

Envelhecimento activo numa sociedade encanecida: formação em todas as idades

Roger Hessel

Perito em política social e de EFP da UE, professor assistente Instituto Europeu de Administração Pública – Centro Europeu de Formação em Assuntos Sociais e Saúde Pública (EIPA-CEFASS), Milão

RESUMO

Os responsáveis políticos estão cientes de que o envelhecimento da sociedade acarreta a necessidade de manter os trabalhadores mais velhos em situação de emprego. A aprendizagem ao longo da vida é cada vez mais importante na Europa. Os adultos que permanecem activos por mais tempo necessitam de formação ou reconversão para se manterem produtivos. No entanto, a formação profissional tende a diminuir com a idade. Este artigo analisa a evolução da política de emprego europeia, o conceito de “envelhecimento activo” e as alterações no ciclo de vida, e debruça-se sobre a questão de ser ou não o potencial produtivo dos mais velhos substancialmente reduzido pela idade em si mesma. É também analisado o papel dos parceiros sociais do ponto de vista dos eventuais benefícios da formação profissional para uma força de trabalho altamente qualificada. O artigo desafia a mentalidade tradicional relativamente aos trabalhadores mais velhos e preconiza uma abordagem neutra em relação à idade no que respeita à formação profissional: a aprendizagem tem de se tornar um hábito que não se vai perdendo com a idade.

Palavras-chave

Vocational training, social partners, employability, trainability, learning-conducive workplaces, specific training needs, horizontal life cycle approach

Formação profissional, parceiros sociais, empregabilidade, capacidade de aprendizagem, locais de trabalho propícios à aprendizagem, necessidades de formação específicas, abordagem do ciclo de vida numa perspectiva horizontal

Síntese das principais mudanças no mercado de trabalho na Europa

Evolução da política de emprego europeia

Os mercados de trabalho da União Europeia estão a sofrer uma mutação rápida e profunda, entre cujos factores determinantes se contam a sofisticação da tecnologia e a inovação, que tornam os serviços cada vez mais facilmente transaccionáveis. A *Estratégia Europeia para o Emprego* revista tomou em consideração essa evolução e prevê um incremento significativo dos níveis de emprego. Esse aumento do emprego, para o qual devem concorrer a generalidade dos trabalhadores e, sobretudo, as mulheres e os mais velhos, é uma componente decisiva da estratégia da UE que visa assegurar a sustentabilidade dos sistemas de segurança social no auge do envelhecimento da população.

Embora a necessidade de estimular o emprego seja uma questão premente que interessa a todos europeus, as correspondentes políticas – incluindo os programas de formação profissional – são da exclusiva competência dos Estados-Membros e dos parceiros sociais de cada país. As políticas de emprego a nível europeu continuam a ser muito vagas no que respeita ao fomento dos programas de formação. Aplicando o *método aberto de coordenação* ⁽¹⁾, a Comissão Europeia incentiva os Estados-Membros a cooperarem em questões de política social, apesar da diversidade das situações que prevalecem em cada um deles.

De acordo com as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros da UE, estes devem adoptar medidas que incentivem os trabalhadores a reformarem-se mais tarde e de forma mais gradual e os empregadores a manterem o emprego dos trabalhadores mais velhos, ou seja, dos trabalhadores com idade compreendida entre 55 e 64 anos ⁽²⁾. As orientações apontam para abordagens diferenciadas, embora complementares: as políticas

⁽¹⁾ O novo método aberto de coordenação (MAC) foi enunciado no Conselho Europeu de Lisboa, em 2000. A cimeira propôs-lo como um método que facilitaria o trabalho no âmbito da protecção social, “conduzindo à divulgação de melhores práticas e favorecendo uma maior convergência no que respeita aos principais objectivos da UE” em domínios relativamente aos quais os poderes comunitários são reduzidos. Vd. também: Pochet, “Social benchmarking, policy making and new governance in the EU [Análise social comparativa, opções políticas e nova governação na UE]”, *Journal of European Social Policy*, 2001, pp. 291-307.

⁽²⁾ De acordo com os resultados de um inquérito do Eurostat relativo a 2004 (Comunicado de imprensa n.º 112/2005, de 8 de Setembro de 2005), na UE-25, o número de trabalhadores mais velhos com emprego ou outra actividade profissional ascendia então a cerca de 79,7 milhões.

de emprego devem promover a formação, estratégias de aprendizagem ao longo da vida e medidas activas ao nível do mercado de trabalho para todos, independentemente da respectiva idade.

A prioridade da Estratégia Europeia para o Emprego incide sobre o crescimento do emprego e não sobre a mera redução do desemprego. O aumento do emprego no segmento dos trabalhadores mais velhos é tido como um recurso para aliviar o fardo que o envelhecimento da própria sociedade e as mutações demográficas na Europa ⁽³⁾ representam. As mulheres e os trabalhadores mais velhos são considerados os dois grupos que apresentam maior potencial de crescimento. A promoção das oportunidades de emprego para as mulheres ocupa, de facto, desde o início, um lugar de destaque na agenda da Estratégia Europeia para o Emprego, mas o mesmo não tem sucedido com o emprego dos trabalhadores mais velhos ⁽⁴⁾. Em relação a estes últimos, as orientações para as políticas de emprego passaram a integrar, a partir de 2002, duas metas quantificadas para 2010 e para o conjunto da UE, ambas decorrentes da Estratégia de Lisboa: a subida da taxa média de emprego dos trabalhadores mais velhos para 50% (concomitantemente com a da taxa média geral para 70%) e um aumento de cinco anos na idade média efectiva de passagem à reforma (em relação à de 59,9 anos registada em 2001).

Tendo em vista o seu objectivo de, até 2010, se tornar o mais competitivo espaço económico baseado no conhecimento, a UE renovou a Estratégia de Lisboa em 2005, definindo prioridades quanto aos objectivos económicos e dando um novo destaque à “apropriação” por parte de cada país e aos compromissos em relação às reformas (Pisani-Ferry e Sapir, 2006). Além disso, a nova estratégia, comumente designada “Lisboa 2”, chama a atenção para a necessidade de reformas estruturais efectivas do mercado de trabalho que conjuguem a flexibilidade do mercado com a segurança das condições de trabalho. No seu relatório intercalar anual de 2006 sobre a Estratégia de Lisboa, a Comissão Europeia reconheceu que a evolução do crescimento permanecia incerta e que as atenções incidiam cada vez mais sobre a obtenção de resultados. A Comissão redefiniu os quatro domínios prioritários de modo a conceder a primazia ao investimento na educação e na investigação, propondo como objectivo o aumento desse investimento – que

⁽³⁾ Comunicação da Comissão Europeia “Aumentar os níveis de emprego dos trabalhadores mais velhos e retardar a saída do mercado de trabalho” (COM (2004) 146, de Março de 2004).

⁽⁴⁾ As primeiras orientações para as políticas de emprego, relativas a 1998, mal se lhe referiam.

representa actualmente 1,28% do produto interno bruto (PIB) – para 2% do mesmo produto até 2010. A elevação do nível de adaptabilidade dos trabalhadores exige um conjunto amplo de acções cuja realização é apoiada pela UE através de legislação e dos fundos comunitários ⁽⁵⁾.

