

**Porque é que as pessoas não trabalham durante mais tempo – e o que fazer quanto a isso**

**Nicholas Barr**

Professor de Economia Pública

Instituto Europeu e Escola de Políticas Públicas

London School of Economics and Political Science

## **1. Introdução**

No início dos anos 2000, fui membro de uma comissão do governo britânico encarregada de investigar políticas destinadas a prolongar a vida laboral. O primeiro esboço do relatório, elaborado pelos funcionários, colocava uma ênfase considerável na discriminação etária, mas suspeitei que essa explicação era demasiado simplificada e, por isso, coloquei a seguinte questão: porque poderá ser racional não empregar trabalhadores mais velhos? Este artigo oferece algumas respostas e propostas de política. A secção inicial define o contexto. As duas secções seguintes centram-se no diagnóstico, questionando, por sua vez, porque é que os indivíduos podem não querer trabalhar durante mais tempo ou passar para o trabalho a tempo parcial, e porque é que os empregadores podem não querer contratar trabalhadores mais velhos ou oferecer mais trabalho a tempo parcial. A quarta secção discute as orientações de política resultantes. A secção final conclui.

## **2. O contexto**

### **Qual é o problema?**

O ponto de partida são as duas raízes gémeas do envelhecimento demográfico.

Vidas mais longas: em Inglaterra e no País de Gales, “enquanto [havia] 265 centenários... em 1950, havia 6.680 cinquenta anos depois... Nos países desenvolvidos, o número de pessoas que celebravam o seu centésimo aniversário duplicou em cada década entre 1950 e 1980...” (Vaupel e v. Kistowski, 2005).

Christensen et al. (2009, Tabela 1) estimam que uma pessoa com 20 anos, hoje, em um de oito países da OCDE (Canadá, Dinamarca, França, Alemanha, Itália, Japão, Reino Unido e Estados Unidos), tem mais de 50% de probabilidade de viver até aos 100 anos<sup>1</sup>. Tudo isso é uma excelente notícia, mas cria problemas no financiamento das pensões.

Menor fertilidade: o segundo elemento é que as mulheres estão a ter menos filhos. Dados recolhidos pelas Nações Unidas<sup>2</sup> mostram um declínio constante da fertilidade nos países da OCDE, passando de 3,3 filhos por mulher em 1960 para 1,5 em 2023. Também isto pode ser considerado uma boa notícia, na medida em que as mulheres estão capacitadas para fazer escolhas sobre a sua fertilidade, e também porque é positivo para o planeta. Mas menos nascimentos significam menos trabalhadores no futuro, o que, novamente, cria problemas para o pagamento das pensões.

### **Orientações estratégicas de política**

Ao abordar o problema, a melhor forma de avançar é aumentar a taxa de crescimento do produto nacional, aumentando assim os recursos disponíveis tanto para os trabalhadores como para os pensionistas. As políticas incluem mais poupança para financiar mais

---

<sup>1</sup> De forma mais completa, a tabela mostra que, para uma pessoa nascida em 2005, a idade mais avançada em que pelo menos 50% da coorte de nascimento ainda está viva varia entre 101 anos na Dinamarca e 107 anos no Japão.

<sup>2</sup> <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?end=2023&locations=OE&start=1960>

investimento em capital físico e humano, de modo a tornar cada trabalhador individual mais produtivo (Barr, 2021), e políticas para aumentar a força de trabalho.

As políticas para aumentar a força de trabalho incluem:

- Aumentar a participação no mercado de trabalho em todas as idades;
- Importar mão-de-obra, seja diretamente através da imigração, seja indiretamente exportando capital para países com uma população mais jovem; e
- Prolongar a vida laboral.

Alcançar este último objetivo (o tema deste artigo) implica uma reforma que combine aposentação mais tardia e maior flexibilidade na transição para a reforma.

### **Reforma mais tardia**

Se as pessoas vivem mais tempo e a idade de reforma permanece fixa, os custos de um regime de pensões<sup>3</sup> de benefício definido aumentarão, colocando em risco a sustentabilidade. Num regime de contribuição definida, a pessoa terá de distribuir as suas poupanças de reforma por mais anos, colocando em risco a suficiência do rendimento.

