



ESTRATÉGIA NACIONAL
DE ENVELHECIMENTO ACTIVO



Índice

1. ENQUADRAMENTO	2
2. CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS	4
2.1. <i>Demografia, actividade e inactividade.....</i>	4
2.2. <i>Participação no Mercado de Trabalho.....</i>	6
2.3. <i>Desemprego</i>	9
2.4. <i>Transição para a inactividade.....</i>	11
2.5. <i>Perfis dos Trabalhadores mais Velhos</i>	13
3. DESAFIOS ESTRATÉGICOS	15
4. LINHAS ORIENTADORAS E PRIORIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO	18
4.1. <i>A necessidade de uma abordagem integrada e dinâmica</i>	18
4.2. <i>Prioridades, objectivos e instrumentos-chave</i>	21
PRIORIDADE 1 – ESTIMULAR A PERMANÊNCIA DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS NO MERCADO DE TRABALHO..	23
PRIORIDADE 2 – VALORIZAR E PROMOVER O CONHECIMENTO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS	24
PRIORIDADE 3 – PREVENIR E COMBATER O DESEMPREGO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS	25
5. PLANO DE ACÇÃO	26
6. SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO	34
ANEXO I – PRINCIPAIS PERFIS DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS.....	35

1. Enquadramento

A abordagem da União Europeia (UE) em matéria de política de emprego, funcionamento do mercado de trabalho e envelhecimento demográfico visa mobilizar plenamente, para a vida activa, o potencial das pessoas de todas as idades. Esta lógica resulta na implementação de políticas e práticas em prol do envelhecimento activo ao longo da vida profissional de cada indivíduo, traduzindo-se as principais práticas existentes em alguns Estados-Membros, nomeadamente, na aprendizagem ao longo da vida (ALV), no adiamento da idade média de saída do mercado de trabalho, na promoção da passagem gradual para a inactividade, na continuidade de estilos de vida activos após a reforma, na promoção de condições de higiene e segurança no trabalho, de formas de organização do trabalho que procurem otimizar as capacidades individuais e manter um bom estado de saúde física e psíquica dos indivíduos e na sensibilização das entidades empregadoras para a questão do envelhecimento de forma a prevenir a discriminação em função da idade, destacando as correspondentes vantagens.

A Estratégia Europeia para o Emprego (EEE), em consonância com as recomendações emanadas por diversos organismos internacionais (ONU, OIT, OCDE, Banco Mundial) sobre a matéria¹, veio estabelecer o quadro político para a acção no domínio do envelhecimento activo. Neste sentido, de acordo com as Linhas Directrizes Integradas 2005-2008², os Estados-Membros devem criar as condições adequadas para favorecer a realização de progressos em matéria de emprego, nomeadamente do regresso ao trabalho após um intervalo ou da vontade de prolongar a vida activa. Refere-se ainda que a qualidade do emprego, incluindo a remuneração auferida, as condições de trabalho, a segurança do emprego, o acesso à formação ao longo da vida e as perspectivas de desenvolvimento de carreira, bem como o apoio e os incentivos decorrentes dos sistemas de protecção social, são aspectos fundamentais. Por sua vez, o Relatório da *Task Force* para o Emprego recomenda que os Estados-Membros estabeleçam metas nacionais que contribuam para a prossecução das metas europeias, especialmente no que respeita à taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (grupo etário 55-64 anos) e à idade efectiva de saída do mercado de trabalho. Os trabalhadores mais velhos são, cada vez mais, considerados como um dos elementos essenciais na futura oferta de trabalho e como contribuintes fundamentais para o desenvolvimento sustentável da Europa.

Por seu turno, o método aberto de coordenação da UE para o sector das pensões reconhece a importância do prolongamento da vida profissional enquanto elemento da estratégia de longo prazo de viabilização das pensões, indicando, simultaneamente, que o aumento da taxa de emprego não será, por si só, suficiente para resolver o problema da sustentabilidade financeira dos regimes de pensões e dos sistemas de Segurança Social na sua generalidade.

Neste quadro, os Conselhos Europeus de Estocolmo e Barcelona (Março de 2001 e 2002, respectivamente) acordaram duas importantes metas associadas à centralidade política desta questão:

- Elevar para 50% a taxa média de emprego das pessoas com idade entre os 55 e os 64 anos, até 2010;
- Aumentar em cerca de 5 anos a idade média efectiva de saída do mercado de trabalho na UE, até 2010.

O Conselho Europeu de Outubro de 2004 efectuou, entre outras, a seguinte recomendação para Portugal relativa à execução das políticas de emprego:

¹ Sobre os desafios suscitados pelas relações entre os fenómenos do envelhecimento, o(s) disfuncionamento(s) do mercado de trabalho – e, em particular, os fenómenos do desemprego estrutural e da exclusão crescente dos trabalhadores mais velhos – e a sustentabilidade dos sistemas de saúde, de pensões e de garantia de rendimentos suficientes.

² cf. Jornal Oficial da União Europeia L205/21, de 6 de Agosto de 2005 – “Decisão do Conselho de 12 de Julho de 2005 relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros”.

“Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos:

[...] Desenvolver uma estratégia global de envelhecimento activo que elimine os incentivos à reforma antecipada, reforce o acesso à formação e proporcione condições de trabalho adequadas”.

A pertinência da promoção do envelhecimento activo conhece importantes diferenças a nível nacional, na medida em que o nível de participação das pessoas mais velhas no mercado de trabalho é distinto entre os vários Estados-Membros. Apesar dos desenvolvimentos recentes de carácter menos favorável, Portugal mostra, neste âmbito, uma situação relativamente confortável em termos comparativos face à UE25, na medida em que apresenta uma das taxas de emprego mais elevadas no que diz respeito aos trabalhadores com 55-64 anos (50,5% em 2005, acima da meta estabelecida a nível comunitário, na Cimeira de Estocolmo para 2010, conforme já foi referido anteriormente), detendo, igualmente, uma idade média de saída do mercado de trabalho bastante elevada no contexto europeu. Não obstante, no caso português, os níveis de habilitações e qualificações certificadas são particularmente deficitários entre a camada mais velha da população, pelo que questões como a aprendizagem ao longo da vida, a produtividade e a qualidade do emprego ganham uma dimensão estratégica no quadro de uma população em envelhecimento.

A valorização social do conhecimento e da experiência profissional dos trabalhadores mais velhos, o reconhecimento, validação e certificação de competências que estes adquirem de forma informal e não formal ao longo da vida, bem como o investimento em formação contínua, constituem vectores centrais da Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo (ENEA).

O domínio da igualdade de oportunidades no trabalho e emprego, bem como o princípio da não discriminação, nomeadamente face aos trabalhadores mais velhos, têm um carácter transversal a toda a problemática do envelhecimento activo. Nesta matéria, as responsabilidades familiares e domésticas constituem um dos factores que dificulta a participação no mercado de trabalho por parte das mulheres, nomeadamente das mais velhas, pelo que importa assegurar a igualdade de oportunidades e criar condições para que as famílias consigam melhorar a conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar.

Na sequência dos objectivos relativos às taxas de emprego ao nível da UE, e tendo em consideração a situação nacional, Portugal assumiu como metas para este grupo etário:

- Manter a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) acima de 50% em 2010;
- Aproximar a idade efectiva da idade legal de reforma (65 anos).

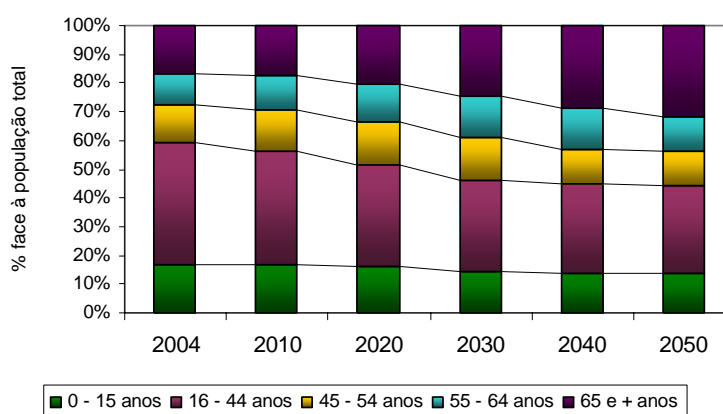
As metas apresentadas exigem uma abordagem política que abranja as dimensões económica, laboral e social do envelhecimento, com objectivos de curto, médio e longo prazo, bem como uma aproximação integrada e em parceria, de forma a garantir a respectiva coerência e concordância, abrangendo, de uma forma transversal na concepção e implementação da estratégia, um largo espectro de políticas e de actores – departamentos/serviços do Estado, Parceiros Sociais e organizações representativas, etc. - envolvendo e consciencializando toda a sociedade civil para esta nova realidade.

2. Caracterização dos Trabalhadores mais Velhos

2.1. Demografia, actividade e inactividade

A população portuguesa do grupo etário 55-64 anos representava, em 2004, 10,9% do total da população, um valor com um crescimento ligeiro, mas contínuo, nos últimos anos (ao contrário do sucedido com os jovens 15-24 anos), evidenciando um progressivo envelhecimento demográfico e um aumento do rácio de dependência dos idosos, consequência, entre outros factores, do aumento da esperança média de vida e da redução do número médio de filhos por família. As projecções demográficas do EUROSTAT, relativas a Portugal para as próximas décadas, evidenciam um aumento progressivo do peso da população mais velha na estrutura populacional, superior a 40% de indivíduos com 55 e mais anos.

Gráfico 1 – Projecções Demográficas, Portugal, 2004-2050



Fonte: Eurostat – Newcronos.

Dada a importância de uma actuação precoce, de carácter preventivo, ao nível dos futuros trabalhadores mais velhos (actualmente na faixa etária 45-54 anos), torna-se pertinente salientar o peso crescente deste grupo no total da população activa, representando, em 2005, 22%³. O quadro seguinte apresenta uma breve caracterização do grupo etário em estudo, com uma análise discriminada por sexo.

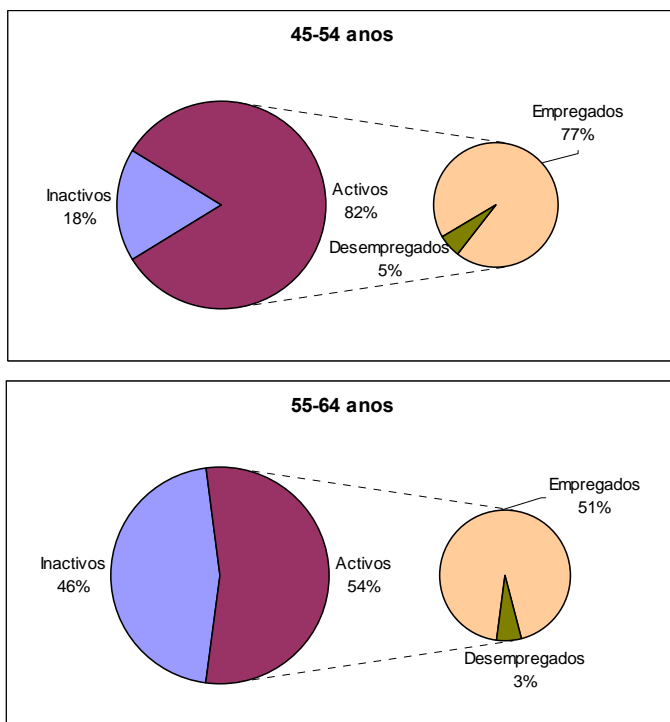
Quadro 1 – Caracterização dos indivíduos dos grupos etários 45-54 e 55-64anos, Portugal, 2005

	45-54			55-64		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
<i>demografia</i>						
peso na população total	13,2	13,3	13,1	11,2	10,9	11,5
peso na população em idade activa (15-64 anos)	19,6	19,4	19,9	10,9	11,5	17,4
<i>estrutura do grupo etário, por sexo</i>	100,0	48,8	51,2	100,0	47,1	52,9
<i>participação no mercado de trabalho</i>						
peso na população activa (15-64)	22,0	22,1	21,9	12,2	12,5	11,3
<i>estrutura (peso de cada sexo)</i>	100,0	53,4	46,6	100,0	54,6	45,4
peso na população inactiva	13,0	9,0	15,5	28,9	28,4	29,3
<i>estrutura (peso de cada sexo)</i>	100,0	27,1	72,9	100,0	38,3	61,7

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego.

³ O grupo etário 55-64 anos representava, no mesmo ano, 12,2% da população activa.

Gráficos 2 e 3 – Estrutura da População por Grupo Etário, Portugal, 2005



Os gráficos 2 e 3 ilustram a composição dos grupos etários 45-54 e 55-64 anos, em 2005. Como é possível constatar, a estrutura difere bastante entre os grupos, revelando um forte aumento da incidência da inactividade do primeiro para o segundo.

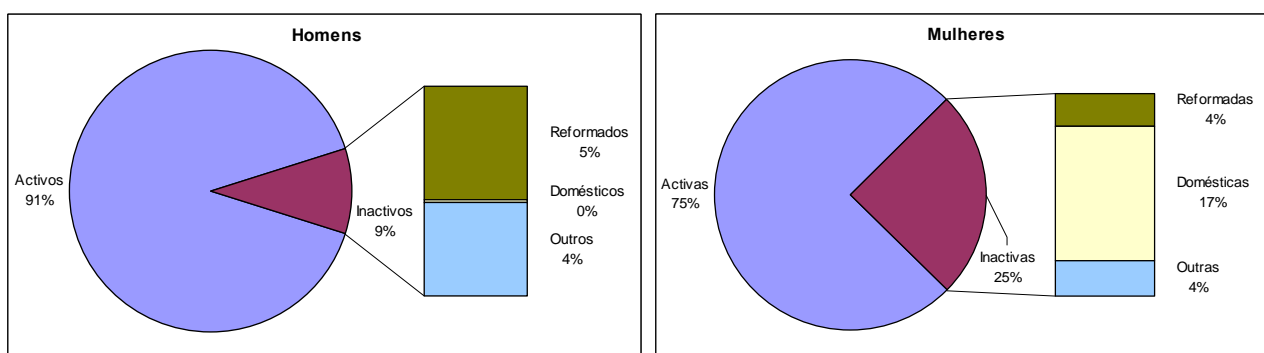
Ainda assim, ao longo do período 1998-2005, a inactividade da população entre 15 e 64 anos reduziu-se a uma média anual de 0,9%, mas com uma evolução díspar entre homens e mulheres, tendo-se registado um aumento de 0,8% de homens inactivos e uma redução da inactividade das mulheres em 1,9%, em termos médios anuais.

No grupo 45-54, a inactividade aumentou nos homens – 2,6% – face a uma redução de 3,2% nas mulheres, em termos médios anuais (no grupo etário 55-64, estes valores foram, respectivamente, 2,5% e 0,7%,).

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego.

