

**resumo de****Políticas****Perceber o potencial  
de viver mais**Resumo de políticas da UNECE sobre envelhecimento n<sup>o</sup>19  
Setembro 2017**Conteúdo**

Introdução . . . . .	2
Reenquadrando idade e envelhecimento . . . . .	2
Envelhecimento saudável . . . . .	3
Vidas de trabalho mais longas . . . . .	5
A economia de prata . . . . .	11
Voluntariado e cuidados não remunerados . . . . .	13
Rumo a uma abordagem de ciclo de vida integrada por idade . . . . .	16
Conclusões . . . . .	19
Referências . . . . .	20
Checklist . . . . .	22

**Contexto desafiador:**

A necessidade de se adaptar aos desafios do envelhecimento populacional prevalece na política, na mídia e no discurso geral. Muito menos atenção está a ser dada às oportunidades e potenciais que a vida mais detém para indivíduos, economias e sociedade em geral, e para enfrentar as barreiras que atualmente impedem a sua plena realização. Perceber a longevidade, principalmente como uma pressão fiscal e um obstáculo ao crescimento económico, pode

**Estratégias sugeridas**

É aconselhável uma abordagem integrada por idade que facilite as transições entre as fases da educação, do trabalho, do cuidado e do lazer, e a possibilidade de combiná-las de forma flexível ao longo da vida. Isso contribuiria para a realização de potenciais de uma vida mais longa, ao mesmo tempo em que mitigaria os riscos pessoais e as desigualdades sociais. Esforços colaborativos de indivíduos, sociedade civil, empresas e do estado são necessários para realizar o potencial de viver mais:

- Para realizar o potencial de anos de vida saudável, é preciso dar mais ênfase à promoção da saúde e à prevenção de doenças ao longo do ciclo de vida, combatendo as iniquidades em saúde e proporcionando ambientes favoráveis aos idosos.
- Para realizar o potencial de vida útil estendida, a aprendizagem ao longo da vida precisa ser estimulada. O apoio aos trabalhadores em vários estágios (transições) do curso de vida é necessário para combater o desemprego. Campanhas de conscientização e outras medidas são necessárias para combater o preconceito de idade e dissipar equívocos relacionados à idade que prejudicam grupos de funcionários ou candidatos a emprego.
- Para realizar o potencial da Economia de Prata, as necessidades e preferências dos idosos devem ser melhor compreendidas. Os idosos devem estar envolvidos na conceção, teste e avaliação de novas tecnologias, produtos e serviços para garantir a sua relevância.
- Para realizar o potencial do voluntariado e do cuidado informal, recomenda-se aumentar o reconhecimento da contribuição voluntária e facilitar o voluntariado, o engajamento civil e o cuidado ao longo da vida. Transições flexíveis e reconciliação simultânea de trabalho e cuidado ou voluntariado precisam ser promovidas e os riscos associados ao trabalho de meio período ou folga precisam ser reduzidos.

**Resultados esperados**

As oportunidades de longevidade serão melhor percebidas se as pessoas puderem levar estilos de vida mais saudáveis e receber o tratamento e os cuidados de que necessitam, buscar oportunidades de aprendizado e treinamento ao longo da vida, permanecer no emprego por mais tempo, oferecer mais ajuda e apoio para as suas famílias e comunidades durante todo o curso da vida.

**Exemplos de boas práticas**

Austria, Canada, Cyprus, Finland, Germany, Luxembourg, the Netherlands, Norway, Portugal, the Russian Federation, and the United Kingdom.

Este resumo de políticas aborda os **Compromissos 4, 5, 6, 7, 8 e 9 da Estratégia Regional de Implementação do Plano Internacional de Ação de Madrid sobre o Envelhecimento e o parágrafo 3 do Preâmbulo da Declaração Ministerial de Viena de 2012:**

“Reconhecemos que as mudanças demográficas duradouras têm gerado oportunidades e desafios na região. Temos o compromisso de conscientizar e aumentar o potencial dos idosos em benefício das nossas sociedades e para aumentar a sua qualidade de vida, permitindo a sua realização pessoal em anos posteriores, bem como a sua participação no desenvolvimento social e económico”.

## Introdução

As populações na região da UNECE experimentaram ganhos de longevidade sem precedentes. A esperança de vida ao nascer aumentou em média quase três anos em toda a região da UNECE. Aos 65 anos, as pessoas hoje podem esperar viver em média um ano e meio a mais do que há uma década atrás. Combinado com baixas taxas de natalidade e imigração, os ganhos de longevidade contribuíram para o envelhecimento da população na região. Até o momento, as respostas políticas focaram-se principalmente na adaptação dos sistemas de bem-estar aos desafios da mudança demográfica. Estes incluíram reformas previdenciárias e medidas para prolongar a vida profissional, bem como investimentos em provisões de saúde e assistência social para atender à crescente demanda por serviços e garantir uma boa qualidade de vida na velhice. Embora todas essas medidas sejam necessárias para adaptar os estados de bem-estar social nacional às mudanças demográficas, elas não são suficientes para aproveitar plenamente as oportunidades que a longevidade possui para os indivíduos e a sociedade. Essa percepção não é nova. Tem havido um processo contínuo de repensar e reformular o envelhecimento na pesquisa e na formulação de políticas, principalmente desde a adoção do Plano Internacional de Ação sobre o Envelhecimento de Madrid (MIPAA). Ele abriu o caminho para liberar os potenciais positivos e as oportunidades de uma vida mais longa para indivíduos, economias e sociedades.

## Reenquadrar idade e envelhecimento

Uma mudança gradual nos discursos pode ser observada nos países da UNECE a partir de “tsunamis que estão a envelhecer” e “bombas-relógio demográficas” que ameaçariam a sustentabilidade do estado de bem-estar social e a solidariedade intergeracional a uma visão mais positiva das sociedades em envelhecimento. Os idosos não são um fardo para o bolso público ou para as suas famílias, mas contribuem - como produtores e consumidores, voluntários e cuidadores - e a sua contribuição é cada vez mais reconhecida.

Há uma sensação crescente de que os estereótipos negativos e concepções errôneas sobre o envelhecimento e a velhice estão a impedir-nos - como indivíduos e como sociedades. Exemplos de crenças amplamente sustentadas incluem que a produtividade diminui com a idade, que os trabalhadores mais velhos podem expulsar trabalhadores mais jovens do mercado de trabalho,<sup>2</sup> que o envelhecimento da população pode levar à redução do desenvolvimento económico e crescimento e que a idade mais avançada implica necessariamente em declínio de saúde e incapacidade. Essas percepções negativas contribuem para desvalorizar e desestimular os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho e, assim, tornar-se uma profecia Auto realizável. As visões negativas do envelhecimento (individual) e das pessoas mais velhas podem influenciar as expectativas e comportamentos individuais e coletivos e impedir que as pessoas vivam de acordo com o seu potencial e tenham uma boa qualidade de vida.

<sup>1</sup> Em 2016, a Assembleia Mundial da Saúde adotou uma estratégia global e um plano de ação sobre envelhecimento e saúde que destacam a importância de combater o preconceito de idade para promover o envelhecimento saudável.