Uma parte óbvia da solução é que a idade de reforma deve aumentar de forma sensata à medida que a esperança de vida cresce. Suponha-se que, em média, as pessoas trabalham durante 40 anos e estão reformadas durante 20 — isto é, dois anos de trabalho por cada ano de reforma. Se os decisores políticos quiserem preservar essa proporção, então a idade de reforma deverá aumentar 8 meses por cada ano adicional de esperança de vida.

No entanto, aumentar a idade de reforma deve reconhecer que as pessoas mais ricas vivem geralmente mais do que as pessoas mais pobres. Nas regiões mais ricas dos Estados Unidos, a esperança de vida ronda os 85 anos; nas mais pobres, pode ser até 20 anos inferior. No Reino Unido, a diferença para os homens é de 10 anos.

Embora não existam respostas fáceis ou rápidas, as políticas que podem ajudar incluem uma combinação de medidas como:

- Permitir o acesso antecipado a uma pensão reduzida;
- Permitir o acesso antecipado a uma pensão integral para trabalhadores com mais de  $n$  anos de contribuições, garantindo assim uma idade de reforma mais baixa para quem entrou mais cedo no mercado de trabalho, geralmente com rendimentos mais baixos. Também poderá haver acesso antecipado para pessoas com problemas crónicos de saúde graves;
- Ajustar a idade de reforma de acordo com as alterações na esperança de vida dos grupos com rendimentos mais baixos, em vez de o fazer com base na população como um todo;

---

<sup>3</sup> Num regime de benefício definido, a pensão de uma pessoa baseia-se no seu salário e na duração do seu serviço. Num regime de contribuição definida, a pensão de uma pessoa baseia-se no montante total acumulado ao longo da sua vida profissional.

- Ter uma fórmula de pensão progressiva, de modo que as pessoas com rendimentos mais baixos recebam mais pensão por euro de contribuição do que os que ganham mais;
- Ao longo do tempo, melhorar os cuidados de saúde e introduzir medidas sobre alimentação e estilo de vida para reduzir a diferença na esperança de vida entre os diferentes grupos.

### **Reforma mais flexível**

A par do argumento a favor de uma reforma mais tardia, existe também um argumento distinto a favor de uma reforma mais flexível. Quando a reforma foi criada (por exemplo, as pensões não contributivas financiadas por impostos na Nova Zelândia em 1898), uma pessoa com 65 anos era considerada idosa e, muitas vezes, debilitada, interferindo na produtividade dos trabalhadores mais jovens. O propósito das pensões era afastar os trabalhadores mais velhos e improdutivos, pelo que fazia sentido que a reforma fosse obrigatória e total.

Desde então, as pessoas vivem mais tempo — e, por isso, devem também trabalhar por mais tempo. Além disso, os países são agora mais ricos e podem permitir-se oferecer um período de lazer no final da vida laboral. Isso significa que o propósito da reforma mudou — deixou de ser um mecanismo para “limpar madeira morta” e passou a ser uma invenção social que divide a vida adulta entre trabalho e lazer. Assim, é correto reconhecer que os indivíduos diferem amplamente nas suas preferências e circunstâncias pessoais.

Muitas pessoas não querem reformar-se completamente assim que lhes é permitido, seja pelos rendimentos adicionais, pelo aumento da pensão resultante, porque o trabalho é parte da sua identidade e/ou porque continuam a gostar de trabalhar — seja no emprego atual ou noutra.

### **Trabalhadores mais velhos – desejáveis e necessários**

Embora sejam um elemento essencial na resposta ao envelhecimento populacional, é um erro considerar o trabalho prolongado apenas como uma necessidade lamentável. Como já foi indicado, existem ganhos para muitos trabalhadores, tanto em termos de bem-estar individual como financeiros. Do mesmo modo, há benefícios para a economia em geral, não apenas por haver mais trabalhadores, mas também pelas competências e experiências que as pessoas mais velhas podem trazer ao local de trabalho (Financial Times, 2025).

