

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «A evolução do mundo do trabalho e a longevidade e o envelhecimento da população — As condições necessárias para que os trabalhadores mais velhos se mantenham ativos no novo mundo do trabalho»

(parecer exploratório a pedido da presidência finlandesa)

(2020/C 14/08)

Relator: **Irinel Eduard FLORIA**

Correlator: **Vladimír BÁLEŠ**

Pedido da Presidência finlandesa do Conselho	Carta de 7.2.2019
Base jurídica	Artigo 304.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia Parecer exploratório
Decisão da Mesa	19.2.2019
Competência	Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	10.9.2019
Adoção em plenária	25.9.2019
Reunião plenária n.º	546
Resultado da votação (votos a favor/votos contra/abstenções)	131/0/3

1. Conclusões e recomendações

1.1. O Comité acolhe com agrado a tónica colocada pela Presidência finlandesa na economia do bem-estar das pessoas, incluindo os idosos, que considera um avanço importante no sentido de melhorar o equilíbrio entre as tendências demográficas, o mercado de trabalho e a sociedade.

1.2. Os Estados-Membros reconheceram o problema do envelhecimento da população e têm adotado determinadas medidas nos últimos anos, que parecem, no entanto, isoladas e com um impacto ainda por apurar. Além disso, o impacto dos avanços tecnológicos e a evolução da natureza do trabalho aumentam a complexidade do problema.

1.3. **Os parceiros sociais, em cooperação com os governos, são fundamentais para facilitar a aplicação de medidas a diferentes níveis. A sociedade civil e os parceiros sociais europeus devem desempenhar um papel importante na promoção de vidas ativas mais longas.**

1.4. **Tanto a ação política como o financiamento a nível da UE** podem ajudar a superar esses obstáculos, mas deverão atender às particularidades dos países no que respeita à demografia, à economia, ao emprego e às condições laborais. Os Estados-Membros devem utilizar os fundos da UE para financiar as medidas, ao passo que a responsabilidade pelo apoio a vidas ativas mais longas deve ser partilhada entre os governos, as empresas e os cidadãos.

1.5. A Comissão apoia as ações dos Estados-Membros que visam responder eficazmente ao desafio do envelhecimento através de uma série de iniciativas e programas ⁽¹⁾.

1.6. São necessárias **estratégias abrangentes** centradas na elaboração de políticas nacionais para o envelhecimento ativo, uma vez que os desafios demográficos e de emprego podem apenas ser abordados de forma holística. As recomendações específicas propostas para enfrentar os desafios do envelhecimento ativo são as seguintes:

⁽¹⁾ «2012 European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (evaluation report)» [2012 — Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre as Gerações (relatório de avaliação)], Comissão Europeia, 2014.

- 1.6.1. **reforçar o diálogo social e a participação de todas as partes interessadas** na elaboração de estratégias integradas e de políticas nacionais para o envelhecimento ativo;
 - 1.6.2. **desenvolver o emprego e as competências através da aprendizagem ao longo da vida;**
 - 1.6.3. **promover carreiras e trabalho dinâmicos;**
 - 1.6.4. **estimular o empreendedorismo sénior;**
 - 1.6.5. **combater todos os tipos de discriminação, designadamente a discriminação em razão da idade e do género;**
 - 1.6.6. **levar a cabo iniciativas de transferência e partilha de conhecimentos;**
 - 1.6.7. **aplicar regimes de trabalho flexíveis e condições laborais melhoradas;**
 - 1.6.8. **promover a solidariedade entre as gerações e mudar as atitudes em relação ao envelhecimento.**
- 1.7. **Todas as medidas devem ser constantemente monitorizadas, e o impacto na participação de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho deve ser avaliado de forma adequada.** Uma imagem clara do impacto de tais medidas incentivaria ainda os Estados-Membros a divulgar e a partilhar as boas práticas em matéria de envelhecimento ativo.

2. Contexto

2.1. O contributo mais importante da UE no domínio do emprego dos trabalhadores mais velhos foi a diretiva relativa à igualdade de tratamento⁽²⁾, que proíbe a discriminação em razão da idade na maioria das áreas de emprego. No entanto, a diretiva não tem sido eficaz na eliminação das formas ocultas de discriminação em razão da idade no mercado de trabalho, sendo este um fenómeno que desincentiva muitos idosos de sequer procurar trabalho.

