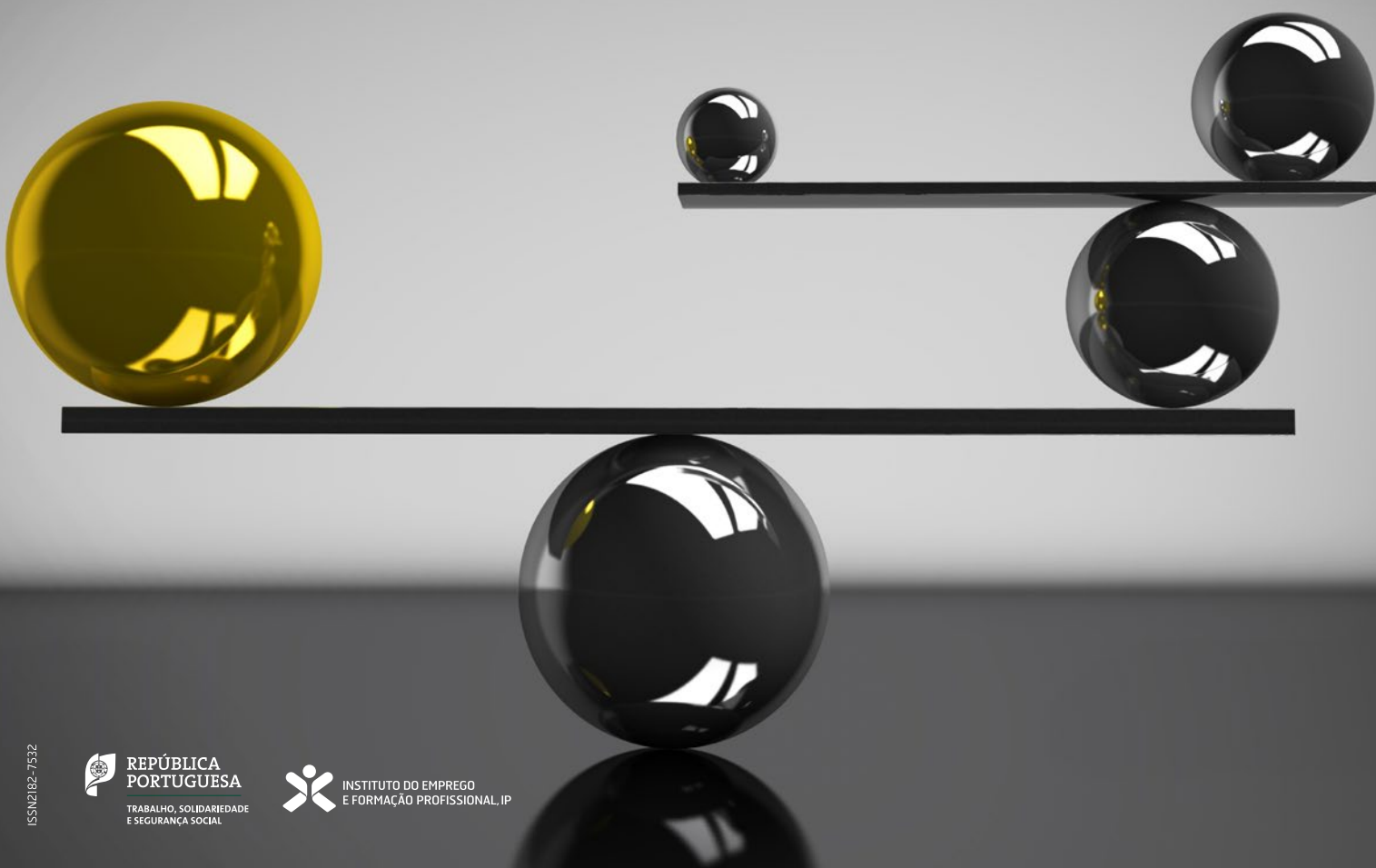


DIRIGIR & FORMAR

REVISTA DO IEFP N.º 27 abril/junho 2020 // Trimestral // 3€

Sustentabilidade demográfica **Um equilíbrio imprescindível**



AGENDAMENTO ONLINE

Marque online o seu atendimento nos serviços de emprego

ligue-se ao portal que nos liga a todos

www.iefponline.iefp.pt



iefponline

Sempre consigo.

- ✓ Para Cidadãos e Entidades Empregadoras
- ✓ Atendimento à hora marcada
- ✓ Atendimento orientado para o assunto a tratar

EDITORIAL

D & F



António Leite
Vice-Presidente do Conselho
Diretivo do IEFP, I.P.

Como escrever um editorial para a **Dirigir&Formar**, nos dias que correm, com a atenção constantemente a ser exigida para outras tarefas, com o pensamento sempre a fugir para outro lado? A situação que, atualmente, vivemos obriga-nos a rever tudo o que sabíamos ou julgávamos saber e, de entre estes saberes, a forma como integramos todas/os na nossa sociedade. A pandemia, ao atingir fortemente e do ponto de vista da saúde os mais velhos, tornou evidente uma das componentes do que pensávamos tratar neste número da Revista. Quando a situação regressar à normalidade, a tendência será a de retomarmos as nossas rotinas, os nossos consumos, as nossas relações. Não sei se o conseguiremos e muito menos se tal seria sequer desejável. Uma coisa é certa, porque não vai ficar tudo bem e, sobretudo, não vai ficar tudo bem para todas/os, é imperioso que nos consciencializemos que algumas rotinas pessoais ou sociais não serão mais aceitáveis. A forma como olhamos os mais velhos é uma dessas.

No número anterior, usámos o 40.º aniversário do IEFP, I.P. para olhar para o passado, mas também para projetar o futuro. O Tempo foi, digamos assim, o eixo sobre o qual colocámos a revista e neste novo número voltamos ao Tempo, já não o tempo do IEFP, I.P., mas o tempo de cada um e de cada uma de nós. E, tal como com os 40 anos do IEFP, I.P. procurámos questionar o que podemos fazer com o conhecimento adquirido, também agora nos ocupa o que podemos fazer com o conhecimento acumulado ao longo das nossas vidas. O que podemos fazer com ele, o que querem os outros que façamos com ele, o que nos permite a sociedade que façamos com ele.

A nossa sociedade parece estar construída numa lógica de constante e cada vez mais rápido consumo de bens, de ideias [será?], de serviços, de tecnologias. Cada nova vaga

atropela a anterior e dela parece fazer tábua rasa. E, paradoxalmente, o ser humano parece caminhar em sentido contrário. Hoje, cada vez mais pessoas vivem vidas cada vez mais longas. Será que a pergunta certa é “Como conciliar estas duas tendências”?

O que procuramos fazer neste número da D&F é abordar a temática dos desequilíbrios demográficos em paralelo com as implicações do envelhecimento no emprego e na formação e com a obrigação ética de enquadrar esta mudança em total respeito pelas capacidades, competências e conhecimentos dos mais velhos.

Esta temática não surgiu do nada, nem de repente. Ela tem vindo a impor-se de forma paulatina conforme ficamos [todas/os] mais velhas/os. Ainda no passado mês de setembro, no XXI Congresso de Formação para o Trabalho Norte de Portugal/Galiza, debatíamos e refletíamos as questões do idadismo, expressão que ainda nos soa estranha (o corretor ortográfico nem a reconhece...), mas que não deixa por isso de ser uma realidade bem presente nas nossas sociedades e no mundo do emprego de forma muito vincada.

Este é um tema que importa conhecer e debater para que sobre ele possamos intervir, até porque afinal todos envelhecemos e a alternativa a envelhecer não é boa... ■



>DOSSIER

- 30** O círculo virtuoso do conhecimento
- 32** Reinventar o trabalho num mundo cada vez mais envelhecido e menos global
- 38** Portugal, Adultos, Literacia, Digital
- 44** O diálogo entre as políticas de emprego, de educação e formação de adultos. O necessário questionamento crítico da orientação realizada pelos técnicos de reconhecimento, validação e certificação de competências
- 48** Empreendedorismo Sénior
- 52** Tecnologias de informação e comunicação: usos e apropriações pelas gerações mais velhas
- 56** Envelhecer com qualidade

>GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TEMAS DE GESTÃO

- 60** Aumentar a produtividade a partir de casa
- 66** O futuro escreve-se com sustentabilidade, o trabalho faz-se com nova conciliação
- 70** O desafio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

76 >EUROFLASH

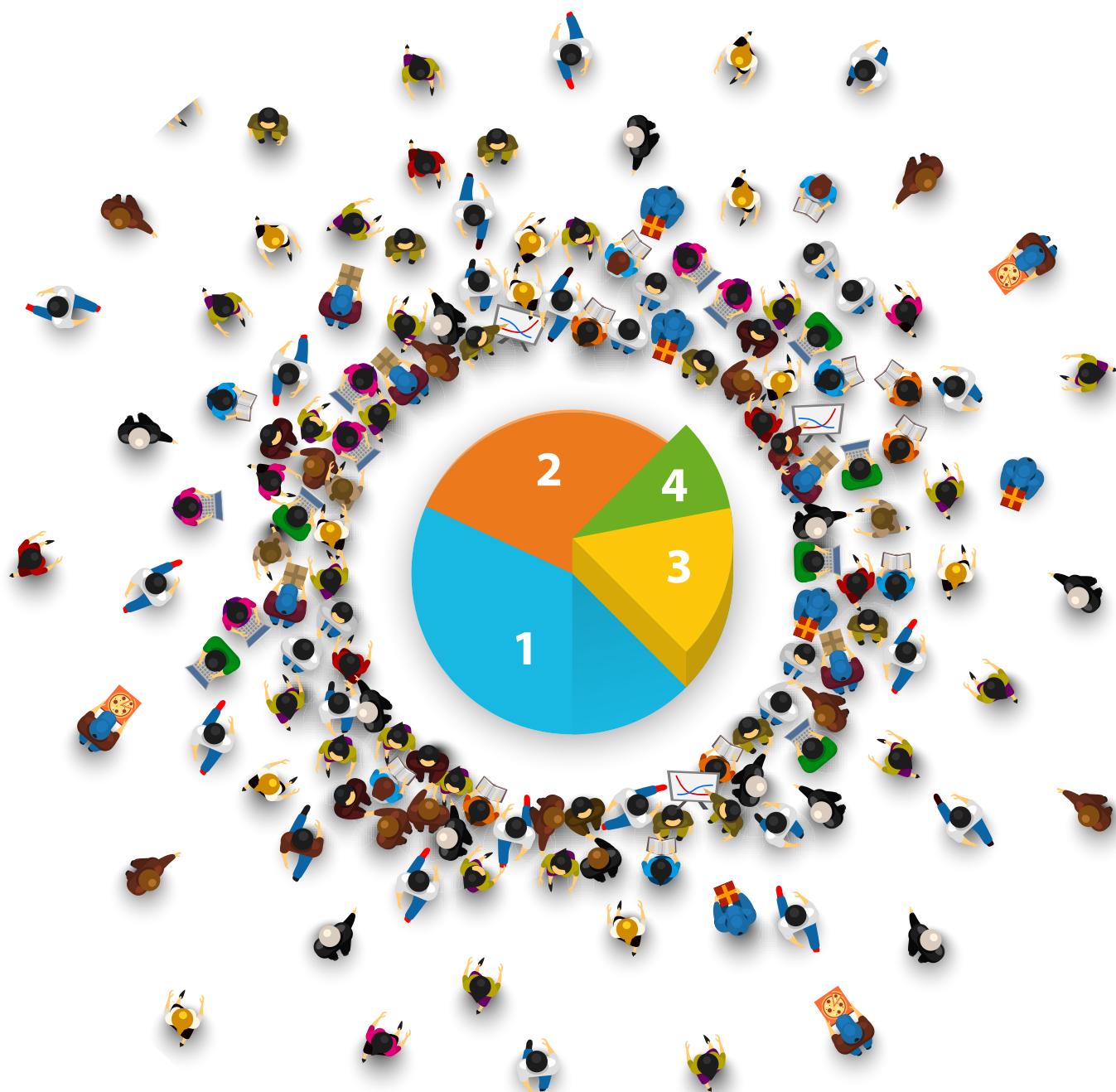
78 >TOME NOTA

80 >SABIA QUE...

FICHA TÉCNICA

PROPRIETÁRIO/EDITOR/SEDE DE REDAÇÃO IIEFP: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., Rua de Xabregas, 52, 1949-003 Lisboa **NIPC:** 501442600 **DIRETOR:** António Leite **RESPONSÁVEL EDITORIAL:** Maria Fernanda Gonçalves **COORDENADORA:** Lídia Spencer Branco **CONSELHO EDITORIAL DA REVISTA:** Adélia Costa, Ana Cláudia Valente, António José de Almeida, António Leite, Conceição Matos, Fernando Moreira da Silva, João Palmeiro, Luís Alcoforado, Nuno Gama de Oliveira Pinto **REVISÃO:** Teresa Souto **REDAÇÃO:** Revista Dirigir&Formar, Departamento de Formação Profissional Tel.: 215 803 000 / Ext.: 90011 e 90014 **CONDIÇÕES DE ASSINATURA:** Enviar carta com nome completo, data de nascimento, morada, profissão e/ou cargo da empresa onde trabalha e respetiva área de atividade para: Rua de Xabregas, 52, 1949-003 Lisboa, ou e-mail com os mesmos dados para: dirigir&formar@iefp.pt **ESTATUTO EDITORIAL:** https://www.iefp.pt/documents/10181/696230/Estatuto_Editorial_DirigirFormar.pdf **NOTADA NO ICS | DATA DE PUBLICAÇÃO:** junho 2020 **PERIODICIDADE:** 4 números/ano **PRODUÇÃO GRÁFICA:** digiscript, lda **DESIGN:** digiscript, lda **FOTOGRAFIA DE CAPA:** João Vasco dos Santos **IMPRESSÃO:** LIDERGRAF Sustainable Printing Rua do Galhano, EN 13, 4480-089 Vila do Conde **TIRAGEM:** 18 000 exemplares **REGISTO:** Anotada na Entidade Reguladora para a Comunicação Social **DEPÓSITO LEGAL:** 348445/12 **ISSN:** 2182-7532

Todos os artigos assinados são de exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões do Conselho Diretivo do IIEFP, I.P. É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.



TEMA DE CAPA

- 4 **Para onde vai a demografia portuguesa?**
- 10 **Idadismo, fragmentos de xenofobia numa sociedade envelhecida**
- 18 **Formação, empregabilidade e envelhecimento em tempo de incerteza**
"The Yellow Brick Road"
- 24 **Envelhecimento: além da juventude**

TEMA DE CAPA



PARA ONDE VAI A DEMOGRAFIA PORTUGUESA?

TENDÊNCIAS, POLÍTICAS E CONSEQUÊNCIAS



Jorge Malheiros, Professor associado e Investigador do IGOT, Universidade de Lisboa,
e João Peixoto, Professor do ISEG, Universidade de Lisboa



Shutterstock



A importância da demografia para o funcionamento das sociedades radica na necessidade de se conhecer (e, se possível, projetarem) os recursos humanos – e as suas características –, que estão disponíveis para suportar e renovar não só o sistema económico, mas também os sistemas social e cultural.

A isto deve adicionar-se ainda a relevância do sistema populacional *per se*, isto é, a existência de um quadro demográfico equilibrado que aponta para processos de estabilidade ou crescimento sustentado, que não se traduzam em envelhecimento brusco, disparidades na distribuição

por sexo ou desajustes graves entre número de habitantes e recursos disponíveis, capazes de colocar em causa a qualidade de vida.

Neste texto, que toma como referência a ideia de sustentabilidade populacional, propomos uma leitura das tendências da demografia portuguesa, como base para uma reflexão acerca dos seus impactos na sociedade e das respostas que esta pode dar¹.

1 Por motivos de espaço, optou-se por analisar as questões demográficas para o conjunto do país, não tratando os importantes desequilíbrios demográficos regionais. Ficará para uma futura oportunidade.

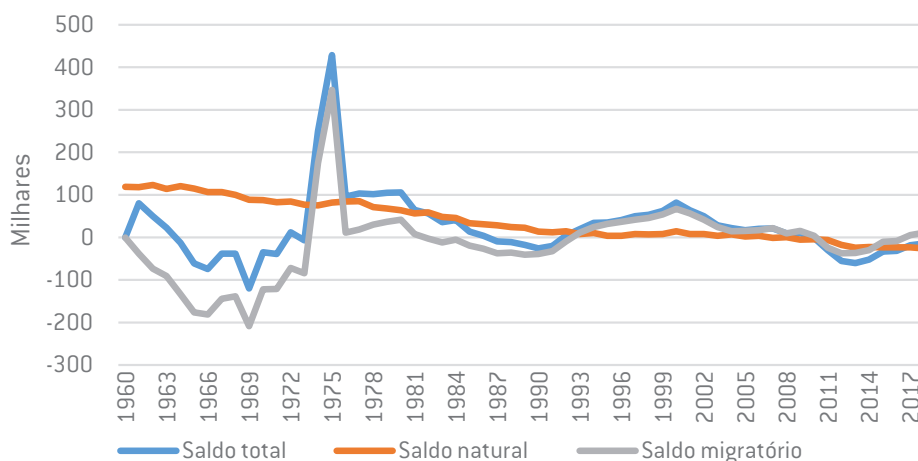
TEMA DE CAPA

EVOLUÇÃO DEMOGRÁFICA: PASSADO E FUTURO

O diagnóstico da situação demográfica portuguesa, no que se refere às suas principais tendências passadas e futuras, suscita uma relativa unanimidade entre os especialistas. Tal consenso resulta, sobretudo, do carácter estrutural de muitas das mudanças demográficas contemporâneas. Em todo o mundo se tem verificado, ao longo das décadas, uma descida da fecundidade e por todo o lado encontramos um aumento da esperança de vida. Porém, mesmo tendo em conta as muitas tendências comuns, resta algum espaço de variação e de incerteza – que explica por que razão alguns países terão, no futuro, dinâmicas demográficas mais ou menos sustentadas, enquanto outros poderão cair em depressão. Estas variações são bem conhecidas dos portugueses, quando observamos as dinâmicas regionais internas: um mesmo padrão demográfico geral pode esconder muitas diferenças particulares. É por esta razão que é tão importante realizar bons diagnósticos, para que se possam encontrar políticas adequadas à melhoria dos indicadores e à correção de desequilíbrios.

do tempo, indiferente às inúmeras mudanças por que Portugal passou. A principal explicação passa pela redução muito significativa do número de nascimentos, acompanhando a descida da fecundidade verificada em todo o mundo. No início da década de 1980, o país passou mesmo para baixo do “limiar de renovação de gerações” (2,1 crianças por mulher em idade fértil), valor que garante a estabilidade populacional futura. Atualmente, o índice de fecundidade situa-se em cerca de 1,4, um dos valores mais baixos da Europa e do mundo. Em contrapartida, o número de óbitos conheceu alguma estabilidade, em resultado de dois fenómenos simétricos. Por um lado, a esperança média de vida aumentou, como sucedeu em todos os países do mundo. Atualmente, os portugueses vivem em média cerca de 80,8 anos, valor muito superior aos 67,1 que atingiam em 1970. Porém, o envelhecimento da população, causado sobretudo pela redução da fecundidade, elevou o número total de óbitos, apesar da melhoria das condições de vida. Refletindo a evolução de nascimentos e óbitos, o saldo natural decresceu de forma gradual, passando a terreno negativo (mais óbitos do que nascimentos) em 2007, e aí se mantendo desde então.

Gráfico 1 – Saldos populacionais anuais: total, natural e migratório (1960-2018)



Fonte: INE/Pordata

O essencial da evolução demográfica em Portugal nas últimas décadas está retratado no Gráfico 1. Aí se descreve a evolução de três dos principais indicadores populacionais: o saldo total (crescimento total de uma população), o saldo natural (diferença entre nascimentos e óbitos) e o saldo migratório (diferença entre imigração e emigração). O saldo total é, naturalmente, o resultado da ação combinada dos outros dois. A dinâmica da população depende, assim, das variáveis medidas pelos saldos natural e migratório.

A evolução do saldo natural é de uma regularidade verdadeiramente espantosa, pois diminuiu gradualmente ao longo

O saldo migratório evoluiu de forma muito contrastante. Neste caso, a instabilidade foi permanente. A história portuguesa das últimas décadas está bem ilustrada no andamento deste indicador: as vagas de emigração económica para a Europa nos anos 60 e início dos anos 70 foram seguidas por um intenso movimento de retorno, após meados dos anos 70, com destaque para os regressos das ex-colónias em 1975-76. A um novo surto de emigração nos anos 80 seguiu-se a década prodigiosa da imigração em Portugal, cujo auge se atingiu na viragem do século. No novo século, a crise económica posterior a 2008 fez de novo disparar as saídas, que começaram a

atenuar-se com a recuperação iniciada em 2014, o que, conjugado com novo aumento na imigração, conduziu o saldo migratório a valores positivos no ocaso do decénio.

Perante a evolução dos saldos natural e migratório, não espanta que o crescimento total da população tenha sido instável, refletindo sobretudo a incerteza das migrações. Apesar da instabilidade, o processo de envelhecimento foi gradual, em resultado da diminuição da fecundidade e do aumento da esperança de vida.

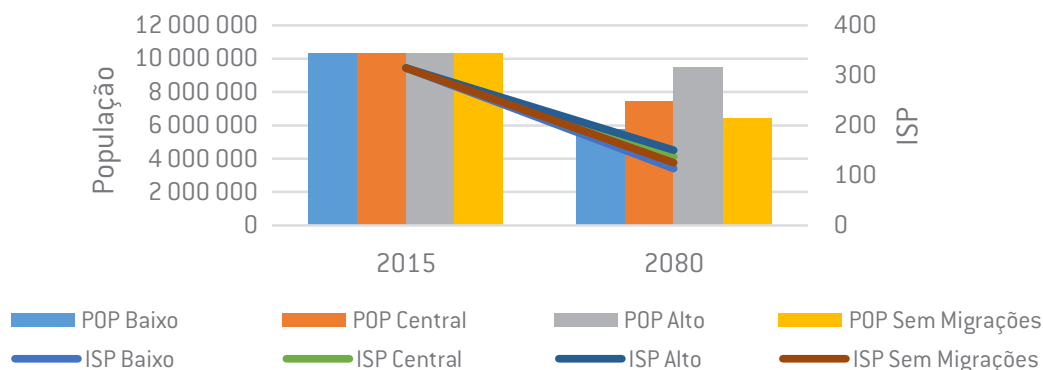
O futuro expectável destas dinâmicas está refletido no Gráfico 2, com a evolução da população total e do índice de sustentabilidade potencial (número de pessoas em idade ativa em relação ao de idosos) até 2080. Nele estão representados quatro cenários, variando em torno de estimativas mais ou menos otimistas ou pessimistas de fecundidade, esperança de vida e saldo migratório, ou mesmo ignorando a dinâmica migratória. É certo que as projeções demográficas são falíveis, porque o grau de incerteza em relação ao futuro é muito grande². Porém, se o desenho dos cenários for realista (e ele baseia-se nas dinâmicas conhecidas daquelas variáveis), muitas das

saídas], a população portuguesa poderá ter uma diminuição ligeira, passando dos cerca de 10,3 milhões atuais para 9,5 milhões em 2080. Se a fecundidade e a esperança de vida forem mais reduzidas e, sobretudo, se a quebra migratória for grande (mais saídas do que entradas), o cenário é de apenas cerca de 5,8 milhões em 2080. O envelhecimento é, em qualquer dos casos, garantido – mas poderá ser mais ou menos gravoso. No cenário otimista, o índice de sustentabilidade potencial pode passar dos atuais 315 (número de adultos em relação a 100 idosos) para 150,2. Já se o cenário for pessimista, o valor pode descer até 125,1.

SUSTENTABILIDADE POPULACIONAL, RELAÇÕES ENTRE SISTEMAS E POLÍTICAS PÚBLICAS

Em outro texto³ tivemos a oportunidade de esclarecer a noção de sustentabilidade demográfica, explicitando-a como “a capacidade de manter estável a dimensão da população total e em idade ativa, bem como o seu nível de envelhecimento”. Nesse mesmo trabalho, chamámos também a atenção para o carácter relacional da sustentabilidade, que não permite isolar

Gráfico 2 – Projeções da população total e do índice de sustentabilidade potencial, segundo vários cenários (2015-2080)



Fonte: INE

mudanças estão anunciadas. Como sucedeu no passado, é possível que a maior variação futura venha a depender das migrações, uma variável muito mais indeterminada.

Qualquer que seja o cenário adotado nestas projeções, parece garantido que a população portuguesa vai diminuir e que o nível de envelhecimento vai aumentar. Mas variações importantes podem resultar da evolução futura da fecundidade, da esperança de vida e, sobretudo, das migrações. Se a fecundidade e a esperança de vida forem significativamente mais altas do que atualmente e se o valor líquido das entradas migratórias for elevado (muito mais entradas do que

a dimensão demográfica das componentes económicas ou sociais. Pelos padrões atuais, sociedades com 25% ou 30% de cidadãos com mais de 65 anos e relações entre o número de idosos e de jovens de 2 para 1 ou mais, são entendidas como envelhecidas; mas poderemos considerar o mesmo se

²A crise sanitário-económica da COVID-19, espoletada no presente ano, é um exemplo destas incertezas. Apesar da gravidade da situação, é possível que ela não altere a evolução esperada. Por exemplo, a pandemia de 1918 provocou uma grave crise de mortalidade, mas não comprometeu a tendência de longo prazo - aumento prolongado da esperança de vida.

³Peixoto, J.; Craveiro, D.; Malheiros, J. e Oliveira, I.T. [2017], Migrações e Sustentabilidade Demográfica. Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos.



Se o envelhecimento é irreversível, o grau deste pode ser muito distinto, cabendo às políticas públicas uma função importante neste processo.

a esperança média de vida à nascença, com qualidade, se aproximar, no futuro próximo, dos 90 ou 95 anos? E se o progresso tecnológico permitir um crescimento da produtividade mais significativo, no quadro de opções mais justas em termos de redistribuição da riqueza e contribuição para os sistemas previdenciais, não será possível tornar o sistema de pensões mais sustentável sem penalizar os trabalhadores em termos de aumento das horas de trabalho ou incremento da idade da reforma? E a opção por um sistema económico e de exploração de recursos menos predatório, combinado com a redução global dos níveis de fecundidade, não flexibilizará a relação entre população e recursos?

Tomando como referência a relevância e o carácter relacional da noção de sustentabilidade demográfica, e considerando as tendências (e as incertezas) associadas à evolução das componentes da demografia portuguesa já expressas, é possível identificar aspetos negativos e riscos prováveis e, face a tal, propor medidas de política pública que tenham um papel de correção e mitigação.

Se o **envelhecimento** é irreversível, o grau deste pode ser muito distinto, cabendo às políticas públicas uma função importante neste processo. A implementação de uma política articulada de promoção da natalidade, ao invés das medidas positivas, mais ou menos avulsas, que têm vindo a ser tomadas (expansão do ensino pré-escolar, alargamento progressivo do período de licenças de parentalidade pagas, entre outras), pode dar um bom contributo para o incremento do número de nascimentos, equilibrando mais o saldo natural. Contudo, uma política deste tipo requer um compromisso institucional a médio prazo assente num pacote de medidas, de implementação progressiva, que conjugue aspetos transversais (aumento do salário mínimo e promoção da estabilidade no emprego, por exemplo) com elementos específicos (qualificar e alargar a rede de creches; garantir, efetivamente, o regresso das mulheres à mesma situação profissional após a licença de maternidade). Para além desta componente demográfica “interna”, a manutenção de um saldo migratório positivo com o exterior surge como elemento complementar deste processo, não apenas porque significa a entrada de uma população jovem em idade fértil e ativa, mas porque, indiretamente, se traduzirá em mais nascimentos⁴.

Mas se este quadro de medidas permite mitigar o envelhecimento, não o inverte, o que exige a implementação contínua de políticas de ajuste a uma sociedade progressivamente mais

⁴De acordo com o INE, nos últimos anos, o contributo das mães estrangeiras para o total de nascimentos situa-se em torno de 10%.



A implementação de uma política articulada de promoção da natalidade pode dar um bom contributo para o incremento do número de nascimentos, equilibrando mais o saldo natural.

grisalha, não apenas no domínio específico da saúde [alargamento da rede de cuidados continuados, investimento na investigação, na prevenção e na difusão de tratamentos para as doenças com maior incidência nos idosos], mas também ao nível social [reforço dos processos de partilha intergeracional, modificação dos modos de transição da idade ativa para a reforma...].

Como vimos, o envelhecimento vai de par com uma provável **perda de população** nos próximos decénios, que pode ser significativa ou mais suave. Neste último caso, os efeitos negativos poderão ser negligenciáveis ou nem sequer existir; já um declínio demográfico forte, inevitavelmente associado a um processo de envelhecimento, vincará uma imagem de país a definhado, incapaz de inovar, de se projetar para o futuro, mesmo que as atuais gerações de “65 e mais” consigam, cada vez mais, incorporar este espírito positivo. E os desafios para o mercado de trabalho e a sustentabilidade económica serão também significativos. Ora, para contrariar a tendência de “definhamento populacional”, os incrementos

da natalidade não serão suficientes, sendo necessário contar com um saldo migratório positivo. Isto significa a implementação de políticas que visem a manutenção dos jovens no mercado de trabalho nacional, que passam pelo reconhecimento das suas competências, com melhoria dos salários médios e maior estabilidade nas carreiras.