<sup>2</sup> Também conhecida como a “falácia de soma total do trabalho” (George et al. 2015). 3 Riley e Riley 2000

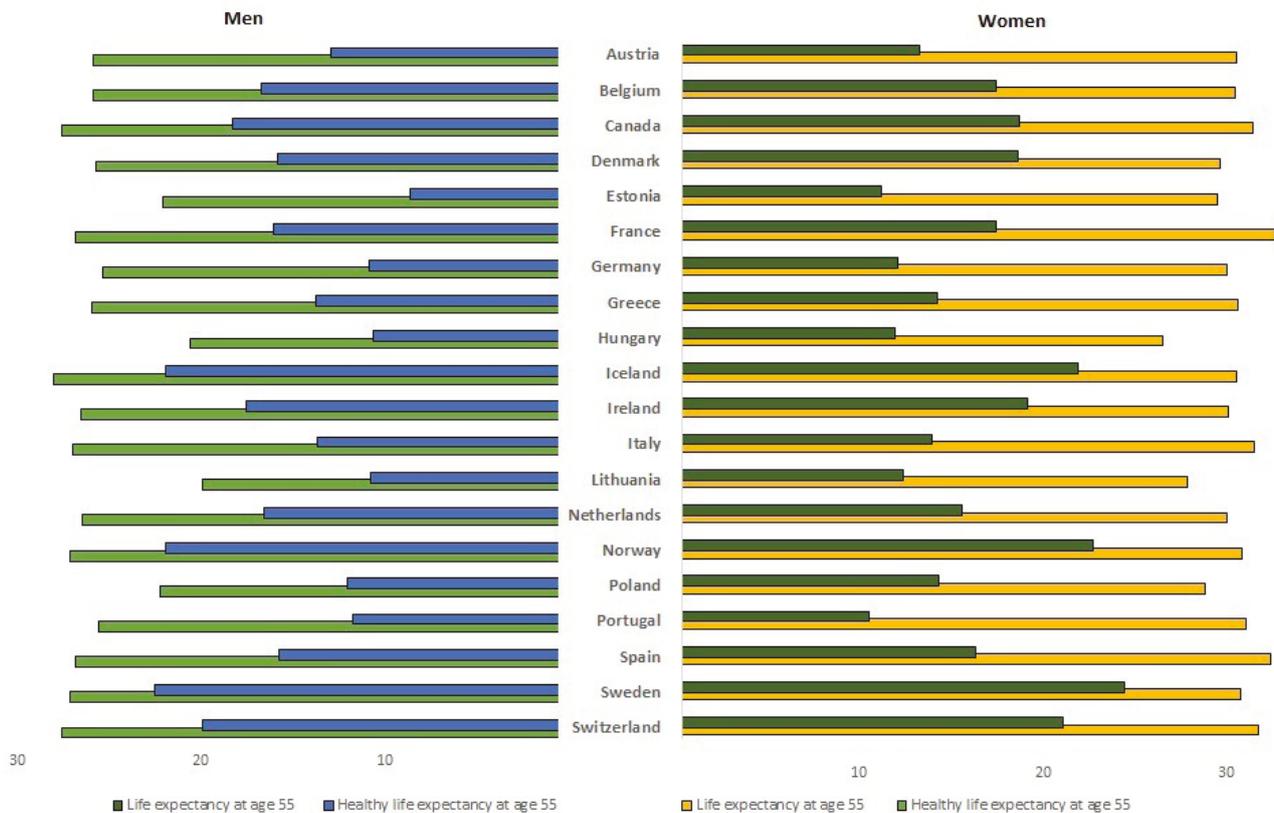
Os potenciais de viver mais

Identificar e perceber os potenciais de uma vida mais longa, transferindo a ênfase das limitações e fraquezas das pessoas idosas para as suas capacidades e potencialidades, e promovê-las, é para o benefício do indivíduo, da comunidade e da sociedade como um todo. No foco deste resumo estão quatro potenciais de viver mais - anos de vida saudável, vida profissional prolongada, a Economia de Prata e contribuições não pagas através do voluntariado e cuidados e como estes podem ser melhor realizados.

**Envelhecimento saudável**

A saúde é um facilitador-chave das contribuições que os idosos fazem. A boa saúde é de grande importância para a realização pessoal e o bem-estar e permite que as pessoas se envolvam nas atividades que valorizam, sejam móveis e independentes e cultivem e mantenham relações sociais. Aos 55 anos, como mostra a Figura 1, homens e mulheres podem esperar viver de 8 a 24 anos com boa saúde. No entanto, a diferença entre a expectativa de vida e a expectativa de vida saudável também mostra que os anos adicionais ganhos podem não ser vividos com boa saúde. Torná-los saudáveis é, em si, um potencial que ainda não foi plenamente realizado.<sup>4</sup> Entre 2005 e 2015, a esperança média de vida aos 55 anos para mulheres e homens aumentou, respetivamente, 1,6 e 1,8 anos na região da UNECE. A expectativa de vida saudável, no entanto, aumentou apenas 0,3 anos para homens e 0,1 anos para mulheres no mesmo período.<sup>5</sup>

**Figura 1**  
**Diferenças entre expectativa de vida e expectativa de vida saudável aos 55 anos, países selecionados, 2014**



Fonte: Relatório Síntese da UNECE de 2017.

<sup>3</sup> Dados sobre a esperança de vida saudável em 2014 estavam disponíveis para 35 UNECE

*Promoção da saúde e prevenção de doenças*

Personal lifestyles at all ages, and public policies and environments that promote healthy ageing can help address the gap between life expectancy and healthy life expectancy. Health promotion and disease prevention throughout the life course can prevent or delay disability in older age. This includes improved health and safety at work, healthy diet, physical exercise and avoidance of tobacco and alcohol abuse.<sup>6</sup>

UNECE member States are investing in health promotion. In Austria, for example, health promotion at the workplace is gaining momentum, while in Belarus, health schools were set up to offer classes for older people informing them about diverse aspects of health promotion and treatments for specific health conditions. Since 2012, 633 such schools were established and 788,500 older people have participated in classes.<sup>7</sup> Preventive healthcare practices for older persons have also become more common.

### **Prevenir para ganhar - Programa de rastreio de saúde em Portugal**

O Programa “Prevenir para Vencer” foi desenvolvido pelo Sindicato dos Municípios Portugueses em 2014-2015, resultante do reconhecimento pela organização do diagnóstico precoce como fator fundamental na prevenção de doenças. O projeto promoveu programas de triagem de saúde, com o objetivo de facilitar o acesso a diagnósticos e encaminhamentos para tratamento, enfocando doenças cardiovasculares, respiratórias, auditivas e visuais na população em geral e priorizando idosos e pessoas em risco de exclusão social.

No âmbito do projeto, várias atividades foram realizadas em todo o país, incluindo atividades educacionais e de promoção da saúde, bem como campanhas para prevenir patologias. Entre os vários temas abordados foram os relacionados ao envelhecimento ativo e hábitos saudáveis, a fim de prevenir e minimizar a segregação e / ou a exclusão social dos idosos. “Prevenir para ganhar” foi promovido por nove parceiros em diferentes regiões do país (Norte, Centro, Lisboa, Alentejo e Algarve), que realizaram exames de saúde através de testes voluntários, gratuitos e instantâneos e ações de sensibilização destinadas a promover a educação sanitária, cidadania ativa, bem-estar e vida saudável. O projeto também foi estreitamente coordenado com as Administrações Regionais de Saúde, o Ministério da Saúde e o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Durante a duração do projeto, um total de 13.823 exames de saúde (em comparação com 4.665 exames originalmente planeados) foram realizados, envolvendo 5.304 homens e 8.519 mulheres. As atividades de informação e conscientização incluíram 304 horas de treinamento (comparado a 216 horas originalmente planeadas) envolvendo 760 homens e 1.264 mulheres.

Fonte: Relatório Nacional 2017 para Portugal.

Investimentos na promoção da saúde e na prevenção de problemas de saúde e incapacidade podem reduzir os custos impedindo o uso de “recursos limitados de saúde para o diagnóstico, tratamento e gestão de doenças e lesões evitáveis” .<sup>8</sup> Melhorias na saúde pessoal aumentam o bem-estar e prolongam os anos em que uma pessoa pode contribuir para o mercado de trabalho e a comunidade e viver de forma independente, reduzindo, em geral, a necessidade de tratamentos de saúde e cuidados de longo prazo.

