativo dos contratos a termo e a tempo parcial é significativamente superior nos grupos etários mais altos, como evidenciam o **quadro 49** e o **gráfico 48**:

**Q49 E G48 – ENTRADA DE PESSOAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES:  
PESSOA MAIS VELHA CONTRATADA, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO O TIPO DE CONTRATO**

| Tipo de Vínculo     | - 25 anos               | 25-34 anos              | 35-44 anos              | 45-54 anos              | 55-64 anos              | 65 e + anos             | Total                     |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Contrato Permanente | 41<br>(28.1%)           | 157<br>(33.3%)          | 204<br>(31.7%)          | 228<br>(30.0%)          | 99<br>(23.2%)           | 28<br>(25.7%)           | 757<br>(29.6%)            |
| Contrato a Termo    | 100<br>(65.5%)          | 311<br>(66.0%)          | 431<br>(67.0%)          | 519<br>(68.4%)          | 322<br>(75.4%)          | 80<br>(73.4%)           | 1.763<br>(69.0%)          |
| Outro               | 5<br>(3.4%)             | 3<br>(0.6%)             | 8<br>(1.2%)             | 12<br>(1.6%)            | 6<br>(1.4%)             | 1<br>(0.9%)             | 35<br>(1.4%)              |
| <b>Total</b>        | <b>146<br/>(100.0%)</b> | <b>471<br/>(100.0%)</b> | <b>643<br/>(100.0%)</b> | <b>759<br/>(100.0%)</b> | <b>427<br/>(100.0%)</b> | <b>109<br/>(100.0%)</b> | <b>2.555<br/>(100.0%)</b> |

| Duração do Trabalho | - 25 anos               | 25-34 anos              | 35-44 anos              | 45-54 anos              | 55-64 anos              | 65 e + anos             | Total                     |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Tempo Completo      | 140<br>(95.9%)          | 455<br>(96.6%)          | 614<br>(95.5%)          | 727<br>(95.8%)          | 388<br>(90.9%)          | 88<br>(80.7%)           | 2.412<br>(94.4%)          |
| Tempo Parcial       | 6<br>(4.1%)             | 16<br>(3.4%)            | 29<br>(4.5%)            | 32<br>(4.2%)            | 39<br>(9.1%)            | 21<br>(19.3%)           | 143<br>(5.6%)             |
| <b>Total</b>        | <b>146<br/>(100.0%)</b> | <b>471<br/>(100.0%)</b> | <b>643<br/>(100.0%)</b> | <b>759<br/>(100.0%)</b> | <b>427<br/>(100.0%)</b> | <b>109<br/>(100.0%)</b> | <b>2.555<br/>(100.0%)</b> |



Os dados relativos aos ganhos mensais dos trabalhadores mais velhos contratados não revelam alterações expressivas à medida que se avança na escala etária (v. **gráfico 49** e **quadro 50**), o que evidencia a preponderância de outros factores que não a idade na determinação desses valores, tais como o género ou o sector de actividade económica (como se sublinhou na análise dos QP).

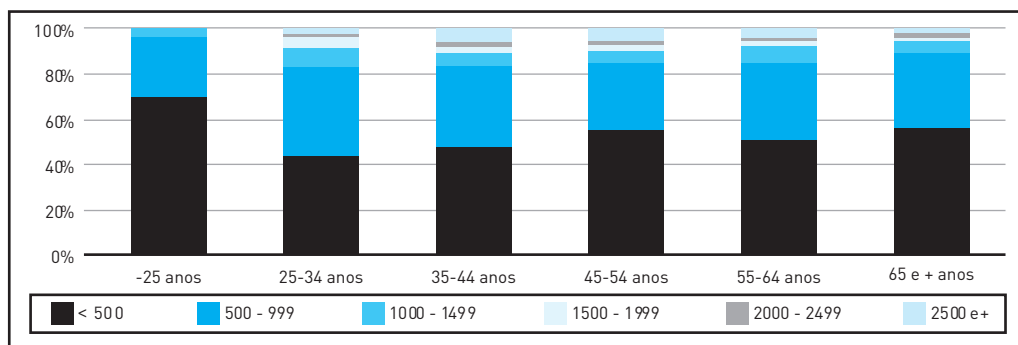
Em termos globais, é nos grupos etários 35-44 anos e 45-54 anos que se observam os maiores ganhos mensais, como evidenciam os índices constantes do **quadro 51**: 108 e 109, respectivamente, em relação ao total dos ganhos (base horizontal).<sup>198</sup> A análise dos ganhos em função de outros factores analíticos é dificultada pelo facto da desagregação por muitas categorias (como sucede com os sectores de actividade

<sup>198</sup> Para a construção dos referidos índices, dividiu-se o total dos ganhos auferidos pelas pessoas mais velhas contratadas em cada grupo etário pelo número total de pessoas em cada grupo etário, para se obter ganhos médios por grupo etário. Os índices correspondem à diferença percentual do valor médio dos ganhos de cada grupo etário com o total considerado (no caso, actividade económica, distrito, habilitações escolar e função preenchida).



**Q50 E G49 – ENTRADA DE PESSOAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES:  
PESSOA MAIS VELHA CONTRATADA, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO O GANHO MENSAL**

| Grupo Etário | < 500€                   | 500€-999€              | 1.000€-1.499€         | 1.500€-1.999€        | 2.000€-2.499€        | 2.500€e +             | Total                     |
|--------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|---------------------------|
| - 25 anos    | 102<br>(69.9%)           | 39<br>(26.7%)          | 5<br>(3.4%)           | 0<br>(0.0%)          | 0<br>(0.0%)          | 0<br>(0.0%)           | 146<br>(100.0%)           |
| 25-34 anos   | 206<br>(43.7%)           | 183<br>(38.9%)         | 41<br>(8.7%)          | 24<br>(5.1%)         | 6<br>(1.3%)          | 11<br>(2.3%)          | 471<br>(100.0%)           |
| 35-44 anos   | 304<br>(47.3%)           | 232<br>(36.1%)         | 35<br>(5.4%)          | 22<br>(3.4%)         | 10<br>(1.6%)         | 40<br>(6.2%)          | 643<br>(100.0%)           |
| 45-54 anos   | 415<br>(54.7%)           | 227<br>(29.9%)         | 40<br>(5.3%)          | 23<br>(3.0%)         | 14<br>(1.8%)         | 40<br>(5.3%)          | 759<br>(100.0%)           |
| 55-64 anos   | 215<br>(50.4%)           | 147<br>(34.4%)         | 32<br>(7.5%)          | 9<br>(2.1%)          | 5<br>(1.2%)          | 19<br>(4.4%)          | 427<br>(100.0%)           |
| 65 e + anos  | 61<br>(56.0%)            | 36<br>(33.0%)          | 6<br>(5.5%)           | 1<br>(0.9%)          | 3<br>(2.8%)          | 2<br>(1.8%)           | 109<br>(100.0%)           |
| <b>Total</b> | <b>1.303<br/>(51.0%)</b> | <b>864<br/>(33.8%)</b> | <b>159<br/>(6.2%)</b> | <b>79<br/>(3.1%)</b> | <b>38<br/>(1.5%)</b> | <b>112<br/>(4.4%)</b> | <b>2.555<br/>(100.0%)</b> |



económica ou com os distritos) distribuir muito poucos t. c. o. por intersecção, o que no caso dos ganhos desvirtua bastante os resultados, dado que se trabalha com médias (total de ganhos por total de pessoas).

Pela análise realizada segundo factores analíticos que exigem um baixo grau de desagregação, foi apenas revelado um conjunto significativo de variações, respeitante aos níveis de habilitação escolar. Como se pode observar no **quadro 51**, entre os 25 e os 65 anos, os ganhos médios estimados sobem sempre à medida que se avança na escala etária, em cada um desses níveis, com excepção dos que se encontram nos extremos (ensino superior e inferior ao 1.º ciclo do ensino básico).

A análise de base vertical revela que os ganhos médios são, naturalmente, maiores quanto mais elevada é a habilitação escolar, sobretudo quando considerados os grupos etários intermédios: em termos totais, o índice dos ganhos dos t. c. o. com habilitações inferiores ao 1.º ciclo do ensino básico é de 60, quando o dos t. c. o. com o ensino superior é de 245.

Em suma, ao considerar os valores observados em cada uma das dimensões de análise, verifica-se que **a generalidade dos trabalhadores contratados acima dos 45/55 anos é constituída, tipicamente, por indivíduos que:**

- são **homens**;
- detêm **baixos níveis escolares** (com habilitações ao nível do 1.º ciclo do ensino básico ou inferior);

**Q51 – ENTRADA DE PESSOAL: GANHOS MÉDIOS MENSAIS DA PESSOA MAIS VELHA CONTRATADA, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO A HABILITAÇÃO ESCOLAR**

| Em Euros – Base horizontal |            |           |            |           |            |            |            |            |            |           |             |           |            |            |
|----------------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-------------|-----------|------------|------------|
| Habilitação Escolar        | - 25 anos  |           | 25-34 anos |           | 35-44 anos |            | 45-54 anos |            | 55-64 anos |           | 65 e + anos |           | Total      |            |
|                            | €          | Índice    | €          | Índice    | €          | Índice     | €          | Índice     | €          | Índice    | €           | Índice    | €          | Índice     |
| < 1.º cic. do Ens. Bás.    | 455        | 98        | 495        | 107       | 457        | 99         | 498        | 108        | 435        | 94        | 427         | 92        | 463        | 100        |
| 1.º ciclo do Ens. Bás.     | 426        | 85        | 385        | 77        | 479        | 96         | 510        | 102        | 522        | 105       | 501         | 100       | 499        | 100        |
| 2.º ciclo do Ens. Bás.     | 408        | 74        | 468        | 85        | 531        | 97         | 609        | 111        | 717        | 131       | 628         | 115       | 548        | 100        |
| 3.º ciclo do Ens. Bás.     | 441        | 71        | 518        | 83        | 595        | 96         | 738        | 118        | 816        | 131       | 557         | 89        | 623        | 100        |
| Ens. Secundário            | 459        | 58        | 637        | 80        | 863        | 108        | 934        | 117        | 1.139      | 143       | 1.342       | 168       | 797        | 100        |
| Ens. Superior              | 792        | 42        | 1.203      | 64        | 2.316      | 123        | 2.981      | 158        | 1.988      | 105       | 1.306       | 69        | 1.885      | 100        |
| <b>Total</b>               | <b>482</b> | <b>63</b> | <b>732</b> | <b>95</b> | <b>831</b> | <b>108</b> | <b>835</b> | <b>109</b> | <b>738</b> | <b>96</b> | <b>606</b>  | <b>79</b> | <b>769</b> | <b>100</b> |

| Em Euros – Base vertical |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |             |            |            |            |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| Habilitação Escolar      | - 25 anos  |            | 25-34 anos |            | 35-44 anos |            | 45-54 anos |            | 55-64 anos |            | 65 e + anos |            | Total      |            |
|                          | €          | Índice     | €          | Índice     | €          | Índice     | €          | Índice     | €          | Índice     | €           | Índice     | €          | Índice     |
| < 1.º cic. do Ens. Bás.  | 455        | 94         | 495        | 68         | 457        | 55         | 498        | 60         | 435        | 59         | 427         | 70         | 463        | 60         |
| 1.º ciclo do Ens. Bás.   | 426        | 88         | 385        | 53         | 479        | 58         | 510        | 61         | 522        | 71         | 501         | 83         | 499        | 65         |
| 2.º ciclo do Ens. Bás.   | 408        | 85         | 468        | 64         | 531        | 64         | 609        | 73         | 717        | 97         | 628         | 104        | 548        | 71         |
| 3.º ciclo do Ens. Bás.   | 441        | 91         | 518        | 71         | 595        | 72         | 738        | 88         | 816        | 111        | 557         | 92         | 623        | 81         |
| Ens. Secundário          | 459        | 95         | 637        | 87         | 863        | 104        | 934        | 112        | 1.139      | 154        | 1.342       | 221        | 797        | 104        |
| Ens. Superior            | 792        | 164        | 1.203      | 164        | 2.316      | 279        | 2.981      | 357        | 1.988      | 269        | 1.306       | 215        | 1.885      | 245        |
| <b>Total</b>             | <b>482</b> | <b>100</b> | <b>732</b> | <b>100</b> | <b>831</b> | <b>100</b> | <b>835</b> | <b>100</b> | <b>738</b> | <b>100</b> | <b>606</b>  | <b>100</b> | <b>769</b> | <b>100</b> |

- ocupam **funções pouco ou nada qualificadas**;
- são **contratados a termo e a tempo permanente** – mas entre os t. c. o. com 55 e mais anos verifica-se o **aumento da incidência do trabalho a tempo parcial**;
- têm **ganhos** que são, em média, **mais altos que os dos trabalhadores mais novos com o mesmo nível de habilitações escolares**.

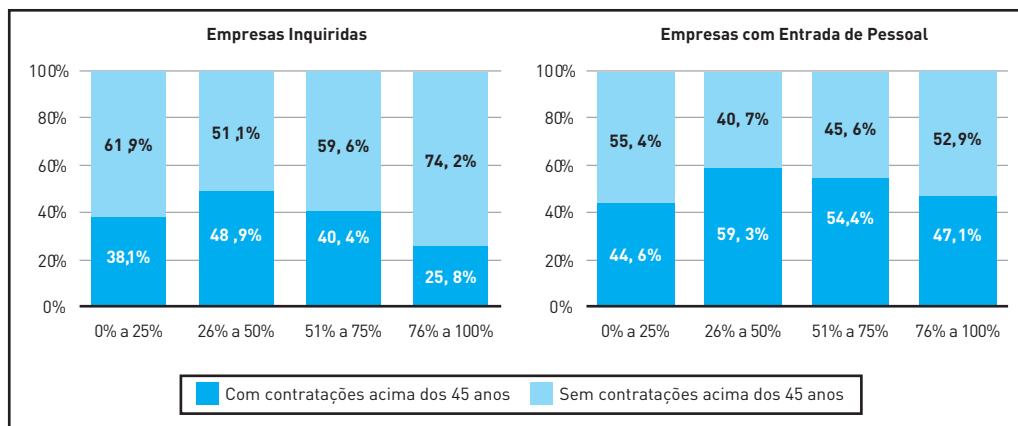
Considerando as empresas que contrataram ou não t. c. o. com 45 e mais anos, observa-se algumas variações significativas em função das características das primeiras. Do ponto de vista da actividade económica (por subsecção da CAE), verifica-se que o sector das Actividades Financeiras foi o que menos pessoas com 45 e mais anos contratou (apenas 21,3% o fizeram); considerando os t. c. o. com 55 e mais anos, esse valor reduz-se para 5,3%. O sector da Construção, em oposição, foi aquele onde maior número de empresas recrutou t. c. o. mais velhos: 63,8% das suas empresas contratou pessoas com 45 e mais anos (35,7% relativamente aos t. c. o. com 55 e mais anos) - v. **anexo 24**.

Na análise comparativa das empresas que contrataram trabalhadores mais velhos apenas em relação às empresas com entradas – e não em relação a todas as empresas inquiridas –, a posição relativa destes sectores de actividade económica mantém-se: apenas 25,8% das empresas do sector das Actividades Financeiras contratou indivíduos acima daquele limiar etário, enquanto que no sector da Construção esse facto verificou-se em quase – das empresas (v. **anexo 25**).

Analisando as entradas de pessoal segundo a estrutura etária das empresas – no que se refere ao peso relativo dos t. c. o. com 45 e mais anos no conjunto dos t. c. o. – não se observa nenhuma correlação. Como consta dos **anexos 24 e 25**, as empresas que mais afirmam ter contratado pessoas acima daquele limiar são aquelas cujos t. c. o. desse universo etário representam entre 25% a 75% do total dos t. c. o. Com base nestes valores, poder-se-á colocar como hipótese que serão as empresas com uma estrutura etária mais equilibrada (ou que mais respeita a estrutura etária geral do mercado de trabalho) que, com

maior incidência, recrutam trabalhadores acima dos 45 anos, ou seja, a sua contratação será menor em empresas ou muito jovens ou muito velhas (v. gráfico 50).

**Q50 – CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM 45 E MAIS ANOS, SEGUNDO A ESTRUTURA ETÁRIA (peso relativo dos t. c. o. da empresa com 45 e mais anos)**



Uma outra forma de se verificar a existência ou não de uma correlação entre a estrutura etária das empresas e a das contratações é com base na distribuição do número total de entradas por grupo etário. Como se pode observar no **quadro 52**, também não parece existir nenhuma variação significativa, excepto quando se compara as

**Q52 – CONTRATAÇÕES, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO A ESTRUTURA ETÁRIA (peso relativo dos t. c. o. com 45 e mais anos) \***

| % de t. c. o. com 45 e mais anos no conjunto dos t. c. o. | - 25 anos         | 25-34 anos        | 35-44 anos       | 45-54 anos       | 55-64 anos      | 65 e + anos   | Total              |
|---|-------------------|-------------------|------------------|------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| 0% a 25%  | 11.233<br>(39.6%) | 10.696<br>(37.7%) | 4.404<br>(15.5%) | 1.654<br>(5.8%)  | 338<br>(1.2%)   | 38<br>(0.1%)  | 28.363<br>(100.0%) |
| 26% a 50%   | 6.977<br>(28.4%)  | 9.121<br>(37.1%)  | 4.678<br>(19.0%) | 2.839<br>(11.6%) | 859<br>(3.5%)   | 99<br>(0.4%)  | 24.573<br>(100.0%) |
| 51% a 75%   | 832<br>(26.0%)    | 1.328<br>(41.6%)  | 605<br>(18.9%)   | 308<br>(9.6%)    | 96<br>(3.0%)    | 25<br>(0.8%)  | 3.194<br>(100.0%)  |
| 76% a 100%  | 15<br>(13.4%)     | 37<br>(33.0%)     | 20<br>(17.9%)    | 19<br>(17.0%)    | 13<br>(11.6%)   | 8<br>(7.1%)   | 112<br>(100.0%)    |
| <b>Total</b>  | 19.057<br>(33.9%) | 21.182<br>(37.7%) | 9.707<br>(17.3%) | 4.820<br>(8.6%)  | 1.306<br>(2.3%) | 170<br>(0.3%) | 56.242<br>(100.0%) |
| <b>Base vertical (em %)</b>                               |                   |                   |                  |                  |                 |               |                    |
| % de t. c. o. com 45 e mais anos no conjunto dos t. c. o. | - 25 anos         | 25-34 anos        | 35-44 anos       | 45-54 anos       | 55-64 anos      | 65 e + anos   | Total              |
| 0% a 25%  | 58.9              | 50.5              | 45.4             | 34.3             | 25.9            | 22.4          | 50.4               |
| 26% a 50%   | 36.6              | 43.1              | 48.2             | 58.9             | 65.8            | 58.2          | 43.7               |
| 51% a 75%   | 4.4               | 6.3               | 6.2              | 6.4              | 7.4             | 14.7          | 5.7                |
| 76% a 100%  | 0.1               | 0.2               | 0.2              | 0.4              | 1.0             | 4.7           | 0.2                |
| <b>Total</b>  | 100.0             | 100.0             | 100.0            | 100.0            | 100.0           | 100.0         | 100.0              |

\* Refere-se apenas às contratações das empresas para as quais se dispõe de dados sobre a estrutura etária (QP – 2000).

empresas muitos jovens com aquelas onde os t. c. o. com 45 e mais anos representam entre 26% a 50% do total dos trabalhadores: do primeiro grupo de empresas para o segundo aumenta claramente o peso relativo dos mais velhos no conjunto das contratações. Analisando os dados numa base vertical, a variação é bastante evidente quando se compara esses dois grupos de empresas: os trabalhadores mais jovens são maioritariamente contratados por empresas também muito jovens, enquanto que os trabalhadores mais velhos são sobretudo contratados por empresas menos jovens, mas não – pelo menos de uma forma evidente – pelas empresas mais velhas. Os dados referentes às empresas mais velhas de todas não permitem, de resto, retirar conclusões sólidas, na medida em que o respectivo número de contratados é muito reduzido (apenas 112 pessoas).

Com vista a avaliar a influência de outros factores nestas variações e a partir dela identificar uma eventual correlação entre a estrutura etária das empresas e as idades dos trabalhadores contratados, analisaram-se os dados também segundo a actividade económica (por subsecção da CAE). Como se pode observar no **quadro 53**, optou-se por realizar esta análise segundo duas desagregações distintas:

- no que se refere às entradas, considerou-se, por um lado, todas as empresas que contrataram pelo menos um trabalhador e, por outro, todas as empresas que contrataram 4 ou mais trabalhadores – valor a partir do qual se considerou ser mais válida, em termos mínimos, a análise da proporção dos mais velhos no conjunto dos contratados;
- na perspectiva das empresas, considerou-se os indicadores relativos à estrutura etária das empresas de um mesmo sector e os indicadores relativos à estrutura etária global do sector (uma vez que são distintas, em virtude das diferenças entre empresas do ponto de vista da sua dimensão). A primeira coluna integra, ainda, dados relativos ao peso relativo de empresas mais velhas por sector (tal como se fez para o **quadro 43**).

A análise dos dados constantes do **quadro 53** não evidencia nenhuma correlação significativa, ainda que na análise isolada (ou não comparativa) dos sectores se possam identificar alguns valores significativos. Em termos globais, os valores por sector mostram que, por exemplo, que as empresas da Indústria do Couro e de Produtos de Couro e de Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água apresentam uma baixa e quase idêntica percentagem de contratados com 45 e mais anos, quando são, respectivamente, o sector mais jovem e o sector mais envelhecido, no caso das empresas com 4 ou mais contratações. Se considerarmos os sectores segundo o número de empresas envelhecidas, também se verifica a incongruência: o sector de Fabricação de Máquinas e de Equipamentos Não Especificados, e de Transportes, Armazenagem e Comunicações, que têm um tecido empresarial muito díspare do ponto de vista etário (1.ª coluna), apresentam também uma baixa e quase idêntica percentagem de contratados com 45 e mais anos. O **gráfico 51**, construído a partir dos dados do **quadro 53**, permite visualizar, com facilidade, a inexistência de uma correlação geral.