Em simultâneo, a atração de estrangeiros, com destaque para os qualificados, é a “coroa desta moeda”, sendo de relevar a boa política de integração de imigrantes em Portugal⁵. No entanto, no que respeita à política de gestão de fluxos, a excessiva ênfase nos imigrantes “pós-laborais” [estudantes internacionais e, sobretudo, investidores no âmbito dos denominados *Golden Visa* ou Residentes Fiscais não Habituais] terá de ser corrigida, incorporando mais estímulos à chegada de migrantes em idade ativa e fértil. A não ser assim, mesmo a imigração terá um contributo diminuto para a mitigação do provável declínio demográfico, podendo mesmo acentuar o próprio processo de envelhecimento, levando a uma situação em que Portugal trocava, essencialmente, ativos jovens enviados para as economias mais avançadas do norte da Europa por cidadãos seniores provenientes deste espaço geográfico. ■

⁵Neste domínio, é exemplar o Despacho n.º 3863-B/2020, de 27 de março de 2020, pelo qual o Governo determinou, por razões humanitárias, que os estrangeiros que têm pedidos de asilo ou de autorização de residência pendentes no SEF passam a estar em situação regular e a ter acesso aos mesmos direitos que os outros cidadãos.



IDADISMO, FRAGMENTOS DE XENOFOBIA NUMA SOCIEDADE ENVELHECIDA



Joaquim Luís Coimbra, Professor Associado da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
Diretor do Mestrado de Educação e Formação de Adultos.



Shutterstock

*“Les vieux ne bougent plus,
leurs gestes ont trop de rides,
leur monde est trop petit,
Du lit à la fenêtre, puis du lit
au fauteuil et puis du lit au lit”*

Jacques Brel

TEMA DE CAPA

JUVENTUDE, NOVO, MODA E INJUNÇÃO DA INOVAÇÃO

Já não nos surpreendemos com o facto de o ininterrupto fluxo do tempo histórico, no mundo ocidental, ter vindo, recentemente, a sugerir-nos a impressão de uma obsessão pela ideia de preferência pela juventude, edificada em torno de um conjunto de valores nucleares, considerados inquestionados, invisíveis e soberanos, que tentam fazer história, anulando a historicidade das coisas.

O novo e a inovação eclodem como principais sucedâneos e prolongamentos dessa concepção esdrúxula de juventude nos seus diversos usos sociais, nomeadamente como gatilhos mágicos de ilusões, falsas percepções e de uma indiscutível construção de um núcleo de valores centrais do primado do económico nas sociedades contemporâneas. Os arautos das promessas de salvação do século XXI, cujos processos de legitimação e normalização das hegemonias discursivas emergentes não dispensam a oferta de um *menu* de saídas salvíficas e redentoras, não se cansam de nos bombardear com a necessidade improrrogável de lutar pela competição *per se*, invocando a urgente e sistemática necessidade de inovação, criatividade, empreendedorismo, competição, produtivismo técnico-científico e aceleração (vd. Schumpeter, 1933/2017).

O fenómeno da moda não é estranho a esta constatação. Vive de tendências que, apesar de estarem submetidas ao implacável dispositivo da obsolescência programada, vão produzindo e alimentando mecanismos de formação de poder que acolhem um fenómeno que quotidianamente observamos e no qual participamos: o hiperconsumismo das sociedades em que vivemos, isto é, a intensificação da compulsão do comportamento de comprarmos aquilo de que não necessitamos, na tirânica, e, no entanto, vã, procura da realização de um desejo cujo conteúdo ignoramos e cuja origem, razão e energia vamos, a pouco e pouco, deixando esgotar (Stiegler, 2006).

Mas, para que um tal sistema se torne viável e funcional, isto é, lucrativo, é imperioso que o traço do “novo”, como produto da inovação, seja preservado. A crueldade do novo chega a ser de tal modo dissimulada, que praticamente se apresenta como imperceptível, ou então é encarada como natural, como se não fosse um puro, embora complexo, produto do processo de construção social e político de artefactos, tanto materiais como simbólicos.

Em qualquer caso, o que vale a pena reter neste ponto é que parece não haver hesitações quanto à proeminência do *bug* inovação – seja lá o que isso possa significar quanto à sua génese, funcionamento e estrutura – nas sociedades em que vivemos (Abbasi, 2013). Sacralizada, ela tem vindo a comportar-se como o último reduto de esperança [de sociedades cujo modelo pode estar a chegar ao seu colapso (vd. Oreskes & Conway 2013)] inscrita numa retórica discursiva que

promete o crescimento económico, o bem-estar, a felicidade e a resolução dos problemas humanos e sociais, desde que se esteja disposto a abdicar de pôr em questão as bases e a lógica em que o sistema – entendido como forma de organização da comunidade humana global – assenta, funciona e mostra capacidade de produzir os resultados que de facto produz.

FONTES DE TENSÃO: NOVO E O VELHO

O que fica para trás é o contraponto do novo: o velho. Num certo sentido, o “velho” é como um vírus: alastra, contamina e desvaloriza tudo o que não é considerado novo. Não! Uma *start-up* não cultiva nem se inscreve numa tradição ou memória, e foge da imagem, conotação e, ainda mais, da possibilidade ou desejabilidade da “marquetização” do velho. Não há uma velhice 4.0!

A contradição que aqui se evidencia, entre o novo e o velho, decorre de oposições – dicotómicas, quase sempre – e reproduz-se em algumas outras a que valerá a pena conceder um pouco da nossa atenção. Se cruzarmos o processo evolutivo de base tecnológica das sociedades em que vivemos e as diferenciações e tensões geracionais que têm vindo a aflorar, poderíamos invocar o eventual contraste entre “nativos analógicos” e “nativos digitais”, apesar de ambos protésicos.

Estes “nativos analógicos”, também designados por *baby boomers*, e a geração que lhes sucedeu, a que se reclamou de deficitária de reconhecimento e de identidade (daí o epíteto de “geração X”), trouxeram uma inédita ideia de novo [associado à paz e ao bem-estar], reinventaram a experiência da intimidade e da sexualidade (com o aparecimento da pílula contraceptiva), ao aprenderem a separar, pela primeira vez, intimidade sexual de procriação da espécie, e tornaram-se autores de uma revolução política e cultural que transformou (e continua a transformar) a mentalidade ocidental, especial, mas não exclusivamente, pon-do em causa o valor da autoridade e das figuras de autoridade, que passaram a carecer de requisitos de legitimação e de reconhecimento para se viabilizarem: o Maio de 1968.

O recalamento do trauma dos horrores da guerra – que permitiu e legitimou o sucesso fácil e imprudente da conhecida expressão “trinta gloriosos anos” – deu lugar ao consumismo (logo depois ao hiperconsumismo), à cultura do bem-estar, da injunção da felicidade e ao sonho/fantasia do *young for ever*. Esta geração partilhou com a que se lhe seguiu as características que conduziram à queixa, quase acusação, da “geração que se recusa a envelhecer” [vd. “*Lettre ouverte à cette génération qui refuse de vieillir*” (Tran, 2009) (cf. Stiegler, 2012)].

Seja como for, gradualmente, o estatuto de velho passou a ser pretexto para segregação, discriminação negativa, desvalorização e estigmatização. O fantasma da morte parecia (e, “*viricamente*”, parece) próximo demais. O processo de



envelhecer passou a ser mais estereotipado, massificado, institucionalizado, despersonalizado, estandardizado, normalizado, desindividuado e inerte.

É esta dificuldade (ou mesmo impossibilidade) do sujeito psicológico humano para construir uma singularidade (individualização) que está em causa, quando se corre o risco de comprometer a autonomia, a auto-determinação, a emancipação ou o empoderamento pessoal. E é, justamente, isto o que está a acontecer, no momento actual, aos mais velhos.

Acontece que as sociedades em que vivemos – hiperconsumistas, velozes, hiperactivas, tecnológicas, competitivas, desiguais, inovadoras, deficitárias de atenção e desenvolvidas – evidenciam uma escassa probabilidade de compatibilização com as características, constrangimentos e dificuldades da vivência da velhice – da experiência do envelhecer humano – que encontra obstáculos e barreiras que, objectiva e subjectivamente, colocam os velhos num estatuto de irremediável perda (cf. Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSS & Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa, 2017; Rinco, Lopes & Domingues, 2012).

Nas sociedades contemporâneas, o ciclo de vida não tem parado de alargar a sua extensão temporal. A esperança de vida em Portugal era, em 1920, de cerca de 35 anos, para os homens, e de 40, para as mulheres. Quase um século depois, em 2012, estes valores tinham evoluído para 77 e 83, respectivamente (Coelho & Nunes, 2015). As condições de vida tinham melhorado: desde a alimentação à habitação, às políticas, estruturas e cuidados de saúde pública, ao crescimento económico – ainda que tardio e lento –, à melhoria, em geral,

das condições de trabalho e do nível de qualificação geral da população, e ao investimento em políticas sociais, incluindo a aposta sistemática na educação-formação e na cultura dos cidadãos. A transformação radical da paisagem humana e social – paulatina ou contraditória, feita de avanços ou recuos – está repleta de consequências das quais as demográficas não serão as menos importantes, tomadas em si mesmas ou como sinal de outras em diferentes aspectos da nossa vida individual e colectiva.

OS SENIORES, O TRABALHO E O ENVELHECIMENTO

Depois de um século marcado por progressos e avanços, perpassados pela crença romanticamente idealizada ou ingenuamente infantilizada no progresso automático e na própria confiabilidade da ideia de progresso, natural e infinito, as sociedades “civilizadas” que o lideravam, protagonizaram algumas das mais horrendas tragédias da humanidade (e.g., as duas guerras mundiais, o lançamento da bomba atómica...). Uma sucessão de crises financeiras e económicas – que nos tem feito aprender tanto a interdependência global como a incorrigibilidade da lógica do defectivo e vicioso sistema económico-financeiro – alternada com evidentes avanços em muitas áreas, eis-nos chegados ao ponto (“*et nous voilà ce-soir*”) em que a magnitude desse aumento da esperança de vida, conjugado com a escassez crescente das taxas de natalidade, coloca desafios inéditos e incomensuráveis na agenda social.

Temos, agora, como concidadãos activos, um número importante daqueles que entram para as estatísticas dos idosos.

TEMA DE CAPA

Assiste-se a uma estereotipização dos mais velhos, a uma hipersimplificação psicológica e social, reduzindo-os da multidimensionalidade a uma única dimensão, a velhice.

Cerca de um em cada cinco dos portugueses tem mais de 65 anos, a idade em que, segundo os critérios estatísticos, se deixa de pertencer à população activa (entre os 15 e os 65 anos, independentemente do seu estatuto face ao emprego e ao trabalho). Em contrapartida, em Portugal, têm-se verificado taxas de fecundidade extremamente baixas, que estão longe de repor o equilíbrio entre nados e mortos, diminuindo o total bruto da população, e, portanto, também, da população activa.

Sem aprofundarmos mais estes dados (no sentido de apurarmos em que medida eles podem estar a pôr em causa o desenvolvimento económico e social ou, no limite, a longo prazo, a viabilidade do país), estamos perante uma situação que nos faz concluir que não só a vida das pessoas se tornou mais longa, como o período de tempo posterior à reforma (entre os 65 e os 70 anos) se dilatou (acompanhado de melhor qualidade de vida e de saúde), apesar de aquela estar indexada à esperança média de vida (passará para 66,5 anos em 2021). No mercado de trabalho, o peso dos trabalhadores seniores tem aumentado (constituindo, actualmente, cerca de 20%). A população activa entre os seniores terá aumentado mais. No entanto, a probabilidade de caírem no desemprego tende a aumentar, ora porque os empregadores percebem as suas capacidades profissionais como obsoletas, ora porque, em muitas situações, auferem salários mais elevados, em média, do que os candidatos mais jovens, o que origina diminuição significativa dos custos do mais manipulável dos factores de produção, sempre que um sénior é substituído por um júnior. É esta prática que – passe a objectificação e hipostasiação da pessoa do trabalhador – conduz ao que ficou conhecido como descapitalização da experiência de trabalho nas empresas, que, sem dúvida, tem tido consequências na sua produtividade, funcionalidade, qualidade de vida e competitividade, ainda que não se conheça a expressão de queixas quanto a estes efeitos funestos. Em certos casos, venceu a imagem/miragem da empresa jovem, a *start-up in*, em detrimento da purga dos mais experientes.

A EMERGÊNCIA DE UMA INOVAÇÃO SOCIAL: O IDADISMO

Este modo de “competição”, em função da idade, no mercado de emprego, acentuou-se nos últimos tempos. A investigação – incluindo a que é feita no nosso país – tem posto em destaque que atitudes e comportamentos de procura de emprego,

por parte de um desempregado sénior, é mais do que espúria, em circunstâncias investigadas: quando ele tem a percepção de que esse mercado funciona discriminando negativamente em função do critério idade. Efectivamente, a insistência em atitudes e comportamentos de procura de emprego (isto é, da procura de algo que não “existe”) é uma variável preditora de mal-estar e até de perturbação psicológica (vd. Sousa-Ribeiro, Sverke, Coimbra, & De Witte, 2018).

Por estas e por outras razões, que adiante serão abordadas, atitudes e comportamentos de segregação dos mais velhos, no trabalho, no emprego, na família, na comunidade, no lazer... foram emergindo e acabaram por se verem nomeados como **idadismo**, um modo de construir preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações sociais em função da idade (Applewhite, 2019; Nelson, 2017). Quando alguma “coisa” ganha um significante, é porque o significado e o referente já existem. Antes, o fenómeno do idadismo era inominável, embora já fizesse parte da “realidade”. A principal novidade de poder ser nomeado é a de permitir a inscrição desse referente na estrutura e na dinâmica do discurso e da comunicação humana e é, indubitavelmente, a evidência definitiva do seu reconhecimento social.

O que nos sugere esta recente modalidade de segregação social é, em primeiro lugar, a irrefutável desvalorização do estatuto dos cidadãos mais velhos. Em sociedades menos individualistas do que aquelas em que vivemos no mundo ocidental, o lugar, o poder e o prestígio dos velhos era diferente, como ainda hoje é possível observar em muitas culturas do mundo (e.g., na África subsaariana, que, por essa característica, são, muitas vezes, qualificadas de colectivistas).

Uma das tendências que jogam um papel relevante neste processo de declínio social que atinge os idosos prende-se com a perda de valor da tradição. Tradição é aquilo que se passa/transmite de uma geração a outra. O que ocorre actualmente é que o património de saberes, valores e práticas que as gerações mais velhas têm para legar às mais novas se encontra em crise. Seja porque sofre a concorrência de alternativas que nos invadem diariamente nas sociedades em que vivemos [e.g., através dos *media*: televisão de massas, redes de comunicação social electrónica e todo o universo de recursos do mundo digital, quase sempre mnemotécnico e comunicacional (Coimbra, 2016; Stiegler, 2004)], impondo projectos axiológicos, epistemológicos e antropológicos diversos, ou porque há hesitação/dúvida quanto ao conteúdo do que se deve transmitir aos mais novos (uma parte da atávica “crise” da educação – familiar ou escolar – encontra aqui um elemento decisivo da explicação da sua longevidade: pais, educadores, professores e sociedade, em geral, não estão certos do património científico, humanístico, artístico, tecnológico, axiológico, ideológico, espiritual, político, ético, estético ou profissional que deve



Idadismo é uma forma de discriminação social dos mais velhos, no trabalho, no emprego, na família, na comunidade, no lazer...

constituir o legado desejável para passar aos mais jovens) ou porque as soluções que serviram como saber útil, reconhecido e válido por uma geração, no passado, se podem mostrar, em muitos casos, ineficazes ou inadequadas para lidar com os desafios presentes ou porque os canais e meios de transmissão se tornaram mais fracos, menos “eficazes” e impositivos e mais democratizados (vd. Marris, 1996; Tedesco, 2007) do que já foram [a transformação do valor da autoridade, das condições do seu exercício e dos requisitos da sua legitimação e reconhecimento operaram mudanças radicais neste campo].

É neste sentido que se fala em descontinuidade entre gerações (Coimbra, 2016; Gonçalves & Coimbra, 2016) como um dos eixos heurísticos para compreender os modos de organização e funcionamento das nossas sociedades, nas quais há inéditas e intransponíveis barreiras (para alguns) à passagem de elementos distintivos e identitários da cultura de uma geração à sua sucessora (vd. os padrões de vida dos mais jovens, de sociabilidade, de comunicação, de ocupação do tempo, de participação social, cívica e política, de vivência da intimidade ou da sexualidade ou do trabalho e emprego, da educação ou das prospectivas de futuros possíveis face às quais o *mainstream* dos adultos – e a sociedade, em geral – se confrontam com uma multiplicidade de respostas desde a incompreensão à perplexidade, surpresa, choque ou tolerância e resignação).

O idadismo representa, portanto, uma perda de capital social (vd. Bourdieu, 1979; Putnam, 2000) e uma estigmatização (Goffman, 1963/2009) dos cidadãos mais velhos. A sua estereotipização traduz-se numa hipersimplificação psicológica e social, reduzindo estas pessoas da multidimensionalidade a uma única dimensão, a velhice. Perdem complexidade, densidade psicológica e humana, e são tratadas a partir de percepções que as reduzem à unidimensionalidade da velhice e seus atributos (inutilidade, dependência, incapacidade, impotência, doença...); é como se deixassem de ser pessoas, cidadãos, avós, pais, profissionais (ainda que na reforma), membros de uma comunidade, consumidores, fruidores de lazer, de cultura, de arte, de *media* (tradicionais ou digitais) ou de actividade física, numa diversidade de papéis, contextos sociais e investimentos pessoais, para se verem reduzidos à unidimensionalidade do único atributo que lhes resta: o de velhos. Dito de outro modo: reificados e desumanizados.

Especificamente no mundo do trabalho, um número crescente de trabalhadores e de candidatos a empregos de meia-idade e mais velhos diz que é ou já foi discriminada/o. Nos Estados Unidos da América, 2/3 dos trabalhadores com idades entre 45 e 74 anos declaram que são ou foram segregados pela sua idade (Conley, 2018). Estamos perante uma

TEMA DE CAPA



forma bastante insidiosa de preconceito que atinge os direitos humanos e que não corresponde ao valor de trabalho decente nem à dignidade a que as nossas sociedades devem aspirar, cuja gravidade se vê acentuada por se referir a um grupo que não tem voz social.

POSSIBILIDADES DE MUDANÇAS EM FAVOR DOS SENIORES?

Campanhas de sensibilização, medidas políticas e, eventualmente, legislativas poderão contribuir para uma melhor consciência social do sofrimento que se inflige às pessoas quando pactuamos com a indiferença geral. Além disso, o défice de cidadania e as ambiguidades e contradições que o trabalho encerra, como fenómeno (ou como bem social partilhável), entre a competição para o conseguir e a competição para nele progredir, sugerem que algo seja feito no sentido da sua mudança. A educação-formação dos mais jovens pode, igualmente, contemplar valores que vão ao encontro do combate a esta discriminação e a outras formas de discriminação que vitimizam os seniores.

A Lei de Bases do Sistema Educativo (n.º 46/86, de 14 de Outubro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 115/97, de 19 de Setembro) afirma no seu artigo 2.º: “O sistema educativo responde às necessidades resultantes da realidade social, contribuindo para o desenvolvimento pleno e harmonioso da personalidade dos indivíduos, incentivando a formação de cidadãos livres, responsáveis, autónomos e solidários e valorizando a dimensão humana do trabalho”. Ao mencionar a promoção da cidadania e a valorização da dimensão humana do trabalho, o legislador não deixa dúvidas

quanto à intervenção que a escola deve realizar neste duplo sentido, orientado para problemas dos que mais afectam os mais velhos.

ANTES, DURANTE E APÓS A GRANDE TRANSIÇÃO: A REFORMA

Uma outra questão que merece a nossa atenção e que se prende com a questão da extensão da longevidade é a que se organiza em torno da principal transição psicossocial do processo de orientação e desenvolvimento vocacional dos seniores: a da reforma. O espectro de idades em que as pessoas se aposentam é largo e cada vez mais diversificado. A tendência para chegar mais tarde à reforma é uma constatação que decorre da sua indexação com a esperança média de vida cada vez mais longa. Por outro lado, as dificuldades para encontrar emprego, a discriminação dos candidatos a emprego pela idade, os despedimentos colectivos, os ajustes, as racionalizações e o encerramento de empresas conduzem, muitas vezes, a situações cuja única saída viável é, para os trabalhadores, o recurso à antecipação da reforma. Além disso, algumas situações de apoio a cidadãos de meia-idade e seniores através dos meios tipificados pela segurança social — incluindo, mas não restringindo, casos de cidadãos sem carreira contributiva ou com uma muito débil — aproximam-se da situação de reforma ou, pelo menos, são experienciadas e significadas como tal pelos que as experienciam.

Em qualquer caso, a trajectória vocacional dos trabalhadores mais velhos é marcada “morfo-sintacticamente” pela descontinuidade da reforma. O desenvolvimento psicológico, na sua dimensão vocacional, tem estudado a transição da reforma e tem desenvolvido estratégias de intervenção psicológica

de Orientação Vocacional visando capacitar para lidar com os ganhos e perdas que ela origina, com as mudanças de papel e ecológicas que ela envolve, com as reconfigurações da estrutura de vida que origina, com as funções psicológicas do trabalho de que nos priva (estímulo à actividade, contacto social, estatuto, identidade, conhecimento, estrutura do tempo, propósito colectivo que implica [Fryer, 2002; Jahoda, 1982; Sousa-Ribeiro, Sverke & Coimbra, 2014]), com os lutos que envolve e com as oportunidades de vida que abre.

Tais intervenções tornam-se um requisito de grande relevância em sociedades com longevidades médias progressivamente mais extensas, as pirâmides demográficas invertidas e envelhecidas (com percentagens significativas de idosos). A complexidade dos problemas resulta, *inter alia*, do desemprego dos seniores, do efeito de eventuais práticas discriminatórias nas empresas, da ambiguidade contida nas concepções e práticas de “políticas de envelhecimento activo”, dos riscos da grande extensão temporal de períodos de vida pós-reforma saudáveis, mas longos, quando na condição de ausência de oportunidades de exploração e de investimento na aprendizagem (sem ter que ser “escolarizada”) e no trabalho/actividade (sem ter que se subordinar obrigatoriamente ao valor económico).

O grande problema que se detecta é que as gerações que atravessam a transição de vida da reforma não estão preparadas para os desafios que ela coloca, agindo em função de concepções idealizadas e ingénuas desta fase da vida do tipo “férias para sempre”. Do mesmo modo, nem sempre dispõem de iniciativa, autonomia, empoderamento e capacidade para, explorando alternativas, construir projectos de vida gratificantes e viáveis, designadamente nessas duas áreas de investimento pessoal — que nunca é demasiado repetir —, a da aprendizagem (na sua aceção mais ampla, não excluindo a que ocorre em contextos formais ou paraformais) e a do trabalho/actividade. Não se encontram preparados nem foram socializados para a resolução de tais tarefas desenvolvimentais. A qualidade psicossocial das actividades de ocupação do tempo, por parte dos reformados, deixa muito a desejar, especialmente entre os homens (Ribeiro & Coimbra, 2008) e o mal-estar e os problemas psicológicos vão fazendo o seu caminho de infligirem sofrimento, aumentarem as queixas físicas e psicológicas e reduzirem a esperança de vida (Ribeiro & Coimbra, 2007).

Um dos grandes desafios do presente e do futuro, designadamente para psicólogos a intervir no domínio da Orientação Vocacional, situa-se neste plano, que não exclui o desenvolvimento de políticas públicas de reconhecimento e capacitação para a autonomia, de promoção do bem-estar e de estímulo à acção e interacção social dos mais velhos. Se não, os custos serão bem superiores para a sociedade e para o Estado. E representarão um caso particularmente grave de idadismo. ■

Referências bibliográficas:

- ABBASI, K. (2013). "Innovation, the new panacea". *Journal of the Royal Society of Medicine*, 106, 5, 163.
- APPLEWHITE, A. (2019). *This Chair Rocks: A Manifesto Against Ageism*. New York, N.Y.: Celadon Books.
- Assembleia da República (1986). Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo).
- BOURDIEU, P. (1979). *La Distinction: Critique sociale du jugement*. Paris: Minuit.
- COELHO, E. & NUNES, L. C. (2015). "Evolução da Mortalidade em Portugal desde 1950". *Revista de Estudos Demográficos*, 55, 5-30.
- COIMBRA, J. L. (2016). "Desindividuação, esgotamento e vazio". In Silva, J., & Coimbra, J. L. (Eds.), *(Des)individuação(des)concerto para Bernard Stiegler = (De)individuation: (dis)concert for Bernard Stiegler*. (pp. 11-15). Porto: Apuro Edições.
- CONLEY, Ch. (2018). *Wisdom at Work: The Making of a Modern Elder*. New York, N. Y.: Penguin Random House.
- FRYER D. (2002). "Unemployment and Mental Health: Hazards and Challenges of Psychology in the Community". In: Isaksson K., Hogstedt C., Eriksson C., Theorell T. (Eds.), *Health Effects of the New Labour Market*. Boston, MA: Springer.
- Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSS & Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (2017). *Terceiro Ciclo de Revisão e Avaliação da Estratégia de Implementação Regional (RIS) do Plano Internacional de Ação de Madrid sobre o Envelhecimento (MIPAA)*. Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.
- GOFFMAN, E. (1963/2009). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Touchstone; Reissue edition.
- GONÇALVES, C., & COIMBRA, J. (2016). "Orientar nas sociedades líquidas e da incerteza: Um desafio para a investigação e intervenção em orientação vocacional". In Margarita Valcarce Fernández & Antonio Florencio Rial Sánchez (Eds.), *Vulnerabilidade, formación para o traballo, orientación e comunidade na eurorexión Galicia-Norte de Portugal*. (pp. 37-59). Santiago de Compostela: Universidade de Santiago de Compostela.
- JAHOA, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- MARRIS, P. (1996). *The politics of uncertainty: Attachment in private and public life*. London/ New York: Routledge.
- NELSON, T.D. (2017). [Ed.] *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. Cambridge, MA: A Bradford Book.
- ORESKE, N. & CONWAY, E. M. (2013). "The Collapse of Western Civilization: A View from the Future". *Daedalus, The Journal of the American Academy of Arts & Sciences*, 142, 1, 40-58.
- PUTNAM, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York, N. Y.: Simon & Schuster.
- RIBEIRO, M. & COIMBRA, J. L. (2007). "O envelhecimento activo: A posição dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho actual e algumas políticas, objectivos e instrumentos de intervenção que visam promover a sua participação na vida activa". In António Rial Sánchez, & Margarita Valcarce Fernández (Eds.), *A formación profesional no horizonte da interculturalidade e da integración sociolaboral: Actas do VII Congreso Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o Traballo*. (pp. 205-216). Santiago de Compostela: Universidade de Santiago de Compostela.
- RIBEIRO, M., & COIMBRA, J. L. (2008). "Predictors of psychological distress and satisfaction with life in a sample of Portuguese unemployed adults". *International Journal of Psychology*, 43, [3/4], 64-64.
- RINCO, M., LOPES, A. & DOMINGUES, M.A. (2012). "Envelhecimento e Vulnerabilidade Social: Discussão conceitual à luz das políticas públicas e suporte social". *Revista Temática Kairós Gerontologia*, 15, 6, 79-95.
- SCHUMPETER, J. (1933/2017). *The Theory of Economic Development*. New York, N.Y.: Taylor and Francis.
- SOUSA-RIBEIRO, M., SVERKE, M., & COIMBRA, J.L. (2014). "Perceived quality of the psychosocial environment and well-being in employed and unemployed older adults: The importance of latent benefits and environmental vitamins". *Economic and Industrial Democracy*, 35, 4, 629-652.
- SOUSA-RIBEIRO, M., SVERKE, M., COIMBRA, J. L., & DE WITTE, H. (2018). "Intentions to participate in training among older unemployed people: A serial mediator model". *Journal of Career Development*. 45 (3), 268-284. doi:10.1177/0894845316687669
- STIEGLER, B. (2004). *Mécreance et Discrédit: La Décadence des démocraties industrielles*. Paris: Galilée.
- STIEGLER, B. (2006). *Réenchancer le monde: La valeur esprit contre le populisme industriel*. Paris: Flammarion.
- STIEGLER, B. (2012). *États de choc: Bêtise et savoir au XXIe siècle*. Paris: Éditions Mille et une nuits.
- TEDESCO, J. C. (2007). *O novo pacto educativo: Educação, Competitividade e Cidadania na Sociedade Moderna*. Porto: Fundação Manuel Leão.
- TRAN, L. (2009). *Lettre ouverte à cette génération qui refuse de vieillir*. Paris: Éditions Terre Noire.

Nota

O autor escreve com a grafia anterior ao Acordo Ortográfico de 1990.

