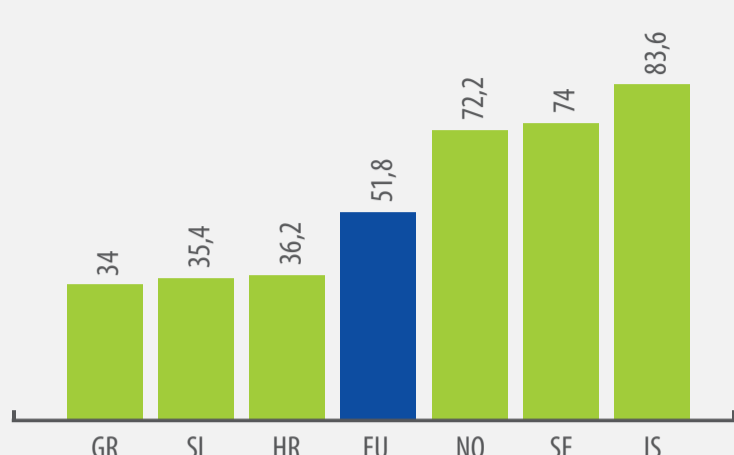
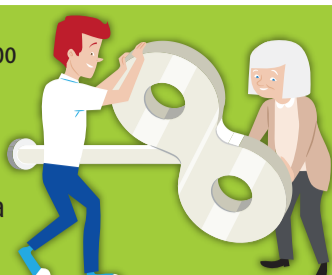


Gestão do envelhecimento da população ativa europeia

A população ativa da Europa está a envelhecer: prevê-se que, em 2030, os trabalhadores do grupo etário dos 55–64 anos representem 30 % ou mais da população ativa total em muitos países.

Em toda a Europa, a idade de reforma obrigatória está a aumentar, mas muitos trabalhadores ainda deixam o mercado de trabalho muito antes da idade de reforma e em muitos países a taxa de emprego de trabalhadores idosos é baixa.



Taxa de emprego do grupo etário dos 55-64 anos por país (ANO DE 2014)

BE 42,7	EE 64	CY 46,9	MT 37,8	RO 43,1
BG 50	IE 53	LV 56,4	NL 59,9	SK 44,8
CZ 54	ES 44,3	LT 56,2	AT 45,1	FI 59,1
DK 63,2	FR 47	LU 42,5	PL 42,5	GB 61
DE 65,6	IT 46,2	HU 41,7	PT 47,8	CH 71,6

Os problemas de saúde são uma das principais razões para a reforma antecipada mas há outros fatores que influenciam a decisão de reforma, nomeadamente a desatualização dos conhecimentos, discriminação com base na idade, falta de reconhecimento ou responsabilidades familiares.

São necessárias novas abordagens em gestão de Recursos Humanos e de Segurança e Saúde no Trabalho que capacitem e incitem as pessoas a continuarem a trabalhar.