Os exemplos acima referidos poderiam ser invocados para sustentar a tese, atrás mencionada, de que são as empresas muito velhas e as muito novas que menos trabalhadores mais velhos contratam. Contudo, a análise comparativa com outros sectores não parece confirmá-la, havendo, inclusive, exemplos que sugerem o contrário: o sector das Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços às Empresas, um

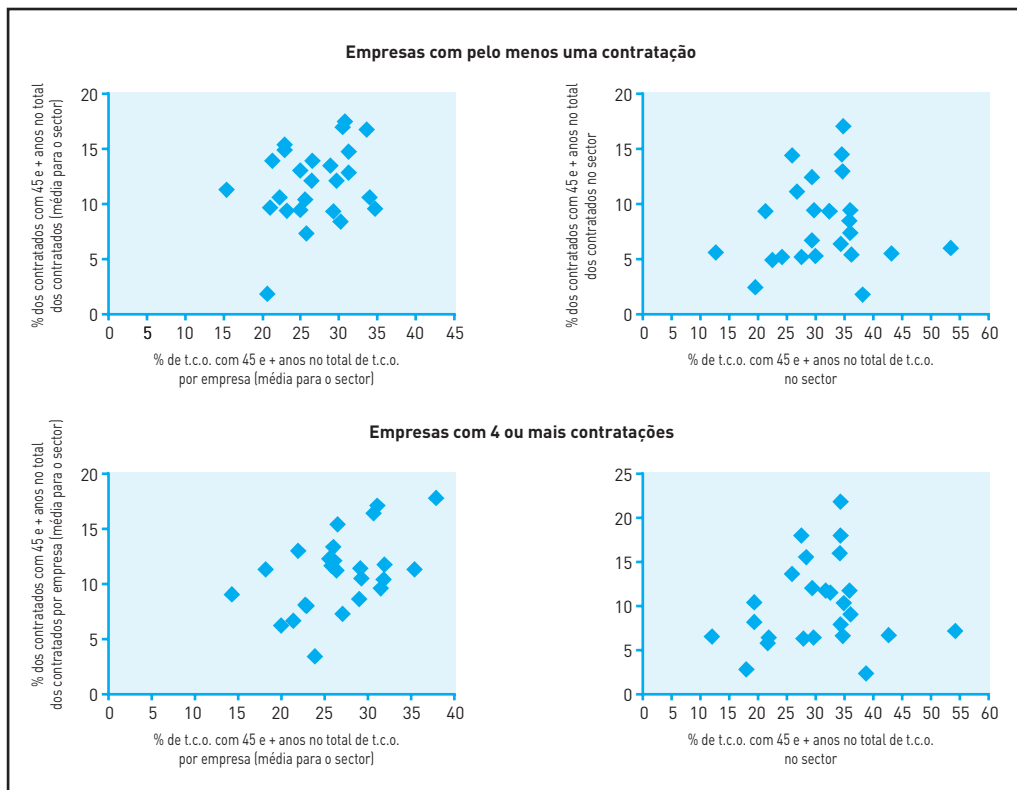
**Q53 – ESTRUTURA ETÁRIA DO SECTOR / DAS EMPRESAS DO MESMO SECTOR VERSUS  
ESTRUTURA ETÁRIA DAS CONTRATAÇÕES POR SECTOR / POR EMPRESA**

| SUBSECÇÃO DA CAE<br>(Rev. 2)  | Indicadores relativos à estrutura etária<br>do sector / das empresas do mesmo sector                  |   |   |  |   | Indicadores relativos à estrutura etária<br>das contratações por sector / por empresas<br>do mesmo sector          |  |  |  |
|-------------------------------|---|---|---|--|---|--|--|--|--|
|                               | Empresas com pelo menos<br>1 contratação  |   |   | Empresas com<br>4 ou mais<br>contratações  |   | Empresas com pelo<br>menos 1 contratação   |  | Empresas com<br>4 ou mais<br>contratações  |  |
|                               | % de empresas do sector cujos<br>t.c.o. com 45 e + anos<br>representam + de 50% do total de<br>t.c.o. | % de t. c. o. com 45 e +anos<br>no total de t. c. o. por empresa<br>(média para o sector) | % de t. c. o. com 45 e + anos<br>no total de t. c. o. no sector | % de t. c. o. com 45 e + anos<br>no total de t. c. o. por empresa<br>(média para o sector) | % de t. c. o. com 45 e + anos<br>no total de t. c. o. no sector | % dos t. c. o. com 45 e + anos<br>contratados sobre o total das<br>contratações por empresa (média<br>p/ o sector) | % dos t. c. o. com 45 e + anos<br>sobre o total dos contratados<br>no sector | % dos t. c. o. com 45 e + anos<br>contratados sobre o total das<br>contratações por empresa<br>(média p/ o sector) | % dos t. c. o. com 45 e + anos<br>sobre o total dos contratados<br>no sector |
| Ind. Extract. exc. Prod. Ene. | 13.7  | 33.4  | 34.4  | 37.7   | 34.2  | 16.4   | 20.9   | 17.5   | 21.6   |
| Ind. Alim., Beb. e Tabaco     | 18.6  | 34.5  | 32.1  | 31.7   | 31.5  | 9.4  | 11.3   | 10.1   | 11.4   |
| Indústria Têxtil              | 15.7  | 23.1  | 29.7  | 22.7   | 29.5  | 9.2  | 6.2  | 7.8  | 6.1  |
| Ind. Couro e Produt. Couro    | -   | 15.3  | 12.4  | 14.1   | 11.8  | 11.1   | 6.6  | 8.8  | 6.2  |
| Ind. Madeira, Cort. e Ob.     | 13.0  | 29.6  | 29.0  | 29.1   | 19.1  | 11.9   | 8.0  | 10.2   | 7.9  |
| I. Pas. Papel, Car.; Ed. Imp. | 13.7  | 29.1  | 35.8  | 28.9   | 34.5  | 9.1  | 6.4  | 8.4  | 6.3  |
| Fab. Pro. Quim. F. Sin. Art.  | 18.4  | 33.8  | 35.6  | 35.3   | 35.8  | 10.4   | 8.9  | 11.0   | 8.8  |
| Fab. Art. Borr. e Mat. Plást. | 13.6  | 24.9  | 23.9  | 22.8   | 21.7  | 9.3  | 6.1  | 7.7  | 6.1  |
| Fab. Out. Prod. Não-Metal.    | 12.6  | 30.1  | 34.0  | 31.3   | 34.2  | 8.2  | 7.6  | 9.3  | 7.6  |
| Ind. Metal. Base e Pr. Met.   | 6.5   | 24.8  | 28.9  | 25.9   | 28.2  | 12.8   | 15.2   | 13.1   | 15.3   |
| Fab. Máquin. Equipa. N. E.    | 1.6   | 25.6  | 27.2  | 27.0   | 27.7  | 7.1  | 6.1  | 7.0  | 6.0  |
| Fab. Equip. Electr. e Óptica  | 10.7  | 20.9  | 19.3  | 19.8   | 17.7  | 9.5  | 2.7  | 6.0  | 2.5  |
| Fab. Material de Transport.   | 21.5  | 31.2  | 35.4  | 29.0   | 34.7  | 14.5   | 10.2   | 11.1   | 10.0   |
| Ind. Transformadoras N. E.    | 3.2   | 22.7  | 21.0  | 18.0   | 19.1  | 15.0   | 11.3   | 11.0   | 10.2   |
| Prod. Dist. EL., Gás e Água   | 19.0  | 22.9  | 52.8  | 26.0   | 54.1  | 15.1   | 7.2  | 11.8   | 6.8  |
| Construção                    | 9.4   | 30.3  | 34.1  | 31.0   | 34.2  | 16.7   | 17.7   | 16.8   | 17.7   |
| Comér. G., Ret., Rep. Bens    | 4.2   | 22.1  | 22.1  | 21.3   | 21.5  | 10.4   | 5.8  | 6.4  | 5.5  |
| Alojamento e Restauração      | 7.0   | 26.5  | 26.4  | 25.6   | 25.6  | 13.7   | 13.5   | 11.4   | 13.4   |
| Transp., Armaz. e Comun.      | 21.9  | 31.2  | 42.6  | 31.8   | 42.6  | 12.6   | 6.5  | 11.5   | 6.4  |
| Actividades Financeiras       | -   | 20.6  | 37.6  | 23.7   | 38.5  | 1.8  | 1.9  | 3.2  | 2.0  |
| Act. Im., Alug. S. Empresas   | 5.9   | 21.2  | 25.6  | 21.8   | 27.4  | 13.7   | 17.6   | 12.7   | 17.7   |
| Educação                      | 3.0   | 25.5  | 29.4  | 25.4   | 29.1  | 10.2   | 11.4   | 12.0   | 11.7   |
| Saúde e Acção Social          | 7.0   | 30.6  | 34.3  | 30.5   | 34.1  | 17.1   | 15.8   | 16.1   | 15.7   |
| Out. Act. Serv. Col., So. P.  | 12.0  | 28.7  | 35.6  | 26.4   | 35.7  | 13.2   | 11.4   | 15.1   | 11.4   |
| <b>Total</b>                  | <b>9.2</b>  | <b>26.3</b>   | <b>32.1</b>   | <b>26.2</b>  | <b>32.4</b>   | <b>11.9</b>  | <b>11.3</b>  | <b>10.9</b>  | <b>11.2</b>  |

dos mais jovens, apresenta um peso relativo alto de contratados com 45 e mais anos, tal como as Indústrias Extractivas, um dos sectores mais envelhecidos. Caso as práticas de contratação das empresas respeitassem essa ideia, a mancha de distribuição dos pontos do **gráfico 51** apareceria sob a forma de um acento circunflexo, o que não se verifica.

Considerando outros factores analíticos, de novo segundo o critério da contratação de trabalhadores com 45 e mais anos, verifica-se que, do ponto de vista geográfico, não existem grandes variações ao nível das NUTS II. A análise por distritos permite observar diferenças mais significativas: por exemplo, enquanto que, em Setúbal, 50,7% das empresas contratou pessoas com 45 e mais anos (29,3%, acima dos 55 anos), em Bragança, apenas 22,2% das empresas o fez (igual percentagem para os indivíduos

**651 – ESTRUTURA ETÁRIA DO SECTOR / DAS EMPRESAS DO MESMO SECTOR VERSUS ESTRUTURA ETÁRIA DAS CONTRATAÇÕES POR SECTOR / POR EMPRESA**

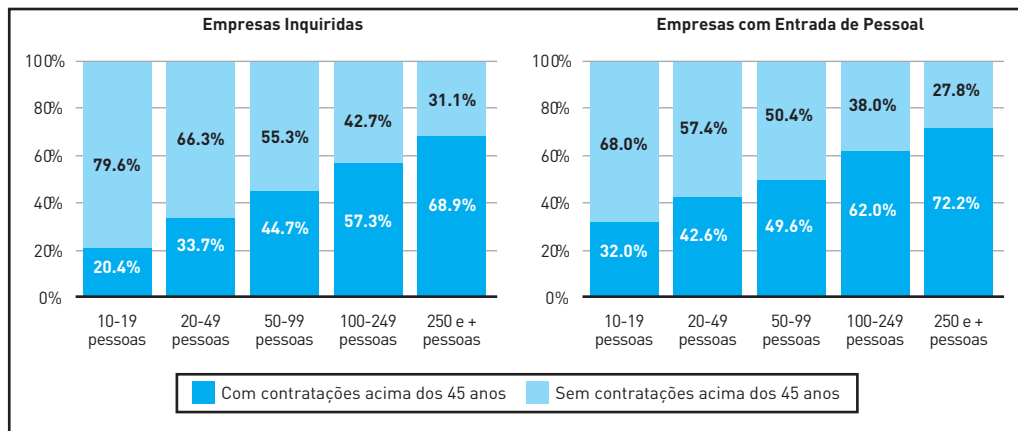


com 55 e mais anos). Na análise comparativa das empresas que contrataram trabalhadores mais velhos em relação ao total de empresas com entradas, Setúbal e Bragança mantêm as suas posições relativas: no conjunto das empresas situadas nestes distritos, 60,8% e 22,2%, respectivamente, contratou pessoas com 45 e mais anos – v. **anexos 24 e 25**.

Um dos factores que está claramente relacionado com a contratação de indivíduos mais velhos é a dimensão da empresa. Tal como consta dos **anexos 24 e 25** e do **gráfico 52**, à medida que se sobe no escalão das pessoas ao serviço aumenta o número de empresas que contrataram trabalhadores com 45 e mais anos. O mesmo se verifica quando se toma em consideração as pessoas com 55 e mais anos ou até mesmo aquelas com 65 e mais anos. A análise de todas as entradas por grupo etário segundo a dimensão da empresa, tal como se fez para a respectiva estrutura etária, não revela, todavia, variações significativas, ou seja, a dimensão não parece condicionar, pelo menos isoladamente, o peso relativo dos mais velhos no conjunto das contratações.

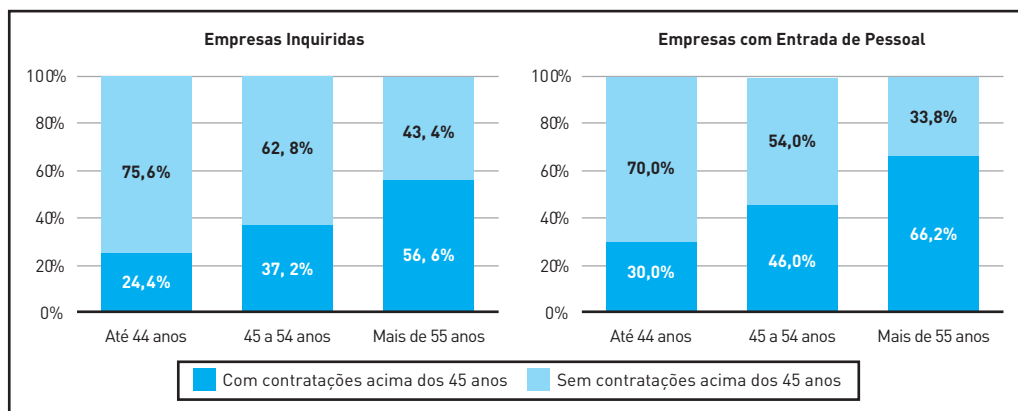
Observou-se igualmente uma relação significativa entre as contratações de pessoas mais velhas e o limite etário a partir do qual as empresas entendem que uma pessoa é considerada velha no âmbito de um processo de recrutamento - v. instrumento de notação, questão 1.2 (**anexo 2**). Com efeito, e considerando apenas os marcos etários 45 e 55 anos, verifica-se que é entre as empresas que mais antecipam o limiar da

**G52 – CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM 45 E MAIS ANOS,  
SEGUNDO A DIMENSÃO DA EMPRESA**



velhice no contexto do recrutamento de trabalhadores que menos contratações de pessoas mais velhas foram observadas (v. **anexos 24 e 25 e gráfico 53**).

**G53 – CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM 45 E MAIS ANOS,  
SEGUNDO O LIMITE ETÁRIO DE VELHICE INDICADO PARA UM CONTEXTO DE RECRUTAMENTO**

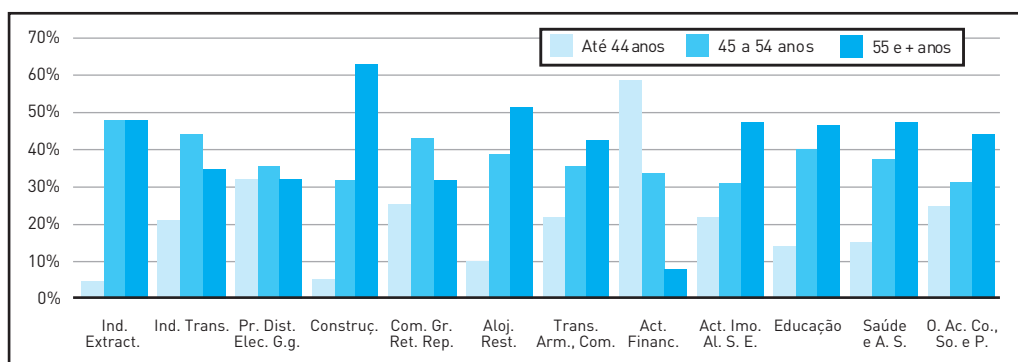


Como se referiu, um dos aspectos sobre os quais se inquiriu as empresas diz respeito ao limite etário a partir do qual estas consideram que uma pessoa pode ser considerada velha no âmbito de um processo de recrutamento. Na quase totalidade dos casos (95,4%), os respondentes assinalaram as idades quinquenais (30 anos, 35 anos, 45 anos, etc.), sendo que a maioria das respostas assinalou os 50 anos de idade: este valor constitui a média, a moda e mediana do total das respostas.<sup>199</sup> Como consta do **anexo 26**, porém, aos 40 anos de idade os candidatos são já considerados velhos por cerca de 1/5 das empresas.

<sup>199</sup> A título de curiosidade, sublinhe-se que, no conjunto das idades que não constituem limites quinquenais (30, 35, 40, etc.), e apesar do seu baixo peso relativo, foram particularmente assinaladas as idades terminadas em 8, nomeadamente os 38, os 48 e os 58 anos. Enquanto as restantes idades apresentam um peso relativo na ordem dos 1%-2%, o peso destas ronda os 4%-6%. V. **anexo 26**.

A análise das respostas em função das características das empresas permite observar algumas diferenças significativas, nomeadamente quando se toma em consideração o número de pessoas ao serviço: como se pode observar no **anexo 26**, quanto menor é o escalão considerado de pessoas ao serviço maior é o número de empresas que referem limites etários altos. A actividade económica da empresa parece ser também importante: mais de 60% das empresas do sector da Construção referiu limites etários iguais ou superiores a 55 anos; no sector das Actividades Financeiras, em comparação, quase 60% das empresas referiu limites iguais ou inferiores a 44 anos (v. **gráfico 54**).

**G54 – EMPRESAS POR ACTIVIDADE ECONÓMICA,  
SEGUNDO O LIMITE ETÁRIO DE VELHICE INDICADO PARA UM CONTEXTO DE RECRUTAMENTO (em %)**



No que se refere à contratação de trabalhadores acima dos 45/55 anos, verificou-se, em suma, que:

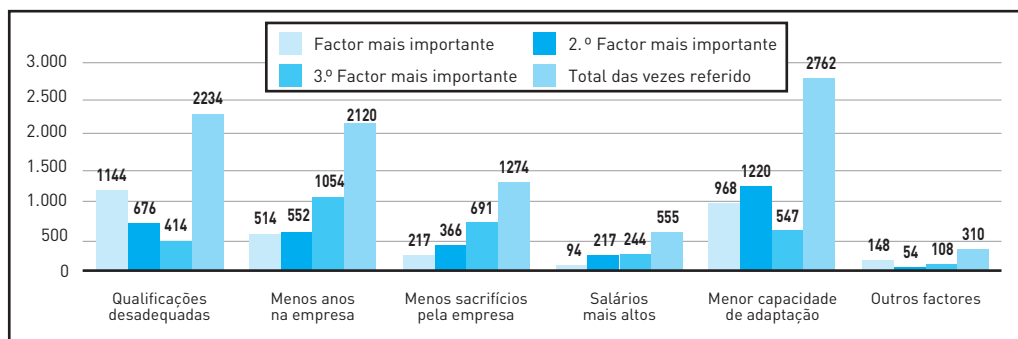
- se considerarmos as empresas segundo distribuição etária dos seus trabalhadores, **são as empresas com estruturas etárias com 26% a 50% de t. c. o. com 45 e mais anos que mais contratam trabalhadores acima dessa idade;**
- **não existe uma correlação directa entre o peso relativo dos mais velhos no total dos t. c. o. e a distribuição etária das entradas;** no entanto, verifica-se que **a contratação de pessoas com 45 e mais anos é significativamente mais baixa entre as empresas muito jovens:** nestas empresas, apenas 7,1% dos contratados tem idades iguais ou superiores a 45 anos;
- **quanto maior é a dimensão da empresa maior peso relativo têm as contratações dos trabalhadores mais velhos no total das entradas.** Com efeito, nas empresas com 50 e mais pessoas ao serviço, verificou-se que a maioria delas contratou trabalhadores com 45 e mais anos;
- **a contratação de pessoas com 45 e mais anos está associada a uma determinada representação da velhice (numa óptica estritamente etária) no contexto de processos de recrutamento:** as empresas que mais contratam trabalhadores mais velhos são também as que indicam idades mais altas para definir os indivíduos como velhos;
- **para a maioria das empresas, os 50 anos constituem o limite etário a partir do qual uma pessoa é considerada velha,** no âmbito de um processo de recrutamento.

No que se refere aos constrangimentos que as empresas mais associam ao recrutamento das pessoas que consideram ser velhas, o factor mais apontado, em termos



absolutos, foi a *menor capacidade de adaptação*. Com efeito, este factor foi referido por cerca de 90% das empresas inquiridas, 31,4% das quais referiu tratar-se do factor mais importante, enquanto 39,5% apontou-o como o segundo mais importante (v. **gráfico 55** e **anexo 27**). Contudo, a *desadequação das qualificações* constitui o factor mais apontado como o mais importante de todos (assim foi considerado por 37,1% das empresas). O *menor número de anos que os trabalhadores permanecerão na empresa*, em virtude da sua idade, foi quer o factor mais apontado em terceiro lugar pelas empresas (cerca de 70% referiu-o), em termos absolutos, quer o factor mais vezes referido como o terceiro mais importante (assim foi considerado por 34,2% das empresas).

**G55 – CONSTRANGIMENTOS MAIS ASSOCIADOS AO RECRUTAMENTO DE PESSOAS CONSIDERADAS VELHAS, SEGUNDO O SEU GRAU DE IMPORTÂNCIA**



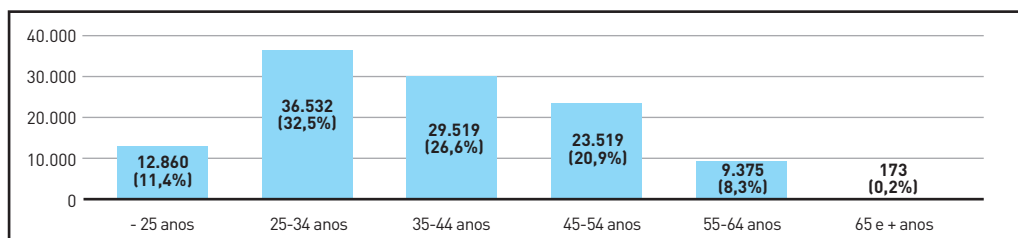
A análise das respostas referentes aos constrangimentos associados às pessoas consideradas velhas no âmbito de um processo de recrutamento permite verificar que não existem diferenças significativas consoante as empresas tenham ou não recrutado trabalhadores com 45 ou 55 e mais anos. A única diferença mais significativa refere-se ao *menor número de anos ao serviço da empresa*: este constrangimento é ligeiramente mais referido pelas empresas que contrataram pessoas acima dos 45 anos (71,2%) do que por aquelas que não o fizeram (66,9%); quando considerado o limite dos 55 anos de idade, estes valores são, respectivamente, 72,1% e 68,0% (v. **anexo 23**). A ponderação das respostas em função do grau de importância atribuído a cada constrangimento não revela qualquer diferença significativa entre as empresas que contrataram indivíduos acima daqueles limites etários e as que não o fizeram.

### 2.2.3. Formação profissional

Do conjunto das empresas respondentes, 1.265 (41,0%) afirmaram que pelo menos um dos seus trabalhadores recebera formação profissional nos 12 meses anteriores ao momento de inquirição. Em termos absolutos, a maior parte destas empresas localiza-se na região de Lisboa e Vale do Tejo (40,9% do total de empresas com formação profissional) e no distrito de Lisboa (31,7%). Quanto às pessoas ao serviço, a sua maioria é de média e grande dimensão (25,1%, no caso das empresas com 100-249 pessoas) e, do ponto de vista económico, pertence ao sector do Comércio por Grosso e a Retalho e Reparação de Bens (14,2%). As empresas muito jovens são aquelas onde mais se verificou a ocorrência de formação profissional: 52,6% (v. **anexo 28**).

Confrontando o conjunto das empresas com formação profissional com o total das empresas respondentes (v. **anexo 29**), verifica-se a alteração de algumas posições relativas, nomeadamente do ponto de vista dos sectores económicos, uma vez que passam a ser as empresas de Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água e das Actividades Financeiras as que mais indicaram ter trabalhadores com formação profissional: 71,4% e 68,0%, respectivamente. As empresas de muito grande dimensão aparecem também destacadas: em cerca de 70% das inquiridas houve formação. Considerando a estrutura etária da empresa, não se verifica variações muito significativas (excluindo-se desta análise as empresas muito velhas, pelo número diminuto que refere a ocorrência de formação). A partir da análise do universo dos formandos segundo a respectiva idade, conclui-se que o grupo etário 25-34 anos foi o que mais beneficiou de formação (32,5% dos formandos), seguido pelo grupo 35-44 anos (26,6%), como consta do **gráfico 56**.

**G56 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES: FORMANDOS, POR GRUPO ETÁRIO**



Tomando em consideração o formando com a idade mais alta, verifica-se que em 63,5% das empresas com formação profissional pelo menos uma pessoa com 45 e mais anos beneficiou da mesma, sendo esse valor de quase 40% quando considerados os indivíduos com 55 e mais anos (v. **quadro 54**).

**Q54 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES: EMPRESAS SEGUNDO A IDADE DO FORMANDO MAIS VELHO, POR GRUPO ETÁRIO**

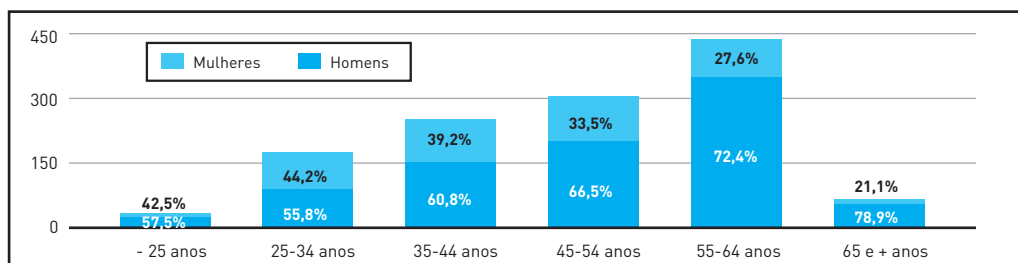
| Grupo Etário      | Freq. | %     | % válida | % acum. |
|-------------------|-------|-------|----------|---------|
| - 25 anos         | 33    | 1.1   | 2,6      | 2,6     |
| 25-34 anos        | 174   | 5,6   | 13,8     | 16,4    |
| 35-44 anos        | 254   | 8,2   | 20,1     | 36,4    |
| 45-54 anos        | 304   | 9,9   | 24,0     | 60,5    |
| 55-64 anos        | 438   | 14,2  | 34,6     | 95,1    |
| 65 e + anos       | 62    | 2,0   | 4,9      | 100,0   |
| Total c/ formação | 1.265 | 41,0  | 100,0    | -       |
| Total s/ formação | 1.820 | 59,0  | -        | -       |
| Total de formação | 3.085 | 100,0 | -        | -       |

A análise dos formandos segundo o género da pessoa mais velha que recebeu formação revela que, à medida que se avança na estrutura etária, aumenta o predomínio dos homens (v. **gráfico 57** e **quadro 55**). De sublinhar o aumento bastante expressivo do peso relativo dos homens sobre as mulheres entre os grupos etários 45-54 anos e 55-64 anos:

Considerando o universo dos formandos mais velhos em função da sua antiguidade na empresa, verifica-se que a formação profissional é, em geral, mais comum entre os trabalhadores que mais recentemente entraram para a empresa: mesmo no grupo etário 45-54 anos, a maioria dos formandos tem uma antiguidade na empresa igual ou inferior a

**G57 E Q55 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES:  
FORMANDO MAIS VELHO, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO O GÊNERO**

| Grupo Etário | Homens                 | Mulheres               | Total                     | ≠ M/H (p. p.) |
|--------------|------------------------|------------------------|---------------------------|---------------|
| - 25 anos    | 24<br>(72.7%)          | 9<br>(27.3%)           | 33<br>(100.0%)            | -45.4         |
| 25-34 anos   | 97<br>(55.7%)          | 77<br>(44.3%)          | 174<br>(100.0%)           | -11.4         |
| 35-44 anos   | 153<br>(60.2%)         | 101<br>(39.8%)         | 254<br>(100.0%)           | -20.4         |
| 45-54 anos   | 197<br>(64.8%)         | 107<br>(35.2%)         | 304<br>(100.0%)           | -29.6         |
| 55-64 anos   | 346<br>(79.0%)         | 92<br>(21.0%)          | 438<br>(100.0%)           | -58.0         |
| 65 e + anos  | 52<br>(83.9%)          | 10<br>(16.1%)          | 62<br>(100.0%)            | -67.8         |
| <b>Total</b> | <b>869<br/>(68.7%)</b> | <b>396<br/>(31.3%)</b> | <b>1.265<br/>(100.0%)</b> | <b>- 37.4</b> |



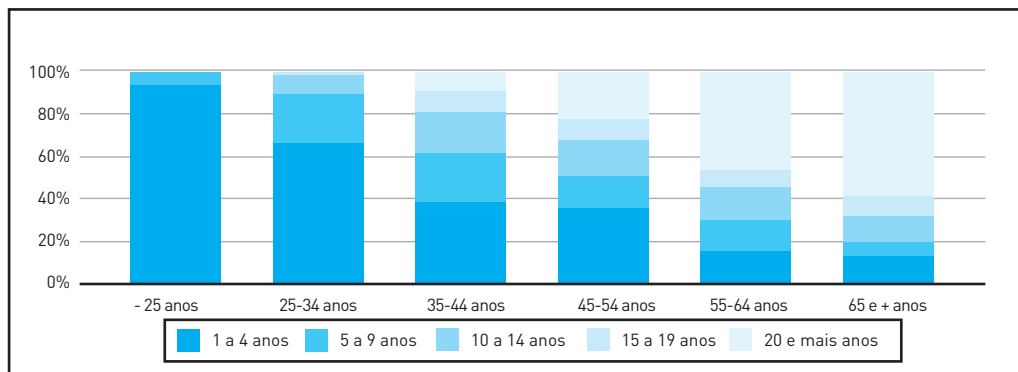
4 anos (35,5%); é apenas a partir dos 55 anos que a formação profissional predomina entre os trabalhadores com mais antiguidade (20 e mais anos: 45,9%) – v. **gráfico 58 e quadro 56**.

