

# Trabalho sustentável ao longo da vida: Políticas e estratégicas nacionais

## Resumo executivo

### Introdução

O trabalho sustentável ao longo da vida, segundo a definição de trabalho estabelecida pela Eurofound, significa que «as condições de vida e de trabalho criadas ajudam as pessoas a entrar e a permanecer no mercado de trabalho durante uma vida ativa mais longa». Para tornar o trabalho sustentável ao longo da vida, há dois domínios que têm de ser contemplados: (a) as características do emprego e o ambiente de trabalho e (b) as características e as circunstâncias de cada pessoa. Estes dois domínios têm de ser conciliados e adaptados entre si à medida que vão evoluindo ao longo do tempo, tendo em conta que o trabalho corresponde às aptidões, necessidades e circunstâncias pessoais do trabalhador ao longo da vida. O trabalho sustentável é aquele que possibilita a entrada de um maior número de pessoas no mercado de trabalho, permitindo ainda que as pessoas continuem a trabalhar ao longo da vida e até uma idade mais avançada.

O presente relatório centra-se nas políticas nacionais que contribuem para a sustentabilidade do trabalho em 10 Estados-Membros. O estudo analisa a forma como essas políticas são implantadas, se estão integradas num quadro coerente e se são complementares ou contraditórias.

### Contexto político

Os países europeus são confrontados com vários desafios sociais e laborais, suscetíveis de resolver mediante uma organização do trabalho centrada na sustentabilidade. Em comum, uma população cada vez mais envelhecida e a redução da força de trabalho que a suporta. Verifica-se igualmente uma tendência para trabalhos mais precários, a emergência de novas formas de emprego e, em muitos casos, a diminuição do número de empregos disponíveis no contexto da recente crise económica. Estas mudanças conjunturais criam pressões acrescidas nos sistemas de proteção social europeus e colocam uma série de entraves à consecução da meta de crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, promovida no quadro da estratégia Europa 2020. Em consequência, a criação de condições para a participação

e permanência das pessoas no mercado de trabalho até uma idade mais avançada tornou-se uma questão central em todos os Estados-Membros.

São muitas e diversas as políticas públicas que podem contribuir significativamente para a sustentabilidade do trabalho. Entre os instrumentos pertinentes, contam-se a legislação (por exemplo, o direito do trabalho e a regulamentação em matéria de saúde e segurança no trabalho), os sistemas de proteção social (que garantem, por exemplo, subsídios de desemprego, prestações familiares e de invalidez, e licença parental), os serviços públicos (nomeadamente, serviços de emprego, educação, saúde e formação ao longo da vida), as infraestruturas públicas (como as de assistência a crianças e idosos), e ainda os incentivos financeiros e de outra ordem destinados às empresas (para adaptação do local de trabalho, por exemplo).

### Principais conclusões

- Foi identificada uma abordagem integrada de diferentes políticas que adotam o conceito relativamente novo de trabalho sustentável nos Países Baixos, na Suécia e, em parte, na Bélgica. Noutros países, contudo, alguns aspetos centrais do trabalho sustentável traduzem-se em conceitos como a qualidade do trabalho, o trabalho digno e o trabalho de qualidade (Alemanha), o trabalho equilibrado (Polónia), o emprego de boa qualidade (Lituânia) e a qualidade da vida profissional (Finlândia).
- Num estudo anterior, a Eurofound definiu as quatro dimensões da qualidade de trabalho e de emprego: salário, perspetivas, qualidade intrínseca do emprego e qualidade do tempo de trabalho. Para efeitos da sustentabilidade do trabalho, todas as dimensões são igualmente importantes, a nível tanto do emprego como das necessidades e circunstâncias específicas de cada pessoa. Muitas das políticas identificadas são transversais a estas dimensões. Por exemplo, as políticas ativas para o mercado de trabalho são transversais aos temas da inclusão,

proteção do emprego, perspectivas e salário, desenvolvimento de competências e equilíbrio entre vida profissional e vida privada. Daí que sejam necessárias tanto ações de caráter geral (qualidade de emprego para todos) como intervenções em domínios ou grupos específicos (a integração de certos grupos no mercado de trabalho).