Os trabalhadores inactivos constituem uma bolsa de indivíduos potencialmente alvos de medidas de activação, pelo que importa conhecer a incidência da inactividade nestes grupos, de acordo com as diferentes categorias que compõem esta população⁴. Os gráficos seguintes ilustram esta situação:

Gráficos 4 e 5 – Estrutura da População Inactiva, Portugal, grupo etário 45-54 anos, 2005



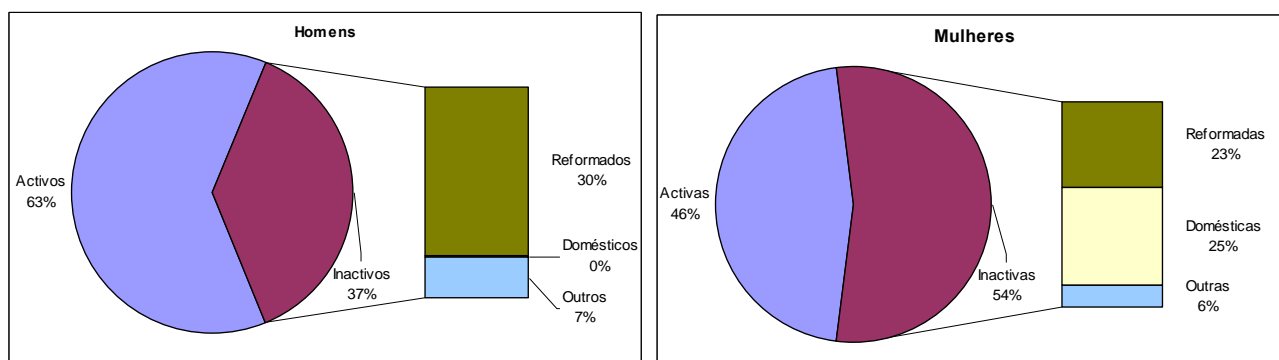
Fonte: INE – Inquérito ao Emprego.

O aumento do volume de homens inactivos com 45-54 anos não alterou a estrutura deste segmento do grupo entre 1998 e 2005, mantendo-se os reformados como a maioria dos inactivos desta faixa etária. Já no caso das mulheres, a maior participação no mercado de trabalho fez reduzir consideravelmente a inactividade nas suas diversas categorias, em particular nas domésticas (redução de quase cinquenta mil mulheres).

⁴ Mais adiante é aprofundada a análise dos pensionistas por invalidez (ver Ponto 2.4. – Transição para a inactividade).

O quadro referente ao grupo etário 55-64 anos é consideravelmente diferente, assistindo-se, como seria de esperar, a um peso superior dos inactivos, em ambos os sexos:

Gráficos 6 e 7 – Estrutura da População Inactiva, Portugal, grupo etário 55-64 anos, 2005

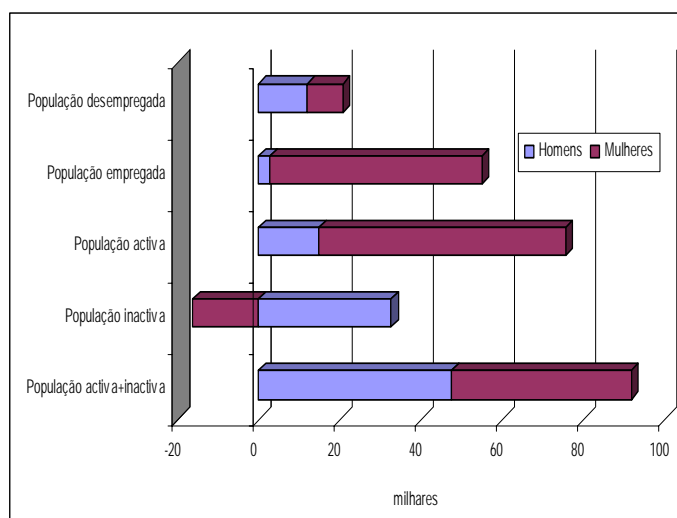


Fonte: INE – Inquérito ao Emprego.

O reforço, entre 1998 e 2005, do peso dos reformados no total de inactivos, seja no caso dos homens, como das mulheres, aliou-se a movimentos, em termos de volume, distintos por sexo: no caso dos homens deu-se um aumento do número de reformados, enquanto nas mulheres se assistiu ao movimento contrário⁵.

O aumento da população com 55-64 anos (92 mil entre 1998 e 2005) direccionou-se sobretudo para a actividade (75,7 mil; 16,3 mil inactivos), contribuindo para aumentar a taxa de actividade de 51,4% em 1998 (65,3% homens; 39,2% mulheres) para 53,8% em 2005 (62,4% homens; 46,1% mulheres)⁶. Porém, apesar do crescimento ao nível do grupo etário como um todo, constata-se uma evolução distinta entre homens e mulheres, em termos de participação no mercado de trabalho: o aumento de homens voltou-se particularmente para os inactivos (como se constata pela redução da respectiva taxa de actividade), enquanto o aumento de mulheres se direccionou exclusivamente para a actividade, registando-se uma redução substancial do número de inactivas.

Gráfico 8 – Variação da composição do grupo etário 55-64 anos entre 1998 e 2005, Portugal



Fonte: INE – Inquérito ao Emprego.

2.2. Participação no Mercado de Trabalho

Emprego

Entre 1998 e 2005, o crescimento do emprego dos trabalhadores 55-64 anos deu-se a um ritmo anual de 1,4%, assegurado pelo aumento da participação das mulheres (+3,1%; +0,1% dos homens), contribuindo para aumentar a taxa de emprego dos trabalhadores deste grupo etário para 50,5% em 2005, com um comportamento distinto por sexo, reduzindo-se o *gap* em mais de dez pontos percentuais no período (na sequência da redução da taxa de emprego dos

⁵ Neste grupo etário foi igualmente visível, tal como já tinha ocorrido no grupo anterior, uma forte redução das domésticas.

⁶ A evolução ocorrida no grupo etário 45-54 anos é ainda mais marcante: os quase 130 mil indivíduos direccionaram-se para a actividade (sobretudo pela parte das mulheres: aumento em quase 10 pontos percentuais da taxa de actividade e em 7,3 da taxa de emprego, face a reduções de 0,7 e 3,0, respectivamente, no caso dos homens).

homens e do aumento da das mulheres). Os quadros seguintes ilustram a situação em 2005, bem como a evolução face a 1998:

Quadro 2 – População activa dos grupos etários 45-54 e 55-64 anos e suas componentes, Portugal, 2005

	45-54			55-64		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
População Activa	1.150,7	614,6	536,1	637,4	348,3	289,1
<i>(variação face a 98, milhares de indivíduos)</i>	163,9	60,4	103,7	75,7	14,9	60,9
População Empregada	1.080,4	577,7	502,7	598,0	324,3	273,8
<i>(variação face a 98, milhares de indivíduos)</i>	130,2	42,2	88,1	55,0	2,8	52,3
Taxa de Emprego	77,3	84,8	70,2	50,5	58,1	43,7
<i>(variação face a 98, pontos percentuais)</i>	2,4	-3,0	7,3	0,8	-4,9	5,6
População Desempregada	70,3	37,0	33,4	39,3	24,1	15,3
<i>(variação face a 98, milhares de indivíduos)</i>	33,7	18,2	15,6	20,7	12,2	8,6
Taxa de Desemprego	6,1	6,0	6,2	6,2	6,9	5,3
<i>(variação face a 98, pontos percentuais)</i>	2,4	2,6	2,1	2,8	3,3	2,4

Quadro 3 – Taxa de Emprego dos Trabalhadores com 45-54 e 55-64 anos, Portugal, 1998-2005

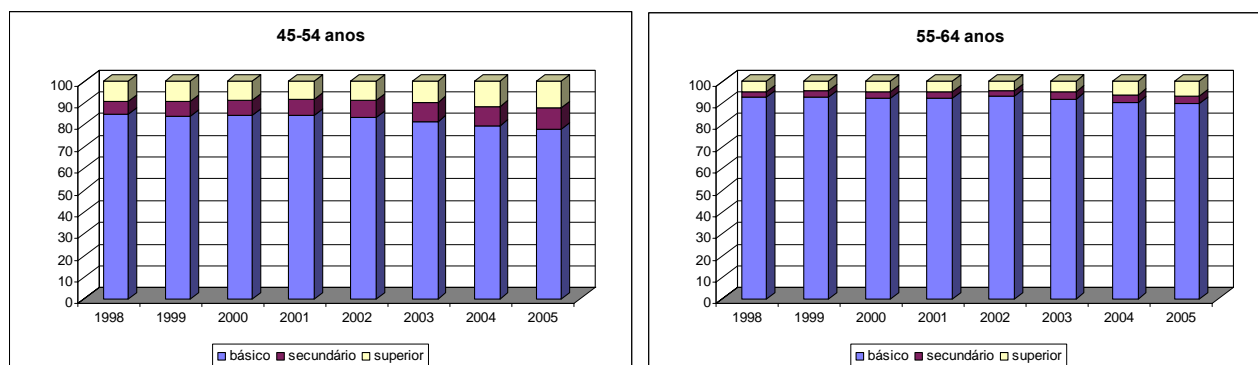
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
45-54 anos								
Total	74,9	75,5	76,8	77,9	77,1	76,7	77,4	77,3
Homens	87,8	87,5	88,4	88,2	87,0	86,3	86,3	84,8
Mulheres	63,0	64,2	66,1	68,1	67,8	67,5	69,0	70,2
55-64 anos								
Total	49,7	50,2	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,5
Homens	63,0	61,5	62,1	61,6	61,9	62,1	59,1	58,1
Mulheres	38,0	40,4	40,8	40,3	42,2	42,4	42,5	43,7

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego.

Estrutura habilitacional e aprendizagem ao longo da vida

Os trabalhadores mais velhos detêm os menores níveis habilitacionais. Ao contrário da média global, porém, dentro dos grupos etários 45-54 e 55-64 anos são os homens que detêm mais habilitações, nomeadamente como fruto do padrão social existente por altura da sua idade escolar. Regista-se uma evolução positiva, em ambos os sexos, do nível habilitacional no período em análise (ainda que gradual, dado o carácter estrutural da variável), à medida que o grupo etário se renova com indivíduos com níveis de habilitações mais elevados, começando no grupo etário imediatamente anterior (45-54 anos) – este grupo etário apresenta uma melhor estrutura habilitacional, mesmo se ainda caracterizada pela predominância do ensino básico, conforme se constata pela análise dos quadros seguintes.

Gráficos 9 e 10 – Nível habilitacional dos trabalhadores com 45-54 e 55-64 anos, Portugal, 1998-2005



Fonte: INE – Inquérito ao Emprego.

Os trabalhadores entre 55-64 anos são, igualmente, os que menos beneficiam de educação e formação, como se pode observar pelo quadro seguinte. A participação em formação cresce, geralmente, com o nível habilitacional dos indivíduos, mas revela-se escassa e variável, com valores particularmente incipientes para indivíduos com habilitações médias e baixas. Estes dados contrastam com a média da UE25 (8,5% e 5,1% em 2005 para os trabalhadores dos grupos etários 45-54 e 55-64 anos, respectivamente). Refira-se ainda que também os resultados do módulo do Inquérito ao Emprego relativo à ALV (realizado pelo INE em 2003) apontam para níveis muito reduzidos de participação da população portuguesa com 55 ou mais anos em actividades de aprendizagem não formal nos 12 meses anteriores (apenas 1,9%).

Quadro 4 – Taxa de Participação em Educação e Formação, por grupo etários, Portugal, 2000-2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
25-64 anos	3,4	3,4	2,9	3,7	4,8	4,6
25-34 anos	8,2	8,6	7,9	9,6	10,5	11,0
35-44 anos	2,8	2,3	1,8	2,2	4,1	3,6
45-54 anos	nd	nd	nd	1,2	2,1	1,6
55-64 anos	nd	nd	nd	nd	nd	0,7

Fonte: Eurostat – Compendium.

Para este cenário contribuem múltiplos factores, designadamente:

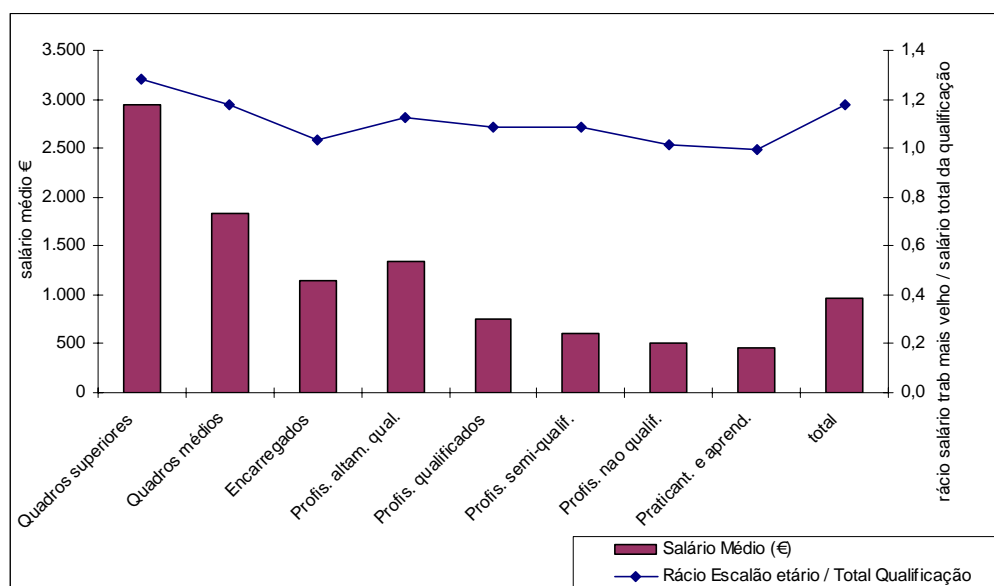
- a maior resistência habitualmente observada neste público-alvo quando confrontado com ofertas de formação (mesmo quando se encontram em situação de desemprego),
- o facto de as próprias entidades empregadoras tenderem a privilegiar o acesso à formação de trabalhadores mais jovens, uma vez que os trabalhadores com 55 ou mais anos já se encontram mais próximos da saída do mercado de trabalho;
- e, ainda, os níveis de habilitação particularmente baixos da esmagadora maioria desta população mais velha, que tendem frequentar menos acções de educação e formação.

Condições de trabalho – alguns indicadores

Em termos de remunerações, o salário médio dos trabalhadores mais velhos, se analisado por níveis de qualificações, situa-se acima da paridade face ao total dos trabalhadores, evidenciando a valorização da experiência e saber acumulados ao longo do ciclo de vida, apesar dos ainda baixos níveis salariais médios globais dos trabalhadores portugueses como um todo.

Numa análise por níveis de qualificação, constata-se que o rácio entre o salário médio dos trabalhadores mais velhos (45-54 e 55-64 anos) é superior sobretudo ao nível dos quadros superiores e médios e, numa menor medida, dos profissionais altamente qualificados e qualificados, demonstrando que é nos trabalhadores mais qualificados que a experiência profissional, associada, em regra, a melhores carreiras e oportunidades de formação ao longo da vida, assegura uma maior diferenciação salarial face a trabalhadores mais jovens e com o mesmo nível de qualificação.