A análise das habilitações escolares dos formandos mais velhos evidencia que a sua maioria é licenciada, sendo esta situação particularmente visível no grupo etário 25-34 anos. Considerando que o nível educativo é, em termos gerais, mais baixo nos escalões etários mais altos, o peso relativo dos mais habilitados (com o ensino secundário

**Q56 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES:  
FORMANDO MAIS VELHO, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO A ANTIGUIDADE NA EMPRESA**

| Grupo Etário | 1-4 anos               | 5-9 anos               | 10-14 anos             | 15-19 anos            | 20 e + anos            | Total                     |
|--------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------|
| - 25 anos    | 31<br>(93.9%)          | 2<br>(6.1%)            | 0<br>(0.0%)            | 0<br>(0.0%)           | 0<br>(0.0%)            | 33<br>(100.0%)            |
| 25-34 anos   | 116<br>(66.7%)         | 40<br>(23.0%)          | 15<br>(20.8%)          | 3<br>(22.3%)          | 0<br>(0.0%)            | 174<br>(100.0%)           |
| 35-44 anos   | 99<br>(39.0%)          | 58<br>(22.8%)          | 49<br>(19.3%)          | 25<br>(9.8%)          | 23<br>(9.1%)           | 254<br>(100.0%)           |
| 45-54 anos   | 108<br>(35.5)          | 47<br>(15.5%)          | 51<br>(16.8%)          | 31<br>(10.2%)         | 67<br>(22.0%)          | 304<br>(100.0%)           |
| 55-64 anos   | 68<br>(15.5%)          | 62<br>(14.2%)          | 70<br>(16.0%)          | 37<br>(8.4%)          | 201<br>(45.9%)         | 438<br>(100.0%)           |
| 65 e + anos  | 8<br>(12.9%)           | 4<br>(6.5%)            | 8<br>(12.9%)           | 6<br>(9.7%)           | 36<br>(58.1%)          | 62<br>(100.0%)            |
| <b>Total</b> | <b>430<br/>(34.0%)</b> | <b>213<br/>(16.8%)</b> | <b>193<br/>(15.3%)</b> | <b>102<br/>(8.1%)</b> | <b>327<br/>(25.8%)</b> | <b>1.265<br/>(100.0%)</b> |

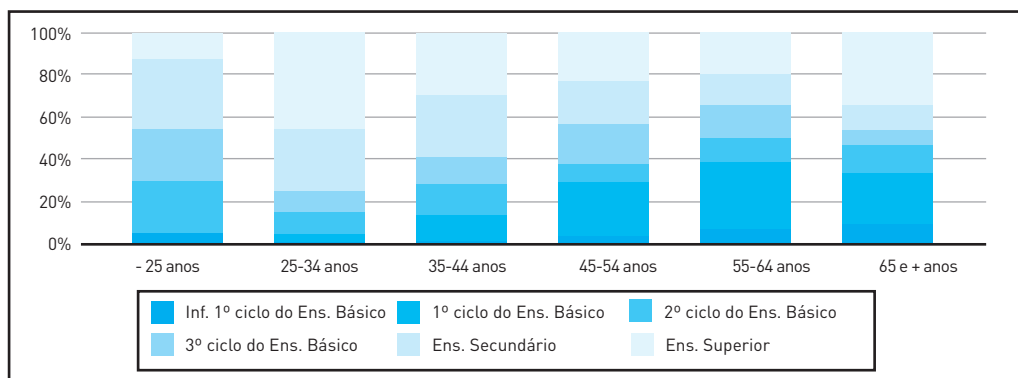
**G58 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES:  
FORMANDO MAIS VELHO, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO A ANTIGUIDADE NA EMPRESA**



e superior] entre os formandos mais velhos evidencia que esses são largamente favorecidos em comparação com os outros trabalhadores do mesmo universo etário e com menores habilitações escolares (v. **gráfico 59** e **quadro 57**). Nos grupos 45-54 anos e 55-64 anos, predominam, porém, os formandos com habilitações ao nível do 1.º ciclo do ensino básico.

**Q57 E G59 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES:  
FORMANDO MAIS VELHO, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO A HABILITAÇÃO ESCOLAR**

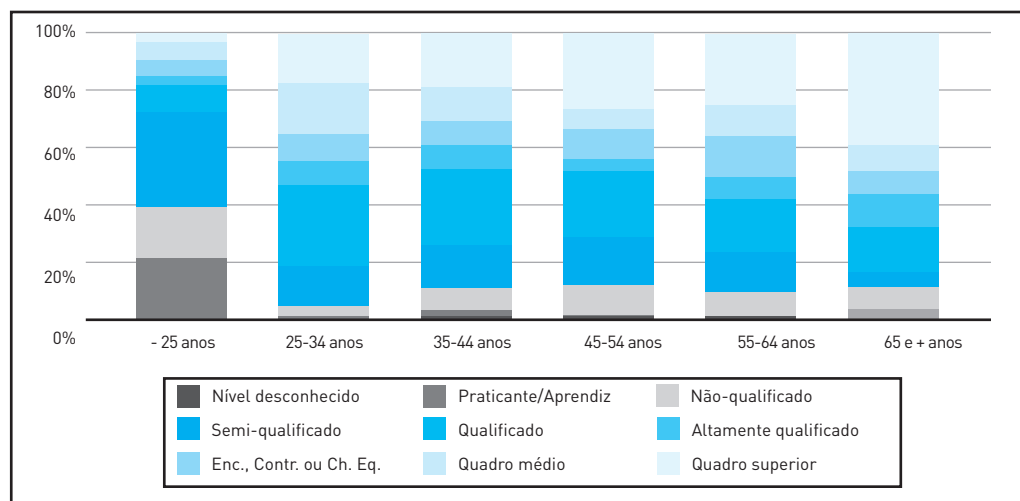
| Grupo Etário | < 1.º ciclo do Ens. Bás. | 1.º ciclo do Ens. Bás. | 2.º ciclo do Ens. Bás. | 3.º ciclo do Ens. Bás. | Ens. Secun.            | Ens. Super.            | Total                   |
|--------------|--------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|
| - 25 anos    | 2<br>(6.1%)              | 0<br>(0.0%)            | 8<br>(24.2%)           | 8<br>(24.2%)           | 11<br>(33.3%)          | 4<br>(12.1%)           | 33<br>(100%)            |
| 25-34 anos   | 1<br>(0.6%)              | 8<br>(4.6%)            | 18<br>(10.3%)          | 17<br>(9.8%)           | 51<br>(29.3%)          | 79<br>(45.4%)          | 174<br>(100%)           |
| 35-44 anos   | 4<br>(1.6%)              | 31<br>(12.2%)          | 38<br>(15.0%)          | 33<br>(13.0%)          | 73<br>(28.7%)          | 75<br>(29.5%)          | 254<br>(100%)           |
| 45-54 anos   | 13<br>(4.3%)             | 76<br>(25.0%)          | 28<br>(9.2%)           | 56<br>(18.4%)          | 62<br>(20.4%)          | 69<br>(22.7%)          | 304<br>(100%)           |
| 55-64 anos   | 33<br>(7.5%)             | 139<br>(31.7%)         | 49<br>(11.2%)          | 66<br>(15.1%)          | 64<br>(14.6%)          | 87<br>(19.9%)          | 438<br>(100%)           |
| 65 e + anos  | 6<br>(9.7%)              | 15<br>(24.2%)          | 8<br>(12.9%)           | 5<br>(8.1%)            | 7<br>(11.3%)           | 21<br>(33.9%)          | 62<br>(100%)            |
| <b>Total</b> | <b>59<br/>(4.7%)</b>     | <b>269<br/>(21.3%)</b> | <b>149<br/>(11.8%)</b> | <b>185<br/>(14.6%)</b> | <b>268<br/>(21.2%)</b> | <b>335<br/>(26.5%)</b> | <b>1.265<br/>(100%)</b> |



Considerando o posto de trabalho dos formandos mais velhos, em referência ao seu nível de qualificação, observa-se que a formação profissional predomina entre os Quadros Superiores e os Trabalhadores Qualificados, quer em termos gerais quer nos grupos etários mais velhos. No grupo etário 65 e mais anos (refere-se apenas a 24 pessoas) é onde o peso relativo dos Quadros Superiores é particularmente alto: 38,7% dos formandos tem idades acima desse limiar. Se considerarmos os Quadros Superiores e Médios em conjunto, verifica-se que os formandos mais velhos com essas funções representam cerca ou mais de 1/3 dos formandos a partir dos 45 anos (v. **quadro 58** e **gráfico 60**).

**Q58 E G60 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES:  
FORMANDO MAIS VELHO, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO A FUNÇÃO PREENCHIDA**

| Função Preenchida            | - 25 anos                    | 25-34 anos                    | 35-44 anos                    | 45-54 anos                    | 55-64 anos                    | 65 e + anos                  | Total                           |
|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| Quadro Superior              | 1<br>(3.0%)                  | 30<br>(17.2%)                 | 48<br>(18.9%)                 | 80<br>(26.3%)                 | 108<br>(24.7%)                | 24<br>(38.7%)                | 291<br>(23.0%)                  |
| Quadro Médio                 | 2<br>(6.1%)                  | 31<br>(17.8%)                 | 30<br>(11.8%)                 | 21<br>(6.9%)                  | 51<br>(11.6%)                 | 6<br>(9.7%)                  | 141<br>(11.1%)                  |
| Encar., Contram. Chef. Equi. | 2<br>(6.1%)                  | 17<br>(9.8%)                  | 22<br>(8.7%)                  | 32<br>(10.5%)                 | 61<br>(13.9%)                 | 5<br>(8.1%)                  | 139<br>(11.0%)                  |
| Altamente Qualificado        | 1<br>(3.0%)                  | 14<br>(8.0%)                  | 21<br>(8.3%)                  | 15<br>(4.9%)                  | 33<br>(7.5%)                  | 7<br>(11.3%)                 | 91<br>(7.2%)                    |
| Qualificado                  | 3<br>(9.1%)                  | 50<br>(28.7%)                 | 67<br>(26.4%)                 | 68<br>(22.4%)                 | 84<br>(19.2%)                 | 10<br>(16.1%)                | 282<br>(22.3%)                  |
| Semi-Qualificado             | 11<br>(33.3%)                | 24<br>(13.8%)                 | 38<br>(15.0%)                 | 52<br>(17.1%)                 | 60<br>(13.7%)                 | 3<br>(4.8%)                  | 188<br>(14.9%)                  |
| Não-Qualificado              | 6<br>(18.2%)                 | 7<br>(4.0%)                   | 21<br>(8.3%)                  | 31<br>(10.2%)                 | 36<br>(8.2%)                  | 5<br>(8.1%)                  | 106<br>(8.4%)                   |
| Praticante / Aprendiz        | 7<br>(21.2%)                 | 1<br>(0.6%)                   | 5<br>(2.0%)                   | 3<br>(1.0%)                   | 3<br>(0.7%)                   | 0<br>(0.0%)                  | 19<br>(1.5%)                    |
| Nível Desconhecido           | 0<br>(0.0%)                  | 0<br>(0.0%)                   | 2<br>(0.8%)                   | 2<br>(0.7%)                   | 2<br>(0.5%)                   | 2<br>(3.2%)                  | 8<br>(0.6%)                     |
| <b>Total</b>                 | <b>33</b><br><b>(100.0%)</b> | <b>174</b><br><b>(100.0%)</b> | <b>254</b><br><b>(100.0%)</b> | <b>304</b><br><b>(100.0%)</b> | <b>438</b><br><b>(100.0%)</b> | <b>62</b><br><b>(100.0%)</b> | <b>1.265</b><br><b>(100.0%)</b> |



Quanto ao tipo de acção de formação profissional frequentada pelos formandos mais velhos, constata-se que se encontra fortemente correlacionado com a idade, dado que à medida que se avança na escala etária aumenta o peso relativo da formação profissional contínua sobre todas as outras modalidades. A formação contínua é, de resto, dominante em todos os grupos etários, com excepção dos formandos com menos de 25 anos (entre estes predomina, por razões óbvias, a formação profissional inicial, com um peso relativo de 60,6%). Como também se pode observar no **quadro 59** e no **gráfico 61**, a reconversão profissional é pouco comum em todos os grupos etários e o seu peso relativo decresce, ao contrário do que seria de se esperar, a partir dos 25-34 anos.

Atentando sobre o principal motivo da acção de formação profissional, verifica-se que esta está associada, na generalidade dos casos, à adopção de novas tecnologias e/ou novos processos pela empresa; no caso dos formandos com menos de 25 anos, a causa mais comum da formação profissional é a aquisição de competências básicas.

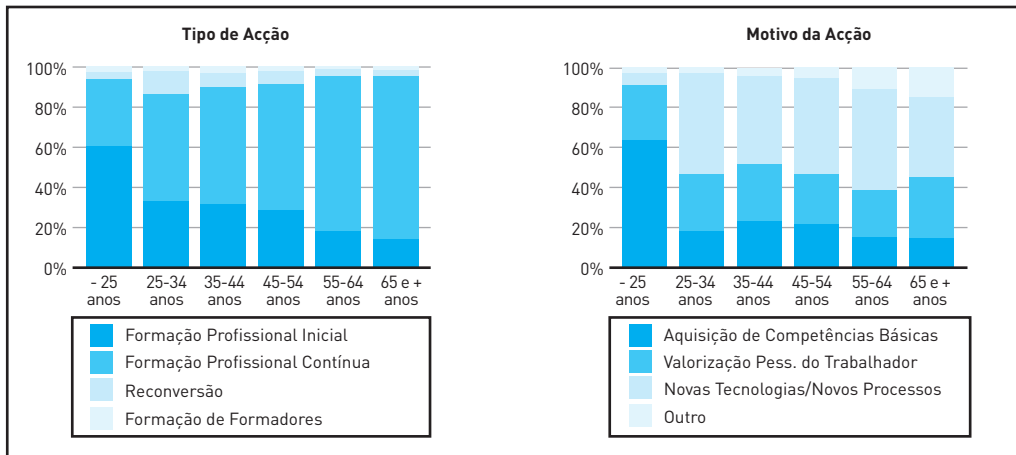
**Q59 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES:  
FORMANDO MAIS VELHO, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO O TIPO E O PRINCIPAL MOTIVO DA ACÇÃO**

| Tipo de Acção de Formação Profissional             | - 25 anos              | 25-34 anos              | 35-44 anos              | 45-54 anos              | 55-64 anos              | 65 e + anos            | Total                     |
|--|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------|
| Formação Profissional Inicial                      | 20<br>(60.6%)          | 58<br>(33.3%)           | 80<br>(31.5%)           | 88<br>(28.9%)           | 81<br>(18.5%)           | 9<br>(14.5%)           | 336<br>(26.6%)            |
| Formação Prof. Contínua                            | 11<br>(33.3%)          | 92<br>(52.9%)           | 148<br>(58.3%)          | 191<br>(62.8%)          | 335<br>(76.5%)          | 50<br>(80.6%)          | 827<br>(65.4%)            |
| Reconversão  | 1<br>(3.0%)            | 20<br>(11.5%)           | 17<br>(6.7%)            | 18<br>(5.9%)            | 18<br>(4.1%)            | 2<br>(3.2%)            | 76<br>(6.0%)              |
| Formação de Formadores                             | 1<br>(3.0%)            | 4<br>(2.3%)             | 9<br>(3.5%)             | 7<br>(2.3%)             | 4<br>(0.9%)             | 1<br>(1.6%)            | 26<br>(2.1%)              |
| <b>Total</b>                                       | <b>33<br/>(100.0%)</b> | <b>174<br/>(100.0%)</b> | <b>254<br/>(100.0%)</b> | <b>304<br/>(100.0%)</b> | <b>438<br/>(100.0%)</b> | <b>62<br/>(100.0%)</b> | <b>1.265<br/>(100.0%)</b> |
| Principal Motivo da Acção de Formação Profissional | - 25 anos              | 25-34 anos              | 35-44 anos              | 45-54 anos              | 55-64 anos              | 65 e + anos            | Total                     |
| Aquisição de Competências Básicas                  | 21<br>(63.6%)          | 32<br>(18.4%)           | 59<br>(23.2%)           | 66<br>(21.7%)           | 68<br>(15.5%)           | 9<br>(14.5%)           | 255<br>(20.2%)            |
| Valorização Pessoal do Trabalhador                 | 9<br>(27.3%)           | 49<br>(28.2%)           | 72<br>(28.3%)           | 77<br>(25.3%)           | 100<br>(22.8%)          | 19<br>(30.6%)          | 326<br>(25.8%)            |
| Novas Tecnologias / Novos Processos                | 2<br>(6.1%)            | 88<br>(50.6%)           | 113<br>(44.5%)          | 145<br>(47.7%)          | 224<br>(51.1%)          | 25<br>(40.3%)          | 597<br>(47.2%)            |
| Outros   | 1<br>(3.0%)            | 5<br>(2.9%)             | 10<br>(3.9%)            | 16<br>(5.3%)            | 46<br>(10.5%)           | 9<br>(14.5%)           | 87<br>(6.9%)              |
| <b>Total</b>                                       | <b>33<br/>(100.0%)</b> | <b>174<br/>(100.0%)</b> | <b>254<br/>(100.0%)</b> | <b>304<br/>(100.0%)</b> | <b>438<br/>(100.0%)</b> | <b>62<br/>(100.0%)</b> | <b>1.265<br/>(100.0%)</b> |

Em resumo, na observação dos valores obtidos em cada uma das variáveis relativas ao universo dos formandos mais velhos, verifica-se que, de um modo geral, a **formação profissional dos trabalhadores acima dos 45/55 anos:**

- **é mais frequente entre os homens do que entre as mulheres**, o que decorrerá, em parte, do peso relativo diferenciado de cada um dos géneros (em favor do primeiro) na globalidade dos trabalhadores. O predomínio dos homens é particularmente forte acima dos 55 anos (idade a partir da qual representam cerca de 80% do conjunto dos formandos);

**G61 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL NOS ÚLTIMOS 12 MESES:  
FORMANDO MAIS VELHO, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO O TIPO E O PRINCIPAL MOTIVO DA ACÇÃO**



- **abrange sobretudo os trabalhadores com menos antiguidade (1-4 anos), no caso do grupo etário 45-54 anos, e os trabalhadores com mais antiguidade (20 e mais anos), no caso dos grupos acima dos 55 anos.** Os trabalhadores com idades iguais ou superiores a 45 anos mas numa posição intermédia do ponto de vista da antiguidade parecem, assim, ser os mais excluídos da formação profissional;
- **dirige-se maioritariamente aos indivíduos com o 1.º ciclo do ensino básico.** No entanto, e considerando o elevado peso relativo dos trabalhadores com baixo nível educativo entre a mão-de-obra mais velha, **as práticas de formação profissional das empresas favorecem expressivamente os trabalhadores com formação de nível superior em comparação com os trabalhadores com habilitações escolares baixas ou muito baixas;**
- **é mais comum entre os Quadros Superiores (e Trabalhadores Qualificados),** em detrimento dos trabalhadores que desempenham funções pouco ou nada qualificadas – e, mais uma vez, é necessário considerar que a mão-de-obra mais velha é maioritariamente constituída por trabalhadores com baixo nível de qualificações;
- **constitui-se sobretudo por acções de formação profissional contínua, decorrentes da adopção de novas tecnologias e/ou novos processos pelas empresas.** Sublinhe-se que a reconversão profissional tende a diminuir à medida que se avança na escala etária.

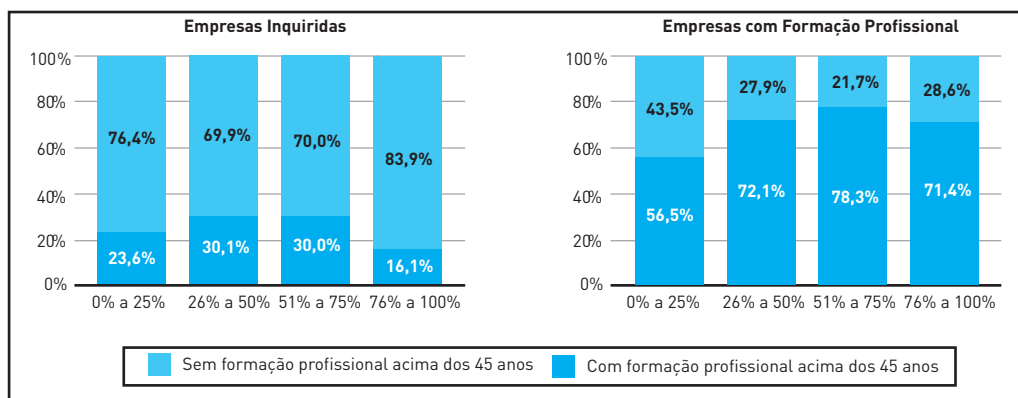
Analisando a formação profissional dos trabalhadores mais velhos em referência às características das empresas, verificam-se diferenças significativas. Na perspectiva do sector de actividade económica (subsecção da CAE), pelo menos metade das empresas dos sectores de Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água; de Fabricação de Produtos Químicos e Fibras Sintéticas ou Artificiais; e de Fabricação de Material de Transporte tem trabalhadores com 45 e mais anos que beneficiaram de formação profissional. Quando considerados os trabalhadores com 55 e mais anos, é nos sectores industriais acima referidos e no das Actividades Financeiras que maior número de empresas formou indivíduos acima deste limite etário. O sector da Indústria do Couro e Produtos de Couro é aquele onde menos empresas formaram trabalhadores

mais velhos (quer se considere o limiar dos 45 anos quer o dos 55 anos) – v. **anexo 30**.

Considerando apenas o universo das empresas em que pelo menos um trabalhador recebeu formação profissional (1.265 empresas), observam-se valores diferentes, ainda que as posições relativas dos sectores de actividade económica não se alterem em igual grau. Os sectores de Fabricação de Produtos Químicos e Fibras Sintéticas ou Artificiais, e de Fabricação de Material de Transporte mantêm-se como aqueles onde mais empresas formaram trabalhadores com 45 e mais anos (82,5% e 85,0%, respectivamente). No extremo oposto, encontram-se as Actividades Mobiliárias, sector onde em 47,9% das empresas pelo menos um trabalhador com idade igual ou superior a 45 anos recebeu formação – sublinhe-se, porém, que em todos os restantes sectores essa percentagem é superior a 50%. Quando considerados os trabalhadores com 55 e mais anos, esta percentagem verifica-se apenas em 5 sectores (v. **anexo 31**).

Quando considerada a estrutura etária das empresas (em referência ao peso relativo dos t. c. o. com 45 e mais anos), verifica-se a mesma situação que a observada nas contratações, ou seja, o peso relativo das empresas com trabalhadores mais velhos que receberam formação é ligeiramente superior nos grupos intermédios de empresas e menor nas muito jovens e muito velhas – e quando se toma em consideração apenas o universo das empresas com formação profissional, a diferença entre as empresas muito jovens e as restantes é ainda mais expressiva. Ainda assim, em mais de metade destas empresas pelo menos uma pessoa com 45 e mais anos recebeu formação profissional (v. **anexos 30 e 31 e gráfico 62**).

