

Os trabalhadores seniores face ao mercado de trabalho



Introdução

No contexto actual de rápidas mudanças, incerteza e instabilidade, os países ocidentais industrializados e, em particular, os membros da União Europeia, enfrentam uma série de desafios acrescidos que decorrem do rápido envelhecimento da população e que têm conduzido à crescente centralidade do tema «promoção do envelhecimento activo» na sua agenda política. Em 2000, o Conselho Europeu de Lisboa definiu a Estratégia Europeia para o Emprego (ou Estratégia de Lisboa) no quadro da qual foram mais tarde formuladas duas metas principais relacionadas com o envelhecimento activo: até 2010, aumentar em cerca de cinco anos a idade média efectiva de saída do mercado de trabalho da União Europeia (meta de Barcelona) e elevar para 50% a taxa média de emprego de homens e mulheres entre os 55 e os 64 anos (meta de Estocolmo).

Em Portugal, segundo dados do EUROSTAT relativos a 2005¹, a idade média de saída do mercado de trabalho (63,1) era a terceira mais elevada da Europa, estando próxima do estabelecido pela meta de Barcelona, e em 2006 a taxa de emprego dos portugueses entre os 55 e os 64 anos (50,1) correspondia à definida pela meta de Estocolmo. No entanto, os dados relativos aos níveis de actividade dos trabalhadores seniores colocam Portugal numa posição só aparentemente favorável, na medida em que parece ser claro que estes trabalhadores apresentam especiais dificuldades no que respeita a sustentabilidade do emprego, que se distinguem das de outros grupos etários e que poderão tornar, a curto prazo, estas estatísticas menos positivas.

¹ <http://ec.europa.eu/eurostat>

Défices nos níveis de qualificação

Entre os factores que dificultam a relação dos trabalhadores mais velhos com o mercado de trabalho salientam-se as baixas qualificações escolares e profissionais de que a maioria destes indivíduos é detentora², a consequente inadequação e obsolescência de competências (acompanhados pelo desaparecimento de inúmeros perfis profissionais

² Segundo dados do EUROSTAT relativos a 2002, 85,4% dos portugueses entre os 45 e os 54 anos e 92% dos portugueses entre 55 e os 64 anos possuíam habilitações iguais ou inferiores ao 9º ano de escolaridade, enquanto no conjunto dos 25 países da União Europeia as percentagens eram de 39,1 e de 50,4, respectivamente.

Marta Sousa Ribeiro
Conselheira de Orientação
Profissional no Instituto do Emprego e
Formação Profissional, IP
Joaquim Luís Coimbra
Professor associado na Faculdade de
Psicologia e de Ciências da Educação
da Universidade do Porto

O estímulo sustentado ao envelhecimento activo implica a implementação de estratégias que tenham como princípio orientador a adopção de uma abordagem preventiva e promotora do acesso, manutenção e progressão no emprego e que contrariem os factores que ameaçam a continuidade dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho

nos quais iniciaram e desenvolveram a sua actividade profissional) e, não menos importante, a não valorização, reconhecimento e certificação de um conjunto de saberes adquiridos ao longo da vida.

Apesar disso, mas não menos relevante, os trabalhadores mais velhos (em situação ou não de desemprego) estão sub-representados na população aprendente: segundo dados

do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP) relativos a 2006³, cerca de 14% do total de indivíduos integrados em acções de formação profissional promovidas por este organismo tinham 45 ou mais anos e, de acordo com o Inquérito à Execução das

³ Instituto do Emprego e Formação Profissional (2006) Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional (Dezembro 2006). Disponível em www.iefp.pt (estatísticas e publicações).