*Reduzir as iniquidades em saúde*

Evidence suggests that people who have experienced disadvantages during their lifetime have a higher risk of poor health.<sup>9</sup> It is therefore important to identify and address the determinants of health inequities throughout the life course.

**Tudo é saúde - Programa Nacional de Prevenção na Holanda**

O Programa Nacional Holandês de Prevenção Tudo é Saúde (2014-2016) aspirou reduzir o número de pessoas que sofrem de doenças crónicas e reduzir as disparidades de saúde que existem, por exemplo, para pessoas com menor status socioeconómico, menor escolaridade e pobres condições de vida.

Concentrou-se em três áreas. A primeira área, intitulada ‘cuidados de saúde por perto’, destinada a melhorar - de forma integrada - a saúde das pessoas e a prevenção de doenças crónicas, centrando-se na educação, promovendo a saúde na vizinhança e a saúde ocupacional. A segunda área deu à prevenção um lugar vital no sistema de saúde como um todo, entre outras coisas, melhorando a cooperação com os parceiros de saúde. Um dos exemplos são as consultas com seguradoras de saúde que foram organizadas para incitá-las a se concentrarem na prevenção. A terceira área era manter um bom nível de saúde e evitar grandes ameaças. Isso incluiu a manutenção e o aprimoramento dos programas de vacinação e a garantia de um fornecimento de alimentos saudável e seguro.<sup>10</sup> Esse esquema de prevenção visou todos os grupos etários, desde programas nas escolas até programas que abordam a desnutrição entre pessoas idosas.

Além disso, este programa buscou parceiros de vários setores que desejavam cooperar para que a prevenção fosse prioridade na agenda. Em 2015, um total de 1.265 parceiros comprometeram-se a contribuir ativamente para uma sociedade mais saudável. Cerca de 900 organizações colaboraram ativamente sob este esquema, incluindo escolas, locais de trabalho e comunidades. Um esquema de subsídios para apoiar atividades recebeu 3.157 solicitações para um máximo de 10.000 Euros em 2015.

Fonte: Relatório Nacional de 2017 para os Países Baixos.

Além da promoção da saúde, o acesso equitativo a cuidados de saúde e sociais de alta qualidade e a ambientes amigáveis aos idosos podem fazer a diferença para permitir que as pessoas continuem a viver de forma independente e a envolver-se nas atividades que valorizam por mais tempo.

**Vidas de trabalho mais longas**

A extensão da vida profissional foi identificada como um grande potencial para enfrentar os desafios sociais do envelhecimento, aproveitando as competências pessoais de homens e mulheres idosos em atividades produtivas, mesmo além da idade de aposentadoria. Muitos países aumentaram a idade de aposentadoria e retiraram os incentivos para a aposentadoria antecipada para prolongar a vida profissional - com sucesso. A participação no mercado de trabalho entre grupos etários mais velhos (55-59; 60-64; 65-69; 70-74) <sup>11</sup> aumentou na última década, bem como a idade efetiva de saída do mercado de trabalho (ver Figura 2 na próxima página).

<sup>6</sup> A Saúde 2020, o Quadro Europeu de Políticas de Saúde, desenvolvido pelo Escritório Regional da OMS para a Europa e adotada em 2012, promove uma abordagem de ciclo de vida que fortalece as pessoas, fortalece e capacita, promove a saúde e previne doenças. Foi adotado por 53 países na sessão do Comité Regional da OMS para a Europa em setembro de 2012.

<sup>7</sup> Relatado no Relatório Nacional de 2017 para a Bielorrússia.

<sup>8</sup> Comissão Europeia 2017.

<sup>9</sup> Estratégia Global da OMS e plano de ação sobre envelhecimento e saúde (2016-2020); Ilinca et al. 2016

*Enfrentar a discriminação  
baseada na idade no emprego*

Aumentar a idade de aposentadoria é apenas parte da equação, pois as pessoas precisam estar preparadas para uma vida útil mais longa. É necessária uma ação multissetorial dos governos, empregadores, sindicatos e outras partes interessadas para garantir que as capacidades dos trabalhadores mais velhos sejam mantidas e utilizadas para o benefício de todos numa força de trabalho multigeracional.<sup>12</sup> Os trabalhadores mais velhos atualmente experimentam uma série de desvantagens no mercado de trabalho devido a equívocos e estereótipos baseados na idade, que podem dificultar o uso ideal do seu potencial. Se ficarem desempregados ou precisarem interromper o emprego por motivos relacionados à saúde ou à assistência, podem achar particularmente difícil reentrar no mercado de trabalho e correm um risco maior de desemprego de longa duração do que os trabalhadores mais jovens serem “muito jovens para aposentar-se, mas velho demais para encontrar um novo emprego”.<sup>13</sup> A exclusão e a discriminação com base na idade se cruzam com outras desigualdades que podem ter se acumulado ao longo da vida e exacerbam as dificuldades de certos grupos de trabalhadores mais velhos.<sup>14</sup> Em particular, trabalhadores com baixa qualificação podem ter dificuldades num mercado de trabalho com requisitos de habilidades que mudam rapidamente e desenvolvimentos tecnológicos que se antecipam a tornar uma série de empregos de baixa qualificação obsoletos.<sup>15</sup>

<sup>10</sup> Rijksoverheid 2013.

<sup>11</sup> Relatório de Síntese da UNECE 2017.

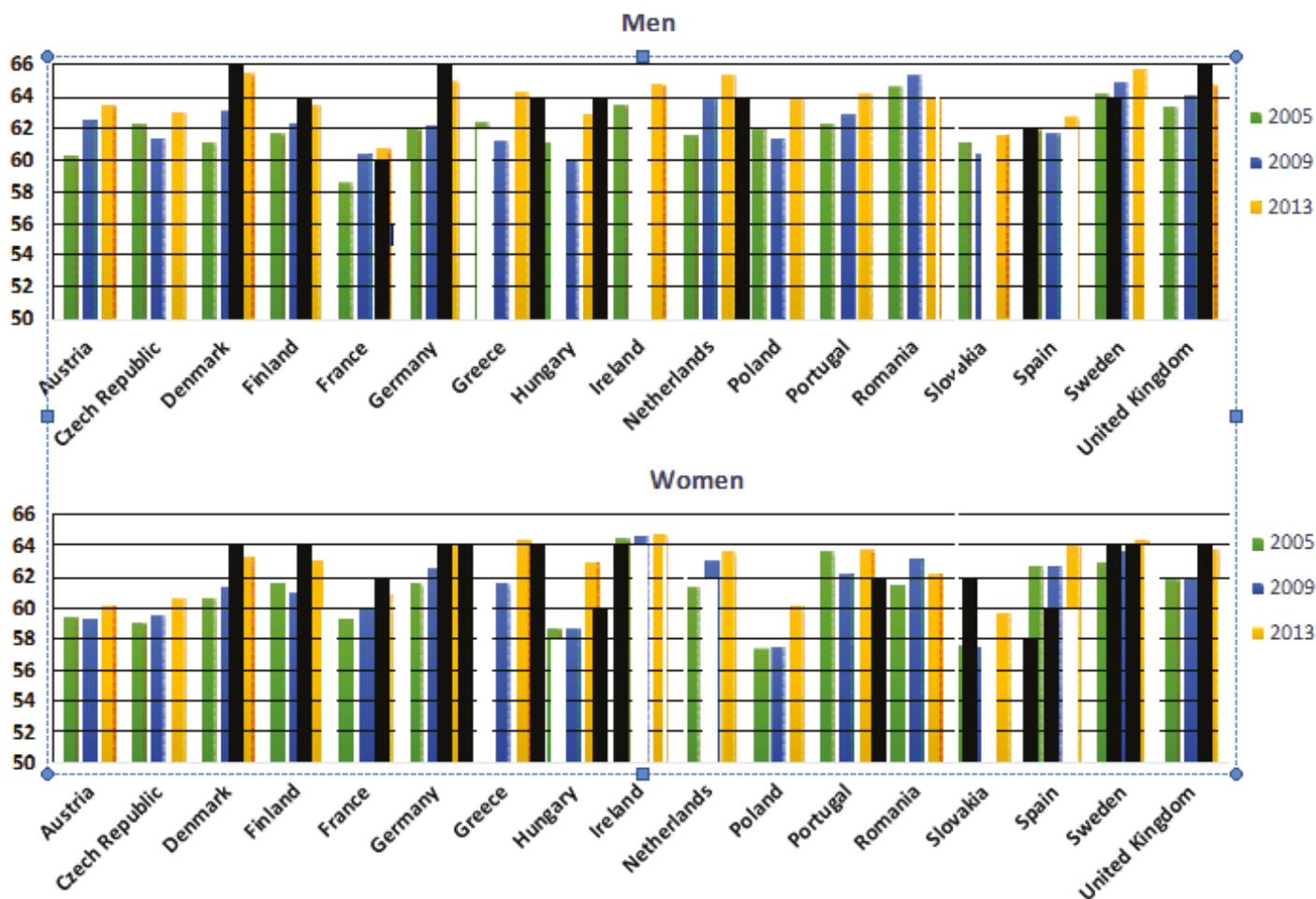
<sup>12</sup> OCDE 2015.