FORMAÇÃO, EMPREGABILIDADE E ENVELHECIMENTO
EM TEMPO DE INCERTEZA

“THE YELLOW BRICK ROAD”

 Paulo Feliciano, Consultor Coordenador da Quaternaire Portugal

 Shutterstock

No livro *O Feiticeiro de Oz*, faz-se referência a uma estrada, “The yellow brick road” (o nome que escolhi para o artigo), que representa o caminho para a concretização dos nossos sonhos. É no fundo, a “estrada dos sonhos”. A narrativa e a mensagem são laboriosas e talvez mais complexas do que faria supor o facto de se tratar de uma história infantil. Contudo, no essencial, a mensagem é relativamente simples e enaltece a importância da procura interior, ou se quiserem, de forma mais tecnocrática, do desenvolvimento pessoal e da autoconfiança como forma de cumprirmos os nossos sonhos.

Ora, a essência desse caminho de descoberta pessoal e desenvolvimento é a aprendizagem. Por isso, aqui evoco esta história como alegoria do que procuro abordar neste artigo, isto é, o contributo da formação para que possamos cumprir os nossos sonhos. Convoco aqui a análise da dimensão da empregabilidade que, naturalmente, não resume aquilo com que mais sonhamos, mas constitui, certamente, condição para que possamos ter melhores condições para aspirar a uma vida melhor. Dito de outro modo, a ter liberdade para sonhar.



INTRODUÇÃO

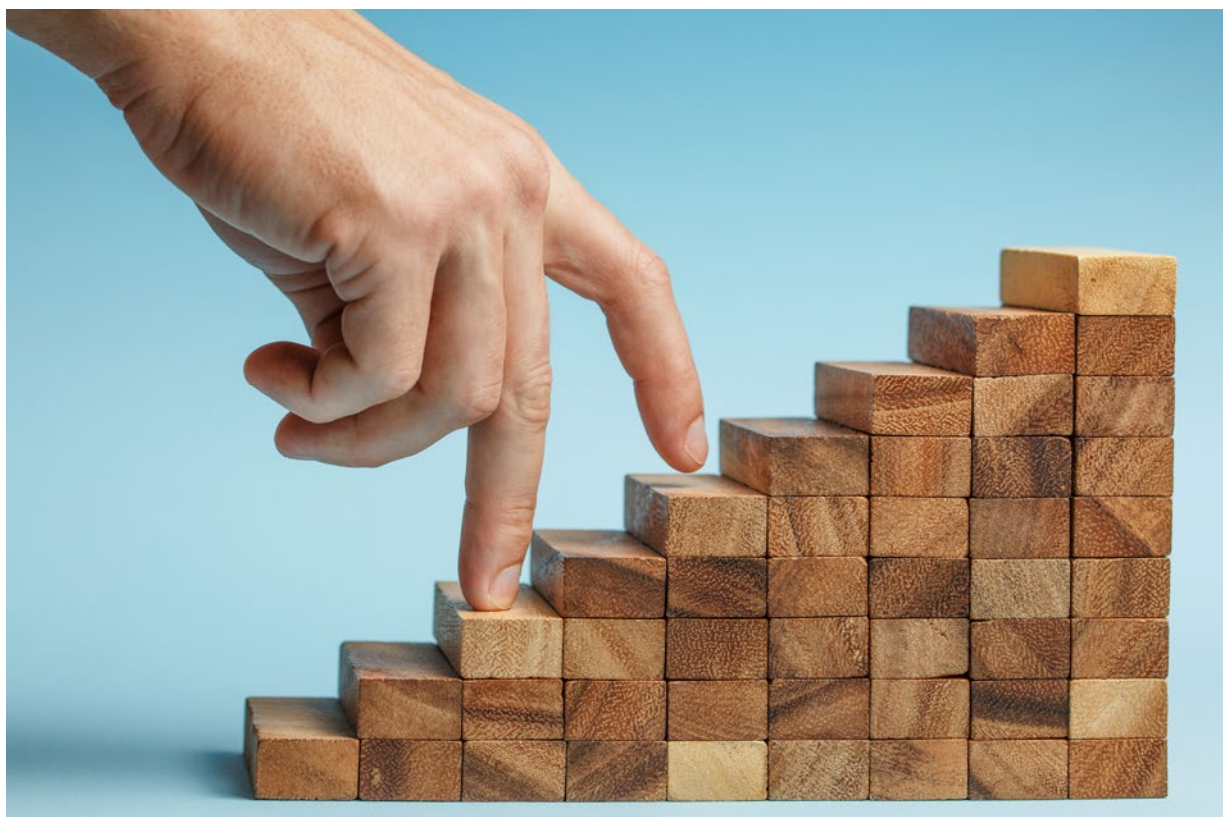
Foi-me proposto que elaborasse para a *Dirigir&Formar* um artigo com base na conferência que realizei no Congresso Internacional Galiza/Norte de Portugal “Formação para o trabalho”, em que tive o gosto de participar em setembro de 2019. É um convite que me honra, que agradeço e ao qual tentei corresponder com o texto que se segue.

Assim que comecei a tentar pôr por escrito o essencial daquilo que então procurei expor, tornou-se claro que não o poderia fazer sem evocar os singulares tempos que correm e, na medida do possível, neles enquadrar a reflexão que então fiz. Por economia de espaço, a que aqui farei será muito abreviada e cooptará a parte do olhar que mais incidiu sobre o envelhecimento ativo, tema deste número da revista.

Os tempos que correm interpelam a nossa humanidade em planos essenciais: o medo do desconhecido, a competição pela sobrevivência e, no plano mais elevado, a solidariedade para com os mais desprotegidos. Que possa prevalecer a afirmação deste princípio, o da solidariedade, será de uma utilidade imensa para o nosso futuro coletivo. Que ele prevaleça na saúde, mas também na educação e no emprego será um passo decisivo para uma sociedade mais coesa e mais justa. Que também nestes domínios o envelhecimento é um risco, os dados mostram-no. É sobre isso que tento falar adiante.

Começo por procurar situar no plano das qualificações alguns atributos estruturais do problema, ou seja, o ponto de partida e os progressos realizados, esperando identificar estratégias que têm funcionado bem e dificuldades que persistem e constituem o móbil para situar novos desafios e procurar melhores soluções. Procuro, no fundo, sinalizar algumas lições aprendidas, afastando a tentação de procurar afirmar o que está certo ou errado, antes o que contribuiu para os progressos alcançados e o que carece ainda de melhor solução. No centro da análise, a relevância da aposta na qualificação e a interação entre esta e o emprego, respeitando o mote do Congresso em que participei, ou seja, a relação entre formação e trabalho.

O artigo desenvolve-se em três etapas: procura, em primeiro lugar, os progressos feitos no que diz respeito ao desafio da qualificação; promove, em segundo lugar, a recolha de evidências da relação entre esta e a empregabilidade e considera, por fim, a identificação de linhas de aposta que poderão contribuir para dar resposta aos desafios que persistem.



A EVOLUÇÃO NO PANORAMA DAS QUALIFICAÇÕES

Os diferentes ciclos políticos têm renovado como prioridade a aposta na qualificação dos portugueses. Tal se justifica porque a evidência do problema é clara e a sua centralidade inequívoca. Por essa razão, debater a aposta na formação é menos uma questão de maior ou menor prioridade, mas, antes, um debate sobre a escolha da melhor forma de lhe dar resposta, ou seja, sobre os caminhos a seguir. Também aqui me parece que a estrada dos sonhos é aquela que nos permite valorizar o que já alcançámos, a capacidade de resposta que formos criando, isto é, as conquistas feitas. O melhor ponto de partida para delinear e vencer novos empreendimentos é o das conquistas já alcançadas. O sucesso é sempre melhor ponto de partida para identificar novos desafios e construir o futuro. Parece útil, pois, começar por aqui.

Entre o início do milénio e 2017, a população portuguesa com pelo menos o ensino secundário aumentou em cerca de dois milhões de pessoas (INE). Sendo, evidentemente, um indicador relativamente genérico sobre a dinâmica de qualificação da população portuguesa, não deixa de ser significativo. Esta evolução é o resultado da aposta

combinada no combate ao abandono escolar precoce e do fomento da aprendizagem ao longo da vida.

Neste período, o abandono escolar precoce recuou do patamar dos 43% para os atuais cerca de 11% (INE), enquanto a educação de adultos viveu, durante este período, um dinamismo assinalável do ponto de vista da mobilização de pessoas para a participação em processos de educação e formação. A par deste incremento na elevação do nível de qualificações, são de grande relevância as conquistas obtidas na afirmação de uma formação qualificante, ou seja, de uma formação que se alinha, também, com os desafios colocados pela sociedade atual e pelo mundo do trabalho que esta acolhe. Aqui sinalizado a traço grosso, este progresso tem expressões muito diversificadas que percorrem os diferentes níveis e subsistemas de educação e formação.

Ponhamos de lado que o período em causa assistiu a avanços e recuos na convicção que dá forma à vontade política e, conseqüentemente, à mobilização de recursos para dar corpo às políticas. Tomemos, antes, como referência as soluções que permitiram conseguir os resultados já alcançados. São várias e, nessa medida, difíceis de resumir. Consideremos, no passo seguinte, algumas de entre as mais significativas.

A diversificação da oferta de educação e formação, a escolaridade mínima de 12 anos, a consagração do princípio da dupla certificação e a expansão do número de diplomados com o ensino superior são pilares dos ganhos alcançados no âmbito da qualificação inicial de jovens.

Do lado da aprendizagem ao longo da vida e da qualificação de adultos, destaca-se a operacionalização de referenciais de competências para o ensino básico e secundário que permitiram valorizar estratégias formais e informais de aprendizagem. No plano das estratégias formais destaca-se a expansão de Cursos de Educação e Formação de Adultos, de dupla certificação também, que permitiram qualificar um número muito relevante de pessoas.

A par deste esforço, foi possível, igualmente, criar uma estrutura que permite valorizar as aprendizagens adquiridas ao longo da vida, rompendo com a retórica de um reconhecimento continuamente sublinhado da experiência de vida enquanto fonte de aprendizagem, mas quase sempre negligenciado quando em causa está a validação de competências.

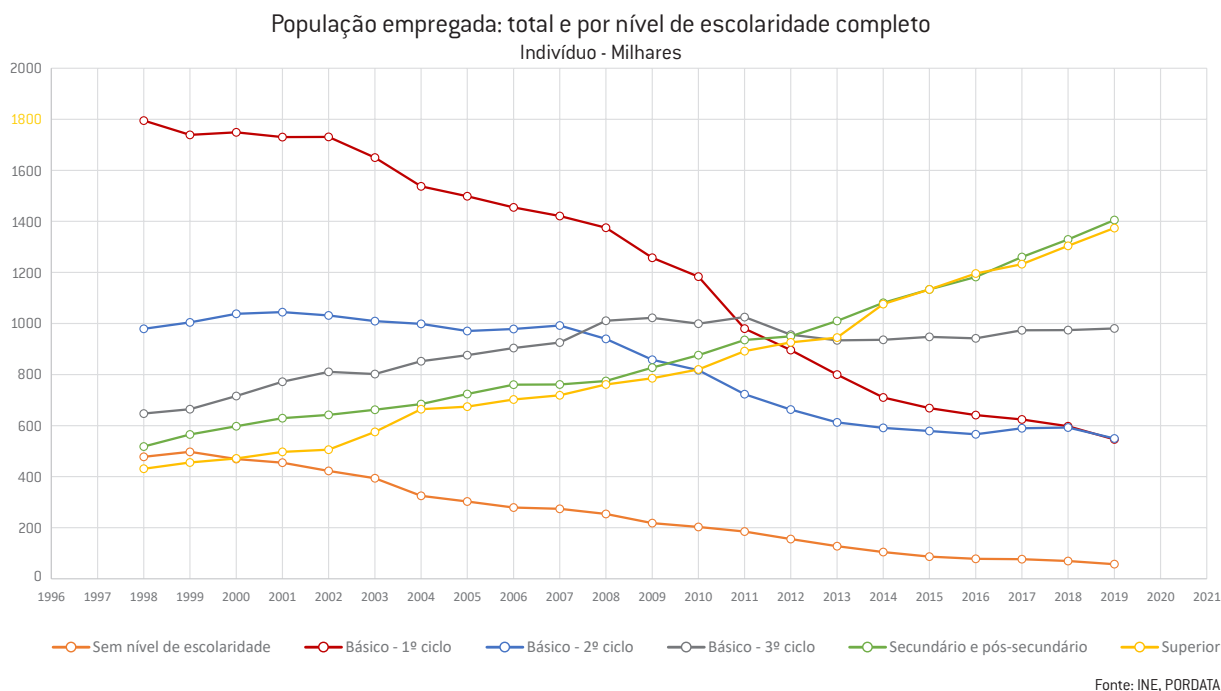
Este esforço abrangeu jovens e adultos, pessoas mais e menos escolarizadas, empregados e desempregados. Porém, com níveis de sucesso diferenciados. Vários desafios subsistem. Nomeio três: recuperar para percursos de educação e formação os adultos jovens sem o ensino secundário; mobilizar os mais velhos e menos escolarizados e envolver em processos de requalificação profissional os ativos empregados. Todos eles são fundamentais para fazer face ao desafio do

envelhecimento. Algumas respostas já existem, outras estarão a ser equacionadas.

FORMAÇÃO E EMPREGO: EVIDÊNCIAS DE UMA RELAÇÃO

A evolução recente do emprego é um oráculo que devemos consultar. Os últimos vinte anos sublinham a progressiva fragilização da representatividade dos menos qualificados no conjunto do emprego. Em parte, porque o nível de qualificações médio subiu, mas, também, porque se tem alterado lentamente a dinâmica de procura de qualificações no mercado de trabalho. Com efeito, é no grupo dos menos qualificados que se concentra o desemprego e, sobretudo, o desemprego de longa duração. Ainda assim, importa considerar que o perfil de especialização da atividade económica em Portugal, ainda muito vinculada a atividades pouco intensas em conhecimento e tecnologia (o turismo é o caso emblemático, mas não o único), tem amortecido algum deste risco. Podemos esperar alterações significativas a este nível com a crise que se forma no horizonte? Em parte, sim, e aqui se situa o desafio de médio prazo do ciclo que agora se está a iniciar.

A transformação do emprego tem uma expressão qualitativa a que importa dar atenção. Nos vinte anos que correram entre 1998 e 2017, a estrutura do emprego mudou de forma significativa. Dois exemplos: o trabalho não qualificado e qualificado industrial e agrícola recuou de forma muito sensível; o trabalho intelectual e científico e nos serviços cresceu de forma muito expressiva. A mudança está aí e vai intensificar-se.



TEMA DE CAPA

População empregada em Portugal por grupo profissional (1998 - 2017) (%)

	1998	2017
Profissões das forças armadas	0,8	0,4
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	7,3	6,2
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	6,1	18,4
Técnicos e profissões de nível intermédio	7,6	11,5
Pessoal administrativo	9	7,8
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	13,2	17,6
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	11,7	5,8
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artesãos	22,9	13
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	8,6	8,5
Trabalhadores não qualificados	12,8	10,7

Fonte: INE

Nota: Grupos profissionais categorizados de acordo com a CPP 2010. Dados de 1998 referem-se, no entanto, às categorias profissionais da CNP de 1994.

Foquemos mais a atenção no que se passa ao nível do desemprego.

Que a obtenção de uma qualificação favorece a qualidade da inserção profissional dos desempregados não suscita dúvidas. A evidência atesta-o e já tive oportunidade de refletir sobre isso noutras sedes. Por isso, obvio aqui essa análise mais geral e foco-me na exposição ao risco de desemprego por parte dos mais velhos. A análise dos dados do emprego registado no IEFP permite sinalizar importantes tendências:

- A idade interage negativamente com o emprego, sendo a expressão do desemprego muito ampliada em volume e duração à medida que a idade avança – podemos considerar os 50 anos como uma fronteira apropriada para esta categoria;
- Esta interação negativa é particularmente evidente no caso dos menos qualificados que – recorrendo a dados do desemprego registado de 2018 – têm uma representatividade exponencial maior no desemprego registado que, no entanto, decresce em função do nível de qualificação;
- Assim, o principal “seguro” contra o desemprego a partir dos cinquenta é, de forma vincadamente expressiva, a qualificação;
- Contudo, quando o desemprego ocorre após os 50 anos, a qualificação oferece uma proteção insuficiente se medida em função da duração do desemprego. Acima dos 45 anos (categoria de análise que tenho disponível) a duração média do desemprego foi (dados referidos ao período de janeiro a outubro de 2018) de 30,5 meses para os que tinham o 3.º ciclo ou menos e de 22,8 meses para os que tinham o ensino superior.

O primeiro momento de reação à crise atingirá a contratação a termo. Foi assim entre 2010 e 2013. Provavelmente, será de

novo assim agora. A estes seguir-se-ão os menos qualificados. A curva de distribuição destes por segmento etário é diretamente proporcional à idade: à medida que esta avança, aumenta o peso das baixas qualificações. Agir sobre isto implica dar atenção à requalificação dos mais velhos, mas, também, daqueles que têm menos de 50 anos, procurando reduzir a exposição ao risco de desemprego que com a idade se intensificará. Uma estratégia para o envelhecimento ativo, nas múltiplas dimensões que o compõem, tem de começar mais cedo, mobilizando também os que têm emprego e estão mais expostos ao risco das baixas qualificações. Conciliar a obtenção de rendimentos de trabalho com a participação em estratégias de requalificação é o desafio a prosseguir.

A RESPOSTA AOS DESAFIOS

Que fazer então? A primeira escolha óbvia é qualificar, sendo que no nosso mercado de trabalho a certificação escolar e profissional tem um valor acrescido. Será provável que a crise que se forma no horizonte o volte a atestar, agora com uma dose de dispensável ironia. O esforço que fazemos, e que protege mais os mais velhos, trará um custo que incluirá entre os mais penalizados os que estão no mercado de trabalho e têm mais de 50 anos. Eles estarão entre os que, de forma mais expressiva, engrossarão o contingente do desemprego e que, a prazo, o sentirão como mais duradouro. Assim tem sido em crises passadas. Assim deverá voltar a acontecer agora.

Como parece seguro, embora transversal, o impacto da crise será maior em sectores que praticamente encerraram durante o período de emergência ou cuja produção foi afetada, por ora, em resultado da interrupção de cadeias de produção e, a curto prazo, por quebra de procura. O turismo, o comércio a indústria transformadora, os serviços de proximidade, entre outros. Nestes sectores se empregam muitas pessoas com baixos níveis

de qualificação. Estes e de entre eles os mais velhos serão os que mais expostos vão ficar ao ciclo recessivo que se antecipa.

A aposta na qualificação exige continuidade e firmeza nas escolhas. Exige que, independentemente do tempo, saibamos que a incerteza do futuro terá sempre melhor resposta se tivermos mais recursos, mais competências.

No tempo de incerteza, o que podemos assumir como provável? Um exercício de cenarização do futuro poderá tomar como menos incerto, ou seja, como tendências fortes de evolução as que decorrem do processo de transição digital e da resposta à emergência climática. Uma e outra têm grande transversalidade aos diferentes sectores de atividade, aos seus contextos produtivos e, mais amplamente, ao nosso modo de vida. Com efeito, como se refere num trabalho que recentemente elaborámos na Quatenaire Portugal, o efeito da transição digital não se confina às tecnologias de produção e ao que produzimos. “O atual contexto permite sinalizar uma provável aceleração do recurso às tecnologias digitais para estruturar as relações profissionais (teletrabalho), as relações comerciais (comércio eletrónico) e as práticas de aprendizagem (ensino a distância). O provável crescente recurso à TICE [Tecnologias de Informação, Comunicação e Eletrónica] para estruturar estas dinâmicas compreende desafios alargados do ponto de vista da formação. Na justa medida em que se afirmem estas tendências, o facto de o acesso à sua utilização (não no plano material, mas também das qualificações) não estar adequadamente garantido potencia o aumento das desigualdades. Esta realidade está agora bem patente no âmbito do sistema de educação e formação, sendo relevantes as dificuldades para garantir a acessibilidade de todos às estratégias de ensino-aprendizagem à distância que agora se procuram implementar.”¹

Estas dinâmicas têm acolhimento bem visível na agenda política europeia. À semelhança do que acontece noutros planos, será de grande valia que um impulso concertado a nível europeu funcione como referencial para a mudança.

No plano europeu, é possível referenciar dois grandes domínios de aposta que dão forma à agenda política:

- A adoção do Pacto Ecológico Europeu, que constitui um dos primeiros, senão o primeiro, sinal do impulso político trazido pela nova Comissão e pela sua Presidente, Ursula von der Leyen;
- A Estratégia Digital para a União Europeia que protagoniza a consolidação e desenvolvimento de um domínio de aposta que se começou a formar há já algum tempo.

Estas agendas referenciam a ambição da dupla transição: a que procura garantir a neutralidade climática e a que procura projetar a liderança europeia na transição digital. Aqui está o

A aposta na qualificação exige continuidade e firmeza nas escolhas.

A incerteza do futuro terá sempre melhor resposta se tivermos mais recursos, mais competências.

foco. Aqui se encontram alguns dos principais desafios no domínio das competências.

As TICE já estão no coração das atividades industriais e de serviços. No modo de produzir e na configuração dos produtos. Aqui não é a distância que dá forma à periferia, é a desqualificação. No que respeita à redução das emissões de carbono, importa generalizar tecnologias limpas, reforçar a circularidade da atividade económica, encontrar um novo referencial para a mobilidade – nos modos e nos costumes. À qualificação para o trabalho junta-se a importância da sensibilização, da educação cívica, do conhecimento sobre os riscos para a sustentabilidade e a forma de os evitar.

Este desafio interpela as políticas de formação nos seus conteúdos, no modo de organizar, contornando os constrangimentos da distância e, claro, na capacidade de fazer participar. Aqui se coloca a relevância de integrar as políticas de emprego e formação, tentando formas de proteger o acesso ao rendimento por parte daqueles que importa qualificar.

Este parece ser um guião seguro para as estratégias de qualificação que não deixa de ser acompanhado por um certo grau de incerteza. Que o PIB vai cair já sabemos. O nosso e o do mundo no geral. Que o PIB vai recuperar, também. Como se vai construir esse novo PIB e de que forma estamos preparados para dar resposta aos desafios que a dinâmica económica venha a colocar é a principal incerteza e o nosso grande desafio.

Em 1968, num famoso discurso que proferiu na Universidade do Kansas, Robert Kennedy, senador democrata e então candidato à Presidência da República dos Estados Unidos da América, referiu-se à importância de sermos capazes de construir um novo PIB, mais inclusivo, mais sustentável, mais igualitário. Recupero um pequeno excerto desse discurso. “O nosso PIB compreende a destruição das sequoias e a morte do Lago Superior. O nosso PIB não mede nem a nossa argúcia, nem a nossa coragem, nem a nossa sabedoria, nem o nosso conhecimento, nem a nossa compaixão, nem a devoção ao nosso país. Em poucas palavras, mede tudo, exceto aquilo que torna a vida digna de ser vivida; e pode nos dizer tudo sobre a América, exceto se somos orgulhosos de ser americanos.”

Talvez possamos ter um PIB melhor no médio prazo. Isso não parece compaginável com a hipótese de desistirmos de alguém. Esse é o caminho dos sonhos. ■

¹ Quatenaire Portugal, “Necessidades de Qualificação na AMP e o Impacto da Crise Covid 19”, 2020.

TEMA DE CAPA



ENVELHECIMENTO: **ALÉM DA JUVENTUDE**



João D. Malva, Investigador Coordenador na Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra



Shutterstock



A ABRIR

Cai o Outono...! Sob a copa da *Ginkgo biloba* o chão, lentamente, cobre-se de folhas amarelas. As folhas, antes verdes de primavera, foram amarelecendo e largaram a âncora dos seus ramos empurradas pela brisa, agora que os dias são mais curtos e a temperatura desce. Viver é natural como natural é morrer.

As células do pecíolo que ligam a folha ao ramo estão programadas para reagir ao encurtamento dos dias, com a

chegada do outono, iniciando o seu programa biológico de morte controlada. Este processo de morte programada é conhecido pelo termo grego *Apoptosis*, que significa “a queda da folha”. A folha cai porque as células do pecíolo iniciam a renovação da vida da árvore. A árvore liberta folhas velhas que seriam um fardo energético no inverno, para darem lugar a uma nova folhagem na primavera que se segue. Morte e Vida num diálogo constante que renova o indivíduo, que renova as espécies.



O envelhecimento é um desafio, mas também é uma oportunidade, só será ganho com uma aposta determinada na promoção do conhecimento e da inovação.

BIOLOGIA DO ENVELHECIMENTO

O conhecimento sobre a biologia do envelhecimento tem tido, nos últimos anos, desenvolvimentos notáveis. Hoje compreendemos que o desenvolvimento de todos os seres vivos, incluindo o homem, é acompanhado por uma dinâmica de diferenciação e de morte celular. Se a proliferação e diferenciação de células molda os tecidos e órgãos, também a morte de células é essencial para o desenvolvimento adequado e para evitar a formação de tumores ao longo de toda a vida.

A vida do organismo também é feita desta dinâmica constante entre células que nascem, que se diferenciam, que ganham função e que finalmente morrem. A renovação celular, tão importante para a manutenção da função dos tecidos e órgãos, deve-se em larga medida à existência de nichos de células estaminais que produzem novas células funcionais ao longo de toda a vida. No entanto, a vida do organismo não é eterna. Gradualmente, os tecidos vão

perdendo capacidade funcional e capacidade de renovação, e com isso o corpo deixa de responder com a vitalidade da juventude, surgindo diversas limitações.

Nas limitações funcionais de células e tecidos, reconhecemos alguns marcadores biológicos do envelhecimento, tais como:

- a instabilidade genômica, que aumenta a probabilidade de erro na tradução do programa genético das células;
- o encurtamento dos telômeros, que limitam e protegem os cromossomos e asseguram a homeostasia das células;
- alterações epigenéticas, provocadas por modificações na tradução da informação codificada nos genes sob ação do ambiente e dos hábitos de vida;
- alteração no equilíbrio dinâmico da síntese e degradação de proteínas, que asseguram a funcionalidade das células;
- alterações na sensibilidade metabólica aos nutrientes, aumentando a suscetibilidade a doenças metabólicas;
- alterações na energia e função das mitocôndrias, contribuindo para perda de função e menor eficiência energética das células;
- ocorrência de senescência celular, que contribui para o envelhecimento dos tecidos;
- esgotamento das células estaminais, que contribuem para a renovação dos tecidos;
- alterações no equilíbrio da comunicação intercelular, causando perdas na homeostasia dos tecidos e desenvolvimento de inflamação crônica com a idade.

O envelhecimento não é um processo unifatorial. Tanto no envelhecimento fisiológico e saudável como na fragilidade e na doença metabólica ou em múltiplas doenças crônicas, vários destes marcadores ocorrem em simultâneo... é o outono da nossa vida a chegar, as folhas do nosso corpo a cair...

ENVELHECIMENTO NA CONDIÇÃO HUMANA

O envelhecimento é um processo fisiológico e natural. Biologicamente, envelhecemos desde a nossa vida intrauterina.



Como indivíduos, passamos pela fase de desenvolvimento e crescimento até atingir o auge de funcionalidade na idade de jovem adulto. Depois, inexoravelmente, vem o declínio funcional. Vamos, gradualmente, perdendo capacidade metabólica, motora e cognitiva até ao fim dos nossos dias. No entanto, nem sempre este declínio funcional é lento e fisiológico.

O processo de envelhecimento pode ser acelerado e pode acontecer precocemente sob ação de acontecimentos traumáticos ou de doenças crónicas. Passamos a viver com limitação funcional e o fardo da dependência de cuidadores provocado pelo envelhecimento patológico. Com este fardo vem tantas vezes a perda da liberdade, a exclusão social, a perda da dignidade da condição humana. É urgente um novo olhar sobre o processo de envelhecimento e é urgente implementar novas práticas para a promoção da vida saudável e do envelhecimento ativo de modo a devolver a dignidade ao estatuto da idade avançada.

Como sociedade, temos de reconhecer que existem áreas prioritárias para a prevenção e intervenção sobre a condição do idoso que é necessário acautelar para criar sociedades mais justas, solidárias e coesas. A adesão à terapêutica e a prevenção da polimedicação desajustada; a prevenção de quedas; a prevenção de fragilidade e reabilitação do idoso frágil; a prevenção da solidão e das demências; a promoção de integração de cuidados centrados no cidadão,

aliando sector social e saúde; a oferta de soluções tecnológicas, serviços inovadores e espaços amigáveis para facilitar a plena integração do cidadão de maior idade na vida social; a promoção da investigação e do conhecimento sobre o processo do envelhecimento, entre tantas outras...

VIDA DIGNA E VIDA ASSISTIDA

Apesar de vivermos numa sociedade cada mais sensibilizada para a promoção da vida saudável e do envelhecimento ativo, a sociedade ainda transporta diversos estereótipos e mensagens negativas sobre o processo de envelhecimento. Ainda não libertámos o cidadão maior do estatuto de cidadão reformado. Ser reformado de uma vida de trabalho dependente e rotineira não significa ser reformado para a vida. Os cidadãos mais idosos carregam o peso dos anos, assim como carregam com o amadurecimento do conhecimento e dos afetos que só os anos podem trazer.

As sociedades modernas têm que saber aproveitar este recurso de conhecimento e de valores que os cidadãos mais velhos transportam, em prol dos jovens adultos e, sobretudo, das novas gerações na educação dos valores a transmitir às crianças. Há tanta atividade, remunerada ou voluntária, que pode dar sentido aos dias das pessoas reformadas... tanta atividade social que poderá beneficiar

TEMA DE CAPA

A transição da idade laboral para a idade da reforma deve ser gradual e faseada, com passagem por trabalho a tempo parcial, com passagem de testemunho/tutoria dos mais jovens.

dessa contribuição. Um cidadão reformado deve ser um empresário do seu tempo.

