

**MESTRADO**  
**ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**EMPREGABILIDADE DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS**

**SOFIA VAZ RAMIRES VIEIRA DA SILVA**

**OUTUBRO - 2017**

**MESTRADO EM**  
**ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**EMPREGABILIDADE DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS**

**SOFIA VAZ RAMIRES VIEIRA DA SILVA**

**ORIENTAÇÃO:**

**PROF. DOUTORA PAULA CRISTINA ANTUNES MATEUS DE ALBUQUERQUE**

**OUTUBRO - 2017**

## **Agradecimentos**

A presente dissertação contou com a colaboração, direta ou indireta, de diversas pessoas que importa aqui mencionar.

Começo por agradecer à minha orientadora Professora Doutora Paula Albuquerque, por aceitar o convite de realizar este projeto bem como pela disponibilidade total sempre demonstrada.

À minha família, em particular aos meus pais, irmãos e avós, por todo o apoio que me deram durante a realização deste trabalho.

Por último, a todos os meus amigos que estiveram presentes nesta fase por toda a motivação e paciência.

## RESUMO

A questão da empregabilidade dos trabalhadores mais velhos configura-se como um tema de enorme atualidade e relevância prática. De fato, o tema que nos propomos analisar foi objeto de tratamento por diversas organizações internacionais, nomeadamente a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, bem como a Organização Internacional do Trabalho.

Como ponto de partida, importa delimitar o conceito de empregabilidade, bem como o conceito de trabalhadores mais velhos.

Em capítulo seguinte vamos atentar nos fatores que influenciam a empregabilidade destes trabalhadores, concretamente, nas questões de saúde, competência, bem como nas questões legais e de atitude, a que se somam questões económicas, demográficas e sociais; todas as questões referidas assumem relevância prática no contexto específico que respeita a este grupo da população ativa. No entanto, é nosso entendimento que as questões identificadas não esgotam a análise deste tema. Assim, e após este enquadramento teórico, importa comparar a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos com a das gerações mais novas; para esse efeito, vamos identificar e analisar um conjunto relevante de variáveis – por exemplo, o nível de escolaridade, o sexo, o estado civil, bem como o tipo de contrato de trabalho – de forma a identificar a relevância prática do conceito de empregabilidade.

O tema em tratamento implica ainda a análise das medidas tomadas em Portugal, bem como num conjunto selecionado de países da Europa do sul, central e países nórdicos, no sentido de implementar diversas políticas públicas destinadas a promover a empregabilidade destes trabalhadores, as quais tiveram por base um aumento da idade da reforma, com o conseqüente envelhecimento da população ativa.

Esta situação é agravada pelo aumento da esperança média de vida, nos termos do qual, a tendência vai ser prolongar a vida ativa destes trabalhadores, de forma a garantir a sustentabilidade dos mecanismos da Segurança Social, questão de enorme atualidade e importância no contexto económico-social

**Palavras-Chave: Empregabilidade; Envelhecimento; Trabalhadores mais Velhos; Portugal; OCDE.**

## **ABSTRACT**

The issue of the employability of older workers is a matter of great timeliness and practical relevance.

Indeed, the subject we are considering has been dealt with by a number of international organizations, including the Organization for Economic Co-operation and Development and the International Labor Organization.

As a starting point, the concept of employability, as well as the concept of older workers, should be delimited.

In the following chapter, we will look at the factors that influence the employability of these workers, specifically, health, competence, as well as legal and attitude issues, together with economic, demographic and social issues; all the above issues are of practical relevance in the specific context concerning this group of the active population. However, it is our understanding that the issues identified do not exhaust the analysis of this topic. Thus, after this theoretical framework, it is important to compare the employability of the older workers with that of the younger generations; To that purpose, we will identify and analyze a relevant set of variables - for example, educational level, gender, marital status, and the type of employment contract - in order to identify the practical relevance of the concept of employability.

The topic under consideration also involves the analysis of the measures taken in Portugal, as well as a selected set of countries from southern, central and Nordic countries, in order to implement a number of public policies aimed at promoting the employability of these workers. retirement age, with the consequent aging of the labor force.

This situation is exacerbated by the increase in the average life expectancy, according to which the tendency will be to extend the working life of these workers, in

order to guarantee the sustainability of the Social Security mechanisms, a matter of great timeliness and importance in the economic- social.

**Key-words: Employability; Aging; Older Workers; Portugal; OECD.**

## Índice

1. Introdução.....	10
2. Conceito de Empregabilidade.....	12
3. Fatores que influenciam a Empregabilidade.....	18
i. Questões de Saúde.....	19
ii. Questões de Competência.....	21
iii. Questões Legais.....	23
iv. Questões de Atitude.....	24
v. Questões Demográficas, Económicas e Sociais.....	26
4. Comparação da Empregabilidade dos Trabalhadores mais Velhos e das Gerações Mais Novas.....	28
5. Medidas tomadas na Europa e em Portugal para promover a Empregabilidade dos Trabalhadores mais Velhos.....	35
i. Exemplos de medidas para promover a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos em países selecionados da Europa.....	35
ii. Exemplos de medidas para promover a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos em Portugal.....	42
6. Conclusões.....	44
Bibliografia.....	47
ANEXOS.....	51



## **Lista de Quadros**

Quadro I - Emprego por nível de escolaridade (25-54 anos) em percentagem total do emprego.....	51
Quadro II - Emprego por nível de escolaridade (55-64 anos) em percentagem total do emprego.....	52
Quadro III - Taxa de Emprego (55-64 anos).....	53
Quadro IV - Taxa de Emprego por sexo (55-64 anos).....	54
Quadro V - Emprego em Part-time e contratos temporários (25-54 anos) dados anuais em percentagem total do emprego.....	55
Quadro VI - Emprego em Part-time e contratos temporários (55-64 anos) dados anuais em percentagem total do emprego.....	56

## **1. Introdução**

A questão da empregabilidade constitui atualmente um dos principais desafios colocados aos governos dos diversos países e uma das preocupações fundamentais de variadas instituições e organismos internacionais.

Considerando o contexto, cada vez mais global, do mundo em que vivemos, importa destacar a existência de um conjunto relevante de diferenças, as quais se acentuam de forma significativa, que marcam ou delimitam o tecido social.

Desta forma, e a par das dificuldades sentidas por parte dos trabalhadores mais jovens na integração no mercado de trabalho, verifica-se hoje que, com o aumento da esperança média de vida, também os trabalhadores mais velhos (mas não em idade de reforma), independentemente da sua experiência e valor, se veem na contingência — fruto de circunstâncias a que são alheios, como acontece nos casos de processos de fusão, concentração ou deslocações de empresas — de terem de reiniciar a sua vida profissional.

É neste âmbito que surge a questão da discussão do tema da empregabilidade dos trabalhadores mais velhos e a necessidade de responder à problemática da sua integração no mercado de trabalho, num momento em que o aumento da esperança média de vida e a sustentabilidade dos sistemas de Segurança Social constituem factores a considerar e conciliar.

Esta problemática, cada vez mais transversal a um conjunto variado de países, conduziu à implementação de diversas políticas e reformas estruturais no sentido de facilitar e encorajar a integração dos trabalhadores mais velhos no mercado laboral —

constituindo esta uma das preocupações predominantes de variadas instituições, nomeadamente da Organização Internacional do Trabalho.

A referida instituição desde sempre deu particular relevância ao tema em causa, tendo instituído nos anos 30 do século passado os primeiros mecanismos de prestação de seguros de invalidez, velhice e sobrevivência.

Assim, a relevância e atualidade do tema objeto da presente dissertação justificam a sua análise, partindo do conceito de “*empregabilidade*”, bem como dos pressupostos e fatores que a influenciam, nomeadamente, no que respeita aos designados “trabalhadores mais velhos”. A delimitação dos referidos conceitos afigura-se-nos essencial, surgindo como questão preliminar à identificação do papel desempenhado por estes trabalhadores no quadro económico e social vigente no conjunto dos países europeus.

Com a presente dissertação esperamos, em concreto, dar um contributo no sentido de responder à questão da qualidade do emprego dos trabalhadores mais velhos, bem como analisar as medidas que têm sido tomadas — quer em Portugal quer ao nível da União Europeia — tendo por objetivo fundamental incrementar a taxa de emprego deste cada vez mais relevante segmento da população ativa.

Neste contexto, importa mencionar que a taxa de emprego destes trabalhadores em Portugal se situa nos 52,08% — um ligeiro aumento quando comparado com os 50,05% registados no ano 2000. [OCDE: (2017)]

A análise das medidas tomadas em Portugal e na União Europeia permitirá efetuar uma análise comparativa. Em seguida serão apresentadas, em subcapítulos, as medidas implementadas quer em Portugal, quer na Espanha, França, Itália, Holanda, bem como Dinamarca e Noruega, procedendo-se igualmente a uma análise comparativa das mesmas. Esta análise permitirá a elaboração de algumas conclusões, apresentadas no

capítulo seis bem como sugestões para posterior investigação e ainda as limitações encontradas no método aqui utilizado.

## **2. Conceito de Empregabilidade**

Como ponto de partida da presente dissertação, importa delimitar, em concreto, o que está em causa quando falamos de “empregabilidade”. De facto, e como refere a Organização Internacional do Trabalho, estamos perante um conceito bastante amplo, o qual abrange o conjunto de conhecimentos e competências que potenciam a capacidade reconhecida aos trabalhadores, no sentido de garantirem e manterem um determinado emprego.

Partindo desta definição, podemos referir, com Roland Kadefors [2010, p.1], que este conceito deve ser entendido de uma dupla perspectiva: concretizando, a par da capacidade dos trabalhadores de garantirem e manterem um emprego, devem igualmente ser tidos em consideração os incentivos e oportunidades que são oferecidos àqueles que procuram emprego.

