



WORKING DOCUMENT

Junho 2016

RECOMENDAÇÕES POLÍTICAS

Revision:

Dissemination Level:



This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Informação do documento

Informação do documento		
Nome do projeto	SILVER WORKERS	
Número do projeto	2015-1-IT01-KA202-004624	
Site do projeto		
Informação do documento		
Tipo de documento		
Nome do ficheiro		
Current status		
Current version		
Pessoas de contacto		
Nível de disseminação		
Version history		
Versão	Contributor(s)	Contribuição

RETRATO DOS SILVER WORKERS ATRAVÉS DOS RELATÓRIOS NACIONAIS

Este documento apresenta os resultados do projeto sobre "Silver Workers" - recordando que, quando falamos de *silver workers* referimo-nos a pessoas com mais de 50 anos que, em muitos casos, são demasiado jovens para se aposentar (também como resultado das últimas reformas das pensões que ocorreram em alguns países europeus) e, noutros casos, são consideradas demasiado velhas para serem contratadas ou re-utilizadas - realizada graças à contribuição de quarta relatórios nacionais elaborados pelos países que participaram no estudo (Itália, Portugal, Reino Unido e Espanha).

A importância do problema dos “silver workers” relativamente à alteração demográfica

A alteração demográfica é o primeiro factor a ter em conta para o desenvolvimento do estudo. Como todos sabemos, o mundo que tem testemunhado o envelhecimento da população, resultante da diminuição da natalidade e do aumento da esperança de vida.

Recorremos aos dados do Eurostat para retratarmos esta evolução demográfica da população na Europa e nos 4 países considerados neste estudo. Em 10 anos (2006-2015), conforme demonstrado na tabela em baixo, de 2006 a 2015 assistimos a um aumento geral do número de pessoas com mais de 50 anos, contra uma diminuição no número de pessoas nos grupos etários mais jovens (0-14 anos e 15-24 anos) tanto na Europa como nos quatro Estados considerados no estudo. Em 2015, os *silver workers* com idades compreendidas entre os 50 e 64 anos em Itália e em Portugal, responderam por 20,2% da população, em comparação com 19,2% em Espanha e 18,4% no Reino Unido.

Foi também registado um aumento geral no grupo etário de 65-79 anos em toda a Europa. Nos 4 países considerados neste estudo, a percentagem mais elevada em comparação com a população nacional é registado na Itália (15,2%), seguido por Portugal (14,6%), Reino Unido (13%) e Espanha (12,6%).

Itália e Portugal são os dois países com uma incidência acima da média europeia, de população acima dos 50 anos de idade.

População por grupo etário, 2006 e 2015 (% da população total)

País	2006	2015	2006	2015	2006	2015	2006	2015
	0-14 anos		15-24 anos		50-64 anos		65-79 anos	
União Europeia (28)								
Espanha								
Itália								
Portugal								
Reino Unido								

Gráfico UIL com base nos Metadados da Eurostat

Graças aos dados do Eurostat, podemos quantificar a população com mais de 50 anos nos 4 países envolvidos no projeto e o aumento dessa população entre 2008 (o último ano antes da crise económica) e 2015.

População com mais de 50 anos, 2008 e 2015

País	2008	2015	50-64 anos 2008	50-64 anos 2015	50-75 anos 2008	50-75 anos 2015
União Europeia (28)						
Bélgica						
Espanha						
Itália						
Portugal						
Reino Unido						

Gráfico UIL com base nos metadados da Eurostat

Em 2015, na Europa, existiam 1558 milhões de pessoas com mais de 50 anos no grupo etário entre os 50-75 anos (que são os *silver workers* alvo que queremos abordar com este projeto), representado 30.6% de toda a população europeia.

Nos países parceiros deste projeto, o número de peças com mais de 50 anos no grupo etário 50-75 é aproximadamente **58.2 milhões de pessoas** (incluindo os Belgas maiores de 50), representam 30% da população total que vive nos 5 países e 37.3% das pessoas com mais de 50 anos que vivem na Europa.

Considerando a incidência destas pessoas em cada país individualmente, Itália é a nação com a concentração mais elevada de população com mais de 50 (32%, equivalente a 19.4 milhões de pessoas), seguido de Portugal (31.4%, equivalente a 3.3 milhões de pessoas aproximadamente), Bélgica (29.7% com mais de 3.3 milhões de pessoas), Espanha (29%, equivalente a 13.5 milhões de pessoas) e o Reino Unido (28.7%, equivalente a 18.6 milhões de pessoas).

Comparação da incidência de pessoas com mais de 50 anos (grupo etário 50-75), entre 2008 e 2015

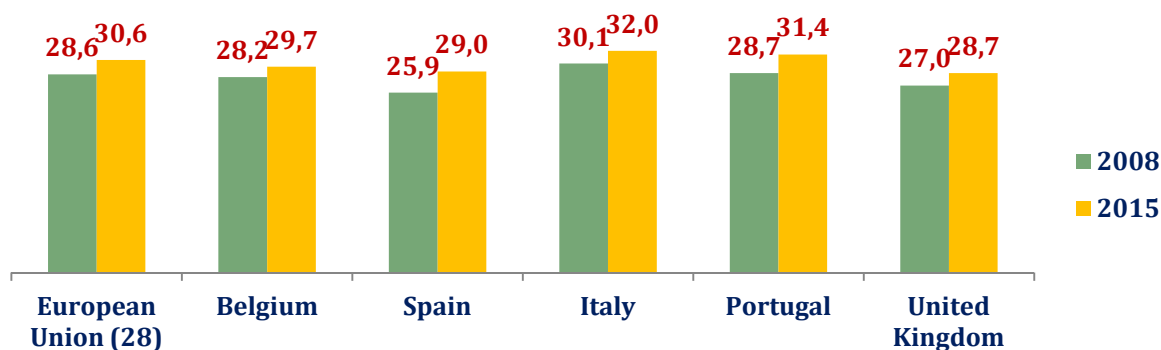


Gráfico UIL baseado nos Metadados da Eurostat

De acordo com as estatísticas oficiais, estes números deverão aumentar devido à alteração demográfica que verificamos nos últimos anos, que irá resultar num envelhecimento maior da população (devido ao aumento da esperança de vida, mas também das baixas taxas de natalidade, como demonstrado nos relatórios nacionais dos quatro países).

Conseqüentemente, o envelhecimento da população é uma questão na qual as políticas formativas dever estar focadas e os respetivos planos devem necessariamente ter em conta os problemas e necessidades do público alvo.

O impacto da politica de austeriade nos *silver workers*

Durante estes anos de crise, as políticas de austeridade incitadas pela Europa, levaram a que as políticas nacionais tivessem um forte impacto, especialmente na população com mais de 50 anos.

Basta pensar nas reformas de pensões lançadas em vários países europeus, como Itália, Espanha e Reino Unido, que levaram a um aumento da idade de reforma e cortes nos gastos sociais e de bem-estar. Ambas as desigualdades sociais e salariais aumentaram e o mesmo acontece com as pessoas que vivem na pobreza absoluta, bem como para os trabalhadores de baixa renda que vivem perto, se não abaixo, da linha de pobreza.