A transição da idade laboral para a idade da reforma deve ser gradual e faseada. É absurdo assumir que um cidadão é produtivo a 100% até ao dia exato em que passa ao estatuto de reformado... com produtividade a 0%. A vida das pessoas não pode mudar assim com a passagem do segundo que abre a porta a uma vida totalmente inativa e desvalorizada pela sociedade.

É necessário criar modelos de transição gradual para a idade da reforma, com passagem por trabalho a tempo parcial, com acompanhamento de jovens em tutoria e passagem de testemunho, para manter viva a memória do trabalho e dos processos que se vão com a reforma abrupta do trabalhador.

É necessário valorizar o cidadão! Trabalhador ou reformado..., cidadão de pleno direito..., e em pleno dever com a vida e com a sociedade.

É necessário recuperar o carinho, tantas vezes afastado por gerações que se desencontram na rotina da vida diária. Dar os sorrisos dos netos, dar os conselhos e carinhos dos avós.

É necessário oferecer condições para que cada um escolha a vida que quer viver. Devem promover-se oportunidades para que os mais velhos possam viver em sua casa, sem estarem expostos a riscos desnecessários. É necessário estimular o acesso democrático a tecnologias de apoio à vida independente.

A institucionalização deve ser um último recurso; deve acontecer quando falham todas as outras soluções e é a segurança da pessoa e dos seus cuidadores que fica em risco.

NOVOS MODELOS DE ORGANIZAÇÃO

Com o programa de financiamento Horizonte 2020, a Comissão Europeia lançou a Parceria Europeia de Inovação para o Envelhecimento Ativo e Saudável. Esta parceria juntou investigadores, inovadores, empresários e decisores por toda a Europa para criar e partilhar boas práticas inovadoras para a promoção do envelhecimento ativo e saudável. Criaram-se grupos de ação, identificaram-se Regiões Europeias de Referência.



É necessário valorizar o cidadão!
Trabalhador ou reformado,
cidadão de pleno direito,
e em pleno dever com a vida
e com a sociedade.



Portugal aderiu com muita dinâmica a este desafio. Reforçaram-se ecossistemas locais de inovação na área da saúde e da tecnologia. Criaram-se consórcios de matriz holística multidisciplinar, sem barreiras, olhando para a condição da pessoa humana. Em Portugal, o consórcio Ageing@Coimbra, com a matriz regional do Centro de Portugal, foi o primeiro consórcio a ser reconhecido com o estatuto de Região Europeia de Referência para o Envelhecimento Ativo e Saudável.

O Ageing@Coimbra criou um modelo inovador de trabalho colaborativo juntando em hélice quádrupla universidades e centros de investigação, municípios e autoridades regionais, hospitais e prestadores de cuidados social e de saúde, cidadãos e associações cívicas. Em conjunto, numa rede que ultrapassa as oito dezenas de instituições, criou uma plataforma colaborativa que catalisa a inovação e a

transformação de ideias brilhantes em soluções de mercado, serviços e boas práticas inovadoras para a promoção da vida saudável, para prevenção da doença e para soluções de integração de cuidados.



O consórcio Ageing@Coimbra partilha ativamente conhecimento e boas práticas com outras Regiões Europeias de Referência, em Portugal e por toda a Europa. Assim se tem dado corpo à missão criada pela Comissão Europeia para levar boas práticas de promoção do envelhecimento ativo e saudável aos cidadãos da Europa. Ser velho não significa ser doente!

Em conjunto, temos a responsabilidade coletiva de mudar o paradigma. A ciência e a proteção da sociedade moderna permitiram aumentar a longevidade – permitiram dar mais anos à vida. É agora urgente fazer com que os últimos anos da vida dos cidadãos sejam vividos em saúde e independência funcional. É urgente dar mais vida aos anos!

A FECHAR

O envelhecimento é um desafio, mas também é uma oportunidade.

Juntos, como sociedade, temos de encontrar novas formas de organização. Temos de inovar e estimular boas práticas para promover a vida saudável, prevenir a doença e estimular o envelhecimento ativo e participativo dos cidadãos. Este desafio só será ganho com uma aposta determinada na promoção do conhecimento e da inovação.

A ciência deve oferecer as bases sólidas para essa mudança. Deve oferecer inovação, atraindo e retendo jovens talentos para levar essas soluções inovadoras ao mercado; contribuindo para a estimulação da economia e, em simultâneo, promovendo o diálogo intergeracional e a coesão social.

É fundamental envolver os cidadãos mais experientes com os jovens inovadores num diálogo de pares que estimule a cocriação e o desenvolvimento de soluções para os problemas do envelhecimento. É necessário saber colher os frutos do conhecimento amadurecido pela idade!

As folhas da *Ginkgo biloba* têm uma beleza fascinante. Sejam verdes ou amarelas, são parte do mesmo ser, são parte da mesma espécie... dádivas da natureza. ■





O CÍRCULO VIRTUOSO DO CONHECIMENTO

Que os idosos são um grupo cada vez mais presente na nossa sociedade é um facto incontornável. As diferentes dimensões desta realidade, bem como os novos desafios e oportunidades inerentes a uma sociedade cada vez mais envelhecida, tornam este tema atual e exigem a emergência de novas soluções que permitam valorizar o papel dos mais velhos na sociedade, viabilizando a transmissão para as gerações mais novas de todo um património imaterial de que são detentores: valores, preservação de tradições, experiência de vida, conhecimentos.

Neste Dossier, procurámos centrar a análise desta temática essencialmente nos aspetos relativos à aprendizagem intergeracional considerada como parte integrante da aprendizagem ao longo da vida e da permuta de conhecimentos entre os mais velhos e os mais novos. Mas, também, nas formas de promover a integração e a motivação dos mais velhos na vida laboral e social.

Atendendo a que o conhecimento é intrínseco ao indivíduo, e como tal não é pertença de uma faixa etária nem se restringe a uma fase da vida, procuramos através destes textos lançar o debate sobre como promover uma reconceptualização da gestão da idade.

Uma coisa é certa, independentemente das soluções encontradas, torna-se cada vez mais necessário adaptar a idade da reforma ao prolongamento da vida ativa, adaptando os postos de trabalho e melhorando os ambientes profissionais, modificando regras e práticas em matéria de emprego, assegurando a atualização de conhecimentos e modalidades de trabalho mais flexíveis, incluindo a passagem gradual para a reforma, o teletrabalho, o trabalho a tempo parcial, ou seja, criando e/ou incentivando as condições necessárias para que este grupo etário se mantenha ativo, mas conservando um equilíbrio saudável entre o lazer e a vida profissional e, não menos importante, eliminar atitudes e práticas de discriminação com os cidadãos de idade mais avançada, incentivando o trabalho em parceria e a partilha recíproca de conhecimentos, valores e competências entre os mais velhos e os mais novos, trabalhando em conjunto, promovendo um círculo virtuoso do conhecimento em que todos contam numa sociedade que se pretende mais igualitária e inclusiva.

Como refere num texto um dos autores desta edição da revista, “É necessário saber colher os frutos do conhecimento amadurecido pela idade!”





REINVENTAR O TRABALHO NUM MUNDO CADA VEZ MAIS ENVELHECIDO E MENOS GLOBAL



José Rebelo dos Santos, Professor coordenador na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal



Shutterstock

Num momento tão incaracterístico e tão diferente como o que vivemos hoje e em que é imperativo ficar em casa, e em que se fecham fronteiras, proponho que façamos, através destas páginas, uma viagem no tempo, entre o ontem, o hoje e o amanhã em Portugal, e na qual se entrecruzam a demografia e o trabalho. Estamos num tempo de mudanças de grande

intensidade, rumo a um futuro incerto e desconhecido. A única certeza que temos é que quase nada será como dantes.

Vamos apresentar alguma informação sobre a evolução demográfica em Portugal no decurso do século XXI, a partir de dados do INE e do Eurostat, e como consequência refletir sobre mudanças prováveis no mercado de trabalho.

DOSSIER

1. PORTUGAL: UM PAÍS A MINGUAR E A ENVELHECER

O mundo está a envelhecer. Verifica-se um elevado envelhecimento populacional no mundo, destacando-se os países ocidentais e, nestes, a Europa e Portugal (o 5.º país mais envelhecido do mundo).

A imigração pode e está a atenuar o envelhecimento na Europa e em Portugal por duas razões (Rosa, 2012): a) tendencialmente os imigrantes são jovens; b) os imigrantes têm, em geral, idade para constituir família e ter filhos, tendo, em média, maior número de filhos que os residentes nacionais.

A população portuguesa, para além de envelhecer, está a diminuir. Portugal perde população desde 2010, mas desde 2007 nascem menos pessoas do que as que morrem (saldo natural negativo) (tabela 1). Os dados de 2018 mostram que, em média, os nascimentos diários em Portugal foram de 238 e os óbitos de 310. Com base

nesses dados e sem outras influências, a perda populacional diária seria de 72 indivíduos, e a diminuição anual de 26 280 indivíduos.

O saldo migratório, relação entre imigração e emigração, pode incrementar esta diminuição, se o número de emigrantes for superior ao dos imigrantes, ou contribuir para a atenuar, se os fluxos de entrada forem superiores aos de saída. A tabela 1 mostra que, no período em análise, só desde 2017 é que o número de imigrantes superou o de emigrantes, permitindo diminuir a perda populacional. A situação atual indicia que os fluxos migratórios podem diminuir a curto e médio prazo.

Quanto ao índice de envelhecimento (número de indivíduos com 65 ou mais anos por cada 100 com menos de 15 anos), conforme consta na tabela 1, passou de 98,8 em 2000, para 157,4 em 2018.

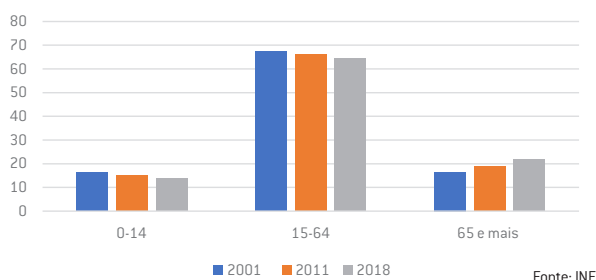
Tabela 1 – Evolução demográfica em Portugal

Ano	População Residente	Nascimentos	Óbitos	Imigração	Emigração permanente	Índice de envelhecimento
2000	10 289,9	120 008	105 364			98,8
2001	10 362,7	112 774	105 092			101,6
2002	10 419,6	114 383	106 258			103,3
2003	10 458,8	112 515	108 795			104,7
2004	10 483,9	109 298	102 012			106,6
2005	10 503,3	109 399	107 464			108,5
2006	10 522,3	105 449	101 990			110,4
2007	10 543,0	102 492	103 512			112,6
2008	10 558,2	104 594	104 280	29 718		115,1
2009	10 568,2	99 491	104 434	32 307		117,8
2010	10 573,1	101 381	105 954	27 575		121,6
2011	10 557,6	96 856	102 848	19 667	43 998	125,8
2012	10 514,8	89 841	107 612	14 606	51 958	129,4
2013	10 457,3	82 787	106 554	17 554	53 786	133,5
2014	10 401,1	82 367	104 843	19 516	49 572	138,6
2015	10 358,1	85 500	108 539	29 896	40 377	143,9
2016	10 325,5	87 126	110 573	29 925	38 273	148,7
2017	10 300,3	86 154	109 758	36 639	31 753	153,2
2018	10 283,8	87 020	113 051	43 170	31 600	157,4

Fontes/Entidades: INE, PORDATA

A evolução populacional, em função dos grandes grupos etários entre 2001 e 2018, mostra uma diminuição do peso dos grupos 0-14 e 15-64 anos a par de um crescimento dos mais velhos (65 e mais anos) (gráfico 1).

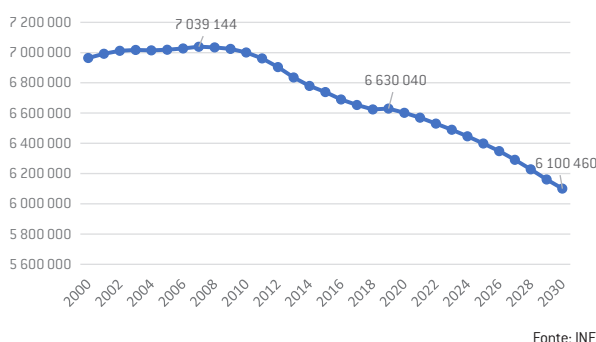
Gráfico 1 – Distribuição da população por grupo etário em Portugal



2. ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA

Há repercussões do envelhecimento na estrutura da população a nível de grandes grupos etários, nomeadamente a nível da população em idade ativa (15 a 64 anos), muito ligada ao mercado de trabalho. As idades de referência para o exercício de uma atividade profissional são entre os 20 e os 64 anos. No entanto, são cada vez mais os que optam, por razões várias (natureza económica ou outras), por permanecer no mercado de trabalho depois dos 64 anos. O emprego dos mais velhos e a extensão da vida profissional surgem como a principal resposta à situação demográfica (Guillemard, 2013), colocando vários desafios às organizações e à sociedade.

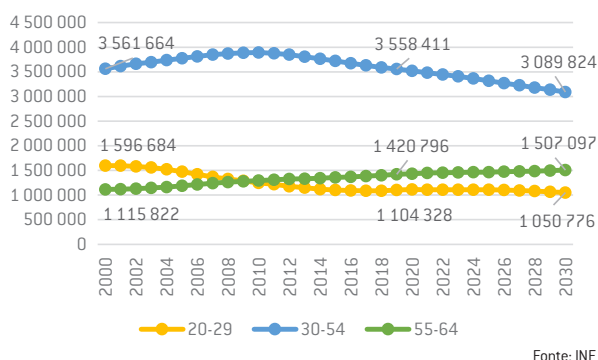
Gráfico 2 – Evolução da população em idade ativa em Portugal



O peso do grupo 15-64 anos diminuiu de 67,3% em 2001 para 64,6% em 2018, de acordo com o gráfico 1, diminuindo também em valores absolutos (gráfico 2). As projeções do INE apontam para que essa diminuição continue a fazer-se sentir, implicando que até 2030 a população ativa passa a ser de sete milhões e cem mil indivíduos.

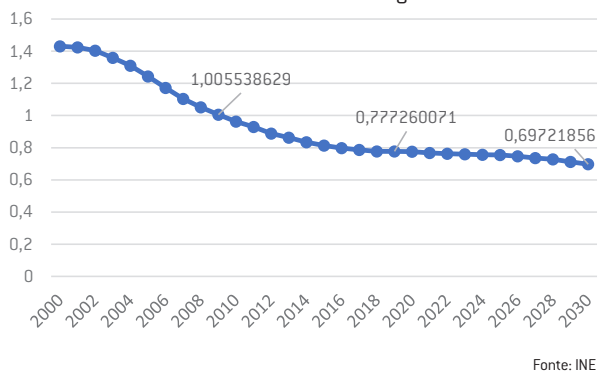
A população entre os 20 e os 64 anos vai sendo cada vez mais velha (gráfico 3): diminuição nos grupos etários 20-29 e 30-54 e crescimento no grupo dos 55-64 anos.

Gráfico 3 – Evolução da população portuguesa entre os 20 e os 64 anos por grupo etário



A evolução do índice de renovação da população em idade ativa (IRPA), dada pelo quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 29 e entre os 55 e os 64 anos, relacionando os que estão potencialmente a entrar e a sair do mercado de trabalho, demonstra um envelhecimento crescente (gráfico 4).

Gráfico 4 – Índice de renovação da população em idade ativa em Portugal



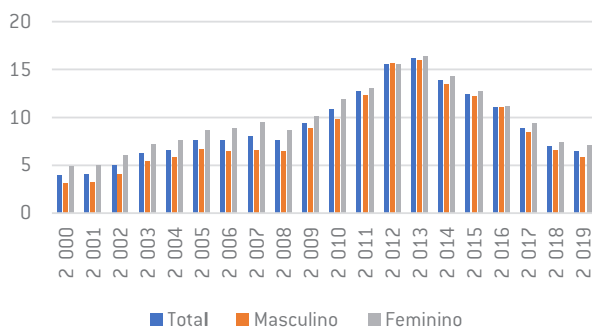
Foi desde 2009 que os indivíduos entre os 20-29 passaram a ser em menor número que os de 55 a 64 anos. O IRPA tem vindo a diminuir, desde aí. Face à incapacidade decorrente para substituir os mais velhos, surge uma pressão crescente para aumentar a sua permanência no mercado de trabalho. A legislação portuguesa definiu que a idade legal de reforma aumentava para os 66 anos e cinco meses, para a generalidade dos sectores de atividade e para a maioria dos trabalhadores. Na Europa, essa idade tem também

vindo a aumentar, mas muitos trabalhadores ainda saem do mercado de trabalho mais cedo. Não foi sempre assim, pois desde os anos 90, muitas organizações, nomeadamente no sector bancário e segurador, procuraram “dispensar os trabalhadores mais velhos” utilizando, para o efeito, diversos artifícios. Estas situações são hoje menos frequentes, mas continuam a acontecer nos sectores em causa; são opções organizacionais associadas a reestruturações e ou aumentos de eficiência, implicando diminuir o número de trabalhadores. Nalguns casos, que se continuam a verificar, uma parte dos trabalhadores dispensados é substituída por outros mais jovens, numa lógica meramente economicista, assente na possibilidade de pagar remunerações inferiores aos mais jovens, mas com custos sociais muito elevados. Para dificultar estas dispensas, a legislação vigente em Portugal penaliza a antecipação da idade de reforma com o fator de sustentabilidade de 15,2% e 0,5% por cada mês de antecipação, havendo exceções para trabalhadores com carreiras mais longas e para alguns sectores.

3. ENVELHECIMENTO, PRESENTE E FUTURO DO MERCADO DE TRABALHO

O momento único que vivemos devido à pandemia de Covid-19 vai ter repercussões de curto prazo e natureza conjuntural no desemprego em todo o mundo. Está já a verificar-se um aumento “explosivo” da taxa de desemprego que altera o movimento consistente de descida dessa taxa, verificado desde 2013, ano em que este atingiu os 16,2% tendo passado para 6,5% em 2019 [gráfico 5]. Admite-se que esta taxa possa ultrapassar os valores de 2013, pelas circunstâncias atuais que têm levado ao encerramento de muitas empresas e *lay off* em Portugal e em todo o mundo.

Gráfico 5 – Evolução da taxa de desemprego por sexo Portugal de 2000 a 2019



Fonte: INE

O retomar da descida da taxa de desemprego deve ocorrer no curto prazo, pois esta é explicada estruturalmente pela insuficiência de jovens para substituir os mais velhos que saem do mercado de trabalho, por aposentação ou reforma. E isso não mudou. É essa diferença e o aumento da esperança média de vida que explicam, pelo menos em parte, a permanência dos mais velhos no mercado de trabalho. A taxa de atividade no grupo etário dos 55-64 anos era em média de 57% em 2014 nos países da OCDE; em França era de apenas 47%, enquanto na Suécia e na Noruega superava os 70% [Cahuca *et al*, 2016] e em Portugal era de 55,3% (INE, PORDATA). Em 2018, Portugal era o 3.º país com taxa de atividade mais alta para o grupo dos com 65 e mais anos, correspondendo a 11,3% (Eurostat, referida por Murillo, 2019).

A legislação vigente proíbe a discriminação em função da idade no emprego e na atividade profissional, embora ela exista nalgumas organizações. Entre as crenças e preconceitos em relação a trabalhadores mais velhos, destacam-se (Murillo, 2019): menor eficácia, mais dificuldade em adaptação a novas tecnologias e maior resistência à mudança. Este grupo não pode ser visto como um todo quer a nível de características físicas quer psicológicas.

Muitas organizações estão a adotar políticas e práticas adequadas às necessidades dos mais velhos de acordo com esta realidade que já se vive (Hedge *et al*, 2006) e que tem subjacente a gestão de idades.

Os benefícios dessa gestão são (AESST, 2016): a) na perspectiva dos trabalhadores, mais motivação, maior satisfação com o trabalho, melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, manutenção da capacidade de trabalho e da empregabilidade ao longo de toda a carreira; b) para as entidades empregadoras, os benefícios estão ligados à manutenção da mão de obra e antecipação da escassez de capacidades/competências, ausência de custos elevados inerentes à perda de competências e experiência, redução da rotação do pessoal e dos custos associados, gestão positiva da substituição de trabalhadores quando se reformam, melhor desempenho de todos os grupos etários, melhor utilização dos pontos fortes e capacidades de diferentes grupos etários, incluindo o aproveitamento de redes, conhecimentos e experiência dos trabalhadores mais velhos.

As medidas concretas mais comuns direcionadas aos trabalhadores seniores relacionam-se com os riscos físicos e psicossociais (AESST, 2016), sintetizadas nas tabelas 2 e 3. Os físicos decorrem da necessidade de ajustar o ambiente de trabalho às condições de maior vulnerabilidade do grupo, concretamente em relação à ergonomia, trabalho por turnos, trabalho em altura e ambientes quentes, frios, ruidosos ou



Tabela 2 – Riscos físicos e medidas a adotar

Ergonomia	Adaptação equipamentos/máquinas às pessoas, pois os seniores são mais vulneráveis.
Trabalho por turnos	A maior penosidade dos trabalhos por turnos torna-os contraindicados para os mais velhos.
Trabalho em altura	Os seniores têm menos reflexos e menos equilíbrio não devendo fazer trabalhos nestas condições.
Ambientes quentes, frios, ruidosos ou sujeitos a vibrações	A debilidade dos mais velhos exige que sejam tratados com um cuidado redobrado.

Tabela 3 – Riscos psicossociais e medidas a adotar

Qualificações inadequadas	Adaptação das funções, formação e trabalho em equipa.
Falta de formação	Promover formação com métodos adequados.
Conciliação vida pessoal e profissional	Horários flexíveis, tempo parcial e teletrabalho quando possível.
Discriminação	Políticas e práticas inclusivas.

sujeitos a vibrações. Os psicossociais associam-se a qualificações inadequadas e falta de formação, discriminação com base na idade e difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada.

Vaticinar, ou mesmo prospetivar, em relação ao futuro do trabalho bem como o lugar dos seniores no mercado de trabalho, é um risco.

Acredita-se que tenham uma importância crescente e que o teletrabalho, que recentemente ganhou nova visibilidade, constitua uma das práticas que contribua para a sua permanência durante mais tempo no mercado de trabalho e que a separação do mesmo ocorra, gradualmente, com reflexos positivos a nível económico e no âmbito da integração na sociedade, numa lógica mais inclusiva. O trabalho a tempo parcial, a flexibilidade de horários e funções,

a adequação física dos postos de trabalho minimizando riscos, são outros aspetos a considerar no futuro.

O futuro começa hoje e estamos todos convocados! ■

Referências bibliográficas

- AESST (2016), *Gestão do Envelhecimento da População Ativa Europeia*, Europa, OSHA, CAHUCA, P., HAIRAULT, J. & CORINNE P. (2016), "L'emploi des seniors: un choix à éclairer et à personnaliser", in *Conseil d'analyse économique, Notes du conseil d'analyse économique*, 2016/5 n°32, pp 1-12.
- GUILLEMARD, A. (2013) "Le Vieillessement Actif: Enjeux, Obstacles, Limites Une perspective internationale", in CAIRN info, *Retraite et société*, n.º 65, pp. 17-38.
- HEDGE, J. W., BORMAN, W. C. & LAMMLEIN, S. E. (2006). *The Aging Workforce: Realities, Myths, and Implications for Organizations*. Washington, DC: American Psychological Association;
- MURILLO, I. (2019), *Edadismo no trabalho e trabalhadores mais velhos*, CENIE.
- ROSA., M. J. V. (2012), "Imigração e envelhecimento: ligações perigosas" in Machado, F. L. (org.), *Revista Migrações - Número Temático Imigração e Envelhecimento Ativo*, abril 2012, n.º 10, Lisboa, ACIDI, pp. 183-184.



PORTUGAL, ADULTOS, LITERACIA, DIGITAL



António Leite, Vice-Presidente do Conselho Diretivo do IEFP, I.P.



Shutterstock

As sociedades ocidentais como as conhecemos hoje (antes da crise da Covid-19) apresentam um conjunto de características que ocorrem pela primeira vez em simultâneo na nossa História. Refiro-me à diminuição muito acentuada da natalidade, ao aumento da esperança de vida, à aceleração da digitalização e do conhecimento, à globalização e às alterações climáticas. De *persi* cada uma seria objeto de largo espaço de estudo, tomadas em conjunto e ao mesmo tempo produzem consequências bem para lá do que podemos imaginar.

O caso português é ainda mais interessante porquanto algumas daquelas dimensões são ainda mais

exacerbadas (recuo da natalidade e envelhecimento) e face a outras encontramos especialmente vulneráveis (aceleração da digitalização e do conhecimento).

Face a este quadro, importa refletir sobre as nossas prioridades e atuar de forma decidida. Parece clara a necessidade de um plano de literacias básicas, mas que não ignore conhecimentos e competências que hoje nos parecem de grande avanço ou complexidade, mas que num futuro próximo serão também literacias básicas. Um tal plano é necessário em Portugal pelo passado, pelo presente, pelo futuro e, sobretudo, pelas pessoas.

O PASSADO

Portugal sofreu quase 50 anos de um regime que desde-nhava, não do conhecimento, **mas do conhecimento para todos**, o combatia para alegadamente defender o seu valor e o elitizava para melhor o controlar deixando marcas que ainda hoje perduram e que não soubemos, quisemos ou pudemos erradicar.

A evolução da escolaridade em Portugal foi, de 1926 a 1974, uma história muito mais de retrocesso do que de progresso. De facto, aquando da instauração da Ditadura, a escolaridade obrigatória era de cinco anos para crianças de ambos os sexos. Era o resultado do esforço da República, ainda que a sua implementação, de facto, estivesse longe de ser universal. Logo em 1927, a Ditadura reduz essa escolaridade para quatro anos e, em 1930, para três anos. Somente em 1956 a escolaridade haveria de regressar aos quatro anos, **mas unicamente para os rapazes**, pois para as raparigas manter-se-iam os três anos até 1960. Em 1966, a escolaridade avançou para seis anos de duração. Em síntese, a Ditadura, em 48 anos de vigência, aumentou a escolaridade em um ano, não sem antes a reduzir durante a maior parte desses 48 anos. E, verdadeiramente, a universalização só aconteceria depois do 25 de Abril de 1974. Este é um percurso sem paralelo em qualquer outro país da Europa, mesmo naqueles que sofreram igualmente longas ditaduras.

Esta opção, de restringir o acesso ao conhecimento, é bem visível nas frases de Salazar “Ensinaí aos vossos filhos o trabalho, ensinaí às vossas filhas a modéstia, ensinaí a todos a virtude da economia. E se não poderdes fazer deles santos, fazei ao menos deles cristãos” e ainda “Se todos souberem ler e escrever, a instrução desvaloriza-se”, esta feita em 1935. A aposta na iliteracia como arma de controlo da população que se queria pobre, humilde e obediente foi uma característica fortemente programática do regime que durou de 1926 a 1974. O conhecimento era visto como potenciador do desafio à autoridade, desrespeitador da ordem estabelecida e verdadeiramente herético, quer em sentido figurado, quer em sentido literal.

Em consequência, as taxas de analfabetismo, que já eram mais elevadas do que no Norte da Europa por razões histórico-religiosas, mantiveram-se a níveis inaceitáveis para um país europeu, mas a verdade é que só geograficamente estávamos na Europa, logo tudo era coerente.

Esse atraso haveria de se estender durante todo o século XX **e ainda hoje está presente na nossa população**. A título meramente exemplificativo, em 1970, o analfabetismo em Portugal atingia 25,7% da população [19,7% nos homens, 31% nas mulheres] número semelhante ao da Noruega..., mas em 1820!

O analfabetismo não foi a única consequência desta política, talvez a mais insidiosa seja mesmo a ideologia difusa que daí resultou, baseada na desvalorização da educação para todos; na existência de duas classes, os que estudam e os que trabalham, bem patente numa expressão caída em desuso, “o meu filho não dá para estudar”, mas subtilmente substituída por outra mais sofisticada, mas igualmente fatalista que afirma “não podemos ser todos doutores e engenheiros”.

A crise de 2008 a 2015, que coincidiu, no caso português, com o alargamento da escolaridade obrigatória para 12 anos, tornou uma verdade universal a afirmação de que “não adianta estudar, já que o destino é o desemprego”.

Esta é uma das verdades pós-verdade, ou seja, é mentira, só que como avisava Hannah Arendt em *As Origens do Totalitarismo* “[...] o que convence as massas não são os factos, nem sequer os factos inventados, mas apenas a consistência do sistema do qual presumivelmente fazem parte [...]”.

E assim temos o passado, até já bastante distante, presente e em força nos nossos dias.

O PRESENTE

E olhando para o presente, é inevitável considerar uma variável que não podemos desconsiderar e que se prende com a diminuição da natalidade e com o envelhecimento da população pelos bons motivos (o aumento da esperança de vida) e pelos maus (a já referida diminuição da natalidade ou a emigração de jovens).