Também Erik Berntson [2008, p. 15] refere como integrando este conceito a percepção individual dos trabalhadores das suas possibilidades de obterem novo emprego, seja na mesma área, seja em área distinta daquela em que desempenham funções.

Já para Fugate [2004, p. 16], o elemento fundamental do conceito em análise prende-se com a “adaptabilidade” dos trabalhadores, característica que assume atualmente grande importância, considerando a exigência cada vez maior do mercado de trabalho.

Lee Harvey [2001, p. 99] também aborda o conceito de empregabilidade partindo do ponto de vista do trabalhador; para este autor, no entanto, o conceito em causa é

analisado da perspectiva dos estudantes e das capacidades que estes detêm para conseguir determinado emprego.

Esta dimensão individual abordada pelos autores acima referidos não esgota o conceito de que estamos a tratar; com efeito, o conceito de empregabilidade pode igualmente ser abordado numa perspectiva distinta: em concreto, parece possível defender, com Garsten e Jacobsten [2004, p.1] que a ideia de empregabilidade tem subjacente não apenas o trabalhador em si mesmo, mas também deverá ser considerada a orientação do mercado na sociedade. Ou seja, a forma como o trabalhador se enquadra no mercado de trabalho em que se insere; não só as suas capacidades de um ponto de vista absoluto, nível de estudos, idade e género, mas também estas mesmas capacidades de um ponto de vista relativo, em comparação com os seus pares. Esta comparação assume relevância na medida em que o mercado de trabalho se assume como um mercado dinâmico e competitivo, existindo para a mesma oferta um número elevado de procura.

Também Van der Heijde e Van der Heijden [2006, p. 449] consideram o conceito em análise de uma dupla perspectiva; para estes autores, a empregabilidade carece de ser analisada quer do ponto de vista do trabalhador, como do ponto de vista da empresa. Assim, é defendido que este conceito implica a obtenção de uma vantagem competitiva sustentada ao nível da empresa, mas também tem que permitir ao trabalhador alcançar sucesso profissional.

Em termos sistemáticos, podemos enunciar como constitutivos do conceito em análise os seguintes requisitos: [Van der Heijde e Van der Heijden: (2006), pp. 453 ss]

- *experiência profissional*, enquanto fator de capital humano relevante para a vitalidade das organizações;

- *antecipação e otimização*, entendidos como fundamentais num contexto de uma, cada vez mais, acentuada exigência de adaptabilidade e flexibilidade que constituem a matriz do mercado de trabalho nos nossos dias;

- *flexibilidade*, enquanto concretização dos requisitos acima mencionados;

- *espírito corporativo*, manifestado na relevância assumida pelo trabalho de equipa e pela definição de objetivos comuns;

- *equilíbrio*, entendido como a necessidade de conciliar eventuais interesses contraditórios dos trabalhadores e dos empregadores.

Considerando as diversas definições do conceito de *empregabilidade* que acima referimos, e atentando igualmente nos requisitos enunciados, podemos afirmar que resulta como sendo exigível ao trabalhador uma constante adaptação às necessidades do mercado em cada momento, com a consequente obrigação que tais adaptações representam, nomeadamente no que respeita à necessidade permanente de atualização de conhecimentos. Este ponto mereceu a atenção de autores como Fugate, Kinicki e Ashforth [2004, p. 16], para quem o elemento fundamental do conceito em análise se prende precisamente com a “adaptabilidade” dos trabalhadores. Segundo os referidos autores, podemos entender o conceito de empregabilidade como implicando uma forma de adaptação ativa específica ao trabalho, a qual possibilita aos trabalhadores a identificação e realização de oportunidades de carreira.

Nesta sede, parece-nos inegável que esta última dimensão tem assumido relevância considerável, sendo particularmente objeto de análise no caso dos trabalhadores mais velhos — em teoria, com maiores dificuldades de adaptação e resposta a essa atualização. Este ponto concreto assume uma enorme relevância; em consequência da queda

da natalidade, bem como do aumento da esperança média de vida, tendo-se assistido a um incremento do número de trabalhadores mais velhos.

Tendo em conta as diversas definições do conceito de empregabilidade que identificámos, entendemos que o conceito em causa abrange não apenas o trabalhador individualmente considerado, mas também implica a análise da sua inserção quer a nível da empresa, quer a nível da própria sociedade, permitindo-lhe identificar e realizar o seu sucesso profissional, bem como proporcionar à empresa a obtenção de uma vantagem competitiva sustentada.

Em termos sistemáticos, podemos identificar os conceitos de empregabilidade encontrados na literatura, do seguinte modo:

Autor / Obra	Conceito adoptado
Roland Kadefors, <i>Employability of older people: a scientific review, conclusions and recommendations - WP 3, Activity 1</i> , 2010, p. 1	Capacidade de obter emprego, tendo em conta a adequação das habilitações do trabalhador, mas também os incentivos e oportunidades oferecidas aos indivíduos para buscar emprego.
Erik Berntson, <i>Employability perceptions - Nature, determinants, and implications for health and well-being</i> , Stockholm University, 2008, p. 15	Percepção individual dos trabalhadores das suas possibilidades de obterem novo emprego, seja na mesma área, seja em área distinta daquela em que desempenham funções.
Mel Fugate, Angelo J. Kinicki, Blake E. Ashforth, "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications", in <i>Journal of vocational behaviour</i> , n.º 65, 2004, p. 15	Forma de adaptação activa específica do trabalho, a qual possibilita aos trabalhadores a identificação e realização de oportunidades de carreira.
Lee Harvey, "Defining and measuring employability", <i>Quality in Higher Education</i> 7(2), 2001, p. 1	Propensão dos estudantes para obterem emprego.
Christina Garsten e Kerstin Jacobsson, <i>Learning To Be Employable: An Introduction</i> , in Garsten, C. e Jacobsson, K. (eds.) <i>Learning to be employable</i> , Palgrave MacMillan, 2004, pp. 1 e 2	A empregabilidade tem subjacente não apenas o trabalhador em si mesmo, mas também deverá ser considerada a orientação do mercado na sociedade.

Autor / Obra	Conceito adotado
Van der Heijde e Van der Heijden, “A Competence-Based and Multidimensional Operationalization and Measurement of Employability”, in Human Resource Management, Vol. 45, n.º 3, 2006	Obtenção de uma vantagem competitiva sustentada ao nível da empresa, mas também tem que permitir ao trabalhador alcançar sucesso profissional
Sofia Vieira da Silva, A Empregabilidade dos Trabalhadores Mais Velhos	Conceito-quadro que abrange não apenas o trabalhador individualmente considerado, mas também implica a análise da sua inserção quer a nível da empresa, quer a nível da própria sociedade, permitindo-lhe identificar e realizar o seu sucesso profissional, bem como proporcionar à empresa a obtenção de uma vantagem competitiva sustentada.

Diretamente relacionada com a definição do conceito de empregabilidade, está a sua mensurabilidade. Partindo da metodologia seguida por Van der Heijde e Van der Heijden [2006, p. 456], podemos afirmar estar perante um conceito mensurável; como ensinam os referidos autores, uma proposta válida para medir o conceito em causa consiste na utilização de múltiplas medidas, quer objetivas quer subjetivas, partindo das respostas dadas não só pelos trabalhadores, como também pelos seus supervisores diretos. No entanto, e atendendo à dificuldade com que nos deparámos no sentido de obter dados quantitativos que ilustrem as referidas medidas [Van der Heijde e Van der Heijden (2006): p. 456], podemos distinguir diferentes escalas, as quais serão utilizadas para medir os elementos constitutivos do conceito de empregabilidade acima identificados.

A metodologia adoptada por estes autores parte do pressuposto que as medidas adoptadas são transversais aos vários trabalhadores, independentemente da área da sua especialização. No entanto, o modelo em causa conhece relevantes limitações, que



advêm do fato de terem por base apenas uma amostra individualmente considerada dos trabalhadores. Há ainda, em nosso entender, outra relevante limitação ao modelo aqui identificado. De fato, e como referem os autores citados, o instrumento de medição em causa foi testado tendo por base apenas uma amostra da população, aspeto justificado com a dificuldade de recolha de dados transversais à globalidade da população, quer dos trabalhadores, quer dos empregadores.

Dado que o nosso trabalho se foca na empregabilidade dos trabalhadores mais velhos, importa precisar o que se entende por “trabalhadores mais velhos”. Roberto Leombruni e Claudia Villosio [2005, p. 4] entendem como integrando este conceito os trabalhadores com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos. No mesmo sentido, também Roland Kadehors enuncia os 55 anos como a idade a partir da qual um trabalhador pode ser considerado como trabalhador mais velho.

No entanto, a idade a partir da qual um trabalhador passa a ser considerado como mais velho pode variar. Por exemplo, na Holanda encontramos programas específicos destinados a promover a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos, que abrangem trabalhadores a partir dos 40 anos, e em Espanha há um conjunto de programas destinados a trabalhadores com idades superiores aos 59 anos.

Considerando um conjunto variado de estudos publicados [Leombruni ; Viloso (2005)] abrangendo diversos países, podemos afirmar que a taxa de empregabilidade destes trabalhadores é reduzida; esta situação poderá ter várias causas — como veremos no capítulo subsequente — predominando a relevância assumida pelos incentivos à reforma antecipada que vigoraram nalguns países, por um lado, e a ideia de um acréscimo de custos inerentes à contratação destes trabalhadores, por outro.

