

ENVELHECIMENTO ATIVO, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

Maria da Conceição Pereira RAMOS
Faculdade de Economia da Universidade do Porto
cramos@fep.up.pt

RESUMO

Nas últimas décadas, as sociedades ocidentais têm-se confrontado com o progressivo envelhecimento da população ativa, resultante nomeadamente do aumento da esperança de vida e do prolongamento da idade da reforma. Este envelhecimento ativo, promovido pelos próprios Estados, tem consequências importantes no mercado de trabalho, obrigando a refletir sobre as condições de trabalho e de vida das populações mais velhas, incluindo as questões de género e discriminação. É necessário identificar novos riscos e desafios colocados pelo aumento do número de trabalhadores idosos, em termos de saúde e segurança no trabalho, nos diferentes contextos laborais. A análise das condições de trabalho revela que mulheres e homens mais velhos enfrentam desvantagens e riscos laborais significativos com repercussões nas respetivas saúde e segurança no trabalho. Os riscos associados à segurança e saúde no trabalho das mulheres têm sido subestimados relativamente aos mesmos riscos incorridos pelos homens, tanto na investigação, como na prevenção.

Palavras-chave: envelhecimento ativo; segurança no trabalho; saúde no trabalho; género e trabalho; discriminação etária no emprego.

ABSTRACT

In the last decades, western societies have been facing a continuous ageing of active population, namely resulting from the increase in life expectancy and from the raise of the retirement age. This active ageing, promoted by the States themselves, has clear consequences upon the labour market and forces us to reflect about the living and working conditions of the older population, including gender and discrimination issues. There's a need to identify the new risks and challenges created by the increase in the number of older workers, in terms of health and safety at work, under different labour contexts. An analysis on working conditions reveals that older women and men face significant labour disadvantages and risks with repercussions for their health and safety at work. Health and safety risks associated to women's work have been undervalued and neglected compared to those same risks faced by men, both in terms of research and of prevention.

Words-keys: active ageing; safety at work; health at work; gender and work; age discrimination in employment.

1. Introdução

O estudo do envelhecimento tem vindo a assumir uma dimensão importante na atual conjuntura social, económica e demográfica. O debate lançado pela Assembleia Mundial das Nações Unidas sobre o Envelhecimento, em 1982, tem colocado diferentes desafios, ao nível laboral, financeiro e sociocultural, tais como: escassez de mão-de-obra e de competências, necessidade de imigração, prolongamento da vida ativa e da formação, condições de trabalho adequadas, pressão sobre a sustentabilidade dos sistemas de pensões e dos níveis de proteção social e de saúde, reequilíbrio das estruturas familiares, entre trabalho e lazer e entre diferentes grupos etários. Na Europa, o século XXI constituirá o século dos idosos, onde as gerações mais velhas predominam em relação às outras faixas etárias, tendência particularmente forte em Portugal, um dos países mais envelhecidos da Europa e do mundo. Portugal foi o país da União Europeia (UE) com a taxa de fertilidade mais baixa em 2014, de 1,23 bebés por mulher, e também o Estado-membro que registou a maior queda de nascimentos entre 2001 e 2014, sendo a Europa o continente mais afetado pelo processo de envelhecimento da sua população e onde o peso das pessoas com mais de 65 anos deverá passar de 16% em 2010 para 29% em 2060 (Eurostat). Em Portugal, a tendência é semelhante, indicando as projeções da população uma estrutura etária muito envelhecida e um aumento dos idosos em valor absoluto e em importância relativa. Há, portanto, que assinalar as assimetrias regionais que o fenómeno reveste, vetando certas zonas do país, sobretudo as áreas rurais do interior, a uma situação de impossibilidade de substituição de gerações populacionais (Gonçalves & Carrilho, 2007).

O Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações, em 2012, surgiu como uma das principais preocupações europeias procurando criar uma cultura de envelhecimento ativo e de solidariedade intergeracional na Europa, e mobilizar e envolver todos os parceiros (sociais, económicos, da sociedade civil) nas estratégias de intervenção públicas e empresariais (Comissão Europeia, 2012; Governo de Portugal, 2012). Em diversos estados europeus, promove-se o envelhecimento ativo para resolver o problema de sustentabilidade dos sistemas de segurança social e de reformas destes mesmos países, como apela o Livro Branco da Comissão Europeia (CE) sobre as pensões (2012). Com as políticas europeias de “envelhecimento ativo”, o Parlamento Europeu e a CE pretendem inverter a tendência de diminuição da taxa de atividade dos trabalhadores mais velhos verificada nas décadas de 60-80 do século XX, devida em grande parte às políticas públicas que facilitaram a saída precoce do mercado de trabalho. Nos últimos anos de crise económica, as possibilidades de reforma antecipada e de pré-reforma, devem-se também à deterioração das condições laborais e intensificação dos ritmos de trabalho, afetando os trabalhadores mais idosos, menos aptos a trabalhar em contextos de *stress* e de grande competitividade. Muitos trabalhadores portugueses idosos têm baixos níveis de instrução e desempenham tarefas repetitivas, por vezes em ambientes físicos ou

psicológicos adversos. O envelhecimento da população ativa acontece num contexto macroeconómico muito desfavorável, onde empresas e organismos públicos são pressionados a reduzir o número de trabalhadores, afastando-se os mais velhos, vítimas de diferentes tipos de discriminações, de desemprego, nomeadamente de longa duração, de desencorajamento e de elevado risco de pobreza.

2. Definição de “trabalhador mais velho” e promoção do envelhecimento ativo

A idade cronológica é um indicador de desempenho arbitrário, já que as pessoas mais velhas podem contribuir ativamente para a sociedade independentemente da sua idade. Autores como McCarthy et al. (2014) preocupam-se em definir a idade do “trabalhador mais velho” do ponto de vista da organização. Não existe um conceito uniforme, mas as análises estatísticas tendem a definir os 45 anos como a demarcação entre ser mais novo (dos 24 aos 44 anos) e ser mais velho (dos 45 aos 64 anos) (Tikkanen & Nyhan, 2006). A definição de "trabalhador mais velho" tem evoluído ao longo do tempo, dependendo do objeto de estudo (Kooij et al., 2008). Segundo a OCDE (2006), o termo refere-se a trabalhadores com 50-55 anos ou mais, dado que em muitos países esta faixa etária diminui a sua participação no mercado de trabalho. Também a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho (Presidência do Conselho de Ministros, 2015), refere os trabalhadores específicos de mais de 55 anos de idade.