Gráfico 11 – Salário Médio dos Trabalhadores com 55-64 anos, Portugal, 2002



Fonte: MTSS/DGEEP, cálculos com base nos Quadros de Pessoal de 2002.

NOTA: Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa; montante salarial mensal em termos ilíquidos.

Em matéria de acidentes de trabalho, segundo dados do MTSS/DGEEP, os trabalhadores mais velhos representavam, em 2002, 7,7% do total dos trabalhadores acidentados (valor que aumenta para 10,6% se considerados apenas os acidentes mortais). Por seu turno, os dados do IDICT/IGT, ainda que referentes ao grupo etário 45-64 anos, revelam que o número de acidentes de trabalho mortais tem vindo a diminuir desde 2000, revelando o combate, com sucesso, à tendência para ser a partir da faixa etária dos 55 anos que os trabalhadores sofrem acidentes de trabalho mais graves (algumas das razões que contribuem para este fenómeno é o facto de os trabalhadores idosos serem geralmente menos qualificados e tenderem a estar sobre-representados nas profissões industriais manuais).

2.3. Desemprego

A incidência do desemprego junto dos trabalhadores mais velhos em 2005 (6,2%) é menor que a média nacional (7,6%) e apresenta um comportamento oposto ao global: afecta sobretudo os homens (6,9%) e tem-se registado um aumento do desvio nos últimos anos (0,1pp em 2002; 1,6pp em 2005), após uma progressiva aproximação ocorrida entre 1998 e 2002.

Dentro do desemprego, é particularmente preocupante o Desemprego de Longa Duração (DLD) e de Muito Longa Duração (DMLD)⁷, na medida em que estes trabalhadores apresentam um desempenho no mercado de trabalho mais desfavorável e acima da média global.

⁷ Por Desemprego de Longa Duração entende-se o Desemprego com uma duração igual ou superior a 12 meses. Por Desemprego de Muito Longa Duração entende-se o Desemprego com uma duração igual ou superior a 25 meses.

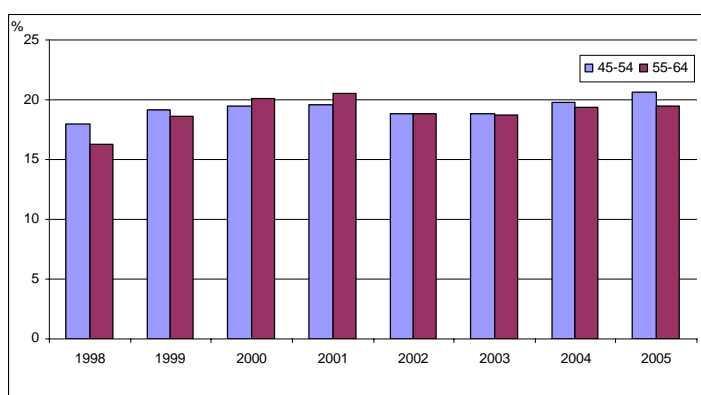
Quadro 5 – Peso do DLD e DMLD dos grupos 45-54 e 55-64 anos no Desemprego, Portugal, 1998 e 2005

	DLD		DMLD	
	1998	2005	1998	2005
45-54 anos				
<i>peso do DLD/DMLD 45-54 no desemprego total</i>				
Total	9,7	10,8	6,5	6,2
Homens	11,0	11,9	7,7	6,1
Mulheres	8,6	9,9	5,5	6,3
<i>peso do DLD/DMLD 45-54 no desemprego 45-54</i>				
Total	66,6	64,9	44,8	37,2
Homens	64,6	63,6	45,5	32,8
Mulheres	68,5	66,1	44,0	42,0
<i>peso do DLD/DMLD 45-54 no respectivo DLD/DMLD total</i>				
Total	21,2	21,6	24,7	24,8
Homens	24,7	24,2	29,1	27,1
Mulheres	18,6	19,4	21,2	23,0
55-64 anos				
<i>peso do DLD/DMLD 55-64 no desemprego total</i>				
Total	4,7	6,4	3,2	3,5
Homens	7,3	8,4	5,2	4,8
Mulheres	2,7	4,6	1,7	2,4
<i>peso do DLD/DMLD 55-64 no desemprego 55-64</i>				
Total	63,0	68,5	42,6	38,0
Homens	67,6	69,4	47,5	39,5
Mulheres	56,6	66,9	35,6	35,5
<i>peso do DLD/DMLD 55-64 no respectivo DLD/DMLD total</i>				
Total	10,2	12,8	12,0	14,1
Homens	16,3	17,2	19,2	21,2
Mulheres	5,8	9,0	6,4	8,9

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego.

O peso do DLD dos trabalhadores 55-64 anos no próprio grupo etário aumentou entre 1998 e 2005, com uma maior estabilidade no que diz respeito ao DMLD - mais de metade do desemprego deste grupo era, em 2005, de longa duração (e 38% DMLD), com valores permeáveis à conjuntura económica. O peso do DLD 55-64 no total do DLD tem aumentado significativamente no sexo feminino (igual tendência no DMLD), revelando dificuldades específicas das mulheres mais velhas em saírem de situações de desemprego. O DMLD tem vindo a registar uma evolução diversificada entre sexos: redução nos homens e aumento nas mulheres. O grupo etário 45-54 anos, ainda que com um quadro também desfavorável, tem registado uma melhor performance.

Gráfico 12 – Peso dos grupos etários 45-54 e 55-64 no Desemprego Registrado, Portugal (Continente), 1998-2005



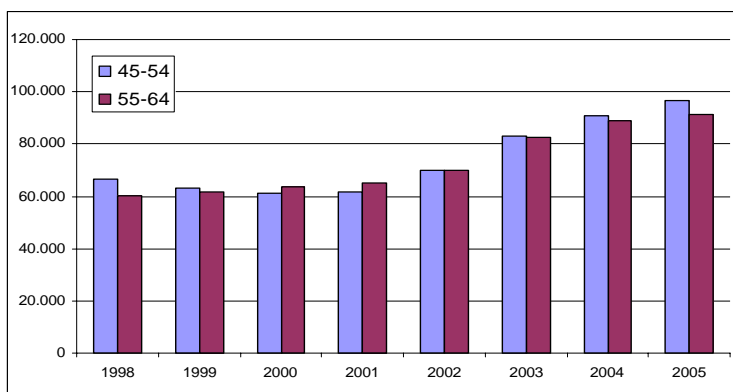
Fonte: IEFP – Direcção de Serviços de Estudos

Tomando como fonte de referência os dados do IEFP, no que concerne ao desemprego registrado nos Centros de Emprego do Continente, o grupo etário 55-64 anos representava, no final de 2005, 19,5% do total do desemprego registrado (face a 20,6% no grupo etário imediatamente anterior, 45-54 anos).

Considerando a evolução do desemprego registrado nestes grupos etários, é possível verificar que, no período compreendido entre 1998 e 2005, o seu volume tem vindo a aumentar, após uma certa estabilidade entre 1998 e 2001, sendo significativos os aumentos verificados em 2003 e 2004, no contexto da conjuntura económica desfavorável.

Gráfico 13 – Evolução do desemprego registado nos grupos etários 45-54 e 55-64 anos, Portugal (Continente), 1998-2005

A análise do desemprego registado segundo a profissão⁸ permite concluir que os trabalhadores mais velhos (de ambos os grupos etários, 45-54 e 55-64 anos) inscritos nos Centros de Emprego se concentravam, em 2005, em três grandes grupos: Trabalhadores não Qualificados dos Serviços e Comércio; Outros Operários, Artífices e Trabalhadores Similares, e Empregados de Escritório.



Fonte: IEFP – Direcção de Serviços de Estudos

2.4. Transição para a inactividade

A possibilidade de antecipação da idade de reforma por velhice tem registado uma adesão crescente nos últimos anos, em especial nos trabalhadores com menos de 60 anos. Apesar das condições de elegibilidade relativamente restritivas associadas ao regime de flexibilização da idade de reforma, é possível constatar que a crescente maturidade do Sistema Público de Segurança Social permitiu, a um grupo cada vez mais vasto de trabalhadores, a opção pela pensão antes de atingir a idade legal de reforma. De facto, a carreira contributiva média dos novos pensionistas por velhice do sector privado ronda os 29 anos, o que supera claramente a carreira contributiva média da globalidade de pensionistas por velhice, que se situa nos 21 anos.

Desde a implementação da flexibilidade da idade da reforma e da antecipação da mesma por motivo de desemprego de longa duração, a percentagem de pensionistas antecipados no total de pensionistas de velhice tem aumentado todos os anos. Por contraponto, o recurso à flexibilidade da idade de reforma na perspectiva do prolongamento da vida activa tem tido uma utilização marginal, apesar de conferir uma bonificação à taxa de formação de pensão, como se pode constatar pela análise do quadro seguinte.

Quadro 6 – Evolução da percentagem de pensionistas antecipados e de pensionistas postecipados relativamente ao total de pensionistas por velhice do regime geral, Portugal, 2000-2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Pensionistas antecipados (%)	3,97	4,86	5,07	5,35	6,07	7,74
Pensionistas postecipados (%)	0,01	0,03	0,04	0,05	0,05	0,06

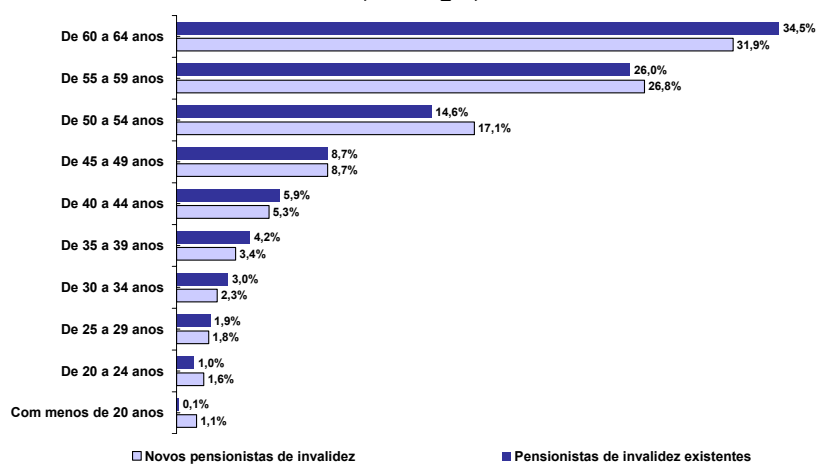
Fonte: Centro Nacional de Pensões

Ainda que em redução desde 1998, a uma taxa média anual de 3%, não deixa de ser relevante o número total de pensionistas por invalidez em Portugal (318 mil em 2005, segundo dados do Centro Nacional de Pensões), constituindo uma bolsa potencial de indivíduos a priorizar enquanto público-alvo no âmbito das medidas existentes ou a criar.

⁸ Classificação Nacional de Profissões.

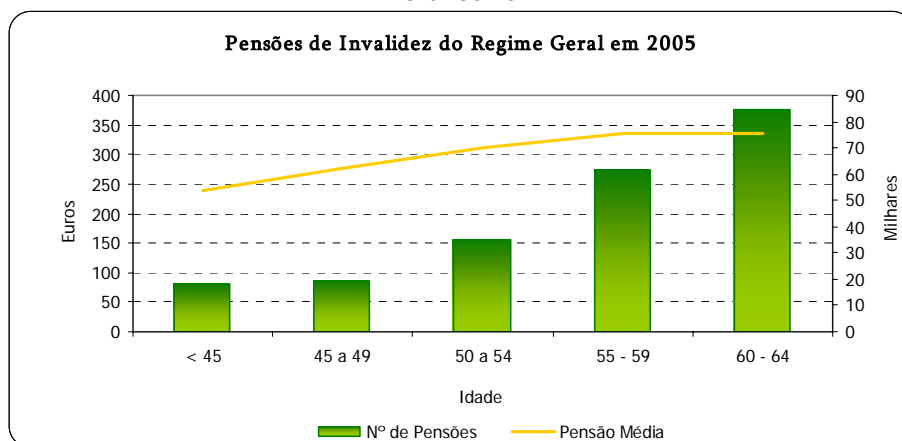
Neste domínio, importa referir que a globalidade dos pensionistas por velhice, aposentação e reforma por invalidez com menos de 65 anos representavam, em 2005, cerca de 10,9% da população activa, destacando-se a concentração dos pensionistas de invalidez do Sistema Público de Segurança Social no grupo etário dos 55-64 anos (cerca de 58,7% dos novos pensionistas de invalidez têm 55 ou mais anos), conforme se constata pela análise do gráfico.

Gráfico 14 – Pensionistas de Invalidez: distribuição percentual por idades, Portugal, 2005



As linhas estratégicas da Reforma da Segurança Social apontam para a melhoria do regime de acumulação de pensões de invalidez com rendimentos do trabalho, com o intuito não só de activação dos indivíduos, mas também de lhes conferir uma oportunidade de motivação e dignificação individual.

Gráfico 15



Importa salientar o papel que a política de activação deverá desempenhar junto dos beneficiários da pensão de invalidez, abrangendo as entidades empregadoras e os beneficiários, com vista à valorização pessoal e colectiva. Os pensionistas de invalidez representam uma parcela importante de trabalhadores inactivos relativamente aos quais tem predominado uma estratégia passiva, sem tomar em consideração quer as aspirações de muitos desses trabalhadores, que passam pelo reingresso no mercado de trabalho, quer as condições físicas dos mesmos, que embora os impossibilitem de desenvolver a actividade profissional que desempenharam no passado, nem sempre os inibe de poderem dar o seu contributo noutras áreas ou sob diferentes formas de trabalho. No entanto, a reinserção destes trabalhadores no mercado de trabalho não poderá descurar o necessário equilíbrio entre a protecção social, que é necessário continuar a salvaguardar aos indivíduos incapacitados para desempenharem a sua actividade profissional habitual, e os incentivos à sua inserção, que devem ter em consideração os lados da oferta e da procura de trabalho.

Neste contexto, é particularmente relevante o aumento da atractividade à participação plena no mercado de trabalho que, simultaneamente, se consubstancia num reforço efectivo dos níveis de eficácia da protecção social, conforme explicitado na Directriz 19 do Plano Nacional de Emprego (2005-2008).

A suspensão efectuada do regime que permitia a flexibilização da idade legal de reforma por antecipação, a revogação do regime que permitia a reforma antecipada aos 58 anos após situação de desemprego, a alteração de regras de acumulação de trabalho com pensões, bem como, as medidas relativas à convergência de regimes da função pública

com o regime geral de segurança social, nomeadamente o aumento progressivo da idade de reforma e a transformação da Caixa Geral de Aposentações num regime fechado a partir de Janeiro de 2006, com a incorporação dos novos funcionários do Estado no regime geral de Segurança Social, deverão reflectir-se nos indicadores dos próximos anos.