2.2. Ao nível europeu, a Estratégia Europa 2020 inclui uma forte tónica na criação de emprego e define o objetivo de alcançar o pleno emprego em 2020. Em vésperas de chegar ao seu fim, a Estratégia Europa 2020 não dedicou especial atenção aos trabalhadores mais velhos enquanto categoria particular. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais alterou a abordagem do envelhecimento ativo, ao referir muitos aspetos importantes para permitir o emprego dos trabalhadores mais velhos. No entanto, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais carece de um mecanismo de execução.

2.3. No âmbito do próximo orçamento de longo prazo da UE, a Comissão propôs o Programa Europa Digital, um programa da UE centrado no reforço das capacidades digitais estratégicas da UE e na promoção da implantação generalizada das tecnologias digitais. Tal programa configuraria e apoiaria a transformação digital da sociedade e da economia europeias e garantiria que os cidadãos europeus dispõem das competências necessárias para enfrentar a transformação digital.

2.4. **A estrutura populacional da UE está a mudar e vai tornar-se cada vez mais idosa nas próximas décadas.** A população total da UE aumentará de 511 milhões em 2016 para 520 milhões em 2070, enquanto a população em idade ativa (15-64)⁽³⁾ diminuirá drasticamente de 333 milhões em 2016 para 292 milhões em 2070, devido às alterações no âmbito da fertilidade, da esperança de vida e das dinâmicas de fluxos migratórios⁽⁴⁾. Espera-se uma queda significativa de 9,6% na UE da oferta total de mão de obra entre os 20 e os 64 anos após 2070. Este aumento da percentagem de pessoas mais velhas na população da UE não deve ser equiparado, por irreflexão, a um aumento correspondente dos encargos para os regimes de segurança social, concluindo-se, por exemplo, que os sistemas de pensões atuais não terão condições de futuro.

2.5. O fator principal de financiamento dos regimes de segurança social não é o rácio de dependência demográfica, mas antes o rácio de dependência económica. Além disso, também o aumento da produtividade do trabalho ao nível de toda a economia reveste-se de importância decisiva na medida em que «faz crescer o bolo» que pode ser repartido não só entre os trabalhadores, mas também entre estes e os reformados/desempregados⁽⁵⁾.

2.6. Os desafios demográficos também podem ser encarados como uma oportunidade para reforçar a competitividade da economia europeia. À medida que vão aparecendo novos mercados de bens e serviços devido ao envelhecimento da população, as empresas devem integrar este fenómeno nas suas estratégias de inovação, a fim de fornecerem serviços e produtos inovadores (economia grisalha).

⁽²⁾ Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204 de 26.6.2006, p. 23).

⁽³⁾ <https://data.oecd.org/pop/working-age-population.htm>

⁽⁴⁾ «The 2018 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016-2070)» [Relatório sobre o envelhecimento demográfico de 2018: projeções económicas e orçamentais para os 28 Estados-Membros da UE (2016-2070)], Comissão Europeia, 2018.

⁽⁵⁾ «O futuro do trabalho: uma abordagem baseada no ciclo de vida», Comissão Europeia, 2018.

2.7. **No que respeita à UE no seu conjunto, prevê-se que em 2070 a esperança de vida à nascença tenha aumentado 7,8 anos para os homens e 6,6 anos para as mulheres** ⁽⁶⁾. No entanto, a evolução positiva de as pessoas poderem ter vidas mais longas e saudáveis não se encontra em linha com a duração das suas vidas profissionais. A falta de locais de trabalho e de políticas e medidas ativas e adequadas para o mercado de trabalho, problemas de saúde, a falta de competências pertinentes, bem como um equilíbrio insatisfatório entre a vida privada e profissional constituem os principais motivos para o abandono precoce do mercado de trabalho. Simultaneamente, a exposição à discriminação em razão da idade ou a estereótipos negativos influencia as decisões de abandono precoce do mercado de trabalho.