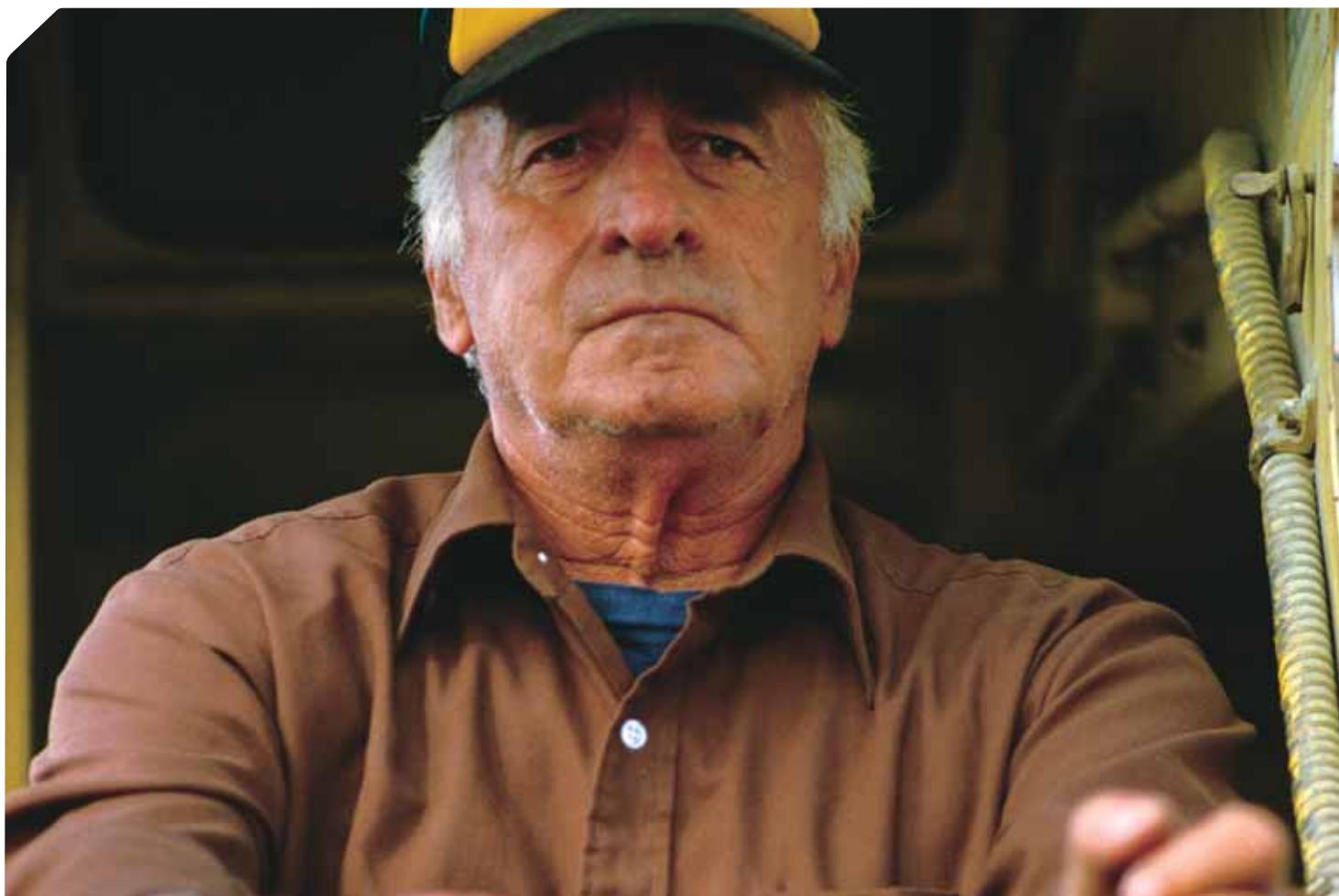
Acções de Formação Profissional (DGEEP, 2003)⁴, os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos representavam apenas 5% do total dos activos que frequentaram acções promovidas pelas empresas.

Diversos estudos têm demonstrado que o nível de qualificação influencia a manutenção e acesso ao emprego pelos mais velhos. O estudo desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos (CIDECE)⁵ revelou que os limites de idade nos recrutamentos são mais comuns ao nível da metade inferior da tabela de qualificações (profissionais qualificados ou mais baixo) e mais raros na metade superior (sobretudo ao nível dos dirigentes).

A substituição dos trabalhadores de meia idade parece também ser função directa dos

⁴ <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/formacao/fpexec2003pub.pdf>

⁵ Centeno, L. (Coord.) (2000). *Os trabalhadores de meia-idade face às reestruturações e políticas de gestão de recursos humanos*. Observatório do Emprego e Formação Profissional, Coleção «Estudos e Análises», n.º 30.



níveis de qualificação dos mesmos, *i.e.*, os trabalhadores de meia idade e mais idosos posicionados no topo da tabela das qualificações são mais dificilmente substituíveis⁶. O Relatório Employment in Europe (2004)⁷ revela uma redução de 14% e um aumento de 36% na probabilidade de encontrar emprego para os trabalhadores com baixos e elevados níveis de qualificação, respectivamente.