Assume especial relevância nesta matéria a evolução positiva dos indicadores de actividade registados, o que poderá indiciar uma maior permanência dos novos pensionistas antecipados no mercado de trabalho. De acordo com os dados fornecidos pelo Eurostat, que incorporam os sectores público e privado, a idade média de saída do mercado de trabalho evoluiu favoravelmente, ainda que de forma moderada, entre 2001 e 2004, apesar de algumas medidas adoptadas poderem gerar maior recurso à antecipação da reforma no curto prazo, corrigindo essa evolução no médio e longo prazo.

Quadro 7 – Evolução da Idade Média de Saída do Mercado de Trabalho, Portugal e UE, 2001-2004

	2001			2002			2003			2004		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Portugal	61,9	61,6	62,3	63,0	63,1	62,9	62,1	60,6	63,7	62,2	63,1	61,2
UE15	60,3	59,9	60,7	60,8	60,5	61,0	61,3	61,0	61,7	61,0	61,0	61,0
UE25	59,9	59,3	60,4	60,4	60,0	60,8	61,0	60,5	61,5	60,7	60,4	60,9

Fonte: Eurostat - Newcronos

Nota: os dados da UE15 e UE25 relativos a 2004 são provisórios.

Em matéria de prossecução da meta de aproximação da idade efectiva à idade legal de reforma, afigura-se que as medidas que têm vindo a ser adoptadas no sentido de fomentar a permanência dos trabalhadores na vida activa restringido e penalizando os regimes de acesso à pensão antes da idade legal da reforma, no quadro da reforma da Segurança Social, produzirá uma evolução ascendente da idade média de saída do mercado de trabalho nos próximos anos.

2.5. Perfis dos Trabalhadores mais Velhos

A análise dos perfis dos trabalhadores mais velhos, efectuada com base nos Quadros de Pessoal⁹, permite uma abordagem mais pormenorizada das principais características dos trabalhadores, das quais se salientam:

- i) As respectivas taxas de emprego, mais elevadas que as da média comunitária, como já foi referido, e ligeiramente superiores à meta fixada para 2010 pela Cimeira de Lisboa;
- ii) A experiência detida por esses trabalhadores, em conjunto com as denominadas *qualificações sociais*, que lhes conferem uma capacidade significativa de trabalhar. Importa salientar o carácter muito relevante do processo de acumulação de competências informais ou não formais adquiridas ao longo do ciclo de vida dos trabalhadores. Efectivamente, é elevado o peso dos trabalhadores mais velhos qualificados: os trabalhadores qualificados, altamente qualificados, quadros médios e superiores, encarregados, entre outros, representam mais de 70% do total do grupo etário 45-54 anos (bem como do grupo etário 55-64 anos), valor que se encontra acima da média global dos trabalhadores. Esta estrutura de qualificações profissionais explica também em boa medida os níveis salariais dos trabalhadores mais velhos que, tal como foi já também referido anteriormente, são relativamente superiores aos dos trabalhadores como um todo, revelando a valorizando das competências/qualificações adquiridas ao longo da vida.

⁹ DGEEP/MTSS, 2002.

- iii) A predominância, nos escalões etários mais avançados da vida activa dos indivíduos, dos trabalhadores homens (63,4% e 69,8% nos escalões 45-54 e 55-64 anos, respectivamente, face a um peso de 59,1% no total dos trabalhadores), bem como os trabalhadores com maior grau de antiguidade nas empresas – 34,9% dos trabalhadores com 55-64 anos encontram-se há 20 ou mais anos na empresa (30,3% no grupo etário 45-54), face a um valor médio de apenas 10,1% dos trabalhadores com essa antiguidade.

Devem, porém, ser também sublinhadas algumas debilidades preocupantes que caracterizam os trabalhadores mais velhos, com consequentes dificuldades de reintegração no mercado de trabalho em caso de desemprego e, em especial, de desemprego de longa duração ou da inactividade. De entre essas vulnerabilidades destacam-se:

- i) Os baixos níveis habilitacionais e a fraca participação na ALV, consubstanciada em actividades de educação e formação, com consequentes dificuldades em termos de adaptação à mudança e face às reestruturações empresariais – de facto, mais de metade dos trabalhadores mais velhos tem um nível educacional correspondente ao 1º ciclo do ensino básico, sendo, igualmente, os grupos etários que menos beneficiam de aprendizagem ao longo da vida;
- ii) A sua concentração em pequenas e médias empresas (até 49 pessoas), uma parte das quais se caracteriza pelo seu fraco dinamismo e com um carácter de sustentabilidade reduzida no médio e longo prazo de carácter pouco sustentável, onde é difícil a mobilidade interna (como sejam as actividades tradicionais com necessidade de reestruturações profundas) e o acesso ao emprego em sectores/empresas mais dinâmicos e inovadores; em termos sectoriais, os trabalhadores mais velhos estão, na sua maioria, nos sectores do Comércio, Construção e Transportes, Armazenagem e Comunicações que empregam o maior número de trabalhadores com idade superior a 45 anos e mais de metade destes estão concentrados, em termos regionais, em Lisboa e Vale do Tejo (LVT) e Norte (quer no total da população – 38,3% e 33,9%, respectivamente – quer nos trabalhadores mais velhos – 42,0% e 30,6% no grupo etário 45-64 anos, respectivamente). Porém, quanto aos trabalhadores mais velhos, apresentam padrões distintos: LVT concentra um peso crescente de trabalhadores à medida que os grupos etários avançam na idade (40,8% no grupo 45-54 anos, 45,0% no grupo 55-64 anos), enquanto no Norte esse peso é inferior e decresce com a idade (32,0% no grupo 45-54 anos, 26,7% no grupo 55-64 anos).
- iii) As condições deficientes de trabalho e os baixos rendimentos de uma grande parte destes trabalhadores.

Em anexo (ver Anexo I) apresenta-se uma análise mais pormenorizada sobre as diferentes características dos trabalhadores mais velhos, quer em termos individuais, quer da empresa onde se inserem, que permitiu conhecer os perfis caracterizadores desta sub-população.

3. Desafios Estratégicos

As características dos trabalhadores mais velhos, que permitiram delinear os seus perfis, apresentados no ponto anterior, enquadram-se num contexto de um significativo envelhecimento demográfico, colocando fortes exigências em termos de definição de uma abordagem integrada de políticas, assente numa visão sustentada de curto, médio e longo prazo, fomentando uma aproximação global e integrada com a participação de todas as partes envolvidas, enquadradas por campanhas de informação, sensibilização e disseminação do conhecimento sobre esta temática.

Os trabalhadores portugueses mais velhos (45-54 anos e 55-64 anos), constituindo-se como um grupo muito heterogéneo (em termos de habilitações, qualificações, e outras variáveis), detêm, na sua maioria, sérias vulnerabilidades que tornam as correspondentes taxas de emprego, ainda que favoráveis, nomeadamente no contexto da UE, pouco sustentáveis, em particular face ao processo de globalização, dos dinamismos dos mercados, das rápidas transformações tecnológicas e organizacionais e das consequentes reestruturações empresariais, já em curso e potenciais.

Neste quadro, é evidente que as estratégias prosseguidas pelas entidades empregadoras, em particular pelo tecido empresarial, assumem um papel estratégico para a sustentabilidade das taxas de emprego junto da população com mais idade, atendendo também à tendência inevitável para o envelhecimento da população activa portuguesa, que só parcialmente poderá ser atenuada pelos fenómenos imigratórios que tem marcado o país nos últimos anos.

As estratégias empresariais em Portugal, como aliás na generalidade dos países, têm ido no sentido de privilegiar soluções de reestruturação e reconversão da sua mão-de-obra que passam, por um lado, pela saída dos trabalhadores mais velhos e, em regra, com menores qualificações, numa primeira fase para o desemprego e, posteriormente, fazendo de seguida a passagem para a reforma. Por outro lado, os empregadores privilegiam normalmente a contratação de trabalhadores jovens, em desfavor de trabalhadores menos jovens que têm uma maior experiência profissional mas, pelo menos do ponto de vista formal, apresentam geralmente níveis mais baixos de educação e formação.

Considera-se, assim, que um dos grandes desafios da ENEA terá necessariamente de passar por um forte estímulo ao desenvolvimento de estratégias empresariais que não olhem para o factor idade como sendo necessariamente um "handicap" à produtividade dos respectivos trabalhadores e, por consequência, uma ameaça à sua competitividade.

Com efeito, subsistem ainda comportamentos discriminatórios face aos trabalhadores mais velhos, designadamente ao nível das práticas de recrutamento e de investimento em aprendizagem ao longo da vida, sendo fundamental prevenir e combater esse tipo de comportamentos e práticas.

O Estado e as políticas públicas que coloca em acção tem, neste domínio, um importante papel, designadamente no desenvolvimento de um enquadramento da actividade das empresas que estimule e premeie as boas práticas no domínio da integração dos trabalhadores mais velhos na sua actividade produtiva, desincentivando, em contrapartida, as saídas precoces do mercado de trabalho, cabendo-lhe ainda um importante papel enquanto maior empregador do país, no quadro da gestão da Administração Pública. Contudo, é inegável que uma alteração nas estratégias empresariais neste domínio passa sempre em última instância pelas próprias empresas e pelos seus órgãos de gestão e, em particular, pela constatação de que um trabalhador mais velho não é necessariamente ou, em regra, um trabalhador menos produtivo, devendo as empresas procurar criar condições para um melhor desempenho profissional dos seus trabalhadores dentro das respectivas fases do seu ciclo de vida.

A sustentabilidade da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos não depende, naturalmente, apenas das estratégias de gestão de recursos humanos que as entidades empregadoras e da acção que o Estado promove em favor da manutenção no emprego desses trabalhadores. Na realidade, os próprios trabalhadores têm, evidentemente, um importante papel no modo como gerem a sua vida profissional, embora com capacidades diferenciadas de determinação da sua carreira em função de múltiplos factores, nomeadamente, das suas qualificações e experiências profissionais.

Neste contexto, compete ao Estado, em estreita articulação com empregadores e trabalhadores, criar condições de melhor sustentabilidade do emprego, designadamente do ponto de vista preventivo, apoiando, em particular, a melhoria das condições de empregabilidade da população activa ao longo do seu ciclo de vida, sobretudo através da sua formação, promovendo a melhoria contínua das condições de trabalho, nomeadamente, em matérias como a segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como incentivando a sua permanência ou reinserção no sistema de emprego e não a sua saída precoce. A intervenção nestes domínios constitui, assim, o segundo grande desafio estratégico que se coloca no quadro da ENEA, sensibilizando e mobilizando os próprios trabalhadores mais velhos para a necessidade de se manterem activos no mercado de trabalho, sejam os empregados, sejam os desempregados.

Em síntese, existe, em primeiro lugar, uma necessidade premente de aumentar a consciencialização da sociedade para os benefícios de manutenção de uma força de trabalho mais velha e mais experiente (e, frequentemente, por essa mesma razão, mais qualificada), até porque por razões demográficas e sócio-culturais poderão vir a surgir dificuldades acrescidas de renovação das gerações de trabalhadores em alguns domínios, designadamente em áreas profissionais menos atractivas para a população jovem¹⁰. Em segundo lugar, é fundamental apostar no aprofundamento das condições que permitem estimular e sustentar a participação económica dos trabalhadores mais velhos, através da sua inserção no mercado de trabalho, condições que tocam múltiplas dimensões da vida pessoal e profissional dos próprios trabalhadores, da vida das empresas e ainda diferentes sectores do Estado. Por estas duas razões, a resposta aos dois grandes desafios estratégicos da ENEA tem de passar por um visão integrada e devidamente articulada e coordenada de intervenções a promover em múltiplos domínios e sectores relevantes para a sustentabilidade do emprego dos trabalhadores mais velhos, seja numa lógica preventiva, seja numa lógica reparadora.

O processo de definição de medidas concretas de implementação da Estratégia, implica, necessariamente, ter ainda em consideração a prossecução das metas definidas pelos Conselhos Europeus relativas à taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos e à idade média de saída do mercado de trabalho. Por outro lado, a concretização da Recomendação do Conselho Europeu de 2004, relativa ao desenvolvimento da ENEA, representa um desafio particularmente em matéria de acesso à aprendizagem ao longo da vida em termos de educação, formação e certificação de competências, ainda que os esforços neste sentido relativamente aos activos, nomeadamente os mais velhos, estejam bem presentes na Iniciativa Novas Oportunidades.

Refira-se que a ENEA se insere no âmbito de alguns programas chave, em particular a **Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável** e a **Estratégia de Lisboa**, esta última consubstanciando-se, a nível nacional, no *Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego 2005-2008*¹¹ – em particular no que diz respeito ao Plano Nacional de Emprego¹² e à Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida – e no *Plano Tecnológico*. É

¹⁰ Na realidade, já hoje se verificam dificuldades de recrutamento de mão-de-obra em algumas profissões e sectores (por exemplo, na construção civil e obras públicas, na hotelaria, restauração e comércio, nos serviços domésticos e às famílias, etc.), cujos postos de trabalho têm aliás vindo nos últimos anos a ser muitas vezes ocupados por imigrantes.

¹¹ O PNACE surge no âmbito da Estratégia Lisboa, relançada no seguimento do Conselho da Primavera de 2005 da União Europeia.

¹² Devem, sobretudo, ser tidas em consideração as Linhas Directrizes Integradas nº 18, 19, 23 e 24.

dentro deste enquadramento que se insere a ENEA, assente, como foi referido, numa abordagem do trabalho ao longo do ciclo de vida (1ª vertente) de curto prazo (com o intuito de prevenir e/ou intervir precocemente em situações de saída de emprego), de médio e longo prazo (fomentando a aprendizagem ao longo da vida, a qualidade e organização do trabalho).

A Estratégia concebe-se segundo uma óptica não só preventiva (pela sua articulação com outros documentos estratégicos abrangentes e pela potenciação de sinergias), mas também reparadora, destinada à eliminação de desincentivos à saída precoce do mercado de trabalho, à valorização e promoção dos seus conhecimentos, à prevenção e combate do desemprego, em especial do de longa duração e outras iniciativas destinadas a promover uma atitude positiva em relação à integração das pessoas mais velhas na sociedade e no mercado de trabalho (2ª vertente).