**G62 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE T. C. O. COM 45 E MAIS ANOS, SEGUNDO A ESTRUTURA ETÁRIA (peso relativo dos t. c. o. com 45 e mais anos)**



Na análise do universo dos formandos segundo o respectivo grupo etário identifica-se, todavia, um conjunto de variações muito diferente do que o observado no âmbito das contratações. Com efeito, observando os dados do **quadro 60**, conclui-se que o peso relativo dos formandos de cada grupo etário se altera significativamente consoante a “juventude” da empresa: enquanto que nas empresas muito jovens os formandos com 45 e mais anos representam 12,7% da globalidade dos formandos, nas empresas mais envelhecidas esse valor sobe para 57,0%, sendo a evolução gradual entre ambos estes grupos de empresas. A análise de base vertical revela também uma variação muito significativa, que só não é linear no caso dos formandos com 55-64 anos em relação às



empresas com 26% a 50% de t. c. o. com 45 e mais anos (mas esta inflexão deve-se à grande importância relativa que ganha esse grupo de formandos nas empresas com 51% a 75% de t. c. o. com 45 e mais anos).

**Q60 – FORMANDOS, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO A ESTRUTURA ETÁRIA DA EMPRESA  
(peso relativo dos t. c. o. com 45 e mais anos) \***

| % de t. c. o. com 45 e mais anos no conjunto dos t. c. o. | - 25 anos         | 25-34 anos        | 35-44 anos        | 45-54 anos        | 55-64 anos       | 65 e + anos   | Total               |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|---------------|---------------------|
| 0% a 25%  | 6.778<br>(19.4%)  | 14.760<br>(42.3%) | 8.967<br>(25.7%)  | 3.617<br>(10.4%)  | 752<br>(2.2%)    | 24<br>(0.1%)  | 34.898<br>(100.0%)  |
| 26% a 50%   | 5.253<br>(8.9%)   | 17.851<br>(30.4%) | 15.870<br>(27.0%) | 15.242<br>(25.9%) | 4.432<br>(7.5%)  | 97<br>(0.2%)  | 58.745<br>(100.0%)  |
| 51% a 75%   | 477<br>(3.1%)     | 2.798<br>(17.9%)  | 4.337<br>(27.8%)  | 4.145<br>(26.5%)  | 3.830<br>(24.5%) | 39<br>(0.2%)  | 15.626<br>(100.0%)  |
| 76% a 100%  | 13<br>(1.4%)      | 199<br>(22.0%)    | 177<br>(19.5%)    | 254<br>(28.0%)    | 262<br>(28.9%)   | 1<br>(0.1%)   | 906<br>(100.0%)     |
| <b>Total</b>  | 12.521<br>(11.4%) | 35.608<br>(32.3%) | 29.351<br>(26.6%) | 23.258<br>(21.1%) | 9.276<br>(8.4%)  | 161<br>(0.1%) | 110.175<br>(100.0%) |
| <b>Base vertical (em %)</b>                               |                   |                   |                   |                   |                  |               |                     |
| 0% a 25%  | 54.1              | 41.5              | 30.6              | 15.6              | 8.1              | 14.9          | 31.7                |
| 26% a 50%   | 42.0              | 50.1              | 54.1              | 65.5              | 47.8             | 60.2          | 53.3                |
| 51% a 75%   | 3.8               | 7.9               | 14.8              | 17.8              | 41.3             | 24.2          | 14.2                |
| 76% a 100%  | 0.1               | 0.6               | 0.6               | 1.1               | 2.8              | 0.6           | 0.8                 |
| <b>Total</b>  | 100.0             | 100.0             | 100.0             | 100.0             | 100.0            | 100.0         | 100.0               |

\* Refere-se apenas aos formandos das empresas para as quais se dispõe de dados sobre a estrutura etária (QP – 2000).

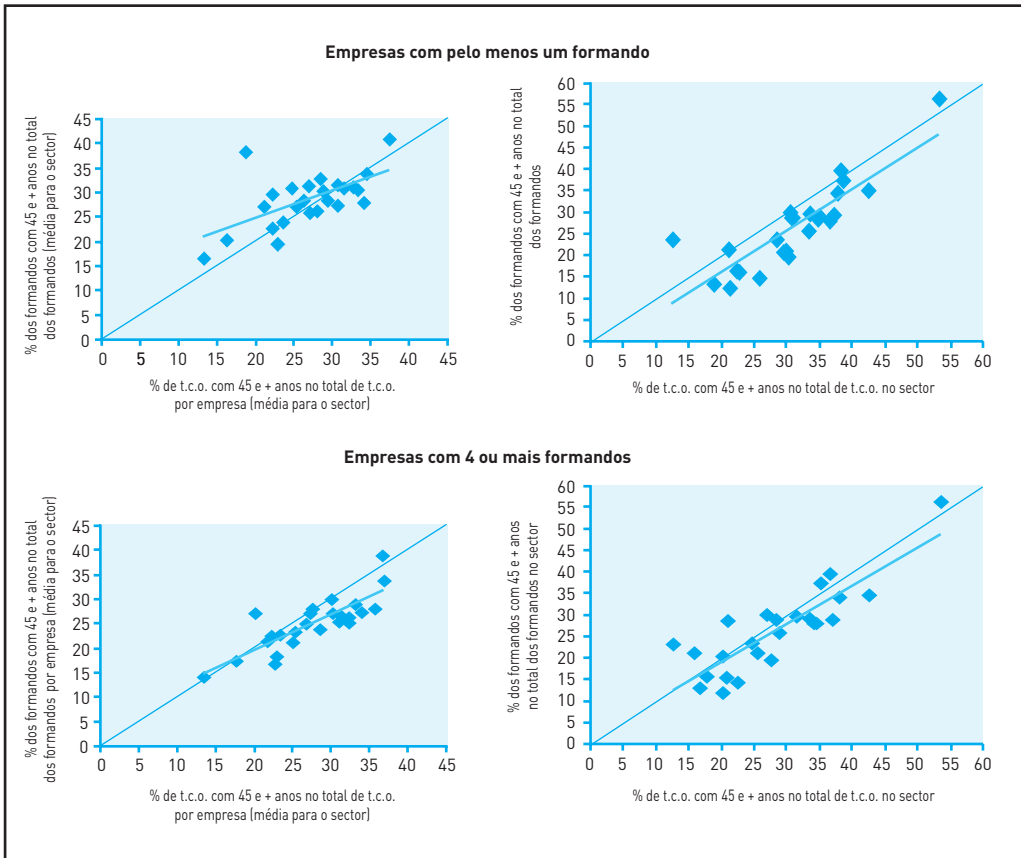
A correlação entre ambas as estruturas etárias é evidenciada pela análise segundo a actividade económica (subsecção da CAE ). Como se pode observar no **quadro 61** e no **gráfico 63** – elaborados segundo os mesmos critérios utilizados para as contratações –, o peso relativo dos mais velhos na formação profissional aumenta em função do seu peso no conjunto dos t. c. o., sobretudo se se considerar o sector na sua globalidade (nas imagens do lado direito do gráfico verifica-se que essa proporcionalidade é quase total). No entanto, a correlação que deverá merecer maior atenção é a que respeita as empresas com 4 ou mais formandos, segundo a média para o sector (canto inferior esquerdo do gráfico), na medida em que é aquela que se entende melhor reflectir, ao nível micro, as práticas etárias de formação profissional. Assim, verifica-se que:

- **quanto maior é o peso relativo dos t. c. o. com 45 e mais anos no total dos t. c. o. maior é o seu peso relativo no conjunto dos formandos.** No entanto, esta correlação não é proporcional, com excepção de alguns sectores, como são os casos das Indústrias Metalúrgicas de Base e de Produtos Metálicos; da Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água; de Alojamento e Restauração; e das Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços Prestados às Empresas. Com efeito:
- **na maioria dos sectores, o peso relativo dos mais velhos não se reflecte proporcionalmente na formação.** Como se pode observar na imagem referida, quanto maior é esse peso relativo mais são as empresas (do mesmo sector) que se encontram abaixo da linha óptima de proporcionalidade;
- dentre as empresas mais envelhecidas, as únicas que mantêm essa proporcionalidade são as do sector de Fabricação de Produtos Químicos e de Fibras Sintéticas ou

Artificiais; no âmbito das empresas mais jovens, as empresas do sector das Indústrias Transformadoras Não-Especificadas são as que mais a excedem;

- as empresas onde os t. c. o. mais velhos estão menos representados na formação profissional, considerando ao seu peso relativo no conjunto dos t. c. o., são as dos sectores de Fabricação de Outros Produtos Minerais Não Metálicos e das Indústrias da Madeira e da Cortiça e Suas Obras.

**G63 – ESTRUTURA ETÁRIA DO SECTOR / DAS EMPRESAS DO MESMO SECTOR VERSUS  
ESTRUTURA ETÁRIA DOS FORMANDOS POR SECTOR / POR EMPRESA**



Considerando outros factores analíticos da variação etária da formação, de novo segundo o critério da formação profissional de t. c. o. com 45 e mais anos, verifica-se que, do ponto de vista geográfico, a região de Lisboa e Vale do Tejo é aquela onde maior número de empresas abrangeu em formação t. c. o. acima desse limiar, quando se considera o total das empresas inquiridas (35,0%); o diferencial com as restantes regiões esbate-se, porém, quando se considera apenas as empresas com formação profissional (67,8%, quando a média é de 64,3%). Considerando os distritos, verifica-se que o de Lisboa é aquele onde os t. c. o. mais velhos mais são privilegiados na formação profissional, quer em termos absolutos quer considerando apenas as empresas com formação; neste último caso, verifica-se que, na generalidade dos distritos, predominam

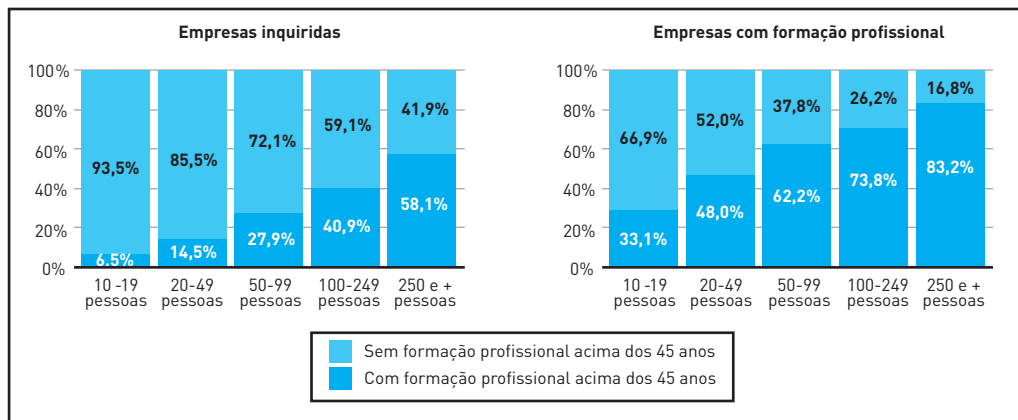
**Q61 – ESTRUTURA ETÁRIA DO SECTOR / DAS EMPRESAS DO MESMO SECTOR VERSUS  
ESTRUTURA ETÁRIA DOS FORMANDOS POR SECTOR / POR EMPRESA**

| SUBSECÇÃO DA CAE<br>(Rev. 2)  | Indicadores relativos à estrutura etária<br>do sector / das empresas do mesmo sector                  |  |   |  |   | Indicadores relativos à estrutura etária<br>dos formandos por sector / por empresas<br>do mesmo sector |   |  |   |
|-------------------------------|---|--|---|--|---|--|---|--|---|
|                               | Empresas com pelo menos<br>1 formando   |  |   | Empresas com<br>4 ou mais<br>formandos   |   | Empresas com pelo<br>menos 1 formando  |   | Empresas com<br>4 ou mais<br>formandos   |   |
|                               | % de empresas do sector cujos<br>t.c.o. com 45 e + anos<br>representam + de 50% do total de<br>t.c.o. | % de t. c. o. com 45 e + anos no<br>total de t. c. o. por empresa<br>(média para o sector) | % de t. c. o. com 45 e + anos no<br>total de t. c. o. no sector | % de t. c. o. com 45 e + anos no<br>total de t. c. o. por empresa<br>(média para o sector) | % de t. c. o. com 45 e + anos<br>no total de t. c. o. no sector | % dos formandos com 45 e + anos<br>no total dos formandos por<br>empresa (média p/ o sector)           | % dos formandos com 45 e + anos<br>no total dos formandos no sector | % dos formandos com 45 e + anos<br>no total das formandos por<br>empresa (média p/ o sector) | % dos formandos com 45 e + anos<br>no total dos formandos no sector |
| Ind. Extract. exc. Prod. Ene. | 9.1   | 34.5   | 30.8  | 36.4   | 27.0  | 33.6   | 29.7  | 33.6   | 29.8  |
| Ind. Alim., Beb. e Tabaco     | 19.0  | 32.8   | 30.9  | 29.8   | 21.1  | 31.1   | 28.3  | 26.9   | 28.4  |
| Indústria Têxtil              | 8.8   | 23.6   | 30.6  | 24.6   | 27.6  | 23.8   | 19.2  | 20.9   | 19.4  |
| Ind. Couro e Produt. Couro    | -   | 13.3   | 12.7  | 13.1   | 12.6  | 16.4   | 23.1  | 14.0   | 23.1  |
| Ind. Madeira, Cort. e Ob.     | 10.0  | 28.5   | 28.7  | 33.5   | 24.8  | 32.7   | 23.1  | 27.1   | 23.2  |
| I. Pas. Papel, Car.; Ed. Imp. | 13.9  | 30.7   | 37.5  | 31.9   | 37.0  | 31.4   | 28.9  | 26.1   | 28.9  |
| Fab. Pro. Quim. F. Sin. Art.  | 23.7  | 37.4   | 38.5  | 36.1   | 36.6  | 40.7   | 39.5  | 38.5   | 39.5  |
| Fab. Art. Borr. e Mat. Plást. | 8.8   | 22.9   | 21.5  | 22.3   | 20.3  | 19.4   | 11.7  | 16.5   | 11.7  |
| Fab. Out. Prod. Não-Metal.    | 16.7  | 34.2   | 38.9  | 35.2   | 35.2  | 27.7   | 37.1  | 27.7   | 37.2  |
| Ind. Metal. Base e Pr. Met.   | 9.5   | 28.9   | 31.1  | 29.6   | 28.4  | 30.2   | 28.4  | 29.7   | 28.7  |
| Fab. Máquin. Equipa. N. E.    | 5.8   | 27.1   | 30.1  | 28.2   | 25.6  | 25.9   | 20.7  | 23.5   | 21.0  |
| Fab. Equip. Electr. e Óptica  | 12.8  | 21.2   | 19.0  | 22.5   | 16.8  | 27.1   | 12.8  | 18.1   | 12.8  |
| Fab. Material de Transport.   | 18.4  | 30.7   | 35.0  | 30.5   | 34.6  | 27.4   | 27.9  | 25.2   | 27.9  |
| Ind. Transformadoras N. E.    | -   | 18.8   | 21.2  | 19.7   | 15.9  | 38.2   | 20.9  | 26.9   | 21.1  |
| Prod. Dist. El., Gás e Água   | 23.5  | 25.4   | 53.6  | 26.8   | 53.6  | 27.0   | 56.3  | 27.0   | 56.3  |
| Construção                    | 8.9   | 29.4   | 35.2  | 31.9   | 33.6  | 28.2   | 28.7  | 24.9   | 29.0  |
| Comér. G., Ret., Rep. Bens    | 4.0   | 22.3   | 22.6  | 21.8   | 17.8  | 29.5   | 15.8  | 22.3   | 15.7  |
| Alojamento e Restauração      | 6.5   | 24.8   | 26.0  | 21.3   | 22.6  | 30.7   | 14.2  | 21.1   | 14.2  |
| Transp., Armaz. e Comun.      | 24.2  | 33.4   | 42.9  | 32.7   | 42.5  | 30.4   | 34.6  | 28.6   | 34.6  |
| Actividades Financeiras       | 2.0   | 22.3   | 38.1  | 23.0   | 38.0  | 22.6   | 33.9  | 22.6   | 33.9  |
| Act. Im., Alug. S. Empresas   | 2.8   | 16.3   | 22.9  | 17.3   | 20.9  | 20.2   | 15.4  | 17.2   | 15.4  |
| Educação                      | 7.5   | 28.1   | 29.7  | 24.9   | 20.3  | 26.0   | 20.2  | 23.2   | 20.4  |
| Saúde e Acção Social          | 7.2   | 31.5   | 33.6  | 30.8   | 28.9  | 30.8   | 25.4  | 26.3   | 25.8  |
| Out. Act. Serv. Col., So. P.  | 6.5   | 26.9   | 36.8  | 27.2   | 34.2  | 31.2   | 27.7  | 27.8   | 27.9  |
| <b>Total</b>                  | <b>9.4</b>  | <b>26.3</b>  | <b>33.7</b>   | <b>26.4</b>  | <b>31.5</b>   | <b>28.3</b>  | <b>29.4</b>   | <b>24.6</b>  | <b>29.5</b>   |

as empresas com pelo menos um formando com idade igual ou superior a 45 anos, com excepção dos distritos de Beja e Castelo Branco (v. **anexos 30 e 31**).

Tal como se verificou em relação às contratações, a dimensão da empresa tem também influência na formação profissional, do ponto de vista etário. Como se pode observar no **gráfico 64**, quanto maior o número de pessoas ao serviço mais são as empresas com t. c. o. mais velhos abrangidos por formação: em 58,1% das empresas com 250 e mais pessoas inquiridas pelo menos um t. c. o. com 45 ou mais anos recebeu formação (cerca de 35%, no caso dos t. c. o. acima dos 55 anos). Se considerarmos apenas o universo das empresas com formação profissional, esse valor é ainda mais expressivo: 83,2% destas empresas formou trabalhadores com 45 e mais anos (65,8%, no caso dos t. c. o. com 55 ou mais anos).

**G64 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE TRABALHADORES COM 45 E MAIS ANOS, SEGUNDO A DIMENSÃO DA EMPRESA**



Quando se considera o total de formandos por grupo etário, e ao contrário do que sucede no caso das contratações, verifica-se também um conjunto significativo de variações: como se observa no **quadro 62**, o peso relativo dos formandos mais velhos no conjunto dos abrangidos por formação profissional aumenta em função da dimensão da empresa. As variações de base vertical revelam, ainda, que enquanto 3/4 dos formandos mais jovens são t. c. o. das empresas de maior dimensão (250 e mais pessoas ao serviço) esse valor sobe para quase 90% no caso dos formandos com 55-64 anos.

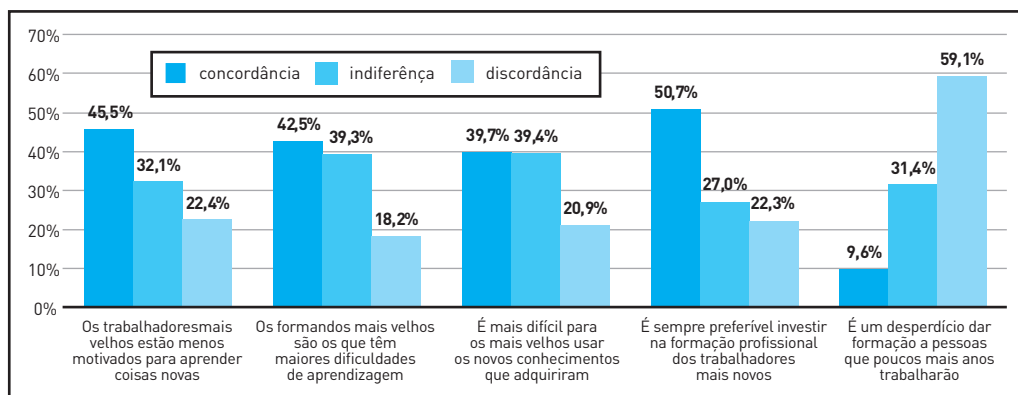
Verifica-se, também, a existência de uma relação significativa entre as empresas que menos formação deram aos mais velhos e as que expressam opiniões que relacionam negativamente a idade (elevada) e a formação profissional, no que se refere à

**Q62 – FORMANDOS, POR GRUPO ETÁRIO, SEGUNDO A DIMENSÃO DA EMPRESA**

| Dimensão                    | - 25 anos         | 25-34 anos        | 35-44 anos        | 45-54 anos        | 55-64 anos      | 65 e + anos   | Total               |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------|---------------------|
| 10-19 pessoas               | 87<br>(15.9%)     | 226<br>(41.3%)    | 158<br>(28.9%)    | 55<br>(10.1%)     | 18<br>(3.3%)    | 3<br>(0.5%)   | 547<br>(100.0%)     |
| 20-49 pessoas               | 385<br>(17.6%)    | 941<br>(42.9%)    | 522<br>(23.8%)    | 269<br>(12.3%)    | 72<br>(3.3%)    | 3<br>(0.1%)   | 2.192<br>(100.0%)   |
| 50-99 pessoas               | 995<br>(16.5%)    | 2.352<br>(39.0%)  | 1.664<br>(27.6%)  | 739<br>(12.3%)    | 264<br>(4.4%)   | 16<br>(0.3%)  | 6.030<br>(100.0%)   |
| 100-249 pessoas             | 1.882<br>(13.6%)  | 4.862<br>(35.1%)  | 3.877<br>(28.0%)  | 2.506<br>(18.1%)  | 688<br>(5.0%)   | 30<br>(0.2%)  | 13.845<br>(100.0%)  |
| 250 e + pessoas             | 9.511<br>(10.6%)  | 28.151<br>(31.4%) | 23.718<br>(26.4%) | 19.950<br>(22.2%) | 8.333<br>(9.3%) | 121<br>(0.1%) | 89.784<br>(100.0%)  |
| <b>Total</b>                | 12.860<br>(11.4%) | 36.532<br>(32.5%) | 29.939<br>(26.6%) | 23.519<br>(20.9%) | 9.375<br>(8.3%) | 173<br>(0.2%) | 112.398<br>(100.0%) |
| <b>Base vertical (em %)</b> |                   |                   |                   |                   |                 |               |                     |
| 10-19 pessoas               | 0.7               | 0.6               | 0.5               | 0.2               | 0.2             | 1.7           | 0.5                 |
| 20-49 pessoas               | 3.0               | 2.6               | 1.7               | 1.1               | 0.8             | 1.7           | 2.0                 |
| 50-99 pessoas               | 7.7               | 6.4               | 5.6               | 3.1               | 2.8             | 9.2           | 5.4                 |
| 100-249 pessoas             | 14.6              | 13.3              | 12.9              | 10.7              | 7.3             | 17.3          | 12.3                |
| 250 e mais pessoas          | 74.0              | 77.1              | 79.2              | 84.8              | 88.9            | 69.9          | 79.9                |
| <b>Total</b>                | 100.0             | 100.0             | 100.0             | 100.0             | 100.0           | 100.0         | 100.0               |

motivação/capacidade/facilidade do trabalhador ou retorno do investimento para a empresa. Para evidenciar esta relação é necessário, contudo, atentar primeiro sobre tais opiniões: com vista a aferir-se as representações que as empresas têm sobre os trabalhadores mais velhos em referência à formação profissional, foi-lhes solicitado que expressassem a sua concordância com 5 frases que discriminam negativamente esses trabalhadores (v. questão 2.2 do instrumento de anotação - **anexo 2**). Das empresas inquiridas, cerca de 34% concordou com, pelo menos, três dessas frases, cerca de 46% com uma a duas e cerca de 20% com nenhuma agregação que se usou para classificar as empresas como muito preconceituosas, pouco preconceituosas ou nada preconceituosas, respectivamente. De todas as frases, a que reuniu maior concordância (50,7% das empresas) foi a afirmação “*é sempre preferível investir na formação profissional dos trabalhadores mais novos*”. Em comparação, a afirmação “*é um desperdício dar formação a pessoas que poucos mais anos trabalharão*” teve a concordância de apenas 9,6% das empresas (v. **gráfico 65**).

**G65 – REPRESENTAÇÕES DAS EMPRESAS RELATIVAMENTE A IDADE VERSUS FORMAÇÃO PROFISSIONAL: GRAU DE CONCORDÂNCIA COM FRASES DISCRIMINATÓRIAS PARA COM OS MAIS VELHOS**



Analisando estas representações segundo as características das empresas, verifica-se algumas variações significativas. Do ponto de vista económico, por exemplo, o sector das Indústrias Extractivas cujas empresas, como já referiu, apresentam um maior predomínio de t. c. o. mais velhos é o único caso em que as empresas muito preconceituosas (47,7%) superam as relativamente preconceituosas (36,9%). O sector de Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água, em comparação, é aquele onde mais predominam as empresas sem preconceitos nesta matéria: 39,3% (relembre-se que este sector é, em termos globais, o mais envelhecido). Quando considerada a subsecção da CAE, verifica-se, todavia, que o sector das Indústrias Extractivas não é excepção, dado que em 5 sectores das Indústrias Transformadoras predominam as empresas muito preconceituosas. Atentando sobre a dimensão, observa-se que o peso relativo das empresas muito preconceituosas diminui ligeiramente à medida que aumenta o número de pessoas ao serviço (v. **anexo 32**).