Importa igualmente apurar, partindo das características do trabalhador em causa — como sejam o género, a sua formação, nível de escolaridade, entre outros — se estas constituem fatores decisivos no que respeita à decisão de contratar os trabalhadores mais velhos.

Assim, vamos começar por analisar os fatores que influenciam a empregabilidade destes trabalhadores, tema que constitui a matriz do capítulo seguinte.

### **3. Fatores que influenciam a Empregabilidade**

A transição entre estar empregado / ativo, por um lado, e a reforma, por outro, não é uma transição uniforme; de facto, os trabalhadores mais velhos, para além da situação de reforma, têm igualmente de enfrentar outras situações de inatividade, cabendo destacar neste contexto a possibilidade de desemprego, invalidez ou doença prolongada.

Na linha do que referimos no capítulo anterior, os níveis de empregabilidade podem ser influenciados por diversos fatores. Em concreto, e no que aos trabalhadores mais velhos diz respeito, podemos distinguir as seguintes questões fundamentais: [Kadefors (2010): p.2]

- i. questões de saúde;
- ii. questões de competência;
- iii. questões legais;
- iv. questões de atitude;
- v. questões demográficas, sociais e económicas.

### *i. Questões de Saúde*

Atentando nas questões de saúde, podemos distinguir um conjunto de problemas distintos, os quais assumem particular relevância no que respeita aos trabalhadores mais velhos: referimo-nos em concreto à capacidade física destes trabalhadores, abrangendo quer fatores anatómicos, como psicológicos; de fato, com a idade, as funções musculares e a capacidade motora tendem a ser progressivamente menores, o que nos parece contribuir de forma decisiva para impossibilitar estes trabalhadores de desempenharem funções que impliquem um significativo esforço a nível físico.

Outro problema relacionado com a questão em análise prende-se com a possibilidade dos trabalhadores mais velhos desempenharem funções que impliquem trabalho por turnos. Também aqui, é apontado como óbice a eventual intolerância deste grupo de trabalhadores às características específicas inerentes a este tipo de trabalho, nomeadamente, no que respeita ao trabalho noturno.

A este propósito, é importante salientar que diversos autores apontam a existência de intolerância dos trabalhadores mais velhos a trabalhos com as características acima mencionadas, a qual pode acarretar, nomeadamente, o aparecimento de problemas a nível de sono, bem como a possibilidade de desenvolvimento de fadiga crónica.

A par das questões acima referidas, levantam-se igualmente problemas no que respeita à questão da coordenação, quer a nível muscular, quer a nível psicológico. Quanto à primeira, está em causa a capacidade reconhecida ao trabalhador de executar movimentos precisos, ou mesmo de manter um conjunto de capacidades naturais, como é o caso da locomoção. A este respeito, as alterações a nível muscular, nomeadamente nas articulações, tem como consequência uma redução na mobilidade, bem como o aparecimento de artrites degenerativas. A referida situação reveste-se de particular importância nos casos de trabalhos fisicamente exigentes, podendo constituir um relevante

limite à contratação de trabalhadores mais velhos para o desempenho de determinadas funções que impliquem esforço físico acrescido. [Ilmarinen: (2006), p. 184 e Nygard, Luopajarvi, Ilmarinen: (1991), pp. 110 ss.]

Atentando em concreto na função psicológica, parece-nos inegável que o envelhecimento afeta as funções cognitivas. De facto, está em causa a necessidade do trabalhador realizar quotidianamente um conjunto diversificado de tarefas, as quais podem exigir esforço a nível intelectual. Em concreto, o trabalhador tem de dispor de predisposição para a aprendizagem, assim como capacidade de percepção e memória. [Ilmarinen: (2006), p. 196]. Em contexto real de trabalho, as mudanças que o envelhecimento implica na capacidade funcional mental traduzem-se essencialmente na diminuição da percepção, por um lado, bem como na velocidade de percepção.

No entanto, entendemos que os factos acima identificados têm que ser considerados numa perspetiva distinta. Significa isto que embora o envelhecimento possa implicar uma diminuição da percepção e da velocidade da percepção, é igualmente verdade que a idade acarreta, em simultâneo, um fortalecimento das características mentais do indivíduo. [Ilmarinen: (2006), p. 197], nomeadamente, a nível de experiência, sabedoria e pensamento estratégico.

Por outro lado, e no que respeita à relação entre envelhecimento e funções cognitivas acima mencionada, a diminuição das referidas funções cognitivas entre os trabalhadores com idades compreendidas entre os 55 e os 67 anos é semelhante à ocorrida naqueles com idades a partir dos 51 anos [Ilmarinen: (2006): p. 205], não estando um eventual decréscimo relacionado especificamente com o envelhecimento.

## *ii. Questões de Competência*

As questões de saúde que acima analisámos não esgotam as barreiras que os trabalhadores mais velhos têm que enfrentar quando procuram um novo emprego. Como referimos, importa igualmente considerar as designadas questões de competência — abrangendo neste conceito, nomeadamente, a questão da “aprendizagem ao longo da vida”, bem como a análise à eventual relação entre o envelhecimento dos trabalhadores e a sua produtividade.

De acordo com estudos recentes do Eurostat [(2006), p.1], e sem prejuízo da relevância assumida pelas novas tecnologias de informação e comunicação, bem como pela massificação do uso da internet, mantém-se por parte dos trabalhadores mais velhos um desconhecimento generalizado das potencialidades destas. De facto, no que respeita ao grupo de trabalhadores com idade superior aos 65 anos, mais de três em cada quatro não possuem conhecimentos de informática, sendo que 61 % destes afirmam nunca ter usado computador. [Eurostat: (2006), p. 2] No entanto, e considerando os diversos níveis de escolaridade deste segmento da população, importa referir que os trabalhadores mais velhos com escolaridade mais reduzida fazem esta estatística alcançar os 80 %.

Este facto parece-nos ilustrativo da relevância cada vez maior que assume o investimento em acções de formação contínuas, enquanto instrumento para concretizar uma política de emprego sustentada e de qualidade. A sua efectiva implementação contribui de forma decisiva no sentido de uma diminuição sustentada de despesa pública em áreas diversificadas, como é o caso, em concreto, das despesas com prestações de desemprego e de assistência social, bem como das reformas antecipadas.

Assim, entendemos que a aprendizagem contínua será um mecanismo cada vez mais relevante para a integração dos trabalhadores mais velhos, permitindo ajustar as

competências reconhecidas a estes trabalhadores às necessidades do mercado de trabalho, bem como melhorar a ligação destes às necessidades das empresas em cada momento.

Ainda no âmbito das questões de competência, importa fazer referência à eventual relação entre o envelhecimento dos trabalhadores e o seu grau de produtividade. Este ponto concreto reveste-se de importância fundamental; com efeito, diversos empregadores têm a percepção que está associado a este grupo de trabalhadores um grau inferior de produtividade, quando comparado com o das gerações mais novas. No entanto, esta ideia tem sido contestada por alguns autores, que entendem que não se mostra possível relacionar a queda da produtividade com o envelhecimento dos trabalhadores. Acresce ainda que essa percepção pode ser minimizada com o investimento em ações de formação, conforme referem Auer e Fortuny [(2000/2), s/ p.] — manifestando-se nesta sede a relevância assumida pelos programas de formação contínua dos trabalhadores mais velhos.

Outros autores, como Anne Sonnet, Hilde Olsen e Thomas Manfredi [(2014), p. 321], destacam ainda que a produtividade destes trabalhadores pode igualmente ser afetada noutras situações, nomeadamente nos casos em que estes desempenhavam atividades com elevado grau de especificidade. Para estes autores, a mudança de emprego destes trabalhadores tem como consequência necessária uma quebra de produtividade. No entanto, esta percepção é acompanhada da convicção manifestada de que a criação de equipas que englobem trabalhadores mais velhos e trabalhadores mais jovens contribui de forma decisiva para minorar esta situação; também neste sentido, nos parecem ir as medidas propostas por Zwick e Gobel [(2010), p. 4 ss.], que destacam a necessidade de adaptar as condições de trabalho às concretas especificidades destes trabalhadores. Re-

ferimo-nos particularmente à adoção de medidas destinadas a compensar os constrangimentos de visão ou audição, traduzidas, por exemplo, no aumento da iluminação dos locais de trabalho ou no incremento do contraste dos equipamentos informáticos.

Assim, entendemos ser premente o investimento na formação e atualização técnica destes trabalhadores, por um lado, sem esquecer igualmente a relevância de fatores ambientais, como é o caso das condições de trabalho, no sentido de construir oportunidades de emprego sustentadas e adequadas às suas capacidades.

### *iii. Questões Legais*

Outro dos fatores que é referido como suscetível de influenciar o grau de empregabilidade dos trabalhadores com idades acima dos 65 anos prende-se com questões legais; importa apurar qual o impacto concreto que a legislação vigente tem na contratação destes trabalhadores, e que medidas podem ser implementadas para a promover.

A este respeito, uma das propostas do Projeto *Best Agers* — o qual vigorou entre 2010 e 2012, com um orçamento total de € 4.423.070,00 e tendo envolvido 8 países (nomeadamente, Dinamarca, Suécia e Alemanha), visando reconhecer aos trabalhadores mais velhos a possibilidade de trabalharem em conjunto com diversas faixas etárias no desenvolvimento de determinados negócios — prende-se precisamente com a necessidade de revogar todas as normas legais que impliquem qualquer discriminação em função da idade dos trabalhadores, independentemente destas se manifestarem no acesso ao trabalho ou no desempenho de qualquer função.