<sup>13</sup> OCDE 2015.

<sup>14</sup> Rodada de 2017; Ferraro e Shippee 2009. <sup>15</sup> George et al. 2015.

Figura 2

## Idade efetiva de saída do mercado de trabalho para homens e mulheres, países selecionado



Fonte: Relatório Síntese da UNECE de 2017.

### Assistência ao emprego para pessoas idosas

As medidas políticas para promover o emprego de pessoas idosas incluem a promoção da aprendizagem ao longo da vida, o fornecimento de assistência personalizada ao emprego e medidas para encorajar os empregadores a contratar e reter trabalhadores mais velhos. Os exemplos incluem campanhas de informação que destacam o valor dos trabalhadores mais velhos e a diversidade etária das empresas, incentivos financeiros e regulamentação contra a discriminação baseada na idade no emprego.

A Iniciativa Multigeracional do local de trabalho do Renewing Older Worker para o Século XXI no Canadá, por exemplo, desenvolveu um site único de busca de emprego que combinava com as competências dos trabalhadores com 45 anos ou mais com as necessidades essenciais dos empregadores. Em abril de 2015, os resultados incluíram 24.567 trabalhadores e 3.125 firmas registradas, e 5.298 vagas postadas.<sup>17</sup> A iniciativa foi financiada pelo governo canadense entre 2010 e 2016. Em Israel, o portal de emprego Experience Wanted tem como alvo pessoas em idade de aposentadoria. Além disso, uma variedade de serviços é oferecida para ajudar pessoas mais velhas na busca de emprego, como assistência em pedidos de emprego e colocações em empregos.

<sup>16</sup> Ver o Relatório Síntese da UNECE de 2017.

<sup>17</sup> Relatado no Relatório Nacional 2017 para o Canadá.

<sup>18</sup> Relatado no Relatório Nacional de 2017 para a Noruega.

## **Promoção do emprego de trabalhadores com mais de 50 anos na Áustria e nos Países Baixos**

Como parte das suas iniciativas de emprego para mudar as atitudes em relação à contratação de trabalhadores na faixa etária de 50 anos, o governo austríaco lançou em 2013 a campanha de sensibilização “Einstellungssache 50+” (Mudança de atitudes em relação ao recrutamento de pessoas com mais de 50 anos). A campanha aumenta a conscientização sobre o potencial dos trabalhadores com mais de 50 anos, mostrando que os trabalhadores nessa faixa etária são um recurso valioso para as empresas austríacas. A “Iniciativa de Emprego 50+” envolve financiamento disponibilizado pelo serviço público de emprego para promover a contratação de trabalhadores mais velhos. Em 2016, os fundos para trabalhadores com mais de 50 anos aumentaram de 150 para 250 milhões de euros. Um novo programa piloto lançado em julho de 2017 visa criar novas oportunidades para os 50.000 desempregados de longa duração atualmente com mais de 50 anos. Esta iniciativa “Ação 20.000” financiará 20.000 empregos significativos em municípios, organizações sem fins lucrativos e empresas sociais. As comunidades e organizações sem fins lucrativos terão a oportunidade de empregar candidatos a emprego com mais de 50 anos para concluir tarefas e oferecer serviços para os quais não tenham pessoal suficiente. A gama de atividades incluirá atividades administrativas nas escolas, apoiando pessoas idosas na sua vida quotidiana ou promovendo redes sociais na comunidade.

Nos Países Baixos, o “Plano de Ação 55plus” foi introduzido em 2013 para travar uma tendência de crescimento do desemprego entre os grupos etários mais velhos. O plano aborda o desemprego (estrutural) entre pessoas com 55 anos ou mais, mas foi prorrogado em 2014 para incluir pessoas acima de 50 anos. Atividades para apoiar pessoas idosas em busca de emprego incluem eventos de rede e oficinas gratuitas adaptadas à demanda e às necessidades dos idosos. ; Programas de sensibilização que destacam a discriminação em relação a pessoas com mais de 50 anos e os benefícios financeiros para os empregadores contratarem trabalhadores mais velhos; vales-educação e taxas de colocação para as quais foi introduzido um subsídio em 2013; e facilitar a possibilidade de fazer um “teste” em um local de trabalho por um período máximo de dois meses, com o benefício de reter o direito a benefícios sociais. Uma das condições de tal teste é que deve haver uma perspectiva de emprego por pelo menos meio ano.

Um novo programa, “Perspective for 50plus”, foi anunciado para 2017/18. Uma parte importante do programa é uma campanha para quebrar certos preconceitos dos empregadores. Um embaixador para os desempregados com mais de 50 anos foi nomeado pelo governo holandês para apoiar a campanha. Além disso, serão introduzidos serviços para fornecer aconselhamento em meio de carreira aos empregados, juntamente com serviços de emprego alargados para empregadores e pessoal de gestão de recursos humanos, para facilitar o emprego de candidatos a emprego mais antigos.

Fonte: Relatório Nacional 2017 para a Áustria, Relatório Nacional 2017 para os Países Baixos.

Fontes: Website: [www.naschdom.de](http://www.naschdom.de). Informações fornecidas pelo Ministério Federal Alemão para Assuntos da Família, Idosos, Mulheres e Jovens.

## **Empresas para todas as idades - Federação Russa**

O projeto da sociedade civil “Empresas para todas as idades”, lançado em 2012, oferece seminários educacionais gratuitos para os empregadores, a fim de explicar os benefícios da diversidade etária e contratar funcionários mais antigos para as empresas. O caso de negócios inclui menor rotatividade de pessoal, maior fidelidade e aumento de vendas para clientes mais antigos. O projeto também constrói uma base de conhecimento, incluindo dados de pesquisa, melhores práticas dos setores público e privado, histórias de sucesso e casos de negócios com métricas. Essa base de evidências é usada para abordar os estereótipos existentes e fornece informações e ferramentas analíticas aos empregadores. Relatórios da indústria que promovem a diversidade etária no local de trabalho na Federação Russa e nos países de língua russa também fazem parte do projeto.

Fonte: Informações fornecidas pelas empresas para todas as idades - [www.companies4all.ru](http://www.companies4all.ru).