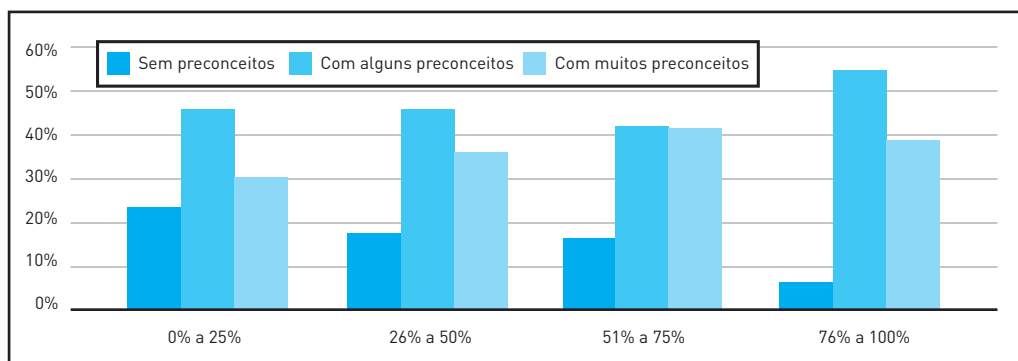
Quando se considera o peso relativo dos trabalhadores mais velhos no total dos formandos, a correlação verificada não é inequívoca, chegando mesmo os dados a sugerir que quanto maior a participação dos mais velhos na formação mais preconceituosas

são as empresas. Neste contexto, porém, merecem ser sublinhados os seguintes aspectos: por um lado, quando se toma em consideração a opinião de todas as empresas inquiridas e daquelas com onde houve formação profissional, estamos a conhecer representações de muitas empresas que não formaram trabalhadores mais velhos (e nessa medida, evidencia-se o *preconceito*, seja ele positivo ou negativo); por outro lado, quando se consideram apenas as empresas que deram formação profissional a pelo menos um t. c. o. com 45 e mais anos – como sucede em 813 das empresas inquiridas –, espelham-se opiniões com alguma base factual. No entanto, desconhecer-se-á sempre qual o contacto que o respondente do inquérito teve ou não com essas experiências formativas ou com os seus resultados.

Uma das relações mais significativas identificada diz respeito ao peso relativo dos mais velhos no conjunto dos t. c. o. da empresa, pois observou-se que quanto maior é esse peso mais preconceituosas tendem a ser as empresas: como se observa no **gráfico 66** e no **quadro 63**, enquanto cerca de 24% das empresas mais jovens não concorda com nenhuma das afirmações etariamente discriminatórias, no caso das mais envelhecidas, esse valor é de 6,5%; o universo das muito preconceituosas, por seu turno, varia entre 30,5% e 38,7% nesses dois grupos de empresas.

**G66 E Q63 – EMPRESAS, POR ESTRUTURA ETÁRIA (peso relativo dos t. c. o. com 45 e mais anos), SEGUNDO AS SUAS REPRESENTAÇÕES SOBRE IDADE VERSUS FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

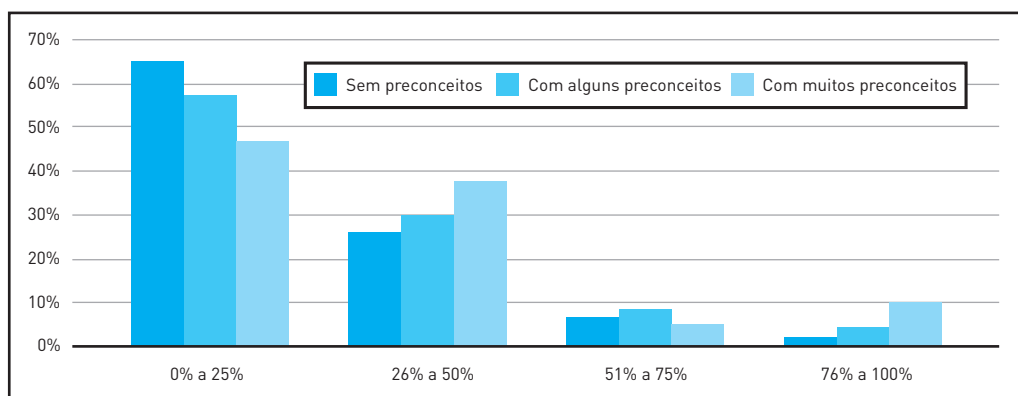
| Opiniões idade versus formação profissional | Empresas segundo o peso relativo dos trabalhadores com 45 e + anos no total dos t. c. o. |                 |                |               | Total            |
|---|--|-----------------|----------------|---------------|------------------|
|   | 0% a 25%   | 26% a 50%       | 51% a 75%      | 76% a 100%    |                  |
| Sem preconceitos                            | 357<br>(23.5%)   | 195<br>(17.8%)  | 46<br>(16.6%)  | 2<br>(6.5%)   | 600<br>(20.5%)   |
| Alguns preconceitos                         | 697<br>(45.9%)   | 505<br>(46.0%)  | 116<br>(41.9%) | 17<br>(54.8%) | 1.335<br>(45.7%) |
| Muitos preconceitos                         | 463<br>(30.5%)   | 398<br>(36.2%)  | 115<br>(41.5%) | 12<br>(38.7%) | 988<br>(33.8%)   |
| TOTAL                                       | 1.517<br>(100%)  | 1.098<br>(100%) | 277<br>(100%)  | 31<br>(100%)  | 2.923<br>(100%)  |



Retomando a caracterização das empresas segundo a variação etária dos formandos, é, portanto, nas empresas com menos preconceitos nesta matéria que mais se verifica a formação de trabalhadores com 45 e mais anos. A amplitude de valores não é, todavia, muito grande, como se pode observar no **quadro 64** e no **gráfico 67**:

**Q64 E G67 – EMPRESAS, POR DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA DOS FORMANDOS MAIS VELHOS, SEGUNDO AS REPRESENTAÇÕES SOBRE IDADE *VERSUS* FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

| Opiniões idade <i>versus</i> formação profissional | Trabalhadores com 45 e mais anos |                          | Trabalhadores com 55 e mais anos |                          | Trabalhadores com 65 e mais anos |                          | TOTAL                     |
|--|----------------------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|---------------------------|
|  | C/ formação profissional         | S/ formação profissional | C/ formação profissional         | S/ formação profissional | C/ formação profissional         | S/ formação profissional |                           |
| Sem preconceitos                                   | 195<br>(66.6%)                   | 98<br>(33.4%)            | 124<br>(42.3%)                   | 169<br>(57.7%)           | 12<br>(4.1%)                     | 281<br>(95.9%)           | 293<br>(100.0%)           |
| Alguns preconceitos                                | 423<br>(64.9%)                   | 229<br>(35.1%)           | 270<br>(41.4%)                   | 382<br>(58.6%)           | 39<br>(6.0%)                     | 613<br>(94.0%)           | 652<br>(100.0%)           |
| Muitos preconceitos                                | 195<br>(60.9%)                   | 125<br>(39.1%)           | 119<br>(37.2%)                   | 201<br>(62.8%)           | 17<br>(5.3%)                     | 303<br>(94.7%)           | 320<br>(100.0%)           |
| <b>TOTAL</b>                                       | <b>813<br/>(64.3%)</b>           | <b>452<br/>(35.7%)</b>   | <b>513<br/>(40.6%)</b>           | <b>752<br/>(59.4%)</b>   | <b>68<br/>(5.4%)</b>             | <b>1.197<br/>(94.6%)</b> | <b>1.265<br/>(100.0%)</b> |



| Opiniões idade <i>versus</i> formação profissional | Peso relativo dos t.c.o. com 45 e + anos no total dos formandos |                        |                      |                      | Total                   |
|--|---|------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|
|  | 0% a 25%  | 26% a 50%              | 51% a 5%             | 76% a 100%           |                         |
| Sem preconceitos                                   | 127<br>(65.1%)  | 51<br>(26.2%)          | 13<br>(6.7%)         | 4<br>(2.1%)          | 293<br>(100%)           |
| Alguns preconceitos                                | 242<br>(57.2%)  | 127<br>(30.0%)         | 36<br>(8.5%)         | 18<br>(4.3%)         | 652<br>(100%)           |
| Muitos preconceitos                                | 91<br>(46.7%)   | 74<br>(37.9%)          | 10<br>(5.1%)         | 20<br>(10.3%)        | 320<br>(100%)           |
| <b>TOTAL</b>                                       | <b>460<br/>(56.6%)</b>  | <b>252<br/>(31.0%)</b> | <b>59<br/>(7.3%)</b> | <b>42<br/>(5.2%)</b> | <b>1.265<br/>(100%)</b> |

Em resumo, quando consideradas as características das empresas, **verifica-se que a formação profissional dos trabalhadores com idades superiores a 45/55 anos:**

- **conhece grandes variações entre os diferentes sectores de actividade económica, ainda que em todos eles cerca ou mais de 50% das empresas nas quais houve formação profissional tenha feito beneficiar da mesma os trabalhadores com 45 e mais anos** (cerca de 40% das empresas no caso dos trabalhadores com 55 e mais anos);
- **quanto maior é o peso relativo dos t. c. o. mais velhos na empresa maior é o peso relativo destes no conjunto dos formandos**, ainda que os t. c. o. mais velhos tenham sido mais abrangidos por formação profissional nas empresas em que constituem 26% a 50% do conjunto dos t. c. o.;

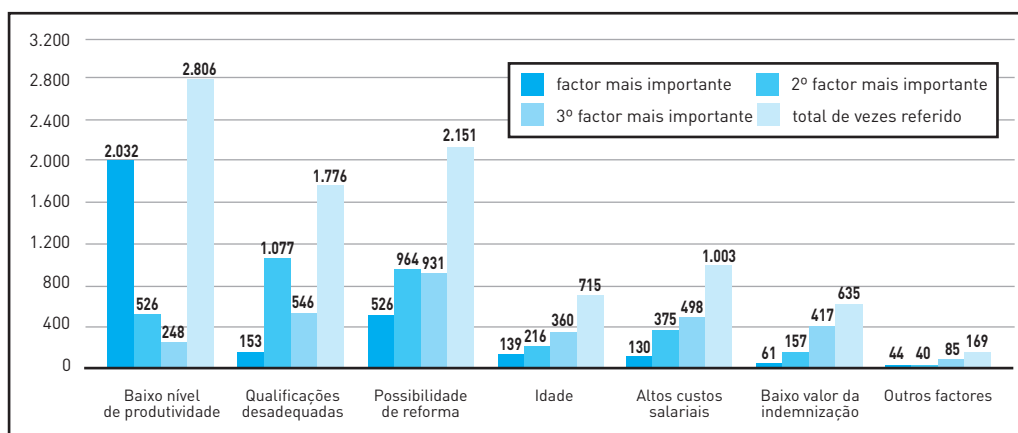
- contudo, **o peso relativo dos formandos mais velhos não é proporcional ao seu peso relativo no conjunto dos t. c. o.:** na maioria dos sectores, sobretudo aqueles cujas empresas são menos jovens em termos médios, este universo de trabalhadores está subrepresentado na formação profissional;
- a formação profissional de t. c. o. com 45 e mais anos é mais frequente nas empresas de maior dimensão – e não apenas são as grandes empresas as que mais abrangem t. c. o. mais velhos em formação como também é nelas que o seu peso relativo no conjunto dos formandos é maior;
- **correlaciona-se com a existência de representações que associam negativamente a idade elevada com o sucesso das experiências formativas, quer na perspectiva da empresa quer na do trabalhador.** Com efeito, é nas empresas menos preconceituosas nesta matéria que mais se verifica a formação profissional de t. c. o. com 45 e mais anos;
- contudo, parece existir uma base factual para tais representações, na medida em que **se apresentam como mais preconceituosas as empresas com maior peso relativo de t. c. o. mais velhos e aquelas que maior percentagem destes t. c. o. abrangeu em acções de formação profissional.**

## 2.2.4. Redução de pessoal e passagem à reforma

Um outro aspecto sobre o qual se inquiriu as empresas diz respeito à influência da idade na decisão de afastamento de trabalhadores, nomeadamente num contexto económico que pressione a empresa a reduzir pessoal (v. questão 3.1 do instrumento de notação – **anexo 12**). Dos diversos factores enunciados no inquérito, a idade apresenta-se como um dos menos considerados pelas empresas: apenas 715 destas o referiram (23,1%), 139 das quais o apontou como o factor mais importante.

A idade, porém, está subjacente ao factor ‘*possibilidade de reforma*’, que foi o segundo mais apontado: 2.151 empresas (cerca de 70%), 526 das quais o referiram como o factor mais importante. O factor mais referido quer em termos globais (cerca de 91% das empresas) quer como o mais importante (65,9%) é ‘*baixo nível de produtividade*’, como se pode observar no **gráfico 68**:

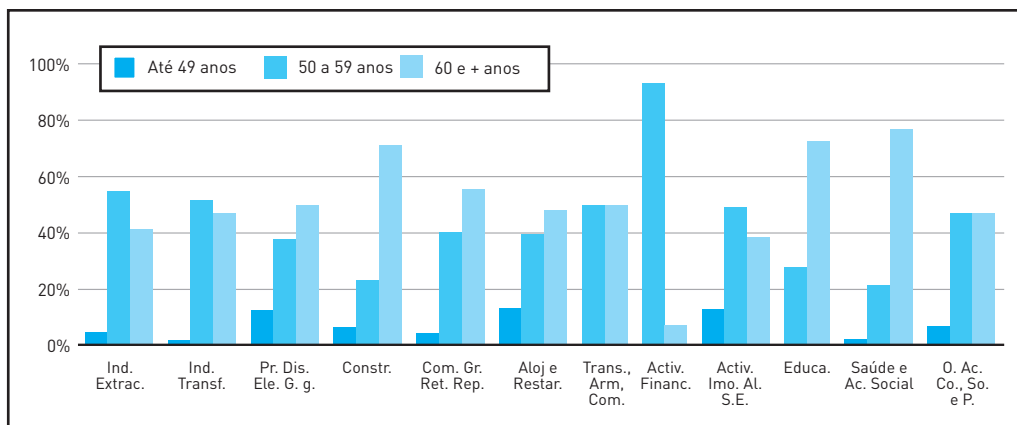
**G68 – FACTORES MAIS CONSIDERADOS NA DECISÃO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADORES, NUM CONTEXTO DE REDUÇÃO DE PESSOAL POR MOTIVOS DE NATUREZA ECONÓMICA (segundo o grau de importância)**





Às empresas que indicaram o factor 'idade' perguntou-se qual o limite etário a partir do qual consideravam que a idade passa a constituir um factor de afastamento de um trabalhador. Como se pode observar no **anexo 33**, a maioria destas empresas indicou os 60 e os 55 anos de idade (37,2% e 27,0%, respectivamente). A análise das idades indicadas em referência às características das empresas permite identificar variações significativas. Por exemplo, e segundo a dimensão, enquanto todas as empresas com menos de 250 pessoas referem maioritariamente idades iguais ou superiores a 60 anos, a maioria das empresas acima dessa dimensão refere idades compreendidas entre os 50-59 anos. Por actividade económica, sublinhe-se o facto das empresas dos sectores da Saúde e Acção Social, da Educação e da Construção referirem, na sua maioria, idades elevadas. O sector das Actividades Financeiras destaca-se pelo facto da quase totalidade das suas empresas (cerca de 93%) assinalar idades entre os 50-59 anos – v. **gráfico 69**.

**G69 – LIMITE ETÁRIO A PARTIR DO QUAL A IDADE É CONSIDERADA UM FACTOR DE AFASTAMENTO NO CONTEXTO DE UM PROCESSO DE REDUÇÃO DE PESSOAL POR MOTIVOS DE NATUREZA ECONÓMICA, SEGUNDO A ACTIVIDADE ECONÓMICA DA EMPRESA**



Para se identificar a auto-representação das empresas no que respeita às suas práticas relativas à reforma e à gestão etária em geral dos seus recursos humanos, foi-lhes solicitado que se posicionassem perante afirmações que caracterizam tais práticas. A análise das respostas parece sugerir que as empresas, de uma forma geral, não fomentam a saída antecipada dos seus trabalhadores e que, para elas, a idade da reforma não significa necessariamente a saída do trabalhador da empresa – o que é coerente com o facto da generalidade das empresas concordar com a ideia de que valorizam e procuram atingir a diversidade etária dos seus recursos humanos (v. **quadro 65**).

No entanto, muito poucas são aquelas que dispõem de mecanismos que facilitam a passagem faseada para a reforma (apenas cerca de 21%) e a sua grande maioria (81,2%) refere que procura, sempre que possível, o rejuvenescimento dos seus recursos humanos, o que parece indiciar (enquanto fundamento) a existência de práticas de substituição de pessoal que preterem os trabalhadores mais velhos. Sublinhe-se o facto de cerca de apenas 30% das empresas referirem que *todos* os trabalhadores podem permanecer na empresa para além da idade da reforma, se assim o desejarem.

**Q65 – POSICIONAMENTO DAS EMPRESAS FACE À SUA POLÍTICA DE GESTÃO ETÁRIA  
DE RECURSOS HUMANOS**

| AFIRMAÇÃO   | SIM   |             | NÃO   |             |
|---|-------|-------------|-------|-------------|
|   | v. a. | %           | v. a. | %           |
| <b>Todos os trabalhadores podem permanecer na empresa para além da idade normal de reforma, se assim o desejarem.</b> | 937   | <b>30.4</b> | 2.148 | <b>69.6</b> |
| <b>Alguns trabalhadores podem permanecer na empresa para além da idade normal de reforma, se assim o desejarem.</b>   | 2.246 | <b>72.8</b> | 839   | <b>27.2</b> |
| <b>A empresa oferece condições/dispõe de mecanismos que permitem a passagem gradual para a reforma.</b>               | 634   | <b>20.6</b> | 2.451 | <b>79.4</b> |
| <b>A empresa valoriza e procura atingir a diversidade etária da sua força de trabalho.</b>                            | 2.272 | <b>73.6</b> | 813   | <b>26.4</b> |
| <b>A empresa deseja e/ou estimula a saída antecipada dos trabalhadores mais velhos.</b>                               | 440   | <b>14.3</b> | 2.645 | <b>85.7</b> |
| <b>A empresa procura, sempre que possível, o rejuvenescimento dos seus recursos humanos.</b>                          | 2.505 | <b>81.2</b> | 580   | <b>18.8</b> |

A análise destas respostas em função das características das empresas oferece algumas evidências que merecem ser destacadas. Por exemplo, considerando a localização geográfica das empresas (por NUTS II), verifica-se que a região do Algarve é aquela onde as práticas empresariais mais favorecem a manutenção dos trabalhadores no emprego: com efeito, as empresas desta região são as que mais afirmam que *“todos os trabalhadores podem permanecer para além da idade normal de reforma, se assim o desejarem”* e que, simultaneamente, menos consideram que *“a empresa deseja e/ou estimula a saída antecipada dos trabalhadores mais velhos”* e que *“a empresa procura, sempre que possível, o rejuvenescimento dos seus recursos humanos”* (v. **anexo 34**).

No que se refere à actividade económica (por secção da CAE), merece ser sublinhado o facto das empresas do sector das Actividades Financeiras aparecerem como as que mais afirmam que *“a empresa oferece condições/dispõe de mecanismos que permitem a passagem gradual para a reforma”*, *“a empresa deseja e/ou estimula a saída antecipada dos trabalhadores mais velhos”* e *“a empresa procura, sempre que possível, o rejuvenescimento dos seus recursos humanos”*, o que é concordante com o facto das empresas deste sector serem aquelas onde menos se observa a contratação de trabalhadores mais velhos e onde o peso relativo destes sobre o conjunto dos t. c. o. é baixo. O facto da elevada frequência da primeira afirmação supracitada estar associada à das restantes duas afirmações sugere que os mecanismos de passagem gradual são utilizados, nestas empresas, como instrumentos de antecipação da saída de trabalhadores e não como um meio de adiar a reforma dos que pretendem aposentar-se.

O sector económico das Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais, por seu turno, é aquele cujas empresas mais referem que *“todos os trabalhadores podem permanecer para além da idade normal de reforma, se assim o desejarem”* e *“alguns trabalhadores podem permanecer para além da idade normal de reforma, se assim o desejarem”* e que, simultaneamente, menos se reconhecem na afirmação *“a empresa valoriza e procura atingir a diversidade etária da sua força de trabalho”*, o que sugere a ideia de que é o sector onde os trabalhadores mais velhos menos pressionados se sentirão a sair da empresa uma vez chegada a idade da reforma. O sector da Educação destaca-se pelo

facto das suas empresas serem as que menos afirmam que *“todos os trabalhadores podem permanecer para além da idade normal de reforma, se assim o desejarem”*, *“a empresa oferece condições/dispõe de mecanismos que permitem a passagem gradual para a reforma”* e *“a empresa deseja e/ou estimula a saída antecipada dos trabalhadores mais velhos”*, ou seja, parece ser o sector onde a chegada à idade da reforma mais está associada à efectivação da mesma, sem que haja vontade das empresas em antecipar ou adiar o seu evento.

A dimensão das empresas aparece também como um factor de influência sobre as práticas de gestão etária dos recursos humanos, ainda que a correlação seja mais evidente quando se considera as respostas das empresas com 250 e mais trabalhadores, comparativamente às restantes. Com efeito, são estas empresas que mais se reconhecem nas afirmações *“a empresa oferece condições/dispõe de mecanismos que permitem a passagem gradual para a reforma”*, *“a empresa valoriza e procura atingir a diversidade etária da sua força de trabalho”*, *“a empresa deseja e/ou estimula a saída antecipada dos trabalhadores mais velhos”* e *“a empresa procura, sempre que possível, o rejuvenescimento dos seus recursos humanos”*. As empresas de menor dimensão (10-19 pessoas) são, em comparação, as que mais concordam com a afirmação *“todos os trabalhadores podem permanecer para além da idade normal de reforma, se assim o desejarem”* e, simultaneamente, são das que menos concordam com as afirmações *“a empresa deseja e/ou estimula a saída antecipada dos trabalhadores mais velhos”* e *“a empresa procura, sempre que possível, o rejuvenescimento dos seus recursos humanos”*.

O peso relativo dos trabalhadores mais velhos no conjunto dos recursos humanos da empresa parece influir, em certa medida, nas práticas de gestão etária das empresas, dado que são as empresas onde aqueles trabalhadores representam mais de – (refere-se apenas a 31 empresas) que mais se reconhecem com as afirmações *“todos os trabalhadores podem permanecer para além da idade normal de reforma, se assim o desejarem”*, *“alguns trabalhadores podem permanecer para além da idade normal de reforma, se assim o desejarem”* e *“a empresa oferece condições/dispõe de mecanismos que permitem a passagem gradual para a reforma”* e menos na afirmação *“a empresa procura, sempre que possível, o rejuvenescimento dos seus recursos humanos”*.

### 2.2.5. Trabalhadores mais velhos

Para se avaliar a representação que as empresas têm dos trabalhadores mais velhos comparativamente aos mais novos, questionou-se as empresas, em primeiro lugar, sobre o limite etário a partir do qual consideram que um trabalhador da empresa pode, em termos gerais, ser considerado velho, tendo em conta factores como os recursos humanos da organização, a área de actividade económica, a clientela, a sofisticação tecnológica dos equipamentos ou outros. Como se pode observar no **anexo 35**, a maioria das empresas assinalou os 60 e os 55 anos de idade (27,4% e 19,0%, respectivamente). Sublinha-se o facto de aos 50 anos os trabalhadores serem já considerados velhos por cerca de 30% das empresas.

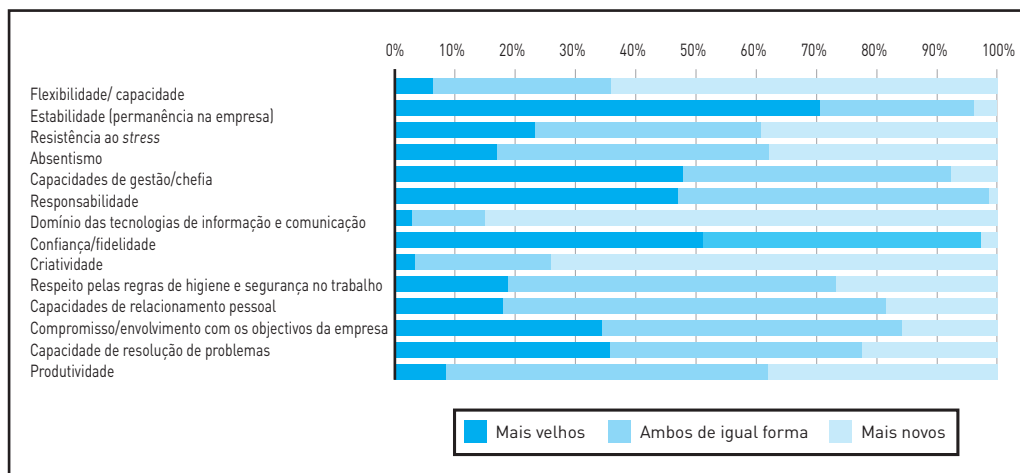
Analisando as respostas em referência ao peso relativo dos mais velhos no conjunto dos t. c. o., observa-se uma correlação deste factor com o limite etário indicado: enquanto apenas 42,2% das empresas mais jovens indica idades iguais ou superiores a

60 anos, essa proporção é de 67,7% no caso das empresas mais envelhecidas. Considerando a actividade económica, destaca-se o facto das empresas do sector das Actividade Financeiras serem aquelas que menos indicam idades iguais ou superiores aos 60 anos, enquanto que as empresas do sector da Educação são as que mais indicam idades acima desse limiar. No que se refere à dimensão, não se observa uma relação significativa entre o número de pessoas ao serviço e as idades indicadas.

