



O trabalho sustentável e uma população ativa em envelhecimento

Resumo executivo

Introdução

Quais são as condições que tornam o trabalho sustentável ao longo da vida e, por conseguinte, suscetível de promover uma vida ativa mais longa? O conceito de sustentabilidade do trabalho tem em conta a evolução simultânea - e em parte contraditória - das condições de trabalho e da demografia da população ativa. Tem por base não apenas a investigação sobre a qualidade do emprego dos trabalhadores com mais idade, mas também a investigação sobre a influência da qualidade do trabalho na totalidade dos grupos etários. Este estudo, que se baseia numa análise do Quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, debruça-se sobre cinco dimensões do trabalho que se revelaram essenciais para a compreensão da sua sustentabilidade:

- Condições de trabalho;
- Saúde física e psicológica;
- Dimensão expressiva do trabalho;
- Conciliação do horário laboral e não laboral;
- Condições socioeconómicas.

Contexto político

O envelhecimento ativo no emprego é uma questão presente, de há longa data, na política europeia, nomeadamente no âmbito das estratégias europeias de emprego, sendo central na recente Estratégia Europa 2020. Foi um dos três pilares do Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações - 2012. A necessidade de aumentar a taxa de emprego entre os trabalhadores mais velhos foi traduzida em objetivos quantitativos com vista a manter o emprego dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos e aumentar a sua idade média de saída do mercado de trabalho. É, no entanto, consensual que estes objetivos não podem ser atingidos sem uma melhoria significativa das condições de trabalho.

Principais conclusões

Exposição a características de trabalho específicas

Condições de trabalho: o trabalho noturno e o trabalho por turnos diminuem com a idade, o mesmo acontecendo com a percentagem de trabalhadores a quem é exigida uma velocidade de trabalho muito elevada. Existe pouca diferença entre os grupos etários em termos de exposição ao esforço físico no trabalho (incluindo a exposição a posições dolorosas e ao stress no ambiente de trabalho).

Conciliação do horário laboral e não laboral: as dificuldades em conciliar a vida profissional e a vida familiar diminuem com a idade, especialmente a partir dos 50 anos. No caso das mulheres, regista-se uma diminuição acentuada nas mudanças no horário de trabalho regular e na dificuldade em tirar tempo para tratar de assuntos pessoais; no caso dos homens, verifica-se uma redução mais acentuada do desequilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

Dimensão expressiva do trabalho: os trabalhadores com mais de 50 anos afirmam ter menos oportunidades de aprendizagem e de acesso à formação e menos apoio dos colegas e gestores. Os homens, em especial, referem um declínio nas perspetivas de carreira. No entanto, os trabalhadores mais velhos também referem maior liberdade no que respeita ao emprego e maior capacidade para porem em prática as suas próprias ideias.

Condições socioeconómicas: cerca de 40% das mulheres e 10% dos homens com idades entre os 55 e os 59 anos trabalham a tempo parcial, um número ligeiramente mais elevado do que entre os que se situam na faixa etária dos 50 aos 54 anos. Entre os que têm mais de 50 anos, 10% dos homens e 15% das mulheres possuem contratos a termo, sendo que um quarto tem uma antiguidade inferior a cinco anos na sua organização atual. Os sentimentos de insegurança do emprego aumentam entre as mulheres com 40 a 50 anos de idade e entre os homens dos grupos etários dos 45 aos 49 e dos 50 aos 54 anos.

A análise estatística sugere oito indicadores-chave para a sustentabilidade do emprego: o trabalho por turnos ou noturno; o trabalho que implica posições dolorosas ou fatigantes; o trabalho em função de prazos rígidos; uma fraca conciliação entre o trabalho e outros compromissos; fraca liberdade de ação no

trabalho; fraco apoio social no trabalho; fracas perspectivas de carreira; e insegurança do emprego.

Saúde, bem-estar e satisfação

- Os indicadores de problemas de saúde, tais como as dores lombares ou as perturbações do sono, aumentam no grupo etário dos 40 aos 60 anos, mas diminuem entre os que continuam a trabalhar depois dos 60 anos (embora esta situação se fique provavelmente a dever ao facto de os trabalhadores afetados por problemas de saúde terem deixado o mercado de trabalho).
- A insatisfação com as condições de trabalho atinge o valor mais elevado no grupo etário dos 45 aos 54 anos e é maior nas profissões pouco qualificadas e nas profissões manuais semiqualficadas.
- Certas características do trabalho estão estatisticamente associadas à tendência para a deterioração geral da saúde dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 40 e 60 anos: uma fraca conciliação entre o horário laboral e outros compromissos, posições dolorosas, fracas perspectivas de carreira e um escasso apoio social (especialmente no caso dos homens).
- Na faixa etária dos 50 aos 59 anos, a perceção pessoal do estado de saúde é especialmente negativa entre os trabalhadores manuais semiqualficados e entre os trabalhadores pouco qualificados. Os principais fatores associados a uma saúde física e psicológica precária são as posições dolorosas, a insatisfação com o horário de trabalho, os prazos rígidos e as fracas perspectivas de carreira.