Construir uma sociedade para pessoas de todas as idades é um objetivo fundamental da agenda da comunidade internacional, com vista a promover a inclusão das mulheres e homens idosos na sociedade, em conformidade com as resoluções da II Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento, realizada em Madrid, em 2002. São necessários esforços sustentados para melhorar as condições de trabalho dos mais velhos, no sentido de estes obterem um trabalho digno e decente e de atingirem um envelhecimento ativo como a Organização Mundial de Saúde (WHO, 2002) define: processo de otimização de possibilidades de saúde, participação e segurança, com o fim de melhorar a qualidade de vida das pessoas à medida que envelhecem.

Promover o envelhecimento ativo significa criar melhores oportunidades para que as mulheres e os homens mais velhos desempenhem o seu papel no mercado de trabalho, combater a pobreza, sobretudo das mulheres, e a exclusão social, encorajar o voluntariado e a participação ativa na vida familiar e na sociedade, e incentivar o envelhecimento com dignidade (Decisão nº 940//2011/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de Setembro).

A Estratégia “Europa 2020” estabeleceu uma taxa de emprego alvo para a UE de 75% para mulheres e homens entre os 20 e 64 anos até 2020, investindo na melhoria do envelhecimento ativo e saudável (Comissão Europeia, 2010). A partir dos anos 90 do século XX, os Estados-membros adotaram políticas para favorecer o prolongamento da vida ativa, o aumento da idade de reforma e da taxa de emprego dos

trabalhadores mais velhos: isenções fiscais e de contribuições para as empresas; reforço das pensões para quem trabalha mais anos e penalizações para quem se reforma mais cedo; regulamentação contra a discriminação etária, etc. Em Portugal, a taxa de emprego dos trabalhadores mais idosos é relativamente elevada, face às carreiras contributivas incompletas e ao elevado risco de pobreza desta população. Em 2014, a taxa de atividade das pessoas de 55-59 anos foi de 71,2% para a UE28 e de 75,9% para Portugal; na faixa etária de 60-64 anos, foi de 39,3% na UE28 e de 50,1% para Portugal; e para os de 65 e mais anos, foi, respectivamente, de 5,4% e de 11,9% (INE e EUROSTAT). Segundo os dados do INE (2012) sobre *Rendimento e Condições de Vida* em 2010, 18% da população em Portugal vivia abaixo do limiar da pobreza (421 euros por mês), sendo a taxa de risco de pobreza de 21% para as pessoas com mais de 65 anos.

A questão demográfica constitui um desafio maior para o conjunto dos países europeus, em particular devido ao seu impacto nos sistemas de proteção social (trabalho, saúde, reforma,...). Na 3.ª vaga do inquérito europeu SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) sobre a saúde, o envelhecimento e a reforma, foram interrogados seniores de 50 e mais anos sobre a sua história de vida, desde a infância até à atualidade, permitindo compreender a influência dos estados-providência ao longo da vida (Briant, Lenormand & Sirven, 2011). A segurança social e o sistema de reformas só são viáveis se for preservada a saúde dos seniores nos seus locais de trabalho (Debrand & Lengagne, 2007).

Nos países em desenvolvimento, as pessoas mais velhas trabalham frequentemente, apesar da saúde debilitada, para poderem sobreviver sem pensões, verificando-se a falta de emprego digno para esta faixa etária. Veja-se, na África e na Ásia, a importância dos trabalhadores mais velhos na economia informal, sem qualquer proteção de saúde e segurança do trabalho (OIT, 2008). É importante uma abordagem de género para a inclusão das pessoas mais velhas no mercado de trabalho, pois na velhice as mulheres sofrem do impacto acumulado das barreiras e desvantagens no emprego encontradas ao longo da vida, tais como: interrupções de carreira, trabalho a tempo parcial, baixa remuneração e discrepância salarial entre géneros (Botti, Corsi & D'Ippoliti, 2011; Ramos, 2011, 2012).

Nos países desenvolvidos, a possibilidade de melhores condições de saúde física e mental faz com que pessoas mais velhas disponibilizem no mercado laboral a sua experiência e competência, mesmo tendo o direito à reforma, e desenvolvam atividades empresariais, por conta própria, e atividades socialmente úteis na economia solidária, de voluntariado, investindo os recursos humanos na vida associativa, sobretudo aquando da passagem à reforma (Ramos, 2014).

Estas questões demográficas, económicas e laborais levantam, pois, diversos desafios, mas também, como referem Perkins et al. (2007), uma grande oportunidade de aproveitamento de *know-how* e de vantagens de experiências únicas dos trabalhadores mais velhos.

3. Envelhecimento, segurança e saúde no trabalho e empreendedorismo

Segundo as projeções demográficas do Eurostat, a população ativa com idades entre os 55 e os 64 anos na UE deverá aumentar cerca de 16% entre 2010 e 2030. Se, por um lado, são frequentes as associações entre idade e falta de produtividade ou perda de capacidades dos trabalhadores mais velhos, por outro, exige-se legalmente que estes continuem ativos até mais tarde, ao mesmo tempo que se verifica o seu afastamento precoce da vida ativa e dificuldades crescentes da sua reintegração no mercado de trabalho. Uma das ideias controversas sobre a idade e o trabalho refere-se à crença de que há um declínio da motivação no trabalho relacionado com a idade. Volkoff, Molinié & Jolivet (2000) reconsideraram a conceção negativa da relação idade-eficácia e colocam em balanço o declínio de certas capacidades com o aumento da experiência.