2.8. Há que considerar a perspectiva de género nos empregos e nas condições de trabalho dos trabalhadores mais velhos. Na última década, a tendência da reforma ativa tornou-se ainda mais generalizada entre as mulheres do que entre os homens ⁽⁷⁾.

2.9. Dada a forte pressão exercida sobre as pessoas ativas, os idosos podem vir a ser alvo de estigma, sendo percecionados como um fardo. No entanto, esse estigma não se limita aos grupos sociais, alargando-se igualmente a determinados empregadores que poderão considerar que a mão de obra envelhecida e a população reformada carecem de energia, são difíceis de formar e não são úteis ao mercado de trabalho.

2.10. Importa igualmente combater as discriminações e as ideias negativas preconcebidas sobre os trabalhadores mais velhos. Os trabalhadores mais velhos não são necessariamente menos produtivos do que os mais novos, mas apresentam capacidades e competências diferentes, tendo o conhecimento e a experiência profissional como principais mais-valias.

3. Observações gerais sobre a utilização da tecnologia pelos idosos

3.1. A quarta revolução industrial e o rápido desenvolvimento e integração das novas tecnologias na sociedade e na indústria têm atualmente um impacto sem precedentes no mundo do trabalho. Máquinas e algoritmos executam cada vez mais tarefas manuais e cognitivas, em alguns casos, de forma totalmente automatizada. Ao mesmo tempo, a integração das novas tecnologias nos modelos empresariais das diferentes indústrias está a criar vários novos postos de trabalho e a reconfigurar as tarefas de muitos mais. Tal evolução indica que os mercados de trabalho mundiais e regionais registarão necessariamente uma transformação enorme nos próximos anos.

3.2. Os avanços tecnológicos têm um impacto significativo na economia em geral e exercem uma pressão considerável sobre o mercado do trabalho, uma vez que os empregadores poderão substituir alguma da sua mão de obra atual por meios tecnológicos (quando aplicável), dando nova formação a algum do seu pessoal para exercer os empregos novos e procurando mão de obra altamente qualificada para implantar, utilizar e adaptar as tecnologias. Neste âmbito, a mão de obra idosa tornar-se-á ainda mais vulnerável.

3.3. A adesão à tecnologia permite aos idosos participarem no mundo em linha, tirando partido de todas as suas possibilidades. Na UE, 87% das pessoas com 75 anos de idade ou mais nunca estiveram em linha ⁽⁸⁾. Os mais velhos podem não estar familiarizados com os termos e conceitos relacionados com os meios de comunicação digitais, e alguns enfrentam muitas vezes desafios físicos, tais como falta de visão ou de audição, bem como a falta de conhecimento ou de familiaridade com a tecnologia. A exclusão digital pode constituir um dos obstáculos principais ao aumento da taxa de emprego entre as pessoas mais velhas, sendo necessário tomar medidas específicas para desenvolver as competências dos mais velhos no domínio das TIC ⁽⁹⁾.

4. Medidas dos Estados-Membros para promover o envelhecimento ativo

4.1. Vários países europeus desenvolveram estratégias com medidas destinadas ao incentivo de vidas laborais mais longas ⁽¹⁰⁾. Na medida em que estas iniciativas nacionais são normalmente desenvolvidas em consulta com os parceiros sociais e proporcionam quadros plurianuais para antecipar e gerir o envelhecimento demográfico, podem ser essenciais para o desenvolvimento e a aplicação de uma abordagem integrada do envelhecimento ativo.

4.2. A investigação realizada pela Eurofound ⁽¹¹⁾ confirma a existência de estratégias nacionais para o envelhecimento ativo numa série de países, que contribuíram para sensibilizar para os desafios demográficos. Uma análise dos relatórios nacionais indica que as políticas ativas nacionais do mercado de trabalho contribuíram para promover o desenvolvimento de competências e o emprego dos trabalhadores mais velhos, embora haja poucas ou nenhuma informação sobre a qualidade e a sustentabilidade desses postos de trabalho. A maioria das iniciativas centrou-se até agora em medidas corretivas, tais como a concessão de subsídios salariais para a contratação de trabalhadores mais velhos, o aumento da idade média da reforma e a limitação da reforma antecipada. Tais medidas carecem por si só de um estudo cuidadoso e da análise do impacto económico e social, podendo não ser suficientes para permitir aos trabalhadores mais velhos prolongarem com êxito as suas carreiras profissionais.