Em resumo, os trabalhadores mais velhos trazem benefícios de, pelo menos, três tipos:

- **Interação humana:** embora a inteligência artificial venha a assumir muitas tarefas rotineiras, o envolvimento emocional, a promoção do trabalho em equipa, etc., exigem pessoas — a inteligência emocional é diferente da inteligência digital e constitui um complemento necessário. Os trabalhadores mais velhos não perderam inteligência emocional — na verdade, é provável que a tenham aumentado ao longo da vida.

- **Experiência de mudanças tecnológicas anteriores:** os trabalhadores mais velhos viveram revoluções tecnológicas anteriores, nomeadamente a disseminação da Internet, possuindo assim algum conhecimento sobre como navegar pelos impactos imprevisíveis da mudança rápida.
- **Diversidade:** está hoje amplamente reconhecido (ver Indeed, 2025; Teambuilding.com, 2025) que a diversidade beneficia o bem-estar dos trabalhadores, a produtividade e a rentabilidade. A idade é uma dimensão importante dessa diversidade.

## O enigma

Um bom desenho de políticas públicas deveria (a) ajustar a despesa com pensões às pressões agregadas sobre os recursos, em parte através do aumento da idade média de reforma, e (b) acomodar a diversidade entre indivíduos, oferecendo-lhes opções sobre como passar do trabalho a tempo inteiro para a reforma completa.

Tal escolha e flexibilidade seriam boa economia, boa política e boa política social, mesmo que não existisse qualquer problema de financiamento das pensões — e, por isso, existe um consenso alargado de que a reforma flexível é uma boa ideia.

Mas isso ainda não aconteceu em larga escala. Porquê?

### **3. Por que razão os indivíduos podem não querer trabalhar mais tempo ou passar para trabalho a tempo parcial?**

Ao avaliar um resultado observado — neste caso, a existência limitada de opções de reforma flexível — é essencial distinguir se o resultado decorre de uma escolha ou de uma restrição. Abaixo identifico as restrições que impedem uma vida laboral mais longa e, numa secção posterior, os tipos de políticas que podem ajudar a resolvê-las.

As decisões dos trabalhadores sobre continuar a trabalhar para além da idade mínima de acesso à pensão são afetadas por atitudes, rigidezes do mercado de trabalho e falhas no desenho dos sistemas de pensões.

## Atitudes e preferências

**Preferências bem informadas.** Alguns trabalhadores reformam-se assim que podem porque têm condições para o fazer e/ou porque desejam dedicar-se a outras atividades (viagens, golfe, tempo com os netos). Quando é esse o caso, não há motivo para intervenção.

**Atitudes perante a reforma.** Algumas pessoas reformam-se aos 65 anos porque acreditam que “é sempre assim”. No entanto, como já referido, as razões históricas para uma idade de reforma de 65 anos remontam a épocas em que a esperança de vida era muito mais baixa.

A *UK Pensions Commission* (2005) ilustra um ponto importante: é possível (a) aumentar a idade mínima de acesso à pensão e, ao mesmo tempo, (b) não causar choques súbitos a ninguém. Além disso, as suas recomendações permitiram dizer aos trabalhadores:

“Irás reformar-te mais tarde do que os teus pais, mas ainda terás mais anos de reforma do que eles.”

Elevar a idade de reforma é um sinal importante. O ponto essencial, que as gerações mais jovens começam agora a compreender, é que a idade de reforma é uma variável, não uma constante. Refletindo esta ideia, o facto é que todos nós estamos sistematicamente mal informados: quando perguntados sobre o que significa “ser velho”, as pessoas pensam naturalmente na sua avó. Mas, com o aumento da esperança de vida, essa visão fica desatualizada.

No passado, 70 anos era “velho”; hoje, muitos septuagenários (e mais velhos) são ativos e produtivos.

Uma segunda mudança útil de atitude seria enfraquecer a expectativa de que os rendimentos atingem o seu máximo imediatamente antes da reforma. Não deve ser considerado anómalo que os rendimentos atinjam um pico e depois diminuam se uma pessoa optar por “desacelerar” (menos horas de trabalho e/ou funções menos exigentes).

### Rigidezes nos mercados de trabalho

**Falta de opções a tempo parcial.** Um problema generalizado é a falta de oportunidades de trabalho a tempo parcial, causada em parte por dificuldades enfrentadas pelos empregadores, que serão abordadas mais adiante.