Em Janeiro de 2007 entraram em vigor os novos programas dos fundos estruturais europeus para os 27 Estados-Membros. O conjunto dos novos regulamentos que regem a utilização desses fundos introduz algumas das alterações mais significativas registadas em mais de uma década. O Fundo Social Europeu (FSE) deverá contribuir para a concretização dos objectivos da Estratégia de Lisboa para o crescimento e o emprego. O novo quadro regulamentar está mais claramente direccionado do que o actual: o FSE será um importante instrumento político e de financiamento para o desenvolvimento das competências dos trabalhadores.

Concluída no final de Março de 2007, a consulta pública da Comissão Europeia sobre a necessidade de revisão das actuais legislações laborais constituía um item relevante da Agenda Social da UE para o período de 2005-2010. O *Livro Verde – Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI* ⁽⁶⁾ incluía uma pergunta sobre o papel que a lei e/ou as convenções colectivas poderiam desempenhar na promoção do acesso à formação ao longo de uma vida profissional plenamente activa. A Comissão está a preparar uma comunicação de acompanhamento baseada nas respostas que recebeu. Resta saber se esse documento atribui ou não a devida importância ao acesso à formação ao longo de todo o ciclo de vida.

O conceito de “envelhecimento activo”

A evolução demográfica nos países europeus no século XXI, que constitui um verdadeiro desafio, inscreve-se numa tendência mais vasta: o envelhecimento das populações já ocorre ou começará a ocorrer e persistirá ao longo deste século no mundo em geral. A idade repercute-se na capacidade de trabalho, e um estudo do Instituto de Saúde no Trabalho da Finlândia sugere que as diferenças individuais respeitantes a essa capacidade – em que convergem factores individuais e factores específicos da actividade profissional – dependem do tipo de trabalho: funções administrativas em escritório ou tarefas fisicamente exigentes. As conclusões apontam para a necessidade de se adoptarem soluções individualizadas nos

⁽⁵⁾ Novos programas dos fundos estruturais europeus para o período de 2007-2013.

⁽⁶⁾ COM(2006) 708 final (disponível no sítio Web da Comissão Europeia, em: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_pt.pdf).

ambientes de trabalho à medida que os trabalhadores envelhecem (Ilmarinen, 2001; Reday-Mulvey, 2003). A diferenciação da população activa mais velha numa idade mais avançada poderia também ser obtida através de programas de formação adequados e de incentivos à formação individual e deveria ser reconhecida por novos modelos da chamada gestão de fim de carreira, para se evitar a resistência de alguns sectores laborais e greves danosas como as de camionistas, operários qualificados ou bombeiros que já ocorreram em alguns países.

O conceito de “envelhecimento activo” foi originariamente formulado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e apresentado na Segunda Assembleia Mundial das Nações Unidas sobre o Envelhecimento, realizada em Madrid em Abril de 2002. A OMS propõe a seguinte definição: “envelhecimento activo é o processo de optimização de oportunidades nos domínios da saúde, da participação e da segurança, com o objectivo de prolongar a qualidade de vida das pessoas à medida que envelhecem” (7). A OMS chama a atenção para o forte vínculo entre actividade e saúde, lembrando a enorme importância de se melhorar a qualidade de vida no decurso da velhice mediante a preservação do bem-estar mental e físico ao longo do ciclo de vida. Trata-se de um conceito preventivo e, portanto, de algo que diz respeito a todos os grupos etários, pois o que está em causa é envelhecer activamente durante toda a vida. A ênfase recai sobre a capacitação – retoma da actividade e alargamento da participação dos mais velhos – e não sobre a incapacidade, as necessidades crescentes dos idosos e o risco de dependência.

As instituições europeias também abraçaram a estratégia do envelhecimento activo, noção que consta já das orientações relativas a 1999 e a 2000. Nos termos da sua estratégia de envelhecimento activo, a Comissão Europeia privilegia a participação dos cidadãos, dando-lhes ensejo a que organizem a sua própria actividade, e deixa de se centrar nos mais velhos, enquanto grupo distinto, passando a envolver a generalidade dos cidadãos, já que todos eles estão a envelhecer continuamente. A partir de 2001, o “envelhecimento activo” ganha maior destaque, tornando-se objecto de uma das orientações. As orientações para 2001 realçam a necessidade de “profundas mudanças nas atitudes sociais prevalentes para com os trabalhadores mais velhos” e do aumento da “sensibilização dos empregadores para as potencialidades destas pessoas”, bem como de uma revisão dos sistemas fiscais e de prestações com o objectivo de reduzir “os desincentivos e criar no-

(7) Sítio Web da OMS em: www.euro.who.int/ageing

vos estímulos para que os trabalhadores mais velhos permaneçam activos no mercado de trabalho”. O relatório do Grupo de Missão sobre o Emprego publicado em 2003 (*Jobs, Jobs, Jobs – Creating more employment in Europe [Empregos, empregos, empregos – Criar mais emprego na Europa]*) abriu caminho a que o envelhecimento activo se tornasse uma das principais prioridades da UE. Resta saber se a perspectiva do envelhecimento activo irá ou não ajudar a substituir gradualmente a actual glorificação da juventude por valores de solidariedade e uma abordagem mais neutra em relação à idade nos critérios dos decisores em matéria de empregos e recursos humanos. A orientação da Comissão Europeia no que se refere às políticas de envelhecimento activo, consubstanciada numa estratégia de aproveitamento de todas as capacidades das pessoas de todas as idades, parece ser a política correcta para o futuro.

A formação profissional contínua na sociedade do conhecimento

Adaptação da educação e da formação à sociedade do conhecimento

A globalização e a conseqüente intensificação da concorrência directa tiveram efeitos significativos na organização do trabalho, nomeadamente na qualidade da oferta. As modalidades e as políticas de formação profissional têm de se adaptar às mudanças nas condições de trabalho. Os principais aspectos da evolução verificada no final do século XX e no início do século XXI têm sido referenciados através da expressão “sociedade do conhecimento”, embora pareça não haver ainda uma ideia definida sobre o que será essa sociedade (Eurofound, 2005). Em todo o caso, será útil assumir que a sociedade do conhecimento se manifesta através de algumas tendências significativas. A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho procurou resumir as principais dessas tendências no seu *Handbook of knowledge society foresight [Manual de perspectiva da sociedade do conhecimento]* ⁽⁶⁾, a saber:

- o desenvolvimento da sociedade da informação, que se baseia na utilização das novas tecnologias de informação (TI) e se afigura como condição da sociedade do conhecimento;
- a importância acrescida da inovação como fonte de competitividade empresarial e nacional, na sequência da aplicação das tecnologias de informação;

⁽⁶⁾ Este documento foi publicado em 2003 e está disponível apenas em formato electrónico, em: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0350.htm>

- o desenvolvimento de economias baseadas nos serviços, no seio das quais se desenrola o grosso da actividade económica, já que a distribuição, a comercialização e outros serviços podem gerar mais valor do que a produção;
- a gestão do conhecimento, ou seja, o esforço das organizações para aplicarem novos sistemas de informação, a fim de, tirando proveito do desenvolvimento dos seus recursos de dados e dos seus recursos humanos, se tornarem mais eficazes;
- a necessidade de educação e formação ao longo da vida, para que as pessoas possam adaptar-se facilmente e adquirir novas aptidões e conhecimento (Eurofound, op. cit.).