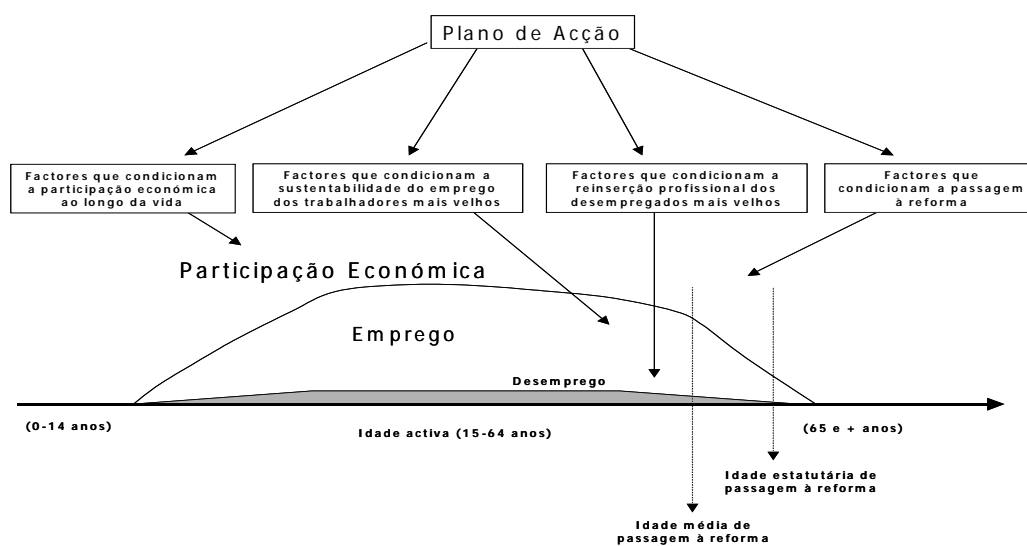
É esta segunda vertente que constitui a matéria substantiva deste documento programático, a qual se articula fortemente com a abordagem inter-geracional ao trabalho constante do PNACE 2005-2008 e do PNE, complementando acções/medidas já previstas noutros instrumentos existentes, para além de eliminar o risco de duplicação de instrumentos. Pelo contrário, pelo enfoque particular nos grupos etários mais avançados, a ENEA permite maximizar sinergias com os outros programas, numa lógica de racionalização e optimização de recursos.

4. Linhas Orientadoras e Prioridades de Implementação

4.1. A necessidade de uma abordagem integrada e dinâmica

No contexto abrangente da Estratégia de Lisboa e, a nível nacional, do progressivo envelhecimento demográfico e da promoção da sustentabilidade do sistema público de Segurança Social, a ENEA tem como principal premissa a complexidade dos factores políticos, económicos, sociais, culturais, e outros, que condicionam o nível de participação económica da população e, em particular, das pessoas mais velhas em idade activa. Nessa medida, apresenta-se como um plano de acção que, assente numa abordagem que visa ser global e coerente, pretende actuar em vários domínios através de um conjunto de instrumentos que visam: numa óptica preventiva, fomentar a participação económica sustentada dos indivíduos ao longo de *todo* o seu percurso de vida (assegurando a manutenção e a progressão no emprego) e contrariar a saída precoce do mercado de trabalho daqueles que se encontram empregados e, numa óptica correctiva, combater não só o desemprego dos trabalhadores mais velhos (seja numa óptica de intervenção precoce, promovendo uma resposta o mais célere possível quando estes ficam numa situação de desemprego, seja numa óptica reparadora, promovendo a reinserção dos desempregados de longa e muito longa duração), mas também a passagem generalizada à inactividade e incentivar o retorno dos inactivos ao mercado de trabalho.

Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo: vectores de acção



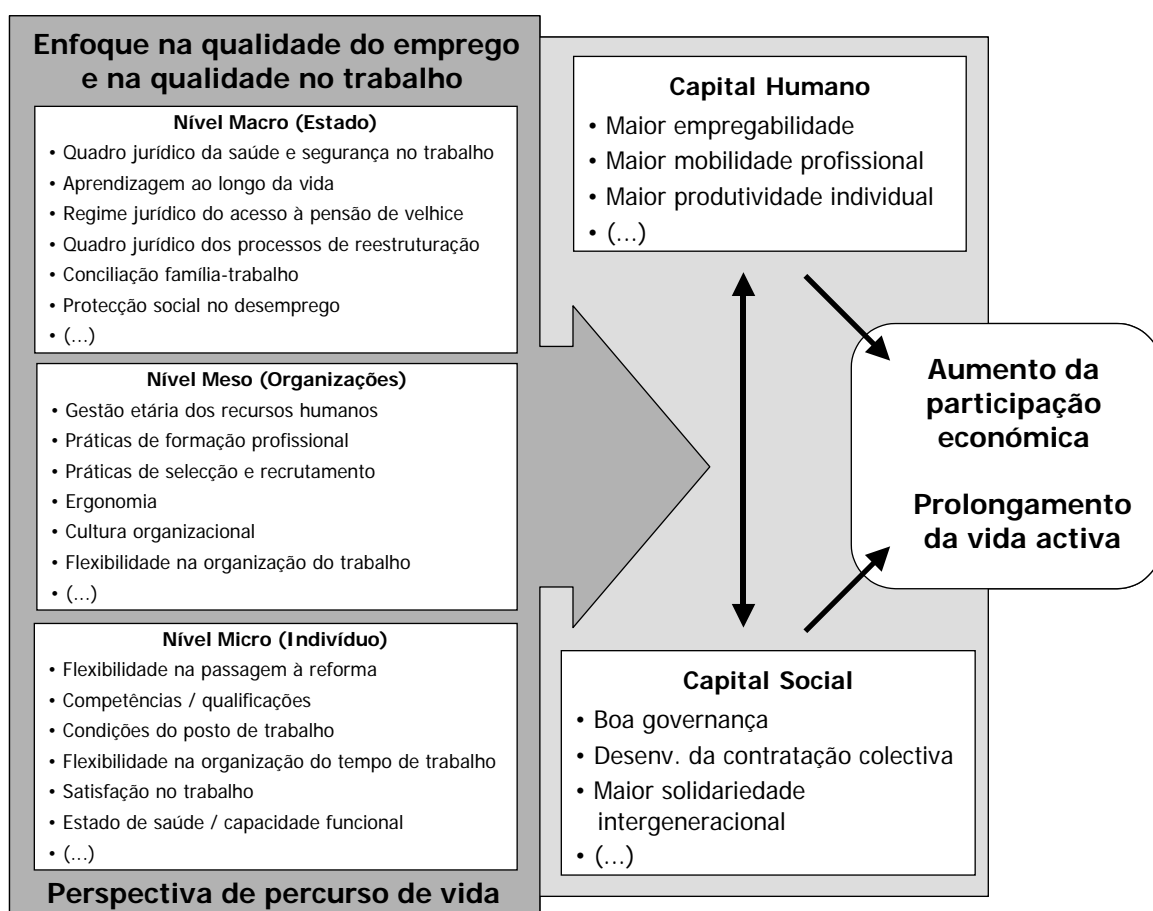
De um ponto de vista conceptual, esta Estratégia assenta em quatro pontos essenciais:

- i) **Promoção da Empregabilidade:** o desenvolvimento das condições dos indivíduos perante o mercado de trabalho depende, em primeiro lugar, da melhoria dos seus níveis de empregabilidade e de mobilidade profissional, mormente num quadro económico e social cujas alterações estruturais tendem a ser cada vez mais profundas, céleres e globalizadas, obrigando por isso a um esforço permanente de promoção desses níveis de empregabilidade, enquanto condição essencial de sustentabilidade e progressão no emprego;
- ii) **Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências:** a utilização estratégica do capital humano, potencial ou efectivo, que os trabalhadores mais velhos representam depende da existência de um conjunto de

relações sociais e institucionais (capital social), no âmbito das quais seja devidamente reconhecida a importância do conhecimento e da experiência profissional que os indivíduos adquirem ao longo da vida;

- iii) **Mais e melhor emprego:** as intervenções públicas que visam aumentar a participação económica dos indivíduos, bem como o prolongamento das suas vidas profissionais devem, em última instância, estar objectivadas na melhoria do acesso ou retorno ao emprego por parte da população activa, da qualidade do emprego e das condições de trabalho, dependendo o seu sucesso também do grau de consideração que tenham pelo percurso de vida pessoal/familiar e profissional dos indivíduos;
- iv) **Intervenção integrada:** a promoção do capital humano e do capital social com referência às pessoas de idade avançada requer um conjunto coerente e coordenado de políticas públicas que, de forma dinâmica e estruturada, induza alterações aos níveis macro, meso e micro, sob risco de serem criados novos desajustamentos e desperdiçados esforços e recursos públicos.

O paradigma do capital humano e do capital social no contexto da Estratégia

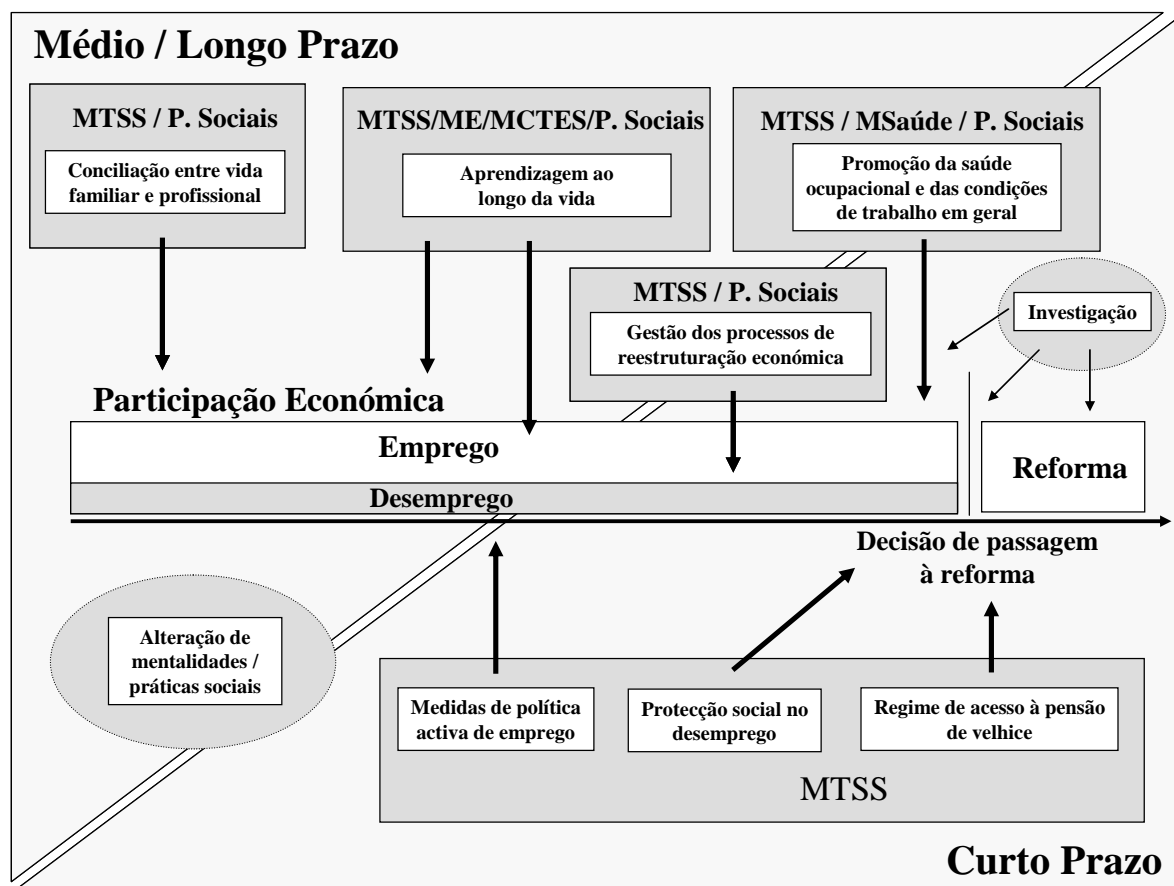


A implementação desta Estratégia, devido ao seu carácter dinâmico e global, requer, por isso, a participação de um conjunto alargado de actores institucionais e sociais, de entre organismos públicos e do domínio da concertação social, do contexto empresarial, da sociedade civil e dos próprios indivíduos. De entre estes vários actores, assume-se como particularmente relevante a actuação dos que mais directamente intervêm na melhoria qualitativa do emprego e do trabalho, destacando-se:

- Os organismos e serviços públicos, nomeadamente:
 - As instituições que promovem a melhoria das condições de vida e de trabalho, tais como os serviços competentes do Ministério da Saúde (MSaúde) e do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS);
 - As instituições que estruturam e/ou executam as intervenções e os dispositivos que visam apoiar os indivíduos nas eventualidades com relevância sócio-profissional, bem como na conciliação da vida familiar e actividade profissional, tais como o Instituto de Emprego e Formação Profissional, o Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e os serviços da Segurança Social;
 - As instituições que promovem a aprendizagem ao longo da vida, tais como os diferentes serviços do MTSS, do Ministério da Educação (ME) e do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES);
 - As instituições que intervêm no domínio da mudança de mentalidades e das práticas sociais;
- Os Parceiros Sociais;
- As empresas e outras entidades empregadoras;
- A sociedade civil;
- E os próprios indivíduos, enquanto agentes de mudança.

Do ponto de vista dos seus resultados, a implementação da ENEA requer, igualmente, um sistema de acompanhamento e avaliação, construído a partir de uma bateria de indicadores que permitam identificar e medir os progressos atingidos. Dada a natureza das intervenções, tal acompanhamento e avaliação deverão ser efectuados segundo uma perspectiva realista que diferencie, adequadamente, os progressos passíveis de serem atingidos no curto, bem como no médio e longo prazos.

Implementação: principais intervenientes e domínios de intervenção



4.2. Prioridades, objectivos e instrumentos-chave

Como já foi anteriormente referido, a ENEA reveste-se de um carácter abrangente, ao longo do ciclo de vida dos trabalhadores. Neste sentido, é de salientar a importância de diversas variáveis que influenciam o trabalhador no contexto da sua participação no mercado de trabalho ao longo de toda a sua vida activa, e não apenas no contexto do envelhecimento activo.

Os vários programas existentes são essenciais para actuar no domínio do objectivo preventivo da Estratégia, isto é, a implementação, ao longo da vida activa do trabalhador, de acções que valorizem o trabalhador (no âmbito da educação e formação contínuas, em particular), por forma a prevenir, já em grupos etários mais jovens, uma situação futura de risco de desemprego, passagem precoce à situação de reforma e inactividade.

É neste enquadramento que pode ser referida, nomeadamente, a Iniciativa Novas Oportunidades (realçamos, nesta Estratégia, a aposta da qualificação de um milhão de activos até 2010), cujo enquadramento na sua globalidade se revela de grande importância ao longo da vida activa dos trabalhadores e tendo em consideração uma inserção no mercado de trabalho que se revele duradoura e com riscos minimizados de situações de desemprego e/ou inactividade, potenciando o seu envelhecimento activo. É ainda nesta perspectiva que se deve sublinhar em termos gerais o papel da estratégia de combate ao desemprego subjacente ao Plano Nacional de Emprego e na qual também se insere a Iniciativa Novas Oportunidades, designadamente no que diz respeito ao leque alargado de intervenções preventivas do desemprego e, para aqueles que apesar tudo ficam sem o seu posto de trabalho, o privilegiar de uma intervenção precoce, no quadro da Iniciativa REAGE, que visa assegurar uma resposta que potencie a reinserção profissional dos adultos inscritos nos centros de emprego antes destes perfazerem 12 meses de inscrição como candidatos a um primeiro ou novo emprego.

