

#STOPIDADISMO

Reunião
do Fórum de Peritos

23 de novembro de 2022

Decálogo Sobre Talentos Seniores

#STOPIDADISMO



**Guillermo
de la Dehesa**

Presidente Honorífico



**Ignacio
Conde-Ruiz**

Presidente del Foro de Expertos.
Catedrático en la Universidad Complutense
y Subdirector de FEDEA



**Rafael
Doménech**

Economista Jefe de España y Europa
del Servicio de Estudios de BBVA



**Ángel
de la Fuente Moreno**

Director de FEDEA e Investigador del
Instituto de Análisis Económico del CSIC



**José Antonio
Herce**

Socio Fundador de LoRIS



**Mercedes
Varcárcel**

Directora General en Fundación
Generation Spain y miembro del
Board del SAAT de Triodos Bank



Josefa Ros

Investigadora Postdoctoral MSCA en la
Universidad Complutense de Madrid y Presidenta
de la International Society of Boredom Studies.

Reunião do Fórum de Peritos
23 de novembro de 2022
Decálogo Sobre Talentos Seniores

PREÂMBULO

A Associação Stop Idadismo solicitou autorização ao Instituto Santalucía para a tradução, em língua portuguesa, e divulgação do Decálogo Sobre Talentos Seniores pelos motivos que se seguem:

- Consideramos este documento, elaborado por especialistas de reconhecido valor, valioso para o trabalho que urge fazer no combate ao Idadismo no mercado e trabalho, potenciando o talento das pessoas mais velhas.
- Proximidade do contexto socioeconómico, cultural e demográfico dos dois países: Portugal e Espanha.
- Reforçar as sinergias entre países de expressão em língua portuguesa e espanhola de modo a densificar a missão da Liga Ibero-Americana de Combate ao Idadismo.

O nosso muito obrigado (muchas gracias) ao Instituto Santalucía que, desde o primeiro momento acedeu ao nosso objetivo de divulgar o Decálogo em língua portuguesa.

José Carreira (Presidente da Associação Stop Idadismo)

Introdução

A Espanha é um dos países mais longevos do mundo, com uma esperança de vida de 83,5 anos à nascença. Trata-se de uma estatística que tem vindo a aumentar de forma constante há mais de um século e meio. Mas o que é particularmente característico da longevidade actual é o facto de os ganhos na esperança de vida, uma vez comprimidas as mortalidades infantil, juvenil e laboral ocorrerem principalmente após a reforma.

Este facto é novo e, apesar da aparente lentidão com que as alterações demográficas se manifestam - o que as torna facilmente modeláveis (em cenários mais do que em previsões) - constitui uma verdadeira surpresa para muitas pessoas, incluindo analistas e especialistas.

Entre as várias consequências, esta "nova longevidade" com boa saúde permite que muitos dos que atingiram os 65 anos (ou a reforma) permaneçam mais tempo activos no mercado de trabalho, por vezes, com formação e experiência significativas e com uma ampla consciência dos valores cívicos, profissionais e corporativos. Isto sucede especialmente entre as pessoas com 55 ou mais anos.

A idade de 55 anos é agora vista como o limiar em que começa a "experiência sénior" dos adultos, a maioria dos quais são participantes activos no mundo do trabalho e profissional nos países avançados.

Em 2030, daqui a poucos anos, prevê-se que a Espanha tenha mais de 8 milhões de profissionais com mais de 55 anos. No entanto, a realidade é que as taxas de actividade após os 55 anos começam a cair a um ritmo vertiginoso em países como a Espanha, o que pode ser avaliado como um desperdício de recursos que talvez não estejamos em condições de assumir, adicionalmente ao impacto no bem-estar material e emocional das pessoas quando esta decisão não é totalmente voluntária.

Embora seja, em grande medida, natural uma diminuição da actividade laboral em idades cada vez mais próximas da reforma, é de assinalar que, em Espanha, entre os 60 e os 64 anos, apenas metade da população se mantenha activa no mercado de trabalho.

A Espanha é também um dos países com menor percentagem de população que combina o pagamento de pensões com rendimentos do trabalho entre os 60 e os 69 anos, refletindo, claramente, a natureza da prática do "tudo ou nada" na reforma e a dificuldade de ter em conta e escolher soluções intermédias.