A evolução da população em Portugal vem gritar para a necessidade de não abandonar os mais velhos (por eles e por nós), mas vem também salientar a diminuição dos contingentes dos mais jovens. O esforço cada vez maior que fazemos para melhorar as suas qualificações e habilitações não tem uma tradução semelhante na evolução das habilitações no conjunto da população. Os jovens são cada vez detentores de mais longos percursos de educação e formação, mas são cada vez menos, logo o seu peso na população é cada vez menor.

Assim, e apesar da melhoria evidente dos níveis de escolaridade, na verdade, o resultado prático é que de entre as 281 regiões que compunham os 28 países da UE, e para os cidadãos com idades entre os 25 e os 64 anos, com pelo menos o ensino secundário, os Açores, a Madeira e o Norte são as últimas três com 34%, 43% e 44%, respetivamente, para uma média europeia de 78% e um máximo de 97% em Vilnius, Lituânia. Nenhuma região portuguesa com exceção de Lisboa chega sequer aos 50% enquanto, por exemplo, a Galiza está quase nos 60% e a Espanha nos 60,1%.

Os dados dizem-nos ainda existir uma enorme disparidade entre as cinco primeiras regiões e as cinco últimas, a estabilidade dos últimos lugares (os três últimos são portugueses)



que todos os territórios ultramarinos estão melhor do que as três últimas (Ceuta, Melilla, Reunião, a 9400 km de Paris, Guiana...), que as mudanças no topo não se fazem por alguma região descer, mas sim por crescerem a ritmos diferentes entre si e torna ainda óbvia a distância das regiões portuguesas para a média.

Isto significa que **Portugal tem 50,2% da sua população ativa entre zero e nove anos de escolaridade**, enquanto a média da UE28 era de somente 21,9%. No espaço europeu, mas já extra comunitário, só a Turquia nos acompanha.

Finalmente, quando focamos a análise nos mais jovens, verificamos que entre os 20 e os 24 anos, 80,8% dos portugueses são detentores de um diploma do ensino secundário (efeito do alargamento da escolaridade para 12 anos). Estamos até melhor do que a Espanha, a Alemanha, a Dinamarca, o Luxemburgo ou Malta (todos entre 73% e 77%), mas abaixo, entre outros, da Grécia, Macedónia do Norte, Montenegro e Bulgária (entre 86 e 96%), pois se nós avançamos, também é verdade que os outros não estão parados.

Poderíamos então pensar que, por todas estas razões, os portugueses procurassem em grande escala atividades de Educação e Formação ao Longo da Vida, mas, mais uma vez, as nossas taxas de participação são das mais baixas, e quando decompostas, percebemos que quem mais as frequenta é quem parte de uma base já mais elevada e não quem “mais precisaria”.

Neste contexto, a atuação do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) será decisiva na alteração do

estado de coisas e, em boa verdade, é justo reconhecer que o serviço público de emprego e formação profissional tem feito um esforço assinalável no sentido de melhorar os níveis de formação das/os portuguesas/es e terá, certamente, um papel relevante no que proponho mais à frente. Quando, especificamente, olhamos para as competências na área do digital, verificamos que a intervenção do Instituto tem vindo a intensificar-se.

Assim, ainda em 2015 foi iniciado um processo de requalificação de desempregados diplomados com o ensino superior, garantindo 600 horas de formação (teórica e em contexto de trabalho) na área da programação. Neste projeto, os parceiros foram o IEFP, a Universidade do Minho, a InvestBraga e um vasto leque de empresas de Braga que asseguraram uma elevada taxa de empregabilidade no final da formação. Este projeto conhecido como Qualifica IT teve ainda uma segunda edição nos mesmos moldes, envolvendo os mesmos parceiros e com idêntico sucesso.

Também na região Norte, gostaria de assinalar o êxito de um ciclo de formação destinado ao mesmo público e realizado pelo Centro de Emprego e Formação Profissional de Vila Nova de Gaia com a Altran e que até agora conheceu também duas edições, durando entre 720 e 920 horas. Em Lisboa e Santarém foram desenvolvidas iniciativas de formação semelhantes.

Nas situações ocorridas no Norte, as primeiras edições foram limitadas àqueles que pareciam estar em melhores condições de obter sucesso, nomeadamente em função da

área de licenciatura (STEM) e, no caso de Gaia, também em função da idade dos formandos. Nas segundas edições, essas limitações foram retiradas e pudemos verificar que esse alargamento não teve efeitos negativos no sucesso da formação, tendo mesmo, num dos casos, aumentado consideravelmente o número dos que chegaram ao fim. Gostava de deixar estes dados, resultado de casos concretos, como estímulo para os projetos que já decorrem ou que em breve virão a decorrer, no sentido de mostrarmos audácia quer quanto à situação face ao emprego, quer quanto à idade, quer ainda quanto às áreas de formação dos candidatos, pois esses são fatores relevantes, sem dúvida, mas longe, muito longe, de se constituírem como impeditivo do acesso à requalificação profissional.

Ao mesmo tempo que estes projetos aconteciam, o IEFP continuava a ministrar formação no digital, abrangendo, a cada ano, milhares de formandos com formação superior.

Mas voltando à formação especificamente destinada à requalificação profissional, forçoso é admitir que os projetos que referi pecavam por somente abrangerem centenas de homens e mulheres quando, de facto, necessitamos de que esse número rapidamente chegue aos milhares. É assim que a partir de 2018, o IEFP é parceiro no programa **Competências Digitais Mais** com os Institutos Superiores Politécnicos e com as empresas, programa que apresenta uma taxa de empregabilidade de 95%. E finalmente chegamos ao programa com a APDC, destinado à formação de 3000 formandos e que estará no terreno muito em breve.

O que há de comum a todas as iniciativas de formação referidas é a vontade de participar num processo que garanta mais inclusão, mais emprego, maior produção de riqueza. Em alguns casos, a iniciativa partiu do IEFP, noutros das empresas, seja de forma individual, seja em associação; em Braga, o parceiro do lado do conhecimento foi a Universidade, em Gaia, uma empresa, e nos protocolos de 2019 e 2020, o ensino superior politécnico. Em todas as situações, no entanto, foi determinante a capacidade de resposta em tempo e em qualidade do serviço público de emprego e formação e o reconhecimento de que este se dirige, verdadeiramente, a todos e a todas, adaptando as suas respostas às necessidades de cidadãos e de empresas.

E com este presente e com isto presente chegamos ao futuro.

O FUTURO

O futuro que hoje podemos entrever é não mais do que o futuro próximo e mesmo esse com grande probabilidade de não acontecer como prevíamos, pois, como afirmava Paul Valéry, **“o problema do nosso tempo é que o futuro não é o que costumava ser”**.

Esse futuro, como o imaginamos no presente, é dominado pela tecnologia, pela digitalização, pela automação, pela robotização, pela onnipresença do conhecimento. Dependerá de nós que também o seja pela humanização, desmentindo de alguma forma Einstein, quando afirmou “tornou-se chocantemente óbvio que a nossa tecnologia excedeu a nossa humanidade”, ou Chaplin, quando nos mostrou o que seriam os Tempos Modernos.

O que sabemos, ou julgamos saber, é que a grande massa dos empregos exigirá cada vez mais competências e conhecimentos, que a tecnologia obriga a uma atenção muito especial à educação e à formação e, por isso, acesso universal e gratuito à escola até aos 18 anos.

Porém, não podemos ignorar que uma maior qualificação dos jovens pode até agravar as desigualdades inter-regionais se não for acompanhada de medidas de incentivo à fixação, levando os mais jovens a migrar para os maiores centros urbanos ou para outros países. Não podemos ainda esquecer que os avanços tecnológicos favorecem os mais qualificados se a sua área de formação estiver alinhada, mas que podem ter graves consequências se um grande investimento da educação foi feito nas áreas “ao lado”. É ainda evidente a mais rápida obsolescência do conhecimento e da própria tecnologia num ciclo que parece imparável e em constante aceleração e que favorece aquilo a que hoje se chama economia de plataformas com uma hiper concentração da riqueza de forma quase instantânea, sem a produção de bens, somente de serviços, o mesmo acontecendo com o crescimento do capitalismo financeiro.

Por outro lado, nem sempre o que parece óbvio é o que acontece e, assim, a tecnologia não está a aumentar a produtividade; a tecnologia não está a diminuir os tempos de trabalho; tal como a tecnologia não acabou com a guerra, nem com a fome, nem com a pobreza, nem com a desigualdade, nem com a injustiça, nem com o isolamento.

Pode, porém, contribuir para resolver ou potenciar todos os anteriores problemas, já que como disse Laurie Anderson, em recente entrevista ao *Expresso*, “Se pensas que a tecnologia pode resolver os teus problemas, não percebes a tecnologia, nem percebes os teus problemas”.

Porque, obviamente, em todos estes pontos o fator humano é absolutamente determinante.

Mas a tecnologia está aí (em boa verdade, sempre esteve, desde que o Homem descobriu como produzir e controlar o fogo), é onnipresente, por vezes sem ganhos reais e funcionando como mera substituição de outras tecnologias [o livro, por exemplo].

Diria que a atitude prudente é a de não encarar a tecnologia como um valor em si próprio, fora de um quadro de valores e sobrepondo-se a ele; de compreender que altera

os nossos comportamentos (num debate, ninguém aceitaria que $\frac{3}{4}$ da assistência conversasse entre si, mas já aceitamos que todos estejam a enviar e receber mensagens, a consultar as redes sociais. A tecnologia mudou o nosso comportamento, mas não resolveu o problema da desatenção, tornou-o aceitável). Urge introduzir os mecanismos de equilíbrio que a tornem um fator de desenvolvimento e não, meramente, um fator de enriquecimento de alguns.

Neste contexto, a literacia, hoje e previsivelmente nos tempos futuros, é muito mais do que saber ler, escrever e contar e que se não queremos que a tecnologia nos traga ainda mais desigualdade, temos de garantir a todas e a todos as velhas e as novas literacias.

A educação de adultos no nosso contexto tem de cobrir uma gama muito abrangente de situações que resultam, de resto, de diferentes razões:

- o nosso passado de desvalorização do conhecimento;
- a nossa incapacidade de manter todas as crianças e jovens no sistema educativo;
- a aceleração das tecnologias;
- a passagem para os cidadãos de tarefas e funções que eram desempenhadas por profissionais e agora o são por nós (começou com atestar o depósito do nosso carro e já vai num enorme conjunto de operações bancárias que temos de fazer e ainda pagar...);
- a crescente incorporação de conhecimento e de digitalização e automação em atividades profissionais que não o exigiam ainda há pouco tempo;
- a globalização também do mercado de trabalho que nos coloca em competição direta com países muito mais avançados em todas estas áreas;
- a presença cada vez mais esmagadora das línguas estrangeiras (ou talvez só mesmo do inglês) como ferramenta profissional.

Todos estes fatores resultam em necessidades de educação/formação de nível, dimensão e âmbito muito diferentes e não devemos privilegiar umas em detrimento de outras.

Por tudo isto, é imperioso um plano de fomento das literacias que aposte na melhoria de qualificações académicas e profissionais, na democratização do acesso à informação e ao conhecimento. Deve ser um vetor estruturante das políticas públicas quer como forma de melhorar a nossa capacidade produtiva, quer, sobretudo, como forma de empoderamento de todas/os e de aumento da participação cidadã, da justiça e da coesão social.

Deverá assumir que o direito à educação não se esgota no fim da escolaridade obrigatória, acompanha cada cidadão/ã até ao fim da sua vida, adequando-se à sua realidade familiar, económica, etária, profissional, etc.

É essencial colocar a questão no centro da concertação social, como forma de envolver todos os atores sociais e políticos e tornar claro, de forma objetiva e mensurável, que vale a pena aprender, e, por isso, tem de ser claro para cada cidadã/ão, para cada empresa, para cada autarca, para todo o país, qual o retorno expectável.

Como não existem políticas públicas que se possam ficar pelo discursivo e que não sejam acompanhadas das respetivas condições de financiamento, naturalmente, equilibradas entre a prioridade política pretendida e a realidade orçamental, a opção política de reforçar a Educação ao Longo da Vida tem de ter tradução no orçamento respetivo, de estabelecer métricas, orientações e esquemas de financiamento que potenciem a colaboração e não a competição e de evitar que os mecanismos de financiamento se tornem um entrave à atuação ou que se tornem o núcleo mais importante do projeto, acabando mesmo por o redefinir em vez de ser uma ferramenta para a sua concretização.

A criação de estruturas destinadas a desenvolver políticas públicas corre sempre o risco de essas estruturas se tornarem mais importantes do que o objeto do trabalho. Por outro lado, não é imaginável que uma atuação coerente, intencional e com resultados concretos expectáveis possa existir no vazio, nem baseada no princípio da boa vontade, do voluntariado, da cooperação informal. Será avisado que a estrutura aproveite o que existe e que seja tão leve quanto possível e tão forte quanto necessária.

Nesse sentido, é necessário criar um sistema de suporte, utilizando o que existe, mas de forma articulada, coerente e claramente intencional, mobilizando todas as entidades com capacidade de chegar à população sem qualquer tipo de preconceito (as escolas, as empresas, as autarquias, os sindicatos, as associações, os clubes desportivos, as universidades, os serviços públicos, as confissões religiosas), lançar um sistema de orientação profissional ao longo da vida, garantir efeitos de ancoragem, colocando metade da formação em horário de trabalho, pois faz parte do trabalho, não é opção, e criar públicos nas empresas para este produto.

A forma como se faz pode, obviamente, ditar o sucesso ou o insucesso das políticas, sejam estas públicas ou privadas. Este plano deverá cobrir uma gama muito abrangente de situações sem privilegiar umas em detrimento de outras. São tão básicas e necessárias competências como saber ler ou escrever (grau mínimo e ainda não dominado por cerca de meio milhão de portuguesas/es), como saber lidar com as chamadas novas tecnologias, dominar línguas estrangeiras ou lidar com a nossa dependência com instituições financeiras. A tudo é necessário responder, ainda que não ao mesmo tempo, não com a



mesma exigência de imediatismo, não com as mesmas abordagens e/ou metodologias.

Nesse sentido, o plano deverá assentar na relação entre o que cada um/a não sabe (naturalizar a ignorância para a combater) e o que sabe (valorizar e aproveitar o percurso); terá de conquistar as pessoas pelo seu saber (as artes locais, a experiência profissional...) e, a partir daí, desenvolver cada projeto individual, ter estratégias adaptadas a várias realidades (as microempresas, os grandes grupos, as mulheres, as/os jovens, as/os analfabetas/os...); chegar às pessoas através dos seus consumos tradicionais (as telenovelas, os programas matinais de televisão, o futebol, as redes sociais).

Tornar a escola pública disponível para as/os adultas/os que a frequentaram anteriormente e nela queiram aprofundar conhecimento e desenvolver (novas) competências é fundamental para o sucesso do Plano, bem como envolver, desde o início, as empresas na conceção e no desenvolvimento do plano a aí implementar.

Será ainda imprescindível estabelecer planos de formação básica e digital e de cidadania para as/os desempregadas/os, incluir a fluência de línguas estrangeiras no conceito de literacia a trabalhar e realçar a importância das humanidades, pois a Educação ao Longo da Vida não poderá ter só em mente a economia, tal como a educação básica e secundária não a tem. O processo deverá ser orientado para o empoderamento pessoal e, sem descuidar as

competências cognitivas, realçar as competências éticas, estéticas, políticas, profissionais e de participação cidadã.

E, finalmente, todo o sistema tem de ser pautado por altos níveis de exigência e de qualidade, seja na estrutura, nos profissionais, nos processos ou nas certificações.

Para que tal aconteça, deve ser coerente e pertinente do ponto de vista simbólico, político, das estruturas financeiras e do regulamento. Tem de ser significativo e intencional para cidadãos/ãos, empresas, autarquias, comunidades locais, para o país.

O projeto deve ser baseado na realidade e não no “devia ser”, partir do contexto de cada um/a e levá-lo/a para fora desse contexto (abrir horizontes).

O Estado enquanto impulsionador deve obrigar-se a começar por si próprio, pelas/os suas/seus trabalhadoras/es e dirigentes.

AS PESSOAS

A estratégia que atrás fui referindo teve sempre como ponto central as pessoas. É para elas que projetamos a estratégia, logo elas são a parte mais importante da estratégia, tal como na Educação escolar de crianças e jovens estes são o que mais importa, também na educação de adultos, são estes o foco.

A Qualificação, a Formação, a Educação, como lhe quisermos chamar, é assim um direito de cada cidadão, um Direito que não se extingue com o passar do tempo e é um Dever do Estado garantir que assim seja e também um Dever de cada um de nós aproveitar e rentabilizar.

Tempos houve em que a economia sobrevivia com trabalhos e trabalhadores pouco qualificados. Hoje tal não é desejável, nem possível e muito menos aceitável e se, em momentos históricos anteriores, a sociedade conviveu bem com a exclusão, nos nossos dias é nossa obrigação garantir que ninguém fica para trás.

Uma das maiores diferenças da 4.ª Revolução Industrial, quando comparada com a 1.ª, a 2.ª e mesmo a 3.ª, é que se destas **somos meros herdeiros**, da atual **somos atores e autores**, ela será também o que fizermos dela e certamente não queremos ficar para a história como indiferentes face às suas dimensões menos luminosas.

Pérgles, há 25 séculos, afirmava: **“A nossa função não é prever o futuro, mas estar preparado para ele”**.

Preparemos então o futuro, com o conhecimento do passado e com a nossa ação no presente, para que o futuro não seja um sítio ou um tempo para onde vamos, querendo ou não, mas que seja uma era melhor para todas e todos. É preciso que nos empenhemos, e isso não é tarefa dos outros ou de alguns; construir um futuro melhor é uma tarefa de todas e todos e para todas e todos. ■

O DIÁLOGO ENTRE AS POLÍTICAS DE EMPREGO, DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS

O NECESSÁRIO QUESTIONAMENTO CRÍTICO DA ORIENTAÇÃO REALIZADA PELOS TÉCNICOS DE RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS



 Paula Guimarães, Professora auxiliar no Instituto de Educação, Universidade de Lisboa

 Shutterstock

AS POLÍTICAS (ATIVAS) DE EMPREGO

Nas últimas duas décadas, diversos países, nomeadamente aqueles que integram a União Europeia, desenvolveram diferentes políticas públicas que visaram minorar os impactos do desemprego estrutural. Complementarmente às políticas (passivas) de apoio aos desempregados, que incluem a atribuição de compensações sociais ou de pensões de reforma antecipadas, entre outras medidas, surgiram as políticas ativas. Estas políticas têm procurado a manutenção e (re)entrada no mercado de trabalho de adultos (assim como de jovens), concedendo particular atenção àqueles que estão desempregados ou que correm esse risco. Integram igualmente medidas que visam orientar os indivíduos para os empregos existentes, que frequentemente se enquadram em novos modos de produção económica (Valadas, 2013), e para ofertas de educação e formação que valorizem

a mobilização de informação, conhecimento e competências diversas (técnicas ou transversais).

Neste quadro, os sistemas educativos e formativos estreitaram as suas finalidades, destacando a preparação de mão de obra para as exigências do mercado de trabalho, pela formação de sujeitos com conhecimentos e competências que lhes permitam conformarem-se às mudanças económicas e dos postos de trabalho existentes. Neste esforço, em Portugal, a Estratégia Europeia de Emprego tem sido acompanhada da adoção de documentos políticos que estabelecem orientações específicas, como, por exemplo, os Planos de Ação Nacionais de Emprego e a legislação relativa à política pública de educação e formação de adultos, que acentua a utilidade dos saberes dos sujeitos para o desenvolvimento económico, desvalorizando outros domínios (social, cultural, político, cívico, ambiental e ético) igualmente importantes (Lima & Guimarães, 2018).



AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS

As políticas públicas de educação e formação de adultos adotadas em Portugal, após 2000, têm sido consideradas pilares importantes das políticas ativas de emprego. Têm valorizado a aprendizagem ao longo da vida, designadamente daqueles que possuem baixos níveis de certificação escolar e de qualificação profissional e que em maior risco estão de se encontrarem em situação de desemprego. É neste âmbito que a orientação surge aos adultos que se inscrevem nos Centros Qualifica. Nestes Centros, o trabalho realizado pelos técnicos de orientação, reconhecimento, validação e certificação de competências procura que os adultos construam percursos de vida mais consentâneos com as ofertas educativas e formativas e as oportunidades de emprego existentes. Assim, a orientação tem como propósito formar adultos empregáveis e adaptáveis, capazes de gerir racionalmente os seus percursos de vida, em termos educativos, formativos e profissionais, e de realizarem escolhas de vida que melhor se adequem às mudanças económicas e sociais dos tempos que vivemos (Guimarães, 2016).

Tanto as políticas ativas de emprego, como as de educação e formação de adultos têm atribuído centralidade à capacidade dos sujeitos para se adaptarem às mudanças do mercado de trabalho, favorecendo por essa via um entendimento de empregabilidade (Alves, 2007) que responsabiliza os adultos pela condição na qual se encontram. Complementarmente, no contexto destas políticas, a orientação, através, por exemplo, da informação, do aconselhamento e encaminhamento dos adultos, dirige-se à promoção de uma maior consciência das aprendizagens que os adultos realizaram ao longo da vida, dos conhecimentos e das competências que podem mobilizar quando procuram manter-se ou (re)inserir-se no mercado de trabalho. Por isso, no trabalho de orientação que os referidos técnicos levam a cabo, assiste-se muitas vezes à desvalorização dos contributos dessas aprendizagens para outras facetas da vida das pessoas que são igualmente importantes, não favorecendo a reflexão crítica acerca da vida e das condições de vida das pessoas (Barros, 2012).

A ORIENTAÇÃO NAS POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS

Nas políticas públicas de educação e formação de adultos, a orientação surgiu como uma componente importante a partir de 2001 (através da Portaria n.º 182-A/2001, de 5 de setembro). Mais tarde, em 2008, no contexto dos Centros Novas Oportunidades (Portaria n.º 370/2008, de 21 de maio), a orientação de adultos ganhou relevo. Diversas razões estiveram por detrás deste maior destaque: o aumento de centros espalhados pelo país e, consequentemente, de adultos envolvidos em ofertas como o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências; o alargamento da escolaridade obrigatória até ao 12.º ano; e o desenvolvimento de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais, o que, contudo, só veio a ser generalizado a partir de 2012. A orientação passou então a estar a cargo de dois agentes, o técnico de diagnóstico e encaminhamento e o profissional de reconhecimento e validação de competências.

Foi com a criação dos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março) que surgiu uma nova figura profissional, a do técnico de orientação, validação e certificação de competências que ainda pode ser encontrada nos Centros Qualifica. Este agente reúne hoje tarefas que cabiam anteriormente ao profissional de reconhecimento e validação de competências e ao técnico de diagnóstico e encaminhamento. Adicionalmente, desde então, passou a ser valorizada a orientação que permite a cada adulto identificar a resposta mais adequada às suas aptidões

DOSSIER

e motivações; a informação sobre ofertas de educação e formação, o mercado de emprego atual, saídas profissionais emergentes, prospeção das necessidades de formação, bem como oportunidades de mobilidade no espaço europeu e internacional no que respeita à educação, formação e trabalho; o encaminhamento de adultos, tendo em conta a informação sobre o mercado de emprego e as ofertas de educação e formação disponíveis nas entidades formadoras do respetivo território ou, no caso dos adultos, para processo de RVCC sempre que tal se mostrar adequado; e o acompanhamento dos percursos de qualificação e, quando aplicável, até à inserção no mercado de emprego (Portaria n.º 232/2016, de 29 de agosto).

Os documentos orientadores do trabalho dos técnicos de orientação, reconhecimento, validação e certificação de competências (em particular ANQEP, 2017) justificam a necessidade da orientação devido à circunstância de que, nos tempos em que vivemos, os adultos apresentam, cada vez mais, percursos de vida fragmentados, marcados por múltiplos empregos e fases de desemprego, assim como por períodos de educação e formação. Estas situações geram mudanças de vida importantes. Neste cenário, a orientação tem como finalidade apoiar os adultos na realização de opções de vida mais consentâneas com as mudanças experienciadas e as exigências educativas, formativas e profissionais.

A orientação pode assumir diferentes facetas, umas promotoras de emancipação individual, social e de autonomia e outras de carácter mais instrumental face às transformações económicas em curso (Bergmo-Prvulovic, 2012). No âmbito das políticas públicas de emprego e de educação e formação

de adultos em vigor, a orientação tem sido perspetivada sobretudo como uma resposta às dinâmicas do mercado de trabalho, ao enfatizar o carácter precário do emprego e a importância da aprendizagem ao longo da vida para a conformidade social, económica e profissional. Assim, a orientação parece justificar-se no quadro da incerteza e da instabilidade decorrente de transformações sociais e económicas que os sujeitos vivenciam, o que exige conhecimentos e capacidades de experienciar a insegurança e de fomentar a adaptação à mudança, sem que, contudo, se preveja a possibilidade de emancipação e mudança social por parte dos sujeitos. Uma vez que os adultos devem estar preparados para múltiplas transições, de contornos nem sempre bem conhecidos, terão que conformar os seus percursos de vida à realidade que lhes é imposta, mas nunca transformá-la.

Os técnicos de orientação, reconhecimento, validação e certificação de competências devem por isso apoiar os adultos na realização de escolhas educativas, formativas e profissionais adequadas, tendo em conta as situações que vivem, as suas motivações e os seus anseios e tornando-os empregáveis e responsáveis (Fejes, 2010). A aprendizagem ao longo da vida (através da frequência de ações de educação formal e não formal, ou pela experiência de situações que geram conhecimentos e competências) deve manter os sujeitos motivados no quadro destas transições. As transformações experienciadas são vistas muitas vezes como irracionais pelos próprios, assim como fatalidades do destino às quais não é possível escapar. Neste âmbito, a orientação procura criar indivíduos capazes de





aceitarem as alterações que ocorrem, em termos pessoais, sociais e profissionais, adaptando-se às circunstâncias; conhecerem-se melhor face aos desafios com os quais se confrontam; avaliarem as suas possibilidades de reação; e reconhecerem os conhecimentos e capacidades que possuem, adquiridas em contextos muito diversos, que lhes permitam ultrapassar os obstáculos com os quais se confrontam. Em nenhum momento, no entanto, se considera a possibilidade de a aprendizagem ao longo da vida favorecer uma efetiva mudança de vida e das condições de vida dos adultos e das sociedades nas quais estes vivem.

Apesar da importância do trabalho dos técnicos de reconhecimento, orientação, validação e certificação de competências, não deixa de ser irônico pensar que é num quadro social e económico de desemprego estrutural, de previsíveis mudanças de vida, nomeadamente de emprego e profissionais, de precarização das condições de trabalho e da exigência do desenvolvimento de aprendizagens constantes, com utilidade económica, que a orientação ganha importância nas políticas públicas de educação de adultos. Em boa verdade, a finalidade da orientação passa por formar sujeitos racionais, autónomos e independentes, mesmo que os problemas que enfrentam nas suas vidas sejam muitas vezes incompreensíveis para os próprios e condicionados por processos sociais e económicos que estão para lá das suas capacidades de decisão e de alteração.

A orientação procura igualmente valorizar os conhecimentos e competências que os indivíduos possuem, bem como indicar aqueles que os adultos podem desenvolver, tendo em conta os seus objetivos de vida e as oportunidades oferecidas

pela vida em sociedade, mesmo que estas possibilidades sejam impostas e que não pareçam existir outros caminhos biográficos vislumbráveis. Os técnicos de orientação, reconhecimento, validação e certificação de competências surgem por isso como técnicos da aprendizagem ao longo da vida, que realizam tarefas de orientação marcadas pela instrumentalidade da racionalidade técnica inerente às políticas públicas de emprego e de educação e formação de adultos em vigor e pela fatalidade de um contexto social e económico incerto. Por esta razão, o atual contexto exige um questionamento crítico do diálogo entre: o emprego (e a falta dele); a educação e formação de adultos (e o dever da aprendizagem ao longo da vida útil unicamente para o desenvolvimento económico); e a orientação de adultos (empregáveis num mercado de emprego cada vez mais marcado pela precarização e pela incerteza). ■

Referências bibliográficas:

- ALVES, N. [2007]. "E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade social?". *Sisifo, Revista de Ciências da Educação*, n.º 2, 59-68 [<https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/5521/1/sisifo0205.pdf>].
- ANQEP [Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional] [2017]. *Orientação ao Longo da Vida nos Centros Qualifica. Guia Metodológico*. Lisboa: ANQEP.
- BARRROS, R. [2012]. "From lifelong education to lifelong learning. Discussion of some effects of today's neoliberal policies". *RELA - European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, Vol.3, No.2, 2012, 119-134 [<http://www.rela.ep.liu.se/issues/10.3384rela.2000-7426.201232/rela0071/rela0071.pdf>].
- BERGMO-Prvulovic, I. [2012]. "Subordinating careers to market forces? A critical analysis of European career guidance policy". *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 3(2), 155-170 [<http://dx.doi.org/10.3384/rela.2000-7426.rela0072>].
- FEJES, A. [2010]. "Discourses on employability: constituting the responsible citizen". *Studies in Continuing Education*, [32], 2, 89-102 [<http://dx.doi.org/10.1080/0158037X.2010.488353>].
- LIMA, L. C. & Guimarães, P. [2018]. "Lógicas políticas da educação de adultos em Portugal". *Cadernos de Pesquisa*, v. 48, n.º 168, 600-623 [<http://www.scielo.br/pdf/cp/v48n168/1980-5314-cp-48-168-600.pdf>].
- VALADAS, C. [2013]. "Mudanças nas políticas: do [des]emprego à empregabilidade". *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 102, 89-110 [<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.5479>].