*Gerenciamento de idade  
para locais de trabalho  
mais amigáveis aos idosos*

Uma estratégia complementar é atacar as barreiras existentes nas atitudes e as práticas de contratação dos empregadores. Isso pode ser feito por meio da adoção de uma abordagem de gerenciamento de idade para criar um ambiente de trabalho em que funcionários de todas as idades tenham a oportunidade de usar plenamente as suas habilidades e encontrar satisfação para as suas necessidades.<sup>19</sup> A República Tcheca implementou uma idade específica, programa de gestão para familiarizar os empregadores checos com ferramentas de gestão da idade.

*Aprendizagem ao longo da vida*

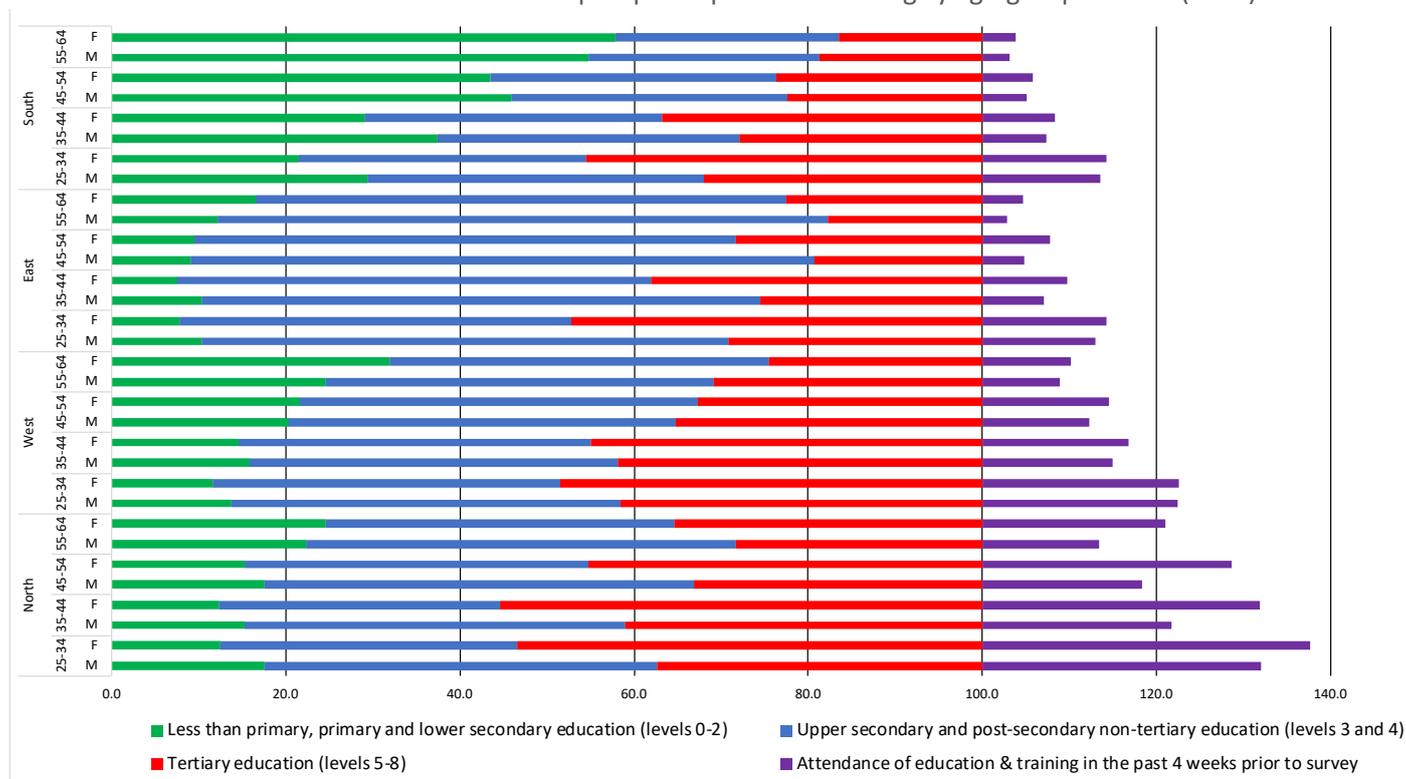
Para realizar o potencial de uma vida ativa mais longa, a aprendizagem ao longo da vida é indispensável e as oportunidades de educação e (re) treinamento precisam estar disponíveis durante a vida profissional, independentemente da idade. Em uma era de ciclos cada vez mais curtos de inovação tecnológica, os funcionários precisarão se adaptar continuamente a novas demandas e oportunidades tecnológicas. É necessária uma abordagem mais determinada da aprendizagem ao longo da vida para garantir que as suas competências e habilidades permaneçam relevantes e alinhadas com os requisitos de trabalho em mudança ao longo das suas vidas profissionais.

A União Europeia estabeleceu um marco para a aprendizagem ao longo da vida até 2020, notadamente que 15% das pessoas com idades entre 25 e 64 anos participariam regularmente de educação ou treinamento.<sup>21</sup> Atualmente, é improvável que esse ponto de referência seja alcançado, ainda que países como a Dinamarca e a Suécia já a superaram. Em toda a União Europeia em 2016, as pessoas com ensino superior registaram as taxas de participação mais elevadas (18,6 por cento), enquanto as que concluíram no ensino secundário inferior foram as que menos participaram na aprendizagem ao longo da vida (4,2 por cento). A participação de jovens entre 25 e 34 anos (17,3 por cento) é três vezes maior que a dos idosos entre 55 e 69 anos (5,3 por cento).<sup>22</sup> Essas desigualdades na aprendizagem ao longo da vida são ilustradas na Figura 3.

<sup>19</sup> OCDE 2015.

<sup>20</sup> Relatório Nacional 2017 para a República Checa.

**Figure 3**  
**Educational attainment and participation in training by age group and sex, 2016<sup>23</sup>**  
 Educational attainment plus participation in training by age-group and sex (2016)



Norte: Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega, Suécia

Oeste: Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Suíça, Reino Unido Leste: República Tcheca, Estônia, Hungria, Letônia, Polônia, Eslováquia, Eslovênia

Sul: Chipre, Grécia, Itália, Malta, Portugal, Espanha

Fonte: dados do Eurostat (edat\_lfse\_03 & trng\_lfse\_01), 2016: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (acesso em 31 de maio de 2017).

<sup>21</sup> Comissão Europeia 2009.

<sup>22</sup> dados do Eurostat extraídos em 25 de agosto de 2017; ver também Bolder 2006.

<sup>23</sup> As categorias de escolaridade somam 100%, uma vez que são mutuamente exclusivas e coletivamente exaustivas. A educação e o treinamento nas últimas 4 semanas referem-se às atividades de aprendizagem de adultos (geralmente) após o final da educação inicial.

## Serviços de orientação profissional para idosos - Noruega

A orientação de carreira fortalece a capacidade individual de fazer escolhas informadas. É um importante instrumento político para a aprendizagem ao longo da vida, pois pode ajudar a orientar os candidatos a emprego e os funcionários a responder melhor às mudanças nas exigências de habilidades no mercado de trabalho ao longo da sua carreira profissional. A Noruega identificou o desafio de que o acesso a orientações públicas sobre carreira para idosos com mais de 55 anos não foi desenvolvido satisfatoriamente.

A Estratégia Norueguesa de Habilidades 2017-2020 enfatiza a necessidade de fornecer acesso à orientação profissional e sensibilizar orientadores para a situação dos trabalhadores mais velhos e candidatos a emprego e as suas necessidades específicas.

O Centro Norueguês de Política Sênior iniciou vários projetos-piloto locais sobre orientação profissional e aprendizado ao longo da vida para trabalhadores seniores. Um projeto piloto começou em 2016 para analisar o impacto da orientação profissional para os trabalhadores seniores nos incentivos e perspectivas para uma vida profissional mais longa. Resultados preliminares sugerem um impacto positivo, mas também deixaram claro que a orientação de carreira deve ser mais bem ancorada pelos gerentes de linha e empregadores.

