

## **As Políticas de Envelhecimento Activo e a Situação Portuguesa**

*Fernando Marques<sup>1</sup>*

### ***A situação demográfica na UE***

Em Março passado a Comissão Europeia apresentou o Livro Verde sobre a mudança demográfica e a nova solidariedade entre gerações. A finalidade é basicamente a de discutir as implicações da situação demográfica, marcada pelo envelhecimento da população, nas políticas sociais.

A análise não é nova. A população crescerá pouco até 2025 e depois diminuirá, o que está já a ocorrer nalgumas regiões. A diminuição da população em idade activa será ainda mais rápida, sendo prevista uma quebra de 20,8 milhões entre 2005 e 2030. A imigração pode mitigar mas não resolver os problemas do envelhecimento. A mudança demográfica é o resultado de três tendências básicas: o aumento da longevidade; o acréscimo de trabalhadores com mais de 60 anos; a redução da natalidade. São tendências pesadas, pelo que é difícil a sua alteração através de políticas. Por exemplo, a natalidade reflecte realidades como a dificuldade de encontrar um emprego, a falta e o custo de habitação, o aumento da idade de nascimento do primeiro filho, as diferentes escolhas pessoais. Ainda que haja um desfasamento entre o número de filhos que os casais têm e aquele que gostariam de ter, parece pouco razoável o retorno ao crescimento demográfico sem o apoio da imigração.

Neste quadro que fazer? Importará não ter uma visão negativa do fenómeno do envelhecimento, o que em geral se verifica nos documentos comunitários: “fardo de pensões”, redução do crescimento potencial, etc. Este documento não foge à regra (“nunca na história houve crescimento económico sem crescimento da população”) ainda que admita uma mudança por via do aumento da produtividade e da participação no emprego.

---

1 Gabinete de Estudos da CGTP-IN.

### *A participação no emprego e o envelhecimento activo*

O envelhecimento incluindo da população em idade de trabalhar o obriga a repensar políticas. Importará construir novas solidariedades entre as gerações, numa sociedade com menos jovens e menos adultos jovens, com trabalhadores progressivamente mais velhos e com mais pessoas idosas, incluindo as muito idosas. E também considerar o envelhecimento como um factor estrutural que deve ser tido em conta na determinação de todas as políticas.

Um ponto crucial respeita à participação no emprego e ao chamado envelhecimento activo: mais pessoas participarem durante mais tempo na actividade económica. As taxas de emprego são fracas em relação a certas categorias de trabalhadores e a determinados escalões etários. Existe um largo reservatório de mão-de-obra, desde logo devido ao desemprego em massa. Mas também porque a participação feminina no emprego é inferior à dos homens, ainda que tenham havido fortes progressos nas últimas décadas; porque tem ocorrido a saída contínua dos trabalhadores mais velhos do mercado de trabalho, nos últimos 30 anos; e porque há uma forte proporção de inactivos nas pessoas com deficiência. É crucial criar condições para que as pessoas permaneçam até mais tarde na actividade económica – o que não significa o aumento da idade de reforma, mas antes criar empregos mais qualificados e de melhor qualidade, dando mais atenção, por exemplo, à formação contínua e à saúde no trabalho.

A avaliação da resposta política dos Estados Membros da UE indica limitados progressos na elevação da taxa de emprego, através da coordenação das políticas de emprego. As políticas têm-se centrado mais nas áreas dos impostos-prestações que no aumento da taxa e emprego ao longo da vida, segundo a análise da Comissão Europeia<sup>2</sup>.

### *A situação portuguesa*

A situação portuguesa é considerada específica no contexto europeu. A taxa de emprego dos trabalhadores com mais de 55 anos era de 51% em 2002, o que estava acima da média europeia (UE 15) mas distante dos 68% verificados na Suécia. Teríamos assim, em princípio, uma posição relativamente favorável do ponto de vista das estratégias do envelhecimento activo.

Uma explicação avançada é a de que o baixo nível de salários tem como consequência pensões baixas (o que é reforçado por carreiras contributivas curtas, ainda

---

2 Comissão Europeia, Relatório Conjunto de Emprego 2004/2005.

que em aumento, para a segurança social), o que favoreceria a participação económica e o prolongamento da vida profissional. Este prolongamento não seria pois um factor positivo, mas uma fraqueza.

Porém, a saída precoce do mercado de trabalho não deixa de ser uma realidade na vida de um grande número de empresas. Acontece, no entanto, que parte destes trabalhadores não passa à inactividade económica mas continua a exercer actividade profissional (registando-se situações como a mudança de emprego, a passagem a trabalho independente, o trabalho na economia informal, etc); isto é, continua a ser considerada empregada.

Porque esta saída antecipada? A principal razão residirá nas reestruturações das empresas. A economia portuguesa foi sujeita a fortes constrangimentos desde a integração europeia, mais tarde exacerbados pela participação no euro e depois pelo alargamento da UE e pelo aprofundamento da globalização económica. Os governos apoiaram esta estratégia facilitando o acesso ao subsídio de desemprego e às reformas antecipadas, isto é lançando o custo para a segurança social. Os discursos sobre o “lugar aos jovens” e as ideias preconcebidas sobre o desempenho profissional dos mais velhos foram o remate desta concepção.

Uma estratégia diferente passa pela elevação da qualificação da força de trabalho, tendo como instrumento essencial a formação contínua nas empresas. Um acordo de concertação social, subscrito entre o Governo e as confederações sindicais e patronais em 2001, instituiu, entre outras medidas, o direito à formação, através da fixação de um número anual de horas de formação certificadas (20 em 2005 e 35 em 2006) a que deve ter acesso qualquer trabalhador e da elaboração de planos de formação nas empresas. Estas obrigações foram entretanto transpostas para a legislação (Código de Trabalho e respectiva regulamentação). No entanto, há dificuldades e resistências, já que menos de 1/5 das empresas com 10 e mais trabalhadores realizam acções de formação.