



As mulheres e o envelhecimento da população ativa: implicações a nível da segurança e saúde no trabalho

Esta revisão analisa um certo número de questões relacionadas com o género e a idade, particularmente relevantes para mulheres mais velhas, no contexto da segurança e saúde no trabalho (SST) e do trabalho sustentável. Tem por base a literatura existente e um seminário organizado pela EU-OSHA¹.

Por que razão é o género relevante para a gestão da segurança e saúde no trabalho e do trabalho sustentável relacionados com a idade?

A força de trabalho na UE está a envelhecer; assim, as estratégias de SST relacionadas com a idade são cruciais. No entanto, os homens e as mulheres enfrentam diferentes desafios relacionados com a idade e são afetados de forma diversa por problemas no local de trabalho ao longo da vida de trabalho. Consequentemente, para o fornecimento de dados úteis à política, ao debate e à investigação futura sobre o trabalho sustentável, é importante identificarmos e compreendermos essas diferenças.

Diferenças entre homens e mulheres relacionadas com a idade no local de trabalho

O envelhecimento está associado a um certo número de mudanças na capacidade física e na saúde. Tais mudanças podem ser influenciadas por fatores relacionados com o sexo (ou seja, biológicos) e relacionados com o género (ou seja, fabricados socialmente).

Diferenças específicas relacionadas com o sexo entre homens e mulheres no local de trabalho

A mais óbvia mudança relacionada com a idade, específica do sexo, é a menopausa. No entanto, há muitas outras condições relacionadas com a idade com influência na capacidade de trabalho que afetam mais habitualmente as mulheres do que os homens, nomeadamente a osteoporose, a osteoartrite e o cancro da mama. Essas diferenças entre homens e mulheres devem ser tidas em consideração no desenvolvimento de estratégias com vista à promoção da SST e do trabalho sustentável.

Diferenças específicas relacionadas com o género entre homens e mulheres no local de trabalho

Existe segregação de género vertical e horizontal no mercado de trabalho e, por conseguinte, as mulheres em geral, e concretamente as mulheres mais velhas, estão expostas a riscos diferentes dos seus congéneres masculinos em toda a sua vida profissional.

A segregação vertical resulta da falta de oportunidades de promoção e de mobilidade de carreira, e conduz a uma concentração de mulheres nos níveis mais baixos da hierarquia de trabalho². Daqui pode resultar uma exposição prolongada a certos riscos no local de trabalho, como o trabalho repetitivo ou o trabalho que exige posições desconfortáveis.

A segregação horizontal decorre do facto de as mulheres e os homens tenderem a trabalhar em setores económicos diferentes. Por exemplo, nomeadamente as mulheres mais velhas estão sobrerrepresentadas nos setores dos serviços de saúde e assistência social, de educação e outros. É importante não subestimar as exigências físicas e emocionais desses postos de trabalho, muitas vezes ocupados por mulheres: o trabalho manual, o trabalho altamente repetitivo e sujeito a um determinado ritmo, o trabalho por turnos, os riscos de violência e assédio e o stresse são questões que afetam a retenção e a qualidade da vida ativa em muitas das áreas onde trabalham sobretudo mulheres.

Combater as diferenças entre homens e mulheres relacionadas com a idade no local de trabalho

As estratégias relativas à SST e ao trabalho sustentável devem ter em conta as questões tanto da idade como do género. Essas estratégias devem visar os setores e empregos em que predominam as mulheres, como a saúde, a educação, as limpezas e o comércio de retalho, bem como os setores dominados por homens, como a construção, e devem também ter em consideração a forma como podem ser geridos, numa perspetiva sensível às questões de género, os problemas de declínio da capacidade física e da saúde associados à idade.