Discriminação baseada na idade

Com forte impacto na relação entre os trabalhadores seniores e o mercado de trabalho destaca-se, ainda, a discriminação baseada na idade⁸ de que estes trabalhadores são frequentemente vítimas e cujo reconhecimento e combate efectivos parecem ser constantemente ignorados pelas políticas que visam o envelhecimento activo (ou, pelo menos, nelas não constam de forma explícita)⁹.

Os estereótipos que estão na base da discriminação pela idade resultam muitas vezes de generalizações super-simplificadas que geram crenças erradas relativas ao desempenho profissional, capacidades de aprendizagem e motivação para a formação da população em questão e que estão presentes mesmo em situações em que a competência e qualificações dos mais velhos são comparáveis às dos trabalhadores mais novos¹⁰. A percepção de discriminação, e o consequente desencorajamento face à perspectiva de encontrar um novo emprego, parecem ser os principais motivos para compreen-

der a forte taxa de abandono do mercado de trabalho por parte dos trabalhadores mais velhos, que se estima que seja de cerca de 20%¹¹ e estão associados a maiores níveis de perturbação psicológica nos desempregados com mais de 40 anos¹².

Promover o envelhecimento activo

O estímulo sustentado ao envelhecimento activo implica, pois, a implementação de estratégias que tenham como princípio orientador a adopção de uma abordagem preventiva e promotora do acesso, manutenção e progressão no emprego e que contrariem os factores que ameaçam a continuidade dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

Consideram-se, assim, positivas as medidas presentes na nova Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo¹³ que visam *aumentar o emprego e combater o desemprego dos trabalhadores idosos*, como a *isenção da Taxa Social Única na contratação de trabalhadores idosos e os apoios à contratação de trabalhadores idosos*. No entanto, sem uma mudança radical na atitude dos empregadores relativamente às supostas desvantagens da contratação dos trabalhadores seniores¹⁴ pensamos que estas medidas não terão a repercussão esperada. Do mesmo modo se reconhecem como positivas todas as medidas que promovam a qualidade do emprego, definida pela presença de boas condições de saúde e segurança no trabalho, flexibilidade na organização do trabalho e acesso à formação, e que tornem financeiramente vantajoso permanecer no mercado de trabalho.

Saliente-se que a promoção do envelhecimento activo não é (ou não tem de ser) sinónimo de uma obrigatoriedade de permanência na vida activa após a idade legalmente estabelecida para a reforma actualmente. Mais do que aumentar a idade mínima de elegibilidade a este mecanismo, reforçamos que o desafio deverá consistir em criar condições para que uma proporção mais elevada de pessoas actualmente no grupo etário dos 40-64 anos que, como vimos, apresenta dificuldades de sustentabilidade do emprego, se mantenha activa.

Aprender ao Longo da Vida

Tomando na devida conta os já referidos graves défices de qualificação escolar e profissional (certificada) da população activa portuguesa, em particular os dos trabalhadores mais velhos, além das novas exigências do mercado de trabalho, a sequência rígida «educação-trabalho-reforma»¹⁵ deve ser definitivamente quebrada, pois no contexto actual a aquisição de novos conhecimentos, o desenvolvimento de novas competências, a actualização, o aperfeiçoamento ou a reconversão profissional são determinantes nas diversas, e crescentemente mais frequentes, descontinuidades da carreira e do desenvolvimento vocacional dos indivíduos.

A promoção do envelhecimento activo não pode, assim, ser desligada da promoção de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida que inclua os trabalhadores seniores. As pessoas só planearão e concretizarão actividades coerentes de aprendizagem ao longo das suas vidas se *quiserem* aprender¹⁶, *i.e.*, se estiverem motivadas para tal, e a motivação e atitudes face à aprendizagem são factores de grande plasticidade, susceptíveis de

⁶ c.f. n.º 5

⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/sep/eie2004_en.html

⁸ A discriminação baseada na idade consiste em decisões tomadas por um empregador relativamente a um determinado indivíduo, em qualquer fase de um contrato de trabalho (desde o processo de selecção até ao termo do contrato), que são apenas baseadas na sua idade cronológica [Sargeant, M. (2001). «Lifelong learning and age discrimination in employment.» *Education and the Law*, 13, 2, 141-153].