O Grupo de Alto Nível nomeado pela Comissão Europeia e presidido por Wim Kok seleccionou a sociedade do conhecimento como um dos cinco domínios políticos prioritários e reclamou medidas urgentes nesse campo. No seu relatório de revisão intercalar (*Enfrentar o desafio – A estratégia de Lisboa para o crescimento e o emprego*, de Novembro de 2004), o grupo de peritos recomendou o incentivo à aprendizagem ao longo da vida para todos e a adaptação dos sistemas de educação e formação à sociedade do conhecimento. O investimento no capital humano revela-se assim uma condição *sine qua non* para a competitividade no futuro. O alargamento das oportunidades de formação melhorará o nível de empregabilidade dos trabalhadores, propiciando a emergência de sistemas de emprego mais flexíveis e, por isso mesmo, mais produtivos. No entanto, afigura-se indispensável estender as oportunidades de formação e reconversão até ao final das carreiras dos trabalhadores, em vez de as reduzir a partir dos 50 anos.

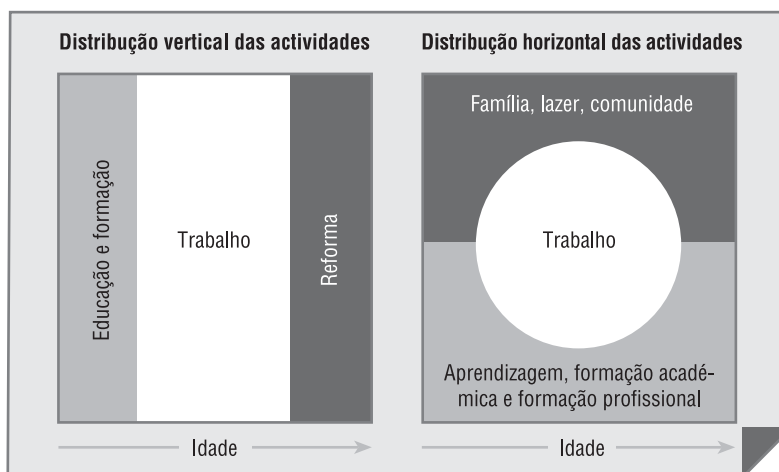
Distribuição horizontal das actividades ao longo da vida

Na maior parte das sociedades industriais tem-se verificado uma tendência no sentido da diversificação e da individualização das actividades de lazer e dos padrões de formação. No passado, o ciclo de vida das pessoas dividia-se, verticalmente, em educação, trabalho e reforma. Essa perspectiva – profundamente enraizada na mentalidade comum – já não corresponde ao percurso de vida dos trabalhadores na sociedade actual. As transições entre as diversas etapas da vida tornaram-se mais complexas. A entrada no mercado de trabalho e o seguimento de uma da carreira são frequentemente interrompidos por períodos de formação profissional ou licenças de maternidade/paternidade. A descontinuidade devida a novas modalidades de emprego, como os contratos para projectos de curta duração, ou ao desemprego é, igualmente, uma característica cada vez mais predominante dos novos percursos de

vida profissional (Eurofound, 2004). Em muitos países é difícil estabelecer a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador independente. Acresce que a formação profissional contínua se tornou, gradualmente, uma característica comum da vida profissional moderna.

De facto, é necessária uma nova percepção do percurso profissional e de vida. No seu *Livro Verde “Uma nova solidariedade entre gerações face às mudanças demográficas”*, a Comissão Europeia conclui que, para “reencontrar a via do crescimento demográfico”, é imperioso “inventar novas transições entre as idades” e alterar “as fronteiras (...) entre períodos de actividade e de inactividade” (Comissão Europeia, 2004). No decurso da última década, muitos membros da comunidade da investigação socioeconómica vêm propondo uma abordagem do ciclo de vida numa perspectiva horizontal (ver figura abaixo) (Reday-Mulvey, 2005, p. 21).

Figura 1. **Actividades ao longo dos ciclos de vida**



Fonte: Reday-Mulvey, International Association for the Study of Insurance Economics [Associação Internacional de Estudos de Economia de Seguros] (Geneva Association [Associação de Genebra]); adaptada pelo autor.

Para que a abordagem do ciclo de vida numa perspectiva horizontal se torne prática corrente, é necessário avançar significativamente na aplicação e na coordenação das políticas de emprego, de família, sociais e financeiras. Subsistem, porém, graves lacunas no conhecimento dos novos percursos de vida profissional em termos comparativos. Cada geração envelhece de maneira diferente. É aquilo a que os sociólogos chamam “efeito de coorte”: cada coorte ou geração é influenciada pela sua própria história. Por

consequente, é muito pouco provável que as crianças de hoje venham a ter o mesmo tipo de ciclo de vida que os actuais adultos. Assim, embora as expectativas sociais de formação no local de trabalho estejam desajustadas, as mudanças serão lentas, porque a sociedade ainda está organizada de acordo com os padrões de envelhecimento da geração anterior. Todas as gerações se consideram justificadamente diferentes da geração anterior, mas planeiam como se a geração seguinte devesse ser naturalmente uma sua réplica (ver também Handy, 1995).

Estudos realizados pelas agências da UE de Bilbau (Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho) e Dublin (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho) indicam que a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos pode aumentar se houver melhoria da qualidade dos locais de trabalho ⁽⁹⁾. Verificou-se que a reforma antecipada é muito mais frequente entre os trabalhadores assalariados mais velhos com empregos de baixa qualidade, em que as possibilidades de formação são reduzidas, do que entre os que beneficiam de programas de formação que se prolongam até ao final das suas carreiras.

Nos países com economias gigantescas em desenvolvimento, como a China, os respectivos governos estão a tentar copiar a política da UE em matéria de educação e formação profissionais. Contudo, o receio de que os trabalhadores europeus altamente qualificados possam perder o seu emprego em favor dos colegas dos países em desenvolvimento parece exagerado. Na sequência de um estudo muito amplo ⁽¹⁰⁾, o McKinsey Global Institute sustenta que apenas 10% a 13% dos actuais licenciados em engenharia e trabalhadores altamente qualificados chineses estariam aptos a exercer funções de alto nível em empresas ocidentais, porquanto a sua educação é ainda, em muitos casos, inadequada. Faltam-lhes competências linguísticas e interculturais, e o nível de penetração da Internet nas zonas rurais é baixo. Há também factores limitativos de ordem geográfica: em grandes países como a China e a Índia, muitos dos licenciados vivem longe dos aeroportos internacionais e das infra-estruturas urbanas desenvolvidas ⁽¹¹⁾.

⁽⁹⁾ Nos termos do n.º 1 do artigo 137.º do Tratado CE, “a Comunidade apoiará e completará a acção dos Estados-Membros” designadamente no domínio da “melhoria do ambiente de trabalho”.

⁽¹⁰⁾ *The Economist*, 7 de Outubro de 2006, p. 12.

⁽¹¹⁾ No caso da Índia, as dificuldades prendem-se sobretudo com o âmbito restrito das empresas de alta tecnologia e com uma governação medíocre: as infra-estruturas do país estão próximas do colapso e o sistema educativo é manifestamente desequilibrado. O desemprego de licenciados atinge 17% numa altura em que as tecnologias de informação estão em rápida expansão.