Principais componentes de uma gestão da idade eficaz



Benefícios da gestão da idade para os trabalhadores

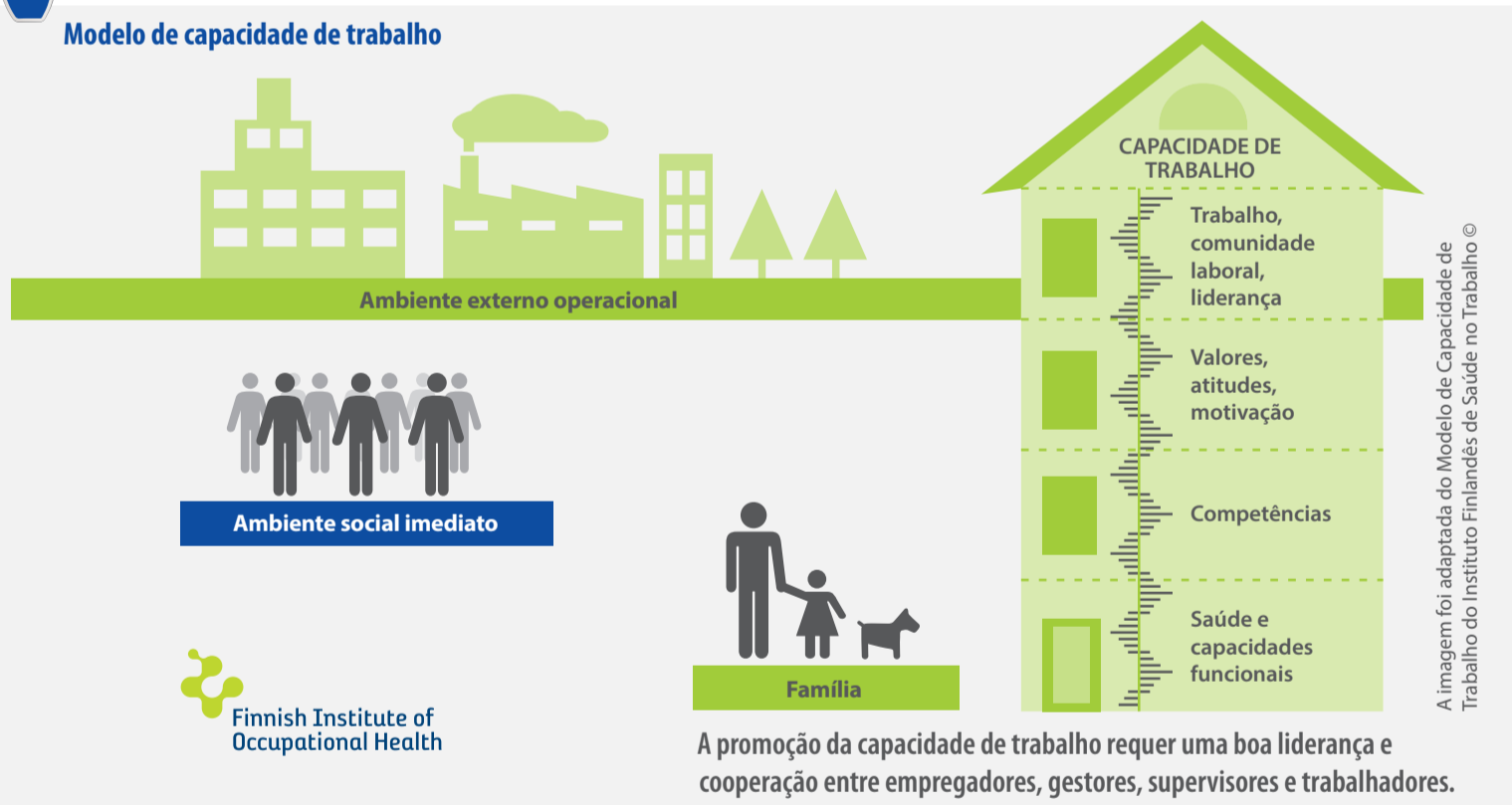
- Maior motivação;
- Maior satisfação com o trabalho;
- Melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e familiar;
- Manutenção da capacidade de trabalho e da empregabilidade ao longo de toda a carreira.

Benefícios para os empregadores

- Manutenção da mão-de-obra e antecipação da escassez de capacidades/competências;
- Ausência de custos elevados associados à perda de competências e experiências;
- Redução da rotação do pessoal e dos custos de novos recrutamentos;
- Gestão positiva da substituição de trabalhadores quando se reformam;
- Melhor desempenho de todos os grupos etários;
- Melhor utilização dos pontos fortes e capacidades de diferentes grupos etários, incluindo o aproveitamento de redes, conhecimentos e experiências de trabalhadores mais maduros.

Capacidade de trabalho: o equilíbrio entre os recursos de um indivíduo e os fatores relacionados com o trabalho

Modelo de capacidade de trabalho



A promoção da capacidade de trabalho requer uma boa liderança e cooperação entre empregadores, gestores, supervisores e trabalhadores.

Avaliação de risco

O ambiente de trabalho deve ser ajustado à evolução das capacidades e tal deverá ser feito com base na avaliação de risco. A idade é um aspeto da diversidade a ter em conta na avaliação de risco. Existem fatores de risco que requerem atenção especial no caso de trabalhadores idosos:

Riscos físicos

- Riscos ergonómicos (movimentos repetitivos, movimentação manual de cargas, posturas incómodas e penosas, posturas estáticas);
- Trabalho por turnos;
- Ambientes quentes, frios, ruidosos ou sujeitos a vibrações;
- Trabalho em altura.



Riscos psicossociais

- Qualificações obsoletas, falta de formação e evolução na carreira;
- Discriminação com base na idade;
- Difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada, p.ex. devido a responsabilidades familiares.



No entanto, os trabalhadores idosos não são um grupo homogéneo, não devem ser feitas conjeturas simplesmente com base na idade.

Campanha 2016-17: Locais de trabalho saudáveis para todas as idades

A Campanha 2016-17: "Locais de trabalho saudáveis para todas as idades" da EU-OSHA visa promover o trabalho sustentável e o envelhecimento saudável, centrando-se na prevenção dos problemas de saúde ao longo de toda a vida profissional.

Para saber mais sobre a campanha e como participar, visite www.healthy-workplaces.eu/pt e consulte o guia eletrónico em <http://eguides.osha.europa.eu/>.