Por isso, falar da questão da população com mais de 50 anos significa reflectir no futuro individual dos Estados. Isto significa enfrentar – com uma abordagem intersectorial – muitos problemas tais como a empregabilidade e as sustentabilidade do Sistema de Pensões e das políticas de bem-estar. Os sistemas de protação social, especialmente a segurança social, são afetados – e serão ainda mais afetados no futuro – pelo número de beneficiários porque o aumento da esperança de vida leva a periodos de pensões mais longos e a um aumento do custo nacional das pensões.

O ano de 2012 foi proclamado *Ano Europeu do Envelhecimento Activo e da Solidariedade entre Gerações*. Um ano muito importante no qual a questão da "população com mais de 50 anos" e a necessidade de contribuirmos para o seu envelhecimento ativo em termos de empregabilidade, participação social e autosuficiência, focando-se nos direitos e necessidades das pessoas idosas, assim como no seu potencial e contribuição para a economia e sociedade, foi colocada no centro da agenda politica Europeia, juntamente com outras emergências sociais, nomeadamente os jovens e as suas dificuldades em entrar nos Mercado de trabalho.

Nesse Relatório de setembro 15, 2014 sobre a implementação, os resultados e avaliação global da Ano Europeu do Envelhecimento Activo, a Comissão Europeia mostra o impacto positivo que teve dedicar o ano 2012 a uma geração mais velha tinha porque contribuiu para "aumentar a consciência sobre o assunto, estimular o debate e incentivar a aprendizagem mútua sobre o envelhecimento ativo e a solidariedade entre gerações, mas também para criar um quadro a promover o empenho e ações concretas, lutando contra discriminação da idade. A Comissão Europeia identificou o envelhecimento da população como um problema social comum a todos os países europeus, que deve ser combatido no contexto da União para a inovação, uma iniciativa emblemática da Estratégia Europa 2020. "Envelhecer mantendo-se ativo e em bom estado de saúde, é uma das prioridades de investimento do Fundo Social Europeu".

Quando falamos de maiores de 50 ou *silver workers*, falamos de pessoas ainda jovens e pessoas mais velhas, de população empregada ou aposentados, mas não menos preparadas para estarem

ativamente presentes num mercado de trabalho que muitas vezes as força a jogar em segundo plano devido a uma tendencia relacionada com a idade.

As alterações demográficas em curso, que testemunham um aumento dessas pessoas, leva-nos a fazer uma análise também ao nível do emprego, considerando que, no futuro, o número de *silver workers* irá aumentar, obrigatoriamente, no mercado de trabalho.

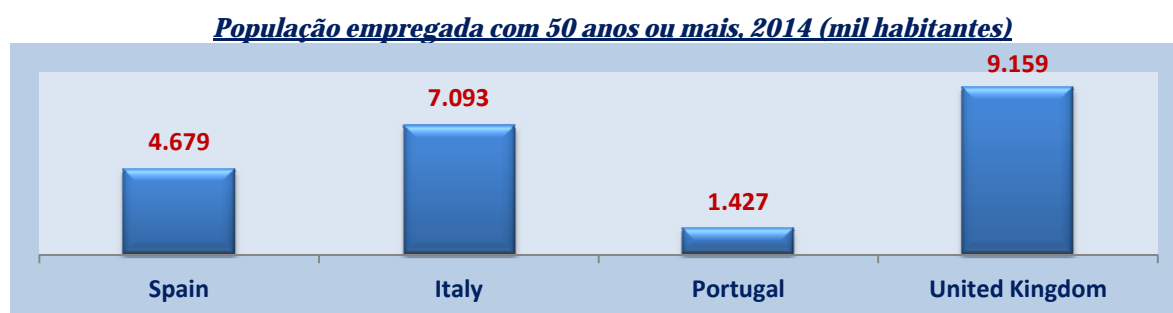
O Mercado de trabalho dos *silver workers* considerando as barreiras e dificuldades na entrada no Mercado de trabalho

Consequentemente, o envelhecimento progressivo da população aumenta o problema de como e com que ações abordamos a questão da população com mais de 50 anos e da sua necessária participação ativa no Mercado de trabalho e, mais amplamente, na sociedade.

Esta questão da geração mais velha - embora, em muitos casos, ainda muito jovens e ativos à medida que consideramos pessoas caindo numa faixa etária muito ampla, incluindo as pessoas com idade acima de 50 anos - está a emergir cada vez mais e irá continuar a emergir, como questão central das políticas internacionais, europeias e nacional.

Nestes Relatórios Nacionais o Reino Unido mostra até que ponto a população ativa nacional está a mudar e prevê um futuro aumento dos maiores de 50 contra uma redução dos menores de 50.

Os dados do Eurostat mostram que em 2014 os *silver workers* empregados, nos quatro Estados considerados no Projeto, eram aproximadamente 22.4 milhões (desses 20.4 milhões no grupo etário 50-64), representando 34.2% do número total de *silver workers* na Europa (65.5 milhões de maiores de 50 empregados). Novamente de acordo com os dados do Eurostat, nos 4 países em estudo, os setores nos quais eles estão, na sua maioria empregados, são as atividades de comércio grossista e retalhista, transportes, alojamento e restauração.



UIL chart based on Eurostat Metadata

Além disso, a participação no Mercado de trabalho é um fator fundamental para ter acesso a uma pensão, e nesta questão, os dados demonstram que muitas pessoas com mais de 50 anos têm um trabalho temporário ou um *part-time* pela dificuldade em encontrar um trabalho a *full-time* ou permanente. Isto tem um impacto inevitável tanto em salários como em aposentações futuras.

Uma saída precoce e involuntária do Mercado de trabalho e trabalhos temporários ou em *part-time* nem sempre voluntários são 3 fatores que causam uma potencial perda de rendimento do trabalho e o risco de uma pensão de rendimento baixa.

Enquanto descreviam o Mercado de trabalho, os parceiros Europeus demonstraram até que ponto a crise económica, que começou a ter efeitos negativos no emprego desde 2009 com uma pesada perda de empregos, levou a um substancial aumento de pessoas à procura de emprego.

Aliás, as pessoas com mais e 50 anos têm mais dificuldades que os mais jovens em serem reintegrados no Mercado de trabalho depois de perderem o seu emprego. Os dados do Eurostat e os Relatórios Nacionais mostram que a percentage de desemprego de longa-duração é mais elevado nos silver workers do que nos mais jovens.

O problema do desemprego de longa-duração para os maiores de 50, hastem sido destacado pelos quatro relatórios nacionais. As barreiras enfrentadas pelos silver workers no Mercado de trabalho são baixas e desatualizadas competências, falta de confiança, dificuldades em utilizar as ferramentas digitais. Outro elemento comum é a escassa participação dos workers em programas de formação.

Por isso, com vista a ultrapassar as barreiras existentes em todos os países do projeto, é essencial investir em políticas de formação capazes de colmatar essas falhas, permitindo assim aos silver workers serem mais facilmente reintegrados no Mercado de trabalho.