Menos formação profissional para os trabalhadores mais velhos

Nos países da OCDE, a percentagem média dos trabalhadores que em cada ano participam em acções de formação profissional contínua custeadas pelos empregadores é de 26 %. Em média, cada participante recebe formação durante cerca de 68 horas por ano (o que corresponde aproximadamente a nove dias de trabalho). Em todos esses países, a frequência da formação tende a diminuir com a idade: a participação média dos trabalhadores com idade entre 56 e 65 anos é de cerca de três quartos da dos trabalhadores com idade entre 36 e 45 anos (OCDE, 2003, pp. 240-241). Seja como for, o país em que existe mais formação profissional contínua (FPC) e que detém a mais elevada taxa de participação é a Dinamarca, onde, anualmente, os trabalhadores têm acesso, em média, a 36 horas de FPC a cargo do empregador. Em França, a lei confere a todos os trabalhadores, desde 2004, o direito a uma média de 20 horas de formação por ano ⁽¹²⁾, obrigando também as empresas a manterem reservas financeiras – de valor equivalente a, no mínimo, 1,6 % dos salários – para esse efeito e a informarem as comissões de trabalhadores sobre os objectivos dos vários programas de formação.

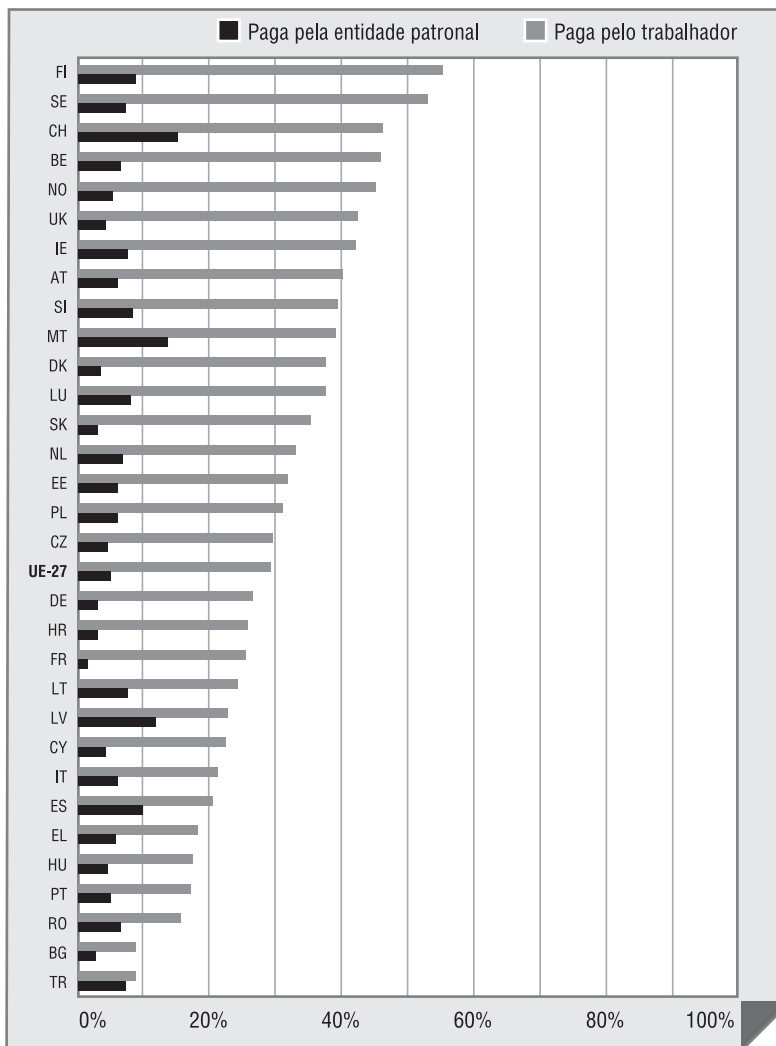
Nos Estados-Membros da UE, apenas 10,8 % dos trabalhadores e adultos não activos são abrangidos pela aprendizagem ao longo da vida em contextos formais, não formais ou informais, o que está bastante longe da meta de 12,5 % fixada pela UE para 2010. Os Estados-Membros com melhor desempenho em matéria de aprendizagem ao longo da vida são a Finlândia, a Suécia, a Bélgica, o Reino Unido e a Áustria (ver, abaixo, figura 2). Nesses países, entre 40 % e 56 % dos trabalhadores afirmaram ter recebido formação remunerada no emprego. A Suíça e a Noruega, que integram a EFTA, apresentam também elevados níveis de formação. Além disso, 15 % dos trabalhadores suíços pagam eles próprios algum tipo de formação. De acordo com o *Quarto inquérito europeu sobre as condições de trabalho* (Eurofound, 2007) ⁽¹³⁾, a percentagem dos trabalhadores da UE que receberam em 2005 pelo menos um tipo de formação no emprego foi inferior a 30 %. Os níveis de formação não aumentaram nos últimos 10 anos. Registam-se, contudo, diferenças substanciais entre os diversos países. Os piores resultados são obtidos sobretudo por países da Europa meridional e oriental: em Espanha, na Grécia, na Hungria e em Portugal, a percentagem

⁽¹²⁾ Em princípio, o exercício do *DIF* (*Droit individuel à la formation* [*Direito Individual à Formação*]) depende da iniciativa dos trabalhadores, mas o empregador tem o dever de promover os programas de formação que se mostrem necessários para os manter aptos a executar as suas tarefas.

⁽¹³⁾ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

de trabalhadores abrangidos mal chega a 20 % e, na Bulgária e na Turquia, é de 10 %. As despesas com formação contínua representam apenas 1 % a 2,2 % do total dos encargos salariais na UE.

Figura 2. Trabalhadores que receberam formação, por país (%)



Fonte: Fourth European working conditions survey [Quarto inquérito europeu sobre as condições de trabalho], Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2007), p. 49.

Giardini e Malitza (2003, pp. 9-10) defendem um sistema de interligação da aprendizagem e do trabalho, por meio do qual os trabalhadores de muitos sectores alternariam entre a educação e o trabalho. De acordo com a proposta, a população activa ganharia

créditos tanto pelos períodos produtivos como pelos não produtivos ao longo da vida, até à idade de 76 anos. A distinção entre trabalho e educação desvanecer-se-ia, pois os correspondentes créditos seriam cada vez mais intercambiáveis. O desempenho em ambos os domínios seria avaliado e quantificado. Para além dos habituais títulos e diplomas, seriam atribuídas “estrelas” pela progressão académica continuada, podendo os créditos do trabalho ser transferidos. Ao longo de uma vida de trabalho criativo e de educação, uma pessoa normal acumularia créditos – mais de mil aos 76 anos, se se tratasse de uma pessoa ambiciosa no plano académico – e ser-lhe-ia atribuído um número de estrelas correspondente.

Terão os trabalhadores mais velhos maior dificuldade em aprender?

Um aspecto importante relacionado com o envelhecimento e a produtividade prende-se com a questão de se saber se os trabalhadores mais velhos têm ou não maior dificuldade em adquirir novas competências. Sabe-se que as suas necessidades de educação são diferentes das dos mais jovens. A formação destinada aos trabalhadores mais velhos tem de ser concebida de modo a tirar o máximo proveito da sua experiência e conhecimentos, mesmo quando lhes são apresentadas novas formas de pensar e de agir. Não é fácil medir a capacidade de aprendizagem. Em todo o caso, o *Internacional Adult Literacy Survey (IALS)* [Inquérito Internacional sobre a Literacia dos Adultos] ⁽¹⁴⁾ é uma fonte importante de informações acerca das relações entre a idade, a produtividade e a capacidade de aprendizagem. O IALS sugere que as competências de literacia melhoram com a prática e definham se não forem utilizadas: os períodos em que os trabalhadores se descomprometem em relação à aprendizagem tendem a enfraquecer os hábitos de aprendizagem. Frequentemente, eventuais decréscimos de motivação dos trabalhadores mais velhos em relação às actividades de formação são erradamente atribuídos à sua idade.