Atitude face ao trabalho após os 50 anos de idade

- O número de homens e mulheres que afirmam que o trabalho coloca a sua saúde em risco é maior na faixa etária dos 50 aos 54 anos. Estes números são particularmente elevados entre os gestores e profissionais dos grupos etários dos 50 aos 54 e dos 55 aos 59 anos, bem como entre as mulheres nestas profissões.
- As posições dolorosas, o trabalho por turnos ou noturno e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar são os principais fatores que explicam a razão por que os trabalhadores com idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos consideram que o trabalho coloca a sua saúde em risco e tem um impacto negativo na saúde.
- Um terço dos trabalhadores com 50 a 54 anos sente não ser capaz de trabalhar até aos 60 anos ou afirma não querer fazer o mesmo trabalho até essa idade. Esta perceção é mais comum entre as mulheres com profissões manuais semiqualficadas (55%) e com profissões pouco qualificadas (54%), contrastando com a dos gestores e profissionais do sexo masculino (17%) e dos profissionais de nível intermédio em geral (25%).
- As posições dolorosas, o desequilíbrio entre a vida profissional e familiar, a perceção da insegurança do emprego e as fracas perspectivas de carreira constituem os principais motivos referidos para justificar a incapacidade de fazer o mesmo trabalho até aos 60 anos.

- Cerca de 29% dos trabalhadores com idades entre os 50 e os 59 anos preferem trabalhar menos horas do que atualmente, sendo essa percentagem mais elevada entre as profissões altamente qualificadas do que entre as pouco qualificadas.
- O equilíbrio entre a vida profissional e familiar, o escasso apoio social no trabalho e as posições dolorosas são os principais motivos invocados para justificar o desejo de reduzir o horário de trabalho.

Comparações entre países

- A comparação entre países revela que alguns países partilham um conjunto de condições de trabalho que são percecionadas como não sustentáveis por parte dos trabalhadores de maior idade. Nesses países, as taxas de emprego diminuem significativamente no grupo etário dos 45 aos 49 anos, e os trabalhadores acima dos 50 anos são os que referem mais frequentemente a insatisfação com as condições de trabalho, sendo estas consideradas mais difíceis do que noutros locais.

Indicadores para políticas

Alguns mecanismos que antigamente protegiam os trabalhadores mais velhos da exposição a condições de trabalho dolorosas estão, aparentemente, a ser minados pela evolução demográfica e pelas mudanças na organização do trabalho. Esta circunstância impõe como desafio que se aborde a organização do trabalho no contexto de uma população ativa em envelhecimento.

As posições dolorosas, o fraco equilíbrio entre a vida profissional e familiar e as fracas perspectivas de carreira são fatores recorrentes que explicam a insustentabilidade do trabalho no caso dos trabalhadores idosos. As primeiras colocam desafios nas áreas da regulamentação da segurança e saúde, da ergonomia e da distribuição de tarefas, enquanto os outros dois fatores se prendem com questões de gestão de recursos humanos, organização e flexibilidade da empresa.

A sustentabilidade do trabalho difere entre os grupos profissionais. O estudo coloca em evidência os fatores que influenciam a falta de sustentabilidade, não só para as profissões pouco qualificadas e para as profissões manuais semiqualficadas, mas também para as profissões altamente qualificadas. São especialmente afetadas as mulheres gestoras e profissionais. O amplo leque de profissões afetadas sugere a necessidade de uma abordagem política diferenciada.

A motivação para continuar a trabalhar depende não só das variáveis analisadas neste estudo mas também de diversas características dos modelos sociopolíticos e institucionais nacionais, tais como a distribuição do rendimento, o regime de pensões e o regime fiscal.

Informações adicionais

O relatório completo «*Sustainable work and the ageing workforce*» (O trabalho sustentável e uma população ativa em envelhecimento) está disponível em www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm

Para mais informações, contactar Jorge Cabrita, Gestor de Investigação, em jca@eurofound.europa.eu