



Trabalho mais seguro e saudável em qualquer idade — Relatório de análise global final

O projeto-piloto de três anos «Trabalho mais seguro e saudável em qualquer idade», centrado nos desafios da segurança e saúde no trabalho (SST) decorrentes do envelhecimento da população ativa europeia, foi lançado pelo Parlamento Europeu e é dirigido pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA). Os objetivos do projeto eram os seguintes:

1. Melhorar o conhecimento das políticas e iniciativas existentes que visam o envelhecimento da população ativa e da forma como foram aplicadas nos 28 Estados-Membros e nos quatro países da Associação Europeia de Comércio Livre.
2. Fornecer informações e análises fiáveis para o desenvolvimento de políticas no domínio da SST, incluindo a reabilitação e o regresso ao trabalho.
3. Facilitar o intercâmbio de boas práticas.

A presente ficha de informação fornece um resumo das conclusões dos anteriores relatórios de análise¹.

O contexto

Desde a década de 1960, a esperança de vida tem vindo a aumentar em toda a Europa; simultaneamente, as taxas de natalidade têm-se mantido baixas. Consequentemente, a população europeia está a envelhecer, e prevê-se que, em 2040, a população com mais de 65 anos deverá representar cerca de 27% da população total². Como é de esperar, a população ativa europeia também está a envelhecer e a proporção de trabalhadores mais velhos (55-64 anos) está a aumentar.

Embora a esperança de vida esteja a aumentar, os anos de vida adicionais não são necessariamente passados em boas condições de saúde, e a incidência de doenças crónicas — como o cancro, as lesões musculoesqueléticas, as doenças cardiovasculares, a diabetes e a depressão, etc. — agrava-se com a idade.

Implicações do envelhecimento da população ativa

Uma população mais idosa com uma população ativa envelhecida terá implicações para os sistemas socioeconómicos, pressionando os regimes de pensões e os custos dos cuidados de saúde.

Muitos Estados-Membros têm vindo a aumentar a idade oficial de reforma; no entanto, o prolongamento da vida profissional coloca os seus próprios desafios:

- uma mão-de-obra diversificada em termos de idade, à medida que aumenta a percentagem de trabalhadores mais velhos;
- uma exposição mais prolongada - e cumulativa - aos perigos e riscos no local de trabalho;
- um aumento da prevalência de doenças crónicas entre os trabalhadores.

¹ <https://osha.europa.eu/en/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>

² Eurostat, «Population projections, main scenario — Population on 1 January by sex and single year age» (Projeções demográficas, cenário principal - População em 1 de janeiro por sexo e por idade singular [proj_13nps]), atualizado pela última vez em 1 de abril de 2014. Extraído em 17 de junho de 2014, de <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>.

Prolongar a vida ativa dá-nos a oportunidade de mudar as condições de trabalho para melhor e para todos, através da aplicação das seguintes medidas:

- uma boa gestão da SST — nomeadamente, a prevenção de riscos e as adaptações do local de trabalho — pode prevenir doenças crónicas e deficiências;
- uma gestão dos recursos humanos que privilegie a gestão da idade;
- a adoção da avaliação do risco na perspetiva da idade;
- a integração da SST e a promoção da saúde no local de trabalho;
- condições de trabalho adaptadas às necessidades dos trabalhadores;
- a implementação de regimes de reabilitação e de regresso ao trabalho, a fim de evitar a ausência prolongada por doença e a reforma prematura;
- a implantação de estruturas de formação profissional e de aprendizagem ao longo da vida.

Quadros de ação existentes

Nos últimos 20 anos, os países europeus estabeleceram uma série de políticas, programas e iniciativas nos domínios do emprego, da saúde pública, da justiça social, da política social e do ensino profissional, com vista a enfrentar os desafios do envelhecimento da população ativa. A maioria dos governos introduziu medidas socioeconómicas, como, por exemplo, reformas nos regimes de pensões, incluindo o aumento da idade oficial de reforma e a limitação do acesso à reforma antecipada.

O projeto levado a cabo pela EU-OSHA identificou vários Estados-Membros que desenvolveram quadros de ação integrados que reúnem medidas de diferentes áreas políticas com o objetivo de criar ambientes de trabalho saudáveis para todos e manter a capacidade para o trabalho e a empregabilidade ao longo da vida.

Resultados relevantes para as políticas

Os governos nacionais têm um papel fundamental a desempenhar na criação de um ambiente favorável à gestão da idade e ao envelhecimento ativo e saudável. O envelhecimento da população ativa e inativa é uma questão transversal às políticas, e os desafios podem ser enfrentados de forma eficiente através da integração do conceito de envelhecimento ativo em todas as áreas políticas relevantes. Tal inclui:

- as políticas flexíveis de reforma;
- a promoção da igualdade de tratamento no emprego;
- o reforço do acesso à educação de adultos, à formação profissional e à aprendizagem ao longo da vida;
- a criação de regimes e serviços de reabilitação profissional e de apoio ao regresso ao trabalho;
- a promoção do equilíbrio entre vida profissional e vida particular;
- o reforço dos cuidados de saúde no trabalho e a introdução de exames de saúde periódicos para os trabalhadores com mais de 45 anos, com vista a permitir intervenções precoces;
- a concentração de esforços com vista à redução das desigualdades em matéria de saúde nos setores e profissões mais problemáticos;
- a formação de pessoal de saúde no trabalho, de inspetores do trabalho e de peritos em SST em questões relacionadas com o envelhecimento e o trabalho;

- o reforço da educação para a saúde e da promoção da saúde, visando as ações preventivas;
- a promoção da solidariedade entre gerações e o desenvolvimento de esforços com vista à mudança das atitudes em relação aos idosos.