**Perda de benefícios complementares.** Um mau desenho institucional pode criar imobilidade laboral, quando a passagem do trabalho a tempo inteiro para outro regime implica uma quebra súbita nos benefícios complementares.

Nos Estados Unidos, por exemplo, a perda potencial dos benefícios de saúde constitui um desincentivo direto para o trabalhador mudar de empregador ou reduzir o tempo de trabalho.

### Falhas no desenho das pensões

#### Incentivos que desincentivam a reforma mais tardia:

- Alguns regimes oferecem um pagamento único isento de impostos no momento da reforma. Dado o “viés do presente”, isso cria um incentivo claro para reformar-se mais cedo em vez de mais tarde.
- Outro problema surge quando um regime não aumenta suficientemente o valor da pensão inicial para compensar o adiamento da reforma. No limite, alguém que continue a trabalhar pode não receber qualquer pensão adicional quando finalmente se reformar. Mais uma vez, isso constitui um desincentivo a prolongar a vida laboral para além da idade mínima de acesso.

#### Incentivos que desincentivam o trabalho a tempo parcial:

- Um regime de benefício final literal praticamente elimina a ideia — se reduzir as horas e, portanto, o salário para metade significar reduzir a pensão também para metade, ninguém optará pelo trabalho a tempo parcial.
- Um segundo obstáculo é a ausência de pensões parciais. Na Suécia, um trabalhador que atinge a idade mínima de reforma pode escolher entre receber a totalidade da pensão ou apenas uma parte: 25%, 50% ou 75%. Se optar, por exemplo, por 50% e continuar a trabalhar a tempo parcial, continuará a pagar contribuições sobre os rendimentos, e quando se reformar por completo, a outra metade da pensão será maior, tanto pelas contribuições adicionais como pelo adiamento da sua utilização.

A Noruega tem um sistema semelhante. Estes países, no entanto, são exceções — outros deveriam seguir o seu exemplo<sup>4</sup>.

- Alguns regimes empresariais ou setoriais proíbem o trabalhador de adotar uma reforma parcial enquanto permanece na mesma empresa.

#### **4. Porque é que os empregadores podem não contratar trabalhadores mais velhos ou oferecer mais trabalho a tempo parcial?**

A disponibilidade das pessoas mais velhas para trabalhar — o lado da oferta no mercado de trabalho — é importante.

Mas o lado da procura é igualmente relevante, sendo que, até agora, as políticas se têm concentrado sobretudo em reduzir a discriminação etária.

##### **Discriminação etária**

O problema é real e deve ser enfrentado.

No entanto, é um erro pensar que isso é tudo o que é necessário.

Imaginemos um empregador esclarecido cuja atitude instintiva é de disposição para雇用 pessoas mais velhas, mas que precisa de manter a rentabilidade da sua empresa.

Assim, o problema não é tanto o de atitudes discriminatórias indevidas, mas antes o de fatores que um empregador pode legitimamente e racionalmente considerar como obstáculos à contratação de trabalhadores mais velhos.

Uma política que não tenha devidamente em conta esses impedimentos acabará por criar discriminação indireta — a regulação (ou seja, contra a discriminação) e os incentivos à contratação de trabalhadores mais velhos devem estar alinhados.

Os parágrafos seguintes abordam questões insuficientemente exploradas, que merecem investigação mais aprofundada.

##### **Impedimentos no mercado de trabalho**

---

<sup>4</sup> Tentei — sem sucesso — convencer o governo do Reino Unido a introduzir tal regime.

Os empregadores querem contratar pessoas a um salário que reflita a sua produtividade, a qual depende, entre outros fatores, das suas competências, do número de horas trabalhadas e do seu estado de saúde.

Na medida em que as rigidezes interferem com essa relação, surgem obstáculos à contratação de trabalhadores mais velhos.

### **Custos fixos de emprego.**

Suponhamos que cada trabalhador custa cerca de 4.000 dólares por ano em prémios de seguro de saúde, como é comum nos Estados Unidos.

O incentivo para os empregadores é, portanto, minimizar o número de trabalhadores e maximizar o número de horas trabalhadas por cada um.

Um problema relacionado surge quando os prémios de seguros (por exemplo, de saúde ou de viagem) aumentam com a idade.