Taxa de participação na educação e formação por faixa etária, 2014 (%)

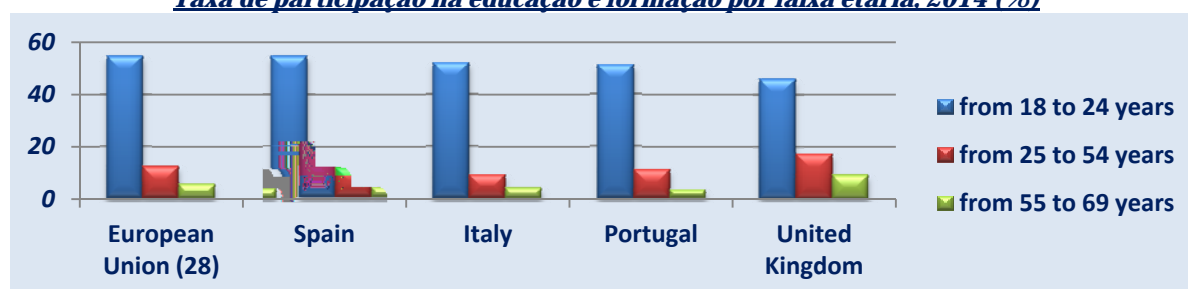


Gráfico UIL com base nos Metadados Eurostat

Caminhos de auto-emprego e empreendedorismo como uma ferramenta para inclusão dos silver workers

Os Relatórios Nacionais mostram que existe uma certa propensão de pessoas com mais de 50 anos de iniciarem um caminho de empreendedorismo para enfrentarem o risco de pobreza e exclusão social.

O Relatório espanhol sublinha um fator comum a todos os países, especialmente neste período de crise de longa duração: o desemprego de pessoas com mais de 50 anos está exposto ao risco de pobreza - uma pobreza que está frequentemente ligada também a famílias cujos membros sofrem o predicamento do desemprego ou subemprego.

O auto-emprego para pessoas com mais de 50 anos pode atuar como uma ferramenta útil para enfrentar problemas económicos, de emprego e sociais. E as escolhas dos maiores de 50 anos para

criação da sua própria atividade empresarial está mais difundido no Reino Unido e em Portugal como mostram os Relatórios Nacionais.

De facto, o relatório do Reino Unido mostra que os maiores de 50, estão mais orientados para começarem a sua própria atividade empresarial nos setores nos quais trabalharam anteriormente, mas as barreiras que enfrentam é que nem sempre possuem competências empreendedoras necessárias para começarem o seu próprio negócio, nem as competências digitais necessárias.

Nos relatórios nacionais italiano, espanhol e britânico, foram analisados estudos de caso sobre o empreendedorismo dos silver workers, como boas práticas, , mostrando as implicações positivas em termos de oportunidades e melhoria da auto-estima e demonstrando que a idade não é uma barreira à empregabilidade.

É importante destacar um aspeto que não pode ser subestimado na análise dos silver workers. As pessoas com mais de 50 anos são uma espécie de "rede de segurança social" para aquelas famílias cujos os membros (muitas vezes crianças) não têm trabalho ou têm um trabalho precário. O desemprego dos silver workers, especialmente o de longa-duração, é uma fonte de preocupação, ansiedade, apatia e pessimismo que leva a um estado de auto-isolamento social, como é bem explicado no relatório espanhol. Por isso, a questão da falta de emprego para pessoas mais velhas deve ser também avaliada deste ponto de vista, que tem implicações tanto a nível individual como comunitário, em termos de aumento do gasto social.

Nos últimos anos o crescent desemprego e a crise da empresas levaram ao aumento do gasto nacional em suplementação de rendimento e benefícios de apoio ao rendimento porque houve um aumento do desemprego e trabalhadores despedidos, especialmente os mais velhos (como no caso da Itália). Existem benefícios, mo entanto, estão limitados no âmbito e no tempo e, na ausência de um novo emprego, retornam ao risco da pobreza da pessoas afetadas.

A necessidade de políticas e ações designadas para estimular o re-emprego, mesmo towards o auto-emprego e empreendedorismo, especialmante para pessoas mais velhas, permite por em prática um mecanismo de auto-defesa e auto-reintegração no Mercado de trabalho.

Para as pessoas com mais de 50 anos que perderam o seu emprego ou pessoas reformadas que desejam permanecer ativas e retornam para desempenhar um trabalho, a importancia de aceder a formação desenhada para promover o auto-emprego e o empreendedorismo pode ser um conductor à promoção do sentido da participação ativa na sociedade.

A contribuição por parte das instituições e parceiros sociais para as políticas para os silver workers

Com base na análise dos Relatórios Nacionais conduzidos em Itália, Portugal, Reino Unido e Espanha, o tema dos silver workers vê o envolvimento de diferentes atores, tanto institucionais como sociais.

Nestes três anos de crise, os governos centrais dos quatro países envolvidos no projeto, deram particular atenção à luta contra o desemprego.

Em particular, devemos destacar o facto de o Governo Espanhol colocou a questão do desemprego de pessoas com mais de 45 anos (grupo de pessoas particularmente afetadas pelo desemprego) no centro da estratégia espanhola para a ocupação entre 2014-2016.

Também o Governo Italiano está interessado na questão "acima dos 50 anos": o "*generational relay*" foi introduzido com o objetivo de combinar, com base num espírito de solidariedade, necessidades e saída precoce ou voluntária do Mercado de trabalho de pessoas próximas da idade da reforma, com a entrada de gerações mais jovens no Mercado de trabalho. Adicionalmente, foram acionados incentivos económicos para contratação de pessoas com mais de 50 anos, de forma a reintegrá-las no Mercado de trabalho. Além disso, foram alocados incentivos económicos para promover o auto-emprego para pessoas com mais de 50 anos.

O Governo Britânico encorajou a criação de atividades empresariais para pessoas com mais de 50 anos.

Para combater o desemprego, especialmente em pessoas com mais de 50 anos, o Governo Português introduziu incentivos para as empresas recrutarem pessoas desempregadas e inativas.

Juntamente com as ações conduzidas pelos governos nacionais, a Itália, Portugal, Espanha e o Reino Unido verificam um papel ativo de outros organismos que canalizaram ação para a promoção da empregabilidade dos *silver workers*, formando-os e construindo caminhos de auto-emprego.

Em Espanha existem muitos programas que envolvem os *silver workers* para promover a sua empregabilidade e contornar o risco de exclusão social (por exemplo: Empleo 2.0 - Projeto para promover o empreendedorismo de pessoas com mais de 50 anos e a sua participação no Mercado de trabalho; Virtual Agency of Social and Labour Networking for over-55s; Actitud 50; etc...).

No Reino Unido, foi demonstrado um interesse pelo segmento mais maduro da população pelos seguintes organismos: *Age UK*, *Age Action Alliance*, *Centre for Better Aging*, *Advance 360°*, *the University of the Third Age*. Também a "*Confederation for British Industry*" e o "*National Enterprise Network*" trabalham com os *silver workers*.

Em Portugal existem várias Instituições que lidam com políticas de formação, não apenas para os *silver workers*, tais como: o "Instituto do Emprego e Formação Profissional", o "Instituto Padre Antonio Vieira" e a "Agencia Nacional para a Qualificação and Ensino o Profissional".