Com respeito às características psicoprofissionais que as empresas reconhecem ser diferenciadas nos trabalhadores em função do facto de serem novos ou velhos, solicitou-se às empresas que indicassem quais os atributos que entendiam ser mais típicos ou aplicáveis nos trabalhadores com menos de 30 anos e nos trabalhadores que estas consideram velhas (v. questão 4.2 do instrumento de notação – **anexo 2**). Como se pode observar no **gráfico 70**, os atributos que maior número de empresas considera aplicar-se tanto a velhos como a novos – 7 num conjunto de 14 – são a *produtividade*, a *capacidade de resolução de problemas*, o *compromisso/envolvimento com a empresa*, o *respeito pelas regras de higiene e segurança no trabalho*, a *responsabilidade* e o *absentismo*. Aos trabalhadores mais velhos as empresas inquiridas associaram em maior número a *confiança/fidelidade*, as *capacidades de gestão/chefia* e a *estabilidade*, no que se refere à permanência na empresa. Aos trabalhadores mais novos, por seu turno, a maioria das empresas associou a *criatividade*, a *resistência ao stress* e a *flexibilidade/adaptabilidade*. A análise das frequências secundárias evidencia, porém, que existem características muito pouco associadas apenas a um dos grupos de trabalhadores: a *responsabilidade* é mais reconhecida nos trabalhadores mais novos apenas por 1,5% das empresas inquiridas e a *produtividade* só é mais reconhecida nos mais velhos por 8,6% das empresas. Na **figura 13**, esquematiza-se esta distribuição das características psicoprofissionais, de acordo com as respostas obtidas:

Na última questão do inquérito, solicitou-se, a jeito de conclusão, que as empresas categorizassem as suas políticas e/ou práticas de gestão etária de recursos humanos. A sua maioria (2.625, 85% das empresas inquiridas) afirmou que a idade não é um

**670 – EMPRESAS CONSOANTE O GRUPO DE TRABALHADORES (MAIS NOVOS/MAIS VELHOS) NO QUAL MAIS RECONHECEM DETERMINADAS CARACTERÍSTICAS PSICOPROFISSIONAIS**



**F13 – ATRIBUTOS PSICOPROFISSIONAIS EM FUNÇÃO DO GRUPO ETÁRIO DE TRABALHADORES (MAIS NOVOS/MAIS VELHOS) NO QUAL SÃO MAIS RECONHECIDOS PELAS EMPRESAS**

| Mais novos                   | Ambos de igual forma                                  | Mais velhos                         |
|------------------------------|---|-------------------------------------|
| Flexibilidade/Adaptabilidade | Respeito pelas regras de HST                          |                                     |
| Criatividade                 | Compromisso/Envolvimento com os objectivos da empresa | Estabilidade/Permanência na empresa |
| Domínio das TIC              | Capacidade de resolução de problemas                  |                                     |
| Resistência ao stress        | Responsabilidade                                      | Capacidades de gestão/chefia        |
|                              | Capacidade de relacionamento pessoal                  |                                     |
|                              | Produtividade   |                                     |
|                              | Absentismo  | Confiança/Fidelidade                |

factor relevante, enquanto que 316 (10,2% das empresas) considerou que promovem o envelhecimento activo – e apenas 144 (4,7%) referiram que discriminavam os mais velhos. A análise cruzada da resposta a esta questão com outras variáveis (práticas na contratação, na formação profissional e na gestão de pessoal excedentário, representações sobre os mais velhos, limites etários indicados, etc.) não evidencia relações significativas o que pode ficar a dever-se, por um lado, ao grande número de empresas que assinalou a resposta neutra – “a idade é um factor irrelevante” – e, por outro, à discordância entre a opinião própria da empresa e as suas políticas e/ou práticas para com os trabalhadores mais velhos.

### 2.3. Considerações finais

Para além dos resumos e/ou destaques já feitos no âmbito de certos resultados obtidos com este inquérito – por exemplo, quem são os contratados e os formandos mais velhos –, interessa, em termos conclusivos, realçar alguns outros. Como inicialmente se referiu, um dos objectivos principais do inquérito era aferir a influência da estrutura etária da empresa nas suas práticas de contratação, do ponto de vista da distribuição etária dos trabalhadores admitidos e, mais concretamente, do peso relativo dos mais velhos no conjunto das entradas. Como foi observado, não parece existir uma correlação entre ambas, quer se pondere a estrutura etária das empresas isoladamente quer se tenha também em consideração a actividade económica.

No primeiro caso, a análise dos dados não revela que quanto maior é o peso relativo dos t. c. o. mais velhos na empresa maior é o seu peso relativo nas contratações, nem se verifica que a percentagem de empresas mais envelhecidas que contrata t. c. o. mais velhos seja significativamente maior que a das empresas mais jovens. Contudo, os resultados obtidos sugerem-nos que, em geral, são as empresas muito jovens as que, em termos comparativos, menos contratam trabalhadores mais velhos: nos 12 meses anteriores ao momento de inquirição, apenas cerca de 7% dos trabalhadores contratados por estas empresas tinham idades superiores a 45 anos e também lhes

pertence a menor percentagem de empresas que contratam trabalhadores acima desse limiar.<sup>200</sup>

Quando se toma em consideração a actividade económica, os dados obtidos, porém, não confirmam essa propensão: “apenas” nos dizem os sectores onde ela se verifica seguramente, como é o caso das empresas dos sectores da Fabricação de Equipamento Eléctrico e de Óptica (quando se considera o peso relativo dos mais velhos no sector, em termos globais e médios) e das Actividades Financeiras (em referência à percentagem de empresas envelhecidas). A mesma análise também nos diz quais são as empresas mais envelhecidas onde se observa maior peso relativo de contratados mais velhos (as das Indústrias Extractivas).

Relativamente a este ponto, um dos aspectos que *a posteriori* se considerou que o inquérito deveria ter abordado – e, infelizmente, não o fez – diz respeito à dificuldade sentida ou não pelas empresas em recrutar pessoas de determinadas faixas etárias: por exemplo, sabe-se que alguns sectores exercem menor atracção sobre a população activa mais jovem, como é o caso da Construção e de alguns sectores industriais e, assim sendo, a contratação de pessoas mais velhas pode decorrer não do livre arbítrio das empresas (que privilegiam trabalhadores com muita experiência profissional no âmbito da actividade económica, por exemplo) mas da sua dificuldade em recrutar pessoas mais jovens.

No âmbito da formação profissional, a análise comparativa da estrutura etária dos formandos e da estrutura etária da empresa revela-nos uma correlação evidente: quanto mais alto é o peso relativo dos t. c. o. mais velhos mais alta é também a sua participação na formação profissional em termos relativos, quer se tenha em conta o sector quer valores médios para empresas do mesmo sector. No entanto, duas importantes evidências foram identificadas: por um lado, essa participação não é proporcional, ou seja, a estrutura etária da empresa não se reflecte na estrutura etária dos formandos, em detrimento dos mais velhos; por outro lado, quanto mais velhas são as empresas menos se verifica a proporcionalidade, o que sustenta a ideia de que os trabalhadores mais velhos são, efectivamente, preteridos no âmbito da formação desenvolvida pelas empresas.

Um outro dos objectivos deste inquérito, intrinsecamente ligado aos acima referidos, consistia em aferir em que grau a estrutura etária de um sector está reflectida na estrutura etária das empresas desse sector. Relativamente a este aspecto, não se verificaram grandes surpresas: em média, a estrutura etária do sector difere da das empresas do sector cerca de 5 p.p., no que se refere ao peso relativo dos t. c. o. mais velhos, quer em positiva quer negativamente (ainda que na generalidade dos sectores, por subsecção da CAE, esse peso relativo seja maior ao nível da empresa do que ao nível do sector). O único sector em que se verifica um grande diferencial (30 p.p.) é o da Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água, o que só pode ficar a dever-se a grandes diferenças do peso relativo dos mais velhos entre empresas de

<sup>200</sup> Sublinhe-se que, nas análises realizadas, se considerou primordialmente as variações entre as três primeiras categorias de “juventude”, na medida em que as empresas mais envelhecidas (75% a 100% de trabalhadores com 45 e mais anos) são apenas 31 e cerca de 77% destas são de pequena ou média dimensão (até 50 trabalhadores). Além disso, no ano de referência, contrataram apenas 112 pessoas, como oportunamente foi referido.

diferentes escalões de dimensão. Com efeito, a análise dos QP permite-nos verificar que enquanto nas empresas deste sector com 250 e mais trabalhadores os mais velhos têm um peso relativo médio de 50%, nas restantes empresas este varia entre 12,0% (100-250 pessoas) e 23,1% (20-49 pessoas). O sector dos Transportes, Armazenagem e Comunicações apresenta também um diferencial significativo (cerca de 15 p.p.).

Uma referência final aos limites etários indicados pelas empresas. Como se previu, a média das idades indicadas para definir o limite etário a partir do qual alguém é considerado velho num processo de recrutamento é mais baixa que a respeitante aos limites etários referidos nas outras duas questões em que eram solicitados: 50 anos para o recrutamento, 56 anos, no caso do contexto global da empresa, e 57 anos, no contexto de redução de pessoal. No âmbito do recrutamento, os 50 anos são, como já referiu, a média, a moda e a mediana; nos restantes, os 60 anos são a moda, mas as medianas diferem: 60 anos no caso da redução de pessoal, 58 anos no caso do contexto global da empresa (cf. **anexos 26, 33 e 35**). A análise destes limites etários segundo a idade do respondente, não obstante identificar diferenças, não permite fazer nenhuma leitura mais significativa, como se pode observar no **quadro 66**. Sublinhe-se, ainda assim, a maior amplitude de valores observada no limite etário relativo ao contexto geral da empresa.

**Q66 – LIMITES ETÁRIOS RELEVANTES NO CONTEXTO GLOBAL DA EMPRESA E NO ÂMBITO DE PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E DE REDUÇÃO DE PESSOAL, SEGUNDO O GRUPO ETÁRIO DOS RESPONDENTES: MÉDIA DE IDADES**

| Grupo Etário | Respondentes        | Contexto Global | Recrutamento | Redução de pessoal |
|--------------|---------------------|-----------------|--------------|--------------------|
| - de 25 anos | 86 (2,8%)           | 56              | 52           | 58                 |
| 25-34 anos   | 901 (9,2%)          | 55              | 50           | 57                 |
| 35-44 anos   | 987 (32,0%)         | 57              | 51           | 57                 |
| 45-54 anos   | 710 (23,0%)         | 56              | 49           | 57                 |
| 55-64 anos   | 330 (10,7%)         | 58              | 50           | 57                 |
| 65 e + anos  | 71 (2,3%)           | 60              | 52           | 58                 |
| <b>Total</b> | <b>3.085 (100%)</b> | <b>56</b>       | <b>50</b>    | <b>57</b>          |

# 1 2 3 4 5 6

CONSIDERAÇÕES FINAIS



Um dos objectivos do presente trabalho, tal como se sublinhou no capítulo introdutório, foi o de identificar e analisar os elementos centrais que, a nosso ver, devem ser tomados em conta no debate nacional sobre o envelhecimento activo. Neste exercício, teve-se como preocupação transversal enunciar duas importantes ideias: por um lado, se existem factores estruturais de natureza política, económica, social, etc. que condicionam os níveis de emprego e de actividade dos trabalhadores mais velhos, por outro, estes trabalhadores não devem ser perspectivados como um estrato ou grupo homogéneo ao qual se associam problemas – e, logo, soluções – similares.

Além disso, procurou-se evidenciar que as questões da actividade e do emprego dos trabalhadores mais velhos actualmente discutidas não correspondem a uma mera inflexão etária das preocupações políticas, considerando que algumas vozes críticas sugerem que as prioridades se transferiram do combate ao desemprego juvenil para o aumento da participação económica dos mais velhos. Na perspectiva política, ambas as prioridades não apenas coexistem e exigem uma acção coordenada como também não são abordadas em moldes idênticos: enquanto que nos jovens o problema central se refere à sua integração, o mais adequada possível, na vida activa (e as principais variáveis a considerar são, portanto, as suas qualificações e a adequação destas às necessidades do mercado de trabalho), relativamente aos mais velhos estão em causa objectivos bem mais diversos: trazer para o mercado de trabalho mão-de-obra inactiva ainda em idade activa, combater a saída precoce do mercado de trabalho, estimular o prolongamento da actividade para além da idade normal da reforma e combater o desemprego de longa duração dos mais velhos. Assim sendo, as variáveis em causa não são apenas as qualificações e as condições do mercado de trabalho mas também os rendimentos do trabalho *versus* as características dos sistemas fiscal e prestacional, as representações e as práticas discriminatórias das empresas, a qualidade dos empregos, especificamente no que se refere às condições de trabalho, os efeitos directos e indirectos das medidas de políticas de emprego e formação profissional, etc.

Importa, pois, que no âmbito deste debate se perspetive a idade (avançada) como um denominador comum e se reconheça devidamente que o envelhecimento activo é um problema com várias frentes, cada uma delas merecendo um conjunto de respostas adequado. Em concreto, entende-se que deve ser prosseguida uma abordagem formalista do tema, onde sejam devidamente diferenciados:

- os factores que interferem na oferta e aqueles que interferem na procura, ou seja, aqueles que actuam, por exemplo, sobre as representações e as práticas das empresas relativamente aos mais velhos e aqueles que actuam na satisfação e nas expectativas dos mais velhos em matéria de emprego e de actividade, sendo que é necessário avançar simultaneamente em ambas as vertentes;
- os factores que interferem na relação inactividade/emprego/desemprego: que empregos podem ter os que estiveram inactivos durante muitos anos?, é possível combater a inactividade que resulta de longos períodos no desemprego?, em que medida a economia informal compromete os esforços políticos que sejam desenvolvidos neste domínio?;
- os factores que interferem na saída precoce do mercado de trabalho e no prolongamento da actividade para além da idade normal da reforma, uma vez que existe a necessidade quer de se reduzir as pressões para a passagem antecipada à reforma quer de serem criados novos estímulos ao adiamento desse evento;

- os factores que interferem diferenciadamente sobre a actividade e sobre o emprego, uma vez que, como se sublinhou, o envelhecimento activo pode significar a primeira mas não o segundo e os esforços no sentido da manutenção dos trabalhadores empregados no mercado de trabalho são díspares daqueles que visam combater o desemprego de longa duração, por exemplo;
- os factores que interferem em aspectos a curto prazo e a longo prazo, ou numa outra óptica, cujos fins são activos ou preventivos. Por outras palavras, quando se alteram regras dos sistemas de segurança social podem obter-se efeitos imediatos, mas quando se trabalha no domínio da aprendizagem ao longo da vida e da melhoria das condições de trabalho visamos resultados graduais, ao longo do tempo – pelo que estes esforços devem ser desenvolvidos em simultâneo.

A análise sociológica diz-nos, por outro lado, que as políticas de emprego seguidas ao longo das últimas décadas são responsáveis, em parte, pela contingência e desnormalização do percurso modal de vida, por via do fomento da diversificação das passagens entre actividade/inactividade.

Considerando o momento de entrada no mercado de trabalho, a política de emprego objectivou-se na necessidade de combater o desemprego juvenil, o que, pelo lado da oferta, se materializou em medidas de política que visam apoiar e estimular a contratação de jovens por parte das empresas e, pelo lado da procura, em medidas que procuram elevar as qualificações dos jovens e adequá-las às necessidades do mercado de trabalho. No essencial, a acção política visa, neste âmbito, três objectivos: que a entrada do jovem no mercado de trabalho seja qualitativa e economicamente adequada (encontro entre oferta e procura), que ela ocorra logo após a saída do sistema de ensino e/ou formação (combate ao desemprego) e que, enquanto não acontece, o jovem esteja ocupado na sua preparação (aumento da empregabilidade, no quadro global da qualificação dos recursos humanos).

Do ponto de vista cronológico, as forças exercidas não são homogeneizantes, na medida em que permitem diferentes momentos (e figurinos) de entrada na vida activa: existem, por exemplo, medidas destinadas a garantir que os jovens que terminaram a escolaridade obrigatória e não desejam prolongar os seus estudos obtenham uma formação profissionalmente qualificante antes de entrarem no mercado de trabalho; medidas de apoio à sua contratação, em alguns casos, associada obrigatoriamente à existência de formação inicial no posto de trabalho; e medidas que visam estimular que os jovens completem 12 anos de escolaridade, por via de um ensino com forte componente técnico-profissional, que os habilita para o exercício de uma profissão.

Não obstante as diferentes prioridades que tem assumido ao longo dos tempos no combate ao desemprego juvenil, poder-se-á, pois, afirmar que a política de emprego tem sido globalmente neutra, do ponto de vista dos seus objectivos, na forma como influi sobre o momento de passagem para a actividade dos jovens, pois a sua acção exerce-se sobre as suas qualificações (enquanto inactivos e activos) e sobre o seu emprego (enquanto activos, tanto desempregados como empregados), não sobre o momento em que a condição perante a actividade se altera. Ainda que à política de emprego, a par com a de educação, se possa imputar a entrada cada vez mais tardia na vida activa, a sua intencionalidade não reside no adiamento desse momento: adiar (ou antecipar) a entrada dos jovens no mercado de trabalho não é, nem foi, um objectivo político, mas uma consequência da acção política.

No caso dos trabalhadores mais velhos, a política de emprego exerce-se, igualmente, no domínio das suas qualificações (nomeadamente através da formação profissional de activos: reciclagem de conhecimentos, reconversão profissional, etc.) e no do seu emprego (por exemplo, medidas de política para reinserção de desempregados com baixos níveis de empregabilidade). No entanto, tem exercido também, *objectiva e intencionalmente*, uma importante acção estruturadora na cronologização da passagem para a inactividade: existem medidas que visam encaminhar os trabalhadores para a inactividade (pré-reforma, reforma antecipada, antecipação da pensão de velhice para desempregados) e outras que procuram o efeito contrário (as que se enquadram no envelhecimento activo).

Historicamente, o primeiro grupo de medidas está associado a uma conjuntura de altos níveis de desemprego e de alterações estruturais nas economias avançadas, na qual a saída antecipada do mercado de trabalho foi utilizada como um instrumento privilegiado de combate ao desemprego juvenil (libertação de postos de trabalho para os mais novos) e de apoio às empresas na adaptação àquelas alterações (designadamente no contexto da terciarização da economia e da inovação tecnológica, conducente à obsolescência das qualificações); o segundo grupo, por seu turno, enquadra-se numa conjuntura mais favorável ao emprego, na qual existe necessidade de aumentar a população activa (com recurso às “reservas” existentes), em face dos impactos nas finanças públicas das actuais tendências demográficas. Intervir directamente sobre o momento cronológico da passagem para a inactividade tem sido, pois, um objectivo da política de emprego, seja no sentido da sua antecipação seja no do seu adiamento.

Considerando que as passagens entre actividade/inactividade são marcos centrais na estruturação do percurso de vida dos indivíduos, considera-se que a política de emprego tem, portanto, uma maior *responsabilidade moral* sobre as consequências da sua acção sobre a (des)cronologização e a (des)normalização da “última” passagem, responsabilidade essa acrescida pelo facto de ter vindo a exercer essa determinação de uma forma conjuntural, interessada e, mais importante, contraditória: como se referiu, a par com os mecanismos que pretendem fomentar o envelhecimento activo continuam a existir medidas que promovem a passagem antecipada de trabalhadores para a reforma e, relativamente aos desempregados, as medidas de política actuais contribuem para a passagem (também antecipada) à inactividade. Do ponto de vista do Estado, porém, esta contradição não deriva necessariamente da falta de planeamento estratégico ou de uma visão sistémica da situação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho: para além de poderem ser advogados os factores que determinam a inflexão das políticas (isto é, vive-se um período de transição de umas para outras), continuam a haver razões de natureza económica (processos de reestruturação sectorial) e profissional (actividades de grande desgaste ou risco), por exemplo, que continuam a justificar a existência daquela primeira geração de medidas.

Tendo em conta os objectivos deste trabalho, não é no contexto da identidade social da velhice nem no do *status* social dos velhos que nos interessa invocar aquela responsabilidade. Também não deverá ser invocada em referência directa ao percurso de vida: numa perspectiva moral, a cronologização e a normalização das passagens entre actividade e inactividade não são, em si, coisas *boas*, nem as forças que promovem a sua contingência são *malignas*, isto é, moralmente, o Estado não tem a obrigação de garantir a sobrevivência de um modelo normalizado de percurso de vida ou de

compensar os indivíduos pela acção política que induz a sua desinstitucionalização.

Contudo, ao reivindicar, agora, a participação plena dos trabalhadores mais velhos na economia, tem o Estado de reconhecer a si próprio que a mesma é dificultada por motivos que decorrem dessa desinstitucionalização e dos sinais contraditórios que a política de emprego tem enviado às empresas, aos trabalhadores e aos cidadãos em geral. Mais concretamente, é-lhe exigido que compense os impactos negativos da acção política sobre aqueles que se encontram do lado de cá desse limiar socialmente edificado que separa os velhos dos quase velhos, na medida em que, ao contribuir para a indefinição desse limiar, o Estado estendeu sobre os trabalhadores mais velhos ou de meia-idade o *status* social diminuído que recai sobre os velhos, penalizando fortemente os primeiros do ponto de vista da sua empregabilidade – e assim considerando, não pode demitir-se do esforço de mobilidade social associado àquela participação plena, sob pena de não conseguir atingir os seus objectivos.

Em termos estratégicos, significa isto que a realização plena dos objectivos do envelhecimento activo depende da condução e dinamização de processos sociais que actuem, positivamente, sobre o *status* social dos trabalhadores mais velhos. Uma das vias de acção passível de ser prosseguida é a de “renormalização” do percurso de vida, isto é, o restabelecimento de um vincado limiar cronológico entre a vida adulta e a velhice, de forma a recuperarem-se antigas representações e práticas sociais. Em termos políticos, esse restabelecimento implica, nomeadamente, uma coerência, global e visível, das políticas de emprego e de segurança social, no sentido dos seus programas, medidas e instrumentos coincidirem claramente no marco cronológico que determinam para a passagem à inactividade, desprezando-se critérios funcionais e de mercado de trabalho.

Esta via traduzir-se-ia, por exemplo, na penalização financeiramente severa daqueles que se reformassem antes da idade legal de reforma, na maior exigência no acesso à pensão de invalidez (restringindo-se a sua titularidade), na quase eliminação dos mecanismos de passagem antecipada à reforma e, no âmbito das medidas de apoio aos desempregados, no desaparecimento das prerrogativas que facilitam, antecipando, o direito à pensão de velhice. Mesmo algumas das medidas defendidas no quadro do envelhecimento activo necessitariam de ser revistas: por exemplo, a passagem faseada à reforma (ou reforma a tempo parcial) deveria ser apenas possibilitada àqueles que já tivessem atingido a idade oficial de reforma, não antes desse momento.

A prossecução desta via tem, naturalmente, implicações bastante diversas, quer do ponto de vista dos objectivos da política de emprego quer do dos interesses das empresas e dos trabalhadores. *Grosso modo*, poderia significar um recuo, por parte do Estado, na protecção social e nos apoios no domínio do emprego e da formação que são dados aos desempregados mais velhos com baixos níveis de empregabilidade, no apoio às empresas em situação económica difícil ou em sectores em reestruturação e no apoio aos trabalhadores mais velhos em risco de desemprego, por exemplo. Poderia, também, significar aumento do desemprego entre a população mais velha (nomeadamente do seu peso no desemprego de longa duração), perda de produtividade económica (a menos que haja um investimento ambicioso na formação de activos por parte das empresas) e redução da qualidade do trabalho e da satisfação que dele decorre (pressupondo-se, por exemplo, o desencontro significativo entre as exigências do posto de trabalho e as valências do trabalhador).

Ou seja, isoladamente, esta via fomentaria importantes e graves desajustamentos no mercado de trabalho, nomeadamente pela forma como contrariaria os critérios de funcionalidade e flexibilidade que, nas economias avançadas, norteiam actualmente as políticas e as práticas empresariais. No entanto, parcialmente ou em complementaridade, guarda, em si, potenciais efeitos positivos do ponto de vista do *status* social dos trabalhadores com mais idade, que poderiam passar a ser vistos sobretudo como “mais adultos” e não como “mais velhos”.

Uma segunda via possível é através da acção directa sobre a estratificação social que decorre da idade, ou seja, da promoção do *status* social dos velhos, com base na assunção de que ao promover-se a velhice promove-se quem para ela caminha. Em termos genéricos, exigir-se-ia do Estado, neste âmbito, uma intervenção global ao nível das políticas sociais que consubstanciam a gestão social da velhice e, no caso concreto da política de emprego e formação, tal poderia traduzir-se em medidas que fomentassem a ideia de actividade (e não necessariamente a sua realização) junto daqueles que passaram a idade legal da reforma, tais como: desenvolvimento de universidades e outros espaços de formação para a “terceira idade”, dinamização das actividades de voluntariado desenvolvidas por reformados, medidas de política destinadas a aproveitar o conhecimento e a experiência profissionais dos reformados em benefício dos mais novos (por exemplo, consultoria na criação de empresas, na qualidade de peritos), apoio a actividades económicas desenvolvidas por e para reformados (por exemplo, agências para turismo sénior), etc.