⁽⁶⁾ «The 2018 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016-2070)» [Relatório sobre o envelhecimento demográfico de 2018: projeções económicas e orçamentais para os 28 Estados-Membros da UE (2016-2070)], Comissão Europeia, 2018.

⁽⁷⁾ «A gender perspective on older workers' employment and working conditions» [Uma perspectiva de género nos empregos e nas condições de trabalho dos trabalhadores mais velhos], Patricia Vendramin & Gerard Valenduc, 2014.

⁽⁸⁾ «Digital economy and society statistics — households and individuals» [Economia digital e estatísticas sobre a sociedade — agregados familiares e indivíduos], Eurostat, 2018.

⁽⁹⁾ JO C 228 de 22.9.2009, p. 24

⁽¹⁰⁾ <https://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>

⁽¹¹⁾ «Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market» [O papel dos governos e dos parceiros sociais na manutenção dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho], Eurofound, 2013.

4.3. No tocante à eficácia, embora sejam em geral considerados bem-sucedidos, a maioria dessas medidas e programas não foi avaliada formalmente. Neste contexto, **o Comité sublinha a importância de analisar e avaliar o impacto das medidas na participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.**

5. **Recomendações específicas para enfrentar os desafios do envelhecimento ativo**

5.1. Segue-se um conjunto de medidas que poderiam apoiar uma estratégia para o envelhecimento ativo da União Europeia:

5.2. **Reforço do diálogo social e da participação de todas as partes interessadas na elaboração de estratégias integradas e de políticas nacionais para o envelhecimento ativo.** A fim de encorajar uma vida ativa mais longa, os governos, os empregadores, as ONG, os sindicatos e os próprios trabalhadores devem partilhar responsabilidades e esforços. As partes interessadas a todos os níveis devem desempenhar um papel fundamental na definição, na negociação, na aplicação e na avaliação das medidas para adaptar o mundo do trabalho, a fim de permitir aos idosos manterem-se ativos durante mais tempo no mercado de trabalho. Contudo, tal não deve implicar uma maior pressão para as pessoas mais velhas nem ser fonte de perturbação para as que não possam continuar a trabalhar.

5.3. **A melhoria da empregabilidade e do desenvolvimento de competências através da aprendizagem ao longo da vida** é uma ferramenta estratégica fundamental para manter os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, uma vez que a participação dos trabalhadores nas ações de formação vai diminuindo à medida que envelhecem, tornando-se mais difícil para os trabalhadores mais velhos que fiquem desempregados encontrarem um emprego novo. A aprendizagem ao longo da vida e o ensino para adultos não só melhoram comprovadamente a participação económica, como também a qualidade da vida, a saúde e a adaptabilidade. A aprendizagem ao longo da vida e o envelhecimento ativo não devem ser dirigidos apenas à atual mão de trabalho mais idosa, devendo também haver iniciativas específicas destinadas aos jovens, aos estudantes e até mesmo às crianças, a fim de os sensibilizar para o futuro do local de trabalho e para a importância de uma mentalidade de aprendizagem ao longo da vida.

5.3.1. A melhoria da empregabilidade e do desenvolvimento de competências através da aprendizagem ao longo da vida pode ser alcançada da seguinte forma:

5.3.1.1. Salvaguarda do financiamento público e afetação dos recursos necessários a uma política proativa de mercado de trabalho destinada a reintegrar os desempregados mais velhos no mercado de trabalho, incluindo a prestação de aconselhamento e apoio aos candidatos a emprego, e a reduzir o risco de desemprego de longa duração.

5.3.1.2. Reforço do papel dos serviços públicos de emprego, prestando uma gama completa de serviços de aconselhamento e apoio aos candidatos a emprego, bem como apoio específico à colocação (por exemplo, emprego subsidiado pelo Estado, apoio e orientação transitórios e projetos sociais sem fins lucrativos) e medidas de prevenção e reabilitação para apoiar a reintegração a longo prazo.