Em Itália, os seguintes organismos normalmente envolvidos e que lidam com os *silver workers* são: associações voluntárias, instituições de caridade, a "*patronati*" (instituições para assistência e proteção dos cidadãos) e a Universidade Sénior. Deve também ser destacado os vários projetos que visam não apenas a criação de atividades empresariais, implementados para pessoas com mais de 50 anos, nos quais existe um envolvimento ativo das parcerias sociais. Vale a pena mencionar alguns exemplos: os projetos "*Silver city - innovative urban strategies and action plans to enhance the economic role of the over-50s*"; "*Faculty- MPower-Astro*" ou "*OWLE +50 - older women in learning and enterprise*".

ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Este projeto é dirigido para os *Silver Workers* com mais de 50 anos que são desempregados de curta/longa-duração, inativos à procura do seu primeiro emprego, pessoas desencorajadas que trabalham com contratos temporários, reformados ou pessoas com reforma antecipada, trabalhadores precários), com o objetivo de definir um programa de formação para promover o auto-emprego e o empreendedorismo como um meio para a inclusão no mercado de trabalho ou para melhorar as condições de vida.

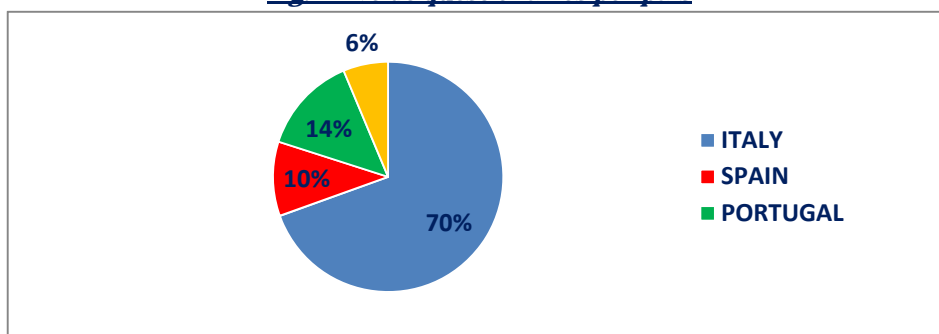
Um programa de formação que este projeto pretende definir como um próximo passo, recorrendo à contribuição fornecida pelos Relatórios Nacionais dos quatro países envolvidos no projeto e, acima de tudo, os resultados do questionário aplicado a uma amostra de 364 *Silver Workers* em Itália, Portugal, Reino Unido e Espanha. O questionário foi preparado de forma a aprendermos sobre o estado atual socio-ocupacional das pessoas com mais de 50 anos, o seu passado profissional e da forma de viver, os seus passatempos, a sua propensão e possíveis obstáculos para criarem o seu próprio negócio.

Uma das mais importantes atividades realizadas durante a primeira fase do Projeto foi preparar, distribuir e recolher questionários, uteis para investigar as necessidades dos *silver workers* nos quatro países envolvidos no Projeto.

Os seguintes aspetos de interesse resultaram do inquérito.

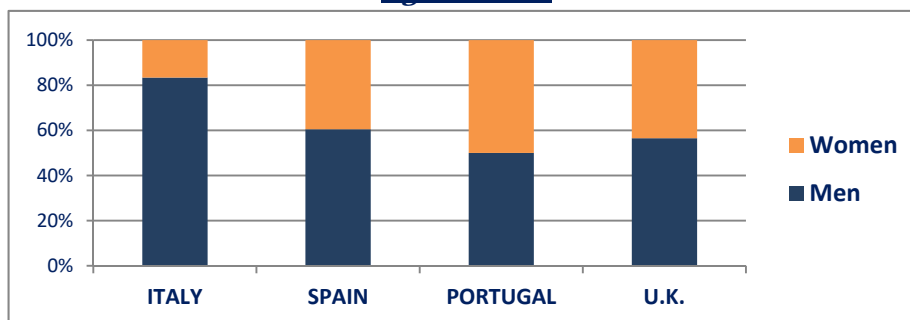
No total, foram recolhidos 364 questionários. Como mostramos na *Fig. 1*, 70% dos entrevistados são da Itália.

Fig. 1 - % de questionários por país



No total, 364 pessoas responderam ao inquérito, 272 homens e 92 mulheres (*Fig. 2*).

Fig. 2 - Género



Em relação à Idade dos participantes, o gráfico circular abaixo (*Fig.3*) mostra como os diferentes grupos etários são representados, enquanto que a *Fig.4* mostra os diferentes grupos etários em cada país.

Os dois primeiros grupos etários (“50-54” e “55-59”) são os que têm maior representação em cada país.

Fig. 3 - Grupo etário

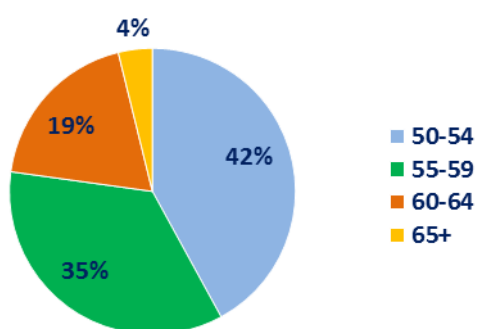
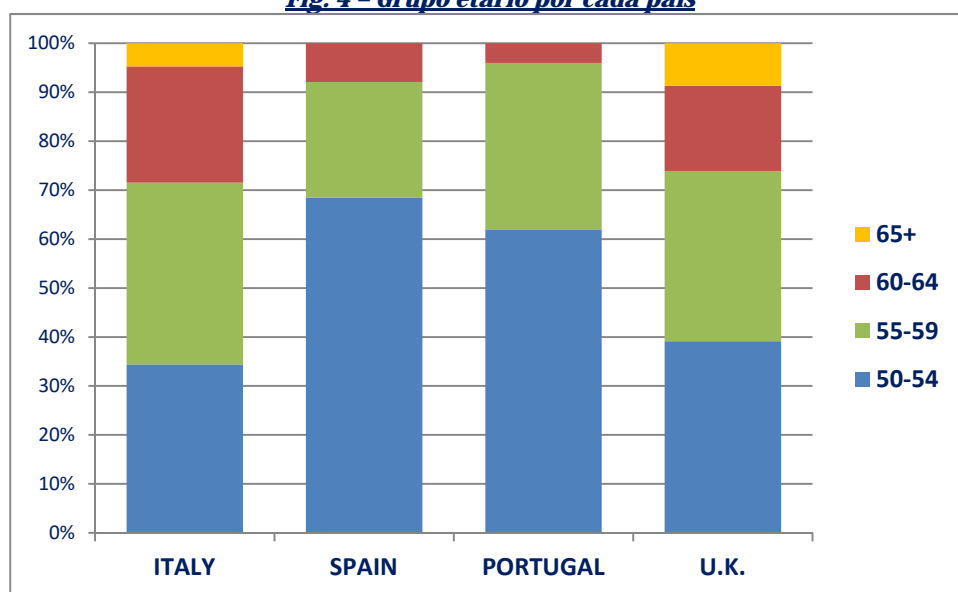