É crescente a importância dos fatores etários na determinação de riscos profissionais, podendo os trabalhadores seniores

estar em maior risco para certos tipos de acidentes de trabalho ou problemas de saúde do que os colegas mais jovens, considerando o natural declínio das capacidades físicas, sensoriais e/ou cognitivas. Usualmente estes trabalhadores tendem a sofrer mais lesões por acidentes de trabalho, com uma taxa de mortalidade acima da média, e uma maior incidência de doenças profissionais crónicas, como certos tipos de cancro e doenças cardiovasculares ligadas ao trabalho. Apresentam também mais dificuldade na adaptação a novas práticas de trabalho ou acordos (ex.: trabalho por turnos), e carecem de mais tempo para a recuperação de doença ou lesão. De sublinhar que as empresas beneficiam com os trabalhadores seniores pela experiência que possuem, e pelas competências e atitudes sociais e emocionais usualmente superiores às dos mais jovens (Direção Geral da Saúde, 2013, p. 5).

A OMS (Organização Mundial da Saúde) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho) preocupam-se, desde os anos 90 do século XX, com os reflexos das novas formas de organização do trabalho na população ativa com mais idade, num contexto de acréscimo da atipicidade e precariedade laboral. A exigência de maior flexibilidade e disponibilidade das novas formas organizacionais do trabalho constitui um fator de alteração do estado de saúde do trabalhador e indutor de fadiga. Os horários atípicos e o trabalho por turnos são uma das principais fontes de agressão para a saúde e nocivos para a conciliação da vida familiar. Trabalhar de noite, de tarde ou ao fim de semana não tem o mesmo custo físico e psicológico para uma pessoa de 50 anos ou para um jovem. No contexto atual de prolongamento da duração da vida ativa, os trabalhadores mais velhos correm o risco de ver aumentado o seu tempo de exposição aos horários de trabalho atípicos. No entanto, a capacidade para resistir a estes horários reduz-se com a idade, nomeadamente devido às perturbações do sono e à alteração crónica dos ritmos biofisiológicos, sintomas físicos, penibilidade do trabalho e depressão (Retraite et Société, 2006, 2009).

Diversos autores verificam, pois, uma maior vulnerabilidade e suscetibilidade dos trabalhadores idosos, traduzidas em alterações nas capacidades funcionais, tais como atenção, destreza, vigília, audição, visão e ação músculo-esquelética. Snel & Cremer (1994) usam os termos “défices” e “declínios”,

sejam eles cognitivos, perceptivos ou motores, para refletir esta nova condição. Para Ilmarinen (s/d), embora a saúde e a capacidade física tendam a deteriorar-se com a idade, há diferenças individuais significativas na capacidade funcional e na saúde, podendo certos trabalhos e hábitos de vida condicionar essas mudanças. As limitações físicas são compensadas com a melhoria de outras funções que reforçam o potencial dos trabalhadores mais velhos, nomeadamente: pensamento estratégico, autonomia e capacidade decisória, sabedoria, consideração pelos outros.

Como assinalam Ramos & Lacomblez (2005), é importante a trajetória individual de cada trabalhador e essencial a sua experiência para otimizar o desempenho, sendo que as repercussões da idade diferenciam-se conforme a história de cada um (Teiger, 1989). Ainda assim, o local de trabalho e a penosidade deste têm um papel decisivo na agudização dos processos de envelhecimento, e a perda de interesse e desmotivação constituem uma forte ameaça à saúde do trabalhador mais idoso e ao trabalho da organização (Snel & Cremer, 1994). A capacidade de trabalho e o prosseguimento de uma atividade dependem assim de vários fatores de ordem individual e profissional: saúde, capacidades físicas, mentais e sociais, qualificação e competências, valores e motivação, ambiente e organização do trabalho (CEDEFOP, 2013).

O sentimento de receber uma fraca recompensa no trabalho em contrapartida do esforço fornecido representa um fator de risco psicossocial, afetando a saúde. A partir do inquérito europeu SHARE, realizado em 2004 e 2006 a pessoas de 50 anos e mais, Lengagne (2011) mediu o efeito do desequilíbrio entre recompensa e esforço sobre o estado de saúde dos trabalhadores mais velhos. Segundo os resultados do estudo, a probabilidade de declararem limitações de atividades é superior para os trabalhadores mais velhos que consideram receber uma fraca recompensa no trabalho, assim como aumenta a sua probabilidade de declarar dores nas articulações.

Os acidentes dos trabalhadores idosos, além de serem tendencialmente mais graves, têm ainda uma taxa de mortalidade claramente superior e uma maior incidência de doenças cujo diagnóstico é efetuado tardiamente. Em termos de constrangimentos físicos, além das limitações resultantes da “natural evolução do aparelho de locomoção” (INRS, 2010), também a manutenção de posições penosas e as tarefas pesadas e fisicamente duras, com esforços violentos ou cargas, podem propiciar uma aceleração do envelhecimento.

Outro fator de risco é a falta de segurança no emprego que muitos trabalhadores com alguma idade experimentam. De facto, os trabalhadores no escalão 45-54 anos “encontram-se numa situação híbrida entre o verdadeiro trabalho assalariado, o desemprego e a reforma” (Centeno, 2001, p. 39). Para muitos trabalhadores, esta situação de indefinição pode traduzir-se em atitudes de excesso de zelo para assegurar o emprego e com implicações para a sua saúde, ou, pelo contrário, em estados psicológicos de desânimo ou desinteresse, podendo ter consequências graves em termos de segurança e saúde no trabalho.

Homens e mulheres são afetados pela mudança de emprego forçado, mas as consequências negativas sobre a saúde parecem ser mais fortes nas mulheres (Briant et al., 2011). Nesse sentido, o subsídio de desemprego permitiu compensar parcialmente os efeitos negativos da instabilidade laboral sobre o estado de saúde dos indivíduos, em particular das mulheres. A proporção crescente de trabalhadoras suscita questões de igualdade de género, no que se refere aos diferentes efeitos dos riscos na saúde e segurança do trabalho para homens e mulheres, em termos de exposição a substâncias perigosas, impacto dos agentes biológicos, exigências físicas do trabalho pesado, perturbações musculoesqueléticas, conceção ergonómica dos locais de trabalho, consequências de horários atípicos e duração da jornada de trabalho, sobretudo quando as tarefas domésticas são tidas em conta, assim como o trabalho na economia informal (Ramos, 2011, 2012; EU-OSHA, 2013).