Os dados sugerem que, aparentemente, o potencial produtivo dos mais velhos não é substancialmente reduzido pelo avanço da idade em si mesmo (Warwick Institute, 2006; OCDE, 2006, p. 2). Os trabalhadores cuja actividade se desenrola em ambiente de aprendizagem parecem estar muito menos sujeitos à redução da capa-

⁽¹⁴⁾ O *International adult literacy survey (IALS)* resultou de uma iniciativa de sete países e foi conduzido em 1994. O seu objectivo consistia na criação de perfis de literacia comparáveis independentemente da nacionalidade, língua e cultura de cada indivíduo, e os seus resultados constituem, em todo o mundo, a única fonte de dados comparativos sobre a participação na educação e formação de adultos.

cidade que aí exercitam. A deterioração do desempenho pode dever-se à obsolescência das competências ou a saturação, um fenómeno que pode ocorrer em qualquer idade e que pode ser sanado através de modalidades de formação adequadas ou da adaptação das condições de trabalho. A capacidade de aprendizagem não depende da idade mas sim dos ambientes de trabalho por que se passou ao longo da vida activa. Daí que a formação e a reciclagem sejam factores importantes para a melhoria da empregabilidade dos trabalhadores mais velhos.

A tendência para a reforma antecipada parece ter abrandado ou desaparecido nos países europeus. No entanto, a inversão dessa tendência é altamente impopular: o retardamento da idade efectiva da reforma – que, na UE, ronda actualmente os 60 anos – até à idade normal legalmente fixada – 65 anos em vários Estados-Membros – gera uma enorme resistência. Há indícios de que a formação contínua no local de trabalho poderia encorajar os trabalhadores a permanecerem mais tempo no mercado de trabalho.

Esta hipótese é apoiada pela significativa correspondência entre o nível de educação e a idade da reforma. De acordo com o relatório dinamarquês *Os mais velhos e o mercado de trabalho*, de Janeiro de 2004, a taxa de emprego das pessoas com idade compreendida entre 60 e 66 anos e formação universitária é de 52 %, ao passo que apenas 16 % das pessoas da mesma faixa etária que interromperam os estudos após a escola primária estão ainda a trabalhar (ver tabela abaixo). Esta disparidade aumenta com a idade. Quanto maior for o nível de educação de um dado indivíduo aos 50 e aos 55 anos, maiores são as probabilidades de vir a prolongar a sua actividade profissional.

Figura 3. **Taxas de emprego por nível de educação e por idade, na Dinamarca (%)**

Anos	55-59	60-66	67-74
Ensino primário	58	16	4
Ensino secundário (10-12 anos de escolaridade)	75	30	5
Formação superior curta (12-14 anos)	81	37	13
Formação superior média (15-16 anos)	86	39	10
Formação superior longa (17-18 anos)	91	52	19
Total	74	27	6

Fonte: Danmarks Statistik, Copenhaga, 2004 (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Boletim Informativo em linha, actualização de notícias: Dinamarca).

Em muitos países, o aumento da flexibilidade das cláusulas contratuais relativas ao horário de trabalho levou à criação de contas individuais de tempo de trabalho. Nos Países Baixos, por exemplo, cerca de um quarto das grandes convenções colectivas prevê a possibilidade de se reservar tempo extra para fins relacionados com a educação. Uma sondagem realizada junto de empregadores da parte ocidental da Alemanha revelou que 11 % das empresas que oferecem formação e instituíram o sistema de contas de tempo de trabalho disponibilizam a opção da utilização do tempo de trabalho acumulado para fins de formação (OCDE, op. cit., pp. 265-266).

O papel dos parceiros sociais

O diálogo social, ou seja, a comunicação entre os parceiros sociais ⁽¹⁵⁾, constitui um elemento decisivo das políticas de emprego da UE. De acordo com o princípio da subsidiariedade, as decisões devem preferencialmente ser tomadas a nível local e descentralizado. Dada a sua proximidade com o ambiente de trabalho, os parceiros sociais estão mais bem posicionados para compreender as necessidades específicas de empregadores e trabalhadores e para conceber e aplicar estratégias adequadas de aprendizagem ao longo da vida ⁽¹⁶⁾. No desenvolvimento da política de emprego, são muitas vezes os parceiros sociais quem está no nível de intervenção apropriado: quando chegam a soluções comuns, a hipótese de êxito é maior, pois o acordo recebe um apoio mais alargado (Welz, 2007). Quando se procura aumentar a sensibilização para a aprendizagem no local de trabalho e para os seus benefícios, deve-se ter em conta o papel dos parceiros sociais. As iniciativas eficazes de educação e formação de adultos baseiam-se frequentemente em parcerias entre empresas, sector público, parceiros sociais e organizações locais do terceiro sector, e centram-se em grupos-alvo específicos e nas respectivas necessidades de formação.

Quanto aos sindicatos, há dados empíricos que demonstram que os trabalhadores sindicalizados recebem mais formação do que aqueles que não o são. Os sindicatos podem melhorar os resultados da formação promovendo sistematicamente locais de trabalho propícios à aprendizagem, onde o potencial de aprendizagem dos trabalhadores possa realizar-se mediante uma combinação eficaz de aprendizagem formal, não formal e informal (Comissão Europeia,

⁽¹⁵⁾ Ver definição no dicionário europeu de relações laborais da Eurofound, em: www.eurofound.europa.eu.

⁽¹⁶⁾ Ver sítios Web dos parceiros sociais europeus, em: www.etuc.org; www.unice.org; www.ceep.org; www.ueapme.com

Dion, 2006, p. 38). No entanto, em muitos casos também os sindicatos “envelhecem”, já que os seus membros se mantêm filiados mesmo depois de se reformarem, como acontece, por exemplo, em França, na Alemanha, em Itália e em Espanha ⁽¹⁷⁾. Segundo Tito Boeri, economista da Universidade Bocconi, em Milão, os sindicatos italianos têm mais sócios na situação de reformadas do que membros ainda na vida activa ⁽¹⁸⁾. Nesses países, portanto, os representantes sindicais reformados devem estar cientes da necessidade de promover os modernos locais de trabalho propícios à aprendizagem, de que eles próprios provavelmente não dispuseram durante a sua carreira.

A UE apoia o papel dos parceiros sociais nos novos Estados-Membros e nos países candidatos ⁽¹⁹⁾. Os seus conhecimentos são indispensáveis para a aplicação do acervo comunitário, ou seja, o conjunto da legislação da UE. Contudo, nesses países, os parceiros sociais são bastante fracos, heterogéneos e fragmentários. Na Roménia e na Hungria, por exemplo, existem, respectivamente, cinco e seis organizações nacionais de sindicatos. Os sindicatos búlgaros e polacos continuam a caracterizar-se pelo seu dualismo (bipolarismo) ⁽²⁰⁾. As negociações entre empresas e trabalhadores estão pouco desenvolvidas a nível sectorial bipartido. Na Turquia, por exemplo, a taxa de sindicalização é de, aproximadamente, 7,5 %, muito abaixo dos cerca de 42 % da UE no seu conjunto.