No entanto, o surgimento do fenómeno sénior ultrapassa largamente os meros indicadores demográficos e levanta numerosas questões de complexidade social, económica,

funcional, cultural e geracional. Por isso, neste momento, focamo-nos na realidade conhecida como "talento sénior" para abordar os desafios decorrentes desta situação na relação entre as pessoas e o mercado de trabalho.

As últimas décadas têm sido marcadas por uma percepção (e valorização) confusa da idade, como consequência do auge do "idadismo" (vid infra) na nossa sociedade, e também pela obsessão pelo rejuvenescimento.

Talvez por estas razões, a par de alterações nas estratégias de recursos humanos e salariais, os quadros de muitas empresas têm vindo a ser renovados com candidatos mais jovens.

Esta alteração do modelo profissional, que se processa sobretudo através de saídas pautadas e de processos de reforma antecipada, tem consequências globais na economia do país e, entre outros problemas, implica gastos de reforma mais elevados ao longo de mais anos, bem como a perda, para não dizer o desperdício, de talento, experiência e cultura empresarial e o mal-estar de algumas das pessoas que se viram forçadas a abandonar o mercado de trabalho.

Para além dos eventuais preconceitos da nossa sociedade, ultrapassar os 50 anos não implica desmotivação, falta de vontade ou declínio das competências dos trabalhadores. O talento sénior - termo utilizado na gíria profissional para identificar os trabalhadores mais velhos - refere-se a pessoas que, em muitos casos, continuam entusiasmadas e empenhadas no seu trabalho, mesmo que se encontrem profissionalmente em becos sem saída ou participem nas crises que as empresas que as empregam têm de enfrentar de tempos a tempos.

De facto, pela sua experiência de vida e bagagem profissional, aportam valor à gestão destas situações difíceis, pois podem demonstrar capacidade de liderança de equipas, visão estratégica e elevada capacidade de esforço, entre, entre outros atributos típicos destas gerações. Inclusivamente, em muitas ocasiões, tem-se comprovado que a presença de trabalhadores seniores em equipas criativas é um catalisador de propostas inovadoras e imaginativas.

Em todas as áreas, estamos cada vez mais conscientes da necessidade de nos adaptarmos à recente realidade sociodemográfica, implementando diferentes sistemas e processos que permitam criar uma cultura empresarial baseada na diversidade geracional e em novas fórmulas de trabalho.

O Instituto Santalucía deseja convidar a sociedade a reflectir a fundo sobre estas questões prementes, propondo um decálogo que nos sirva de guia para aproveitar o

talento sénior.

Este decálogo é composto por reflexões temáticas sobre dez aspetos do talento sénior que chamaram a atenção no nosso trabalho ao longo dos últimos anos e a partir dos quais tencionamos apresentar algumas recomendações.

Decálogo sobre o talento sénior

1. O talento sénior como recurso.

O talento sénior é um conceito recente que parte do princípio de que, há vários anos, todos os ganhos da vida já acontecem em idades de inatividade laboral.

A resistência ao aumento da idade efetiva de reforma choca, porém, com a grande acumulação de recursos, experiência, talento e lealdade empresarial que possuem os trabalhadores que se reformam "tudo ou nada", mesmo antecipadamente e que ficam, lamentavelmente, ociosos.

Esta tendência está a consolidar-se para o futuro num tempo de crescente escassez de trabalhadores qualificados.

Recomendamos que sejam implementadas políticas integrais e coerentes para a retenção de talento sénior de âmbito laboral para facilitar uma utilização socialmente benéfica deste recurso e o bem-estar dos profissionais dessa faixa etária.

2. Idade da reforma e esperança de vida.

Em muitos países, a idade da reforma já está vinculada à esperança de vida, com revisões regulares para fazer ajustamentos automáticos e suaves. Por exemplo, na Dinamarca, um país onde a vinculação é estrita (a reforma é adiada um ano, por cada ano de vida ganho), está a ser considerada a possibilidade de aumentar oito meses na idade da reforma, por cada ano de aumento da esperança de vida.