FUNDAÇÃO AEP

EMPREENDEDORISMO SÉNIOR



Manuela Vieira, Diretora Executiva da Fundação AEP



Shutterstock

ENVELHECIMENTO ATIVO, UM NOVO DESAFIO

A evolução das sociedades modernas remete-nos para um prolongamento do tempo de vida das pessoas e, portanto, para um aumento do seu período de atividade, enquanto elementos fulcrais no sistema económico. Atualmente, é esperado um contributo da força de trabalho para a geração de riqueza durante períodos mais longos, nomeadamente através dos sucessivos aumentos da idade da reforma, potenciando ao máximo as capacidades físicas e

emotivas da população ativa. É neste contexto que surge um novo desafio societário em torno de conceitos como o envelhecimento ativo ou o empreendedorismo sénior, no sentido de procurar as melhores soluções para manter as gerações mais velhas em patamares de atividade compatíveis com as suas condições de vida e expectativas pessoais e sociais.

O empreendedorismo é influenciado por fatores que decorrem da necessidade ou da oportunidade (*push ou pull factors*), cuja intensidade varia consoante a idade e a experiência de vida acumulada, sendo óbvio que nas



gerações mais avançadas o dilema entre estes fatores é muito mais evidente. Tal decorre da dificuldade acrescida em sair de uma situação de desemprego e/ou da motivação em iniciar um negócio próprio e aplicar a experiência que foi sendo adquirida ao longo da carreira profissional. A vasta experiência que possuem, as bases de *networking* e o tempo de preparação dos empreendedores são fatores influenciadores que vão determinar a procura de novas oportunidades a empreender, para além de outros fatores de origem social, pessoal ou familiar, os quais, muitas vezes, são os que têm um peso mais significativo no momento de decisão.

Na esfera empresarial, é imprescindível criar condições para que esta geração possa contribuir com o seu conhecimento, valorizando as suas competências e aproveitando a sua disponibilidade para a sustentabilidade das empresas e

da economia, caso contrário, estaremos a desperdiçar uma importante força de trabalho. Porém, resultados de várias pesquisas mostram que, com o aumento da idade, os indivíduos são menos positivos em relação ao empreendedorismo, mostrando algum desconforto perante a ideia de iniciar um negócio próprio, denotando enorme fragilidade e falta de autoestima pelas suas capacidades.

De acordo com o *Amway Global Entrepreneurship Report 2014*, uma das formas para ultrapassar esta resistência é valorizar e promover a importância e a atratividade deste público-alvo no seio da sociedade, pela mais-valia que representa para o seu desenvolvimento social e económico, sobretudo quando restringimos a grupos de indivíduos com elevadas qualificações e níveis de conhecimento.

Este é, sem dúvida, um problema da sociedade portuguesa que se prende com uma atitude menos positiva face a alternativas de aceitação e inclusão social, experimentadas já por outros países, nomeadamente na União Europeia. Aliás, perante a necessidade de promover o envelhecimento ativo da população e reconhecendo a mais-valia das gerações avançadas para o desenvolvimento social e económico do velho continente, a Comissão Europeia desenvolveu, em 2015, um conjunto de políticas de apoio aos seniores que pretendem empreender ou serem mentores de outros empreendedores, promovendo e disseminando boas práticas, incluindo posteriormente no “The Entrepreneurship 2020 Action Plan” uma vertente específica dedicada ao empreendedorismo sénior.

O fraco espírito empreendedor que caracteriza a população mais sénior sugere ainda a existência de um grande dilema: enquanto as pessoas mais velhas, com um enorme potencial de experiência e conhecimento, não demonstram apetência para iniciar um negócio, as pessoas mais jovens demonstram uma atitude inversa perante a oportunidade do empreendedorismo, contudo, têm muito menos conhecimento e experiência. De facto, para além dos constrangimentos acima mencionados, existem ainda dificuldades em encarar um novo projeto de vida que implique a criação de um negócio próprio, cujo retorno não se vislumbra que possa ocorrer claramente dentro do período de vida ativa do empreendedor, o que condiciona a sua motivação e força anímica para seguir um novo trajeto repleto de incertezas. É pois, neste âmbito, que surge a visão inovadora do Empreendedorismo Intergeracional, promovendo a união de duas gerações no sentido de aproveitar sinergias, complementando diferentes características dos indivíduos, num contexto adverso do mundo do trabalho. Vários estudos apontam para esta forma de colaboração intergeracional como sendo uma solução virtuosa para atenuar os elevados níveis de desemprego verificados nos extremos da vida ativa da população, na medida em que responde simultaneamente a dois problemas sociais graves

de empregabilidade, assim como possibilita a criação de negócios mais sustentáveis, com elevado impacto no desenvolvimento da economia.

Estimular o empreendedorismo nos mais velhos não é tarefa fácil, mas reveste-se cada vez de mais importância nas sociedades modernas, perante a dinâmica do ser humano e a crescente instabilidade da economia e do mercado de trabalho. A complexidade do tema exige um compromisso sério de vários agentes e obriga a uma reflexão estratégica importante, não só na compreensão dos principais pontos críticos que influenciam atitudes empreendedoras nesta geração, como na construção de um ambiente mais favorável à desconstrução ou mitigação dos fatores que inibem tal comportamento.

EMPREENDER 4560 – UMA ESTRATÉGIA DE APOIO AO EMPREENDEDORISMO SÉNIOR NA REGIÃO NORTE

Atendendo à missão de desenvolver o empreendedorismo e a melhoria do ambiente empresarial, a Fundação AEP assumiu a liderança desta temática através da implementação de um projeto designado por **Empreender 4560 – Uma estratégia de apoio ao empreendedorismo sénior na Região Norte**, co-financiado no âmbito dos Sistema de Apoio às Ações Coletivas do Norte 2020, mas cujo impacto foi muito relevante a nível nacional, através do efeito de arrastamento em outras regiões [www.empreender4560.pt].

O projeto foi desenvolvido em 2017 e surgiu como resposta a uma necessidade identificada, sobretudo na região Norte do país, ao nível da elevada taxa de desemprego de profissionais qualificados e com idade acima dos 45 anos que, por vários motivos, estavam numa situação inativa perante o emprego. O país e a região, em particular, encontravam-se perante um problema sério de integração social, mas também do ponto de vista empresarial, na medida em que não estava, num momento de crise, a potenciar o capital de conhecimento deste público-alvo, aportando as suas competências e experiência profissional para o desenvolvimento da economia.

O projeto contemplou uma componente de avaliação do “estado da arte” na região Norte do país e definição de um plano de ação, que teve por base não só os elementos recolhidos na fase de diagnóstico, mas também um conjunto de iniciativas desenvolvidas por outros países da União Europeia, em matéria de empreendedorismo sénior.

De acordo com os resultados obtidos nesta fase de diagnóstico, em que foi inquirida uma amostra significativa de quadros qualificados com idade superior a 45 anos em situação de desemprego, concluiu-se que o facto de este público-alvo não identificar nenhuma falha de mercado passível de gerar um novo negócio é tido como principal constrangimento ao

desenvolvimento de uma atitude empreendedora. Outras das principais dificuldades relacionam-se com a necessidade de apoiar o desenvolvimento das ideias de negócio, no sentido de garantir a sustentabilidade e diminuir o risco associado ao negócio, para o qual os seniores estão mais sensíveis.

Todos estes constrangimentos foram atendidos no desenho da atividade central do projeto, designada por *Senior Match Business*, assente no mutualismo de geração de ideias e partilha de risco, incluindo com as gerações mais jovens, promovendo o chamado empreendedorismo intergeracional, na convicção de que esta metodologia convergia com as expectativas dos potenciais empreendedores.

Tratou-se de um programa-piloto que se iniciou com a identificação de ideias e oportunidades de negócio com potencial de criação de empresas inovadoras, sustentáveis e viáveis, partindo de uma enorme colaboração com os curadores da Fundação AEP, designadamente empresas de referência no tecido empresarial da região Norte. Para tal foram organizadas sessões de debate dinamizadas por especialistas e agentes do ecossistema empreendedor, para recolha de ideias e desenvolvimento de planos de negócio. Destas sessões, foram selecionados os dez projetos mais inovadores e diferenciadores e, para estes, foram dinamizadas sessões temáticas de desenvolvimento de competências de gestão de empresas e interpessoais necessárias para garantir o sucesso dos negócios, com apoio de mentores. Posteriormente, os empreendedores apresentaram as suas ideias a um painel de especialistas e financiadores, de onde recolheram contributos relevantes para a continuidade dos seus projetos.

De realçar ainda a colaboração havida junto das instituições de ensino superior, que permitiu a realização de momentos de partilha destas ideias de negócio com as gerações mais jovens, nomeadamente com alunos finalistas do ensino superior, com a realização de encontros de capacitação para o empreendedorismo intergeracional.

Este programa possibilitou o apoio direto a mais de uma dezena de empreendedores, profissionais seniores e qualificados com vontade ou necessidade de apostar num novo desafio profissional, oferecendo um apoio transversal, desde a identificação da ideia à elaboração do plano de negócio, passando pela capacitação dos empreendedores e pelo apoio na procura de financiamento, tendo sido desenvolvidas as competências interpessoais e técnicas nas diversas fases, de forma a estimular as atitudes empreendedoras para o desenvolvimento de novos negócios.

EM SÍNTESE

A Fundação AEP está consciente da sua responsabilidade na promoção desta temática, enquanto agente de apoio ao



empreendedorismo e à inovação, numa perspetiva de sustentabilidade económica e social. São várias as vantagens que se podem associar a este grupo alvo: na esmagadora maioria, são pessoas que possuem uma valiosa experiência profissional e pessoal, têm boas redes de contacto e demonstram ser trabalhadores autónomos e confiantes. É importante capitalizar este potencial e estimular estes grupos no sentido de poderem contribuir ativamente para a criação de novos negócios e promover o mutualismo intra e intergeracional, contrariando as dificuldades que demonstram em encontrar soluções eficazes que permitam mitigar a sua situação de inatividade perante o mundo do trabalho. E a verdade é que o país não está a aproveitar este capital de conhecimento que nós consideramos fundamental para o crescimento económico.

Do estudo comparativo internacional realizado no projeto Empreender 4560 conclui-se que Portugal se encontra na retaguarda dos pares europeus, em termos de predisposição a empreender na senioridade, assim como de experiência na implementação de programas de empreendedorismo sénior. Porém, o autoemprego na senioridade tem um peso substancial em Portugal (seja por motivação, seja por necessidade) justificando, por isso, a existência de projetos desta natureza. Foram estudados 12 casos de sucesso a nível internacional, dos quais é possível retirar um conjunto de ideias inovadoras passíveis de incorporar na estratégia nacional de apoio ao empreendedorismo sénior. Contudo, e mesmo ao nível da

Europa, não obstante o tema da senioridade ser referenciado em vários documentos estratégicos, como o *The Entrepreneurship 2020 Action Plan*, a verdade é que a questão do Empreendedorismo Sénior não está ainda posicionada no epicentro dos programas e incentivos desenhados pela União Europeia, se excetuarmos alguma preocupação e atuação proativa (nomeadamente através da dotação com fundos significativos) naquilo que tecnicamente se considera o “Envelhecimento Ativo” e que inclui muitas outras vertentes, atualmente muito mais sensíveis e prioritárias, como a política europeia de Saúde ou a Inclusão Social.

Concluindo, a Fundação AEP pretende continuar a liderar esta estratégia a nível nacional, propondo um modelo de atuação que vai no sentido de consolidar um ecossistema de apoio ao empreendedorismo sénior envolvendo entidades públicas e privadas com responsabilidades ao nível da definição e implementação de programas de apoio específicos, através da partilha de informação, conhecimento e saber com vista ao alcance de sinergias, que resultem no desenho de projetos multidimensionais com potencial de impacto e efeito multiplicador ao nível económico e social. Estamos certos de que a construção deste modelo será assente numa estratégia de desenvolvimento centrada na alavancagem das suas forças e na atenuação das suas fraquezas, pela via da intergeracionalidade e da cooperação entre os potenciais empreendedores e as entidades que constituem o ecossistema. ■



TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: **USOS E APROPRIAÇÕES** **PELAS GERAÇÕES MAIS VELHAS**



Rita Espanha, Professora auxiliar no ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa. Investigadora integrada no CIES-IUL



Shutterstock

A generalização do uso e apropriação das tecnologias de comunicação e informação (TIC) é uma realidade incontornável na contemporaneidade.

Se é verdade que, para os mais novos, essa apropriação e facilidade/capacidade de adoção e uso das chamadas TIC parece ser algo inato, em particular para aqueles a quem muitos autores chamam de nativos digitais, para as gerações apanhadas pela generalização dos usos das TIC numa idade mais avançada, essa apropriação parece ser algo problemática.

Mas será que é mesmo assim? Será que se pode generalizar do ponto de vista geracional? Que diferenças entre grandes grupos etários podemos encontrar? E é igual para todas as tecnologias e para todos os seus usos? E a sociedade portuguesa tem especificidades?

Vale a pena, talvez, recorrer a alguns dados concretos para poder chegar a conclusões mais objetivas sobre esta temática.

A UTILIZAÇÃO DAS TIC POR GRUPOS ETÁRIOS

Se olharmos para os dados¹ disponibilizados pelo PORDATA (<https://www.pordata.pt/>), relativos, precisamente, à utilização de tecnologias pelos escalões etários mais altos, podemos verificar que na faixa etária dos 55 aos 64 anos, embora com uma ligeira descida do ano de 2010 (32%)

¹ Adaptação dos dados recolhidos e tratados por Francisco Garcia, no âmbito da Dissertação de Mestrado em Comunicação, Cultura e Tecnologias de Informação, sob a orientação da autora, no ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (2018).

para o ano de 2011 (31,3%), registou-se uma subida de 13,2% dos utilizadores de computador até ao ano de 2015 (45,2%). No caso dos utilizadores de internet, registou-se uma subida na ordem dos 14,3%.

Na faixa etária dos 65 aos 74 anos, regista-se um aumento de 16,3% na utilização de computador. No caso do uso de internet, embora com crescimento percentual inferior a outras faixas etárias, o número de utilizadores em 2015 quase que triplicou relativamente ao número de 2010, passando de 10,4% para 27,2%.

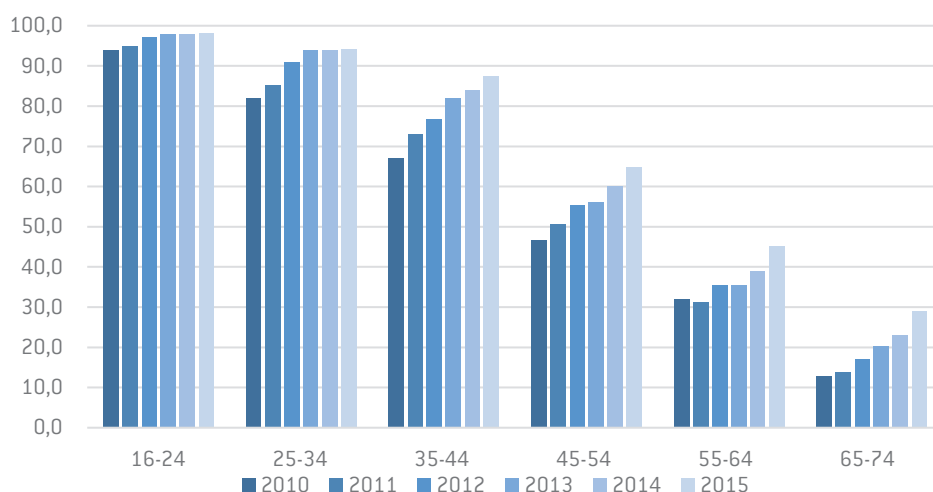
Vale a pena acrescentar, ao olhar para esta informação quantitativa, que a escolaridade e as qualificações

nas gerações mais velhas têm sido um fator-chave e um problema recorrente na sociedade portuguesa, tendo uma ligação intrínseca com o nível de literacia dos indivíduos e também da sua literacia digital.

A LITERACIA DIGITAL EM PORTUGAL

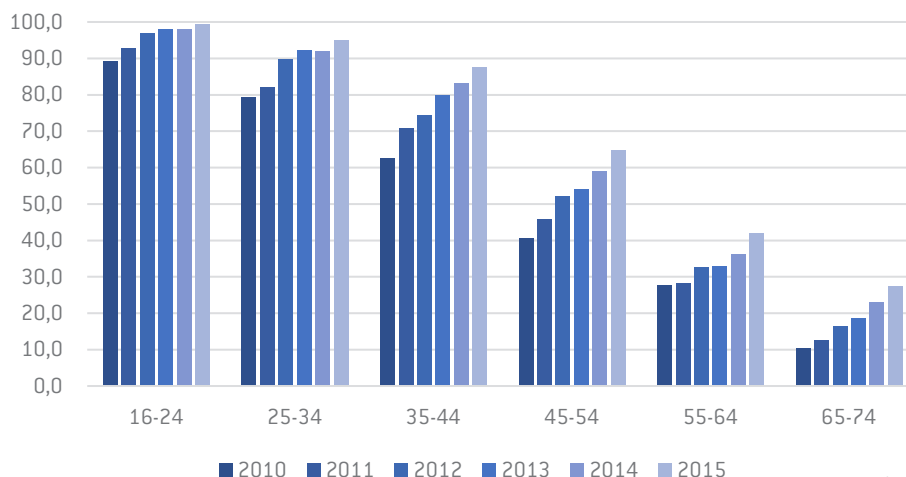
O facto de vivermos numa realidade que nos obriga progressivamente a adotar hábitos que nos conduzem a utilizar os computadores e ainda mais a internet leva-nos a salientar o conceito de *network literacy* (Bawden, 2008), ou literacia em rede, que representa a capacidade que os indivíduos

Gráfico 1 – Utilização de computador por grupo etário (%)



Fonte: PORDATA, a partir de dados do INE

Gráfico 2 – Utilização de internet por grupo etário (%)



Fonte: PORDATA, a partir de dados do INE

DOSSIER

que estão ligados à internet têm para executar grande parte das suas atividades através de uma lógica de rede.

No panorama europeu, Portugal representa um dos casos cuja taxa de literacia digital é bastante baixa quando comparada à de outros países do Norte, como por exemplo a Noruega e a Dinamarca.

grau de escolaridade, maior será a tendência para se envolver com as TIC e práticas a si relacionadas, em particular entre os mais velhos.

Ao comparar Portugal com outras realidades europeias podemos concluir que o país se encontra numa fase de transição no que diz respeito ao grau de literacia digital dos

Tabela 1 – Níveis individuais de competências digitais

	Infoexcluídos	Baixo	Básico	Superior	Sem utilização
Europa	1,0%	25,0%	27,0%	29,0%	18,0%
Dinamarca	1,0%	19,0%	24,5%	52,5%	3,0%
Portugal	1,0%	22,0%	19,0%	28,0%	30,0%
Noruega	0,0%	22,0%	29,5%	45,5%	3,0%

Fonte: Site oficial do Eurostat (2016)

A tabela anterior mostra os resultados percentuais dos indivíduos com diferentes níveis de competências digitais, em 2016, comparando a média europeia com os valores de países como a Dinamarca, a Noruega e Portugal.

Em Portugal existe uma elevada percentagem de pessoas (30%) que, ao não acederem à internet, não aumentaram os seus conhecimentos e/ou competências digitais. Embora sendo uma prática individualizada, estes atores, ao acederem à internet, podem conectar-se com muitos outros utilizadores que também estejam em rede, interagindo e partilhando espaços *online*, conteúdos e informação.

Neste âmbito, é importante ter-se em conta as necessidades dos cidadãos seniores que pertencem às gerações que mais necessitam de apoio para se integrarem nas realidades digitais como forma de assegurar a sua inclusão social e cidadania. Ao frequentarem programas de aprendizagem das TIC podem aprender as ferramentas básicas para navegar na internet e trabalhar com computadores sendo, atualmente, estas componentes decisivas no processo de promoção do envelhecimento ativo e de integração social plena.

Ainda assim, é possível afirmar-se que tem havido uma tendência para os indivíduos procurarem adquirir mais competências digitais, seja através de autoaprendizagem, de amigos, familiares ou colegas, de uma instituição de educação que frequentem, de cursos ou ações de formação profissional, de cursos de formação para adultos ou através de apoio de pessoal especializado que trabalhe em espaços de internet. Claramente, o grau de escolaridade pode influenciar em larga medida a presença das TIC na vida dos indivíduos, sendo que quanto maior for o seu

seus cidadãos. Pode-se ainda concluir que há um longo trajeto a percorrer no que concerne à prática e aplicação de políticas de inclusão digital, para que haja uma integração efetiva das gerações seniores.

Além disso, na atualidade, a individualização é uma experiência cada vez mais presente e que tem vindo a mudar a realidade tradicional familiar. Em vez de estarem à frente de um televisor, as famílias atuais, em particular as gerações mais novas, concentram-se no uso das novas tecnologias, isolando-se e alterando as formas de socialização intrafamiliar. Mas estas novas formas de comunicação, informação e entretenimento também podem gerar novas formas de socialização, em particular entre membros de família, em direção a uma progressiva digitalização, também, dos relacionamentos.

É no contraste entre as gerações mais novas, altamente ligadas à tecnologia, com as gerações mais velhas, em transição ou afastadas dela, que surge o debate sobre as novas desigualdades na sociedade da informação.

Segundo Herold (2012), os desafios para adquirir competências tecnológicas estendem-se um pouco por todas as gerações. Sublinha que, apesar das gerações mais velhas terem um maior percurso a fazer para se adaptarem à digitalização, determinar o quão um indivíduo está incluído digitalmente ou não passa pela sua atitude e motivação perante a tecnologia e não apenas pelo fator da idade. Para este autor, a resistência que os mais velhos oferecem à tecnologia deve ser interpretada como uma consequência da sua pouca experiência com as inovações digitais, dado que estas são feitas tendencialmente por e para jovens. Assim, a solução para a infoexclusão pode passar pelo reforço nas

ações de educação, de informação e de persuasão das populações idosas, para serem incluídas na realidade digital.

O envelhecimento ativo é um termo que é definido pelo conjunto de políticas públicas que procuram promover o bem-estar, o *empowerment*, a participação dos mais velhos e a sua inclusão social. Nos dias de hoje, a inclusão digital dos chamados seniores é uma constante nas políticas comunitárias, pois é através dela que se podem qualificar e preparar as gerações mais velhas para a realidade atual.

Em Portugal, deve referir-se ainda o caso da rede RUTIS², (Rede de Universidades de Terceira Idade), cujos objetivos de resposta social são criar e dinamizar atividades educativas para cidadãos seniores, promovendo o envelhecimento ativo, a participação e a cidadania. No entanto, é importante frisar que o aproveitamento deste tipo de oportunidades, em muitos casos, pode estar condicionado por fatores de diferentes naturezas como, por exemplo, o estado de saúde, fatores sociodemográficos, económicos e comportamentais do cidadão sénior que, em última instância, vão ser decisivos para o seu processo de integração na sociedade da informação.

CONCLUSÃO

Não podia terminar este breve apontamento sem uma referência à situação que, no momento em que escrevo estas linhas, se vive em Portugal e no mundo, consequência da crise pandémica da Covid-19 ou Sars-cov-2. Esta situação, que levou ao “confinamento” em casa e à promoção do “isolamento social”, tem consequências particularmente dramáticas para os mais velhos, não só por serem o grupo de risco mais evidenciado, mas também porque sofrem o isolamento com uma dimensão psicológica e emocional agravada. E parte desse agravamento deve-se, precisamente, ao tema deste breve artigo.

O facto de em Portugal existir uma população idosa elevada, com baixas qualificações, com baixos níveis de literacia digital, veio agravar, de forma substancial, a situação de isolamento social. Ao não serem capazes de se apropriarem de tecnologias como a videochamada, nas suas muito diversas formas e tecnologias disponíveis, os mais velhos da nossa sociedade veem-se impedidos de contrariar o seu isolamento, aspeto que tem sido a forma mais comum de os mais novos lidarem com esta situação tão “extraordinária” que vivemos. Também têm muito menor acesso a informação oficial sobre como agir durante o estado de emergência, como se protegerem e como protegerem os outros.

² <http://www.rutis.pt/intro/home>



Cabe às gerações mais novas assegurar, neste contexto, o apoio ao nível da comunicação, informação, apoio físico e emocional às gerações mais velhas, num contexto de solidariedade social que se impõe e que, espera-se, efetivamente aconteça.

A situação de emergência de saúde, e também social e económica, que vivemos pode revelar-se um fator impulsionador de políticas, mas principalmente de ações, não só públicas mas também da sociedade civil, das famílias, da comunidade, para promover a facilitação, a apropriação e o uso de tecnologias de comunicação e informação pelos “nossos” idosos, para que, em casos similares de emergências futuras, não seja tão dramático o seu isolamento em relação aos seus familiares, às eventuais estruturas de apoio comunitário, aos serviços de saúde, enfim, ao tão necessário apoio emocional. ■

Referências bibliográficas:

- BAWDEN, D. [2008], “Origins and Concepts of Digital Literacy” in *Digital Literacies – Concepts, Policies and Practices*, Shear & Knobel.
- HEROLD, D. [2012], “Digital Natives: Discourses of Exclusion in an Inclusive Society”, in *Generational Use of New Media* (Ashgate).



ENVELHECER COM QUALIDADE



Câmara Municipal de Odivelas

O envelhecimento ativo deve ser encarado como um desafio social, implicando a adoção de políticas públicas que o promovam e a mudança de mentalidades a nível empresarial, bem como o papel da solidariedade intergeracional.

A Câmara Municipal de Odivelas tem vindo a desenvolver vários projetos que visam promover o envelhecimento ativo da população do seu concelho, de que são exemplo as três experiências aqui apresentadas.

Hoje em dia, envelhecer com qualidade constitui um dos mais importantes desafios que se colocam à nossa responsabilidade coletiva e individual. A Câmara Municipal de Odivelas, consciente da relevância do seu papel nesta matéria, tem vindo a desenvolver uma intervenção cada vez mais integrada e continuada junto da população sénior do concelho, através da implementação de inúmeros programas, projetos e ações, especialmente dirigidos aos munícipes com 55 ou mais anos, visando a criação de condições para o seu desenvolvimento pessoal e social e/ou envelhecimento ativo.

Neste quadro, os projetos que incidem na área da criatividade ou expressão artística dirigidos aos munícipes seniores, com as suas valiosas experiências e competências acumuladas ao longo da vida, têm merecido uma particular atenção. A arte será, porventura, um dos meios mais importantes de valorização e exploração das potencialidades da grande idade.



apoiamos!

ODIVELAS 2020

CIDADE EUROPEIA DO DESPORTO

EUROPEAN CITY OF SPORTS

PORTUGAL

Consciente das alterações da sociedade e dos interesses da população, a autarquia tem vindo a planear os seus projetos com a participação dos seniores, surgindo, assim, projetos como a Banda Maior e o grupo de Teatro Sénior.

BANDA MAIOR

A Banda Maior, considerado um projeto municipal com carácter inovador no país, integra 25 seniores de Odivelas, entre eles dois guitarristas, um baixista, um teclista, um baterista e cantores com idades entre os 60 e os 88 anos. O repertório musical é escolhido de forma a levar o público numa viagem no tempo, desde os anos 60 até à atualidade.

Na sua origem, o **Projeto Banda Maior** teve como principal objetivo proporcionar, aos munícipes seniores que o constituíam, formas de ocupação criativa na área da expressão musical, possibilitando experiências em grupo e a participação intergeracional, sensibilizando a comunidade em



DOSSIER

geral para o papel dos seniores no desenvolvimento social. No entanto, o dinamismo dos participantes e a qualidade musical dos espetáculos permitiu a evolução do projeto e a redefinição dos seus objetivos. Em 2012, a Banda Maior assumiu-se como um projeto “embaixador” na promoção da melhoria da autoimagem e autoestima como um elemento estratégico na mudança da representação social da pessoa idosa.

A participação da Banda Maior tem sido uma constante nos mais diversos tipos de eventos e canais de televisão, e a estratégia de desenvolvimento do projeto tem vindo a ser adaptada ao longo dos anos, passando a ser também uma forma de transmitir aos outros a energia e alegria de viver, apelando à memória dos mais idosos, através da música, promovendo uma conceção positiva da velhice, como é pressuposto no novo paradigma do envelhecimento ativo.

Em 2014, e atendendo a que se tornou um dos projetos sociais mais mediático e com grande impacto da Câmara Municipal de Odivelas, sentiu-se a necessidade de evolução do mesmo, adotando um plano baseado na área da divulgação e promoção deste emblemático projeto, com a produção e o lançamento do primeiro CD da Banda Maior.

Será lançado, em 2020 o segundo CD da banda, em comemoração do 10.º aniversário deste projeto, e que se encontra neste momento em fase de preparação.

O reportório escolhido para a Banda Maior, inicialmente com enfoque na música dos anos 60 e 70, refletia uma escolha criteriosa para que pudesse agradar e apelar à memória dos mais idosos. Considerando que a realização de atividades intergeracionais é também um dos objetivos pelos quais a autarquia aposta sempre que possível, podemos considerar que a Banda Maior é um projeto que consegue alcançar todas as idades.