A participação das mulheres mais velhas na força de trabalho é geralmente inferior à dos homens idosos. As mulheres mais velhas que trabalham apenas algumas horas, em empregos irregulares, temporários ou sazonais, em empregos não remunerados, no trabalho doméstico, sofrem alguma invisibilidade, não estando muitas vezes contempladas nas estatísticas laborais, sendo o seu número subestimado comparativamente ao dos trabalhadores homens. A discriminação tende a aumentar à medida que a mulher envelhece, sendo a aparência e a imagem importantes, estando as mulheres particularmente vulneráveis dada a sua maior participação no trabalho não/mal remunerado, irregular ou da economia informal (OIT, 2008). Trabalhando menos ou nunca trabalhando em empregos formais, poderão não ter qualquer proteção social e ser vítimas da pobreza na velhice.

A crise e diminuição da atividade económica, assim como o desenvolvimento de novos processos de trabalho no mercado global, baseados na renovação tecnológica, provocam a supressão de postos de trabalho e o desemprego involuntário, sendo que os ativos idosos podem revelar maior dificuldade de adaptação às transformações emergentes, o que provoca o aumento do desemprego persistente, na faixa etária a partir da meia-idade (Centeno, 2001; Macik-Frey, 2013). Os trabalhadores mais velhos desempregados demoram mais tempo, relativamente aos mais jovens, para conseguirem um emprego, devido, também, à discriminação etária, já que os preconceitos e os estereótipos acerca da idade dos trabalhadores têm implicações nas maiores dificuldades de empregabilidade e regresso ao trabalho dos mais velhos (Retraite et Sociétés, 2007). A discriminação laboral baseada na idade é um problema crescente com o envelhecimento que tem merecido a atenção das ciências sociais e da legislação desde a década de 2000. Em França, a idade é o primeiro fator de discriminação no emprego, segundo A.-M. Guillemard (2010).

Para muitos gestores, os trabalhadores mais velhos não acompanham a evolução tecnológica e o ritmo de trabalho e, portanto, a sua produtividade deixa de justificar o salário recebido. A verdade é que não existem provas consistentes de que os trabalhadores mais velhos são menos produtivos e menos merecedores do seu salário do que os trabalhadores mais jovens, contudo, tem-se constatado que a experiência de trabalho é um indicador de produtividade mais fiável do que a idade cronológica. Num

inquérito europeu, os trabalhadores de 55 anos e mais são considerados terem mais experiência, por cerca de 87% dos inquiridos, e serem de mais confiança, por cerca de 67%, do que os trabalhadores mais novos (Eurobarometer, 2012). Segundo Van Dalen, Henkens & Schippers (2010), para além da experiência, os pontos fortes dos trabalhadores mais velhos são as chamadas *soft skills*: compromisso com o trabalho e a organização, menor absentismo, confiabilidade, motivação para aprender, melhor comunicação verbal e capacidade de compreender a envolvente.

Há empresas a substituir trabalhadores mais qualificados por trabalhadores mais jovens, como meio de racionalização dos custos. Em Portugal, segundo os *Quadros de Pessoal* do Ministério do Trabalho, os quadros superiores com mais de 50 anos ganham em média três vezes mais do que os quadros superiores com 25 a 29 anos. Se neste país se destaca a alta taxa de participação económica da população mais velha em idade ativa, tal não significa que as políticas, práticas, atitudes e representações das empresas portuguesas sejam particularmente inclusivas ou antidiscriminatórias do ponto de vista etário, como revelam os resultados de um inquérito da DGERT (Pestana, 2003).

Foi sobretudo entre os ativos com 45 e mais anos que se verificou um aumento mais acentuado de desempregados desde 2008 (*Inquérito ao Emprego*, INE). Cerca de 36% da população desempregada no 4.º trimestre de 2014 tinha 45 e mais anos, o que indicia a exclusão dos trabalhadores desta faixa etária, tanto mais que são o grupo que apresenta uma menor qualificação escolar. A percentagem de desempregados de longa duração (à procura de emprego há 12 e mais meses no total da população desempregada) foi estimada pelo INE em 64,5% e é muito significativa a proporção dos que estão desempregados há 25 e mais meses (desemprego de muito longa duração), tornando-se um problema estrutural e de grande precariedade para esta população, obrigada a sair compulsivamente do mercado de trabalho.

Embora eles façam parte dos trabalhadores não assalariados, há pouca investigação sobre o autoemprego dos trabalhadores mais idosos e os determinantes da transição da força de trabalho para o autoemprego em idades mais avançadas (Zissimopoulos & Karoly, 2007; OECD, 2012). Em Portugal, em 2011, 36% dos empresários tinham 50 ou mais anos, o que representa um grupo significativo e obriga a refletir sobre o envelhecimento dos empresários seniores.

4. Desafios do investimento na formação e empregabilidade dos trabalhadores mais velhos

A partir de 1994, a idade legal da reforma das mulheres em Portugal aproximou-se progressivamente da dos homens, passando dos 62 para os 65 anos em 1999, tendo impacto sobre o nível de atividade feminina no mercado de trabalho. O prolongamento da idade ativa das mulheres foi o impacto económico mais direto dessa lei: se a sua taxa de emprego entre os 62 e 65 anos era em 1992 de 23,2%, em 2000 aumentou para 30,4%.

Uma das situações paradoxais, nas sociedades modernas, foi a generalização da atribuição de pré-reformas como meio de reestruturação e saneamento económico das empresas que procuram acompanhar as mudanças e as inovações tecnológicas iniciadas em meados da década de 80, em Portugal. Com esta realidade agravou-se o desemprego, especialmente de longa duração, dos trabalhadores mais velhos, verificando-se um processo de obsolescência e de desvalorização das suas competências. É preocupante o facto de os trabalhadores idosos não beneficiarem tanto de formações quanto os seus colegas mais novos (Santelmann, 2002; Streb, Voelpel & Leibold, 2008). As suas competências supõem-se antiquadas, nem sempre os empregadores investem na sua formação, e muitos trabalhadores mais velhos consideram não retirar benefícios da formação, podendo estar assim menos motivados nos processos de aprendizagem, relativamente aos mais jovens (OECD, 2006; CEDEFOP, 2013).