Este eixo de acção política enquadrar-se-ia, em parte, em algumas das correntes actuais da gerontologia, nomeadamente no que se refere à revalorização, de uma forma emancipatória e positiva, dos tempos da velhice, no sentido de apoiar – e não impor – aos mais velhos o desenvolvimento de actividades socialmente úteis e individualmente gratificantes. No presente contexto, não seria, porém, nesse sentido que essa acção deveria objectivar-se; o seu intuito seria o de intervir sobre o modo de vida dos mais velhos (e sobre o seu *status*), na qualidade de potencialmente activos e não enquanto inactivos, através da política de emprego e formação. O envelhecimento activo não significaria, assim, incentivar a permanência no mercado de trabalho ou adiar a saída dele, mas associar a actividade à velhice, ou seja, contribuiria para enfraquecer a *actividade* enquanto factor de estruturação das fases do percurso de vida, cuja acção diferenciadora exercer-se-ia sobretudo pelo respectivo valor económico.

Neste sentido, e comparativamente ao primeiro eixo de acção enunciado, esta via exerceria uma força contrária à normalização do percurso de vida ou à cronologização e definição social do limiar que dá início à velhice, contribuindo ainda mais para a indefinição da mesma. Do ponto de vista político, exigiria maior coerência entre políticas (de emprego, formação, educação, protecção social, etc.) e seria, por isso, uma tarefa mais abrangente e ambiciosa. Em compensação, seria menos contrária ao funcionamento da economia e do mercado de trabalho, causaria menos antagonismos entre os interesses do Estado e os das empresas e dos trabalhadores e teria potenciais e importantes reflexos sobre as representações sociais que relacionam, negativamente, a idade com a actividade.

Uma terceira via de que o Estado dispõe é aquela que visa dotar os indivíduos de instrumentos para que os próprios, à medida que se aproximam da velhice, promovam o seu *status* e garantam melhores níveis de empregabilidade, promovendo a sua situação no mercado de trabalho – ou seja, caberia à política de emprego dotar os indivíduos de meios que lhes permitam fazer face aos critérios de funcionalidade e flexibilidade utilizados pelas empresas, num contexto de crescente contingência do percurso de vida, sobretudo profissional. Assim sendo, assumir-se-iam como medidas a prosseguir, por exemplo, a adaptação da protecção social aos percursos profissionais contingentes (redução dos prazos de garantia dos dispositivos

existentes, por exemplo), medidas de incentivo à mobilidade profissional e à aprendizagem ao longo da vida (dirigidas a empresas e trabalhadores), reforço do combate ao desemprego de longa duração (nomeadamente por via de respostas institucionais mais ambiciosas que garantam sempre experiências formativas e profissionais) e maior apoio técnico às empresas em sectores de risco, enquadrado em medidas gerais optimizadas de gestão previsional dos recursos humanos no mercado de trabalho.

Esta via parece assumir-se como menos normativa e mais “integradora”, na medida em que não impõe regras de funcionamento nem contraria as tendências que actualmente caracterizam a economia e o mercado de trabalho, ao mesmo tempo que contribui para a emancipação dos trabalhadores mais velhos e para a melhoria generalizada da condição social dos indivíduos por via da sua empregabilidade. Porém, é aquela que parece mais depender do voluntarismo dos trabalhadores e das empresas ou, por outras palavras, da sua adesão aos ideais e práticas que a consubstanciam, enquanto que as anteriormente enunciadas apresentam um carácter mais unilateral do ponto de vista da acção estruturante das políticas públicas. Além disso, requer uma coordenação política mais alargada nos domínios do emprego e formação, da educação, da economia, da segurança social e até da fiscalidade (incentivos fiscais para acções de educação e formação, por exemplo) e tem implícito um conjunto de intervenções que necessitam, para ser efectivas, de actuar sobre todo o percurso de vida, desde a infância até ao limiar da velhice: nesta óptica, o envelhecimento activo corresponde também, por exemplo, a medidas de combate ao abandono escolar.

A análise e a reflexão subjacentes ao presente trabalho levam-nos a concluir que o maior sucesso político dos intentos do envelhecimento activo parece depender da prossecução das diversas vias acima enunciadas, isto é, da acção combinada sobre a cronologização do momento da reforma, a promoção social do tempo da velhice em referência à actividade e a promoção da mobilidade social dos trabalhadores mais velhos por via do investimento na sua empregabilidade.

Esta visão é, de resto, concordante com as orientações supranacionais que apelam, nomeadamente, a que os Governos:

- providenciem informação que permita apoiar os reformados a desempenharem um papel mais activo na economia e na sociedade;
- aumentem a informação sobre o mercado de trabalho, designadamente a que se refere aos meios que permitem sustentar bons níveis de empregabilidade durante vidas profissionais longas;
- apostem no fomento da aprendizagem ao longo da vida, mais concretamente através da implementação de políticas que promovam o acesso à formação e reciclagem da formação dos trabalhadores mais velhos e que os encorajem a continuar a adquirir conhecimentos e competências (mesmo após o evento da reforma);
- desenvolvam medidas efectivas de política activa de emprego que apoiem os trabalhadores mais velhos na procura de novos empregos;
- combatam a discriminação na contratação de trabalhadores mais velhos e, para esse efeito, adoptem medidas para que as organizações patronais e sindicais participem efectivamente na promoção da aceitação e do cumprimento de medidas anti-discriminação, no quadro geral da promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores;
- desenvolvam, em suma, reformas que visem objectivos a longo prazo e tenham em

conta todo o percurso de vida, reformas essas que devem estar integradas numa estratégia enquadradora comum, apoiada numa actuação coordenada das diferentes políticas sectoriais (emprego, educação e formação, segurança social, sistema fiscal, sistema de saúde, etc.).

Espera-se que os conteúdos do presente trabalho contribuam para o debate esclarecido sobre o envelhecimento activo no contexto nacional e possam sustentar, do ponto de vista técnico, as medidas de política que venham a ser criadas com vista à sua promoção – e que sirva, ainda, de estímulo ao desenvolvimento de novos trabalhos de investigação neste domínio.





- Abu-Laban, S. M. (1984), *Les femmes âgées : problèmes et perspectives*, Sociologie et Sociétés, vol. XVI, n.º 2, pp. 69-78.
- Anderson, R. (1999), *New developments in Europe for employment at end-of-career*, The Geneva Papers On Risk and Insurance - Issues and Practice, Studies on the Four Pillars, Vol. 24. No. 4, Geneva.
- Attias-Donfut, C. (1988), *Sociologie des générations – l’empreinte du temps*, Col. Le Sociologue, Presses Universitaires de France, Paris.
- Auer, P. e Fortuny, M. (2000), *Ageing of the labour force in OECD countries: economic and social consequences*, Employment Paper 2000/2, Employment Sector, BIT, Geneva. <http://www.oecd.org>
- Bandeira, M. L. (1996), *Demografia e modernidade – família e transição demográfica em Portugal*, Imprensa Nacional – Casa da Moeda, Lisboa.
- Bengston, V. et al. (2000), *Are theories of aging important? – models and explanations in gerontology at the turn of the century*, SEDAP Research Paper No. 11, Ontario, <http://ideas.repec.org>
- Blaikie, A. (1999), *Can there be a cultural sociology of ageing?*, Education and Ageing, Vol. 14, 2, pp. 112-139.
- Blau, P. (1964), *Exchange and power in social life*, Ed. J. Wiley & Sons, New York (policopiado)
- Bond, J. et al. (1993), *Ageing in society – an introduction to social gerontology*, British Society of Gerontology Sage Publications, Londres.
- Burtless, G. e Quinn, J. F. (2000), *Retirement trends and policies to encourage work among older americans*, Working Paper 436 in *Ensuring Health and Income Security for an Aging Workforce*, <http://www.fmwww.bc.edu>
- Burtless, G. e Quinn, J. F. (2002), *Is working longer the answer for an ageing workforce?*, Working Paper 550, Center for Retirement Research, Boston College, Boston. <http://www.fmwww.bc.edu>
- Büsch, Victoria e Königstein, Manfred (2001), *Age discrimination in hiring decisions – a questionnaire study (preliminary version)*, Workshop Ageing, Skills and Labour Markets Working Paper, Centre d’ Etudes Prospectives et d’ Informations Internationales, <http://www.cepii.fr>
- Carrilho, M. J. (1997), *As projecções demográficas: aplicação e métodos*, Cadernos Regionais, N.º 7, Tema População e Condições Sociais, Sub-Tema Demografia e Censos, INE – DRC. <http://www.ine.pt>
- Carrilho, M. J. (1999), *Projecções de população residente 1995-2025 – aspectos metodológicos*, Gabinete de Estudos – Área Demográfica e Social, INE. <http://www.ine.pt>
- Casey, B. (1996), *Exit options from the labour force*, in Schmid, G. et al. (1996)
- Centeno, L. et al. (2000), *Os trabalhadores de meia idade face às reestruturações e políticas de gestão de recursos humanos*, Col. Estudos e Análises, No. 30, Observatório do Emprego e Formação Profissional, IEFP, Lisboa.
- Centeno et al. (2003), *Políticas activas para a empregabilidade – avaliação do impacto da EEE*, Col. Cogitum, 2, Ed. DEPP/MSST, Lisboa.
- Comissão Europeia (1993), *Age and attitudes – main results from a eurobarometer survey*, SPOCE, Luxemburgo, <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (1996), *Relatório demográfico 1995*, SPOCE, Luxemburgo. <http://europa.eu.int>

- Comissão Europeia (1997), *People in Europe - Demographic Change: the Regional Dimension, Trends and Policy Issues*, SPOCE, Luxemburgo, <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (1998), *Relatório demográfico 1997*, SPOCE, Luxemburgo. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (1999a), *Comunicação da Comissão "Uma Europa para todas as idades - promover a prosperidade e a solidariedade entre as gerações" COM (1999) 221 final*, Bruxelas. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (1999b), *The European labour market in the light of demographic change*, SPOCE, Luxemburgo. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2000a), *Relatório do Comité da Protecção Social sobre a evolução futura da protecção social - regimes de pensões seguros e sustentáveis*, Bruxelas. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2000b), *Comunicação da Comissão "A contribuição das finanças públicas para o crescimento e o emprego: melhorar a sua qualidade e sustentabilidade" COM (2000) 846 final*, Bruxelas. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2000c), *Comunicação da Comissão "A evolução futura da protecção social numa perspectiva de longo prazo: regimes de pensões seguros e sustentáveis" COM (2000) 622 final*, Bruxelas. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2000d), *Employment in Europe - 2000*, SPOCE, Luxemburgo. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2001a), *Comunicação da Comissão "Apoiar as estratégias nacionais em prol de regimes de pensões seguros e sustentáveis através de uma abordagem integrada" COM (2001) 362 final*, Bruxelas. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2001b), *Regimes de pensões seguros e sustentáveis - relatório do Comité da Protecção Social sobre a evolução futura da protecção social*, Bruxelas. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2001c), *Relatório conjunto para o emprego*, Bruxelas. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2002a), *Relatório conjunto da Comissão e do Conselho: Relatório solicitado pelo Conselho Europeu de Estocolmo "Aumentar os níveis de participação dos trabalhadores e promover o envelhecimento em actividade"*, Bruxelas. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2002b), *Projecto de relatório conjunto da Comissão e do Conselho sobre pensões adequadas e sustentáveis COM (2002) 737final*, Bruxelas. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2003a), *A situação social na Europa em 2003 - síntese*, SPOCE, Luxemburgo, <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2003b), *Comunicação da Comissão "Strengthening the social dimension of the Lisbon strategy: streamlining ope coordination in the field of social protection" COM (2000) 846 final*, Bruxelas. <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2003c), *Orientações específicas para as políticas de emprego dos estados-membros*, DG Emprego e Assuntos Sociais, Bruxelas. <http://europa.eu.int>
- Comité Económico e Social (2001), *Opinion of the Economic and Social Committee on 'older workers'*, 2001/C 14 / 12, Official Journal of the European Communities, SPOCE, Luxemburgo. <http://europa.eu.int>
- Committee for Economic Development (1999), *New opportunities for older workers*, Research and Policy Committee, <http://www.ced.org>

- Cónim, C. S. (1999), *Geografia do envelhecimento da população portuguesa – aspectos sociodemográficos 1970-2021*, Comissão Nacional para o Ano Internacional das Pessoas Idosas – 1999, Departamento de Prospectiva e Planeamento/ Ministério do Planeamento, Lisboa. <http://www.dpp.pt>
- Departamento do Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional (2001), *Quadros de pessoal 1998*, Colecção Estatísticas, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Lisboa.
- Department for Education and Employment (2000), *Factors affecting retirement: introduction, overview & conclusions*, DFEE Publications. <http://www.dfes.gov.uk>
- Department for Education and Employment (2000), *Factors affecting retirement: United Kingdom*, DFEE Publications. <http://www.dfes.gov.uk>
- Department for Education and Employment (2000), *Factors affecting retirement: Australia*, DFEE Publications. <http://www.dfes.gov.uk>
- Department for Education and Employment (2000), *Factors affecting retirement: Canada*, DFEE Publications. <http://www.dfes.gov.uk>
- Department for Education and Employment (2000), *Factors affecting retirement: Germany*, DFEE Publications. <http://www.dfes.gov.uk>
- Department for Education and Employment (2000), *Factors affecting retirement: Greece*, DFEE Publications. <http://www.dfes.gov.uk>
- Department for Education and Employment (2000), *Factors affecting retirement: Netherlands*, DFEE Publications. <http://www.dfes.gov.uk>
- Department for Education and Employment (2000), *Factors affecting retirement: Nordic Countries*, DFEE Publications. <http://www.dfes.gov.uk>
- Department for Education and Employment (2000), *Factors affecting retirement: executive summary*, DFEE Publications. <http://www.dfes.gov.uk>
- Department for Work and Pensions (2001), *Executive summary - evaluation of the code of practice on age diversity in employment - final report*. <http://www.dwp.gov.uk>
- Department for Work and Pensions (2001), *Good practice in the recruitment and retention of older workers: summary*, Age Positive, DWP Publications, Nottingham. <http://www.dwp.gov.uk>
- DEPP/MTS (2000), *Plano nacional de emprego 2000 - Portugal e a estratégia europeia para o emprego*, Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Lisboa.
- DEPP/MTS (2001), *Plano nacional de emprego 2001 - Portugal e a estratégia europeia para o emprego*, Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Lisboa.
- DEPP/MTS (2002), *Plano nacional de emprego 2002 - Portugal e a estratégia europeia para o emprego*, Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Lisboa.
- Dihn, Q. C. (1995), *Projection de la population totale pour le france metropolitaine: base RP90, horizons 1990-2050*, in Kinsella e Velkoff (2001).
- Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social (2002), *Relatório nacional de estratégia sobre o futuro das pensões*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Lisboa. <http://europa.eu.int>
- Ecole Nationale d' Administration (2001), *Gestion des âges et emploi*, Le Vieillessement de la Population Française et ses Conséquences sur les Politiques Publiques - Séminaire de Questions Sociales de la Promotion "Nelson Mandela", 1999-2001. <http://www.ena.fr>

- Ecole Nationale d' Administration (2001), *La structure d' âge de la population active et la performance des entreprises*, Le Vieillessement de la Population Française et ses Conséquences sur les Politiques Publiques - Séminaire de Questions Sociales de la Promotion "Nelson Mandela", 1999-2001. <http://www.ena.fr>
- EIRO (2000), *Relações profissionais e trabalhadores idosos: uma análise das medidas de combate à discriminação devido à idade no emprego*, Observatório Europeu para as Relações Industriais. <http://eurofound.eu.int>
- Elder Jr., G. (1999), *The life course and aging: some reflections*, American Sociological Association. <http://www.asanet.org>
- Elder Jr., G. e Johnson, M. K. (2000), *The life course and aging: challenges, lessons, and new directions*, Chapter for *Invitation to the Life Course: Toward New Understandings of Later Life*. <http://www.ccsr.ac.uk>
- Elder, G. H. e Johnson, M. K. (2000), *The life course and aging: challenges, lessons and new directions* (policopiado)
- European Industrial Relations Observatory (2000), *Industrial relations and the ageing workforce: a review of measures to combat age discrimination in employment: the case of Portugal*. <http://www.eiro.eurofound.ie>
- Eurostat (1999), *Statistiques démographiques (1960-1999)*, Thème Population et Conditions Sociales, Collection Tableaux Détaillés, Comissão Europeia, SPOCE, Luxemburgo.
- Eurostat (2000), *Statistiques sociales européennes - démographie*, Thème Population et Conditions Sociales, Collection Tableaux Détaillés, Comissão Europeia, SPOCE, Luxemburgo.
- Featherstone, M. E Wernick, A. (ed.) (1995), *Images of aging – cultural representations of later life*, Routledge, Londres.
- Fernandes, A. A. (1997), *Velhice e sociedade: demografia, família e políticas sociais em Portugal*, Celta Editora, Oeiras.
- Ferreira, J. M. C. et al. (1995), *Sociologia*, Ed. McGraw-Hill, Amadora.
- Figueiredo, A. et al. (1996), *Labour market studies – Portugal*, Comissão Europeia, SPOCE, Luxemburgo.
- Foundation for Research Science and Technology (2000), *Life after 40: work and retirement plans*, 40+ Project, Victoria University of Wellington, Wellington. <http://www2.vuw.ac.nz>
- Freire, João (Coord.) (2000), *Atitudes face ao emprego, trabalho e tempo livre – os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa*, Col. Estudos e Análises, 13, Observatório do Emprego e Formação Profissional, IEFP, Lisboa.
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (s/d), *Progressive retirement in Europe*. <http://www.eurofound.eu.int>
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1996a), *Experience, skill and competitiveness: the implication of an ageing population for the workplace*, SPOCE, Luxemburgo.
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1996b), *Age and working conditions in the European Union*. <http://www.eurofound.eu.int>
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1998a), *Managing an ageing workforce - A guide to good practice*, SPOCE, Luxembourg. <http://www.eurofound.ie>
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1998b), *O combate às barreiras etárias no emprego - resumo da investigação*, SPOCE, Luxemburgo. <http://www.eurofound.ie>

- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1999), *Active strategies for an ageing workforce - Turku conference report*, SPOCE, Luxemburgo. <http://www.eurofound.ie>
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2003), *Âge et conditions de travail dans l' Union Européenne*. <http://www.eurofound.eu.int>
- Ghiglione, R. e Matalon, B. (1997), *O inquérito – teoria e prática*, Celta Editora, Oeiras.
- Ginzberg, E. (et al.) (1982), *Work decisions in the 1980s*, Auburn House Publishing Company, Boston.
- Guillemard, A.-M. (1984), *Jalons pour une sociologie des politiques sociales, le cas de la politique française de la vieillesse*, Sociologie et Sociétés, vol XVI, 2, p. 119-128. <http://www.erudit.org>
- Guillemard, A.-M. (Coord.) (1994), *Comparing social welfare systems in Europe*, Oxford Conference, Oxford.
- Guillemard, A.-M. (1995), *Entre travail, retraite et vieillesse: le grand écart*, Éditions L' Harmattan, Paris.
- Guillemard, A.-M., Taylor, P. e Walker, A. (1996), *Managing an ageing workforce in Britain and France*, The Geneva Papers On Risk an Insurance, no. 81, Geneva.
- Guillemard, A.-M. e Argoud, D. (1999), *Descriptive national profile of ageing and work - France*, in *Working group ageing and work – national profiles – labour markets, welfare states and citizenship*, University of Twente, Enschede.
- Guillemard, A.-M. (2001a), *Continental welfare states in Europe confronted with the end-of-career inactivity trap: a major challenge to social protection in an ageing society*, Working Paper, Program for the study of Germany and Europe. <http://www.ces.fas.harvard.edu>
- Guillemard, A.-M. (2001b), *The advent of a flexible life course and the reconfiguration of welfare*, Keynote Speech, Social Policy, Marginalisation and Citizenship Conference, Aalborg University, Denmark. <http://www.socsci.auc.dk>
- Guillemard, A.-M. (2001c), *Emploi, protection sociale et cycle de vie – Une analyse comparée internationale*, in J.-M. Berthelot (sous la dir. de), *Recherches en Sciences Sociales, Jalons et segments*, Paris, p. 107-123.
- Hagestad, G. (2000), *Intergenerational relationships*, Paper for the Gender and Generations Programme, United Nations. <http://www.unece.org>
- Heinz, W. R. (s/d), *Changing contexts of work and the life course: A challenge for cross-cultural research*, University of Bremen, Bremen. <http://www.ccsr.ac.uk>
- Huuhtanen, P. et al. (1999), *Ageing workers and changing working life*, Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Labour, Helsínquia.
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2003), *Situação do mercado de emprego - relatório anual 2002*, Departamento de Planeamento Estratégico, Ed. IEFP, Lisboa.
- Johnson, P. e Zimmermann, K. F. (Eds.) (1993), *Labour markets in an ageing society*, Centre for Economic Policy Research, Cambridge University Press, Cambridge.
- Kertzer, D. (s/d), *Household and gender in a life-course perspective*. <http://www.unu.edu>
- Kiekens, D. e Coninck, P. (2000), *Reforçar a capacidade de inserção profissional dos trabalhadores mais idosos: uma aposta que se poderá ganhar?*, Revista Europeia Formação Profissional, n.º 19, Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP), Ministério do Trabalho e da Solidariedade [Ed. Portuguesa], Lisboa.
- Kinsella, K. e Gist, Y. (1995), *Older workers, retirement, and pensions – a comparative international chartbook*, Bureau of the Census. <http://www.census.gov>

- Kinsella, K. e Velkoff, V. A. (2001), *An ageing world: 2001*, International Population Reports, U.S. Census Bureau, Series P/95/01-1, U.S. Government Printing Office, Washington DC. <http://www.census.gov>
- Klinger, A. et. al. (2002), *Labour market responses to population ageing and other socio-demographic change* – Issue Paper, United Nations Economic Commission for Europe. <http://www.unece.org>
- Kouvonon, A. (2000), *Experiences of age discrimination in working life in Finland*, Education and Ageing, Vol. 15, 1, pp. 41-48.
- Krain, M. A. (1993), *Policy implications for a society aging well*, American Behavioral Scientist, vol. 39, no. 32.
- Louriaux, M. (1995), *Les conséquences de la révolution démographique et du vieillissement sociétal: restructuration des âges et modification des rapports entre générations*, Sociologie et Sociétés, vol. 27, 2, Outono, p. 9-26.
- Lynott, R. e Lynott, P. P. (1996), *Tracing the course of theoretical development in the sociology of aging*, The Gerontologist, Vol. 36, No. 6 pp. 749-760. <http://www-rcf.usc.edu>
- Marshall, V. W. (2000), *Agency, structure, and the life course in the era of reflexive modernization*, Institute on Aging, North Carolina. <http://www.aging.unc.edu>
- Marshall, V. W. (2001), *Older workers and socioeconomic transformation*, Conference Into the Millennium of the Older Adult: Releasing Potentials and Erasing Prejudices. <http://www.aging.unc.edu>
- Marshall, V. e Mueller, M. (2002), *Rethinking social policy for an aging workforce and society: insights from the life course perspective*, CPRN Discussion Paper n. W/18. <http://www.cprn.org>
- Massey University (2000), *Employment of the older worker survey*. <http://www.massey.ac.nz>
- Mayer, K. U. [s/d], *The sociology of the life course and life span psychology - diverging or converging pathways?*, [s/l]. <http://www.yale.edu>
- Mayer, K. U. e Hillmert, S. (2003), *New ways of life or old rigidities? changes in social structures and life courses and their political impacts*, Working Paper, Political Economy and the Life Course in Advanced Societies (POLIS), Max Planck Institute for Human Development, Berlin. <http://www.mpib-berlin.mpg.de>
- McGregor, Judy e Gray, Lance (2001), *Mature job-seekers in New Zealand*, Massey University. <http://www.massey.ac.nz>
- McMorrow, K. e Roeger, W. (1999), *The economic consequences of ageing populations - a comparison of the EU, US and Japan*, Economic Papers No. 138, Comissão Europeia. <http://europa.eu.int>
- Mestheneos, E. e Ioannidi, E. (1996), *Combating barriers in job recruitment and training: national report, Greece*, Working Paper no. WP/96/45/EN, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Mjoset, L. (2000), *Employment, unemployment, and ageing in the western european welfare states*, Dep. of Sociology and Human Geography, University of Oslo. <http://meritbbs.unimaas.nl>
- Mozzicafreddo, J. (2000), *Estado-providência e cidadania em Portugal*. Celta Editora, Oeiras.
- Muffels, I. (2000), *Idades e limites deslizantes – o envelhecimento e a flexibilização encarados na perspectiva do ciclo de vida*, Revista Europeia Formação Profissional, n.º 19, Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP), Ministério do Trabalho e da Solidariedade (Ed. Portuguesa), Lisboa.