Em relação aos jovens e adolescentes, para além da passagem de experiências, dado que cada sénior encerra em si uma história de vida que pode ser transmitida aos mais novos, a própria existência do projeto mostra aos jovens que aspiram seguir uma vida ligada à música que, ao atingirem uma idade mais madura, poderão ainda desempenhar ativamente o seu gosto pela arte musical, permitindo a criação de uma esperança e uma possibilidade para que no futuro possam continuar a fazer.

É também importante, dada a natureza voluntária e de solidariedade do projeto, a transmissão destes valores aos mais novos, passando a imagem da importância do voluntariado como uma atividade inerente ao exercício de cidadania, traduzindo-se numa relação solidária para com o próximo, participando, desta forma, na solução dos problemas que afetam a sociedade em geral, sendo este um dos principais objetivos deste projeto, que participa



ativamente em convívios seniores, instituições de apoio à pessoa idosa e com diversos tipos de deficiências, proporcionando assim alegres momentos de convívio.

Com as crianças têm sido desenvolvidas diversas atividades, porque para além da importância das interações sociais entre indivíduos de idades distintas e troca de experiências de vida, valores e princípios, o projeto permite que a criança tenha uma imagem positiva e diferente da pessoa sénior, que normalmente associa ao estereótipo pré-concebido da figura dos avós.

Ainda que atualmente os seniores estejam cada vez mais ativos, são confrontados com a imagem de “avós” a tocar instrumentos musicais numa banda, com músicas que eles próprios identificam e acompanham, o que promove uma alteração na conceção que têm dos mais velhos.

TEATRO SÉNIOR

O projeto **Teatro Sénior** surge com o objetivo de combater os estereótipos existentes, maioritariamente negativos, que se referem à velhice como uma incapacidade, uma doença, um declínio ou um fracasso.

É reconhecida a relevância das atividades culturais que contribuem para o resgate da cidadania, incentivando a autonomia e a autoexpressão. O dinamismo cultural contribui ainda para uma velhice ativa e saudável, importante para que o contexto cultural não exclua os mais velhos.



O teatro é uma das formas de ocupação criativa dos seniores, como um meio de combater o isolamento, a depressão e a promoção da interação física e mental, possibilitando experiências em grupo, sensibilizando a comunidade em geral para o papel dos seniores no desenvolvimento social.

Apresenta-se também como um instrumento que desperta nos idosos o interesse pela vida e pelos seus mecanismos, que proporciona um relacionamento intenso entre os participantes, em interação ainda com outros grupos etários, e também como uma proposta estratégica de intervenção em gerontologia social, para identificar os contributos desta atividade artística, em aspetos relacionados com a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida dos idosos.

Aquilo que mais diferencia o teatro, de tantas outras atividades recomendadas aos seniores, é a possibilidade que este oferece de trabalhar um conjunto tão alargado de fatores. Distingue-se da maioria das atividades que integram hoje os programas destinados à promoção do envelhecimento ativo, precisamente nessa medida. Porque trabalha diretamente um conjunto abrangente, quer de faculdades, quer de limitações do ser humano, que pode complementar outras atividades de âmbito artístico ou desportivo. Os seus benefícios abrangem áreas tão diferentes como a diminuição da ansiedade, a experiência criativa ou a esperança.

Consideramo-lo um projeto em que, numa interação com a comunidade, constitui espaços práticos de autonomia

onde é possível desenvolver a criatividade, favorecer vivências de afetos e promover sensações. Atualmente, o grupo integra 13 elementos com idades compreendidas entre os 64 e os 87 anos, tendo já representado diversos estilos teatrais ao longo dos seus anos de existência.

CLUBE DO MOVIMENTO

O **Programa Clube do Movimento – Desporto Sénior**, a funcionar desde o ano 2000, visa a melhoria da qualidade de vida dos munícipes do Concelho de Odivelas através do exercício físico, sendo que, de época para época, a adesão da população sénior é cada vez mais notória.

As atividades regulares do Programa são: o Boccia, Caminhada, Dança, Ginástica, Karaté, Yoga, Hidroginástica Sénior, Hidroginástica de Prevenção de Quedas, Hidroginástica de Reabilitação Cognitiva e Natação Sénior. Neste momento, o Programa contempla 3500 inscrições, com cerca de 2350 praticantes, distribuídos por 235 aulas, em 16 locais de prática.

O Programa Clube do Movimento – Desporto Sénior conta anualmente com cerca de 30 iniciativas, 20 das quais organizadas em parceria com outras unidades orgânicas ou por entidades do Concelho e 10 iniciativas pontuais ao longo da cada época, que são de organização exclusiva da Divisão de Desenvolvimento Desportivo, em que os alunos são convidados a participar. ■



AUMENTAR A PRODUTIVIDADE A PARTIR DE CASA



Luís Pereira Filipe, Psicólogo. Doutorando em Psicologia da Educação, Instituto Politécnico de Leiria



Shutterstock





A forma como trabalhamos mudou rapidamente devido à revolução digital, baseada na inclusão de novas tecnologias nos locais de trabalho, miniaturização de ferramentas e na maior amplitude da mobilidade em termos de bens e pessoas. Muito se evoluiu desde a invenção do transistor em 1947 ou da invenção da máquina de Turing em 1936, o primeiro computador com real capacidade de processamento. Estamos numa era de maior incerteza laboral e de maior exigência cognitiva e emocional.

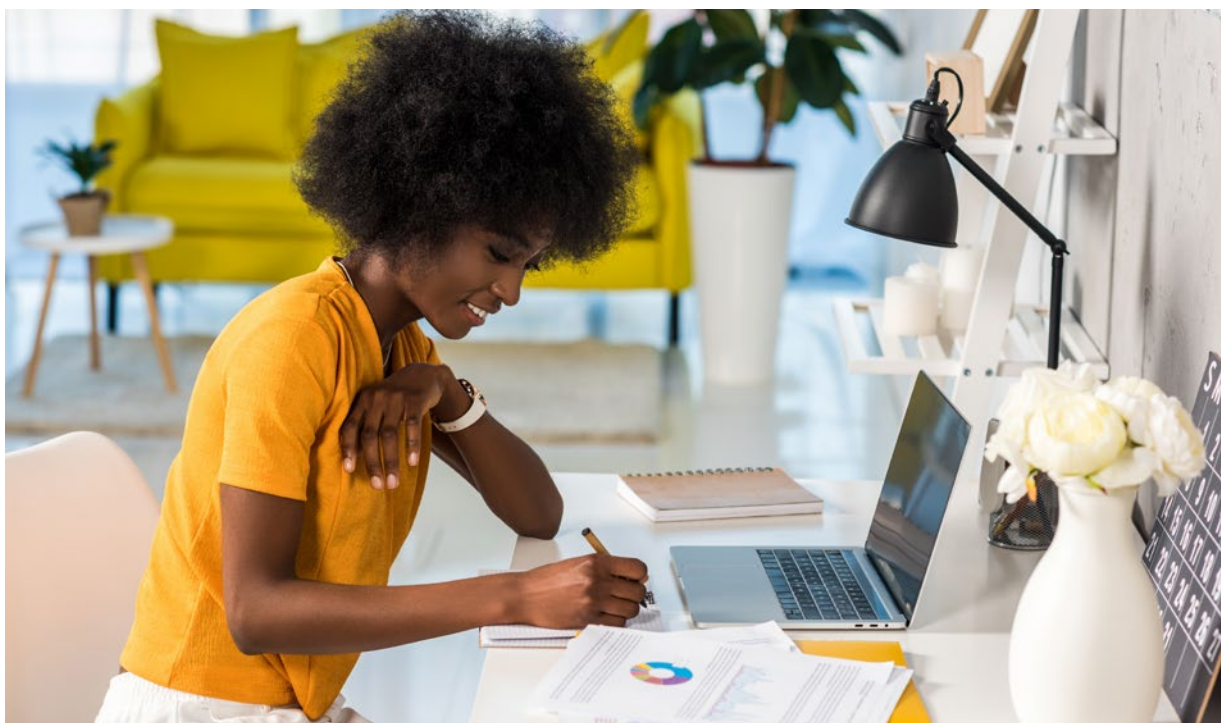
A introdução de novas máquinas na indústria, de aparelhos mais rápidos, mais precisos e com menor consumo de energia, permitiu aumentar a produtividade geral da indústria potenciando a produtividade em geral. Com a diminuição da necessidade de mão de obra nas fábricas e com

o incremento da capacidade informática, surgem novas profissões e novas metodologias de trabalho. Vivemos numa era que é caracterizada por mudanças repentinas, com um aumento exponencial da capacidade tecnológica e, paralelamente, da própria sociedade [Brynjolfsson, McAfee, 2014].

As novas tecnologias trazem novas necessidades, e nem todos estão preparados para as adaptações necessárias, tanto ao nível dos patrões como da organização do trabalho e dos próprios funcionários. No entanto, se soubermos aproveitar estas tecnologias em vez de nos opormos ou tentarmos evitá-las, conseguiremos retirar o melhor que elas têm para nos dar [Kelly, 2016].

A internet, em conjunto com as novas aplicações e programas facilitadores do trabalho colaborativo, permite um infindável





número de novas oportunidades. De acordo com o Fórum Económico Mundial (2018), é previsível um contínuo aumento da produção automatizada, mas também é esperado que aumente o número de empregos assentes em áreas como: o ensino, vendas, serviços, entretenimento, ciência, engenharia informática e *software*, ou produtos de luxo incluindo o turismo. Todas estas atividades têm em comum um conjunto de competências que se tornarão a base do trabalho nos próximos anos: pensamento analítico e inovação, aprendizagem ativa e contínua, criatividade, iniciativa e autonomia, pensamento crítico, influência social, inteligência emocional, resolução de problemas e tomada de decisão, análise de sistema, entre outras.

A própria organização do trabalho está já a alterar-se, nomeadamente com menos carreiras fixas e maior precariedade, aumento do autoemprego e empreendedorismo, trabalho pago em função de objetivos e não de horas de trabalho, etc.

Todas estas mudanças obrigam os trabalhadores e patrões a adaptarem-se já a esta nova realidade, mas também implicam alterações no futuro da educação e da própria organização laboral: mudanças nos sindicatos, na legislação laboral, na organização da segurança social, entre outras.

No entanto, este trabalho autónomo não está necessariamente acessível a todas as pessoas, já que exige determinadas características individuais que não estão presentes de forma universal. Neste sentido, o sistema educativo deve promover o desenvolvimento das competências necessárias a esta autonomia, investindo na comunicação, planeamento, trabalho

em equipa, resolução de problemas e conhecimentos técnicos. (Pabollet, Bacigalupo, Biagi, Giraldez, Caena, *et al.*, 2019).

O objetivo deste artigo é contribuir para a reflexão sobre quais as competências pessoais que são mais necessárias para a adaptação a este admirável novo mundo. De forma genérica, estas competências permitem gerir um trabalho que é cada vez mais flexível e promovido a partir de casa ou em espaços próprios, assente numa gestão pessoal do tempo e dos objetivos, baseado numa necessidade de atualização constante, dependente da capacidade de criar e inovar, promotor de frustração e criador de problemas.

Algumas das técnicas que permitem desenvolver esta autonomia profissional passam pela definição de objetivos e definição de horários, pela potenciação da criatividade, promoção da aprendizagem ativa e constante, desenvolvimento da tomada de decisão e pela melhoria da regulação emocional e da tolerância à pressão.

Aqui ficam cinco ideias principais para uma boa autorregulação profissional.

AUTORREGULAÇÃO NO TRABALHO

A autorregulação é uma capacidade de gestão pessoal, que muitas das pessoas não conseguem atingir, e corresponde à tentativa de controlar impulsos indesejados de forma a conseguir manter-se focado na tarefa (Baumeister, Vohs, 2007).

Se quiser saber se consegue ser autorregulado no trabalho, tente responder a este breve questionário. Uma pontuação alta significa que precisa de melhorar o seu autocontrole. Uma pontuação mais baixa significa que está em condições de trabalhar de forma autorregulada.

Em primeiro lugar, identificar o objetivo e descrevê-lo (indicar quem, como e porquê). Na terceira coluna, indicar o nível de prioridade (nível A: tem de ser feito hoje; nível B: pode ser realizado entre amanhã e depois de amanhã; nível C: pode ser realizado num prazo de uma semana; nível D: pode ser

Questionário adaptado de Duckworth, A. L. & Quinn, P. D. (2009)

	1	2	3	4	5
Tenho dificuldade em terminar tudo o que começo.					
Distraio-me facilmente.					
Facilmente mudo de objetivos.					
Sinto frustração facilmente.					
Novas ideias distraem-me do objetivo.					

Assim, se entende que tem dificuldade em focar-se no trabalho terá maior dificuldade em conseguir trabalhar de forma autónoma. Reflita bem se é isso que quer. Nem toda a gente tem de trabalhar a partir de casa, algumas pessoas necessitam de maior contacto social e têm outras características úteis em contexto laboral.

No que diz respeito à necessidade de uma adequada autogestão do trabalho, nada funcionará se a própria pessoa não assumir essa responsabilidade e demonstrar essa motivação para se autorregular.

DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

Em primeiro lugar é indispensável definir objetivos concretos e avaliáveis, metas concretamente definidas com indicadores de sucesso, que permitam perceber o nível de sucesso (Locke, Latham, 2002). Para elaborar adequadamente objetivos, convém seguir alguns princípios simples: identificar objetivos a curto, médio e longo prazo; identificar as prioridades; definir objetivos concretos e avaliáveis. Os objetivos a curto prazo são aqueles que devem ser realizados num determinado dia, e assim assumem uma maior prioridade. Os objetivos a médio prazo implicam um período mais alargado, embora não muito distante. Por fim, os objetivos a longo prazo implicam metas mais distantes e que, por sua vez, implicam objetivos a médio e curto prazo para lá chegar.

Aqui fica uma tabela que permite organizar estes mesmos objetivos e que deve ser atualizada constantemente.

realizado num prazo de 30 dias; nível E: não necessita de ser realizado durante os próximos 30 dias). A quarta coluna serve para indicar a data limite de conclusão, que deve ser cumprida e definida em função do nível de prioridade. Na quinta coluna, em função da descrição do objetivo, indicar qual o objetivo a atingir em termos concretos (ex: realizar um relatório completo, conseguir vender três produtos, etc.). Finalmente, a última coluna serve para anotar informações relevantes, como alterações nos objetivos, dados de última hora, etc.

DEFINIÇÃO DE HORÁRIOS

A criação de hábitos ou rotinas são fundamentais para a autorregulação psicológica e biológica, promovendo ainda possibilidade de crescimento pessoal a partir da definição de patamares de evolução, levando a um aumento de produtividade e sentimento de satisfação (Fogg, 2019).

Estabelecer um horário diário e semanal, que deve ser cumprido o mais possível, é importante para manter rotinas, para delimitar espaços de tempo e físicos, para impedir que tarefas domésticas ou pessoais interfiram com tarefas profissionais. Um horário assim deve integrar tempos para trabalho, tarefas domésticas, atividades sociais e outros momentos importantes na vida de qualquer pessoa. Naturalmente, a gestão dos dias de trabalho vai depender de cada pessoa, para além das opções relativas aos dias em que pretende trabalhar (se vai descansar à segunda-feira ou ao domingo, por exemplo).

Objetivo	Descrição	Nível de prioridade	Data limite de conclusão	Indicador de realização	Notas



Um horário com estas características deve prever por dia aproximadamente: sete a oito horas de trabalho, a distribuir ao longo do dia, mais três horas para refeições e uma hora para higiene pessoal. O resto do tempo servirá para dormir e atividades de lazer e gestão doméstica. É essencial manter ao sábado e domingo tempo de descanso e lazer, embora seja possível prever horas de trabalho nestes dias, sendo o mais importante prever dois dias de descanso semanal.

Este horário deve ser colocado em lugar visível ou no próprio telemóvel, sendo aconselhável o recurso a cores para melhor identificar os diversos momentos ao longo do dia. O equilíbrio entre trabalho, lazer e atividades domésticas é crucial para a capacidade de manter uma saúde mental equilibrada.

ATUALIZAÇÃO CONSTANTE

A atualização constante é cada vez mais uma necessidade. Já não chega estar a par das notícias ou da informação disponibilizada, é crucial entender e saber aplicar. A especialização é fundamental visto que atualmente não se consegue ter uma noção geral do que se passa, tornando-se necessário saber cada vez mais sobre o que se faz ou produz, de forma a manter a competitividade e a capacidade de resposta.

O trabalho autónomo impede o contacto natural com colegas, superiores ou outras profissões e atividades, por não se partilhar o mesmo espaço físico ou não se frequentarem os mesmos locais. É, por este motivo, indispensável procurar compensar estas faltas de contacto através da participação em

formações, da adesão a redes profissionais ou da simples criação de grupos mais ou menos formais de colegas de profissão.

Não se esqueça que a atualização constante é indispensável ao trabalho autónomo e isso significa que deve prestar atenção à inovação constante e assinar newsletter, revistas e outros potenciais centros de informação.

REUNIÕES E CONTACTOS

Trabalhar a partir de casa também traz desafios ao nível das reuniões e encontros profissionais. O trabalho em equipa fica muito condicionado por este género de circunstâncias.

Em primeiro lugar, é essencial manter contactos com outros profissionais, colegas e amigos. Esta dimensão social é fulcral para a nossa saúde mental. Discutir ideias, projetos e propostas, tanto um a um como em reunião deve ser uma prática frequente para quem trabalha a partir de casa.

Pode recorrer a reuniões online, telemóvel ou email, mas deve seguir alguns princípios que são comuns a todas as ferramentas:

- prepare bem a reunião antes com notas do que é mais importante e principais dúvidas;
- estabeleça um tempo limite para cada reunião, embora sabendo que uma reunião online durará mais tempo do que uma reunião presencial devido às condições técnicas;
- preveja um tempo no início de cada contacto ou reunião para que cada pessoa adeque o seu equipamento;
- garanta que, nas melhores condições possíveis, toda a



gente consegue comunicar sem interrupções ou sem diferenças de tempo – para isso pode, por exemplo, desligar o vídeo e ficar apenas com o som;

- no início de cada reunião devem ficar estabelecidas algumas regras, como: não interromper quem fala – não pode haver muito diálogo, caso contrário condicionará a reunião; indicar por sinal que pretende intervir; conversas adicionais ficam para depois da reunião; todos os participantes devem garantir antes da reunião que têm sinal de internet e equipamento em condições; toda a gente deve utilizar uma mesma ferramenta de organização de trabalho.

O contexto *online* obriga-nos a ter mais cuidados com a comunicação, já que não existe tanta informação a passar de forma não verbal, e esta é uma dimensão que enriquece e facilita muito a comunicação instantânea. Por este motivo, enquanto trabalha a partir de casa, em qualquer comunicação que estabeleça esforce-se por:

- ser cordial, não ataque nem ofenda;
- descreva de forma mais objetiva a ideia que pretende transmitir sem demasiada informação associada ou desnecessária;
- valide as ideias de colegas, não querendo isto dizer que concorde com tudo o que dizem;
- não responda de forma impulsiva, não se esqueça que estando a trabalhar à distância tem maior controlo sobre quando e como comunica, por isso se for mesmo necessário telefone e fale diretamente com a pessoa;

- não partilhe toda a comunicação com toda a gente, quando responder a alguém escolha bem a quem dá conhecimento da informação.

Acima de tudo, mantenha objetividade, organização, algum nível de controlo pessoal em tudo o que faça a partir de casa; desafie-se constantemente, atualize-se e, por fim, comunique com todos quer seja família, amigos ou colegas, porque ninguém é uma ilha! ■

Referências bibliográficas

- World Economic Forum (2018) *The Future of Jobs Report 2018*. Geneve: Centre for the New Economy and Society, World Economic Forum.
- ARREGUI PABOLLET, E., BACIGALUPO, M., BIAGI, F., CABRERA GIRALDEZ, M., CAENA, F., CASTAÑO MUÑOZ, J., CENTENO MEDIAYILLA, I., EDWARDS, J., FERNANDEZ MACIAS, E., GOMEZ GUTIERREZ, E., GOMEZ HERRERA, M., INAMORATO DOS SANTOS, A., KAMPYLIS, P., KLENERT, D., LOPEZ COBO, M., MARSCHINSKI, R., PESOLE, A., PUNIE, Y., TOLAN, S., TORREJON PEREZ, S., URZI BRANCATI, M., VUORIKARI, R., (2019) *The changing nature of work and skills in the digital age*, Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. and Goenaga Beldarrain, X. (Eds.). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- BAUMEISTER, R., VOHS, K.D. (2007) *Self-Regulation, Ego Depletion, and Motivation. Social and Personality Psychology Compass* (1) 1. 115–128.
- BRYNJOLFSSON, E., MCAFEE, A. (2014) *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
- DUCKWORTH, A.L. & QUINN, P.D. (2009). "Development and validation of the Short Grit Scale [GritS]." *Journal of Personality Assessment*, 91, 166-174.
- FOGG, B.J. (2019) *Tiny habits: the small changes that change everything*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.
- KELLY, K. (2016) *The Inevitable: Understanding the 12 Technological Forces That Will Shape Our Future*. New York: Viking.
- LOCKE, E.A., LATHAM, G. P. (2002) "Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation." *American Psychologist*. (57) 9. 705–717.



O FUTURO ESCREVE-SE COM SUSTENTABILIDADE, O TRABALHO FAZ-SE COM NOVA CONCILIAÇÃO

A GEBALIS, que foi uma das primeiras Empresas Municipais do país a lograr uma Certificação Acreditada do “Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal” – e que nele continuará a apostar, como fator de melhoria da produtividade organizacional – está a analisar, com especial atenção, as novas condicionantes sociais da prestação do trabalho.



Pedro Pinto de Jesus, Presidente do Conselho de Administração da GEBALIS, EM, SA.

As últimas semanas mudaram tudo. O que ainda não foi alterado terá de o ser. A reconfiguração do Trabalho é uma inevitabilidade: terão de ser outros os parâmetros com que, até agora, discutíamos os desafios à Conciliação.

A urgência e indispensabilidade de novas medidas – em grande escala e de forma coordenada – decorre do Relatório Preliminar de Avaliação “COVID-19 and World at Work: Impacts and Responses”. Três grandes pilares informam as medidas a tomar:

1. Proteção dos trabalhadores no local de trabalho;
2. Estímulo à economia e à oferta de trabalho;
3. Apoio ao emprego e aos rendimentos.

A primeira constatação – para além das óbvias consequências no plano da Saúde – é a de que a pandemia do novo coronavírus acarreta impactos consideráveis a nível social, económico e laboral, os quais tendem a aumentar as discrepâncias sociais pré-existent.

As implicações na situação da Mulher ressaltam.

São as mulheres que ocupam a maioria dos postos de trabalho no sector dos serviços e em atividades consideradas não essenciais – cabeleireiros, restaurantes, centros de estética, lojas de roupa, entre outras. Todas estas atividades são profundamente impactadas pelas medidas de contenção da difusão do SARS-CoV-2.

Muitas mulheres trabalham também em atividades de economia informal – empregadas de limpeza, cuidadoras a domicílio, amas, etc. Sem vínculo laboral formal, não estão abrangidas pelas medidas de apoio económico.

Por esse motivo, à semelhança de outros países, as situações de quebra económica nestes sectores tendem a afetar mais as mulheres. Não existem na GEBALIS, evidentemente, trabalhadoras nesta situação. Mas elas integram agregados familiares de pessoal desta Empresa Municipal. É uma realidade a ter em conta.

As medidas de isolamento social, que foram implementadas para minimizar as taxas de infeção, têm igualmente consequências importantes na vida quotidiana das mulheres. A conciliação entre o trabalho e a vida familiar sempre foi uma área de desigualdade entre homens e mulheres. Em isolamento social, estas diferenças acentuam-se.

Muitas mulheres veem-se obrigadas a serem produtivas em regime de teletrabalho, a cuidar dos seus filhos, a apoiar atividades de *homeschooling* e a gerir tarefas domésticas. Esta sobreposição das atividades laborais com as atividades domésticas e familiares traduz-se num maior défice de tempo livre, sobrecarga física e mental e limita a sua autonomia e as oportunidades económicas.

Conscientes das necessidades e benefícios do equilíbrio trabalho-família, governos e entidades públicas e privadas têm desenvolvido um processo de reflexão sobre estas questões e têm procurado introduzir boas práticas nos seus modelos de gestão. A GEBALIS é pioneira nesta matéria e está atenta às adaptações necessárias.

Apesar deste trabalho inicial, há ainda um longo caminho a percorrer no que respeita ao processo de aprendizagem dos gestores, dirigentes e trabalhadores em relação à Conciliação – numa perspetiva de criação de valor acrescentado para todas as partes envolvidas: aumento da competitividade das organizações, melhor qualidade de vida dos colaboradores e exercício de uma cidadania plena.

Como fazer esse caminho? A resposta é simples. Tem tudo a ver com Boa Cidadania, Boa Gestão e Sustentabilidade Económico-Empresarial. A cidadania empresarial gera a competitividade das empresas. O bem-estar organizacional garante a produtividade das organizações. Qualquer uma dessas premissas atinge hoje uma dimensão e relevância crescentes.

As boas práticas de responsabilidade social e sustentabilidade no seio das organizações são, por isso, peças essenciais no âmbito dos desafios da Economia Global e dos reptos que esta hoje enfrenta, devido à pandemia do novo coronavírus. Ora, uma das melhores estratégias de articulação é a opção por um Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – nos termos das bases da Norma Portuguesa 4552:2016. Foi este o caminho empreendido pela GEBALIS.

A Conciliação é uma das prioridades estabelecidas na Agenda do Mercado de Trabalho. A importância deste equilíbrio é reconhecida pela Comissão Europeia – no pilar dos Direitos Sociais – como uma das condições do trabalho justo. Conciliar melhor a vida profissional, familiar e pessoal favorece a diminuição do absentismo, o aumento da produtividade e a retenção de talento, contribuindo, consequentemente, para o incremento da sustentabilidade demográfica.

O lugar de destaque que a Conciliação ocupa na sociedade contemporânea tem vindo a conhecer um expressivo acompanhamento a nível nacional – que temos seguido de forma dinâmica e voluntarista, oficialmente reconhecida e certificada.

A dinâmica introduzida pelo XXI Governo Constitucional deve ser merecidamente destacada. O lançamento do “Programa 3 em Linha”, em dezembro de 2018, visando a promoção de um maior equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena – permitindo a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida – é um paradigma altamente relevante e meritório dessas medidas de política pública.

O lançamento do projeto-piloto **Pacto para a Conciliação**, em fevereiro de 2019, promovido em parceria com a Associação



Portuguesa de Ética Empresarial, visa a implementação de **Sistemas de Gestão para a Conciliação** num conjunto de *flagship organizations* (públicas e privadas) que se assumem como precursoras na assunção da Conciliação como critério de gestão compatível com a sua estratégia e integrado nos seus processos.

Tudo isto representa uma mudança cultural que exige convocar toda a sociedade a assumir um compromisso coletivo com medidas de impacto a curto, médio e longo prazo. No sentido de responder às necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e dar cumprimento aos compromissos internacionais e europeus que se encontravam a ser assumidos neste domínio, a atual Administração GEBALIS tem vindo a priorizar, de forma crescente, a adoção de um leque alargado de políticas públicas e de gestão de recursos humanos. Estas políticas inserem-se, sobretudo, nas políticas de promoção da igualdade de género e não-discriminação, proteção da parentalidade e organização dos tempos de trabalho, em sintonia com os Planos Nacionais para a Igualdade e, ainda, com os programas e as ações financiadas por fundos europeus.

Também a Agenda 2030 exige instituições fortes na dimensão da eficácia e da eficiência das organizações públicas. Exige-nos responsabilidade pela boa utilização de todos os recursos do planeta. É um tema que se trabalha no presente, mas sempre de olhos postos no futuro. Por isso, é também um desafio à inovação na gestão pública. É, pois, para

a GEBALIS, bastante clara a importância do alinhamento da sua atividade com a agenda pública pela sustentabilidade em todos os seus níveis.

Foi assim que, em 2019, aceitámos formalmente o desafio e demos início ao processo de conceção e implementação de um Sistema de Gestão na baseado na Norma Portuguesa (NP)4552:2016¹ – um instrumento normativo que distingue as empresas, autarquias, organismos públicos e demais organizações, dos sectores público e privado, com e sem fins lucrativos, que pretendem ir para além daquilo a que estão legalmente obrigadas, em matéria de Conciliação.

“A Norma é constituída por dez secções, sete das quais (da 4.^a à 8.^a secção) respeitam aos requisitos exigíveis. É de se destacar a secção 8.^a – a Operacionalização. Esta fase concentra o cerne dos requisitos apresentados pela Norma em termos de Conciliação. Nesta secção encontra-se definida a forma como a organização deverá proceder ao planeamento e controlo operacional, ser capaz de avaliar a significância das partes interessadas e o seu grau de envolvimento, avaliar a significância dos aspetos da Conciliação (definidos na secção 6.^a) e gerar programas de conciliação que atinjam os resultados visados. A (NP)4552 requer a definição de metas, recursos, responsabilidades, riscos e oportunidades e processos de monitorização em termos de organização do trabalho, apoio profissional, desenvolvimento pessoal e equipamentos, serviços e benefícios. Disponibiliza, ainda, determinantes instrumentos de autodiagnóstico sobre práticas desenvolvidas pelas organizações”.