- As políticas derivadas de um amplo conjunto de perspectivas sociais e direcionadas para uma grande diversidade de temas são vitais para a sustentabilidade do trabalho. No entanto, a coordenação interinstitucional de tais políticas constitui um grande desafio, e há que ter sempre em conta a interação entre as diferentes medidas. As abordagens da sustentabilidade do trabalho são demasiado fragmentadas e criam disparidades e incoerências no âmbito de cada um dos domínios de intervenção e entre eles.
- Tendo em vista uma implantação bem-sucedida de estratégias que contribuam para a sustentabilidade do trabalho e que criem um ambiente de trabalho favorável, é importante que os parceiros sociais assumam um papel de relevo. Ainda assim, muito depende dos quadros institucionais e jurídicos em que os parceiros sociais estão inseridos e do grau de inclusão proporcionado por tais enquadramentos, bem como da margem de manobra no contexto económico.
- O estudo realça a importância de políticas que criem as condições de enquadramento e que, simultaneamente, propiciem o desenvolvimento de práticas empresariais conducentes a um trabalho mais sustentável. Estas últimas dependem da forma como a regulamentação nacional e os acordos coletivos são aplicados na prática, do facto de a voz dos trabalhadores ser, ou não, ouvida e da forma como evolui a participação dos trabalhadores.
- Para garantir a sustentabilidade do trabalho para todos, é essencial uma abordagem que contemple a integração da dimensão de género. A abordagem claramente tendenciosa de algumas políticas significa mais entraves ao trabalho sustentável para as mulheres. Por outro lado, foram identificadas algumas políticas que criam um contexto propício a uma maior igualdade na aceitação de responsabilidades com prestação de cuidados ao longo da vida, e a uma interação mais fácil entre a vida profissional e a vida privada.

- Na sequência da crise económica, verificaram-se várias alterações no mercado de trabalho e nos regimes de emprego, mas os seus efeitos adversos na sustentabilidade do trabalho não foram necessariamente ponderados. A falta de emprego dificultou algumas transições, em especial entre os jovens e os trabalhadores mais velhos.

## Indicadores para políticas

A introdução do termo «trabalho sustentável» na agenda estratégica seria um contributo valioso para o processo de elaboração de políticas. Mais concretamente, o conceito de trabalho sustentável poderia conjugar diferentes políticas numa agenda de caráter global com um objetivo de longo prazo: adaptar o trabalho ao trabalhador e à sua situação ao longo da vida, para que o trabalhador se mantenha saudável e ativo no mercado laboral, pelo período de tempo mais longo possível, e alcance um bom equilíbrio entre vida profissional e vida privada.

Os Estados-Membros têm vindo a discutir ou a adotar estratégias horizontais com vista a dar resposta a questões como o envelhecimento da população, a proteção da saúde dos trabalhadores ou a falta de mão-de-obra qualificada. Muitos destes casos resumem-se, essencialmente, a quadros de discussão. Ora, é importante que estes sejam seguidos de políticas específicas com dotação orçamental, agências de execução e supervisão de resultados.

Não existe uma concertação entre políticas horizontais e políticas de caráter específico. A adoção de estratégias globais em matéria de sustentabilidade do trabalho poderia ajudar na integração de ideias importantes. Adicionalmente, devem ser aliadas à coordenação interinstitucional entre os ministérios e os atores políticos pertinentes no sentido de colmatar disparidades entre políticas e resolver incoerências. Um quadro estratégico coerente em prol da sustentabilidade do trabalho deveria adotar uma abordagem holística que garantisse uma interação entre os diferentes quadros temáticos.

Não existe uma solução única e universal: cada Estado-Membro tem de determinar como a poderá ajustar e adaptar a um contexto económico e a desafios em constante evolução. Isto pode dar azo a um «teste de sustentabilidade» das políticas, na medida em que as novas medidas de políticas específicas e o corpo de políticas globais seriam submetidos a avaliações de impacto *ex-ante* e *ex-post*, relativamente ao respetivo impacto na sustentabilidade do trabalho para homens e mulheres ao longo da vida.

### Informações adicionais

O relatório *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies* (Trabalho sustentável ao longo da vida: políticas e estratégias nacionais) está disponível em <http://bit.ly/SWStrategy>.

Para mais informações, contactar Greet Vermeulen, gestora de investigação, em [efe@eurofound.europa.eu](mailto:efe@eurofound.europa.eu).