Em cada década, a esperança de vida à nascença pode aumentar cerca de dois anos. Embora esta medida deva ser obrigatória, serão introduzidas compensações para salvaguardar, em qualquer caso, o aumento efetivo do abandono da atividade laboral,

pelo menos parcialmente. A emergência do valor intrínseco do talento sénior exige um novo olhar em relação ao desafio do ajustamento da idade da reforma.

Sugerimos que, uma vez concluído o ajustamento da idade de reforma até os 67 anos, em 2027, seja introduzido um mecanismo de ajustamento automático (e simétrico) que associe a idade da reforma à esperança de vida, em linha com o que se observa nos países mais avançados.

3. Reforma activa

As referências ao "envelhecimento activo" são comuns nos meios de comunicação oficiais europeus e espanhóis. Este é entendido como a prática de estilos de vida que favorecem a integração permanente das pessoas mais velhas em actividades de todos os tipos para evitar (ou limitar) o seu declínio físico, cognitivo e social. No entanto, o conceito de "reforma activa", uma figura normativa que existe no nosso país há uma década, é muito pouco conhecido entre os trabalhadores e os seus empregadores - não tanto no caso dos trabalhadores independentes. Estamos convictos de que devem ser utilizados todos os tipo de medidas e incentivos, como os "contratos de compatibilidade", o "voluntariado sénior", a mentoria de trabalhadores jovens, etc., para conseguir a (re)integração laboral, através de um aproveitamento mutuamente benéfico do talento dos trabalhadores seniores que pretendam manter-se activos no mercado de trabalho, reduzindo os seus custos laborais e com plena compatibilidade de rendimentos e de reforma.

Defendemos a adoção de medidas acordadas pelos parceiros sociais e impulsionadas por uma nova e mais eficiente legislação laboral que permita a plena compatibilidade dos rendimentos laborais e das reformas.

4. Reforma forçada

A reforma é um direito, não uma obrigação. Actualmente, são muito poucos os países que mantêm a obrigação de se reformar, pois é provavelmente uma das manifestações mais extremas do "envelhecimento" (ver abaixo). Em Espanha, existe ainda a figura da "reforma forçada" (aos 68 anos, em determinadas circunstâncias), que é contrária a algumas disposições da nossa Constituição. É cada vez mais difícil justificar este tipo de

limitação, tendo em conta a expressão da "nova longevidade" e o fenómeno do talento sénior, e conhecendo a capacidade das empresas para medir a contribuição para a criação de valor acrescentado destes trabalhadores. Cada trabalhador deve poder satisfazer a sua vontade de se reformar, num quadro regulamentar flexível, mas também, se for caso disso, a sua vontade de não se reformar. Este quadro, no caso dos trabalhadores por conta de outrem, passa necessariamente por ajustamentos contratuais e regulamentares, salariais e contratuais, que devem ser efectuados com urgência.

Recomendamos que se garanta o carácter voluntário da reforma, proibindo expressamente qualquer regulamento ou convenção de a tornar obrigatória.

5. Contra o Idadismo

O Idadismo é a discriminação exercida contra as pessoas em função da sua idade, sob uma visão de incapacidade e paternalista. O Idadismo atinge o seu lado mais amargo quando a idade das pessoas as desqualifica, aos olhos dos outros, para o exercício de actividades ou comportamentos considerados aceitáveis ou apropriados para outras idades, como o trabalho ou a forma de vestir.

Até mesmo subsidiar certas práticas para pessoas de uma certa idade, sem ter em conta a sua situação material e excluindo outras pessoas em pior situação só porque têm menos idade - algo que acontece, por exemplo, com os passes de transporte gratuitos - pode ser uma atitude idadista. O surgimento do fenómeno sénior vem complicar as coisas a este respeito, quando os velhos comportamentos, já discriminatórios em relação às pessoas mais velhas, são exacerbados e agravados pela desconfiança entre grupos etários, ou são generalizados a um segmento da população que está a crescer em número e, a propósito, cada vez menos caracterizado por condições de saúde.

Recomendamos a implementação de políticas de sensibilização e de combate activo à discriminação em razão da idade.