Em ambos os casos, o desincentivo à oferta de trabalho a tempo parcial é evidente.

Qualquer contribuição patronal não proporcional tem um efeito semelhante — por exemplo, a contribuição semanal fixa para a Segurança Social (“*the stamp*”) existente no Reino Unido entre 1948 e 1975.

### **Impedimentos legais à redução de ritmo de trabalho**

Existem também custos indiretos associados à oferta de trabalho a tempo parcial.

- **Custos de transação:** a legislação laboral pode ser ambígua. Se um trabalhador quiser reduzir o ritmo mantendo-se na mesma empresa, é necessário tempo para negociar os termos. O problema agrava-se quando essa transição implica uma mudança para trabalho a tempo parcial, e especialmente quando envolve uma passagem para um trabalho diferente, talvez menos exigente.
- **Incerteza:** as incertezas jurídicas aumentam os custos de transação — por exemplo, quanto à legitimidade de reduzir o salário de um trabalhador que se tornou menos produtivo ou que deseja reduzir o stress mudando para uma função de menor produtividade.

Tais problemas criam um “fator de incômodo” para os empregadores na conceção dos contratos.

### **Competências dos trabalhadores mais velhos**

Os empregadores podem recuar que, face ao progresso tecnológico, os trabalhadores mais velhos não possuem as competências necessárias.

À primeira vista, o retorno do investimento em formação é maior quando feita mais cedo na vida, porque o período de benefício é mais longo.

No entanto, um fator atenuante é que, com a aceleração da mudança tecnológica, a “vida útil” das competências é mais curta.

Se as competências se tornarem obsoletas em 5 anos em vez de 10, torna-se mais vantajoso formar novamente trabalhadores mais velhos.

Os empregadores também podem pensar que os trabalhadores mais velhos têm menor capacidade cognitiva.

Porém, a experiência de longa data pode atuar como fator compensatório e, como referido anteriormente, pode trazer competências que complementam as dos trabalhadores mais jovens.

### **Saúde dos trabalhadores mais velhos**

Os empregadores podem pensar que os trabalhadores mais velhos têm mais problemas de saúde.

A realidade, contudo, é mais ambígua (Petery et al., 2023).

Os trabalhadores mais velhos podem ter problemas de saúde crónicos, como hipertensão, mas esses problemas frequentemente não afetam o desempenho no trabalho.

Há também evidência de que as ausências por motivos de saúde entre trabalhadores mais velhos tendem a ser mais longas, mas menos frequentes, do que entre os mais jovens — os trabalhadores mais velhos são menos propensos a faltar numa segunda-feira de manhã após um fim de semana de festa.

### **5. Políticas para apoiar uma reforma mais tardia e mais flexível**

É importante identificar estes múltiplos impedimentos, pois eles fornecem um roteiro para intervenções que ajudam a resolvê-los.

O que se segue é uma lista de intervenções apresentadas apenas em forma embrionária — todas requerem uma atenção mais detalhada, à luz das diferentes experiências e instituições nacionais.

As reformas mais tardias e mais flexíveis não são apenas desejáveis — são essenciais para enfrentar o envelhecimento populacional.

#### **Políticas para mudar atitudes**

##### **Aumentar a idade da pensão.**

Elevar gradualmente a idade legal da reforma constitui um sinal importante tanto para os trabalhadores como para os empregadores.

A Caixa 1 estabelece os princípios orientadores para o fazer — princípios que facilitam a política da reforma e com os quais as recomendações da UK Pensions Commission (2005) estiveram em conformidade.

##### **Princípios para aumentar a idade da pensão**

O ajuste automático deve basear-se em três princípios fundamentais:

- As regras devem referir-se à data de nascimento, e não à data da reforma; caso contrário, haverá uma onda de reformas antecipadas imediatamente antes de qualquer aumento da idade da pensão.
- As alterações devem ser efetuadas anualmente, para evitar grandes variações na elegibilidade entre coortes próximas. Mudanças amplas são injustas e propensas a causar dificuldades políticas, uma vez que os benefícios poderiam diferir significativamente entre pessoas nascidas em anos consecutivos — por vezes apenas com dias de diferença.
- Na medida do possível, as regras para alterar os benefícios devem ser explícitas.