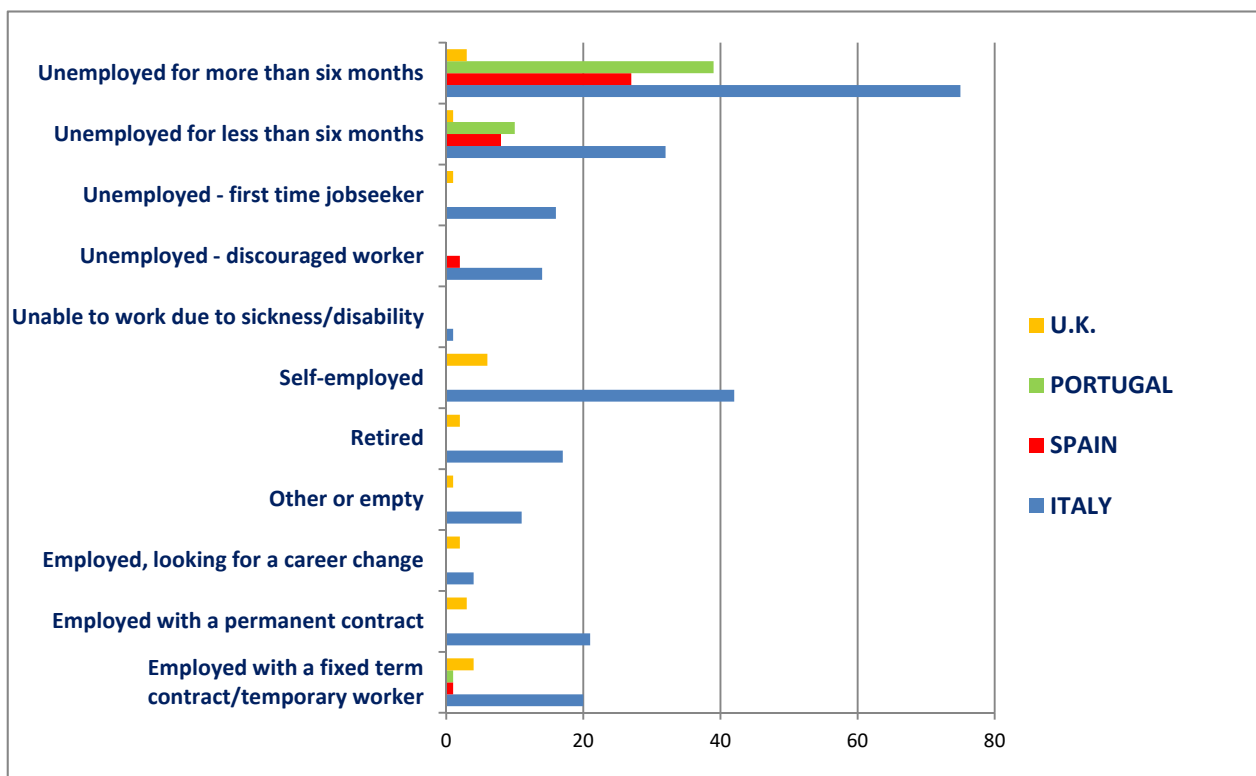
Fig. 4 – Grupo etário por cada país



Relativamente à situação atual de emprego dos Silver Workers entrevistados, a *Fig. 5* mostra claramente que a maioria dos entrevistados são desempregados de longa duração.

Itália e U.K. ainda mostram um número considerável de pessoas com auto-emprego. Na categoria “Outros”, incluímos as pessoas que vivem dos subsídios de desemprego e pré-reformas.

Fig. 5 – Situação atual do emprego



Neste questionário, tinha também três perguntas sobre o nível de satisfação do entrevistado em relação ao seu nível atual de rendimento (tab.1), aos seu atual nível de autonomia no trabalho (tab. 2), e ao seu nível atual de desenvolvimento profissional (tab.3).

Tab. 1 – Nível de rendimento

Estou satisfeito com o meu nível de rendimento?	
Discordo totalmente	56,6%
Concordo parcialmente	28,3%
Concordo	12,4%
Concordo totalmente	2,7%

Tab. 2 – Nível de autonomia no trabalho

Estou satisfeito com o meu atual nível de autonomia no trabalho?	
Discordo totalmente	33,0%
Concordo parcialmente	32,7%
Concordo	22,1%
Concordo totalmente	12,2%

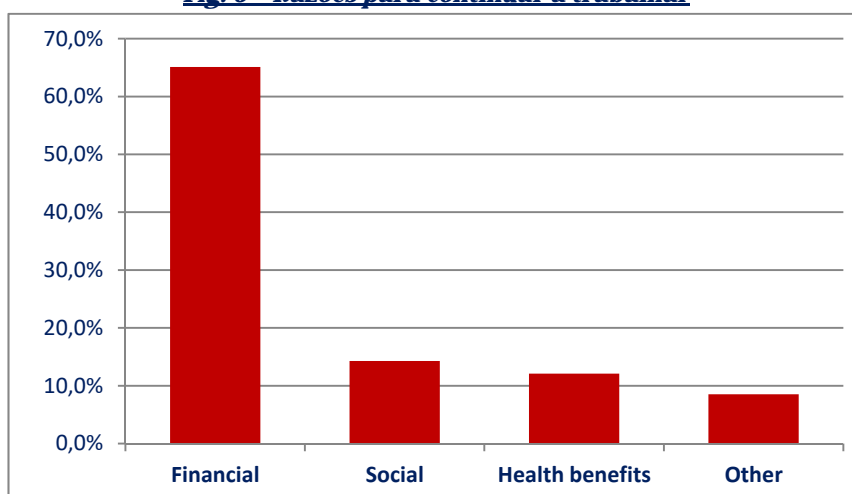
Os dados são bastante homogéneos para todos os países: os entrevistados estão muito insatisfeitos com o seu nível de rendimento atual. Este é um aspeto importante, que os obriga a procurar uma situação mais benéfica. Os seguintes gráficos vão confirmar isso.

Tab. 3 – Nível de desenvolvimento profissional

Estou satisfeito com o meu atual nível de desenvolvimento profissional?	
Discordo totalmente	
Concordo parcialmente	
Concordo	
Concordo totalmente	

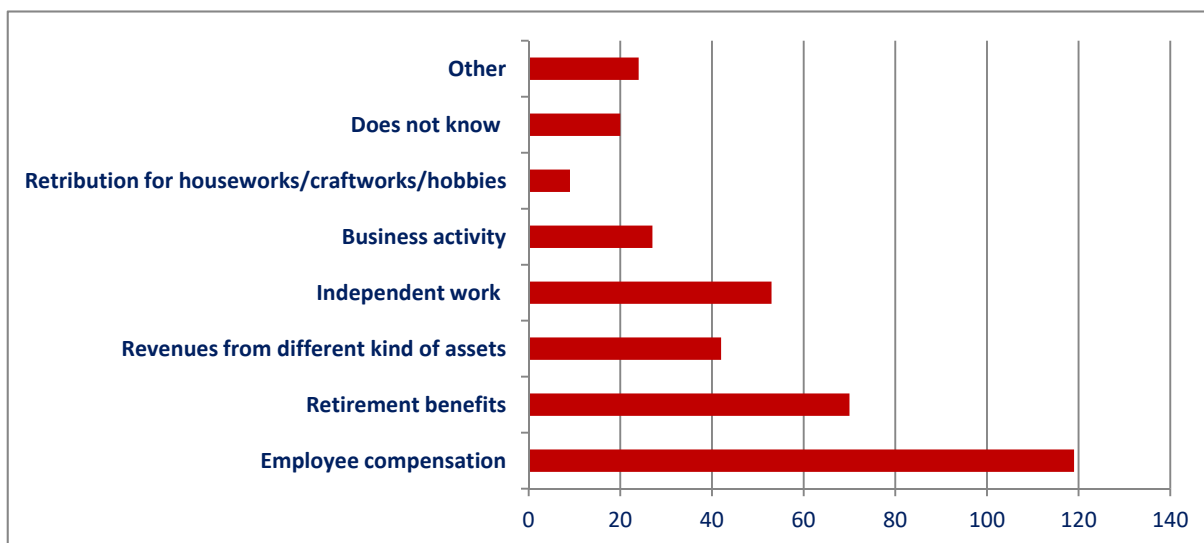
Na verdade, a razão mais frequente para continuarem a trabalhar é a questão financeira (*Fig.6*). Segue-se a questão social; esta tendência é válida para todos os países envolvidos. Considerando a categoria “Benefício de saúde”, em 41 respostas, 39 foram registadas em Itália. “Outros motivos” representam quase 10% do total das respostas e algumas respostas devem ser mencionadas, como por exemplo: “desafio pessoal”, “sem possibilidade de aposentação”, “para se sentirem úteis”, “auto-realização e preenchimento pessoal”.