No caso da Finlândia, que constitui um exemplo de uma economia altamente competitiva, o diálogo entre o Governo e as poderosas organizações de empregadores e trabalhadores caracteriza-se por um estilo consensual. Até há 40 anos, a Finlândia era conhecida essencialmente pelas suas florestas infindáveis e pelas indústrias do papel e da pastilha elástica. Actualmente, a Nokia detém 32% do mercado global de telemóveis. A sólida cultura de diálogo social não constitui, evidentemente, um obstáculo a este sucesso. Por conseguinte, os países candidatos, bem como certos Estados-

⁽¹⁷⁾ Em França, os sindicatos criam *syndicats des retraités*, ou seja, sindicatos para os seus membros reformados. Em Espanha, os trabalhadores reformados podem continuar a ser sócios dos sindicatos, mas só podem participar nas negociações colectivas na qualidade de consultores, sem direito a voto, e não podem ser designados candidatos a eleições para órgãos representativos da administração pública.

⁽¹⁸⁾ *Financial Times*, 12 de Novembro de 2003.

⁽¹⁹⁾ O artigo 137.º do Tratado CE determina, no seu n.º 1, que “a Comunidade apoiará e completará a acção dos Estados-Membros” designadamente no domínio da “representação e defesa colectiva dos interesses dos trabalhadores e das entidades patronais, incluindo a co-gestão”.

⁽²⁰⁾ Comissão Europeia, DG EMPL, *Industrial relations in Europa – 2004 [Relações laborais na Europa – 2004]*, p. 95.

Membros da Europa Central e Oriental e alguns países vizinhos, têm de investir tempo e dinheiro no desenvolvimento de capacidades que lhes permitam criar um quadro eficaz de diálogo social a nível local, regional e nacional. Em alguns dos novos Estados-Membros, só recentemente começaram a surgir organizações de trabalhadores bem estruturadas. Na República Checa e na Eslováquia, por exemplo, os tradicionais “conselhos de empresa” foram desmantelados, por serem considerados uma “reliquia do socialismo” ou por terem sido fortemente contestados pelos sindicatos locais.

No que respeita aos empregadores, não existe, nos países da Europa Central e Oriental, tradição de negociação, dada a total reorganização das respectivas economias após a queda dos regimes comunistas. Enquanto, por parte dos sindicatos, há muitas vezes disposição para entabular negociações colectivas, o mesmo não acontece por parte dos empregadores. Em algumas zonas rurais da Turquia ainda não existem interlocutores que representem os empregadores. Entretanto, na República Checa, na Eslováquia e na Polónia, os governos prestam um considerável apoio à criação de organizações patronais.

Actualmente, o número de empresas que se mostra pouco favorável à oferta de formação aos trabalhadores mais velhos é bastante elevado. Muitas consideram “perdido” o tempo de formação, por reduzir o tempo em que o trabalhador pode ser “produtivo”. Esta opinião – embora aparentemente convincente – parece ser imediatista: está largamente comprovado que, quando as empresas decidem investir em formação adequada, adaptada individualmente e de qualidade, são compensadas pelos benefícios de competências mais elevadas e pela consequente melhoria no desempenho profissional ⁽²¹⁾. A requalificação do pessoal implica, naturalmente, custos, mas os custos da inacção são, na maior parte dos casos, mais elevados.

Os parceiros sociais podem promover ambientes de aprendizagem através da aplicação de medidas relativas à organização e aos recursos humanos no quadro de uma gestão moderna do factor “idade”. Deverão ter em conta as características dos trabalhadores mais velhos e os seus históricos de educação e aprendizagem: os trabalhadores que não estão familiarizados com a aprendizagem contínua podem recear envolver-se na formação. Esses receios têm de ser devidamente considerados, e as situações de aprendizagem competitivas devem ser evitadas. Tanto os empregadores como os

⁽²¹⁾ Warwick Institute for Employment Research (University of Warwick);
Economix Research & Consulting Munich, op. cit., pp. 200-202.

sindicatos devem apoiar medidas de formação que levem em conta o facto de o ritmo de aprendizagem variar consideravelmente de indivíduo para indivíduo. A aprendizagem a um ritmo próprio devia ser incentivada.

As boas práticas no âmbito das iniciativas de aprendizagem apoiadas em TI devem ser fomentadas. Por exemplo, o programa de aprendizagem electrónica “i-AFIEL” (*Innovative approaches for full inclusion in eLearning – Abordagens inovadoras para uma inclusão total na aprendizagem electrónica*)⁽²²⁾, criado pela Comissão Europeia no início de 2007 e executado por parceiros como o Instituto Europeu de Administração Pública (EIPA) e a Comunidade Valenciana, em Espanha, está a utilizar serviços de TI na aprendizagem ao longo da vida direccionada para grupos sociais menos favorecidos (info-inclusão).

O sector das máquinas-ferramentas da Alemanha afirma que deve grande parte do sucesso internacional que alcançou ao “ambiente inovador” baseado na experiência e cimentado pela cooperação entre os trabalhadores mais velhos e os recém-contratados (Cedefop, Dworschak et al., 2006). Os parceiros sociais devem difundir as boas práticas sectoriais das equipas compostas por elementos de vários grupos etários. A transferência intergeracional de conhecimentos é uma questão fulcral para as empresas, já que lhes traz benefícios concorrenciais. São necessárias mais iniciativas para incrementar a sensibilização e o reconhecimento em relação à diversidade da mão-de-obra por parte das políticas de gestão.

Uma parte significativa dos custos da formação é suportada pelos empregadores. Por conseguinte, os parceiros sociais devem pressionar os governos no sentido de estabelecerem deduções fiscais de incentivo à aprendizagem ao longo da vida custeada pelos particulares.

Por último, o mercado da formação profissional é bastante complexo na maioria dos países, a julgar pela sua capacidade de colmatar a escassez de competências no mercado de trabalho. Os parceiros sociais e outras partes interessadas ainda podem melhorar bastante o controlo do desempenho dos organismos de formação. Quanto melhor for a avaliação da qualidade dos programas de formação, mais certeza se terá de que a oferta de formação garante que os trabalhadores adquirirão as aptidões necessárias.

⁽²²⁾ Ver sítio Web, em: www.iafiel.gva.es

Um quadro europeu reorientado: ajustar a oferta de formação e as necessidades do mercado de trabalho

Dado que a Europa se caracteriza por uma grande diversidade de sistemas de formação, a Comissão Europeia reconheceu a necessidade do aumento da transparência das qualificações dos trabalhadores, através da criação do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ)⁽²³⁾. O elemento central desse quadro consiste num conjunto de oito níveis de referência que constituirão um ponto de referência comum para as autoridades responsáveis pela educação e pela formação a nível nacional e sectorial. Estes oito níveis compreendem o leque total de qualificações, desde as obtidas no final da escolaridade obrigatória, às concedidas ao mais alto nível de estudos do ensino superior e da educação e formação profissional.

A descrição dos níveis de referência do QEQ baseia-se nos resultados da aprendizagem no QEQ, definidos como os conhecimentos, o nível de compreensão e as aptidões do estudante após conclusão do processo de aprendizagem. Estudos revelam que as situações de aprendizagem têm de permitir aos estudantes mais velhos fazer ligações com a experiência profissional anterior. A formação deve ter em conta os interesses concretos dos trabalhadores, para que o que foi aprendido possa ser utilizado em trabalhos práticos de resolução de problemas. A incidência nos resultados da aprendizagem reflecte uma mudança assinalável na forma de conceptualização e descrição da educação, formação e aprendizagem. Esta mudança de política introduz uma linguagem comum que permite comparar as qualificações de acordo com o seu conteúdo e o seu perfil e não com os métodos e processos de ensino.