O ajuste automático que ligue a idade da pensão às variações da esperança de vida conduz a maior previsibilidade e menor pressão política.

No entanto, tal como acontece com a indexação dos escalões de imposto sobre o rendimento, é sempre possível que a legislação altere o que quer que as regras automáticas determinem.

*Fonte: Barr e Diamond (2010, Caixa 5.4).*

### **Pensar de forma mais inteligente sobre a idade**

A medida habitual da idade de uma sociedade é a idade média desde o nascimento e, como já foi referido, as percepções das pessoas sobre o que significa “ser velho” tendem a estar desatualizadas. Uma medida alternativa é a dos anos de esperança de vida restantes.

“Medida em anos médios por viver, a população do Reino Unido é hoje provavelmente a mais jovem que alguma vez foi. É três anos ‘mais jovem’ agora do que em 1840, apesar de ter duplicado o número médio de anos vividos (idade) da população (de 21 para 41 anos). (MacInnes e Spijker, 2014; para uma discussão mais completa, ver Spijker, 2020).

A comunicação pública desempenha um papel importante neste aspeto.

### **Políticas para incentivar as pessoas mais velhas a continuarem a trabalhar**

Uma série de políticas pode contribuir para isso.

### **Garantir o acesso à formação e à requalificação profissional.**

Os trabalhadores — incluindo os mais velhos — necessitam de acesso a formação e requalificação que sejam acessíveis e disponíveis.

Assim, é necessário refletir separadamente sobre:

(a) a execução, ou seja, que tipo de formação, decidida por quem, ministrada por quem; e

(b) o financiamento, por exemplo, alargar os empréstimos estudantis à formação profissional (Barr, 2018; 2023).

### **Apoio no local de trabalho.**

Por exemplo, a Porsche fornece aos trabalhadores que executam tarefas pesadas nas linhas de montagem exoesqueletos (Financial Times, 2019), análogos à direção assistida nos automóveis.

Outras dimensões de apoio — também relevantes para trabalhadores mais jovens — incluem arranjos de trabalho flexíveis e apoio à saúde e ao bem-estar.

### **Desenho compatível das pensões.**

Um ponto de partida importante é conceber regimes que evitem penalizações na pensão para quem continua a trabalhar, seja a tempo parcial ou completo.

Por exemplo, num plano de benefício definido baseado no salário final, se uma pessoa passar a trabalhar a meio tempo com metade do salário, o ano deve ser contabilizado como meio ano de serviço com salário completo, de modo que a passagem para o trabalho a tempo parcial não implique penalização na pensão.

Do mesmo modo, as prestações de reforma devem aumentar de forma adequada no caso de adiamento do início da pensão.

Um segundo aspeto é permitir pensões parciais, oferecendo, por exemplo, a opção inicial de receber 25%, 50% ou 75% da pensão, enquanto o elemento diferido continua a crescer.

### **Políticas para facilitar a contratação de trabalhadores mais velhos pelos empregadores**

Mais uma vez, são necessárias múltiplas políticas.

#### **Combater a discriminação etária.**

A **discriminação por idade é ilegal**. A resposta política deve ser aplicar rigorosamente a lei.

#### **Instituições laborais de apoio.**

- *Evitar custos fixos de emprego:* os custos para o empregador devem ser broadamente proporcionais ao salário do trabalhador. Qualquer contribuição patronal — incluindo para a segurança social — tem um efeito atenuante sobre o emprego, mas as contribuições percentuais sobre os salários evitam os incentivos mais fortes contra o trabalho a tempo parcial que os custos fixos criam.
- *Reducir os custos de transação e a incerteza jurídica:* estas questões são particularmente relevantes quando um trabalhador deseja reduzir o ritmo de trabalho no mesmo empregador.

Uma abordagem seria criar modelos de contratos-tipo acordados entre as organizações patronais e os sindicatos.

Um segundo aspecto prende-se com as alterações necessárias na regulamentação e/ou legislação.

### **Garantir que os trabalhadores têm as competências necessárias.**

As questões separadas da execução e do financiamento já foram descritas acima.