Há que realçar o contributo da análise ergonómica do trabalho quando se trata de formação profissional e, particularmente, quando são abordadas questões relativas à formação contínua. Lacomblez e Vasconcelos (2009) evidenciam a importância atribuída à experiência adquirida ao longo do percurso profissional e à sua valorização nos projetos de transformação dos processos produtivos. Enquanto, segundo a teoria do capital humano, a experiência é algo a valorizar porque é produtora de competências, atualmente a antiguidade pode ser vista como um obstáculo à aquisição de novas competências e nem sempre as empresas valorizam o potencial dos trabalhadores mais velhos, constituindo assim um grupo de risco (Ramos, 2003). Ao nível do emprego, a idade e a experiência podem assim transformar-se em desvantagens concorrenciais, levando à substituição e a dificuldades para os trabalhadores mais velhos. Cheung, Kam & Ngan (2011) constataram discriminação etária da parte dos empregadores que têm estereótipos negativos sobre os trabalhadores mais velhos, provocando discriminação com base em avaliação de competências condicionada pelos estereótipos relacionados com a capacidade de aprendizagem, a flexibilidade, a sociabilidade, a propensão a doenças, entre outros, sendo os estereótipos negativos, como a falta de competências e inadaptação, os dominantes (Posthuma & Campion, 2009). Há que examinar a incidência de estereótipos negativos e a evidência empírica que sugere que os trabalhadores mais velhos são menos dispostos a investirem na sua formação e carreira.

É fundamental aumentar a empregabilidade, desenvolver competências-base e fomentar a aquisição de novas competências dos trabalhadores mais velhos, através de políticas ativas de emprego e do reconhecimento e validação dos seus conhecimentos, aprendizagem e experiência ao longo da vida (Redor, 2003; Courtioux & Erhel, 2005; CEDEFOP, 2012). Além da aposta do Estado no incentivo à contratação dos desempregados mais velhos, há que agir sobre as organizações e sobre as pessoas, investindo na formação dos empresários com níveis de instrução médios insuficientes, mas também sobre os desempregados que devem ver a formação ao longo da vida como uma oportunidade de aprendizagem e da sua valorização (Ramos, 2007). A responsabilidade social das empresas é

importante, dadas as fraturas sociais que este problema social cria, representando também um pesado ónus para a segurança social: paga-se mais subsídios de desemprego e reformas por mais tempo e recebe-se menos contribuições. O desemprego persistente de indivíduos, na segunda metade da sua vida ativa, e a quebra das taxas de atividade e de emprego são a face visível deste problema, que constitui uma ameaça ao equilíbrio dos sistemas de segurança social.

5. Políticas e estratégias dos diferentes atores relativamente aos trabalhadores seniores

O envelhecimento rápido das sociedades exige políticas públicas adequadas, tendo os países da União Europeia respondido a esta questão através de mudanças no sistema de pensões de reforma. Contudo, sendo esta resposta insuficiente, foi progressivamente aumentado o número de anos de trabalho. Segundo estudos da OCDE (2006), as perspetivas de emprego dos trabalhadores mais velhos não são favoráveis na maioria dos países desta Organização, tendo os de mais de 50 anos de idade maior probabilidade de despedimento e grande dificuldade de recrutamento. Há que valorizar os saberes específicos destes trabalhadores e fazer a sua adequada integração na vida ativa, nomeadamente:

- criando mecanismos que facilitem o acesso à formação contínua dos trabalhadores, nomeadamente dos mais velhos;
- promovendo políticas que apoiem as transições do mercado de trabalho dos idosos, em particular do desemprego para o regresso ao trabalho;
- motivando a mobilização sénior na esfera profissional, capacitando para a reintegração e apoiando a gestão eficaz de carreira;
- promovendo a igualdade de oportunidades e lutando contra os estereótipos e a discriminação pela idade e por género no acesso à qualificação, emprego e formação;
- promovendo as tecnologias de informação e comunicação (TIC) através de ações dirigidas à população sénior;
- apoiando a qualificação e reconversão profissional, aumentando e atualizando as qualificações técnicas e empreendedoras e modernizando as aptidões dos trabalhadores mais velhos, mais vulneráveis à reestruturação económica.

O primeiro agente de mudança e de garantia da segurança e saúde no seu local de trabalho deve ser, em primeiro lugar, o próprio trabalhador idoso. Como refere Stevens-Roseman (2009), existem diversos benefícios associados à presença de trabalhadores mais velhos no contexto laboral e que podem ser muito positivos para os seus colegas de trabalho. A principal mais-valia reside no seu potencial como recurso de formação, com a sua maturidade, experiência acumulada e competência. Pode assim existir um efeito de “triplo benefício” – para a empresa, para os colegas mais novos e para os próprios idosos –, que provém da constituição de equipas mistas com trabalhadores mais idosos como

mentores ou membros de equipas intergeracionais onde haja uma aprendizagem bidirecional, com maior troca de conhecimento e experiência com os mais jovens e resultados positivos para as organizações.

Um dos principais atores da segurança e saúde no trabalho (SST) são as entidades empregadoras e a promoção de uma cultura de prevenção. Dependendo da preocupação e do zelo com que garantem o cumprimento das regras estabelecidas e proativamente procuram assegurar um ambiente seguro e saudável e o bem-estar dos seus colaboradores, estas entidades são decisivas para a mudança de paradigma relativamente aos trabalhadores idosos e para a manutenção com sucesso dos mesmos no mercado de trabalho. A empresa deverá avaliar, com a participação dos diversos agentes do contexto laboral, a melhor forma de adequar as condições de trabalho de homens e mulheres durante mais anos de vida ativa. Para tal, serão intensificadas a vigilância e a proteção contra os riscos ergonómicos, bem como avaliadas as repercussões das novas tecnologias ou das novas formas de organização e gestão do trabalho, como alertam as estratégias nacionais e europeias de SST. Pesquisas quanto aos "riscos emergentes" destacam os associados às novas tecnologias, a doenças psicossociais, à economia informal, ao trabalho atípico e à idade (ILO, 2010).