Fig. 6 – Razões para continuar a trabalhar



A *Fig.7* mostra os dados para a principal fonte de rendimento nos próximos cinco anos. O maior número de respostas está incluído na categoria de “remuneração de trabalhadores” um sinal de que os *Silver Workers*, apesar de todos estes problemas que têm de enfrentar, estão ainda confiantes de que vão encontrar um emprego e receber uma remuneração. (Outro: diferentes subsídios).

Fig. 7 – Principal fonte de rendimento nos próximos 5 anos



Falando sobre os problemas para os Silver Workers, vemos que barreiras eles apontam para continuarem a trabalhar. Os dados recolhidos estão representados na *Tab. 4*.

Tab. 4 Que barreiras encontra para continuar a trabalhar?

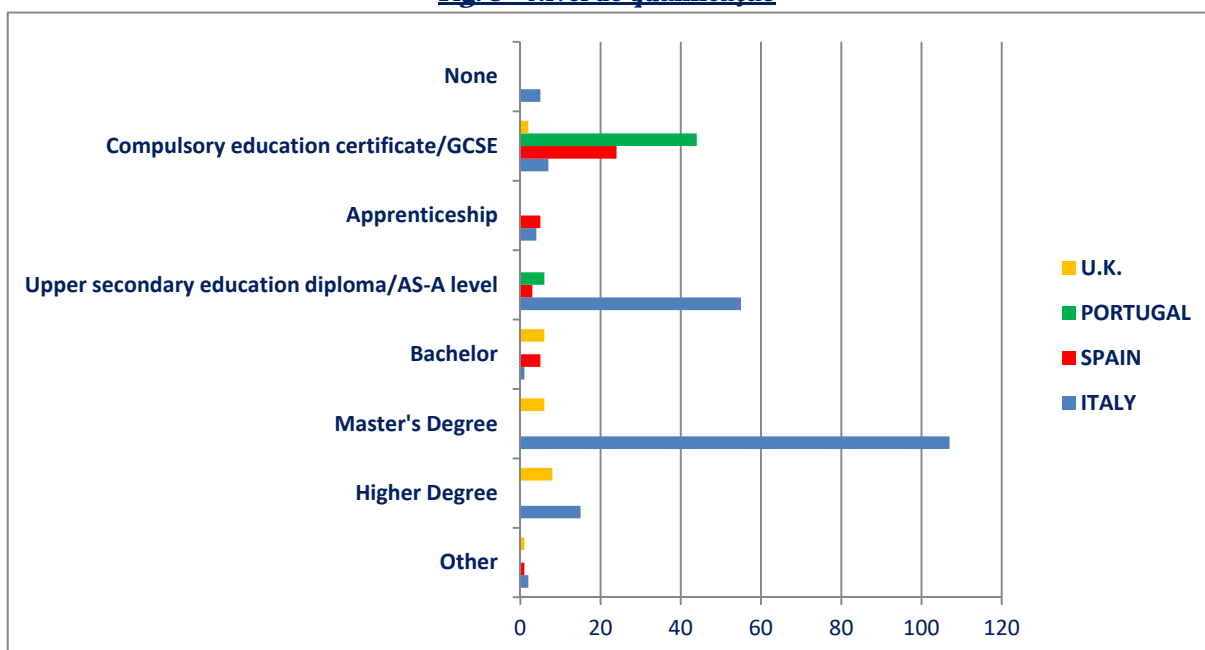
Responsabilidades familiares	
Deficiência	
Saúde	
Falta de competências	
Atitudes do empregador	
Incapaz de trabalhar devido a doença ou deficiência	
Idade	
Dificuldades em encontrar um emprego/Mercado de trabalho: falta de oportunidades para pessoas com mais de 50 anos	
Outra	
Sem obstáculos	

A atitude do empregador representa a categoria mais elevada em relação às barreiras, seguida pela categoria que não foi originalmente incluída nos questionários. Mas uma vez que tantas pessoas adicionaram esta questão (quase 18%), consideramos apropriado incluir uma nova categoria na tabela: isto representa as dificuldades dos silver workers em encontrar um trabalho e a falta de oportunidades no Mercado de para pessoas com mais de 50 anos.

Num determinado ponto da Secção 1 do inquérito, havia uma pergunta que procurava saber se os entrevistados tinham ou não algum capital próprio para começar um negócio. No geral, 74.7% dos silver workers não têm qualquer capital para começar um negócio. Com exceção do Reino Unido em que 65.2% dos britânicos que responderam ao inquérito afirmam ter capital para começar um negócio.

A Secção 1 termina com a informação sobre o nível de qualificação. Podemos ver no gráfico abaixo (Fig.8) que existem diferenças entre os países. Em Itália e no Reino Unido, a maioria da amostra tem um mestrado, enquanto que em Espanha e Portugal, a maioria dos entrevistados competou o ensino obrigatório (CGSE).

Fig. 8 – Nível de qualificação



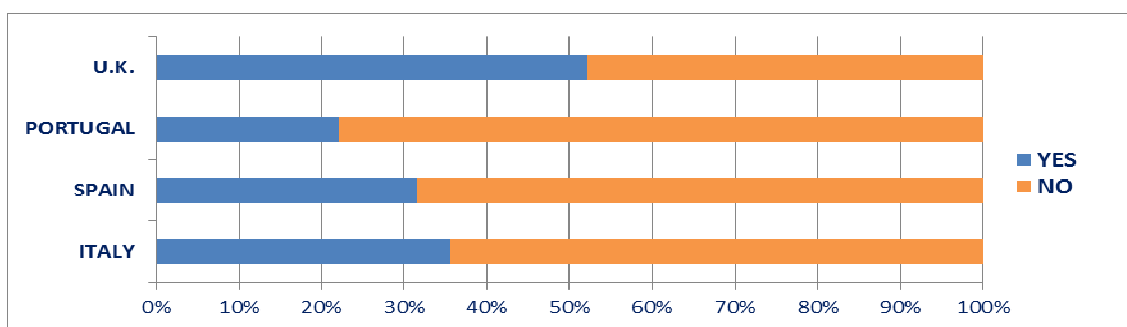
Relacionado com o nível de educação dos participantes, existia dados relativos à categoria de emprego atual ou anterior.