5.3.1.3. Apoio à adoção de medidas por empresas, através de acordos coletivos e legislação, destinadas a garantir uma maior participação das pessoas mais velhas na aprendizagem ao longo da vida (por exemplo, incentivos a uma maior participação nos cursos de formação em serviço, sobretudo pelos trabalhadores menos qualificados, disponibilização dos meios financeiros necessários para melhorar as competências do grupo etário superior a 45 anos e melhoria do enquadramento jurídico para as dispensas por motivo de formação).

5.3.1.4. Reforço do papel das ONG no apoio aos programas de ensino para adultos, permitindo que se tornem parceiros dos governos no âmbito da aplicação de iniciativas educativas de grande escala para pessoas mais velhas.

5.3.1.5. Reforço do acesso das pessoas mais velhas à tecnologia digital, incluindo através da adaptação do equipamento e do *software* às suas necessidades específicas (por exemplo, *software* multilingue), bem como oferecer o acesso à Internet como direito a um serviço universal com base em critérios de acessibilidade.

5.3.1.6. Oferta de mais oportunidades de formação, utilizando o Fundo Social Europeu e centrando-se no desenvolvimento de competências transversais, das capacidades de «aprender a aprender» e no domínio das TIC para o grupo etário superior a 45 anos.

5.3.1.7. Reconhecimento de novas competências, adquiridas formal ou informalmente, através de certificações e qualificações.

5.3.1.8. Realização de campanhas de sensibilização para os jovens, estudantes e crianças sobre a importância de uma mentalidade de aprendizagem ao longo da vida no contexto do futuro laboral e do envelhecimento ativo.

5.3.1.9. Reforço das capacidades dos Estados-Membros da UE de recolherem, analisarem e interpretarem dados estatísticos relativos às tendências registadas no mercado do trabalho, à taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos, à disparidade de competências das pessoas, bem como a outras mudanças ocorridas na sociedade.

5.4. **A promoção de carreiras e trabalho dinâmicos** deve constituir uma outra área de destaque. A aprendizagem ao longo da vida e o aumento da esperança de vida vão implicar que as pessoas embarquem em mais do que uma só carreira ao longo das suas vidas. Prevê-se que as pessoas trabalhem ao longo das suas vidas com múltiplas licenças sabáticas e anos de intervalo destinados à aprendizagem, à reconversão profissional e à realização de viagens.

5.4.1. A este respeito, as principais iniciativas para a promoção de carreiras e de trabalho dinâmicos devem abranger:

5.4.1.1. Antecipar os empregos e as carreiras emergentes para os quais os trabalhadores podem transitar durante a sua vida.

5.4.1.2. Melhorar a orientação profissional oferecida pelos serviços públicos de emprego, a fim de acompanhar os trabalhadores durante o difícil processo de melhoria e requalificação contínuas.

5.4.1.3. Conceder incentivos fiscais para que as empresas invistam em programas de formação e desenvolvimento contínuos para os trabalhadores e atraiam e recrutem trabalhadores mais velhos.

5.4.1.4. Organizar feiras de emprego e de carreira, grupos de debate para pessoas com mais de 50 anos e criar centros de emprego destinados a pessoas mais velhas.

5.4.1.5. Criar grupos de trabalho com trabalhadores mais velhos responsáveis por elaborar estratégias para atrair e manter pessoas idosas experientes no mercado do trabalho.

5.5. Promover o empreendedorismo junto das pessoas mais velhas, que é uma forma eficaz de prolongar a vida ativa, reduzir o desemprego entre as pessoas mais velhas e reforçar a inserção social das mesmas. Muitas pessoas mais velhas podem querer permanecer economicamente ativas e optar pelo trabalho por conta própria como alternativa ao emprego organizado. O empreendedorismo sénior é, de facto, uma preocupação constante para a Comissão Europeia, que possui várias iniciativas nesse domínio ⁽¹²⁾.

5.5.1. Esse empreendedorismo pode ser incentivado através de políticas centradas nos seguintes aspetos:

5.5.1.1. Proporcionar formação, mentoria e aconselhamento, a fim de desenvolver competências empresariais e encorajar os idosos que pretendem criar uma empresa e apoiar os que já são ativos nesse domínio.