A menopausa e a promoção da saúde no trabalho

Muitos problemas de saúde enfrentados pelas mulheres, por exemplo relativos à menopausa, são tabu na sociedade e, por conseguinte, no local de trabalho. No entanto, podem ser tomadas medidas simples para tratar essas questões: pode ser fornecido acesso a água potável, os fatos de trabalho podem ser constituídos por roupas confortáveis e podem ser organizados horários flexíveis de trabalho para facilitar as consultas médicas. São necessárias mais medidas de sensibilização e de apoio no local de trabalho, nomeadamente aconselhamento sobre medidas não estigmatizantes, políticas-modelo e listas de verificação das avaliações de risco.

Estratégias de segurança e saúde no trabalho na perspetiva do género ao longo da vida

Uma abordagem ao longo da vida do trabalho sustentável deve englobar educação e prevenção em matéria de risco para rapazes e raparigas nas escolas e garantir que a educação sobre SST aborda os riscos associados aos trabalhos onde predominam mulheres. Além disso, a formação profissional para os empregos tipicamente de mulheres deve realçar a SST.

Stresse e lesões musculoesqueléticas

Muitos postos de trabalho ocupados geralmente por mulheres são emocionalmente exigentes ou envolvem longos períodos de pé ou sentado. Assim, o stresse e as lesões musculoesqueléticas (LME) podem ter um impacto importante sobre a sustentabilidade do trabalho das mulheres. Há que prestar mais atenção a estas duas questões, incluindo uma atenção especial à prevenção de riscos nos postos de trabalho predominantemente ocupados por mulheres. Por exemplo, num jardim de infância na Dinamarca, foi introduzida toda uma série de ajustamentos de trabalho sustentável com vista a manter o pessoal afetado por movimentos repetitivos e levantamentos.

¹ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/seminars/workshop-gender-and-age-impact-working-life-etui-international>

² EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *New risks and trends in the safety and health of women at work* (Novos riscos e tendências da segurança e saúde das mulheres no trabalho, 2013. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

Reabilitação

Se os problemas de saúde da mulher não forem reconhecidos como sendo relacionados com o trabalho, pode criar-se uma barreira ao acesso ao apoio de reabilitação. Além disso, as mulheres com responsabilidades de assistência à família não conseguem muitas vezes aceder a serviços de reabilitação. Assim, devemos concentrar-nos na reabilitação numa perspectiva específica de género a fim de garantir que os programas são acessíveis às mulheres e são adequados às suas necessidades. Um exemplo dessa adaptação da reabilitação especificamente ao género é dado pela ANACT, uma organização francesa de seguros de acidentes de trabalho. A ANACT promoveu um guia para a reabilitação dos trabalhadores do sexo feminino após o tratamento do cancro da mama³.

Prestadores de assistência à família

Cada vez mais trabalhadores de ambos os sexos têm a responsabilidade de cuidar de parentes doentes, deficientes ou idosos, embora a maior parte dessa assistência seja prestada por mulheres de 50 anos ou mais. No entanto, as atuais estratégias que visam a conciliação entre a vida profissional e as responsabilidades de prestação de assistência à família estão concentradas nas jovens com necessidades de prestação de cuidados a crianças. Assim, há que desenvolver políticas e práticas adequadas de conciliação com vista a promover o trabalho sustentável. Por exemplo, há que ponderar esquemas de trabalho flexível e políticas de tempo parcial, como os que já foram implementados para os pais jovens, a fim de evitar que as prestadoras de assistência mais velhas abandonem o mercado de trabalho. Além disso, são essenciais recursos adicionais destinados aos cuidados prestados a idosos e deficientes, bem como serviços com vista a promover uma vida independente como parte de uma estratégia integrada.

A idade e o género devem ser tidos em consideração na avaliação de riscos e no desenvolvimento de estratégias

As estratégias em matéria de SST devem promover a diversidade através da prevenção de riscos e do combate aos riscos logo na origem. De facto, é importante abordar a igualdade em termos de idade, a igualdade de género e a SST num único quadro político e prático.