Este Sistema de Gestão tem assim uma crucial capacidade de gerar valor acrescentado na concretização da missão de qualquer organização. Possibilita trabalhar no presente com uma perspetiva futura, de natureza local, mas de lógica global: a da Cidadania Empresarial e a do *Work Life Balance* – o equilíbrio entre as três grandes esferas da vida.

Isto deve-se ao facto de este Sistema se basear num ciclo de melhoria contínua, também conhecido por ciclo de Deming ou PDCA (*Plan Do Check Act*), que visa a melhoria ininterrupta nas matérias em apreço e que representa um relevante potencial de provocar e garantir a monitorização do bem-estar organizacional dos Trabalhadores da Empresa – o nosso principal objetivo.

¹ Esta Norma Portuguesa aplica-se a todas as organizações, públicas ou privadas, independentemente do tipo, dimensão, personalidade jurídica ou atividade e é norteadas pela Constituição da República Portuguesa (CRP), Código do Trabalho (CT), Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), Norma Portuguesa ISO 26000 “Linhas de Orientação da Responsabilidade Social”, Norma Portuguesa (NP)4469-1 “Sistema de Gestão da Responsabilidade Social – Parte 1: Requisitos e Linhas de Orientação para a sua Utilização” e Norma Portuguesa (NP)4522 “Organizações Familiarmente Responsáveis”.

Uma das reflexões mais presentes ao longo de toda a fase de implementação do Sistema da GEBALIS foi a questão da *Accountability*. A par da Transparência, é um dos seis valores que constituem este instrumento normativo. Procurámos efetivá-los, provocando a tomada de consciência transversal e incorporando no ADN da Empresa esse importante conjunto de princípios:

1. Igualdade e não discriminação;
2. Respeito pelas partes interessadas;
3. Conduta ética (com base em: honestidade, equidade e integridade);
4. Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
5. Transparência (nas políticas, decisões, atividades e disponibilidade e acessibilidade à informação);
6. *Accountability* (responsabilização).

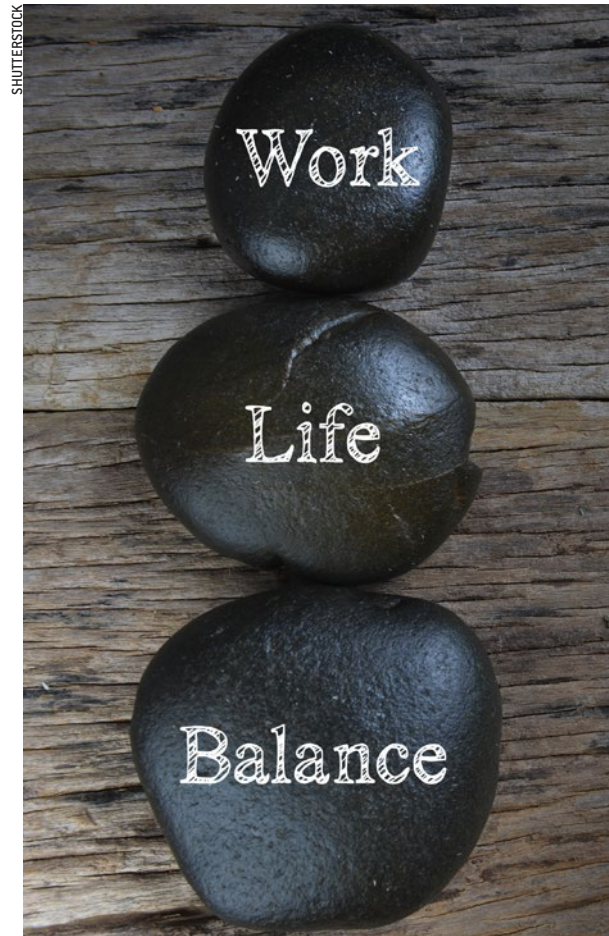
Como o fizemos? Como incorporámos e vinculámos essa *Accountability*? Usando a burocracia a nosso favor. O objetivo foi simples, mas determinante para o sucesso deste processo: adotar administrativamente os Princípios e Valores da (NP)4552:2016 enquanto referencial de critérios na atual Administração da atividade da empresa e na Gestão dos seus trabalhadores, através da formalização de uma Política de Conciliação e da assunção de um Compromisso entre Dirigentes.

Estas deliberações assumem, respetivamente, os seguintes desígnios:

- A promoção de uma estratégia traduzida em medidas de conciliação, orientada para a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar dos trabalhadores, baseada no respeito pela dignidade da pessoa humana e dos seus direitos fundamentais, garantindo o desenvolvimento de competências pessoais, para além das profissionais;
- O comprometimento com a promoção de uma estratégia de gestão traduzida em medidas de conciliação, que incorpore o referencial normativo desta Norma de forma harmoniosa com o descritivo de funções e de obrigações dos Dirigentes.

Por tudo isto, a temática da “Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal” deve mobilizar hoje governos, organismos públicos, empresas, universidades, parceiros sociais, a economia social e os agentes culturais e deve procurar dar resposta às grandes interrogações que se impõem acerca do futuro do trabalho:

- Estaremos perante uma possível alteração à forma como encaramos o teletrabalho?
- Terá o mercado de trabalho capacidade de absorver trabalhadores e empregos nesta quarta revolução industrial?



Work Life Balance – o equilíbrio entre as três grandes esferas da vida: vida profissional, familiar e pessoal

- Numa revolução tecnológica acelerada, haverá tempo para as pessoas se requalificarem?
- O que deve mudar na formação?
- A flexibilização do horário de trabalho pode ser uma solução para combater o desemprego gerado pela automação?

Neste ano em que a GEBALIS perfaz um quarto de século, quero partilhar os benefícios alcançados com a conclusão bem-sucedida da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal que tornou a GEBALIS – como já assinaei – numa das primeiras Empresas Municipais do país a conseguir esta Certificação Acreditada.

Desde o início, esta foi – e continuará a ser – uma forte aposta desta Administração para com o bem-estar dos seus Trabalhadores, para a atração e retenção do talento, e para a produtividade organizacional no geral. ■

O DESAFIO DA CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL



Helena Maria Silva, Diretora de Recursos Humanos da Administração dos Portos de Sines e Algarve, S.A.



Shutterstock

Nunca como hoje, com os países a braços com uma pandemia de nível mundial – denominada Covid-19, a exigir o afastamento social e a permanência das pessoas em isolamento em casa –, as conversas sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal ganharam tanta intensidade e relevância na vida das empresas e das pessoas.

A crise está a criar formas de relacionamento profissional e a valorizar as equipas de trabalho para superar as adversidades, e a criar formas de relacionamento familiar com enfoque no bem-estar pessoal e relacional, em detrimento da acumulação e do consumo desenfreado, prevendo-se uma profunda alteração nos hábitos dos/as consumidores/as.

Os sectores dos transportes, tradicionalmente dominados por homens, têm uma cultura e valores com pouco apoio às mulheres trabalhadoras e pouco sensíveis à dimensão do género, apresentando-se a questão da participação das mulheres no sector complexa e o interesse pelo sector condicionado pela educação, pela família, pelas experiências e pelo resultado de oportunidades profissionais oferecidas pela academia em forte ligação com os *players* do sector.

Já a permanência no sector pode depender do desenvolvimento dos recursos humanos, da formação, da melhoria das competências e da diversificação, das condições de trabalho, da remuneração, dos horários de trabalho e da conciliação entre vida profissional e vida privada.

A existência de boas condições de trabalho permite que tanto homens como mulheres se realizem profissionalmente, encontrem satisfação no trabalho, beneficiem de um elevado nível de formação, desenvolvam as suas competências e disponham de oportunidades de promoção e de participação nos processos decisórios, traduzindo-se estas práticas para os investidores, em oportunidades de inovação, crescimento e criação de postos de trabalho.

As tendências económicas das últimas décadas têm vindo a resultar em horas de trabalho cada vez mais diversificadas, descentralizadas e individualizadas, geradoras de tensões entre as necessidades e preferências dos/as trabalhadores/as e os requisitos de negócios das empresas, numa economia 24-7, com pressões competitivas e de fiabilidade e práticas que conduzem a trabalho excessivo com extensas horas de trabalho.

Uma mão de obra diversificada em termos de género fomenta a colaboração, a compreensão e a tolerância, e está comprovado que impulsiona a competitividade, a produtividade e a responsabilidade social das empresas, assegurando a permanência no emprego de ambos os sexos, e daí o comprometimento da gestão de topo da APS – Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A. (APS), com a implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação (SGC), dentro do seu Sistema Integrado (SI).

NÍVEL EUROPEU

As preocupações com as questões da igualdade/conciliação são de nível global, tendo a União Europeia aprovado

a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, e a COM(2020) 152 final, de 2 de março, relativa a Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025.

Por outro lado, o European Institute for Gender Equality (EIGE) tem vindo a acompanhar as questões da igualdade/conciliação, realizando vários estudos, particularmente na parte relativa à evolução do bem-estar das pessoas a nível europeu, em diferentes domínios ao nível do poder, do trabalho, do conhecimento, do dinheiro, do tempo, da saúde e da violência, numa análise por sectores de atividade, entre os quais se inclui o dos transportes.

NÍVEL NACIONAL

A nível nacional, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, aplicável ao sector público empresarial, onde se enquadra a APS, veio estabelecer que, para além da proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa, que não pode ser inferior a 33% desde 1 de janeiro de 2018, estas empresas elaborem anualmente planos para a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A referida lei determina ainda que a elaboração dos planos para a igualdade deve seguir o previsto no Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas, tendo o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, determinado os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do sector público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos na já referida Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Por outro lado, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, aprovou a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), sendo relevante para as empresas o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH), tendo o XXI Governo Constitucional apresentado publicamente, em 5 de dezembro de 2018, o Programa 3 em Linha, estruturado em quatro eixos e 33 medidas, com o objetivo de motivar a Administração Pública, as empresas e a sociedade em geral a promoverem um maior equilíbrio

GESTÃO RH | Temas de Gestão

entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, referindo-se a medida 1 do eixo 1 ao Pacto para a Conciliação.

O Pacto para a Conciliação integra um importante conjunto de organizações da administração central, autarquias, empresas públicas e empresas privadas, assumindo as organizações signatárias do Pacto o compromisso de implementarem e certificarem um sistema de gestão com base na Norma Portuguesa NP4552:2016, que define os requisitos necessários a uma organização que pretenda implementar, manter e gerir um sistema de gestão da conciliação baseado em princípios e valores que visam elevar os níveis de bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas em matérias da conciliação, em torno de três dimensões, boas práticas laborais, apoio profissional e desenvolvimento pessoal, e serviços e benefícios.

NÍVEL DO SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO (SEE)

Dispondo a APS de um Sistema Integrado, e havendo uma perceção de que tem em prática medidas de igualdade

capazes de serem melhoradas e aprofundadas, em 2019 aderiu ao Pacto para a Conciliação, tendo sido sinalizada pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) entidade parceira do Governo português, como parte interessada no Pacto para a Conciliação, e a assumir a igualdade/conciliação como critério de gestão, comprometendo-se a adotar um conjunto de medidas promotoras, e integrando um projeto piloto de empresas que se comprometem a implementar um Sistema de Gestão da Conciliação baseado na NP 4552:2016, cuja conclusão do processo está prevista para o final do corrente ano.

Pese embora as preocupações da APS com as questões da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal constem de forma sistematizada desde 2013, ano a partir do qual começou a elaborar os seus diferentes Planos para a Igualdade de Género, a verdade é que algumas das medidas continuam a não estar consideradas nos referidos planos, por se encontrarem dispersas ou por não serem percecionadas ou valorizadas pelas pessoas. Nesse sentido, o Programa 3 em Linha e a adesão da APS ao Pacto da Conciliação apresentam-se como uma oportunidade para



a inventariação, monitorização, comunicação e melhoria contínua dessas ações, de forma a irem ao encontro, em cada momento, das reais necessidades de trabalhadoras/es e respetivas famílias.

Trata-se de mitigar as questões da igualdade, em diferentes domínios/dimensões, que integram ao nível do poder a dimensão da estratégia, missão e valores; ao nível trabalho, a dimensão da igualdade no acesso a emprego; ao nível do conhecimento, a dimensão da formação inicial e contínua; ao nível do dinheiro, a dimensão da igualdade nas condições de trabalho; ao nível do tempo, a dimensão da proteção na parentalidade; e ao nível da saúde, a

O Programa 3 em Linha e a adesão da APS ao Pacto da Conciliação apresentam-se como uma oportunidade de ir ao encontro das reais necessidades de trabalhadoras/es e respetivas famílias.

dimensão da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal no sentido restrito, e a dimensão da prevenção da prática de assédio no trabalho.

A elaboração do Programa de Conciliação e a necessidade legal de elaboração de planos anuais para a igualdade, seguindo a metodologia constante do Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas da CITE, alinhadas quer com as recomendações da União Europeia, quer ainda a nível nacional com a ENIND/PAIMH e com o Programa 3 em Linha, fez evidenciar a necessidade de incluir as questões da conciliação na dimensão estratégia, missão e valores da empresa, o que levou à revisão de todos os documentos do Sistema Integrado, que terão de passar a integrar as questões da conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e pessoal.

Com a certificação em 2008, na norma OHSAS18001 – Segurança e Saúde no Trabalho, a APS também tem vindo a implementar diversas medidas preventivas/corretivas, para dar resposta à identificação de perigos e a avaliação de riscos que têm ou possam ter impactos significativos na segurança e saúde dos/as trabalhadores/as.





De acordo a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, o empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o/a trabalhador/a, numa lógica de adaptação do trabalho ao homem e à mulher, contribuindo de forma particular para a redução de riscos psicossociais.

A questão dos riscos psicossociais foi introduzida na APS pela primeira vez em 2014, pretendendo-se desde então responder às necessidades, crescentes e emergentes, de intervenção na saúde em contexto laboral, visando promover o “valor da saúde” e a “qualidade de vida no trabalho”, através de ambientes de trabalho saudáveis e da melhoria da cobertura e qualidade dos serviços de saúde e segurança do trabalho.

A empresa, através de um prestador de serviços, tem em curso, desde setembro de 2018, o Programa APS Apoia, destinado a todos/as os/as trabalhadores/as e famílias, com aconselhamento telefónico, presencial ou por *email* durante 24-7, confidencial e gratuito, em matéria de apoio jurídico/legal, financeiro/fiscal e psicológico/pessoal.

Dispõe ainda de um instrumento para avaliação do bem-estar/riscos psicossociais de trabalhadores/as, através de uma análise dos diferentes fatores da situação laboral que possam ter impacto no bem-estar geral dos/as trabalhadores/as, em particular, na sua motivação, stress, comportamentos indesejáveis e absentismo, que se consubstancia num questionário padrão *Short Inventory on Stress and Wellbeing* (S-ISW ©) ou Inventário de Stress e Bem-Estar, na versão reduzida.

CONCLUSÃO

Reconhece-se que acordos equilibrados de tempos de trabalho, ou *Working Time Arrangements* (WTA), podem beneficiar as empresas em matéria de produtividade, de taxas de absentismo reduzidas, de diminuição da rotatividade de pessoas, de atitudes e motivação melhoradas e consequentemente de empresas mais felizes, mais produtivas, mais inovadoras, mais competitivas, mais fiáveis e mais sustentáveis, a que a atual crise pandémica deixará a sua marca. ■

Nota Informativa

DRH | janeiro de 2020

Bem-estar no trabalho



Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Sabía que o bem-estar pessoal tem relação direta com o bem-estar no trabalho, e tem um impacto muito relevante na prevenção dos acidentes e doenças profissionais?

Sabía que existem investimentos associados à prevenção e à promoção de locais de trabalho seguros e saudáveis, que conduzem a uma maior produtividade?

Sabía que é cada vez mais importante promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal, permitindo que homens e mulheres possam usufruir de uma justa partilha do tempo dedicado à sua vida profissional, vida familiar e vida pessoal?

Sabía que a influência das responsabilidades familiares influencia o sucesso no trabalho, e que por isso é tão importante que homens e mulheres partilhem responsabilidades familiares, possibilitando que ambos possam apostar nas suas carreiras profissionais?

Consulte mais informação em:

http://cite.gov.pt/pt/acite/conciliacao_vida_pessoal_familiar.html



EUROFLASH



Nuno Gama de Oliveira Pinto, Investigador e Professor Universitário (CEI/ISCTE-IUL; UAB). Investigador Associado (IPRI-UNL).



Shutterstock



NOVO INSTRUMENTO DE APOIO COM 100 MIL MILHÕES DE EUROS

O novo instrumento de apoio temporário para os riscos de desemprego numa situação de emergência (**SURE**), criado pela Comissão Europeia com um valor de 100 mil milhões de euros, destina-se a apoiar os trabalhadores e os postos de trabalho afetados pela pandemia do novo coronavírus. As diversas iniciativas de investimento de resposta à crise, apresentadas recentemente pela Comissão Europeia, poderão igualmente contar com a flexibilização e a mobilização das verbas disponíveis nos fundos europeus estruturais e de investimento, com especial destaque para o fundo de auxílio europeu às pessoas mais carenciadas.

ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

A Comissão Europeia comprometeu-se a assegurar que a perspectiva de género seja integrada em todos os domínios de intervenção da União Europeia.

Pôr fim à violência e aos estereótipos baseados no género, assegurar a igualdade de participação e de oportunidade no mercado de trabalho, incluindo a igualdade salarial, e atingir um equilíbrio de género na tomada de decisões e na política são algumas das medidas propostas pela Comissão Europeia na estratégia para a igualdade de género 2020-2025.

CUSTO DA MÃO DE OBRA

O Eurostat estima que o custo horário médio da mão de obra nos 27 Estados-membros da União Europeia em 2019 (excluindo a agricultura e a administração pública) tenha sido de 27,7 euros, e de 31,4 euros no conjunto de países da zona euro. Estes valores apresentam, no entanto, diferenças muito significativas entre os vários países europeus.

Os custos horários mais baixos verificavam-se na Bulgária (6,0 euros), na Roménia (7,7) e na Lituânia (9,4), e os mais elevados na Dinamarca (44,7), no Luxemburgo (41,6) e na Bélgica (40,5). Portugal registava, de acordo com os dados do Eurostat, um valor médio de 14,6 euros por hora.



SALÁRIOS MAIS BAIXOS

A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) chamou a atenção para o facto de os pacotes salariais dos trabalhadores em alguns Estados-membros da União Europeia, entre os quais Portugal, estarem em média mais baixos do que há dez anos.

Quando comparados com o ano de 2010, os rendimentos auferidos em 2019 eram em média, segundo os dados divulgados pela CES, 15% mais baixos na Grécia, 7% em Chipre, 5% na Croácia, 4% em Portugal e Espanha, e 2% em Itália.



COMBATER O TRABALHO NÃO DECLARADO

A Comissão Europeia acaba de lançar a primeira campanha europeia em defesa do trabalho declarado – **EU4FairWork** – que irá ser desenvolvida em conjunto com a plataforma europeia contra o trabalho não declarado, e com a Autoridade Europeia do Trabalho.

A iniciativa visa sensibilizar os trabalhadores, as empresas e os responsáveis políticos para as graves consequências provocadas pelo trabalho não declarado, nomeadamente privando os trabalhadores de proteção social, distorcendo a concorrência entre as empresas e conduzindo a profundas lacunas nas finanças públicas.

MARCA DO PATRIMÓNIO EUROPEU

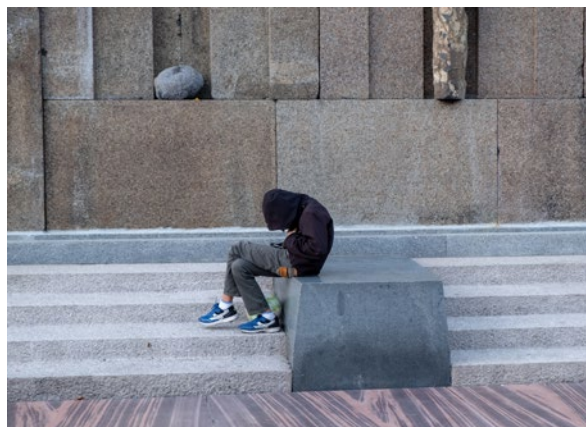
O património cultural subaquático dos Açores foi recentemente distinguido pela Comissão Europeia com a **Marca do Património Europeu**. Juntamente com os Açores

receberam esta distinção nove candidaturas, apresentadas por diferentes países europeus, elevando para 48 o número total de candidaturas já distinguidas com a Marca do Património Europeu.

A iniciativa visa promover o sentimento de pertença à União Europeia, com base nos valores e elementos comuns da história e do património cultural da Europa e na valorização da diversidade nacional e regional.

NOVA INDICAÇÃO GEOGRÁFICA PROTEGIDA

A Comissão Europeia aprovou recentemente o aditamento de uma nova indicação geográfica de Portugal no Registo de Indicações Geográficas Protegidas da União Europeia. Trata-se da cereja do Fundão que irá, assim, juntar-se a mais de 1470 produtos alimentares já protegidos, cuja lista completa poderá ser consultada na base de dados **eAmbrosia**.



RISCO DE POBREZA

Em Portugal, cerca de um quinto (21,9%) dos menores de 18 anos estava em risco de pobreza, ou exclusão social, um valor ligeiramente abaixo da média verificada na União Europeia (23,4%), onde a taxa de risco variava, em 2018, entre os 13,1% na Eslovénia e os 38,1 na República Checa. Encontravam-se nessas condições, de acordo com um estudo realizado pelo Eurostat, as pessoas que, após as transferências sociais, viviam em situação de privação material severa ou em agregados familiares com intensidade laboral muito reduzida.



TOME NOTA



Nuno Gama de Oliveira Pinto. Investigador e Professor Universitário (CEI/ISCTE-IUL; UAB). Investigador Associado (IPRI-UNL).



ENVELHECIMENTO E QUALIDADE DE VIDA UMA PERSPETIVA EUROPEIA

Portugal deverá ter em 2050 a população mais envelhecida da União Europeia (UE). De acordo com um estudo realizado pelo Eurostat, nas próximas três décadas o envelhecimento da população será mais acentuado em Portugal do que nos outros países europeus (47,1% da população portuguesa deverá ter, segundo as projeções avançadas pelo gabinete de estatística da UE, 55 anos ou mais anos).

Para além do estudo, o Eurostat desenvolveu também uma ferramenta digital interativa, intitulada **Ageing Europe – Statistics visualised**¹, que permite conhecer e comparar, de forma simples e rápida, os diferentes dados analisados, nomeadamente sobre a evolução da população,

condições de vida, saúde, vida profissional, rendimento e despesa, e vida social (iniciativa também abordada no artigo “Envelhecimento: além da juventude”, nesta edição).

No último relatório trienal sobre envelhecimento, publicado em 2018, a Comissão Europeia já tinha alertado para o risco de Portugal registar um decréscimo muito significativo da sua população nas próximas décadas.

As previsões apontam para que, em 2070, Portugal possa ter apenas oito milhões de habitantes (menos 23% do que atualmente), estando entre os países europeus onde a população provavelmente mais irá decrescer.

A aposta em políticas de apoio ao envelhecimento ativo e saudável tem sido uma das medidas defendidas pela Comissão Europeia.

¹ Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/ageing/>

Em 2019, a Comissão Europeia distinguiu, com a classificação máxima (quatro estrelas), a região Centro de Portugal como uma das 25 Regiões Europeias de Referência para o Envelhecimento Ativo e Saudável.

Representada pelo consórcio **Ageing@Coimbra**, a região Centro já tinha sido distinguida, em 2013, como a primeira Região Europeia de Referência para o Envelhecimento Ativo e Saudável em Portugal. Nesse ano recebeu duas estrelas, tendo dois anos depois conquistado a terceira estrela.

O consórcio Ageing@Coimbra agrega cerca de 80 instituições da região Centro, tendo como missão “valorizar o papel do idoso na sociedade e a aplicação de boas práticas em prol do seu bem-estar geral e de um envelhecimento ativo e saudável”. O seu principal objetivo é melhorar a vida dos cidadãos idosos na região através de melhores serviços sociais e cuidados de saúde, assim como a criação de produtos e serviços inovadores e o desenvolvimento de novos meios de diagnóstico e terapêuticas.

De assinalar que, entre as 77 Regiões Europeias de Referência para o Envelhecimento Ativo e Saudável, se encontra também outra região portuguesa, o Algarve. A sua candidatura foi distinguida, em 2019, pela Parceria Europeia para a Inovação no Envelhecimento Ativo e Saudável (EIP - AHA).

A iniciativa, lançada pela Comissão Europeia, visa promover a inovação e a transformação digital no domínio do envelhecimento ativo e saudável, estabelecendo parcerias que ajudem a fortalecer a investigação e a inovação na União Europeia.

Reunindo todos os intervenientes relevantes a nível da UE, nacionais e regionais, em diferentes áreas políticas, a Parceria Europeia para a Inovação no Envelhecimento Ativo e Saudável pretende envolver todos os níveis da cadeia de inovação. Tem como objetivos fundamentais a melhoria da saúde e a qualidade de vida dos europeus, com ênfase nos idosos; o apoio à sustentabilidade a longo prazo e à eficiência dos sistemas de saúde e assistência social; e o reforço da competitividade da indústria da União Europeia, através da criação de oportunidades de negócio e da expansão em novos mercados.





SABIA QUE...



Nuno Gama de Oliveira Pinto. Investigador e Professor Universitário (CEI/ISCTE-IUL; UAB). Investigador Associado (IPRI-UNL).

ESPERANÇA DE VIDA AUMENTA NA ÚLTIMA DÉCADA

A esperança média de vida em Portugal é de 81,6 anos, um valor superior à registada na União Europeia (80,9 anos). De acordo com as conclusões de um estudo realizado pelo Eurostat, sobre a situação da saúde na União Europeia, “a esperança de vida em Portugal aumentou substancialmente na última década, nomeadamente com a redução da taxa de mortalidade em resultado de doenças cardiovasculares”.

Ainda assim, apesar da diminuição da taxa de mortalidade, os números divulgados pelo gabinete de estatística da União Europeia (UE) revelam que os acidentes vasculares cerebrais e a doença cardíaca isquémica são as principais causas de morte em Portugal, seguindo-se a pneumonia, o cancro do pulmão e o cancro colorretal.

Relativamente aos fatores de risco, a que são atribuídos um terço das mortes em Portugal, os dados do Eurostat indicam que os alimentares surgem na primeira posição, com 14% (UE 18%), seguindo-se o tabagismo, com 12% (UE 17%), o consumo de álcool, com 11% (UE 6%), e a reduzida prática de exercício físico, com 3%, um valor semelhante à média obtida na União Europeia.

PROGRAMAS DE APOIO DIRIGIDOS AOS MAIS VELHOS

Dezasseis projetos focados na qualidade de vida das pessoas mais velhas, sobretudo as que vivem isoladas, foram selecionados pela Fundação Calouste Gulbenkian, entre 132

candidaturas, no âmbito do concurso **“Envelhecimento na Comunidade”**, que visa reforçar a capacidade das organizações sociais que atuam nesta área.

A iniciativa surge na sequência de um estudo realizado em 2018, intitulado *Ageing in Place*, responsável por um levantamento de boas práticas neste domínio, e que vão ao encontro das orientações propostas pela Organização Mundial de Saúde: manter as pessoas mais velhas nos seus ambientes, onde vivem em segurança e participam ativamente na vida comunitária.

O júri do concurso distinguiu propostas inovadoras, muitas delas dirigidas a pessoas geograficamente mais isoladas e com desigualdades de oportunidades no acesso à prestação de cuidados a todos os níveis.

Estilos de vida saudáveis, prática de atividades físicas, estímulo à participação social, utilização das novas tecnologias no envelhecimento ativo e saudável, na resolução das tarefas quotidianas, na estimulação cognitiva e na preservação da saúde mental, são algumas das iniciativas que irão ser desenvolvidas. Assim como outras que envolvem a prática de voluntariado entre os mais velhos, a formação e o apoio aos cuidadores familiares e profissionais, e a melhoria das acessibilidades no espaço privado e no público.

Uma outra iniciativa, que aborda um tema especialmente sensível, intitula-se **“Eu e a Minha Reforma”**. Trata-se de um projeto pioneiro de inclusão e formação financeira para seniores, promovido pela Fundação Dr. António Cupertino de Miranda, na cidade do Porto.

O programa, cuja terceira edição se realizou em 2019, visa proporcionar aos participantes a aquisição de conhecimentos financeiros e competências que lhes permitam a tomada de decisões financeiras corretas e informadas, capacitando-os para melhor gerirem o seu dinheiro e estarem informados sobre os seus direitos, procurando contribuir assim para o seu bem-estar e para uma reforma tranquila.





A diversidade está em nós.

Nós, no IEFP, somos todos diferentes. Por isso, sabemos respeitar e valorizar as diferenças e, por isso, assinámos a Carta Portuguesa para a Diversidade. Para combater o preconceito e a discriminação, defender a competência e o talento, promover a igualdade de tratamento e de oportunidades. Para que, cada um de nós, possa dar sempre o melhor de si. Saiba mais em www.cartadiversidade.pt.

Ligue-se ao futuro, no portal que nos liga a todos.

www.iefponline.iefp.pt

iefponline

Sempre consigo.



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL