



<http://opbpl.cies.iscte.pt>

Estudo 2010/05

Estudo e Conclusões do Colóquio “O Envelhecimento Activo na Banca”

Study and Conclusions of the “Symposium on Active Aging in the Banking Sector”

© OPBPL– Outubro de 2010

O OPBPL é uma Organização Zero_CO2 | *OPBPL is a CO2_Neutral Organization*



Resumo

Neste Estudo são apresentadas as principais conclusões do Colóquio sobre Envelhecimento Activo na Banca, decorrido em Setembro de 2010.

Este Colóquio Internacional, com o apoio da União Europeia, teve como resultado um Código de Boas Práticas para o Envelhecimento Activo na Banca Europeia, na sequência da aplicação de um Inquérito Europeu às principais Instituições Financeiras Europeias.

Abstract

In this study we present the main conclusions of the Symposium on Active Ageing in Banking, conducted in September 2010.

This international conference, with the support of the European Union, resulted in a Code of Practice for Active Ageing in European Banking, in the sequence of a European survey applied in the main European Financial Institutions.

Índice

1- SÍNTESE DO COLÓQUIO	4
2- SÍNTESE DE EXPERIÊNCIAS EM 4 PAÍSES	8
3- PROGRAMA E LINKS NA INTERNET	11



1- SÍNTESE DO COLÓQUIO

O envelhecimento da Europa coloca desafios económicos crescentes num contexto de crise e, como tal, é necessário uma resposta concertada que inclua decisores públicos, empresas e cidadãos.

Esta foi uma das principais conclusões do congresso sobre "Envelhecimento Activo" no sector bancário organizado em Lisboa pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

Duas ideias-chave sobressaíram no contexto de um vasto painel de oradores. Em primeiro lugar, torna-se importante criar políticas gerais que permitam uma maior permanência dos seniores no mercado de trabalho, tendo as empresas um papel preponderante na manutenção destes postos de trabalho ao contribuírem de forma decisiva para a motivação dos seus activos humanos. Em segundo lugar, torna-se urgente apostar na criação de fundos de pensões sustentados, que permitam uma reforma complementar a toda uma geração que se aproxima do fim da vida activa.

Nas palavras de Joëlle Milquet, vice-primeira ministra belga, “o envelhecimento é visto como um elemento de degradação social”, uma vez que põe em causa o Estado Social sobre o qual assenta a organização da sociedade europeia. Desta forma, “a empregabilidade dos seniores – a capacidade de estes se manterem no mercado de trabalho por mais anos – é um factor fundamental para a

determinação da idade da reforma na Europa”, que tenderá a aumentar. Estudos recentes apontam para que em 2050 existam, na Europa, dois reformados por cada activo, uma situação que tem de ser combatida, na opinião da vice-primeira ministra. Milquet chamou ainda a atenção para o facto de “2012 ser o ano do envelhecimento activo”, apelando à mobilização dos quadros: “todos os estudos apontam para o facto de a manutenção dos seniores nos seus lugares de trabalho estar directamente relacionada com a motivação e a formação dos trabalhadores”. Como tal, “a acção individual é necessária no enquadramento dos seniores”, sendo que “as empresas devem contar com o envolvimento e o apoio dos Estados membros”.

Já Georges Liarokapis, presidente da CEC *European Managers*, recordou os objectivos traçados na Estratégia Europa 2020 no âmbito do emprego. “A crise financeira apagou os ganhos dos últimos dez anos em termos de emprego”, garantiu o especialista, “logo, uma falta de concertação social nestas matérias entre os países pode condenar o projecto europeu”. A Estratégia Europa 2020 tem como objectivo uma taxa de emprego sénior de 80% nos próximos nove anos. “Isto não quer dizer que tenhamos de trabalhar até aos 74 anos”, referiu Liarokapis, “mas a verdade é que a população dos 55 aos 74 anos tem muito potencial para explorar”. O presidente da CEC *European Managers* criticou ainda a forma como as empresas têm, nos últimos anos, insistido na especialização dos seus quadros: “a excelência era a especialização, o problema é que o excesso de especialização impede os trabalhadores

de serem reconvertidos quando ficam mais velhos, impede a mobilidade”. Porém, garante, “o discurso da especialização está a ser atenuado e substituído pelo discurso da mobilidade”.