A Estratégia, enquanto documento próprio, concretiza objectivos de carácter não só preventivo (pela sua articulação e potenciação de sinergias), mas também reparador, isto é, da promoção (i) da aprendizagem ao longo da vida também nos grupos etários mais avançados, (ii) da flexibilização e incentivo ao adiamento da idade de reforma, (iii) da manutenção ou regresso ao mercado de trabalho quando em situação de desemprego (ou risco desta situação ocorrer). Neste sentido, tendo em consideração a situação nacional e os desafios estratégicos definidos, apresentam-se de seguida as prioridades e objectivos de acção, bem como dois instrumentos-chave por cada objectivo e os pressupostos inerentes à concretização da Estratégia, organizados segundo uma lógica cronológica de ciclo de vida.

PRIORIDADE 1 – ESTIMULAR A PERMANÊNCIA DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS NO MERCADO DE TRABALHO

Objectivo 1 - Melhorar a qualidade do trabalho

Instrumentos-chave:

- Reforço da actividade inspectiva e incidindo em particular no domínio do prolongamento da vida activa;
- Programa Nacional de Promoção e Protecção da Saúde nos Locais de Trabalho;
- Obrigatoriedade de realização de exames de saúde anuais periódicos para os trabalhadores com mais de 50 anos.

Objectivo 2 – Promover condições mais favoráveis ao prolongamento da vida activa

Instrumentos-chave:

- Implementação das Linhas Estratégicas de Reforma da Segurança Social, acordadas na Comissão Permanente de Concertação Social com todas as confederações patronais e com a UGT, designadamente as que se prendem precisamente com a promoção do envelhecimento activo, em particular:

- A revisão da bonificação concedida a trabalhadores que decidam permanecer no mercado de trabalho para além da idade de reforma. A proposta prevê a atribuição de um bonificação por cada mês efectivo de trabalho adicional, agravando simultaneamente as condições de acesso à reforma antecipada;
 - A introdução de um factor de sustentabilidade ligado à evolução da esperança de vida, no cálculo das futuras pensões criará também condições mais favoráveis ao prolongamento da vida activa;
 - A antecipação da transição para a nova fórmula de cálculo das pensões que por ser menos generosa, constituirá um incentivo ao prolongamento da vida activa.
- Desenvolvimento de mecanismos de apoio ao prolongamento da vida activa no quadro da racionalização e reforma das políticas activas de emprego;
 - Mecanismos de gestão flexível da carga horária de trabalho para indivíduos com 55 e mais anos.

PRIORIDADE 2 – VALORIZAR E PROMOVER O CONHECIMENTO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS

Objectivo 3 – *Promover o acesso dos trabalhadores mais velhos à educação e formação*

Instrumentos-chave:

- Iniciativa Novas Oportunidades – privilegiar o acesso dos trabalhadores mais velhos e com menos qualificações aos sistemas de Educação e Formação ao Longo da Vida, nomeadamente ao Sistema de Reconhecimento Validação e Certificação de Competências (RVCC) e a cursos de educação e formação de adultos (EFA);
- Programas de Consultoria-Formação para pequenas empresas, como forma de acesso dos seus trabalhadores mais velhos a oportunidades de formação.

Objectivo 4 – *Fomentar a valorização da experiência profissional dos trabalhadores mais velhos*

Instrumentos-chave:

- Campanha Nacional de Promoção do Envelhecimento Activo
- Projecto “ReCriar o futuro”, enquanto apoio à preparação da reforma, com uma perspectiva preventiva e de inclusão, promotora do desenvolvimento pessoal, social e empresarial, valorizando a experiência pessoal e profissional dos trabalhadores mais velhos.

Prioridade 3 – Prevenir e combater o desemprego dos trabalhadores mais velhos

Objectivo 5 - *Apoiar a reintegração dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, nomeadamente os afectados por processos de reestruturação económica*

Instrumentos-chave:

- Programa de Intervenção para desempregados seniores, com majoração sistemática de apoios à criação/manutenção de postos de trabalho, bem como dos apoios à criação do próprio emprego / empresa e sua priorização na integração de acções de formação ao empreendedorismo, fomentando a criação do próprio emprego neste grupo-alvo. Ao abrigo deste Programa prevê-se que até 2008 sejam abrangidos 90.000 pessoas, envolvendo um investimento estimado em 63 Milhões de Euros;
- Programa de Intervenção para desempregados entre os 31-54 anos, numa lógica de abordagem ao longo do ciclo de vida;
- Inserção dos trabalhadores mais velhos em actividades de interesse social, nomeadamente no Novo Programa de Voluntariado Sénior e em Programas Ocupacionais.

PRIORIDADE 1 – ESTIMULAR A PERMANÊNCIA DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS NO MERCADO DE TRABALHO

Objectivo 1 – Melhorar a qualidade do trabalho

Uma das vias a privilegiar no combate à saída precoce do mercado de trabalho é a melhoria generalizada das condições de trabalho. Revestem-se, pois, de particular valor estratégico, as acções que contribuem para a melhoria dos regulamentos administrativos e das práticas em domínios como os da higiene, saúde e segurança no trabalho. Refiram-se, a este propósito, o Programa Nacional de Educação para a Segurança e Saúde no Trabalho (na perspectiva de uma abordagem ao longo da vida) e o Programa Nacional de Promoção e Protecção da Saúde nos Locais de Trabalho; o apoio a acções de formação nos domínios da SHST para empresas e outras entidades formadoras acreditadas; e a promoção de campanhas e acções de formação e sensibilização, a nível global e sectorial, de prevenção em SHST no trabalho, dinamizadas no espírito do diálogo social, nomeadamente pelos parceiros sociais e entidades públicas.

A saúde ocupacional deve ser promovida tanto junto das organizações como dos indivíduos. Efectivamente, o Código do Trabalho prevê exames de saúde periódicos anuais para os trabalhadores com mais de 50 anos (e para os menores), em contraponto com os restantes que só necessitam de exames de dois em dois anos. A estratégia comunitária de saúde e segurança 2002-2006 considera que as medidas de prevenção devem ter em conta a idade, visando em particular os trabalhadores mais velhos. De facto, nas próximas décadas a população activa europeia registará um aumento da proporção de trabalhadores com mais de 50 anos.

Devem igualmente ser valorizadas as medidas que fomentam processos de adaptação das organizações ao envelhecimento dos seus recursos humanos (ergonomia, adaptação de postos de trabalho, flexibilização na organização do trabalho e do tempo de trabalho, etc.). As formas flexíveis de organização do trabalho e do tempo de trabalho constituem uma componente essencial das condições de trabalho e susceptível de promover a permanência dos trabalhadores mais velhos no emprego. Em vez de um acontecimento pontual, a passagem à reforma deveria tornar-se um processo no âmbito do qual as pessoas decidem reduzir progressivamente o seu horário de trabalho. Por outro lado, à medida que os trabalhadores envelhecem deveria ser-lhes dada a possibilidade de, na medida do possível, ocuparem postos de trabalho mais adaptados às suas capacidades físicas e intelectuais. Poderiam poder optar por um emprego a tempo parcial ou, pelo menos, por uma redução do horário de trabalho.

Objectivo 2 – Promover condições mais favoráveis ao prolongamento da vida activa

Ao longo das últimas décadas, a passagem antecipada para a inactividade foi utilizada como um mecanismo de apoio ao funcionamento do mercado de trabalho, nomeadamente em virtude das alterações estruturais económicas que criaram mão-de-obra excedentária, em particular nos sectores industriais. Considerando as actuais tendências demográficas, a saída precoce do mercado de trabalho afecta de forma significativa a sustentabilidade financeira do sistema público de segurança social, para além de constituir, para as organizações, um desperdício de capital humano e experiência profissional acumulados, que não pode ser compensado por um fluxo cada vez menor de jovens que entra no mercado de trabalho.

O Governo adoptou medidas, na linha do ocorrido em termos comunitários, em particular, na sequência de situações de desemprego de longa duração que poderão induzir efeitos contrários ao prolongamento da vida activa, nomeadamente no que se refere aos mecanismos existentes de acesso antecipado à pensão de velhice aplicáveis às pessoas que trabalham em empresas ou sectores económicos em situação económica difícil ou em reestruturação, bem como os regimes de acesso à pensão antecipada para vários grupos profissionais. Embora a idade para acesso ao sistema de

pensão de velhice esteja fixada nos 65 anos, tanto para os homens como para as mulheres, a legislação tem admitido excepções, nomeadamente no desemprego, no regime de flexibilização da idade de reforma e em sede de pré reforma ou ainda em algumas situações especiais de actividades reconhecidas como penosas ou desgastantes.

Esta passagem de trabalhadores mais velhos do desemprego subsidiado directamente para a reforma foi ainda favorecido por uma prática, relativamente generalizada, de reconhecimento como desemprego involuntário e, nesse sentido, elegível para efeitos de acesso às prestações de desemprego, dos trabalhadores que rescindiam o seu contrato por mútuo acordo, devido a um conceito pouco objectivado para a verificação das situações de efectiva involuntariedade do desemprego. Por esse facto, o novo regime legal do subsídio de desemprego vem definir com rigor as condições em que, mesmo nos casos de cessação do contrato ocorra por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, se mantém o acesso ao subsídio de desemprego, pois o sistema de protecção social não deverá continuar a suportar os custos decorrentes de todas as situações de acordo entre trabalhadores e empresas, sem prejuízo, contudo, da consideração de situações específicas de verdadeira reestruturação das empresas, com vista a garantir a sua viabilidade económica e, desse modo, pelo menos parte dos postos de trabalho em causa.

Refira-se também, a este propósito, que o processo de revisão do subsídio de desemprego vem alterar as regras de acesso à pensão antecipada após desemprego, procurando incentivar a permanência dos trabalhadores na vida activa, em sintonia com a evolução da esperança média de vida, fomentando o prolongamento da carreira contributiva e valorizando as medidas de envelhecimento activo, sem deixar contudo de reconhecer para os trabalhadores mais idosos e que estejam em situação de desemprego há mais tempo, condições especiais e mais favoráveis de acesso à pensão de velhice.

Por outro lado, estão a ser reforçados os incentivos ao alargamento do período de vida activa, paralelamente com desincentivos à retirada precoce do mercado de trabalho. A conjugação das taxas contributivas que incidem sobre os pensionistas activos com o regime jurídico que regulamenta a acumulação de pensões de velhice e de rendimentos do trabalho, poderá criar situações favoráveis ao envelhecimento activo, pelo que está já prevista a adopção de medidas legislativas no âmbito da reforma da Segurança Social que promovam comportamentos orientados para esse objectivo.

Refira-se ainda que no quadro do processo de racionalização e revisão das políticas activas de emprego previsto no Plano Nacional de Emprego, irão aprofundar-se os mecanismos de apoio à manutenção e qualidade do emprego para os trabalhadores mais velhos, na perspectiva de criar mais e melhores condições de sustentabilidade do seu emprego.

Por último sublinhe-se no âmbito também do processo de reforma da Segurança Social, a progressiva convergência do regime dos funcionários públicos com o regime geral quanto à idade de reforma e o número de anos de serviço para acesso à aposentação, bem como o desenvolvimento de bonificações por cada mês de adiamento da idade de reforma face à idade legal. É igualmente de salientar, no quadro do estímulo à activação dos indivíduos com pensão de invalidez, a melhoria do regime de acumulação destas pensões com rendimentos de trabalho.

PRIORIDADE 2 – VALORIZAR E PROMOVER O CONHECIMENTO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS

Objectivo 3 – Promover o acesso dos trabalhadores mais velhos à educação e formação / Aprendizagem ao Longo da Vida

A aprendizagem ao longo da vida constitui uma necessidade essencial das sociedades baseadas no conhecimento e na informação, assumindo particular valor estratégico no caso português, uma vez que o défice de habilitações e qualificações certificadas constitui uma debilidade estrutural do mercado de trabalho, com graves consequências,

nomeadamente ao nível da produtividade. Esta carência é sobretudo evidente nas camadas mais velhas da população activa, que não apenas apresentam níveis de habilitação e qualificação certificadas muito baixos, como são também as que menos beneficiam de formação profissional.

No contexto da Iniciativa Novas Oportunidades, em particular no que diz respeito à aposta da qualificação de 1 milhão de activos até 2010, são consideradas vitais as intervenções que visem, por um lado, o desenvolvimento do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências, e o alargamento ao 12.º ano de escolaridade e nível 3 de formação da UE dos cursos de educação e formação de adultos (EFA) e, por outro, a dinamização das práticas de formação contínua das empresas, sobretudo segundo uma lógica de adaptação preventiva de competências e de valorização de conhecimentos tácitos e visando assegurar que essa formação contínua é capitalizada para efeitos de progressão dos níveis de escolaridade e/ou de qualificação dos trabalhadores. Nesta perspectiva, o sistema de RVCC deve não só servir para valorizar e reconhecer as competências detidas pelos trabalhadores mais velhos, mas também para diagnosticar as competências em falta para assegurar a sua sustentabilidade no mercado de trabalho pelo maior número de anos possível, encaminhando depois os indivíduos para soluções formativas que lhes permitam adquirir ou aperfeiçoar competências em falta ou em défice.

Objectivo 4 – Fomentar a valorização da experiência profissional dos trabalhadores mais velhos

A não discriminação dos indivíduos em função da sua idade é inversamente proporcional ao reconhecimento social da importância do conhecimento e da experiência que adquirimos ao longo da vida, sobretudo em contexto profissional. Nesta medida, devem ser desenvolvidas acções que promovam activamente a mudança de mentalidade e de práticas sociais quer junto das organizações quer junto dos indivíduos. A par com o combate das representações sociais negativas, é também importante promover a transferência do *know-how* entre gerações, nomeadamente através de acções que permitam aproveitar o capital humano que representam aqueles que terminaram as suas vidas profissionais mas que continuam disponíveis para cooperar no desenvolvimento social e económico do país.

PRIORIDADE 3 – PREVENIR E COMBATER O DESEMPREGO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS

Objectivo 5 – Apoiar a reintegração dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, nomeadamente os mais afectados por processos de reestruturação económica

As dinâmicas estruturais da economia induzem a emergência de importantes desajustamentos entre a procura e a oferta de emprego, nomeadamente porque, por um lado, criam postos de trabalho que exigem novos conjuntos de saberes e qualificações e, por outro, fazem extinguir postos de trabalho que a evolução dos processos e da tecnologia tornou redundantes, sobretudo em sectores de mão-de-obra intensiva. É, por isso, vital desenvolver acções que, no contexto de sectores e empresas em reestruturação, contribuam para a requalificação ou reconversão dos trabalhadores de idade mais avançada, através da capitalização das suas competências.

Os regimes complementares desempenham actualmente um papel importante na protecção social dos trabalhadores de alguns sectores, pelo que importa igualmente garantir a portabilidade dos direitos de pensões ligados a esses regimes, por forma a conferir opções alternativas à reforma antecipada aos trabalhadores abrangidos por esses regimes, quando estejam designadamente confrontados com situações de reestruturações.