- Nazareth, J. (1979), *O Envelhecimento da população portuguesa*, Gabinete de Investigações Sociais, Coleção Análise Social, n.º 6, Editorial Presença, Lisboa.
- OCDE (1995a), *The transition from work to retirement*, Social Policy Studies No. 16, Paris.
- OCDE (1995b), *The labour market and older workers*, Social Policy Studies No. 17, Paris.
- OCDE (1996), *Ageing in OECD countries - A critical policy challenge*, Social Policy Studies No. 20, Paris.
- OCDE (1998a), *Maintaining prosperity in an ageing society*, Paris.
- OCDE (1998b), *Self-employment in the OECD countries*, Paris.
- OCDE (2000), *Reforms for an ageing society - social issues*, Paris.
- Organização Internacional do Trabalho (1980), *Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980*. <http://www.ilo.org>
- Organização Internacional do Trabalho (2001), *Social security: issues, challenges and prospects*, 89.ª Conferência Internacional de Trabalho, Relatório 6. <http://www.ilo.org>
- Pack, J. et al. (1999), *Future report demographic change - Innovation ability in an ageing society*, Federal Minister of Education and Research, Bonn.
- Paloniemi, Susanna e Tikkanen, Tarja (2000), *Victims of ageist attitudes - but how do the older workers themselves view their competence*, ESREA Research Network Meeting - Adult Education and the Labour Market VI. <http://www.helsinki.fi/jarj/esrea>
- Pereira, P. T. (Org.) (2000), *A reforma da segurança social - contributos para reflexão*, Celta Editora, Oeiras.
- Phillipson, C. (1987), *The Sociology of Retirement*, in Cohen, G. [ed.] (1987), *Social change and the life course*, Tavistock, Londres.
- Phillipson, C. e Biggs, S. (1999), *Population ageing: critical gerontology and the sociological tradition*, Education and Ageing, Vol. 14, 2, pp. 159-170. <http://www.triangle.co.uk>
- Powell, J. (2001a), *Ageing & social theory: a sociological review*, <http://sincronia.cucsh.udg.mx>; <http://theoryandscience.icaap.org>
- Powell, J. (2001b), *Theorising social gerontology: the case of social philosophies of age*, The Internet Journal of Internal Medicine. <http://www.ispub.com>; <http://sincronia.cucsh.udg.mx>
- Powell, J. e Edwards, M. (2002), *Policy narratives of aging: the right way, the third way or the wrong way?*, Electronic Journal of Sociology. <http://www.sociology.org>
- Quadagno, J. (1995), *Does social security discourage work?*, Working Paper 322 in *Social Security in the 21<sup>st</sup> Century*, Oxford University Press, pp. 127-146. <http://www.fmwww.bc.edu>
- Quadagno, J. e Reid, J. (1996), *The political economy perspective in aging*, Working Paper, Pepper Institute on Aging and Public Policy. <http://www.pepperinstitute.org>.
- Quinn, J. F. (1997), *Retirement trends and patterns in the 1990s : The end of an era?*, Working Paper 385 in *Public Policy and Aging Report*, Summer 1997, pp. 10-14. <http://www.fmwww.bc.edu>
- Rajulton, F. e Ravanera, Z. (1999), *Life course trajectories - before and after retirement*, Population Studies Centre. <http://www.ssc.uwo.ca>
- Rajulton, F. e Ravanera, Z. (2000), *Theoretical and analytical aspects of longitudinal research*, Population Studies Centre, Discussion Paper 00-5. <http://www.ssc.uwo.ca/sociology/popstudies>
- Ravanera, Z. e Fernando, R. (2001), *Integration at late life: inclusion, participation and belonging among the elderly*, Paper for the Meeting Demographic Futures in the Context of Globalization: Public Policy Issues. <http://www.ssc.uwo.ca>

- Riley, M. W. (1993), *The coming revolution in age structure*, First Annual Pepper Lecture on Aging and Public Policy, National Institute on Aging. <http://www.pepperinstitute.org>
- Riley, M. W. et al. (1988), *Sociology of age*, Handbook of sociology, Ed. Neil J. Smelser, Sage Publications, Newbury Park.
- Riverin-Simard, D. (2001), *Les âges et la révolution du travail*, Vol. 8, n.º 1, Carriéologie - Revue Francophone Internationale, pp. 79-89. <http://www.carriéologie.uqam.ca>
- Robson, William B. P. (2001), *Aging populations and the workforce - challenges for employers*, British-North American Committee. <http://www.cdhowe.org>
- Rodrigues, M. J. (1996), *O sistema de emprego em Portugal - crise e mutações*, Biblioteca de Economia e Empresa, 5, Ed. D. Quixote, Lisboa.
- Rodrigues, M. J. (Coord.) (2000), *Para uma Europa da inovação e do conhecimento - emprego, reformas económicas e coesão social*, Documentos de base da Presidência Portuguesa da União Europeia, Celta Editora, Oeiras.
- Roque Antunes, A. (1993), *A idade e situação face ao emprego dos trabalhadores por conta de outrem*, Col. Estatísticas, Departamento de Estatística, Ministério para a Qualificação e o Emprego, Lisboa.
- Rosa, M. J. V. (1993), *O desafio social do envelhecimento demográfico*, Análise Social, vol. 28,122, pp. 679-689.
- Rosenmayr, L. (1984), *Dix points sur la gérontologie sociale de demain*, Sociologie et sociétés, vol. XVI, n.º 2, pp. 29-35.
- Samorodov, A. (1999), *Ageing and labour markets for older workers*, Employment and Training Papers, Employment and Training Department, Organização Internacional do Trabalho, Geneva.
- Scherer, P. (2002), *Age of withdrawal from the labour force in OECD countries*, Occasional papers, 49, Labour market and social policy, OCDE, Paris.
- Schimdt, K. (1999), *Employing older workers: report of a survey of western Australian human resource professionals*, Discussion Paper 3/00, Department of Organisational and Labour Studies, University of Western Australia. <http://www.ols2.ecel.uwa.edu.au>
- Statistical Clearing House (1999), *Survey of employability of mature age workers*. <http://www.sch.abs.gov.au>
- Steinberg, M. et al. (1997), *Attitudes of employees and employers towards older workers in a climate of anti-discrimination*, Australian Journal on Ageing, vol. 15, no. 4.
- Taylor, P. e Urwin, P. (1999), *Recent trends in the labour force participation of older people in the UK*, The Geneva Papers On Risk an Insurance - Issues and Practice, Studies on the Four Pillars, Vol. 24. No. 4, Geneva.
- Taylor, P. e Walker, A. (1994), *The ageing workforce: employers attitudes towards the employment of older people*, Work, Employment and Society, vol. 8, no. 4.
- Turner, B. S. (Ed.)(1996), *Teoria social*, Difel, Algés.
- Vaupel, J. W. e Jeune, B. (1995), *The emergence and proliferation of centenarians*, in Kinsella e Velkoff (2001).
- Walker, A. (s/d), *Combating age barriers in employment: findings from a european research project*. <http://ktyhdistys.net>
- Walker, A. (s/d), *Lecture on the policy implications of population ageing*, University of Sheffield, Sheffield. <http://www.ips.org.sg>
- Walker, A. (1997), *Combating age barriers in employment - european research report*, Fundação para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho, SPOCE, Luxemburgo.



- Walker, A. (1998), *Speaking for themselves: the new politics of old age in Europe*, Education and Ageing, Vol. 13, 1. <http://www.triangle.co.uk>
- Walker, A. (1999), *Attitudes to population ageing in Europe*, University of Sheffield, Sheffield. <http://www.shef.ac.uk>
- Woolf, L. (1998a), *Theoretical perspectives relevant to developmental psychology - A discussion of the structural, information processing, and developmental dimensions approaches to the analysis of age/development/life course trends*. <http://www.webster.edu>
- Woolf, L. (1998b), *Theoretical perspectives relevant to developmental psychology - a comparative analysis of the use of such terms as development, adult development, aging, life-span, life-course, and life-cycle. What do they mean? How are they used in relation to each other? Is there consistency in use? What is the best usage?* <http://www.webster.edu>



## GRÁFICOS

- G1 Os 15 países mais velhos do mundo, 2000 (% da população com 65 e mais anos)
- G2 Países do mundo cuja população idosa duplicará até 2030 (aumento em %)
- G3 Índice sintético de fecundidade geral, países seleccionados, 2000 (n.º médio de filhos por mulher)
- G4 Idade mediana em 12 países seleccionados, 2000, 2015 e 2030 (em anos)
- G5 Esperança de vida à nascença, países seleccionados, 2000 (em anos)
- G6 Vantagem feminina na esperança de vida à nascença, países seleccionados, 2000 (diferença em anos entre mulheres e homens)
- G7 Rácio sexual para a população com 65 e mais anos, países seleccionados, 2000 e 2030
- G8 População média, segundo grandes grupos etários, por grandes regiões do mundo, 1999 (em %)
- G9 Taxas de crescimento da população comunitária (UE15), 1960-1999 (em ‰)
- G10 Taxas de crescimento dos Estados-Membros, 1998/1999 (em ‰)
- G11 Estrutura etária da população dos Estados-Membros, 1999 (em %)
- G12 Evolução dos índices de dependência na UE15, 1960-1999 (em %)
- G13 Comparação dos índices de dependência demográfica e económica entre UE15, Japão e E. U. A., 1960 e 1995
- G14 Evolução da população europeia (UE15), por grandes grupos etários, 1960-2020 (projeções com base em previsões nacionais)
- G15 Estrutura etária da população dos Estados-Membros, 2020 (projeções com base em previsões nacionais (em %)
- G16 População portuguesa residente, segundo os Recenseamentos Gerais da População, 1900-2001 (em milhares)
- G17 Movimento da população portuguesa, 1960-2002 (em milhares)
- G18 Distribuição geográfica da população portuguesa, por género, NUTS II, 2002 (em valores absolutos e %)
- G19 Evolução dos índices de dependência e envelhecimento, Portugal, 1960-2001 (em %)
- G20 Evolução da população portuguesa residente, por grandes grupos etários, segundo os Recenseamentos Gerais da População, 1960-2001
- G21 Estruturas etárias da população recenseada, Portugal e NUTS II, 2001 (em milhares)
- G22 Projeções demográficas para 2025 e 2050, Portugal: cenários base, de envelhecimento e de rejuvenescimento
- G23 Alterações na população em idade activa, UE15, 1975-1995 e 1995-2015
- G24 Saldo entre fluxos de entrada e de saída na população em idade activa, UE15, 1975 - 2015/2020
- G25 Indicadores de envelhecimento da população em idade activa, UE15, 1975-2015
- G26 Índice de crescimento da população em idade activa dos países candidatos à UE, 1995-2015 (base 100 em 1995)
- G27 Evolução da dimensão da mão-de-obra comunitária (UE12 e UE15), segundo a acção dos factores demográfico e comportamental, 1985-2015
- G28 Taxas de actividade de homens e mulheres, por grupo etário, UE, 1970 e 2000
- G29 Taxas de actividade de homens e mulheres, por nível de competências, UE, 2000 (em %)

- G30 Idade média de passagem à reforma, por género e Estado-Membro, 2001 (em anos)
- G31 Idade média de reforma e taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos), por Estado-Membro, 2001
- G32 Perspectiva dos trabalhadores sobre a sua participação em práticas empresariais promotoras de mobilidade profissional, por grupo etário e género, 2000 (% em cada grupo etário)
- G33 Opinião pública europeia sobre a reforma, por Estado-Membro, 2001
- G34 Desemprego registado, por grupo etário, segundo o tempo de inscrição, 2001
- G35 Inquérito às empresas: conhecimento do envelhecimento activo enquanto objectivo político e concordância com medidas públicas específicas de apoio ao emprego dos trabalhadores mais velhos
- G36 Trabalhadores por conta de outrem, por grupo etário e género, Portugal, 2000
- G37 Trabalhadores por conta de outrem, por género e grupos etários seleccionados, segundo o distrito, Portugal, 2000, (em %)
- G38 Trabalhadores por conta de outrem, por género e grupos etários seleccionados, segundo o sector de actividade económica, Portugal, 2000
- G39 Trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo grupos etários seleccionados, Portugal, 2000
- G40 Trabalhadores por conta de outrem, por habilitação escolar, segundo grupos etários seleccionados, Portugal, 2000
- G41 Índices dos ganhos médios mensais dos trabalhadores por conta de outrem, por grupo etário e segundo o género, Portugal, 2000
- G42 Trabalhadores por conta de outrem por actividade económica, segundo género e grande grupo etário: inquérito às empresas e Quadros de Pessoal - 2000
- G43 Empresas respondentes: relações de equilíbrio entre homens e mulheres e entre mais novos (-45 anos) e mais velhos (45 e + anos), por actividade económica (em p.p.)
- G44 Empresas respondentes: variações na estrutura etária em função do género e na estrutura de género em função do universo etário (em p.p.)
- G45 Entrada de pessoal nos últimos 12 meses: entradas, por grupo etário
- G46 Entrada de pessoal nos últimos 12 meses: pessoa mais velha contratada, por grupo etário, segundo o género
- G47 Entrada de pessoal nos últimos 12 meses: pessoa mais velha contratada, por grupo etário, segundo as habilitações escolares
- G48 Entrada de pessoal nos últimos 12 meses: pessoa mais velha contratada, por grupo etário, segundo o tipo de contrato
- G49 Entrada de pessoal nos últimos 12 meses: pessoa mais velha contratada, por grupo etário, segundo o ganho mensal
- G50 Contratação de trabalhadores com 45 e + anos, segundo a estrutura etária (peso relativo dos trabalhadores por conta de outrem da empresa com 45 e + anos)
- G51 Estrutura etária do sector/das empresas do mesmo sector *versus* estrutura etária das contratações por sector/por empresa
- G52 Contratação de trabalhadores com 45 e + anos, segundo a dimensão da empresa
- G53 Contratação de trabalhadores com 45 e + anos, segundo o limite etário de velhice indicado para um contexto de recrutamento
- G54 Empresas por actividade económica, segundo o limite etário de velhice indicado para um contexto de recrutamento (em %)

- G55 Constrangimentos mais associados ao recrutamento de pessoas consideradas velhas, segundo o seu grau de importância
- G56 Formação profissional nos últimos 12 meses: formandos, por grupo etário
- G57 Formação profissional nos últimos 12 meses: formando mais velho, por grupo etário, segundo o género
- G58 Formação profissional nos últimos 12 meses: formando mais velho, por grupo etário, segundo a antiguidade na empresa
- G59 Formação profissional nos últimos 12 meses: formando mais velho, por grupo etário, segundo a habilitação escolar
- G60 Formação profissional nos últimos 12 meses: formando mais velho, por grupo etário, segundo a função preenchida
- G61 Formação profissional nos últimos 12 meses: formando mais velho, por grupo etário, segundo o tipo e o principal motivo da acção
- G62 Formação profissional de trabalhadores por conta de outrem com 45 e + anos, segundo a estrutura etária (peso relativo dos trabalhadores por conta de outrem com 45 e + anos)
- G63 Estrutura etária do sector/das empresas do mesmo sector *versus* estrutura etária dos formandos por sector/por empresa
- G64 Formação profissional de trabalhadores com 45 e mais anos, segundo a dimensão da empresa
- G65 Representações das empresas relativamente a idade *versus* formação profissional: grau de concordância com frases discriminatórias para com os mais velhos
- G66 Empresas, por estrutura etária (peso relativo dos trabalhadores por conta de outrem com 45 e + anos), segundo as suas representações sobre idade *versus* formação profissional
- G67 Empresas, por distribuição etária dos formandos mais velhos, segundo as representações sobre idade *versus* formação profissional
- G68 Factores mais considerados na decisão de afastamento de trabalhadores, num contexto de redução de pessoal por motivos de natureza económica (segundo o grau de importância)
- G69 Limite etário a partir do qual a idade é considerada um factor de afastamento no contexto de um processo de redução de pessoal por motivos de natureza económica, segundo a actividade económica da empresa
- G70 Empresas consoante o grupo etário de trabalhadores (mais novos/mais velhos) no qual mais reconhecem determinadas características psicoprofissionais

## QUADROS

- Q1 Projecções para a reserva de mão-de-obra, UE, 1997 e 2015 (em milhões)
- Q2 Disparidades nas taxas de actividade de homens e mulheres na UE, por Estado-Membro e grupo etário, 2000 (≠ homens/mulheres, em p.p.)
- Q3 Estimativas da idade média de passagem para a inactividade, por Estado-Membro, 1960-1995
- Q4 Idade média de passagem à reforma, por género e Estado-Membro, 2001 (em anos)
- Q5 Taxa de emprego do grupo etário 55-64 anos, por Estado-Membro, 1990-2001 (em %)

- Q6 Taxa de emprego por nível educativo (15-64 anos), por género e Estado-Membro, 2001 (em %)
- Q7 Taxa de emprego da população com alto e baixo níveis educativos, por grupo etário (40 a 64 anos) e Estado-Membro, 2001 (em %)
- Q8 Trabalhadores mais velhos: idade média de reforma e taxas de emprego e de desemprego, por Estado-Membro, 2001
- Q9 Pessoas que participam em educação e formação, por grupo etário e Estado-Membro, 1998-2001 (% da população em idade activa)
- Q10 Pessoas que concluíram pelo menos o ensino secundário superior, por grupo etário e Estado-Membro, 1998-2001 (% da população em idade activa)
- Q11 Atitudes, práticas e políticas empresariais face aos trabalhadores mais velhos: quadro-síntese de estudos realizados
- Q12 Idade legal de reforma e possibilidades de antecipação, por Estado-Membro, 2002
- Q13 Diferencial entre idade legal de reforma (2002) e idade média de reforma (2001), por género e Estado-Membro (em anos)
- Q14 Orientações individuais dos mais velhos face ao trabalho e à reforma: quadro-resumo de estudos realizados
- Q15 Factores que influenciam a decisão de passagem à inactividade
- Q16 A escolha de um nome para as pessoas com 60 e mais anos: preferências dos próprios, por Estado-Membro (UE12), 1993
- Q17 Sistema de estratificação etária: princípios operacionais seleccionados
- Q18 Projecções dos rácios de dependência dos idosos, por Estado-Membro, 2000-2050 (% de pessoas com mais de 65 anos em relação ao escalão 20-64 anos)
- Q19 Projecções das despesas públicas com pensões, por Estado-Membro, 2000-2050
- Q20 Retrato do Sistema Nacional de Pensões, no contexto dos desafios actuais de adequação e sustentabilidade financeira dos regimes de pensões
- Q21 Taxas de substituição salários/pensões de velhice: projecções até 2050, Portugal
- Q22 Pensionistas por regime e por eventualidade, Portugal, 2001 (Dezembro)
- Q23 Número de pensionistas de velhice: evolução 1990-2002 e projecções até 2075 (e esperança média de vida aos 65 anos), Portugal
- Q24 Estatísticas de base referentes à adequação e sustentabilidade do regime nacional de pensões, em comparação com a realidade comunitária
- Q25 Iniciativas comunitárias em prol da coordenação estratégica da modernização dos sistemas de protecção social dos Estados-Membros, no quadro da adequação e sustentabilidade financeira das pensões
- Q26 Estratégia (de *Laeken*) de coordenação comunitária de pensões adequadas e sustentáveis: objectivos comuns dos Estados-Membros
- Q27 Exemplos de medidas políticas em prol do aumento dos níveis de emprego e de actividade dos mais velhos, em alguns Estados-Membros
- Q28 Algumas propostas de acção comunitária em prol do aumento dos níveis de participação económica, incluindo envelhecimento activo
- Q29 Orientações específicas para as políticas de emprego dos Estados-Membros (2003)
- Q30 Plano internacional de acção de Madrid para o envelhecimento (2002): acções nos domínios do emprego e da protecção social
- Q31 Indicadores de comportamento do mercado de emprego: a situação particular dos trabalhadores com 55 e mais anos, Continente (em %)

- Q32 Desemprego registado por grupo etário, segundo a habilitação escolar (2001)
- Q33 Perspectivas dos Parceiros Sociais sobre o envelhecimento activo: aspectos positivos e negativos
- Q34 Parceiros Sociais: o carácter estratégico da formação profissional (e da educação) para o envelhecimento activo
- Q35 Parceiros Sociais: atitudes e práticas empresariais de discriminação etária (recrutamento, formação profissional e gestão de excedentes)
- Q36 Trabalhadores por conta de outrem, por grupo etário e género, Portugal, 2000
- Q37 Trabalhadores por conta de outrem, por género e grupos etários seleccionados, segundo o sector de actividade económica, Portugal, 2000
- Q38 Trabalhadores por conta de outrem: profissões relevantes do ponto de vista etário (trabalhadores mais velhos), Portugal, 2000
- Q39 Variações do universo dos trabalhadores por conta de outrem nos grupos etários mais altos, por nível de qualificação, Portugal, 2000
- Q40 Variações no universo dos trabalhadores por conta de outrem nos grupos etários mais altos, por habilitação escolar, Portugal, 2000
- Q41 Índices dos ganhos médios mensais dos trabalhadores por conta de outrem, por grupo etário e segundo o género, Portugal, 2000
- Q42 Caracterização metodológica do inquérito às empresas
- Q43 Empresas respondentes por peso relativo dos trabalhadores por conta de outrem com 45 e mais anos, segundo a actividade económica
- Q44 Empresas respondentes: diferenças nas estruturas etárias e de género, segundo a actividade económica (em p.p.)
- Q45 Entrada de pessoal nos últimos 12 meses: empresas segundo a idade da pessoa mais velha contratada, por grupo etário
- Q46 Entrada de pessoal nos últimos 12 meses: pessoa mais velha contratada, por grupo etário, segundo o género
- Q47 Entrada de pessoal nos últimos 12 meses: pessoa mais velha contratada, por grupo etário, segundo as habilitações escolares
- Q48 Entrada de pessoal nos últimos 12 meses: pessoa mais velha contratada, por grupo etário, segundo a função preenchida
- Q49 Entrada de pessoal nos últimos 12 meses: pessoa mais velha contratada, por grupo etário, segundo o tipo de contrato
- Q50 Entrada de pessoal nos últimos 12 meses: pessoa mais velha contratada, por grupo etário, segundo o ganho mensal
- Q51 Entrada de pessoal: ganhos médios mensais da pessoa mais velha contratada, por grupo etário, segundo a habilitação escolar
- Q52 Contratações, por grupo etário, segundo a estrutura etária (peso relativo dos trabalhadores por conta de outrem com 45 e + anos)
- Q53 Estrutura etária do sector/das empresas do mesmo sector *versus* estrutura etária das contratações por sector/por empresa
- Q54 Formação profissional nos últimos 12 meses: empresas segundo a idade do formando mais velho, por grupo etário
- Q55 Formação profissional nos últimos 12 meses: formando mais velho, por grupo etário, segundo o género

- Q56 Formação profissional nos últimos 12 meses:  
formando mais velho, por grupo etário, segundo a antiguidade na empresa
- Q57 Formação profissional nos últimos 12 meses:  
formando mais velho, por grupo etário, segundo a habilitação escolar
- Q58 Formação profissional nos últimos 12 meses:  
formando mais velho, por grupo etário, segundo a função preenchida
- Q59 Formação profissional nos últimos 12 meses:  
formando mais velho, por grupo etário, segundo o tipo e o principal motivo da acção
- Q60 Formandos, por grupo etário, segundo a estrutura etária da empresa  
(peso relativo dos trabalhadores por conta de outrem com 45 e + anos)
- Q61 Estrutura etária do sector/das empresas do mesmo sector *versus* estrutura etária  
dos formandos por sector/por empresa
- Q62 Formandos, por grupo etário,  
segundo a dimensão da empresa
- Q63 Empresas, por estrutura etária (peso relativo dos trabalhadores por conta  
de outrem com 45 e + anos), segundo as suas representações sobre idade *versus*  
formação profissional
- Q64 Empresas, por distribuição etária dos formandos mais velhos,  
segundo as representações sobre idade *versus* formação profissional
- Q65 Posicionamento das empresas face à sua política de gestão etária  
de recursos humanos
- Q66 Limites etários relevantes no contexto global da empresa e no âmbito  
de processos de recrutamento e de redução de pessoal, por grupo etário  
dos respondentes: média de idades

## FIGURAS

- F1 Primeiro ano civil da diminuição da população total na UE e nos Estados-Membros  
(cenário demográfico de base do *Eurostat*)
- F2 Primeiro ano civil da diminuição da população em idade activa na UE  
e nos Estados-Membros (cenário demográfico de base do *Eurostat*)
- F3 Distribuição geográfica da população portuguesa, por NUTS II e género, 2002  
(em milhares e %)
- F4 Índices de envelhecimento e de dependência dos idosos, NUTS II, 2001  
(por escalões)
- F5 Capacidade de trabalho *versus* requisitos do posto de trabalho
- F6 Factores que influenciam a capacidade de trabalho,  
na óptica dos recursos humanos
- F7 Sistema de estratificação etária: uma visão esquemática (1)
- F8 Sistema de estratificação etária: uma visão esquemática (2)
- F9 Tipos de estruturas sociais, em referência à idade
- F10 Visão esquemática do paradigma do percurso de vida
- F11 O modelo tradicional do percurso de vida, em referência ao trabalho
- F12 O modelo emergente do percurso de vida, em referência ao trabalho
- F13 Atributos psicoprofissionais em função do grupo etário de trabalhadores  
(mais novos/mais velhos) no qual são mais reconhecidos pelas empresas



Constituem objectivos principais deste estudo a identificação e a análise dos elementos que se consideram ser centrais no debate nacional em torno da temática do envelhecimento activo, nomeadamente no que se refere à conciliação dos objectivos da política de emprego comunitária com as especificidades da situação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho nacional.

Fazem também parte dos seus conteúdos as posições dos Parceiros Sociais sobre os desafios políticos associados ao envelhecimento activo, bem como os resultados de um inquérito realizado às empresas, que pretendeu referenciar as representações e práticas empresariais relativamente aos trabalhadores mais velhos, nos domínios do recrutamento e selecção, da formação profissional e da redução de efectivos/passagem à reforma. Qual o impacto do envelhecimento demográfico do ponto de vista do emprego, do trabalho e da segurança social? Quem são os trabalhadores mais velhos portugueses? Que ideia têm deles as nossas empresas? Em que medida são discriminados no mercado de trabalho? Quais as estratégias de envelhecimento activo que devem ser privilegiadas no caso nacional?... – são estas algumas das questões a que o presente trabalho pretende responder.