6. Os trabalhadores seniores não tiram o emprego aos jovens.

Tem-se verificado repetidamente que, numa economia dinâmica, quanto maior é a taxa de participação das pessoas mais velhas na força de trabalho, maior é a taxa de emprego dos jovens. Isto não quer dizer que uma coisa seja a causa da outra, mas também não é

verdade, segundo todos os dados, que os trabalhadores mais velhos expulsem os jovens do mercado de trabalho, sendo a coexistência de gerações na esfera laboral e profissional desejável em si mesma.

Se os postos de trabalho fossem de tal ordem que tanto um trabalhador jovem e inexperiente como um trabalhador com uma longa carreira activa ou profissional pudessem desempenhá-los igualmente bem (e a um custo muito inferior para este último), não seria de estranhar nem a procura de substituição entre os dois tipos de trabalhadores nem a procura de reforma forçada. Pelo contrário, sem esta diversidade geracional, a economia não pode ser suficientemente avançada, produtiva e com futuro. Manter viva esta falácia, por muito bem-intencionada que seja, não nos qualifica como uma sociedade ambiciosa de progresso social e económico, mas como uma sociedade estagnada e receosa de perder um estatuto material que não sabe como melhorar.

Encorajamos as instituições, os empregadores, os sindicatos e a sociedade civil a combater a percepção errada de que existe uma quantidade fixa de trabalho a distribuir pelas diferentes faixas etárias.

7. As mulheres e os talentos seniores

Neste contexto, as mulheres merecem uma menção especial. Possuidoras de um capital humano único, uma vez que pertencem a coortes que já obtiveram acesso crescente ao ensino superior, muitas delas desempenham tarefas de prestação de cuidados a familiares. Muitas delas desempenham tarefas de prestação de cuidados a membros da família, mantendo o seu entusiasmo e envolvimento em trabalhos valiosos e gratificantes ou tentam completar carreiras mais longas como trabalhadores independentes para acederem a melhores pensões.

Resolver a complexa situação da parte feminina da reserva de talentos seniores, que pode ser exacerbada pela passagem à reforma, é uma tarefa de toda a sociedade e deve ser realizada através do apoio a estes grupos.

Recomendamos a disponibilização de recursos e a adopção por todas as administrações públicas de políticas que apoiem as mulheres seniores no local de trabalho e aliviem a sua carga de trabalho, promovendo a co-responsabilidade e os serviços públicos de

apoio.

8. Formação

É um facto que a formação no local de trabalho não vingou em Espanha. Consideramos desejável oferecer aos trabalhadores que se encontram num ponto crítico das suas carreiras - normalmente por volta dos 50 anos - a oportunidade de se reconvertermem. A oferta de formação (com o apoio da tecnologia, ver infra) deve ser um dos pilares para as pessoas mais velhas que queiram manter-se activas na última parte da sua vida produtiva.

Recomendamos que sejam incorporados nas políticas activas de emprego instrumentos que facilitem a reconversão profissional dos trabalhadores após uma certa idade.

9. Tecnologia e talentos senior

A estratégia geral referida no ponto anterior deve incluir a formação em tecnologias específicas para aproveitar os talentos seniores. Muitas pessoas idosas têm um bom domínio das novas tecnologias, uma vez que iniciaram a sua vida activa em plena emergência das TIC. No entanto, muitos outros viram como as suas funções exigem cada vez mais conhecimentos tecnológicos ou não possuem as competências necessárias para o desempenho de determinados cargos e necessitam de formação específica para continuar a sua vida activa.

Estamos empenhados na criação de programas de formação tecnológica específicos para os trabalhadores seniores.

10. Impulso Político para talentos sénior

As questões abordadas nos pontos anteriores sobre o talento sénior são apenas um retrato de um fenómeno de crescente importância social e económica. Desafiam-nos sobre um recurso que talvez estejamos a desperdiçar e que deve ser tido em conta para o futuro da sociedade espanhola. A sua importância não pode ser subestimada e merece uma iniciativa abrangente e de grande alcance. O Parlamento deve assumir a liderança para tornar a vida activa dos trabalhadores seniores mais gratificante, produtiva e útil

para eles próprios e para a sociedade em geral.

Apoiamos a criação de uma comissão parlamentar centrada na revisão da actual regulamentação laboral e na eliminação dos obstáculos que impedem os trabalhadores seniores de se adaptarem aos desafios do futuro.