⁹ Apesar de esta forma de discriminação ser proibida na directiva sobre igualdade no emprego (2000/78/CE), transposta para a legislação portuguesa com a Lei do Código do Trabalho 99/2003 e com a Lei 35/2004 que o regulamentam.

¹⁰ Warr, P. (1998) «Age, Work and Mental Health.» In K. Schaeie & C. Schooler (Eds.), *Impact of Work on Older Workers*. New York: Springer

¹¹ c.f. n.º 5

¹² Sousa Ribeiro e Coimbra (2006) *Os desempregados seniores e a procura de emprego: Estudo exploratório*. Comunicação apresentada na III Conferência «Desenvolvimento Vocacional: Carreira e Longevidade», organizado pelo Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho.

¹³ Consultar a «Proposta de Reforma das Políticas Activas de Emprego» disponível em http://www.mtss.gov.pt/preview_documents.asp?r=989&m=PDF

¹⁴ Consultar a campanha «Pela diversidade. Contra a discriminação», uma iniciativa da União Europeia que está disponível em <http://www.stop-discrimination.info>

¹⁵ Jones, H. (2005). «Lifelong learning in the European Union: Whither the Lisbon Strategy?» *European Journal of Education*, 40, 3, 247-260

¹⁶ Comissão Europeia (2000). *Memoranda sobre Aprendizagem ao Longo da Vida*. Documento de trabalho dos serviços da comissão. Bruxelas: SEC (2000) 1832.

desempenharem um papel central no sucesso na confrontação com tais oportunidades¹⁷, superando o papel da capacidade cognitiva dos aprendentes¹⁸. Quando falamos da promoção de uma orientação para a aprendizagem ao longo da vida a palavra-chave deverá ser, assim, antes de mais, a promoção da motivação para aprender, para que se torne viável o desenvolvimento do equipamento psicológico que optimize a qualidade das aquisições¹⁹.

Apesar de muito próxima da noção de promoção da empregabilidade, a valorização social e profissional do investimento em educação e formação ao longo da vida não deverá, no entanto, ser exclusivamente associada a esta. Tal como é referido no «Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida», publicado em 2000: «[...] a empregabilidade é, sem dúvida, um resultado fundamental de uma aprendizagem bem sucedida, mas a inclusão social assenta em outros aspectos que não apenas a garantia de um trabalho remunerado. A aprendizagem abre as portas à construção de uma vida produtiva e satisfatória, muito para além das perspectivas e situação de emprego de um indivíduo» [p. 10]. Dada a conjuntura actual, não favorável à continuidade dos trabalhadores seniores no mercado de trabalho, como motivar os indivíduos para a aprendizagem ao longo da vida se esta estiver excessivamente ligada ao emprego (e se, simultaneamente, a pessoa se perceber como pouco valorizada por um mercado que a considera «velha»)? Por outras palavras, se a pessoa não sentir no contexto laboral uma receptividade para as novas competências adqui-

ridas pela participação em acções de aprendizagem, por que razão quererá aprender? Desnecessário será assinalar o risco envolvido na ligação directa entre aprendizagem ao longo da vida e empregabilidade em sociedades, como a nossa, em que os empregos disponíveis são insuficientes e, portanto, in-

dependentes dos níveis de qualificação e de competências dos cidadãos, logo dos respectivos investimentos que estes neles realizem.

Parece da maior pertinência perceber qual o significado que a aprendizagem tem para os indivíduos e tornar a aprendizagem ali-



¹⁷ Noe, R. (1986). «Trainees' attributes, neglected influences on training effectiveness.» *Academy of Management Review*, 11, 4, 736-49.

¹⁸ Colquitt, J., De Pine, J. & Noe, R. (2000). «Towards an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research.» *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-701.

¹⁹ Capacidade do indivíduo para obter, manter e progredir no emprego desejado [Sargeant, M. (2001). «Lifelong learning and age discrimination in employment» *Education and the Law*, 13, 2, 141-153].