5.5.1.2. Apoiar a criação de redes empresariais disponibilizando locais físicos e virtuais onde os empresários seniores, as instituições e os jovens empresários se reúnam e explorem possíveis formas de colaborar e apoiar os intercâmbios intergeracionais.

5.5.1.3. Assegurar o acesso a regimes de financiamento para começar um negócio e garantir empréstimos com taxas de juro mais baixas para a criação de empresas.

5.5.1.4. Estabelecer programas de apoio europeus para estimular o empreendedorismo sénior.

5.5.1.5. Realizar campanhas de sensibilização sobre os benefícios do empreendedorismo sénior para a sociedade e a economia em geral, mas também para os próprios idosos.

5.6. Os trabalhadores mais velhos são cada vez mais considerados pelos empregadores como leais, experientes, fiáveis e muito ligados ao seu trabalho. No entanto, **mantém-se o preconceito de que os trabalhadores mais velhos não estão interessados em desenvolver as suas capacidades nem estão abertos à mudança**. A ideia preconcebida de que os trabalhadores mais velhos têm um desempenho mais fraco do que os trabalhadores mais jovens é falsa, e quando são menos produtivos é porque, em geral, não lhes foi proporcionada formação. Embora os trabalhadores mais velhos possam ter menos capacidades físicas ou cognitivas, compensam essa falta recorrendo aos seus anos de experiência. Investigações semelhantes demonstraram que as mulheres são ligeiramente mais propensas do que os homens a ser alvo de discriminação em razão da idade.

5.6.1. As soluções para combater a discriminação em razão da idade e do género devem abranger os seguintes aspetos:

5.6.1.1. Adotar legislação mais estrita para combater todas as formas de discriminação.

5.6.1.2. Investigar se a baixa taxa de emprego das pessoas mais velhas resulta de discriminação no mercado de trabalho.

⁽¹²⁾ https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/seniors_pt

5.6.1.3. Planear iniciativas e campanhas para melhorar as competências das mulheres, a fim de facilitar o seu regresso ao trabalho após uma interrupção.

5.6.1.4. Promover a contratação com base nas competências necessárias e a seleção com base no mérito.

5.6.1.5. Basear as decisões de despedimento em critérios objetivos e relacionados com o trabalho, de forma a assegurar as competências necessárias e que os regimes de reforma são aplicados de forma equitativa.

5.7. Outra área de destaque deve ser a **realização de iniciativas de partilha e transferência de conhecimentos**. Outro desafio enfrentado no contexto das alterações demográficas é a identificação de formas eficazes de transferir conhecimento e experiência entre gerações. Por um lado, a transferência de conhecimentos das gerações mais novas para as mais velhas desempenha um papel fundamental na promoção da compreensão entre gerações e na requalificação dos trabalhadores mais velhos. Por outro, a transferência das gerações mais velhas para as mais novas pode preservar as competências dos trabalhadores mais velhos e ajudá-los, a eles e aos trabalhadores reformados, a manterem um sentido de utilidade e de desígnio, evitando a sua exclusão social.

5.7.1. As iniciativas de partilha e transferência de conhecimentos devem abranger o seguinte:

5.7.1.1. Incentivar a mentoria contínua e a inversão das relações de mentoria entre os trabalhadores mais velhos e mais jovens, centrada nas competências informáticas e digitais, nas competências transversais e nas relações com os clientes, conforme as necessidades.

5.7.1.2. Levar a cabo programas de formação com trabalhadores mais velhos no papel de formadores, tais como formações no local de trabalho, aprendizagem em sala de aula, simuladores e aprendizagem em linha, complementados pelo treino de competências e pela apreciação prestados pelos trabalhadores mais novos.

5.7.1.3. Criar redes de conhecimento e comunidades de treino.

5.7.1.4. Utilizar sistemas de gestão de conhecimentos no sentido de documentar e preservar os conhecimentos dos trabalhadores mais velhos.