Na Itália e U.K., a amostra é principalmente composta por “ocupações de gestão superior e inferior, ocupações administrativas e profissionais”, respetivamente 65% para a Itália e 91% para o Reino Unido.

Em Espanha e Portugal, por exemplo, a maioria dos entrevistados desempenham/desempenharam atividades de “rotina” ou “semi-routine”, respetivamente 42% para a Espanha e 54% para Portugal.

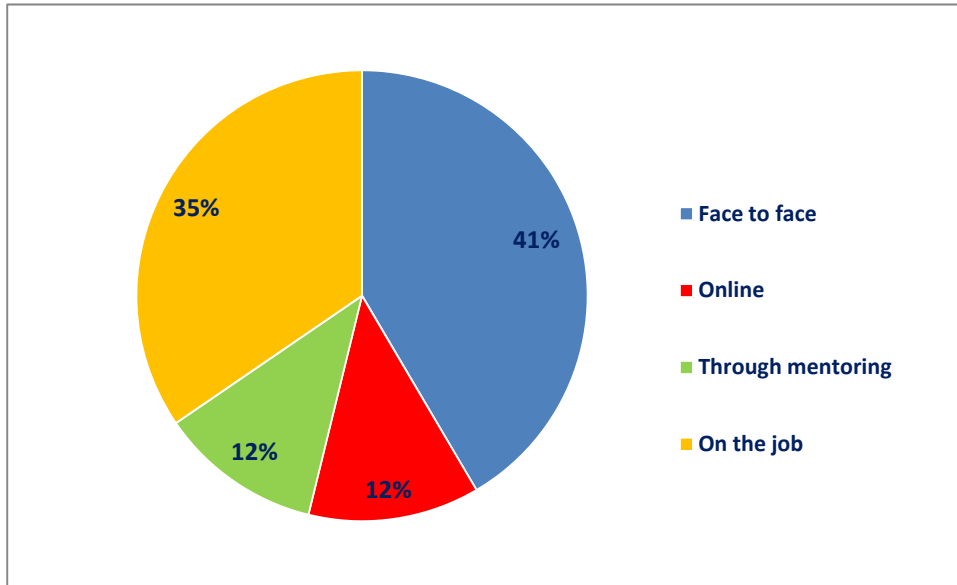
Na Fig. 9, os dados mostram que a maior parte das pessoas que participaram no inquérito não fizeram nenhum tipo de formação recentemente. Apenas 34% do total fizeram recentemente um curso de formação. Novamente, o Reino Unido é exceção, onde mais de 50% fizeram algum tipo de formação.

Fig. 9 – Fez alguma formação recentemente?



Entre as necessidades que o consórcio do projeto irá investigar, está a forma como as pessoas preferem aprender. A Fig. 10 revela que grande parte dos entrevistados preferem aprender com formação em sala e no contexto de trabalho.

Fig. 10 – De que forma prefere aprender?



Tab. 5 – Alguma vez teve ou pensou criar o seu próprio?

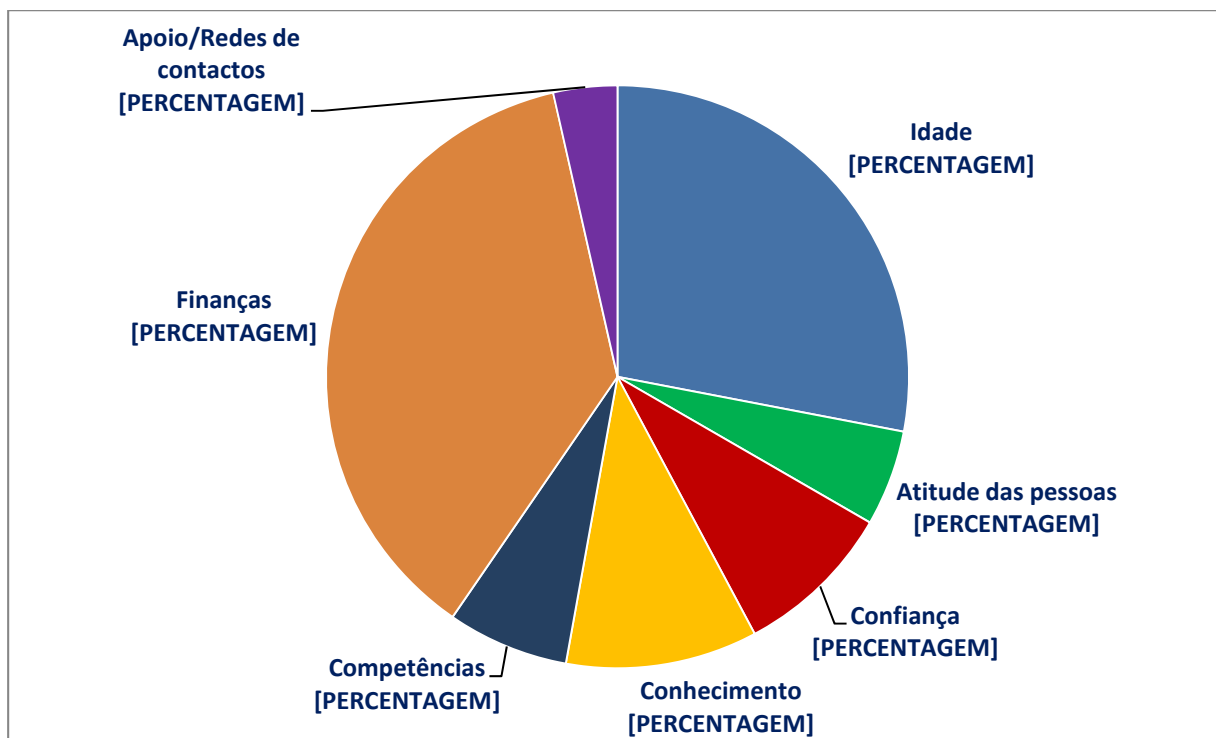
Sim. Já tive o meu próprio negócio	
Já pensei criar o meu próprio negócio mas nunca o fiz	
Pensei criar o meu próprio negócio mas na verdade não sei como começar	
Tentei criar o meu próprio negócio mas não fui bem sucedido	
Tenho atualmente o meu próprio negócio	
Outro	
Não	

À questão "Alguma vez teve ou pensou criar o seu próprio negócio" 35.3% da amostra dos silver workers responderam que pensaram em criar o seu próprio negócio mas não o fizeram, seguido de 21.9% dos entrevistados que pensaram em criar negócio próprio mas não sabiam como começar. No entanto, isto demonstra uma forte propensão da amostra que considera embarcar num caminho de auto-emprego.

No gráfico seguinte são mostrados os obstáculos que os silver workers *prevêem* para a criação da sua própria atividade empresarial.

O principal obstáculo permanece o aspeto financeiro/económico. Outro fator desencorajador ou considerado um impedimento é a idade. Embora desejem continuar a trabalhar por todas as razões que vemos na Figure 6, a perceção ou o sentimento de estarem demasiado distantes na idade, cria algum desconforto.

Fig. 11 – Que barreiras poderia ter de enfrentar na criação do seu próprio business?