Na reunião ministerial de Helsínquia de 5 de Dezembro de 2005, os ministros que tutelam a educação e formação profissional (EFP), os parceiros sociais europeus e a Comissão Europeia concluíram que deveria ser dada maior atenção à imagem, ao estatuto e à atratividade da EFP⁽²⁴⁾. Como mais um instrumento europeu que abre caminho em direcção a um domínio europeu de EFP, o comunicado de Helsínquia salienta o desenvolvimento de um Sistema Europeu de Créditos em matéria de ensino e formação profissional⁽²⁵⁾.

⁽²³⁾ Proposta de *Recomendação relativa à instituição do quadro europeu de qualificações para a aprendizagem ao longo da vida* (COM(2006) 479 final, de 5 de Setembro de 2006). Disponível no sítio Web da Comissão, em:

http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html

⁽²⁴⁾ *The Helsinki communiqué on enhanced European cooperation in VET* [Comunicado de Helsínquia sobre a cooperação europeia reforçada para o ensino e a formação profissional]. Cf. sítio Web do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), em: <http://www.cedefop.europa.eu/index.asp?section=3&read=2198>

⁽²⁵⁾ http://ec.europa.eu/education/ecvt/index_en.html

Dado que a educação e a formação profissionais não se inserem na competência exclusiva da Comunidade, a tarefa agora será melhorar a coordenação e aumentar a confiança entre as partes interessadas a nível sectorial, nacional e europeu, e realizar os objectivos dos processos de Copenhaga, Maastricht e Helsínquia.

Em aditamento ao debate relacionado com o *Livro Verde – Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI* (Comissão Europeia, 2006), a Comissão Europeia publicou, em Junho de 2007, a comunicação *Para a definição de princípios comuns de flexigurança* ⁽²⁶⁾, onde propõe um conjunto de princípios comuns sobre como criar mais e melhores empregos. O documento recomenda a abordagem alargada do que se entende por flexigurança, definindo-a como uma estratégia integrada que visa aumentar, em simultâneo, a flexibilidade e a segurança dos trabalhadores e das empresas. A flexibilidade “não se restringe a dar maior liberdade às empresas para contratar ou despedir pessoal”; tem mais a ver com “transições bem-sucedidas ao longo da vida”, como a transição entre a escola e o mundo profissional, entre postos de trabalho, entre o desemprego e o emprego e entre a vida activa e a reforma. A segurança, por outro lado, representa “dotar as pessoas das competências que lhes permitam progredir nas suas vidas profissionais”. A Comissão e os Estados-Membros chegaram a consenso quanto ao facto de as políticas de flexigurança poderem ser aplicadas em torno de quatro componentes políticas. Uma destas inclui “estratégias globais de aprendizagem ao longo da vida para garantir a constante adaptabilidade e empregabilidade dos trabalhadores” ⁽²⁷⁾. Por outro lado, a OCDE define um grau elevado de participação na aprendizagem ao longo da vida como elemento essencial do conceito de flexigurança (OCDE, *Perspectivas do Emprego – 2005*). Resulta desta Comunicação que as políticas de flexigurança abrangem as oportunidades de formação “para todos os trabalhadores, especialmente os menos qualificados e os trabalhadores mais velhos”.

O conceito de flexigurança da Comissão reconhece a necessidade de os intervenientes no mercado de trabalho se tornarem mais sensíveis às mudanças socioeconómicas numa época em que os empregos vitalícios são uma utopia para a maioria da população

⁽²⁶⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf

⁽²⁷⁾ Os três aspectos políticos fundamentais do documento são os seguintes: modalidades legais de contrato flexíveis e fiáveis, medidas activas e eficientes ao nível do mercado de trabalho (ALMP) e sistemas de segurança social que incentivem a mobilidade no mercado de trabalho e ajudem as pessoas a conjugar o trabalho e as responsabilidades da sua vida privada.

activa. Porém, a aplicação do conceito de flexigurança e a obtenção de uma melhor adequação entre as necessidades do mercado de trabalho e a oferta de formação enfrentam vários desafios: a flexigurança dá origem a custos consideráveis e parece funcionar apenas em Estados-providência desenvolvidos e com subsídios de desemprego generosos, uma legislação relativa à protecção do emprego moderada e grande cobertura dos sindicatos. Os países com uma frágil cultura do diálogo social ou com taxas de sindicalização baixas parecem ter dificuldade em encontrar o equilíbrio certo entre os direitos e as obrigações, dando origem, assim, à interacção positiva entre flexibilidade e segurança.

Conclusões e perspectivas: formação profissional em todas as idades

Com o envelhecimento da população activa, a aprendizagem ao longo da vida assume uma importância cada vez maior. A formação contínua mantém vivo o espírito das pessoas e o seu grau de empregabilidade elevado. O aumento do emprego entre os mais velhos significa assumir uma perspectiva ao longo da vida sobre a necessidade de formação profissional contínua e garantir que a formação regular e personalizada se torna uma tradição para todas as idades. A formação de trabalhadores com mais de 50 anos pode aumentar a sua produtividade e adiar a sua saída do mercado de trabalho. Os parceiros sociais desempenham um papel fundamental na promoção de locais de trabalho propícios à aprendizagem, que libertem concretizam o potencial de aprendizagem dos trabalhadores.

Independentemente da eventual tentativa por parte dos decisores de promover o acesso à formação, as políticas de envelhecimento activo ou a prática dos tempos de trabalho flexíveis, se a finalidade for integrar os cidadãos mais velhos no mercado de trabalho, a incidência não deve limitar-se às coortes de cidadãos com mais de 50 anos de idade. Envelhecer de forma saudável significa ser-se activo e receber formação contínua ao longo da vida. A adaptabilidade profissional e a empregabilidade significam a requalificação e o ajustamento das competências desde o início da carreira. As políticas referidas só poderão ter êxito se forem acompanhadas por medidas que aumentem a empregabilidade dos trabalhadores mais

(28) A respeito das sugestões sobre a produtividade dos trabalhadores mais velhos e correspondentes políticas salariais, ver: OCDE, 2005, pp. 5-6 (op. cit.).

velhos: é necessária uma política holística da gestão da mudança ⁽²⁸⁾.

O factor idade reforça as desigualdades no acesso à formação contínua, que dividem os trabalhadores assalariados segundo o grupo socioprofissional a que pertencem, desde o início da vida activa. A formação e os resultados de aprendizagem alcançados deverão ter um impacto real nas carreiras: melhores ligações entre a formação e a progressão na carreira aumentariam, inquestionavelmente, a apetência por formação em todas as idades. Essa perspectiva supõe uma nova abordagem à aprendizagem ao longo da vida, que contemple programas de formação para todas as idades em função dos níveis de qualificação.