Fonte: Relatório Nacional 2017 para a Noruega e informações fornecidas pelo Center for Senior Policy.

## A economia de prata

O conceito de economia de prata estabeleceu-se nos últimos anos e chama a atenção para as oportunidades e potenciais do envelhecimento populacional. Especificamente, destaca as oportunidades económicas decorrentes da despesa pública e do consumidor relacionadas às necessidades de uma população em crescimento contínuo com idade superior a 50.<sup>24</sup> Vários estudos analisaram o potencial e as projeções de crescimento da economia de prata. Segundo o Euromonitor, estima-se que o poder aquisitivo da geração baby boomer atinja 15 trilhões de dólares em 2020 até 2020 em todo o mundo.<sup>25</sup>

As pessoas idosas contribuem para a economia, pois os consumidores e as suas necessidades e preferências estimulam novos mercados de bens e serviços em vários setores.<sup>26</sup> Essas necessidades e preferências evoluem com a idade e os níveis variáveis de saúde e capacidade funcional. Aposentados saudáveis podem preferir envolver-se em atividades culturais e turísticas, estimulando serviços nesses campos. Aqueles com problemas de saúde e o aparecimento de deficiências podem ter maior probabilidade de procurar adaptações na habitação, dispositivos de assistência e tecnologias que lhes permitam permanecer independentes por mais tempo. O setor de saúde, envelhecimento em casa e produtos e serviços de vida independente, tecnologia e produtos e serviços on-line são setores da Economia de Prata com alto potencial de crescimento.<sup>27</sup> A Economia de Prata possui uma forte dimensão de TIC, cobrindo desenvolvimentos e inovações em saúde móvel, telemedicina, tecnologias de telefonia, aplicativos de assistência médica e a “internet das coisas”.<sup>28</sup>

*Envolver os idosos como consumidores*

No entanto, o rápido “segmento do mercado de prata” ainda é pouco explorado. Para realizar os seus potenciais, as necessidades dos idosos devem ser melhor compreendidas para garantir que as inovações e os serviços sejam relevantes.<sup>29</sup> Pesquisa sobre as necessidades e preferências dos idosos e processos participativos que os envolvem como consumidores no projeto, teste e avaliação de novas tecnologias, bens e serviços podem suprir essa lacuna.

**Pesquisa sobre aceitação de idosos por produtos vivos para assistentes ambientais - Áustria**

O Land da Baixa Áustria encomendou um estudo sobre a aceitação dos idosos por produtos vivos para assistência ambiental e subsidiou o equipamento de unidades residenciais com um sistema de assistência eletrónica. A avaliação mostrou que as tecnologias Ambient Assistant Living (AAL) relativas à segurança pessoal (circuitos de eletricidade / fornecimento de água sendo desligados quando o residente deixa o apartamento, o controlo da cozinha e a iluminação sensível ao movimento) tiveram uma taxa muito alta de aceitação pelos moradores. Outra função da AAL, o chamado “Homebutler” (um “aparelho de TV” com aplicativos extras) foi considerado problemático em termos de aceitação.

Fonte: Relatório Nacional de 2017 para a Áustria.

Muitas inovações tecnológicas recentes que aumentaram a produtividade e a experiência do usuário para muitos - como bancos on-line ou smartphones - permaneceram inacessíveis para vários grupos de idosos.<sup>30</sup> A lacuna de alfabetização digital entre gerações, ao fechar rapidamente, ainda indica que uma proporção significativa dos idosos ainda não usam a Internet (37% na faixa etária de 55 a 74 anos)<sup>31</sup> e não têm acesso a inovações e serviços específicos fornecidos on-line. Uma abordagem de “design para todos” para tornar as tecnologias da informação e comunicação mais acessíveis é um exemplo de boas práticas. Também existe uma crescente oferta de treinamento em TIC para pessoas idosas em toda a região.

*Empreendedores seniores: idosos como produtores de bens e serviços*

Um aspeto da economia de prata que recebeu menos atenção do que o poder de compra das pessoas mais velhas é o seu potencial como produtores de bens e serviços. Embora a pesquisa sugira que as pessoas mais velhas possam ser mais capazes de iniciar e administrar um negócio do que as pessoas mais jovens (as vantagens incluem redes mais desenvolvidas, mais experiência no trabalho e na indústria, maiores habilidades técnicas e gerenciais e maior capacidade financeira Posição) as taxas de atividade empreendedora de pessoas de 50 a 64 anos são apenas cerca de metade das pessoas na faixa etária de 20 a 49,32. Os motivos do menor envolvimento das pessoas mais velhas no empreendedorismo são atualmente ainda pouco entendidos como o fenómeno do empreendedorismo global ainda é pouco pesquisado.<sup>33</sup> Para promover o empreendedorismo entre as pessoas idosas, é necessário que haja desincentivos potenciais e atitudes desencorajadoras identificados e abordados. A mudança em direção a regulamentos de pensões mais flexíveis que permitir combinar pensões com ganhos pode facilitar o empreendedorismo sênior

Mitigação dos riscos financeiros.

<sup>24</sup> Serviço de Pesquisa do Parlamento Europeu 2015.

<sup>25</sup> Euromonitor 2012.

<sup>26</sup> OCDE 2015.

<sup>27</sup> Relatório Merrill Lynch do Bank of America citado na Comissão Europeia de 2015.

<sup>28</sup> Comissão Europeia de 2015.

<sup>29</sup> OCDE 2015.

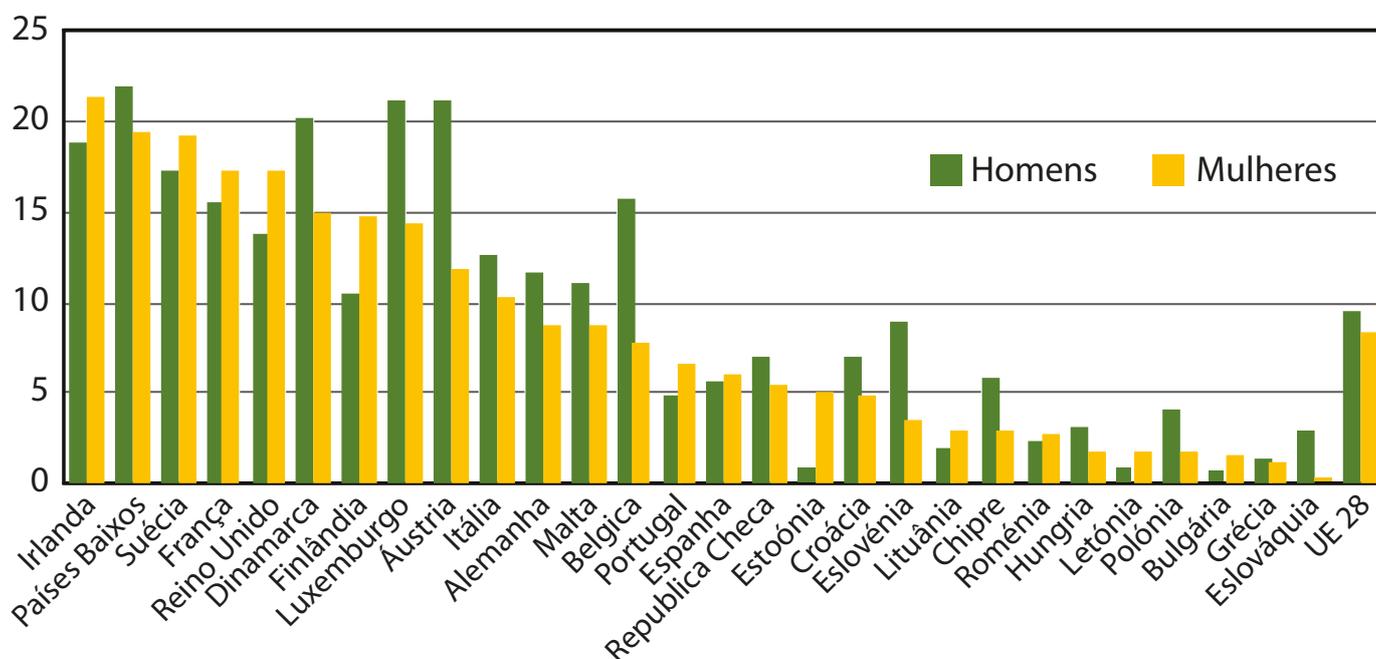
## Voluntariado e cuidados não remunerados