O peso relativo dos indivíduos mais velhos tem vindo, gradualmente, a aumentar no volume global do desemprego, em particular no desemprego de longa e de muito longa duração. Em virtude dos seus défices de qualificação e do estigma social da idade, os serviços públicos de emprego sentem grandes dificuldades na reintegração sócio-profissional dos

desempregados com idade avançada. Nesta medida, é necessário reforçar as medidas e acções que conduzam à adaptação das medidas activas de política de emprego a este universo de desempregados, bem como acções destinadas a apoiar os inactivos mais velhos que pretendam trabalhar, nomeadamente mulheres, por via de mecanismos de apoio à conciliação entre a vida familiar e profissional, bem como os pensionistas de invalidez, possibilitando a sua readaptação a novas actividades e formas de as desenvolver.

Nesta perspectiva, urge assegurar uma resposta eficaz e em tempo útil, que promova a reinserção profissional dos desempregados com mais velhos, evitando, designadamente, longos períodos sem qualquer tipo de intervenção do serviço público de emprego, no quadro da Iniciativa REAGE, visando dar uma resposta a estes desempregados antes de perfazerem os 12 meses de inscrição no respectivo centro de emprego e, sempre que possível, antecipando sempre possível esse prazo para metade. Deste modo, pretende-se evitar um excessivo afastamento do mercado de trabalho ou de uma medida que promova a sua empregabilidade, designadamente no âmbito da formação profissional e das medidas ligadas à economia social, uma vez que comprovadamente se constata que quanto maior é o período de tempo sem ser alvo de qualquer tipo de intervenção do serviço público de emprego, mais difícil se torna a reinserção profissional do candidato.

Em síntese, para a prossecução destes objectivos gerais, estabelecem-se como pressupostos para acção da ENEA:

- a) A sua concepção de uma forma abrangente ao longo do ciclo de vida, mas numa perspectiva de complementaridade à abordagem preventiva dos documentos estratégicos anteriormente referidos, designadamente em relação ao Plano Nacional de Emprego em que se integra esta estratégia, potenciando sinergias e optimização de instrumentos de actuação e colocando um maior enfoque, sempre que pertinente, nos grupos etários mais avançados;
- b) Uma óptica de política de gestão da idade que promova não só o tradicional conceito de empregabilidade do indivíduo (*work employability*) mas também, num contexto mais abrangente, a capacidade de trabalho no seu todo (*work ability*);
- c) Uma aproximação generalizada a vários actores, apoiada em amplas campanhas de informação, sensibilização e disseminação de boas práticas de gestão da idade, promovendo uma atitude positiva de permanência no mercado de trabalho, por parte de trabalhadores, nomeadamente dos mais velhos, empregadores e sociedade em geral.

5. Plano de Acção

O plano de acção seguidamente apresentado discrimina as linhas de acção para implementação da Estratégia, estando concebido segundo uma lógica cronológica ao longo do ciclo de vida do trabalhador:

- a) Fomentando a participação sustentada e de qualidade dos indivíduos no mercado de trabalho ao longo do seu percurso de vida,
- b) Contrariando a saída precoce do mercado de trabalho,
- c) Combatendo o desemprego dos trabalhadores mais velhos, em especial o DLD e o DMLD, e a passagem à inactividade, pelo apoio integrado à sua reinserção.

Plano de Acção

PRIORIDADE 1 – ESTIMULAR A PERMANÊNCIA DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS NO MERCADO DE TRABALHO				
Objectivo 1 – Melhorar a qualidade do trabalho				
Acção	Indicadores de acompanhamento e resultado	Grupo Alvo	Organismos executores / responsáveis	Calendário (execução / lançamento)
Reforço da actividade inspectiva, com particular intensidade nos sectores mais afectados pela sinistralidade laboral (PNAP) e incidindo, em particular, no domínio do prolongamento da duração do trabalho: - Prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho (Plano de Acção Inspectiva da IGT) - Actividades de SHST (Plano de Acção Inspectiva 2006 da IGT)	N.º de acções inspectivas	Genérico, mas com particular incidência nos trabalhadores mais velhos	IGT	Imediato
Programa Nacional de Promoção e Protecção da Saúde nos Locais de Trabalho	N.º de trabalhadores abrangidos, por escalões etários	Genérico, mas com particular incidência nos trabalhadores mais velhos	DGS / ISHST	Imediato
Assegurar o cumprimento da obrigatoriedade de realização de exames de saúde anuais periódicos para os trabalhadores com mais de 50 anos (art. 245º da Lei 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho)	% de trabalhadores com 50 e + anos que efectuaram exames	Trabalhadores com 50 e + anos	IGT	Imediato
Projecto “Vida activa, saudável no local de trabalho” (PNAP), integrado no Programa Nacional de Intervenção Integrada sobre Determinantes da Saúde Relacionados com os Estilos de Vida	N.º de empresas / participantes	Genérico	DGS	2007-2008
Introdução, no Prémio “Prevenir mais, viver melhor no trabalho”, da categoria “envelhecimento activo”	N.º de empresas candidatas	Trabalhadores mais velhos	ISHST	2007
Promoção de condições de trabalho ergonómicas nos casos em que se verifique uma redução da capacidade funcional do trabalhador	N.º de abrangidos	Trabalhadores mais velhos	IEFP / ISHST	2007

Objectivo 2 – Promover condições mais favoráveis ao prolongamento da vida activa				
Acção	Indicadores de acompanhamento e resultado	Grupo Alvo	Organismos executores / responsáveis	Calendário (execução / lançamento)
Revisão do regime de flexibilidade da idade de acesso à pensão por velhice tendo em vista garantir a neutralidade actuarial para o sistema de financiamento da segurança social das medidas especiais de antecipação da idade legal da reforma.	N.º abrangidos	Trabalhadores mais velhos	DGSS	2007
Introdução de bonificações por cada mês de adiamento da idade da reforma face à idade legal de reforma (com vista à substituição da aplicação da bonificação do montante estatutário de pensão para beneficiários que fiquem no mercado de trabalho para além dos 65 anos, nas condições previstas (DL n.º 9/99, de 8 de Janeiro).	N.º abrangidos	Trabalhadores com 65 e +	DGSS	2007
Introdução de um Factor de Sustentabilidade ligado à esperança de vida no cálculo das futuras pensões, o que se poderá reflectir num prolongamento da vida activa, uma vez que a futura pensão a que tem direito cada beneficiário passará a depender do número de anos em que previsivelmente receberão a pensão. Neste quadro, uma das opções dada ao cidadão para compensar os efeitos do aumento da esperança média de vida, será a de trabalhar um pouco mais, sendo este período adicional compensado com uma bonificação correspondente.	N.º de abrangidos	Trabalhadores com 60 e +	DGSS	2007
Postecipação da antecipação da idade legal de reforma para os desempregados de longa duração, para os 62 anos, no caso de reforma após desemprego, no âmbito do regime jurídico de desemprego, penalizando as situações em que o desemprego ocorra após situação de rescisão por mútuo acordo, incluindo redução da pensão só até aos 65 anos, no caso de acesso após mútuo acordo. (com vista à substituição do regime de antecipação da idade legal de reforma previsto no DL n.º 9/99, de 8 de Janeiro) e revogação da medida temporária de acesso à pensão de velhice por desemprego de longa duração prevista no PEPS (DL n.º 125/05, de 3/8).	N.º abrangidos	Trabalhadores mais velhos	DGSS	2006
Revisão do Estatuto de Aposentação com vista à convergência progressiva do regime dos funcionários públicos com o regime geral da segurança social quanto à idade de reforma e ao número de anos de serviço para acesso à aposentação (Lei n.º 60/2005, de 29/12; DL n.º 55/2006, de 15/5)	N.º abrangidos	Trabalhadores mais velhos	M Finanças	2006-2008
Revisão dos regimes especiais de aposentação após avaliação prévia, tendo	N.º abrangidos	Trabalhadores	M Finanças	2007-2008

em vista a sua convergência ao regime geral		mais velhos		
Melhorar o regime de acumulação de pensões de invalidez com rendimentos do trabalho numa perspectiva de maximizar as capacidades remanescentes dos beneficiários de invalidez	N.º abrangidos	Pensionistas de invalidez	CNP	2007
Desenvolvimento de mecanismos de apoio ao prolongamento da vida activa no quadro da racionalização e reforma das políticas activas de emprego	N.º abrangidos	Trabalhadores mais velhos	MTSS/IEFP	2007
Mecanismos de gestão flexível da carga horária de trabalho para indivíduos com 55 e mais anos, no quadro da revisão do Código de Trabalho.	N.º abrangidos	Trabalhadores mais velhos	MTSS / CPCS / Parceiros Sociais	2008
Subsídio de desemprego parcial – promover a manutenção de trabalhadores mais velhos desempregados no mercado de trabalho (em particular, com 55 e + anos), procurando minorar os incentivos naturais à procura de esquemas de reforma antecipada (Decreto-Lei n.º 119/99, de 14/4)	N.º abrangidos, designadamente com 55 e mais anos	Trabalhadores com 55 e +	ISS	Imediato

PRIORIDADE 2 – VALORIZAR E PROMOVER O CONHECIMENTO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS				
Objectivo 3 – Promover o acesso dos trabalhadores mais velhos à educação e formação / Aprendizagem ao Longo da Vida				
Acção	Indicadores de acompanhamento e resultado	Grupo Alvo	Organismos executores / responsáveis	Calendário (execução / lançamento)
Iniciativa Novas Oportunidades – privilegiar o acesso dos trabalhadores mais velhos e com menos qualificações aos sistemas de Educação e Formação ao Longo da Vida, nomeadamente o Sistema RVCC	Nº certificados, por grupos etários	Genérico. Priorizar para trabalhadores com 45 e + anos	DGFV e IEFP	2006-2010
Reforço da participação de candidatos com mais de 45 anos em acções de Educação e Formação de Adultos (EFA), no quadro da Iniciativa Novas Oportunidades	Nº abrangidos	Trabalhadores com 45 e + anos	DGFV e IEFP	2006-2010
Reforço da participação em formação contínua de activos a partir de 45 anos, no quadro de modalidades de formação profissional flexíveis, organizadas em unidades capitalizáveis e módulos (promovendo a disponibilização em horário pós-laboral e disseminação alargada pelo território nacional).	Redução do <i>gap</i> de participação entre este grupo e a média global, ao longo do período de vigência do Plano	Trabalhadores com 45 e + anos	IEFP e outras entidades formadoras acreditadas	2006-2008
Promoção da formação por iniciativa própria, contemplando a discriminação positiva, através de majorações e/ou alargamentos dos apoios, dos trabalhadores com 45 e mais anos	Nº abrangidos	Trabalhadores com 45 e + anos	IEFP e outras entidades formadoras acreditadas	2007
Mobilizar os programas de consultoria e formação, no sentido da promoção da formação profissional e de actividades de consultoria dos trabalhadores mais velhos.	Nº abrangidos	Trabalhadores com 45 e + anos	IEFP, MEI e outras entidades promotoras com contratos programa	2007
Reforço da orientação profissional para trabalhadores que necessitem de novas competências aquando da introdução de métodos de trabalho ou gestão de carreira, priorizando os trabalhadores a partir dos 45 anos	Nº abrangidos	Genérico. Priorizar para trabalhadores com 45 e +	IEFP	2007-2008
Centros Internet e Certificação de Competências Básicas em TIC	Nº formandos	Trabalhadores com 45 e + anos	POSC	2006-2008

Objectivo 4 – Fomentar a valorização da experiência profissional dos trabalhadores mais velhos				
Ação	Indicadores de acompanhamento e resultado	Grupo Alvo	Organismos executores / responsáveis	Calendário (execução / lançamento)
<p>Campanha Nacional de Promoção do Envelhecimento Activo, visando a valorização dos conhecimentos e a experiência profissional dos trabalhadores mais velhos, enquanto capital a mobilizar pelas empresas e pela sociedade em geral, integrando:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Divulgação do conjunto de apoios existentes (e criados) ao prolongamento da vida activa nos diversos organismos da Administração Pública – Campanha conjunta nos principais <i>media</i> de âmbito nacional (televisão, rádio, jornais): publicidade institucional, sessões temáticas 		Genérico	IEFP / ISHST / Parceiros Sociais	2007
Prémio de boas práticas no âmbito da promoção da permanência e integração dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho	N.º de entidades candidatas	Empresas e Adm. Pública	IEFP	2007
Priorização e/ou majoração de apoios à conversão de trabalhadores mais velhos (com 55 ou mais anos) em orientadores, monitores ou tutores no âmbito das medidas integradas de emprego/formação	N.º de abrangidos pelas majorações	Trabalhadores com 55 e + anos	IEFP	2008
Projecto “ReCriar o futuro”, enquanto apoio à preparação da reforma, com uma perspectiva preventiva e de inclusão, promotora do desenvolvimento pessoal, social e empresarial, valorizando a experiência pessoal e profissional dos trabalhadores mais velhos.	Nº abrangidos	Entidades empregadoras, representantes dos trabalhadores e outros.	ISS	2007

PRIORIDADE 3 – PREVENIR E COMBATER O DESEMPREGO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS				
Objectivo 5 – Apoiar a reintegração dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, nomeadamente os mais afectados por processos de reestruturação económica				
Acção	Indicadores de acompanhamento e resultado	Grupo Alvo	Organismos executores / responsáveis	Calendário (execução / lançamento)
Iniciativa REAGE, antecipando sempre que possível o prazo de resposta para 6 meses no caso de desempregados com 55 ou mais anos	N.º de desempregados com 55 ou mais anos que têm uma resposta antes de 6 meses de inscrição	Trabalhadores com 55 e + anos	IEFP	2007
Programa de Intervenção para Desempregados Seniores: – Majoração sistemática de apoios à criação/manutenção de postos de trabalho – Majoração sistemática dos apoios à criação do próprio emprego / empresa e sua priorização na integração de acções de formação ao empreendedorismo, fomentando a criação do próprio emprego.	Nº abrangidos	Trabalhadores com 55 e + anos	IEFP	2006-2008
	Nº abrangidos	Trabalhadores com 55 e + anos	IEFP	2006-2008
Inserção dos trabalhadores mais velhos em actividades de interesse social, nomeadamente: – Programa de Voluntariado Sénior – Programas Ocupacionais	Nº abrangidos	Trabalhadores com 55 e + anos	IEFP	2006-2008
Incremento das parcerias com agentes sociais no sentido do reforço da actuação direccionada para desempregados mais velhos, reforçando o papel da economia social	Nº parcerias	Trabalhadores com 45 e + anos	IEFP e outros agentes sociais	2007-2008
Programa de Intervenção para desempregados entre 31 e 54 anos (numa lógica de abordagem ao longo do ciclo de vida), que permita uma reinserção para o mercado o mais rapidamente possível, através do aumento da sua empregabilidade, através do fomento de iniciativas de criação do próprio emprego ou através do recurso a instrumentos combinados de apoio a ambas as respostas anteriores	Nº abrangidos	Trabalhadores com 31-54 anos	IEFP	2006-2008
Apoio aos trabalhadores em risco de desemprego e/ou desempregados das empresas em reestruturação, recuperação, reorganização ou modernização (Programas FACE e AGIIRE/NIRP)	Nº abrangidos	Trabalhadores em risco	IEFP/ Ministério da Economia e Inovação (IAPMEI)	2006-2008
Disseminação de boas práticas e da divulgação de projectos-piloto de actividades direccionadas para trabalhadores mais velhos pouco qualificados, de forma a promover a manutenção do seu emprego efectivo e apoiar percursos individualizados e integrados de requalificação ou reconversão (enquanto experiências a generalizar)	Nº práticas divulgadas	Trabalhadores com 45 e + anos e pouco qualificados	EQUAL e/ou outros	2007

Criação de uma bolsa de recrutadores constituída por desempregados mais velhos inscritos nos Centros de Emprego, seleccionados pelo IEFP e que, após uma formação de curto prazo, seriam responsáveis por visitar empresas com ofertas de emprego registadas nos Centros de Emprego ainda não satisfeitas devido a critérios etários	Nº abrangidos	Trabalhadores com 45 e + anos	IEFP	2007
No contexto da bolsa de formadores, criada e gerida pelos SPE, privilegiar o recrutamento de formadores junto dos desempregados mais velhos.	Nº abrangidos	Trabalhadores com 45 e + anos	IEFP	2007
Estimular, no âmbito do empreendedorismo, a emergência de projectos-piloto, com características semelhantes às das ILE, para desempregados jovens e mais velhos, na óptica da conciliação da formação, energia e criatividade dos primeiros e com a experiência profissional e know-how dos segundos.	Nº abrangidos	Trabalhadores com 45 e + anos e trabalhadores jovens	IEFP	2007

6. Sistema de Acompanhamento

O sistema de acompanhamento deve contemplar indicadores de acompanhamento relativos às acções a desenvolver, que se encontram na sua maioria previstos no capítulo anterior e, inserindo-se esta Estratégia no âmbito do Plano Nacional de Emprego e do PNACE, no quadro das respectivas estruturas de acompanhamento criadas para o efeito, designadamente, no âmbito do PNE, a comissão interministerial e o grupo técnico dos parceiros sociais. Por outro lado, contemplará igualmente indicadores de impacto ligados às metas instrumentais (metas associadas a determinados Programas, por exemplo Novas Oportunidades) e às metas globais (por exemplo, taxa de emprego 55-64 anos).