A medicina do trabalho é um aliado muito importante da gestão da idade no local de trabalho. Além dos despistes de redução de capacidades ou de identificação de problemas de saúde ou segurança dos trabalhadores, esta poderá apoiar no desenvolvimento de um plano de saúde ocupacional para evitar o seu envelhecimento prematuro. Os serviços de saúde do trabalho deverão cada vez mais privilegiar a avaliação individual de riscos profissionais do trabalhador exposto e da sua evolução ao longo do tempo. A saúde ocupacional, por vezes denominada saúde e segurança do trabalho,

tem por finalidade a prevenção dos riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde do trabalhador. Através de estratégias de identificação, avaliação e controlo dos riscos existentes no local de trabalho, ou deles emergentes, de ações de vigilância da saúde dos trabalhadores e de promoção da saúde no local de trabalho, a Saúde Ocupacional visa garantir *ambientes de trabalho saudáveis* (Direção Geral da Saúde, 2013, p. 5).

Para além das políticas públicas, há que saber gerir os trabalhadores seniores nas empresas e adaptar os postos de trabalho a estes trabalhadores, sobretudo nas pequenas e médias empresas (PME), com mais dificuldades em cumprir a legislação de SST. Para preservar a sua saúde e a sua produtividade, é necessário elaborar, para os trabalhadores mais velhos, políticas adaptadas de fim de vida ativa (Molinié, Goudart & Pueyo, 2012). Nos países escandinavos, as empresas esforçam-se por adaptar os empregos e a organização do trabalho às pessoas mais velhas: possibilidade de trabalho a tempo parcial; maior número de semanas de férias; planeamento de saída do emprego de forma programada ao longo de dois ou três anos e reorganização do trabalho; organização do trabalho em pares constituídos por um trabalhador jovem e um mais velho, o que constitui uma das vias eficazes para reduzir a discriminação etária e promover a partilha de conhecimentos e experiências.

Promover a comunicação, nomeadamente intergeracional nas organizações, com a criação de vínculos e relações interpessoais entre os diferentes trabalhadores, ajudará a contrariar as tendências individualistas e exacerbadamente competitivas frequentes nos locais de trabalho. Por outro lado, é importante que as entidades empregadoras promovam uma política formativa mais equitativa, em que os trabalhadores seniores tenham o mesmo acesso à formação contínua do que os outros colegas de trabalho. Além disso, uma revisão dos métodos de aprendizagem, para técnicas mais participativas e práticas, será uma oportunidade para garantir melhor aproveitamento das formações ministradas. As práticas de gestão de recursos humanos (GRH) nas organizações devem ser mais ativas no combate à discriminação etária (Posthuma & Campion, 2009). O envelhecimento da força de trabalho implica uma nova abordagem de gestão e motivação dos trabalhadores mais velhos, incluindo ajustes ergonómicos, desenvolvimento da carreira, entre outros (Naegele & Walker, 2006; Kooij et al., 2008).

O papel dos atores, como o Estado, as organizações governamentais ou não-governamentais, as associações patronais, os sindicatos ou outros agentes da sociedade civil, é relevante na integração dos idosos na sociedade, mais particularmente no contexto laboral.

No que se refere às políticas públicas, a primeira “Estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho [ENSST] 2008-2012” contempla algumas destas preocupações, havendo clara referência aos riscos a que estão sujeitos os trabalhadores idosos:

o conjunto das políticas educativa, de emprego e formação profissional, de desenvolvimento industrial, de obras públicas, de saúde, de ambiente e, mesmo, de investigação deve incorporar abordagens referentes aos riscos profissionais que tais actividades encerram e aos quais os trabalhadores se encontram expostos nos respectivos locais de trabalho, dando-se especial atenção aos riscos emergentes, resultantes das novas formas de organização do trabalho, tais como os riscos psicossociais ou as lesões músculo-esqueléticas, reportados à verificação de variáveis subjectivas ligadas, entre outras, à idade e ao género (ACT, 2008).

Segundo a atual ENSST 2015-2020 (Presidência Conselho Ministros, 2015), é necessário desenvolver ações de prevenção dirigidas a trabalhadores específicos, nomeadamente com mais de 55 anos, mulheres, a termo, temporários, tempo parcial, teletrabalho, independentes.

Para a Comissão Europeia (2014), a saúde e a segurança dos trabalhadores são necessárias para um envelhecimento ativo e saudável, havendo que identificar formas de promover a saúde física e psicológica dos trabalhadores mais velhos e aplicar medidas que promovam um ambiente saudável e o bem-estar mental no trabalho, o que pode ser alcançado com a prioridade de investimento para o “envelhecimento ativo e saudável”, nomeadamente através do financiamento do Fundo Social Europeu.

Garantir o acesso à proteção social, a cuidados de saúde de qualidade, pensões e outras prestações de reforma condignas é indissociável do trabalho digno e de uma sociedade para todas as idades. O Estado e os parceiros sociais devem apoiar ações com vista a uma mudança cultural de

mentalidades e práticas e à melhor aceitação da população ativa envelhecida na sociedade e no mercado de trabalho intergeracional. Ilmarinen (s/d, pp. 2-3) sintetiza a gestão da idade (GI) no local de trabalho em oito objetivos:

melhor consciencialização sobre o envelhecimento; atitudes justas em relação ao envelhecimento; GI como função e dever fundamentais dos gestores e supervisores; integração da GI na política de recursos humanos; promoção da capacidade de trabalho e da produtividade; aprendizagem ao longo da vida; formas de trabalho compatíveis com a idade; e transição segura e digna para a reforma.

6. Considerações finais

No contexto europeu, a primazia conferida à promoção do envelhecimento ativo é cada vez maior, sendo o aumento da participação económica dos trabalhadores mais velhos considerado vital para o crescimento económico e para a sustentabilidade financeira dos sistemas de pensões. Para prevenir riscos relacionados com a atividade profissional e melhorar a saúde e as condições laborais de homens e mulheres, é necessária uma abordagem holística à segurança e saúde no trabalho que inclua a conciliação trabalho-vida privada, o combate às discriminações de género e idade no emprego, adaptação dos locais de trabalho e da organização do trabalho, incluindo o tempo de trabalho. A construção de uma sociedade para pessoas de todas as idades obriga a repensar o percurso tradicional da vida ativa, os modelos de trabalho e de vida, a questão dos direitos, a eliminação de obstáculos e criação de condições favoráveis ao trabalho e à aprendizagem intergeracional. Algumas ações atenuam os efeitos de desvantagens verificadas para os trabalhadores mais velhos, através do papel dos diferentes intervenientes: os próprios trabalhadores idosos, os seus colegas de trabalho, as políticas públicas, as entidades empregadoras e os parceiros sociais.