As contribuições para a coesão social e a “reprodução” de laços sociais não podem ser reduzidas apenas a empregos remunerados. O voluntariado e o atendimento a idosos, pessoas com deficiência e crianças são formas importantes pelas quais os idosos participam do enfrentamento dos desafios da sociedade. Vidas mais longas têm o potencial de indivíduos e sociedades terem mais tempo para se dedicar à vida familiar, à prestação de cuidados e a atividades voluntárias, que podem fornecer propósito e significado, aprimorar conexões sociais e contribuir para a realização e o bem-estar pessoais. O cuidado não remunerado e o trabalho doméstico de alguns possibilitam e apoiam o envolvimento no emprego e no empreendedorismo de outros e, assim, contribuem diretamente para a produtividade económica e a sustentabilidade das economias e estados de bem-estar. Os voluntários, por outro lado, desempenham um papel importante na abordagem dos problemas sociais e na melhoria da coesão e solidariedade sociais, complementando as disposições públicas e preencher as lacunas. As funções sociais e o valor do trabalho não remunerado são invocados, mas ainda não são suficientemente conhecidos e reconhecidos.

*Facilitar o voluntariado ao longo da vida*

Dados europeus ilustram que a participação regular no voluntariado através de organizações é relativamente baixa entre homens e mulheres com mais de 55 anos. Homens são um pouco mais propensos do que as mulheres a se envolverem em voluntariado formal. A Figura 4 mostra que, mesmo nos países em que as pessoas mais velhas se voluntariam mais, apenas cerca de uma em cada cinco o faz pelo menos uma vez por semana.<sup>34</sup> Isso indica que o potencial do voluntariado na vida adulta ainda não está totalmente realizado.

**Figura 4**  
**Voluntariado entre homens e mulheres com mais de 55 anos em 2012**



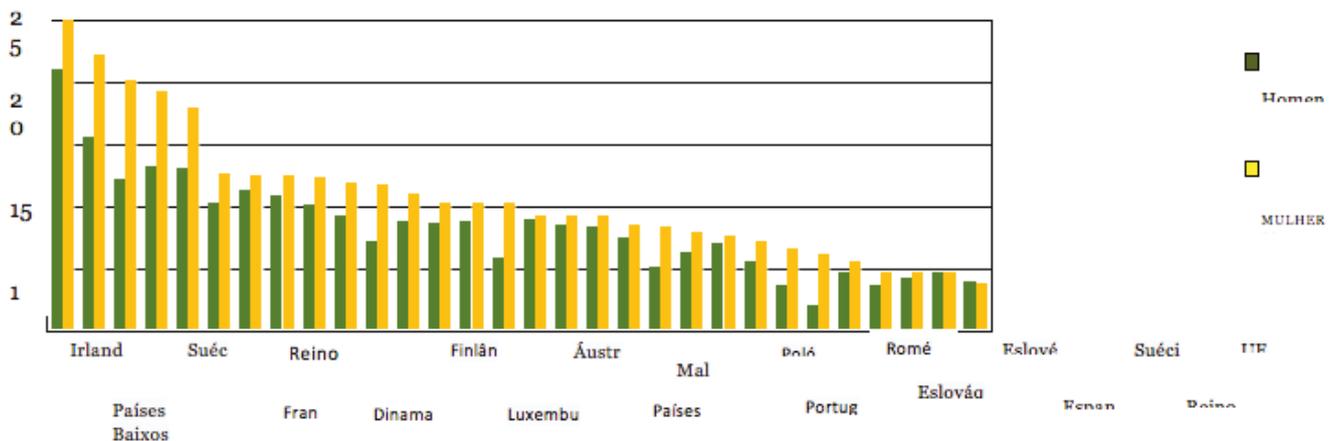
Fonte: Eurofound (Inquéritos europeus sobre qualidade de vida (EQLS) 2012).

O tempo dedicado à prestação de cuidados não remunerados pode ter implicações negativas na capacidade da própria mulher de se envolver em trabalho remunerado e garantir direitos à proteção social em pé de igualdade com os homens. Isso contribui para o maior risco de pobreza e exclusão social na terceira idade, conforme ilustrado na Figura 6.

Um ciclo de vida mais longo e uma vida profissional prolongada têm implicações profundas na prestação de cuidados não remunerados a mulheres e homens na faixa etária de 55 anos ou mais. Eles podem ser chamados a ajudar no cuidado dos seus netos, enquanto os seus próprios pais atingem idades em que aumentam o risco de deficiências e a necessidade de cuidados. Ao mesmo tempo, eles e os seus cônjuges podem começar a enfrentar os seus próprios problemas de saúde. Embora essa geração de idosos até agora possa se beneficiar do tempo disponível para cuidados não remunerados devido à aposentadoria precoce e a idades mais jovens, num futuro próximo, espera-se que permaneçam no mercado de trabalho até as idades de 65 a 70 anos.

As políticas sociais que apoiam os prestadores de cuidados de saúde com a reconciliação das responsabilidades de emprego e assistência reconhecem os desafios de reconciliação trabalho-família dos trabalhadores mais velhos e permitem o seu contínuo vínculo com o mercado de trabalho (e proteção social), ao mesmo tempo em que lhes permitem prestar assistência quando necessário. É necessário adaptar os sistemas de saúde e bem-estar à vida útil mais longa de homens e mulheres e às novas necessidades de serviços de assistência resultantes da longevidade. As medidas incluem a provisão pública de serviços de assistência, apoio financeiro para tornar os serviços públicos e privados mais acessíveis, bem como acordos de trabalho flexíveis para todos os funcionários. Os regulamentos de licença parental na Itália, por exemplo, fornecem a flexibilidade de que o direito a férias pode ser usado pelos avós, intervindo para que os pais cuidem dos netos quando necessário.<sup>38</sup>

**Figura 4**  
**Voluntariado entre homens e mulheres com mais de 55 anos em 2012**



Fonte: dados do Eurostat (ilc\_peps\_01), 2017: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (acessado em 31 de maio de 2017).

## **Trabalho flexível para conciliar trabalho, educação, assistência e outros aspetos da vida - Reino Unido**

Em junho de 2014, o direito de solicitar trabalho flexível no Reino Unido foi estendido a todos os funcionários com 26 semanas de serviço contínuo com o seu empregador atual (anteriormente, apenas pais e responsáveis tinham o direito de solicitar um trabalho flexível). O direito de solicitar um trabalho flexível permite que os funcionários elegíveis concordem com um padrão de trabalho adequado a eles e aos negócios dos seus empregadores. Os empregadores podem recusar uma solicitação de trabalho flexível se tiverem boas razões comerciais para fazê-lo. A extensão da legislação além dos funcionários com responsabilidades de cuidar dobrou o número de funcionários elegíveis para mais de 20 milhões.

Fonte: Relatório Nacional 2017 para o Reino Unido.