Entre os 364 participantes do inquérito, apenas 217 responderam a última secção, indicando "Se quisesse criar o seu próprio negócio, em quais das seguintes competências necessitava formação? Que competências?" No total, foram expressadas 426 preferências. As competências mais frequentes e nas quais os silver gostariam de ter formação específica são as áreas financeira e contabilística, seguidas de preparar um plano de negócios e aprender uma língua estrangeira. Continuando, encontramos competências de IT/computação, gestão do tempo e competências organizacionais entre as mais escolhidas. (Fig.12)

Fig. 12 – Se quisesse criar o seu próprio negócio em quais das seguintes competências necessitava formação?



RECOMENDAÇÕES POLÍTICAS

A análise do questionário aplicado a uma amostra de 364 Silver Workers, o quadro demográfico emergente dos relatórios nacionais e as estatísticas do Eurostat, permitem-nos definir algumas "recomendações políticas" na emissão dos silver workers.

Em primeiro lugar, o elevado número de pessoas com mais de 50 em cada país envolvido no projeto, que é um fator comum a todos os países europeus, devido à baixa taxa de natalidade, que destaca até que ponto a questão dos *silver workers* deve ser objecto de uma análise cuidadosa, tanto a nível europeu como nacional.

Este *snapshot* leva-nos a uma primeira "recomendação política": definir modelos de formação adaptados em função do tipo de beneficiário abordados. Diferentes faixas etárias precisam necessariamente de políticas de formação diferentes. As necessidades das pessoas com mais 50 anos exigem uma abordagem de formação diferente em comparação com a abordagem para os mais jovens. Os resultados do questionário e as estatísticas mostram que os *silver workers* têm um escasso conhecimento das ferramentas de TI ou idiomas. Os jovens têm melhor conhecimento dessas competências devido aos seus currículos escolares e à sua maior propensão para as

tecnologias de informatização e de informação. Portanto, existe a necessidade de definir programas para a formação e reciclagem dos *silver workers*, particularmente orientada para as novas tecnologias e TIC, de modo a permitir-lhes adquirir as novas competências exigidas pelo mercado de trabalho

Outro factor a ser analisado é a escassa participação dos *silver workers* em formações, como demonstrado pelas estatísticas e pelos inquéritos. Considerando o envelhecimento da população que irá continuar nos próximos anos e o aumento da idade da reforma resultante das recentes reformas das pensões e em alguns países europeus, a incidência de trabalhadores com mais de 50 anos irá aumentar claramente.

A União Europeia definiu um objetivo ambicioso para si mesma: envolver 15% da população adulta (no grupo etário 25-64) em atividades educacionais e formativas, mesmo que não estritamente relacionadas com as necessidades profissionais. Vale a pena lembrar que nos 28 Estados Membros da UE, apenas 5.9% da população na faixa etária 55-64 participou em iniciativas educacionais ou formativas em 2014 (dados ISFOL e LFS Eurostat).

A participação ativa com mais de 50 anos não é apenas uma questão geral relacionada com a competitividade do sistema "europeu", mas também uma das ferramentas mais eficazes de melhorar a empregabilidade das pessoas, incluindo os jovens.

Basicamente, temos de reverter a tendência, pelo que, o número de pessoas envolvidas em processos educacionais diminuiu à medida que a idade aumenta.

Uma oferta formativa adaptada às fortes inovações que caracterizam os sistemas de produção, mas também capaz de melhorar as competências transversais – não apenas técnicas e profissionais - focada nas competências de lideranças, trabalho de equipa, adaptação a formas de trabalhar novas e mais flexíveis (as chamadas "*smart working*"), pode capacitar muitos trabalhadores "não jovens" a continuar ativos no Mercado de trabalho, a desempenhar tarefas relacionadas com as suas experiências, para reconciliar e balancear a vida e o trabalho, mas também para serem potenciais tutores de jovens trabalhadores, desempenhando um papel de liderança na transferência de competências e de esquemas alternando períodos de escola e trabalho e/ou estágios para as gerações mais jovens).

É por isso necessário investir na sua formação, incluindo a aprendizagem ao longo da vida, uma vez que os Relatórios Nacionais e os *Silver Workers* que responderam ao inquérito mostraram que, para mais as pessoas com mais de 50 anos, perder o emprego significa maior dificuldade na re-entrada no Mercado de trabalho e períodos de desemprego mais longos do que os jovens.

O sofrimento inerente de ter um rendimento baixo ou viver de subsídios de desemprego ou pensões tem sido destacado pelas respostas fornecidas pelos *silver workers* entrevistados. Na verdade, a maioria deles expressou insatisfação com o seu nível de rendimento e carreira profissional (80,7% das pessoas afirmaram estar totalmente ou parcialmente insatisfeitos).

O inquérito e as boas práticas seguidas em muitos países europeus mostram que a crescente propensão dos *silver workers* em avançar para o auto-emprego que lhes permite serem ativos na sociedade.

57,2% Dos *silver workers* que responderam ao questionário pensam começar o seu próprio negócio, mas a falta de recursos financeiros adequados e a falta de conhecimento e competências adequadas neste domínio, não lhes permitiu embarcarem nesta nova aventura.

Com esta finalidade, acreditamos que a oferta de percursos de formação destinada a promover o auto-emprego e o empreendedorismo, que, para os *silver workers*, parece ser uma ferramenta de inclusão social e de emprego, poderia ser útil para colmatar as lacunas que as pessoas com mais de 50 anos sente como barreiras para começar um negócio.

Certamente a formação não pode resolver a falta ou inadequados recursos financeiros que a população com mais de 50 anos considera ser um dos obstáculos para começarem a sua própria atividade de negócio. In this case, precisam de recursos need national and European resources to be invested, for example, in start-ups for the over 50s and not only, as often happens, exclusively for the young people who want to start a business.

A formação, no entanto, pode colmatar a falta de competências necessárias para começar um novo negócio, como evidenciado pela amostra de Silver Workers entrevistada: conhecimento em finanças e contabilidade, competências para preparar um plano de negócios, conhecimento de línguas estrangeiras ou de computação.

Uma percentagem de Silver Workers entrevistados, refere a “idade” como barreira para começar um negócio próprio. Na verdade, como evidenciado por algumas boas práticas incluídas no Relatórios Nacional, começar um negócio quando se tem mais de 50 anos não deve ser visto como factor de contratação.

Graças aos questionários, tentamos compreender as necessidades de formação dos Silver Workers tanto a respeito dos tópicos e conhecimento que gostariam de aprofundar como a respeito das formas de aprendizagem (neste caso os resultados dos questionários mostram uma preferência pela formação em sala e em contexto de trabalho). Isto pode contribuir para construir um caminho formativo melhor e mais eficaz.

A documentação fornecida pelos países parceiros do projeto e o inquérito conduzido através de um questionário, permitiu-nos ter um *snapshot* dos problemas, necessidades e expectativas das gerações mais velhas.

O desafio do envelhecimento ativo dos *silver workers* precisa necessariamente do envolvimento de todas os trabalhadores institucionais e sociais.

Certamente as políticas nacionais e europeias serão o motor das iniciativas a serem implementadas, mas poderão representar papel decisivo através da negociação nacional e/ou empresa, que deve considerar esta questão como uma questão relevante nas relações laborais.