Paralelamente à eliminação de normas discriminatórias presentes na legislação, também importa realçar que, ao nível dos organismos e instituições da União Europeia, têm sido adotados diversos instrumentos destinados a promover e incrementar a inserção dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. Neste âmbito, importa salientar

entar as três linhas de ação que enformam a política de emprego desenhada pelas instituições europeias, e que se traduzem:

- na definição de estratégias comuns aos Estados-Membros;
- na formulação de linhas gerais para os diversos países abrangidos;
- no financiamento de iniciativas destinadas a fomentar a empregabilidade.

Podemos referir que as questões legais constituem um dos fatores que influenciam a empregabilidade, existindo um conjunto relevante de diplomas legais — quer nacionais, quer comunitários — destinados à sua proteção.

#### *iv. Questões de Atitude*

O quarto elemento que importa considerar neste âmbito diz respeito às chamadas questões de atitude.

A análise desta questão pode ser feita de uma dupla perspetiva; assim, as questões de atitude têm que ser consideradas quer do ponto de vista do trabalhador, quer do ponto de vista do empregador.

#### *- Questões de Atitude do ponto de vista do trabalhador*

Como defendemos acima, o conceito de empregabilidade não é um conceito estritamente objetivo, havendo diversos autores que destacam a importância das percepções individuais do trabalhador na construção deste conceito. Partindo desta ideia, podemos afirmar que as atitudes em relação ao trabalho desempenham um papel essencial quer na determinação do comportamento dos indivíduos — neste caso, dos trabalhadores — quer na forma como os trabalhadores abordam a procura de emprego. [Berntson: (2008), p. 27]



De forma a aumentar as possibilidades de se empregarem, os trabalhadores devem ser adaptáveis e flexíveis. Significa isto que os trabalhadores devem estar preparados para situações de mudança de funções ou de localização da empresa — situação, hoje em dia, cada vez mais frequente devido às contingências económicas que enfrentam as diversas empresas e que obrigam, não raras vezes, a deslocalizações das instalações quer dentro do país, quer para o estrangeiro, bem como a alterações na estrutura das empresas. São exemplo disso as fusões, que implicam a reestruturação da orgânica, podendo significar a alocação dos funcionários a atividades distintas das desempenhadas até então.

A capacidade de adaptação a novas circunstâncias reconhecida aos trabalhadores reveste-se, desta forma, de crucial importância, nomeadamente no que respeita à forma como os trabalhadores enfrentam um conjunto de mudanças que têm impacto direto no seu quotidiano e que são alheias à sua vontade.

#### - Questões de Atitude do ponto de vista do empregador

Os trabalhadores mais velhos são objeto, muitas vezes, de preconceitos por parte de potenciais empregadores, sendo vistos como menos produtivos face aos trabalhadores mais jovens. A esta ideia, já por nós contestada, somam-se custos acrescidos com os fundos de pensões, que podem constituir um relevante entrave à contratação destes trabalhadores, levando os empregadores a optarem pela contratação de trabalhadores mais jovens.

As atitudes negativas por parte dos empregadores em relação ao desempenho dos trabalhadores mais velhos podem contribuir para o abandono de funções por parte destes trabalhadores [Kadefors e Hanse: (2012), p. 30].

Do ponto de vista do empregador, as atitudes negativas em relação ao grupo de trabalhadores mais velhos prendem-se, nomeadamente, com a dificuldade de aprender novas competências, assim como com uma maior resistência em lidar com mudanças; os empregadores alegam igualmente que a necessidade de fazer trabalho por turnos bem como trabalhos que exijam, pela sua natureza, a necessidade de fazer horas extraordinárias, nos termos que acima referimos quando abordámos a problemática das questões de saúde, constituem fatores que dificultam a inserção dos trabalhadores mais velhos [Kadefors e Hanse: (2012), p. 37]. Os empregadores referem ainda, segundo Kadefors e Hanse, o desinteresse destes trabalhadores em desenvolverem as suas competências.

As atitudes negativas referidas não impedem, no entanto, que o trabalho desenvolvido pelos trabalhadores mais velhos sejam reconhecidos pelos empregadores como fonte de conhecimento e transmissão de competências aos trabalhadores mais jovens, em função da experiência adquirida quer em ambiente de trabalho, como a experiência de vida e saber que estes detêm. [Kadefors e Hanse: (2012), p. 38].

Desta forma, entendemos que os aspetos que acima identificámos não implicam por parte dos empregadores uma visão necessariamente negativa dos trabalhadores mais velhos; de facto, importa realçar a existência de uma transferência de conhecimentos entre trabalhadores mais jovens e mais velhos, através de mecanismos de tutoria e de partilha de experiências.

#### *v. Questões Demográficas, Sociais e Económicas*

Aos quatro fatores referidos por Kadefors, e acima analisados, importa ainda acrescentar outros fatores que poderão ser suscetíveis de influenciar o conceito em análise. Referimo-nos em concreto às chamadas características demográficas, como sejam a idade, o género e a etnia. [McQuaid e Lindsay: (2005), p. 111]

Podemos igualmente equacionar questões sociais, cabendo aqui destacar que os trabalhadores com mais habilitações demonstram maior propensão para trabalharem após a idade da reforma. [Chris Phillipson e Allison Smith: (2005), p. 64].

Adicionalmente, a contratação dos trabalhadores mais velhos implica ainda a consideração por parte dos empregadores de relevantes factores económicos. Com efeito, a contratação de trabalhadores mais velhos pode representar um custo acrescido a cargo do empregador devido a custos mais pesados dos fundos de pensões envolvidos.

Considerando estas especificidades envolvidas na contratação dos trabalhadores mais velhos — e que conduzem a uma dificuldade acrescida na inserção e integração destes trabalhadores no mercado de trabalho — foi tomado por diversos países um conjunto diversificado de medidas destinadas a promover os níveis de empregabilidade deste segmento da população ativa.

Sem prejuízo da análise que faremos em capítulo próprio, podemos desde já afirmar que os fatores referidos foram minimizados através da implementação de políticas governamentais de apoio à contratação destes trabalhadores, as quais se revestem de crucial importância no contexto socioeconómico atual.

Assim, e embora seja importante a existência de políticas públicas destinadas a fomentar a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos, existem outros fatores que influenciam de forma relevante a vontade deste grupo de trabalhadores de se manterem empregados, e que abaixo analisaremos.

#### **4. Comparação da empregabilidade dos Trabalhadores mais Velhos e das Gerações mais Novas**

Neste capítulo vamos identificar as variáveis que se nos afiguram mais relevantes para medir a empregabilidade e analisar, comparativa e criticamente, os dados obtidos; como questão prejudicial e considerando a pesquisa realizada, com enfoque nos vários tipos de documentos consultados, quer em bibliotecas quer por recurso aos vários sítios eletrónicos das entidades e instituições europeias que disponibilizam elementos sobre este tema [OCDE; Eurostat; PORDATA] importa referir que apenas foi viável obter dados estatísticos sobre algumas das variáveis identificadas, pelo que será apenas sobre essas que incidirá uma análise mais objetiva e detalhada.

Foram consultados múltiplos inquéritos aplicados por entidades oficiais e procurámos aferir a coerência entre as dimensões/variáveis contempladas e o conceito de empregabilidade considerando o universo da dicotomia Trabalhadores mais Velhos / gerações mais Novas.

Da análise concretizada identificámos uma discrepância ou ausência de dados fiáveis que permitissem a análise e comparabilidade de algumas das variáveis que se nos afiguram relevantes para uma melhor identificação e ponderação das questões que se mantêm por responder ou, em relação às quais continuam a faltar mais e melhores soluções que contribuam para uma efetiva resolução ou mitigação das preocupações de ordem social que são parte indissociável deste tema.

Basta pensar que em Portugal (muito mais de que na União Europeia) se assiste a um crescimento muito mais significativo do índice de envelhecimento nas últimas quatro décadas, sendo que as projeções do INE (ano 2014) para Portugal apontam para a continuação de um envelhecimento demográfico muito forte nas próximas décadas, pre-

vendo-se que o atual índice de 131 idosos por cada 100 jovens aumente para os 464 idosos por cada 100 jovens em 2060, com o correspondente impacto [que tenderá a ser progressivamente mais gravoso se não for invertida a tendência dominante] na empregabilidade dos trabalhadores mais velhos.

- A Empregabilidade dos trabalhadores mais Velhos e as variáveis mais relevantes para a sua medição

No trabalho que desenvolvemos apurámos um conjunto de variáveis, que passamos a identificar e caracterizar de forma objetiva, as quais consideramos que influenciam de forma relevante a empregabilidade dos trabalhadores mais Velhos, quer na ótica da influência direta sobre este grupo específico quer pelo fator da comparabilidade com os trabalhadores das gerações mais novas.

Nesta dissertação procura-se perceber como se relacionam as variáveis sociodemográficas com a empregabilidade mas também como o percurso académico da população analisada poderá influenciar a sua situação profissional.

Numa população os elementos surgem referenciados através de características ou atributos que podem ser de natureza quantitativa ou qualitativa, sendo que os atributos qualitativos assumem categorias e podem ser medidos numa escala ordinal (por exemplo, o nível de escolaridade).

Enunciam-se, de seguida, as variáveis que temos por mais relevantes para a caracterização e medição da empregabilidade dos trabalhadores mais velhos e da sua relação com as gerações mais novas:

- ✓ Emprego e nível de escolaridade

O nível de escolaridade é, atualmente, um dos fatores chave de recrutamento e posterior avaliação [e conseqüente desenvolvimento e interesse da manutenção da relação laboral] por parte do empregador.

Uma das questões fundamentais reportadas ao nível de escolaridade, no contexto desta dissertação, prende-se com a desadequação das qualificações dos trabalhadores mais velhos (por comparação com os mais novos), decorrente de um “gap na educação” e nas qualificações escolares [Pestana, (2003); Centeno, (2007)].