Para os empregadores, o essencial é que a formação proporcione competências relevantes e que o modelo de financiamento não desincentive a contratação de trabalhadores mais velhos.

Se os empregadores financiam a formação de forma voluntária, o incentivo é para que cada um beneficie gratuitamente da formação financiada pelos concorrentes.

Esse problema pode ser evitado através de outros mecanismos de financiamento, por exemplo:

- um imposto-formação (por exemplo, 2% dos salários) aplicável a trabalhadores de todas as idades;
- apoio público à formação, possivelmente dirigido a trabalhadores mais velhos; e/ou
- um sistema de empréstimos de formação, ainda que este último seja mais relevante para os mais jovens.

### **Abordar as diferenças de saúde relacionadas com a idade.**

Se a ausência laboral por motivos de saúde for mais elevada entre os trabalhadores mais velhos, pode considerar-se alguma forma de subsídio à contratação destes trabalhadores, de modo a nivelar o campo de jogo — por exemplo, uma contribuição reduzida para a segurança social ou um subsídio salarial.

## **6. Conclusão**

Para permitir uma reforma mais tardia e mais flexível, um sistema de pensões bem concebido deve conter quatro elementos estratégicos:

- Uma idade mínima inicial de acesso à pensão que torne possível garantir uma pensão adequada de forma sustentável;
- Uma idade mínima subsequente que aumente à medida que cresce a esperança de vida, de forma racional e transparente, para que as pessoas saibam, com antecedência razoável, quando poderão reformar-se;
- Instituições laborais e desenho de pensões de apoio, que permitam às pessoas transitar gradualmente do trabalho a tempo inteiro para a reforma completa, ao seu próprio ritmo;
- Esforços para aumentar a compreensão pública sobre a economia básica das pensões.

## Referências

Barr, Nicholas (2018), *Strategic policy directions for tertiary education*, Submission to the Review of Post-18 Education and Funding.

Barr, Nicholas (2021), “*Pension Design and the Failed Economics of Squirrels*”, *LSE Public Policy Review*, 2021; 2(1): 5, pp. 1–8.

Barr, Nicholas (2023), “*A fairer way to finance tertiary education*”, *LSE Politics and Policy*, 7 June.

Barr, Nicholas e Diamond, Peter (2010), *Pension Reform: A Short Guide*, Nova Iorque e Oxford: Oxford University Press.

Christensen, Kaare; Doblhammer, Gabriele; Rau, Roland; e Vaupel, James W. (2009), “*Ageing populations: the challenges ahead*”, *The Lancet*, 374: 1196–1208.

*Financial Times* (2019), “*Germany invests to prolong employees' working lives*”, 17 January.

*Financial Times* (2025), “*How can businesses harness the benefits of older workers? Having different generations working together can help them bring out the best in each other*”, 7 August.

Indeed (2025), “*5 Advantages of Diversity in the Workplace*”, 28 July.

MacInnes, John e Spijker, Jeroen (2014), “*The politics of population ageing*”, *School of Social and Political Science*, University of Edinburgh.

Petry, Gretchen A.; Grosch, James W.; e Chosewood, L. Casey (2023), “*Clearing Up Myths About Older Workers While Understanding and Supporting an Aging Workforce*”, *US Centers for Disease Control and Prevention*.

Spijker, Jeroen (2020), *How should we measure population ageing: using the old-age dependency ratio or is there an alternative?*, CENIE.

Teambuilding.com (2025), “*18 Key Benefits of Diversity in the Workplace*”, 3 March.

UK Pensions Commission (2005), *A New Pension Settlement for the Twenty-first Century: Second Report of the Pensions Commission*,

<https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/+/http://www.dwp.gov.uk/publications/dwp/2005/pensionscommreport/main-report.pdf>.

Vaupel, James W. e v. Kistowski, Kristín G. (2005), “*Broken Limits to Life Expectancy*”, *Ageing Horizons*, n.º 3, pp. 6–13.

**Nicholas Barr** é Professor de Economia Pública no *European Institute* e na *School of Public Policy* da *London School of Economics and Political Science*.

Outros artigos e textos académicos e de política pública podem ser consultados em:

<https://www.lse.ac.uk/european-institute/people/barr-nicholas>.