ANEXO I – Principais perfis dos trabalhadores mais velhos

1. Grupo etário 45-54 anos

Os trabalhadores com idade entre 45 e 54 anos são, na sua grande maioria, qualificados e com um nível habilitacional correspondente ao 1º ciclo do ensino básico.

Grupo 1

Grupo 2

Grupos 1 e 2

São trabalhadores que exercem a sua profissão em micro e pequenas empresas. Por um lado, encontram-se sobretudo na região de Lisboa e Vale do Tejo (LVT) no sector do comércio; por outro, são os trabalhadores do sector da indústria transformadora, comércio e construção do Norte do país, predominantemente do sexo masculino. Aos primeiros estão associados níveis salariais mais elevados, entre o 6º e 8º decil salarial, enquanto os segundos detêm um nível salarial mais próximo da mediana.

Variáveis	Caracterização	Incidência	Caracterização	Incidência
Sexo			Homens	80,0
Qualificações	Trabalhadores qualificados	58,0	Trabalhadores qualificados	98,8
Habilitações	1º ciclo do ensino básico	56,0	1º ciclo do ensino básico	62,4
Região	Lisboa e Vale do Tejo	100,0	Norte	56,6
Decil salarial	6º decil	13,6	4º decil	12,5
	7º decil	12,9	5º decil	16,4
	8º decil	12,6	6º decil	14,0
Sector de actividade			Indústria transformadora	24,2
	Comércio	24,2	Comércio	31,6
			Construção	24,1
Dimensão da empresa	Micro empresas	27,9	Micro empresas	26,4
	Pequenas empresas	34,5	Pequenas empresas	44,1

Variáveis	Caracterização	Incidência
Sexo	Homens	72,4
Antiguidade	20 ou mais anos	85,9
Qualificações	Trabalhadores altamente qualificados (<i>quadros médios e superiores, encarregados e altamente qualificados</i>)	44,4
	Trabalhadores qualificados	38,5
Habilitações	3º ciclo do ensino básico	31,4
Região	Lisboa e Vale do Tejo	58,6
Decil salarial	9º decil	34,4
	10º decil	51,9
Sector de actividade	Transportes	37,9
	Actividades financeiras	27,3
Dimensão da empresa	Grandes empresas	97,8

Grupo 3

Trabalhadores em empresas de grande dimensão, sobretudo no sector dos transportes e actividades financeiras da região de LVT. São homens com mais de 20 anos de serviço e num patamar salarial bastante elevado (9º e 10º decil salarial). Também se destacam pelo nível de qualificações um pouco mais elevado (qualificados e altamente qualificados), e pelo nível habilitacional correspondente ao 3º ciclo do ensino básico.

Grupo 4

Este grupo constitui-se por trabalhadores homens com habilitações mais elevadas sendo também altamente qualificados. Têm maior propensão para auferir salários mais elevados (decis salariais do topo), com uma maior concentração na região de LVT, mais especificamente nas pequenas empresas do sector da indústria transformadora e comércio.

Variáveis	Caracterização	Incidência
Sexo	Homens	75,0
Qualificações	Trabalhadores altamente qualificados (<i>quadros médios e superiores, encarregados e altamente qualificados</i>)	94,8
	3º ciclo do ensino básico	23,0
Habilitações	Ensino secundário	22,0
	Ensino Superior	25,6
Região	Lisboa e Vale do Tejo	53,9
Decil salarial	9º decil	21,8
	10º decil	45,6
Sector de actividade	Indústria transformadora	26,3
	Comércio	21,8
Dimensão da empresa	Pequenas empresas	28,7

Variáveis	Caracterização	Incidência
Sexo	Mulheres	60,2
Qualificações	Trabalhadores não qualificados	42,6
Habilitações	1º ciclo do ensino básico	66,2
Região	Norte	39,6
	Centro	30,2
Decil salarial	1º decil	22,8
	2º decil	17,1
	3º decil	16,6
Sector de actividade	Comércio	17,5
	Alojamento e restauração	17,0
	Saúde e Acção social	15,1
Dimensão da empresa	Micro-empresas	37,3
	Pequenas empresas	34,1

Grupo 5

Um quinto grupo permite dar relevo aos trabalhadores do sexo feminino, que somente neste escalão começam a traduzir a maior participação das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, destacam-se por habilitações, qualificações e níveis salariais baixos. Observa-se uma forte presença deste tipo de trabalhadores nas regiões do norte e centro, e em micro e pequenas empresas. Além do mais, ainda que de forma pouco acentuada, os sectores do comércio, alojamento e restauração, bem como da saúde e acção social são os que concentram mais trabalhadores com estas características.

Grupo 6

Os restantes trabalhadores deste escalão etário encontram-se fortemente concentrados na indústria transformadora da região do Norte, na sua maioria médias empresas. São trabalhadores com uma antiguidade mais elevada e com o 1º ciclo do ensino básico, ainda que as suas qualificações permitam classificá-los em semi-qualificados.

Variáveis	Caracterização	Incidência
Antiguidade	20 ou mais anos	61,9
Qualificações	Semi-qualificados	49,2
Habilitações	1º ciclo do ensino básico	83,3
Região	Norte	61,8
Sector de actividade	Indústria transformadora	92,2
Dimensão da empresa	Médias empresas	42,3

2. Grupo etário 55-64 anos

Tal como se evidenciou para os trabalhadores do escalão etário anterior, também os que têm idade entre os 55 e os 64 anos são fortemente caracterizados por um nível habilitacional correspondente ao 1º ciclo do ensino básico, e por serem profissionalmente qualificados. Note-se, porém, que nesta faixa etária os trabalhadores do sexo masculino destacam-se em todos os grupos a seguir descritos.

Grupo 1**Grupo 2****Grupos 1 e 2**

Ambos os grupos potenciam os trabalhadores das regiões Norte e de LVT. Um dos grupos diferencia-se por englobar os trabalhadores das médias empresas do sector da indústria transformadora com salários acima dos níveis medianos. O outro, além de agregar os trabalhadores da indústria transformadora, conta também com os do sector dos transportes, traduzindo uma maior concentração em empresas de maior dimensão, aliado aos salários de topo.

Variáveis	Caracterização	Incidência	Caracterização	Incidência
Sexo	Homens	71,8	Homens	79,1
Antiguidade	+ 20 anos	37,4	+ 20 anos	91,0
	10 - 19 anos	26,9		
Qualificações	Trabalhadores qualificados	46,2	Trabalhadores qualificados	53,8
Habilitações	1º ciclo do ensino básico	71,7	1º ciclo do ensino básico	69,9
Região	Lisboa e Vale do Tejo	36,7	Lisboa e Vale do Tejo	53,1
	Norte	31,3	Norte	26,2
Decil salarial	5º decil	13,0	8º decil	18,8
	6º decil	15,6	9º decil	33,3
	7º decil	16,1	10º decil	18,6
	8º decil	14,7		
Sector de actividade	Indústria transformadora	43,9	Transportes	34,2
			Indústria transformadora	31,8
Dimensão da empresa	50 - 199 trabalhadores	99,6	200- 499 trabalhadores	27,7
			500 ou mais trabalhadores	70,7

Grupo 3

Grupo 4

Variáveis	Caracterização	Incidência	Caracterização	Incidência
Sexo	Homens	60,6	Homens	81,4
Antiguidade	1 - 4 anos	35,1	10 - 19 anos	29,0
Qualificações	Trabalhadores qualificados	52,0	Trabalhadores qualificados	99,8
Habilitações	1º ciclo do ensino básico	68,5	1º ciclo do ensino básico	69,8
Região	Lisboa e Vale do Tejo	40,4	Lisboa e Vale do Tejo	38,6
	Norte	25,7	Norte	31,2
Decil salarial	1º decil	22,1	5º decil	17,0
	2º decil	13,2	6º decil	16,4
	3º decil	12,6	7º decil	16,0
	4º decil	13,5		
Sector de actividade	Comércio	31,0	Indústria transformadora	32,8
			Comércio	22,7
			Construção	20,7
Dimensão da empresa	Micro empresas	99,7	Pequenas empresas	88,3

Grupos 3 e 4

Sobre os trabalhadores homens, qualificados e com o 1º ciclo do ensino básico importa distinguir outros dois grupos, que marcam, igualmente, um maior peso nas regiões de LVT e do Norte.

O grupo 3 estende-se aos trabalhadores com uma antiguidade mais reduzida, entre 1 a 4 anos, que se relacionam com o sector do comércio, essencialmente em micro empresas. Destacam-se, também, pelos níveis salariais mais baixos. De facto os primeiros decis de rendimentos são mais evidentes neste

conjunto de trabalhadores.

O grupo 4 abrange os trabalhadores com 10 a 19 anos de antiguidade e que exercem a sua profissão em empresas de pequena dimensão, destacando-se os sectores de actividade: indústria transformadora, comércio e construção. Por seu turno, estes trabalhadores apresentam um nível salarial essencialmente acima dos valores medianos (5º a 7º decil salarial).

Grupo 5

Importa destacar um grupo de trabalhadores que, embora tenham o 1º ciclo do ensino básico, se diferenciam por apresentarem qualificações mais baixas (semi-qualificados e não qualificados).

São trabalhadores com pouca antiguidade nas empresas onde se inserem, sendo estas de pequena dimensão. Destacam-se em diversos sectores, designadamente, indústria transformadora, actividades imobiliárias, saúde e acção social, construção, comércio e alojamento e restauração.

À semelhança dos restantes grupos, estão geograficamente localizados nas regiões de LVT e do Norte.

Variáveis	Caracterização	Incidência
Antiguidade	1 - 4 anos	29,8
	10 - 19 anos	25,8
Qualificações	Trabalhadores não qualificados	41,4
	Trabalhadores semi-qualificados	35,8
Habilitações	1º ciclo do ensino básico	74,5
Região	Lisboa e Vale do Tejo	40,3
	Norte	26,2
Decil salarial	3º decil	13,3
	4º decil	14,0
	5º decil	13,6
	6º decil	14,7
Sector de actividade	Indústria transformadora	26,4
	Actividades imobiliárias	13,1
	Saúde e acção social	11,1
	Construção	11,5
	Comércio	12,5
	Alojamento e restauração	10,1
Dimensão da empresa	Pequenas empresas	72,5

Variáveis	Caracterização	Incidência
Sexo	Homens	77,5
Antiguidade	+ 20 anos	55,2
Qualificações	Altamente qualificados	92,5
	3º ciclo	32,6
Habilitações	Ensino Secundário	20,0
	Ensino Superior	27,4
Região	Lisboa e Vale do Tejo	63,6
Decil salarial	9º decil	15,5
	10º decil	67,4
Sector de actividade	Indústria transformadora	23,2
	Comércio	15,9
	Transportes	13,2
	Actividades imobiliárias	8,9
	Actividades financeiras	11,9

Grupo 6

O último grupo entre os trabalhadores com 55-64 anos evidencia, nomeadamente, elevadas qualificações e habilitações, nomeadamente os trabalhadores do sexo masculino. Por um lado são altamente qualificados (quadros médios, superiores, encarregados e altamente qualificados), por outro os seus níveis habilitacionais destacam-se a partir do 3º ciclo do ensino básico até ao ensino superior. Os sectores mais evidentes neste grupo são a indústria transformadora, o comércio, os transportes, as actividades imobiliárias e as actividades financeiras da região de Lisboa e Vale do Tejo. Paralelamente, estes trabalhadores têm um peso expressivo no 10º decil salarial, e o seu nível de antiguidade é elevado.

NOTA METODOLÓGICA

Para determinar os perfis dos trabalhadores mais velhos, de acordo com um conjunto de informação individual e da empresa em que se inserem, procedeu-se a uma análise classificatória (análise de Clusters). Esta consiste na divisão dos trabalhadores num pequeno número de classes, de tal forma que os trabalhadores agrupados na mesma classe sejam semelhantes entre si e distintos dos trabalhadores de classes diferentes. Concretamente, recorreu-se ao método não hierárquico designado por k-means, tendo-se optado por 6 classes distintas. Este método foi aplicado para cada um dos escalões etários pretendidos, designadamente, 45 – 54 anos, 55 – 64 anos e 65 ou mais anos.

A análise foi desenvolvida com base nos Quadros de Pessoal de 2002, incidindo somente sobre os trabalhadores a tempo completo e com remuneração completa. Os Quadros de Pessoal são dados administrativos embora não representativos da Administração Pública, entidades que empregam trabalhadores rurais não permanentes e trabalhadores domésticos. As principais variáveis para este tipo de análise podem dividir-se em dois grupos distintos. Por um lado as características individuais do trabalhador (sexo, qualificações, habilitações literárias, antiguidade e salário (decil salarial). Por outro lado atende-se ainda às características da empresa em que o trabalhador se insere, como seja, a região NUTS II, a dimensão da empresa e o sector de actividade.