Alguns empregadores consideram que os trabalhadores mais velhos são mais difíceis de formar [Walker e Taylor, (2003)] e apresentam uma menor capacidade de adaptação a novas tarefas (Pestana, 2003).

Registam-se opiniões de vários empregadores para quem estas dificuldades de adaptação não se restringem apenas a novas tarefas, mas também (e muito particularmente) à utilização de novas tecnologias [Walker e Taylor, (2003)]. Centeno (2007) alerta para a existência de um “gap digital” entre trabalhadores mais velhos e mais novos, realidade esta que é muito mais vincada em Portugal do que nos outros países da União Europeia.

No quadro infra “Emprego por nível de escolaridade (25-54 anos)”, tomando por referência comparativa aos anos de 2006 e 2016 para 3 níveis distintos de ensino e considerando separadamente o universo de Homens e Mulheres, constata-se que em Portugal e em relação à média da União Europeia (28 países) a percentagem total de emprego por nível de escolaridade tem acompanhado a evolução comunitária, com redução no nível 1 (nível de escolaridade inferior ao ensino secundário) e aumento no nível 3 (nível de escolaridade equivalente ao ensino universitário), sendo que em Portugal se verificou também uma tendência de aumento do emprego a nível da escolaridade equivalente ao

ensino secundário, sendo a tendência da União Europeia em sentido inverso, com uma ligeira redução do emprego a este nível.

Fruto de uma muito maior percentagem de população com um nível de escolaridade baixo, Portugal é o país da União Europeia que apresenta a maior percentagem total de emprego neste “nível 1 – menos que o ensino secundário”. (Cf. Quadro I, p. 40).

Esta mesma realidade ganha contornos ainda mais significativos no quadro idêntico reportado aos trabalhadores mais Velhos “Emprego por nível de escolaridade (55-64 anos) constatando-se a percentagem total de emprego concentrado neste “nível 1 – menos que o ensino secundário” é a mais elevada de toda a UE, com a consequente repercussão a nível da estabilidade e manutenção da empregabilidade destes trabalhadores mais Velhos, com a elevada probabilidade do seu afastamento precoce do mercado de trabalho [designadamente por meio da negociação de reformas antecipadas] e, também, da sua cada vez mais difícil reinserção nesse mercado de trabalho para aqueles que tenham sido objeto de exclusão anterior.

Esta tendência está em linha [no lado oposto do nível de escolaridade] com o resultado evidenciado no que respeita à formação superior “Nível 3 – ensino universitário” com Portugal a apresentar a “performance” mais baixa a nível da média da União Europeia, logo seguido pela Itália.

Sem prejuízo de acções de formação, incentivos à empregabilidade de trabalhadores mais velhos e outros procedimentos legais adequados, é previsível que a inversão desta tendência implique um esforço efetivo das autoridades nacionais e das instituições empregadoras públicas e privadas no decurso dos próximos anos (Cf. Quadro II, p. 41).

### ✓ Empregabilidade em função do sexo

Face aos mesmos quadros supra referidos constata-se que Portugal tem registado uma melhoria gradual no registo do Emprego por nível de escolaridade no que respeita ao sexo feminino, constatando-se que nos trabalhadores mais novos (25-54 anos) é perceptível uma inversão dos dados registados na década objeto de comparação, com as Mulheres a registarem um significativo salto qualitativo nos graus de ensino, com expressão mais acentuada para o reforço de competências nos graus de ensino secundário e ensino universitário, a aproximarem-se dos registos da média da União Europeia.

Já nos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) se mantém um registo bem mais desequilibrado, com uma percentagem muito elevada de homens e mulheres no “nível 1 – menos que o ensino secundário” e muito pouco expressiva no que se refere aos restantes graus de ensino [secundário e universitário].

Nestas circunstâncias ambos os sexos saem especialmente fragilizados em relação à manutenção ou retoma do mercado de trabalho, considerando a já anteriormente referida reserva dos empregadores a manterem ao seu serviço ou a voltarem a contratar trabalhadores mais velhos e com menor nível de escolaridade, dada a sua impreparação em áreas de conhecimento e de operativa, designadamente na utilização de novas tecnologias bem como na desadequação funcional para as actuais áreas de actividade empresarial.

Já numa perspetiva distinta e olhando para a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) sem qualquer outra variável [considerando para este efeito que a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos é calculada dividindo o nº de pessoas empregadas entre as idades de 55-64 pelo total da população do mesmo grupo etário]



constatamos que Portugal se encontra dentro dos parâmetros vigentes na União Europeia (28 países) e com resultados mais positivos quando em comparação com a França, Espanha e Itália (Cf. Quadro III, p. 42).

De igual modo e quando se olha para dados idênticos mas segregados por Homens e Mulheres [ver quadro infra] também para o universo da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) verificamos que em qualquer dos sexos e tanto no ano de 2006 como no posterior ano de 2016, os valores de Portugal se equiparam aos da média da União Europeia [tendo mesmo um registo mais positivo] e ultrapassando os registos de outros países como, por exemplo, a Espanha, França e Itália.

Importa deixar registo que, face ao plano negativo de desenvolvimento da economia internacional, com as conhecidas repercussões na economia nacional e a destruição (recente) de um conjunto significativo de postos de trabalho nos últimos anos é com alguma surpresa que olhamos para estes resultados, bem mais animadores do que a impressão pública transmitida diariamente pelos vários órgãos de comunicação social (Cf. Quadro IV, p. 43).

#### ✓ Solteiros / Casados com ou sem filhos

Muitos empregadores, no momento da seleção ou da avaliação da continuidade da relação laboral, para além das competências profissionais e de outras habilitações relevantes olham também para a maturidade, situação familiar, disponibilidade e envolvimento do colaborador com a empresa, pelo que registamos esta variável como tendo algum interesse efetivo. No entanto e apesar da mesma surgir referenciada por vários

autores [Loretto e White (2006)] não nos foi possível encontrar dados de referência suscetíveis de serem analisados.

✓ Empregabilidade em função do tipo de contrato de trabalho - “Part Time” e Contratos de Trabalho Temporário

Nas atuais economias de mercado e considerando a fragmentação dos tradicionais contratos de trabalho bem como a nova realidade laboral, surgem novas formas e tempos de colaboração empresarial que se nos afigura relevante analisar, tendo em consideração a expressão que alcançam em Portugal e nos restantes países da União Europeia e a sua relevância para a constituição e manutenção do emprego (Cf. Quadro V, p. 44).

Do quadro em referência e reportando aos trabalhadores mais novos retira-se que no contexto da União Europeia quer os empregos em Part-time (17,5% em 2016) quer os contratos temporários (10,3% em 2016) têm registado uma subida na sua utilização, considerando o período em análise.

Dentro de algumas tradições culturais e também de acordo com o normativo legal vigente nos diversos Estados, constata-se que o trabalho em tempo parcial (Part-Time) é um instituto especialmente utilizado na Holanda, Noruega e Dinamarca; em contrapartida, os contratos temporários, regra geral associados a alguma instabilidade laboral, prevalecem em Espanha (21,7% em 2016) e Portugal (18,1% em 2016), sendo que se regista também uma percentagem já elevada de utilização na Holanda.

Já nos trabalhadores mais velhos (55-64) os dados disponíveis mostram uma tendência diversa; sendo certo que nenhum dos referidos modelos tem uma expressão tão relevante na criação / manutenção de emprego como se constatou com os trabalha-

dores mais novos, conclui-se que a nível da União Europeia o trabalho em regime de Part-Time tem mais expressão para a faixa etária dos trabalhadores mais velhos, tendência essa acompanhada por Portugal (14,8% e 2016) e também ela Holanda que se mantém como o Estado mais utilizador deste modelo de trabalho.

Os contratos temporários têm uma expressão mais reduzida, na generalidade da União Europeia e quando nos situamos na vertente dos trabalhadores mais velhos (Cf. Quadro VI, p. 44).

São estas as variáveis que se nos afiguraram mais determinantes para explicar a relevância da empregabilidade, as suas condicionantes mas também a multiplicidade de soluções que podem ser utilizadas bem como o seu impacto na criação ou manutenção de emprego, considerando os universos dos trabalhadores mais velhos e dos trabalhadores mais novos, presentes por necessidade e direito próprio, em simultâneo e não necessariamente em conflito, no contexto laboral da União Europeia e de alguns dos seus Estados-membros, incluindo Portugal.

## **5. Medidas tomadas na Europa e em Portugal para promover a Empregabilidade dos Trabalhadores mais Velhos**

### *i. Exemplos de medidas para promover a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos em países seleccionados da Europa*

A principal solução encontrada pelos governos de diversos países no sentido de combater os efeitos económicos do envelhecimento generalizado da população traduziu-se, como acima observámos, no aumento da idade da reforma. Esta medida tem como consequência não apenas o aumento das taxas coletáveis, por força da manutenção dos

trabalhadores no ativo durante um maior período de tempo, como igualmente a redução do montante pago à população reformada. Esta situação acentua o envelhecimento da população ativa.

Tendo em vista uma efetiva inserção destes trabalhadores no mercado de trabalho, a OCDE fixou um conjunto diversificado de medidas que deveriam ser adotadas pelos Estados-Membros. Estas medidas tiveram por base os seguintes princípios:

- instituir incentivos financeiros destinados a manter os trabalhadores mais velhos no ativo;
- remover a existência de barreiras ao emprego dos trabalhadores mais velhos, por parte dos empregadores;
- incrementar a empregabilidade deste grupo dos trabalhadores.