5.7.1.5. Aplicar medidas de sensibilização destinadas a reconhecer a experiência dos trabalhadores mais velhos e a promover a transferência, para os mais jovens, das competências profissionais adquiridas ao longo da vida ativa, incluindo diferentes possibilidades em matéria do equilíbrio etário no seio das equipas.

5.7.1.6. Colaborar com estabelecimentos de ensino ou serviços públicos de emprego, a fim de facilitar a transição para o mercado de trabalho e no seio do mesmo.

5.8. **Incentivar os trabalhadores mais velhos a manterem-se ativos no mercado de trabalho mediante, por exemplo, regimes de trabalho flexíveis e melhores condições de trabalho para apoiar a conciliação entre a vida profissional e a vida privada.** No entanto, os regimes de trabalho flexíveis devem ser aplicados com prudência, a fim de evitar abusos potenciais.

5.8.1. Estas questões devem ser abordadas através do diálogo social e da negociação coletiva ao nível mais próximo da situação em questão. O direito de regressar ao padrão de trabalho original deve ser garantido, e esses tipos de regime devem ter em conta as necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores ⁽¹³⁾.

5.8.2. A fim de aumentar a participação dos idosos, é necessário garantir que as pessoas podem trabalhar durante mais tempo. Para elevar a taxa de emprego das pessoas mais velhas não basta mantê-las saudáveis e aptas para o trabalho e torná-las atrativas para os empregadores. Também os empregos em si devem ser mais atrativos para os mais velhos. Por conseguinte, a qualidade do emprego contribui consideravelmente para que os trabalhadores mais velhos regressem ao mercado de trabalho ou se mantenham no seu emprego.

5.8.3. A aplicação de regimes de trabalho flexíveis e de condições laborais melhoradas pode ser alcançada da seguinte forma:

5.8.3.1. Promover o desenvolvimento de modelos de horário de trabalho que favoreçam a saúde, negociados entre os parceiros sociais a nível setorial e empresarial, e aplicá-los ao longo de toda a carreira (por exemplo, licenças sabáticas, para formação), a fim de fomentar o equilíbrio entre a vida profissional e privada.

5.8.3.2. Introduzir regimes flexíveis para os trabalhadores mais velhos, tais como horários de trabalho flexíveis, semanas de trabalho mais curtas, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e um programa de cessação gradual do trabalho.

⁽¹³⁾ JO C 129 de 11.4.2018, p. 44.

5.8.3.3. Estabelecer um programa de apoio europeu à utilização, pelos empregadores, de regimes de trabalho flexíveis para os trabalhadores mais velhos.

5.8.3.4. Assegurar que os empregadores que recorrem aos regimes de trabalho flexíveis para trabalhadores mais velhos em certas funções laborais são tidos em conta na elaboração das políticas.

5.8.3.5. Adaptar os atuais sistemas de saúde e de cuidados no sentido de estes irem ao encontro das necessidades futuras. As políticas nacionais e as iniciativas dos parceiros sociais colocaram a tónica na promoção da «capacidade de trabalhar» (*work ability*).

5.8.3.6. Adaptar o emprego, as condições de trabalho e o ambiente de trabalho a trabalhadores de idades diferentes (especialmente no caso de trabalhos perigosos), tendo em conta que a natureza exigente do trabalho pode impor limitações, e assegurar que essas limitações são devidamente acompanhadas e geridas.

5.8.3.7. Aplicar estratégias eficazes de prevenção e avaliação do risco, tendo em conta as obrigações legislativas existentes.

5.9. **A promoção da solidariedade entre as gerações e a mudança das atitudes em relação ao envelhecimento** podem ser alcançadas da seguinte forma:

5.9.1. Desenvolver e realizar campanhas de informação e de sensibilização para as alterações demográficas e as práticas antidiscriminatórias com o objetivo de promover uma mudança de atitude face aos trabalhadores mais velhos e a importância de trabalhar mais tempo. Tais campanhas devem ser apoiadas por todas as partes interessadas, nomeadamente empresas, serviços governamentais, ONG e outras partes interessadas pertinentes.

5.9.2. Promover o conceito de «economia grisalha» e as oportunidades e benefícios conexos.

Bruxelas, 25 de setembro de 2019.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Luca JAHIER