Por seu lado, Jens T. Thau, director da associação da indústria bancária alemã, enumerou os factores que podem fazer com que os seniores se mantenham no mercado de trabalho. Para o responsável, “atractividade” é palavra-chave. Uma atractividade que se materializa “em maior flexibilidade para se conjugar a vida privada e a profissional”. “Trabalhar a partir de casa, horários reduzidos, criação de opções em part-time” são alguns dos exemplos de benefícios que as empresas podem colocar ao serviço dos seus funcionários quando estes se mostrem disponíveis para trabalhar até mais tarde. Outro ponto fundamental é a questão da formação, garante Jens T. Thau: “Temos de questionar o que a empresa está a fazer para actualizar os conhecimentos dos seus empregados, muitas vezes impera uma lógica de ‘cada um guarda o conhecimento para si’ com medo de pôr em risco os seus postos de trabalho. A concorrência a este nível é muito negativa”. Tão negativa, referiu, “como os atractivos pacotes de pré-reformas que os bancos tendem a praticar, expulsando quadros com propostas financeiramente muito tentadoras”. A par do papel das empresas, há também a responsabilidade dos governos, defende o especialista. Neste campo, e tendo em conta T. Thau, o caminho passa por uma política fiscal que beneficie quem permanece mais tempo no mercado do trabalho.

Já Rui Semedo, CEO do Banco Popular Portugal, optou por ver o lado positivo da crise financeira que deixou o sector bancário – no centro do furacão – debilitado. “As boas notícias é que os bancos estão a voltar ao início”, referiu o responsável. “Gastou-se muito dinheiro, na banca de retalho, em negócios financeiros que não são o *core business* deste sector”, continuou. “Os bancos vão ser mais bancos – fazer depósitos, empréstimos, aforros – e, para se voltar ao início, é necessário chamar ao trabalho os mais velhos”.

Tendo como pano de fundo a contestação social na França, perante a imposição da idade da reforma nos 62 anos, do encontro saiu um Código de Boas Práticas Laborais, que passam, em parte, pela consciência de que para se enfrentar a crise é necessário voltar à economia real e, para tal, torna-se necessário usar a experiência dos mais velhos, tirando o melhor partido destes.

2- SÍNTESE DE EXPERIÊNCIAS EM 4 PAÍSES

1 - Alemanha

- Há discriminação negativa associada à idade, apesar de não ser defendido abertamente
- A maioria dos directores bancários reforma-se 15 anos mais cedo do que deviam
- Apesar da experiência profissional, as empresas alemãs dificilmente contratam pessoas com mais de cinquenta anos
- Os directores com mais idade começam a tornar-se uma realidade, mas muito lentamente
- O clima de reestruturação e de fusões no sector tem favorecido as reformas antecipadas
- Está a ser discutido o aumento da reforma para os 67 anos
- As reformas antecipadas vão ser cada vez menos e muito penalizadoras para os reformados
- É necessário uma mudança de mentalidade (os mais velhos são vistos pelos mais novos como elementos que vão bloquear processos de mudança)
- Mais de metade dos banqueiros alemães viam-se a trabalhar depois da idade da reforma e mais de 40% querem-no efectivamente

2- Bélgica

- Apenas 38,9% da população com mais de 65 anos permanece a trabalhar
- Em 2050, 73% da população será reformada
- Entre 2005 e 2009, apenas 5,6% do total de contratos foram feitos com trabalhadores com idade superior a 55 anos
- Aquilo que se recebe como não trabalhador não é muito diferente daquilo que se recebe estando activo. Algo que faz com que as pessoas com mais de cinquenta anos que estão desempregadas não se sintam motivadas para procurar emprego
- O nível de fidelidade aumenta com a idade
- A participação em formações aumenta com a idade, mas há menos mobilidade acima dos cinquenta anos

3 - França

- Os quadros entre os 45 e os 50 anos apenas representam 4,2% dos trabalhadores do sector bancário
- A empregabilidade dos seniores é baixa e estes não são contratados muitas vezes por serem vistos como mão-de-obra cara
- O envelhecimento é visto como uma debilidade e não como uma mais valia
- São apontados como pessoas que travam o processo técnico e o desenvolvimento
- Como incentivar o envelhecimento activo?
 - a) Através de um programa de reforma progressiva, reduzindo progressivamente o horário de trabalho
 - b) Criação de equipas mistas, juntando jovens e seniores, a energia e o conhecimento
 - c) Criando a figura do tutor ou treinador, o elemento sénior a quem é delegada a função de orientar os mais novos
 - d) Formação, com vista a reforçar competências