Um desafio principal no envelhecimento ativo consiste em mobilizar e concertar os esforços do Estado, parceiros sociais, organizações e sociedade civil, nas estratégias de intervenção. Gerir trabalhadores mais velhos constitui um dos grandes desafios da gestão dos recursos humanos e das políticas públicas na atualidade. Estas políticas nem sempre conseguem ajudar os trabalhadores mais velhos a regressarem ao mercado de trabalho. Há que integrá-los adequadamente na vida ativa, face às novas necessidades económicas, tecnológicas e laborais. A formação e aprendizagem ao longo da vida e a respetiva atualização de competências e qualificações são fatores essenciais para os trabalhadores seniores, quer em termos de competitividade, quer de melhoria das suas condições de vida, empregabilidade e empreendedorismo.

É necessário promover uma cultura de envelhecimento ativo que contribua para o desenvolvimento harmonioso da sociedade e o bem-estar no trabalho, e inclua valores de solidariedade, não discriminação, independência, participação, aprendizagem intergeracional, promoção do trabalho

digno e autorrealização da pessoa idosa. As reestruturações devem ser efetuadas de forma socialmente responsável, incluindo condições de trabalho saudáveis e seguras e programas de formação e aquisição de competências.

Mas há ainda muito por investigar e intervir relativamente à evolução demográfica e aos processos organizacionais associados ao trabalho dos mais velhos e suas consequências na saúde e segurança no trabalho. O potencial benefício das gerações mais velhas nem sempre é aproveitado, daí os diferentes organismos internacionais (Organização das Nações Unidas - ONU, Organização Mundial da Saúde - OMS, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico - OCDE e a União Europeia - UE, entre outros), alertarem para a necessidade de estudar e estabelecer medidas que possibilitem alcançar um envelhecimento mais ativo e mais saudável, assim como desenvolver novas formas de solidariedade intergeracional, assentes no apoio mútuo e transferência de competências e experiências.

Bibliografia

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO (2008). *Estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho 2008-2012*. Lisboa: ACT.

BOTTI, F.; CORSI, M. & D'IPPOLITI (2011). *Active ageing and gender equality: a labour market perspective*, Working Paper nº 11-13.RS, DULBEA I Université Libre de Bruxelles.

BRIANT, N., LENORMAND, M.-C. & SIRVEN, N. (2011). L'influence des Etats providence sur les conditions de vie des Européens de 50 ans et plus. *Questions d'économie de la santé*, nº 168, septembre.

CASSOU, B. et al. (2001). *Travail, santé, vieillissement: relations et évolutions*. Toulouse: Editions Octares.

CEDEFOP (2010). *Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP (2012). *Working and ageing: The benefits of investing in an ageing workforce*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP (2013). *Trabalhadores mais velhos – novas oportunidades*. Nota Informativa, CEDEFOP.

CENTENO, L. G. (coord.) (2001). *Os trabalhadores de meia idade face às reestruturações e políticas de gestão de recursos humanos*. Lisboa: IEFP.

CENTENO, L. G. (2007). *Envelhecimento e perspectivas de luta contra as barreiras da idade no emprego*. Lisboa: IEFP.

CHEUNG, C., KAM, P. & NGAN, R. (2011). Age discrimination in the labour market from the perspectives of employers and older workers. *International Social Work*, 54 (1), 118-136.

COMISSÃO EUROPEIA (2010). *Europa 2020 – Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo*. Bruxelas: COM (2010) 2020 final.

COMISSÃO EUROPEIA (2012). *A contribuição da UE para um envelhecimento ativo e solidariedade entre as gerações* Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

COMISSÃO EUROPEIA (2012). *Declaração do Conselho sobre o Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre as Gerações (2012): Perspetivas*. Bruxelas: Conselho da União Europeia.

COMISSÃO EUROPEIA (2012). Livro Branco. *Uma agenda para pensões adequadas, seguras e sustentáveis*, COM(2012) 55 final.

COMISSÃO EUROPEIA (2014). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões *relativa a um quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020*, Bruxelas, 6.6.2014, COM (2014) 332 final.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL (2013). *Parecer de iniciativa sobre as consequências económicas, sociais e organizacionais decorrentes do envelhecimento da população*. CES Portugal.

COURTIOUX, P. & ERHEL, Ch. (2005). Les politiques en faveur des seniors en Allemagne, en France, au Royaume-Uni et en Suède: quelles voies de réformes? *Travail et Emploi*, nº 102, avril-juin, 107-118.

DEBRAND, T. & P. LENGAGNE (2007). Pénibilité au travail et santé des séniors en Europe. *Économie et Statistique*, nº 403-404, 19-38.

DIREÇÃO GERAL DA SAÚDE (2013). *Programa nacional de saúde ocupacional (PNSOC) 2º ciclo 2013/2017*. Lisboa: DGS.

DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION (ed.) (2012). *Employment policies to promote active ageing 2012*, Social Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work (2013). *New risks and trends in the safety and health of women at work*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

EUROBAROMETER (2012). *Special Eurobarometer 378: Active Ageing*. European Commission.

GOVERNO DE PORTUGAL (2012). *Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e Solidariedade entre Gerações – Programa de Ação 2012, Portugal*. Janeiro.

GUILLEMARD, A.-M. (2010). *Les défis du vieillissement. Âge, emploi, retraite: perspectives internationales*. Paris: Armand Colin.

ILMARINEN, J. (s/d). *Promover o envelhecimento ativo no local de trabalho*. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.

ILO (2008). *Conditions of work and employment: Issues for older workers*. Geneva: ILO.

ILO (2010). *Emerging risks and patterns of pervention in a changing world of work*. Geneva: ILO.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (2012). *Rendimento e Condições de Vida em 2010*. Lisboa: INE.