Reabilitação e regresso ao trabalho

Após acidentes ou ausência prolongada por doença, os serviços de reabilitação profissional e os regimes de regresso ao trabalho desempenham um papel fundamental, ajudando os trabalhadores a recuperarem e manterem a sua capacidade para o trabalho. Os regimes de reabilitação e regresso ao trabalho fazem parte integrante de qualquer estratégia que vise manter a capacidade para o trabalho e a empregabilidade e prolongar a vida ativa.

Todos os Estados-Membros prestam algum tipo de apoio à reabilitação de pessoas com deficiência reconhecida, muitos países possuem disposições gerais sobre adaptações no local de trabalho, e um número mais reduzido de países aumentou as responsabilidades dos empregadores na reintegração dos trabalhadores após uma ausência por doença.

Alguns países desenvolveram uma política abrangente e um quadro jurídico com o objetivo primordial de reter as pessoas na vida ativa. Estes têm por base vários princípios comuns, incluindo uma abordagem adaptada às necessidades individuais, a intervenção precoce e medidas interdisciplinares, regimes inclusivos abrangendo todos os trabalhadores e o desenvolvimento de uma abordagem de gestão de casos.

Resultados relevantes para as políticas no domínio da reabilitação e do regresso ao trabalho

- O âmbito do regime deve ser amplo, abrangendo todos os trabalhadores.
- Os regimes de reabilitação e de regresso ao trabalho devem fazer parte de um quadro integrado de políticas em matéria de vida profissional sustentável, o que exige uma coordenação entre domínios políticos.
- Os regimes coordenados exigem uma ação combinada de diferentes intervenientes, a nível do regime e do local de trabalho.
- Um orçamento conjunto poderá aumentar a eficiência dos recursos a nível do regime.
- Para fomentar ações, é necessário ajudar financeira e tecnicamente as micro e pequenas empresas a desenvolverem planos de reintegração individuais e adaptações do local de trabalho.

Medidas no local de trabalho: incentivos e fatores de sucesso

O projeto analisou uma série de estudos de caso para determinar possíveis incentivos e fatores de sucesso das medidas e programas que foram postos em prática para enfrentar os desafios do envelhecimento da população ativa. Embora estes resultados não possam ser generalizados, devido ao número limitado de estudos de caso, foi possível detetar alguns padrões gerais.

As preocupações a nível da empresa que servem de incentivos para o lançamento de programas ou medidas incluem preocupações com: o absentismo, ou seja, os custos das ausências por doença e das reformas antecipadas, mais trabalhadores com problemas de saúde, as doenças crónicas, evitando a perda dos conhecimentos dos trabalhadores mais velhos; a transferência de conhecimentos, a falta de mão-de-obra qualificada, a manutenção da produtividade, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e a melhoria da imagem institucional.

Os incentivos externos à organização incluem as políticas e legislações nacionais, bem como a prestação de apoio financeiro e técnico por organizações governamentais e interdisciplinares.

Foram identificadas as seguintes medidas fundamentais para a promoção de uma vida ativa sustentável a nível do local de trabalho:

- optar por uma abordagem ao longo da vida, logo a partir das fases iniciais da carreira, para prevenir os problemas de saúde;
- utilizar uma abordagem holística, que tenha em conta fatores alheios à SST mas que tenham um impacto na SST;
- implementar medidas de promoção da saúde no local de trabalho;
- utilizar avaliações de risco na perspetiva de diversidade de idades e das questões de género;
- adotar políticas de recursos humanos de apoio à gestão da SST (horário de trabalho flexível, formação e desenvolvimento de competências);
- assegurar o apoio ao regresso ao trabalho e adaptações no local de trabalho;
- fornecer gestão e liderança;
- promover o diálogo social e a participação dos trabalhadores.

A falta de recursos financeiros e humanos para gerir os desafios do envelhecimento da população ativa é mais comum nas pequenas empresas. As medidas tomadas pelas micro e pequenas empresas são muitas vezes ao acaso, reativas e informais, em vez de resultarem de uma política explícita de SST. As medidas políticas devem ter em conta e atender às necessidades específicas das micro e pequenas empresas, considerando as dificuldades específicas que estas empresas enfrentam.

Pré-requisitos dos regimes de SST para gerir o envelhecimento da população ativa

As conclusões do projeto sugerem que é necessária toda uma série de pré-requisitos para os sistemas de SST adequados à promoção do trabalho sustentável, nomeadamente:

- uma melhoria da prevenção para todos, a fim de garantir que os trabalhadores não saem do mercado de trabalho por razões de saúde e mantêm e melhoram a sua capacidade para o trabalho;
- medidas específicas para uma mão-de-obra diversificada através de avaliações de risco na perspetiva da diversidade;
- uma abordagem holística da prevenção e a promoção do bem-estar no trabalho, ligando a SST a outros domínios;
- o apoio às empresas, em especial às micro e pequenas empresas;
- o diálogo social a todos os níveis;
- políticas integradas abrangendo diferentes domínios políticos, a SST, o emprego, a saúde pública, a educação e os assuntos económicos e sociais.

Para que políticas eficazes garantam uma vida profissional sustentável como condição prévia para uma vida profissional mais longa, taxas de emprego mais elevadas e uma melhor saúde para todos, é necessário desenvolver sistemas e estruturas multidisciplinares e transversais, assegurar a coordenação entre intervenientes e estabelecer regimes de apoio.

Informações adicionais

O relatório está disponível em inglês no sítio *web* da EU-OSHA, em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2017

© Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2017

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.