Para efeitos da presente dissertação, vamos analisar as medidas para promover a empregabilidade nos diversos países da OCDE, atentando fundamentalmente nos países da Europa do Sul (nomeadamente, Portugal, Espanha, França e Itália), da Europa Central (considerando o caso holandês) e países nórdicos (atendendo às soluções adotadas em países como Noruega e Dinamarca).

Em concreto, podemos referir que já desde o início da década de 90, vários países europeus limitaram os incentivos à reforma antecipada, quer através da eliminação progressiva destes regimes, como através da exigência de maior rigor na verificação dos requisitos de elegibilidade para acesso a diversos programas que operavam, na prática, como programas de reforma antecipada. Tal situação traduziu-se na adoção de políticas visando um prolongamento da vida ativa dos trabalhadores, nomeadamente, por via da introdução de um aumento considerável da idade da reforma, a par do desenvolvimento de regimes complementares de pensões.

### **A. Itália:**

O regime de pensões italiano caracteriza-se pela relevância assumida por mecanismos de reforma antecipada, bem como pela dificuldade de receber, de forma cumulativa, parte do salário e a correspondente pensão. [Colombo (2013): p. 1].

Para além das contingências mencionadas, e no que diz respeito aos trabalhadores mais velhos que se encontrem em situação de desemprego, não lhes é exigido o dever de procura ativa de emprego, situação que constitui, como destaca Colombo [(2013), p. 1], uma relevante barreira no prolongamento efetivo da vida ativa.

As políticas ativas de emprego em Itália traduziram-se essencialmente na atribuição de incentivos financeiros à contratação de trabalhadores. [Marano e Sestito (2004): p. 13]. No entanto, estes incentivos visaram predominantemente a contratação de trabalhadores mais jovens — abrangendo aqueles com idades inferiores a 25 anos — sendo que, no que respeita aos trabalhadores mais velhos, apenas uma contratação em cada sete se concretiza com recurso a incentivos governamentais.

Considerando este panorama, o parlamento italiano legislou no sentido da introdução de planos de emprego subsidiados, os quais se destinavam aos trabalhadores mais velhos que pretendiam reingressar no mercado de trabalho. No entanto, este incentivo financeiro não implicou uma maior flexibilização do mercado de trabalho italiano. Com efeito, o trabalho a tempo parcial tem uma expressão reduzida neste contexto, a que se soma a reduzida expressão dos acordos contratuais — que se aplicam, como referido, essencialmente a trabalhadores em início de carreira, excluindo os trabalhadores mais velhos.

Desta forma, podemos referir que o quadro regulatório italiano se caracteriza por uma acentuada rigidez, no que aos trabalhadores mais velhos diz respeito, sendo desejável, em nossa opinião, alargar o âmbito destes planos de emprego aos trabalhadores mais velhos.

Para além desta medida, parece-nos igualmente relevante destacar a reforma do mercado de trabalho italiano que teve lugar em 2012; com esta reforma - operada através da Lei 92/2012 – pretendeu-se essencialmente fomentar a empregabilidade dos trabalhadores com idades a partir dos 50 anos, mediante a instituição de benefícios a nível fiscal reconhecidos às empresas que contratem estes trabalhadores.

Com a instituição deste incentivo financeiro, o governo italiano procurou dar resposta à questão da integração dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, questão que mereceu igualmente, apoio a nível local, através do desenvolvimento de projetos com vista à real integração deste grupo de trabalhadores.

Nos termos dos mencionados projetos, a resposta à questão da empregabilidade dos trabalhadores mais velhos passaria pelo investimento em ações de formação.

Em nossa opinião, as medidas adotadas encontram-se delimitadas pelo seu carácter local, faltando uma visão global no sentido de potenciar, a nível nacional, uma política sustentada de emprego destinada a este grupo de trabalhadores [Colombo (2013), p. 1].

## **B. França**

Uma medida adotada tendo em vista uma maior empregabilidade dos trabalhadores mais velhos prende-se com a possibilidade destes trabalhadores receberem, sob certas condições, a par da pensão a que tenham direito, o salário pelo trabalho que de-

envolvam. Esta medida é comum a diversos países; por exemplo, e considerando o caso francês, desde 2009 que é reconhecida aos trabalhadores mais velhos a possibilidade de receberem estes dois rendimentos, desde que: i. estejam a receber a pensão completa, determinada com base no serviço ou na idade; ii. já não tenham vínculo através de contrato de trabalho; iii. tenham reivindicado todos os direitos de pensão pessoais nos regimes básicos e complementares, quer em França, quer no exterior. [OCDE (2014): p. 67].

Estas medidas não obstam, no entanto, ao reconhecimento de que o governo francês ainda tem um caminho a percorrer no sentido de incrementar a taxa de emprego destes trabalhadores. Neste sentido, a OCDE recomendou que fossem adotadas diversas medidas no sentido de combater a discriminação de trabalhadores em função da idade, atendendo às suas necessidades concretas e promovendo a sua integração no mercado de trabalho, assim como a sua atualização técnica.

### **C. Noruega**

O governo norueguês lançou, em 2001, um programa destinado a promover a diversidade de idades no mercado laboral; com o referido programa procurou-se, fundamentalmente, minimizar a saída dos trabalhadores mais velhos do mercado de trabalho.

Este programa surge na sequência da análise efetuada às razões que motivavam os trabalhadores a retirarem-se antecipadamente do mercado de trabalho. Neste contexto, um dos principais motivos que estavam na base desta decisão era, a par das reduzidas penalidades na reforma, a dificuldade em receber, simultaneamente, parte do salário e a correspondente pensão. [OCDE (2013): pp. 48 ss]

Na génese deste acordo esteve a ideia de que os diversos parceiros sociais deveriam desempenhar um papel mais ativo ao nível da minimização da saída dos trabalhadores mais velhos, bem como incrementar o recrutamento deste grupo de trabalhadores. [OCDE (2013): pp. 72 ss]

#### **D. Holanda**

À semelhança do que sucede na Noruega, também na Holanda foi lançado um programa público, no final de 2009, — o Public Employment Service (PES) — visando incrementar a taxa de emprego. Este programa tinha como principal objetivo a eliminação de barreiras legais existentes, assim como a otimização da necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar.[OCDE (2014): p. 128]. Inicialmente concebido para os trabalhadores com idades a partir dos 45 anos, viu em momento posterior o seu âmbito reduzido para os trabalhadores com idades superiores aos 55.

#### **E. Dinamarca**

Na Dinamarca as preocupações no que respeita à integração dos trabalhadores mais velhos inserem-se no âmbito do sistema de proteção social vigente neste país, nos termos do qual se pretendem efetivar diversos mecanismos destinados a prevenir e combater a pobreza e exclusão social. Neste contexto, destacamos o facto de vários acordos coletivos de trabalho conterem cláusulas a proclamarem a importância de incrementar a diversidade de idades dos trabalhadores, assim como esquemas específicos destinados aos trabalhadores mais velhos.

Para além deste mecanismo, a Dinamarca introduziu uma adenda à sua legislação anti-discriminação, passando-se a estipular que os empregadores estão proibidos de



discriminarem, de forma direta ou indireta, qualquer trabalhador com fundamento na sua idade; esta proibição é aplicável quer na fase do recrutamento, como no decurso do contrato, aplicando-se ainda na fase do despedimento. [OCDE (2013): p. 95].

## **F. Espanha**

No que respeita ao estado espanhol, importa realçar a introdução, pelo executivo, de um conjunto de subsídios destinados a fomentar o emprego de trabalhadores mais velhos. Estes incentivos foram introduzidos pela primeira vez em 2003, sendo aplicáveis aos trabalhadores com idades superiores aos 60 anos, e que tivessem trabalhado pelo menos 5 na empresa. Em 2006, o âmbito deste programa foi alargado aos trabalhadores com mais de 45 anos de idade.

Em 2011 o governo espanhol introduziu alterações relevantes nos regimes legais vigentes, tendo passado a abranger trabalhadores com mais de 59 anos, desde que estes tenham 4 ou mais anos de serviço na mesma empresa. Para além destes benefícios, parece-nos igualmente relevante destacar que as empresas que empreguem trabalhadores com mais de 59 anos beneficiam de incentivos financeiros, nomeadamente, ao nível de redução da contribuição de segurança social do empregador. Esta redução, que não pode ser concedida por período superior a um ano, é de 40 por cento.

Para além da referida medida, parecem-nos ser igualmente de destacar as seguintes decisões tomadas pelo executivo espanhol no sentido de incrementar a taxa de empregabilidade:

- possibilidade dos trabalhadores aposentados exercerem funções a tempo parcial, mantendo a pensão, embora reduzida na proporção do dia útil;

- os trabalhadores com mais de 65 anos que trabalhem ou retomem o trabalho sob a forma de contrato de duração indeterminada estão isentos do pagamento de contribuições adicionais, desde que as contribuições para a segurança social tenham sido pagas durante, pelo menos, 35 anos.

Dos diversos países analisados, importa ainda considerar o caso da Suécia. A taxa de empregabilidade dos trabalhadores mais velhos neste país é das mais elevadas entre os diversos países da OCDE analisados na presente dissertação. Com efeito, esta taxa era de 69,6 por cento em 2006, sendo de 75,5 por cento em 2016. Estes valores revestem-se de particular relevância, tendo em consideração a média dos países da OCDE neste domínio — 52,7 por cento em 2006 e 59,2 por cento em 2016.

Neste âmbito, assume relevância a reforma operada no sistema público de pensões vigente neste país. Esta reforma traduziu-se na possibilidade reconhecida aos trabalhadores de se reformarem a partir dos 61 anos de idade, podendo ainda permanecer no mercado de trabalho, recebendo a sua pensão, parcial ou totalmente.