Institut National de Recherche et de Sécurité (2010). *Bien Vieillir au Travail*, INRS.

KOOIJ, D., LANGE, A., JANSEN, P. & DIKKERS, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (4), 364-394.

LACOMBLEZ, M. & VASCONCELOS, R. (2009). Análise ergonómica da actividade, formação e transformação do trabalho: opções para um desenvolvimento durável. *Laboreal*, 5 (1), 53-60.

LENGAGNE, P. (2011). *Récompense au travail ressentie et santé des seniors*, Questions d'économie de la santé, nº 166, juin, IRDES – Institut de recherche et documentation en économie de la santé.

MACIK-FREY, M. (2013). The age wave crests during economic crisis: new challenges for older workers. *Journal of Management & Marketing Research*, 12, 109-123.

MCCARTHY, J., HERATY, N., CROSS, C. & CLEVELAND, J. N. (2014). Who is considered an 'older worker'? Extending our conceptualisation of 'older' from an organisational decision maker perspective. *Human Resource Management Journal*, 24 (4), 374-393.

MOLINIÉ, A.-F.; GOUDART, C. & PUEYO, V. (2012). *La vie professionnelle: âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Toulouse: Éditions Octarès.

NAEGELE, G. & WALKER, A. (2006). *A guide to good practice in age management*. Dublin: Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

OECD (2006). *Older workers, living longer, working longer*. Labour and Social Affairs, DELSA Newsletter Issue 2, Paris: OECD.

OECD/European Union (2012). *Policy brief on senior entrepreneurship. Entrepreneurial activities in Europe*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

OIT (2008). *Direitos, emprego e segurança social: Uma nova visão para mulheres e homens mais velhos*. Genebra: OIT.

OIT (2009). *Segurança e saúde no trabalho para homens e mulheres*. Lisboa: OIT, ACT.

PERKINS, E. G., HUTCHINS, G. B., LIONS, E. & LINDBORG, H. J. (2007). The Inter-generational Workforce. *PICMET 2007 Proceedings*, Portland, 2672-2678.

PESTANA, N. N. (2003). *Trabalhadores mais velhos: políticas e práticas empresariais*. Lisboa: MSST e DGERT.

POSTHUMA, R. & CAMPION, M. (2009). Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35 (1), 158-188.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS (2015). *Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020* "Por um trabalho seguro, saudável e produtivo" – Diário da República, 1ª série, nº 183, 18 de setembro 2015.

RAMOS, M. C. P. (2003). *Acção social na área do emprego e da formação profissional*. Lisboa: Universidade Aberta.

RAMOS, M. C. (2007). Aprendizagem ao longo da vida. Instrumento de empregabilidade e integração social. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 41 (3), 299-333.

RAMOS, M. C. (2011). Saúde e segurança no trabalho, envelhecimento e género. *PALADIN International Conference Promoting conscious and active learning and ageing: how to face current and future challenges?* Coimbra: Universidade de Coimbra, 20-21/10/2011.

RAMOS, M. C. P. (2012). Envelhecimento, género e segurança no trabalho: desafios contemporâneos. Seminário *Inovação para o envelhecimento ativo e solidariedade entre gerações*. Lisboa: Universidade Lusófona e Santa Casa da Misericórdia, 28/11/2012.

RAMOS, M. C. P. (2014). Voluntariado, Solidariedade e Envelhecimento Ativo. Seminário Internacional *Envelhecimento, Intergeracionalidade e Cidadania: perspectivas educacionais, interculturais e de saúde*. Universidade Sénior de Loures, 05/02/2014.

RAMOS, S. & LACOMBLEZ, M. (2005). Envelhecimento, trabalho e cognição: 80 anos de investigação. *Laboreal*, 1 (1), 52-60.

REDOR, D. (2003). Comparaison des politiques d'incitation à l'emploi des salariés âgés au Danemark, en Finlande et en Suède. *Revue française des Affaires Sociales*, 57 (4), 251-272.

RETRAITE ET SOCIÉTÉ (2006). *Santé et inaptitude en fin de carrière*, nº 49. Paris: La Documentation Française.

RETRAITE ET SOCIÉTÉ (2007). *La discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi*, nº 51. Paris: La Documentation Française.

RETRAITE ET SOCIÉTÉ (2009). *L'état de santé des travailleurs âgés*, nº 59. Paris: La Documentation Française.

SANTELMANN, P. (coord.) (2002). Travail et vieillissement. Quelles perspectives d'emploi et de formation? *Problèmes politiques et sociaux* nº 873. Paris: La Documentation Française.

SNEL, J. & CREMER, R. (eds) (1994). *Work and Aging - A European Prospective*. London: Taylor & Francis Ltd.

STEVENS-ROSEMAN, E. S. (2009). Older mentors for newer workers: impact of a worker-driven intervention on later life satisfaction. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24 (4), 419-426.

STREB, K. C., VOELPEL, C. S. & LEIBOLD, M. (2008). Managing the aging workforce: Status quo and implications for the advancement of theory and practice. *European Management Journal*, Vol. 26 (1), 1-10.

TEIGER, C. (1989). Le vieillissement différentiel par et dans le travail: un vieux problème dans un contexte récent. *Le Travail Humain*, 52 (1), 21-56.

TIKKANEN, T. & NYHAN, B. (eds) (2006). *Promoting lifelong learning for older workers: An international overview*. Luxemburgo: CEDEFOP, Publications Office of the European Union.

VAN DALEN, H. P.; HENKENS, K. & SCHIPPERS, J. (2010). Productivity of older workers: perceptions of employers and employees. *Population & Development Review*, 36 (2), 309-330.

VOLKOFF, S., MOLINIÉ, A.-F. & Jolivet, A (2000). *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activité de travail*. Paris: Centre d'études de l'emploi, dossier n° 16.

WHO (2002). *Active ageing: A policy framework*. Geneva: World Health Organization.

ZISSIMOPOULOS, J. & KAROLY, L. (2007). Transitions to self-employment at older ages: the role of wealth, health, health insurance and other factors. *Labour economics*, 14 (3), 269-295.