As medidas geralmente destinadas aos trabalhadores com mais de 50 anos que negam a multiplicidade de estratégias, objectivos, condições de emprego e, acima de tudo, as carreiras profissionais, não podem reduzir as desigualdades, podendo mesmo agravá-las. A empregabilidade depende, essencialmente, do capital humano de cada indivíduo. Paradoxalmente, os esforços no sentido da mudança de atitude através da promoção de imagens positivas dos mais velhos podem acabar por reforçar os estereótipos relacionados com a idade. De cada vez que se diz que um trabalhador mais velho é mais digno de confiança, espalha-se a mensagem de que os trabalhadores mais novos são fiáveis. O Employers Forum on Age (EFA) [Fórum dos trabalhadores sobre a idade], uma rede das principais organizações patronais britânicas, está a promover uma campanha imparcial que defende que, a longo prazo, a discriminação dos trabalhadores mais novos pode tornar-se o principal problema para os empregadores ⁽²⁹⁾.

É necessária mais investigação sobre a aprendizagem permanente pelos trabalhadores mais velhos e sobre o modo como os vários sectores são afectados pela evolução socioeconómica no sentido de processos com grande exigência de conhecimentos. Os problemas de emprego que os trabalhadores mais velhos enfrentam tendem a intensificar-se a menos que sejam tomadas medidas preventivas e desenvolvidos esforços para criar políticas de recursos humanos adequadas à idade. A formação e outras políticas de âmbito profissional têm de se tornar neutras do ponto de vista da idade, ou seja, têm de ser uma opção igualmente atractiva para os trabalhadores mais novos, os de meia-idade e os experimentados.

⁽²⁸⁾ Ver sítio Web do EFA, em: <http://www.efa.org.uk>

Bibliografia

- Comissão Europeia. *Aumentar os níveis de emprego dos trabalhadores mais velhos e retardar a saída do mercado de trabalho*. Bruxelas: Comissão Europeia, 2004 (COM (2004) 146 final). Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0146:FIN:PT:PDF> [referenciado em 17.4.2008].
- Comissão Europeia. *Livro Verde – Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI*. Bruxelas: Comissão Europeia, 2006 (COM(2006) 708 final). Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:PT:PDF> [referenciado em 17.4.2008].
- Comissão Europeia, Direcção-Geral da Educação e da Cultura. *Implementation of the 'Education and training 2010' work programme: making the best use of resources - a European toolbox of policy measures [Execução do programa de trabalho "Educação e Formação 2010" – Grupo de trabalho E "Utilizar os recursos da melhor forma" – Um conjunto de instrumentos políticos europeus]*. Bruxelas: Comissão Europeia, 2006. Disponível em: <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/besttool.pdf> [referenciado em 17.4.2008].
- Comissão Europeia, Direcção-Geral do Emprego e dos Assuntos Sociais. *Industrial relations in Europe: 2004 [Relações laborais na Europa – 2004]*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2005.
- Dworschak, B. et al. "Building workplaces in line with the ageing process [Organizar locais de trabalho adaptados ao processo de envelhecimento]". In: Cedefop; Tikkanen, T., e Nyhan, B. (ed.). *Promoting lifelong learning for older workers: an international overview [Promoção da aprendizagem ao longo da vida para trabalhadores mais velhos – Panorama internacional]*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2006 (Documentos de referência do Cedefop, n.º 65).
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound). *Fourth European working conditions survey [Quarto inquérito europeu sobre as condições de trabalho]*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2007.
- Giarini, O.; Malitza, M. *The double helix of learning and work [A dupla hélice da aprendizagem e do trabalho]*. Bucareste: UNESCO, 2003 (Studies on Science and Culture).
- Handy, C. *The Empty Raincoat: Making Sense of the Future [A Gabardina Vazia: Decifrar o Futuro]*. Londres: Hutchinson, 1995.

- Heichlinger, A.; Mättää, S. *Good governance in delivering sustainable growth: regions and municipalities as the promoters of the Lisbon strategy* [A boa governação na promoção do desenvolvimento sustentável: as regiões e os municípios enquanto promotores da Estratégia de Lisboa]. EIPA (documento de apoio à Presidência finlandesa da UE), Setembro de 2006. Disponível em: <http://www.stiment.net/files/sLLYyWlv.pdf> [referenciado em 17.4.2008].
- Ilmarinen, J. *Ageing workers in Finland and in the European Union: their situation and the promotion of their working ability, employability and employment* [Trabalhadores mais velhos na Finlândia e na União Europeia: situação actual e promoção da sua capacidade de trabalho, empregabilidade e emprego]. Helsínquia: Instituto de Saúde no Trabalho da Finlândia, 1999.
- Kauppinen, Timo. *The 'puzzle' of the knowledge society* [O puzzle da sociedade do conhecimento]. Dublin: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), 2005. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/134/en/1/ef05134en.pdf> [referenciado em 17.4.2008].
- Krieger, H. *New work biographies in Europe: a challenge to develop an EU work life policy* [Novos percursos de vida profissional na Europa: o desafio da criação de uma política comunitária relativa à vida de trabalho]. Dublin: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), 2004.
- OCDE. *Older workers: living longer, working longer* [Trabalhadores mais velhos: viver mais tempo, trabalhar mais tempo] (DELSA/Boletim Informativo, n.º 2/2006). Disponível em: www.oecd.org/dataoecd/54/47/35961390.pdf [referenciado em 17.4.2008].
- OCDE. *Employment Outlook 2003: Towards More and Better Jobs* [Perspectivas do Emprego – 2003: Por Mais e Melhores Empregos]. Paris: OCDE, 2004.
- OCDE. *Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy* [Perspectivas do Emprego – 2006: Estimular o Emprego e os Rendimentos – Lições Políticas Decorrentes da Reavaliação da Estratégia de Emprego da OCDE]. Paris: OCDE, 2007.
- OCDE. *The impact of ageing on demand, factor markets and growth* [Impacto do envelhecimento na procura, nos mercados dos factores de produção e no crescimento]. Paris: OCDE, 2005 (ECO/Documento de trabalho, n.º 420).

- Pisani-Ferry, J.; Sapir, A. *Last Exit to Lisbon [Última Saída para Lisboa]*. Bruegel, 2006 (Policy Brief 2006/02). Disponível em: <http://www.bruegel.org/1422> [referenciado em 17.4.2008].
- Pochet, P. “Social benchmarking, policy making and new governance in the EU [Análise social comparativa, opções políticas e nova governação na UE]”. *Journal of European Social Policy*, 2001, pp. 291-307.
- Reday-Mulvey, G. Comunicação ao Seminário “The pensions time bomb [A bomba-relógio das pensões]”, organizado pelo EIPA-CEFASS (Milão) em 18 e 19 de Maio de 2003.
- Reday-Mulvey, G. *Working beyond 60: key policies and practices in Europe [Trabalhar para além dos 60 Anos: as Políticas e as Práticas Determinantes na Europa]*. Londres: Palgrave, 2005.
- Warwick Institute for Employment Research; Economix Research & Consulting. *Ageing and employment: identification of good practices to increase job opportunities and maintain older workers in employment [Envelhecimento e emprego: identificação de boas práticas destinadas a aumentar as oportunidades de emprego e a prolongar a actividade profissional dos trabalhadores mais velhos]*. Bruxelas: Comissão Europeia, 2006. Disponível em: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/sept/ageingreport_en.pdf [referenciado em 17.4.2008].
- Welz, C. *The European social dialogue under articles 138 and 139 of the EC treaty: actors, processes, outcomes [O Diálogo Social Europeu à luz dos Artigos 138.º e 139.º do Tratado CE: Actores, Processos e Resultados]*. Dublin: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), 2007.