Outra medida relevante prende-se com o facto do trabalhador poder continuar a exercer as suas funções, adiando *sine die* a sua reforma; no entanto, importa referir que esta solução está dependente do consentimento do empregador nos casos em que o trabalhador já tenha completado 67 anos de idade.

#### *ii. As medidas para promover a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos em Portugal*

A preocupação com a inclusão dos trabalhadores mais velhos na sociedade tem sido uma constante, nomeadamente, ao nível dos países da União Europeia. Deste modo, também em Portugal, foram adotadas várias políticas sociais, nomeadamente ao nível do emprego, formação profissional e ação social.[Ramos (2007): pp. 319 ss]. A

adoção destas políticas sociais esteve na base da criação do designado Plano Nacional de Emprego (2005 - 2008). Este Plano está inserido no âmbito da Estratégia Europeia de Emprego, e tem como principal objetivo, a par da obtenção de níveis elevados de emprego em todas as categorias do mercado de trabalho, a promoção sustentada da empregabilidade e da criação de emprego.[Ramos (2007): p. 320]. O Plano em análise reforça igualmente a necessidade de aumentar a oferta de mão-de-obra, bem como, de promover o envelhecimento ativo.

Considerando as linhas gerais traçadas por este programa, importa mencionar a relevância assumida pela reforma do sistema de Segurança Social no que diz respeito à promoção do envelhecimento ativo. Com efeito, em 2007, o executivo português legislou no sentido do aumento adicional das pensões para os trabalhadores que prolongassem a sua vida profissional, adiando a sua reforma para depois da idade mínima legal (à época 65 anos).

Outra política adotada no sentido de promover políticas ativas de emprego destes trabalhadores prende-se, precisamente, com o aumento da idade da reforma. De facto, e como acima observámos, a idade mínima em 2007 eram os 65 anos, estando atualmente nos 66 anos e 3 meses.

Este aumento da idade da reforma constituiu a forma encontrada para dar resposta ao envelhecimento da população; de facto, em 2015, 20,5% da população portuguesa tinha mais de 65 anos, valores acima da média da OCDE (16,3%). [OCDE (2017): p. 7].

A promoção do envelhecimento ativo implica igualmente a adoção de políticas destinadas a incrementar a qualidade do trabalho. Atentando neste ponto, podemos destacar a implementação do Programa Novas Oportunidades; este programa, que vigorou

no nosso país entre 2005 e 2013, tendo por objetivo essencial possibilitar o acesso a formação profissional por parte dos trabalhadores, não teve, no entanto, grande impacto. Com efeito, em 2012, só 20 por cento dos adultos na faixa etária entre os 55-64 anos completaram o ensino secundário.

A falta de formação é um dos fatores que contribui para a grande percentagem de desemprego respeitante aos trabalhadores mais velhos. A mencionada falta de formação dos trabalhadores mais velhos prende-se com a segmentação do mercado laboral português; de facto, as empresas não estão dispostas a investir tanto na formação de trabalhadores temporários, como estariam se estivessem perante trabalhadores com contratos sem termo. [OECD: 2017,p. 125]. No entanto, não é o único fator, referindo a OCDE que o facto da maioria deste grupo de trabalhadores desempenhar funções em indústrias em extinção contribui igualmente para que o desemprego de longa duração afete de forma mais acentuada os trabalhadores com idades acima dos 55 anos.

Em conclusão, o incremento da empregabilidade dos trabalhadores mais velhos constituiu uma preocupação social relevante no quadro das medidas tomadas pelo executivo português, as quais se traduziram, nomeadamente, no aumento da idade da reforma, bem como na instituição de programas de apoio à formação.

## **6. Conclusões**

A questão da empregabilidade dos trabalhadores mais velhos assume, atualmente, uma importância cada vez maior. Num momento em que se assiste a um acentuado envelhecimento da população a nível mundial, a preocupação com a sustentabilidade dos mecanismos da Segurança Social obrigou ao prolongamento da vida ativa, implicando um adiamento da idade da reforma.

Este contexto socioeconómico originou à adoção de um conjunto de políticas públicas destinadas especificamente a este setor da população ativa. As mencionadas políticas visaram promover a empregabilidade destes trabalhadores, tendo em vista a sua integração efetiva no mercado de trabalho. No entanto, essa integração não é feita sem reservas, subsistindo diversas barreiras que importa ultrapassar; referimo-nos, concretamente, ao fato destes trabalhadores continuarem a ser objeto de preconceitos por parte dos seus empregadores, nomeadamente, no que diz respeito à sua competência e produtividade, bem como à desadequação das qualificações destes trabalhadores mais velhos quando comparada com a dos mais novos.

No sentido de dar resposta a estes fatores, destacamos a relevância assumida pelas ações de formação e atualização técnica dos trabalhadores mais velhos, enquanto instrumento fundamental de inserção no mercado de trabalho. De fato, e considerando que o nível de escolaridade destes trabalhadores é, na sua maioria, inferior ao ensino secundário – situação que causa uma desvantagem competitiva quando comparada com o nível de escolaridade das gerações mais novas -, o que se traduz numa desadequação funcional em atividades que possam implicar uma adaptação constante a novas tarefas e desafios profissionais.

A reduzida taxa de emprego destes trabalhadores esteve na base da adoção, por parte de diversos países, de um conjunto de medidas destinadas a promover a taxa de emprego destes trabalhadores; com efeito, na generalidade dos países da União Europeia, esta taxa apresenta valores reduzidos, os quais justificam a preocupação da OCDE com a integração plena dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, quer por via da eliminação de barreiras ao emprego, quer através da instituição de benefícios

financeiros atribuídos aos trabalhadores que continuem a trabalhar após atingirem a idade da reforma.

Desta forma, pretendemos com a presente dissertação analisar o quadro da empregabilidade dos trabalhadores mais velhos, considerando as suas características específicas, tendo presente que esta preocupação social, mais que uma preocupação do Estado, é uma preocupação inerente a uma sociedade mais justa, onde todos – mais novos e mais velhos – têm lugar.

## Bibliografia

- Auer, Peter e Fortuny, Mariàngels, (2000/2), “Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences”, *Employment Paper*;
- Berntson, Erik, (2008), *Employability perceptions - Nature, determinants, and implications for health and well-being.*, tese de doutoramento, Stockholm University;
- Brewer, Laura, Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills; International Labour Office, Skills and Employability Department. - Geneva: ILO, 2013;
- Centeno, Luís Gomes, (coord.), (2007), Envelhecimento e perspectivas de luta contra as barreiras de idade no emprego, s.l., Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., Junho 2007;
- Colombo, Sabrina, (2013), *Italy: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/italy/italy-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market> [acesso em: 2017/10/12];
- Demunter, Christophe, (2006), “How skilled are Europeans in using computers and the internet?”, *Statistics in focus. Industry, trade and services*. Eurostat, Bruxelas;
- Eurostat, Labour Force Survey, vários anos. Disponível em <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [acesso em: 2017/10/01];
- Fugate, Mel, Kinicki, Angelo J. e Ashforth, Blake E., (2004), “Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications”, in *Journal of Vocational Behaviour*, 65, pp. 14-38;

- Garsten, Christina e Jacobsson, Kerstin, (2004), “Learning to be Employable: An Introduction., in Garsten, Christina e Jacobsson, Kerstin (eds.) *Learning to be Employable*, Palgrave MacMillan, pp. 1-19;
- Göbel, Christian e Zwick, Thomas, (2010), “Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers?”, *ZEW Discussion Paper*, Mannheim;
- Harvey, Lee, (2001), “Defining and measuring employability”, *Quality in Higher Education*, Vol. 7, n.º 2, pp. 97–109;
- Ilmarinen, J., (2006), *Towards a longer Working Life. Ageing and the quality of work-life in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health;
- Kadefors, Roland, (2010), *Employability of older people: a scientific review, conclusions and recommendations* - University of Gothenburg WP 3, Activity 1, Best Ager, pp. 1-10;
- Kadefors, Roland e Hanse, Jan Johansson,(2012) “Employers’ Attitudes Toward Older Workers and Obstacles and Opportunities for the Older Unemployed to Reenter Working Life”, *Nordic journal of working life studies*, Vol. 2, n.º 3, pp. 29-47;
- Leombruni, Roberto e Villosio, Claudia, (2005), *Employability of older workers in Italy and Europe*, *LABOR Working Paper*;
- Loretto, Wendy e White, Phil, (2006), *Employer’s attitudes, practices and policies towards older workers*;
- Marano, Angelo e Sestito, Paolo, (2004), *Older Workers and Pensioners: The Challenge of Ageing on the Italian Public Pension System and Labour Market*, CERP, Working Paper 32/04;



- McQuaid, Ronald W. e Lindsay, Colin, (2005), “The Concept of Employability”, *Urban Studies*, vol. 42, n.º 2, pp. 197-219;
- OECD, (2013), *Ageing and Employment Policies: Norway 2013: Working Better with Age*, OECD Publishing, Paris. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201484-en>;
- OECD, (2014), *Ageing and Employment Policies: France 2014: Working Better with Age*, OECD Publishing, Paris. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264207523-en>;
- OECD, (2014), *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age*, OECD Publishing, Paris. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208155-en>;
- OECD, (2015), *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age*, OECD Publishing, Paris. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235335-en>;
- OECD, (2017), *Economic Surveys: Portugal 2017*, OECD Publishing, Paris. Disponível em: [http://dx.doi.org/10.1787/eco\\_surveys-prt-2017-en](http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-prt-2017-en);
- Pestana, Nuno Nóbrega, (2003), “Trabalhadores mais Velhos. Políticas Públicas e Práticas Empresariais”, *Cadernos de Emprego e Relações de Trabalho*, Lisboa, MSST / DGERT;
- Phillipson, Chris e Smith, Allison, (2005), *Extending working life: A review of the research literature*, Research Report nº 299, Department for Work and Pensions;
- Ramos, Maria da Conceição, (2007), “Aprendizagem ao longo da vida. Instrumento de empregabilidade e integração social”, *Revista Portuguesa de Pedagogia*, Ano 41-3, pp. 299-333;