A ligação estreita entre a igualdade de género e o trabalho sustentável é demonstrada pela avaliação de riscos e pelo desenvolvimento de estratégias empreendidos por uma tipografia francesa. As funcionárias da empresa sofriam de taxas excepcionalmente elevadas de lesões musculoesqueléticas; assim, a empresa analisou o tempo despendido nos diferentes trabalhos por cada género e revelou que os homens eram promovidos mais rapidamente do que as mulheres, quando em funções que envolviam a execução de tarefas repetitivas por longos períodos de tempo. Um dos resultados dessa avaliação consistiu na recomendação de promover o desenvolvimento das carreiras e o reconhecimento das competências das mulheres dentro da empresa, a fim de impedir a sua permanência por demasiado tempo na realização de tarefas repetitivas.

No Reino Unido, o Serviço Nacional de Saúde (NHS) adotou o desenvolvimento de uma estratégia integrada através do «Working Longer Group», com vista a resolver o problema do impacto de uma vida de trabalho mais longa numa força de trabalho dominada por mulheres, e na qual dois terços dos enfermeiros têm idades acima dos 40 anos. Foi assim evidenciada a importância da plena execução das orientações do setor em matéria de saúde e bem-estar no trabalho, a fim de assegurar que o impacto cumulativo de uma vida ativa mais longa não afeta negativamente a saúde ou a capacidade dos trabalhadores para trabalharem de forma eficaz e segura.

Integração da diversidade nas estratégias nacionais de segurança e saúde no trabalho

Para integrar com carácter sistemático questões de idade e de género nas estratégias de trabalho sustentável sem gerar discriminação, a diversidade deve ser integrada nas estratégias e atividades de inspeção do trabalho. Por exemplo, as conclusões da estratégia de diversidade da inspeção do trabalho austríaca incluem toda uma gama de ferramentas de integração de género, formação e listas de verificação da diversidade a utilizar pelos inspetores em empresas e ações relevantes para os trabalhadores mais velhos e os setores com predomínio de mulheres, incluídos nas suas campanhas⁴.

Principais conclusões

É importante criarmos padrões de trabalho sustentável para os trabalhadores mais velhos, visando em particular as trabalhadoras mais velhas, através de medidas destinadas a abordar questões como as cargas de trabalho, as funções exercidas, os horários de trabalho flexíveis, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, o apoio no local de trabalho às questões de saúde específicas relacionadas com o género e o desenvolvimento da mão-de-obra. No entanto, são necessárias mais investigações e mais ferramentas práticas sobre a conjugação entre a idade e o género em matéria de SST e de trabalho sustentável. As principais conclusões desta revisão encontram-se resumidos abaixo:

- as diferenças relacionadas com o sexo e com o género nas condições de trabalho persistem ao longo da vida ativa;
- os impactos físicos e emocionais cumulativos do trabalho das mulheres não devem ser subestimados;
- é necessário apoiar as avaliações de risco que incorporam as complexidades da idade e do género;
- períodos longos em empregos de baixo nível, sem promoções, podem dar origem à exposição prolongada aos riscos;
- há que abordar a questão da igualdade de acesso à reabilitação e à formação profissional;
- medidas não estigmatizantes simples no local de trabalho podem apoiar as mulheres na altura da menopausa;
- as estratégias de promoção da saúde no trabalho exigem abordagens diferentes entre homens e mulheres;
- há que ponderar a importância das medidas em matéria de trabalho flexível para prestadores de assistência a idosos dependentes e tanto para os homens como para as mulheres;
- as inspeções do trabalho devem aplicar estratégias de diversidade claras;
- as trabalhadoras mais velhas devem ser consideradas como um ativo valioso, e a dupla discriminação a que podem estar sujeitas deve ser abordada através de ações de sensibilização.

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-women-and-ageing-workforce/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.

³ Anact — L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, *Travailler avec un cancer du sein* (Trabalhar com cancro da mama), 2008, Associação CINERGIE, Paris.

⁴ EU-OSHA — Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *Maintstreaming gender into occupational safety and health practice* (Integração do género na prática de segurança e saúde no trabalho), 2014. Disponível em: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>