4- Itália

- O emprego no sector bancário manteve-se estável em 2008, tendo decrescido 2% em 2009
- Os empregados bancários são, na sua maioria, efectivos (95,4%) e tem formação secundária (92%), tendo 32% destes formação universitária
- A média de idades é de 42,5 anos (dados de 2008), sendo a idade média dos directores de 49,9 anos
- Desde 1998, existe um Fundo de Solidariedade do Sector Bancário Italiano, que visa precaver a reforma dos funcionários e resolver problemas laborais
- O fundo abrange mais de 30 mil trabalhadores
- Este fundo prevê formação e reconversão de pessoas seniores que enfrentem situações de desemprego. Os bancos fazem uma contribuição mensal para este fundo e a segurança social atribui uma pensão durante 60 meses, enquanto o trabalhador estiver em período de formação

3- PROGRAMA E LINKS NA INTERNET

- 9:10 **OPENING SPEECH**
Mr. Marco Boltri, Board of Directors member Direredito-FD Federdirigenti Italy in charge of FECEC
- 9:20 **INTRODUCTORY COMMUNICATION**
Mrs. Joëlle Milquet, Vice-prime Minister and Minister of Employment (Belgium)
- 9:50 **IMPORTANCE OF KEEPING OLDER WORKERS IN ACTIVITY**
Mr. Didier Legrand (France)
Responsible for Social Relations / Labour Legislation
Responsible for Human Management Resources of BNP Paribas
Chairman of the Commission Paritaire de la Banque, Association Française des Banques (AFB)
- 10:20 **REFLECTIONS ON ACTIVE AGEING**
Mr. Rui Semedo, CEO of the Banco Popular Portugal (Portugal)
- 10:50 **COFFEE BREAK**
- 11:00 **EUROPEAN STATISTIC BASED ON THE DEMOGRAPHY SURVEY OF 2006**
Mr. Jens Thau, Managing Director of AGV Banken, Germany
- 11:20 **OBJECTIVES "EUROPE 2020"**
Mr. Georges Liarakapis, Chairman of CEC- Euromanager
- 11:30 **"STRESS"**
Mr. Bernard Salengro, Stress and Burn Out Expert-SNB, France
- 12:00 **DEBATE: QUESTIONS / ANSWERS MODERATED BY**
Mrs. Margarida Geada, Lawyer, member of the Commission "Woman's rights and equality" (Portugal)
- 13:00 **LUNCH**
- 14:15 **PRESENTATION BY COUNTRIES**
- Germany: Sebastian Müller, Deutsche Führungskräfte
 - Belgium: Patrick Vervinck, Management HR, BNP Pariba Fortis
 - Spain: Francisco Sierra
 - France: Régis Dos Santos: Chairman of Banking and Finance Experts
 - Italy: Giancarlo Durante, Italian Banking Association, Cesare Veneziani, Federdirigenti
 - Portugal: José Oliveira Costa, Former RH Manager BPI
- 15:45 **CODE OF GOOD PRACTICES:**
Mr. Michel Baudoux, European Representative of FECEC (Belgium)
- 16:00 **COFFEE BREAK**
- 16:15 **DEBATE: QUESTIONS / ANSWERS MODERATED BY**
Mrs. Margarida Geada, Lawyer, member of the Commission "Woman's rights and equality" (Portugal)
- 17:00 **SYNTHESIS OF THE COLLOQUIUM**
Mr. Paulo Pereira de Almeida, Professor at the Lisbon University, ISCTE (Portugal)
Mr. Jean-Marc Gueguen, General Secretary of FECEC (France)
- 17:20 **ACKNOWLEDGMENT**
Mr. Jean-Marc Gueguen, General Secretary of FECEC (France)
- 17:30 **CLOSURE**
Mr. Afonso Diz, Chairman of SNQTB - Portuguese Union of Bank Experts and Management (Portugal)





http://www.fecec.eu/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=27



<http://opbpl.cies.iscte.pt/index.jsp?page=monitor&id=12>





Política Ambiental | *Environmental Policy*

Os Estudos publicados pelo Observatório Português de Boas Práticas Laborais (OPBPL) são livres de CO₂; todas as práticas laborais do OPBPL respeitam o ambiente e orientam-se para a sustentabilidade

The Studies published by the Portuguese Observatory for Good Labour Practices (OPBPL) are CO₂ free; all the OPBPL labour practices respect the environment and go towards sustainability



| www.off7.pt



Estudo e Conclusões do Colóquio “O Envelhecimento Activo na Banca” © OPBPL 2010