- Taylor, Philip, (2006), “Employment initiatives for an ageing workforce in the EU-15”, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities;
- Van der Heijde e Van der Heijden, (2006), “A Competence-Based and Multidimensional Operationalization and Measurement of Employability”, *Human Resource Management*, Vol. 45, n.º 3, pp. 449-47;
- Walker, Alan, (1998), *O Combate às barreiras etárias no emprego. Resumo da investigação*, Dublin: Fundação Europeia para a melhoria das Condições de Vida e de Trabalho;

**Anexos:**

**Quadro I: Emprego por nível de escolaridade (25-54 anos) em percentagem total do emprego**

	Nível 1				Nível 2				Nível 3			
	2006		2016		2006		2016		2006		2016	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
UE (28 países)	24,0	20,3	18,1	13,2	50,5	48,9	48,7	45,0	25,4	30,6	33,0	41,6
Dinamarca	14,2	13,8	15,9 (b)	9,6	51,2	42,8	44,2 (b)	39,0 (b)	34,4	43,3	35,7 (b)	47,7 (b)
Espanha	45,4	33,1	36,7	25,2	23,3	24,6	24,1	23,3	31,3	42,3	39,2	51,5
França	n.d	n.d	14,8	11,4	n.d	n.d	46,4	40,6	n.d	n.d	38,6	47,7
Itália	44,0	29,7	35,9	23,1	43,2	49,7	46,8	47,7	12,8	20,5	17,3	29,2
Holanda	21,7	18,8	17,4	13,0	43,5	45,1	41,8	41,0	33,6	35,2	39,3	44,8
Portugal	71,8	60,9	49,3	37,0	15,6	17,9	27,5	26,7	12,6	21,2	23,3	36,3
Noruega	17,3 (b)	16,6 (b)	14,4	11,0	49,6 (b)	40,0 (b)	42,4	31,4	33,1 (b)	43,4 (b)	43,2	57,6

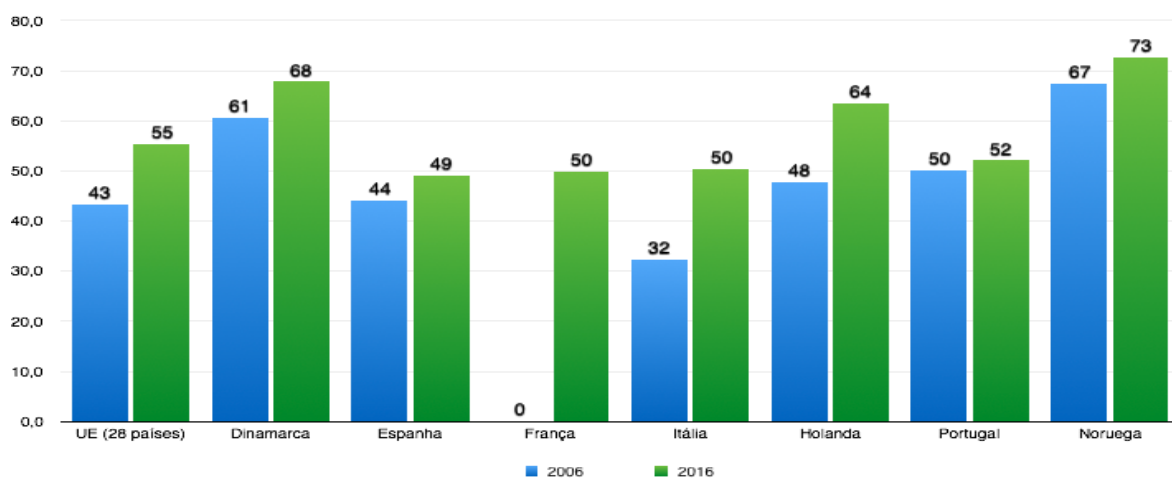
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados Eurostat

**Quadro II: Emprego por nível de escolaridade (55-64 anos) em percentagem total do emprego**

	Nível 1				Nível 2				Nível 3			
	2006		2016		2006		2016		2006		2016	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
UE (28 países)	31,0	37,8	22,3	23,2	42,9	39,0	48,8	47,4	25,9	23,0	28,7	29,2
Dinamarca	12,6	20,5	22,1 (b)	22,8 (b)	52,7	44,8	48,3	37,8 (b)	34,7	34,6	28,4 (b)	38,4 (b)
Espanha	64,1	61,6	47,7	43,8	13,0	15,2	21,6	22,9	22,8	23,2	30,7	33,3
França	n.d	n.d	24,1	29,9	n.d	n.d	46,4	42,4	n.d	n.d	29,3	27,5
Itália	51,7	48,6	40,2	31,8	31,5	33,2	42,1	45,3	16,8	18,2	17,7	23,0
Holanda	26,4	36,0	24,4	28,6	38,8	36,2	39,2	40,0	33,8	27,2	35,0	30,3
Portugal	85,3	87,7	70,1	65,5	5,2	4,9	14,7	14,7	9,4	7,4	15,3	19,8
Noruega	17,2 (b)	17,2 (b)	15,7	16,1	51,3 (b)	52,5 (b)	47,3	44,5	31,5 (b)	30,3 (b)	37,0	39,3

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados Eurostat

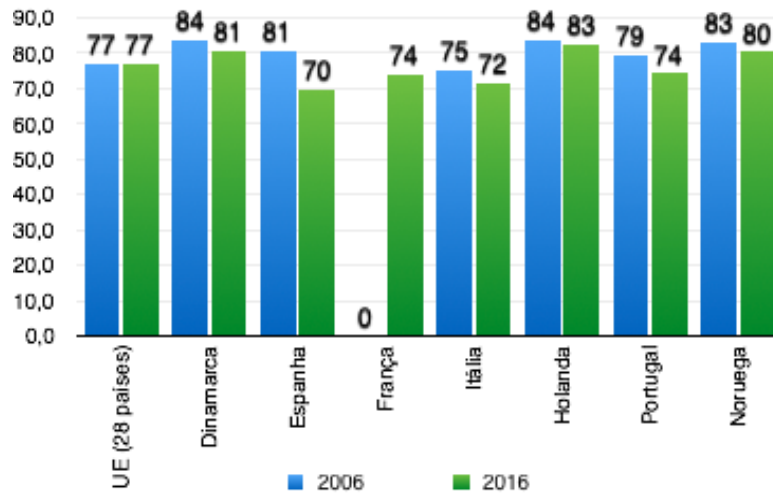
**Quadro III: Taxa de Emprego (55-64 anos)**



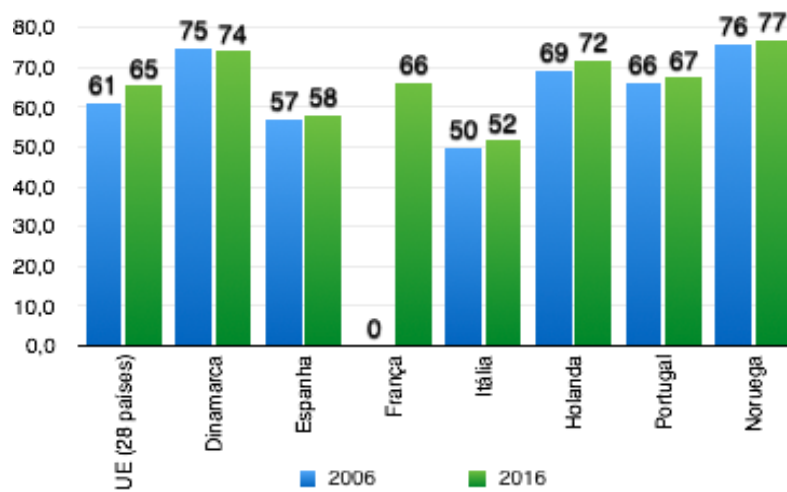
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados Eurostat

## Quadro IV: Taxa de Emprego por sexo (55-64 anos)

### Homens



### Mulheres



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados Eurostat

**Quadro V: Emprego em Part-time e contratos temporários (25-54 anos) dados anuais em percentagem total do emprego**

	Part-time		Contratos Temporários	
	2006	2016	2006	2016
UE (28 países)	15,7	17,5	9,7	10,3
Dinamarca	16,2	17,7 (b)	6,2	9,7 (b)
Espanha	10,6	14,5	26,2	21,7
França	n.d	16,6	n.d	11,4
Itália	13,0	19,0	8,4	10,3
Holanda	40,2	42,9	10,0	12,5
Portugal	6,0	7,3	14,4	18,1
Noruega	22,7	19,6	7,4 (b)	6,4

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados Eurostat

**Quadro VI: Emprego em Part-time e contratos temporários (55-64 anos) dados anuais em percentagem total do emprego**

	Part-time		Contratos Temporários	
	2006	2016	2006	2016
UE (28 países)	21,9	22,0	5,1	5,3
Dinamarca	20,7	22,4 (b)	3,8	5,2 (b)
Espanha	10,5	11,4	10,1	8,8
França	n.d	23,0	n.d	6,9
Itália	10,7	13,8	4,0	4,2
Holanda	49,6	49,2	5,2	5,6
Portugal	21,4	14,8	5,6	7,4
Noruega	29,7 (b)	26,7	2,3 (b)	1,5

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados Eurostat