As políticas que melhoram a coordenação entre os cuidados formais e informais, e fornecem treinamento, apoio e assistência aos prestadores de cuidados informais, melhoram a qualidade dos cuidados prestados. Tais medidas também reconhecem o importante papel dos cuidadores informais e valorizam a sua contribuição. O reconhecimento dos cuidados não remunerados nos esquemas de seguro e proteção social valoriza o papel dos cuidadores e protege a sua saúde e meios de subsistência. Políticas que possibilitem novos laços sociais, promovam a prestação de serviços inovadores e melhorem o status dos prestadores de cuidados não remunerados em termos de reconhecimento e proteção social podem incentivar mais pessoas a optar por prestar assistência, realizar melhor o potencial de contribuições para assistência não remunerada ao longo de uma vida mais longa e através de diferentes gerações.

## **Lei sobre a compatibilidade melhorada da família, dos cuidados e da carreira – Alemanha**

Implementada em janeiro de 2015, a nova lei na Alemanha introduziu um benefício de assistência médica para compensar salários perdidos quando os funcionários precisam de uma folga para organizar arranjos de cuidados para parentes próximos que precisam de cuidados. Um direito a férias de até 10 dias para esse fim apoia os funcionários quando surgem necessidades de cuidados na família. Os funcionários que desejam cuidar de si mesmos têm direito a até seis meses de licença de assistência de longo prazo, seja em período integral ou em regime de meio período. Além disso, existe o direito a uma folga de até três meses para fornecer cuidados paliativos no final da vida.

Os funcionários alemães têm a possibilidade de tirar até 24 meses de licença de assistência familiar em período parcial, mantendo um mínimo de 15 horas de trabalho por semana para preservar o vínculo com o mercado de trabalho durante o período de prestação de cuidados. Para apoiar os funcionários financeiramente durante esse período, está disponível um subsídio financeiro na forma de um empréstimo sem juros. Esses direitos se aplicam a funcionários que trabalham em empresas com 15 ou mais funcionários.

Fonte: Relatório Nacional de 2017 para a Alemanha.

O voluntariado e o cuidado informal podem ser facilitados por uma abordagem de curso de vida integrada à idade, descrita na próxima seção (veja a Figura 7).

30 OCDE 2015.

31 37% não usavam a Internet no ano passado ou nunca usaram, dados do Eurostat de 2016, acessados em 25 de agosto de 2017.

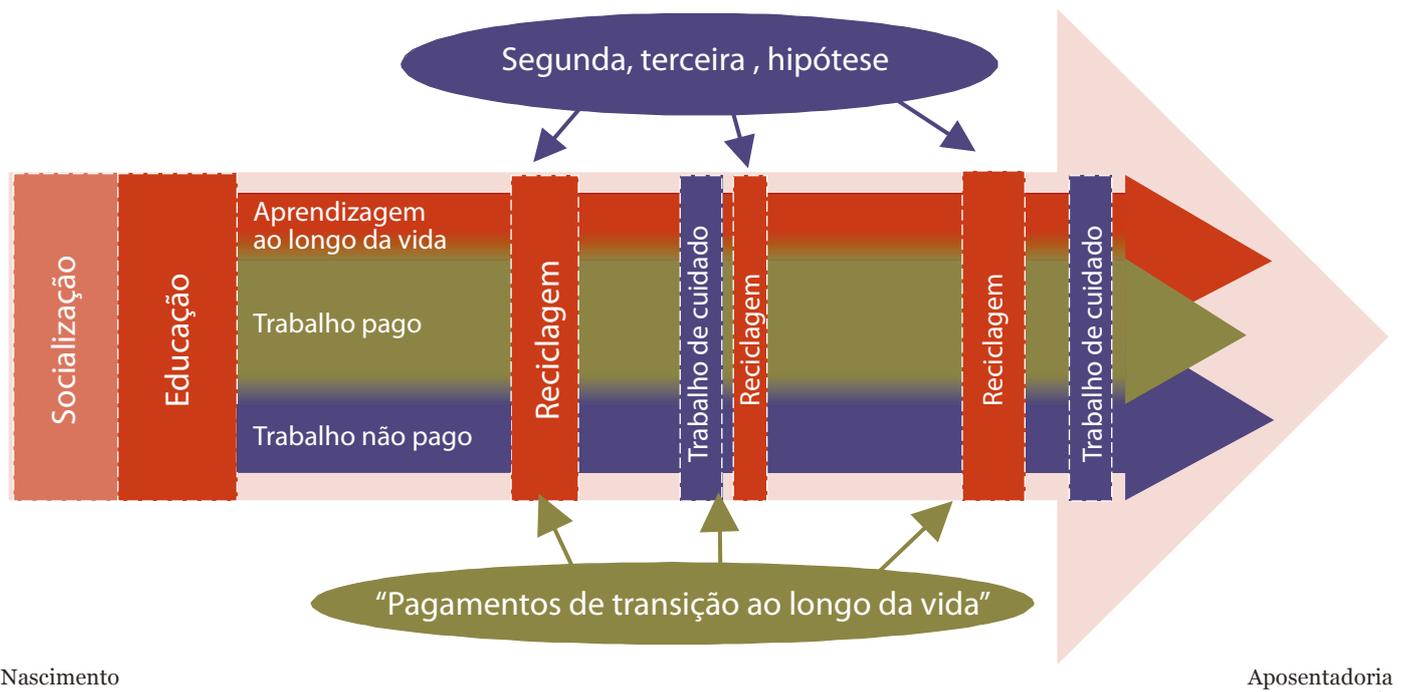
32 Singh e DeNoble 2003; Weber e Schaper 2004. Citado em OCDE 2013.

33 OCDE 2013.

## Rumo a uma abordagem integrada da idade ao longo da vida

Uma abordagem de curso de vida integrada por idade separa a educação, o trabalho e a aposentadoria da idade cronológica. Permite um curso de vida mais flexível, no qual as transições entre diferentes atividades e a reconciliação simultânea de diferentes papéis (trabalho e aprendizado, trabalho e cuidado, trabalho e aposentadoria) tornam-se a nova norma e não são penalizadas. Períodos de aposentadoria temporária e reingresso no mercado de trabalho são possíveis ao longo da vida.

**Figura 7**  
**Perspetiva do curso de vida integrado à idade**



Nascimento

Aposentadoria

Fonte: Adaptado de Leichsenring & Schmidt 2016

Essa abordagem exige a implementação da integração etária no nível macro (por exemplo, políticas sociais que concedem licenças de educação / treinamento e segurança de renda), nível meso (por exemplo, práticas da empresa) e nível micro (ou seja, planejamento individual). Sublinha também a necessidade de fornecer oportunidades de 'segunda e terceira hipótese' para o indivíduo no mercado de trabalho, bem como tempo de adaptação ao ambiente de trabalho em rápida mudança, liderado pela digitalização de processos industriais (os chamados 'Indústria 4.0' ou 'Trabalho 4.0').

### *Vida profissional mais longa através da aprendizagem ao longo da vida*

As respostas políticas que promovem e facilitam a aprendizagem ao longo da vida são uma estratégia importante para enfrentar os desafios induzidos pela tecnologia em relação ao desenvolvimento de habilidades e aumento da produtividade. Ainda não é possível prever como os empregos que se tornarão obsoletos em setores económicos específicos como resultado dos avanços tecnológicos serão compensados. Novos empregos a serem cria-

dos em campos emergentes podem exigir novos e diferentes conjuntos de habilidades. Tornar-se-á cada vez mais difícil adaptar os currículos da educação básica às necessidades das indústrias e às mudanças no mercado de trabalho. Portanto, a infraestrutura das “sociedades do conhecimento” deve ser adaptada à aprendizagem ao longo da vida, à aprendizagem intergeracional e à aprendizagem em todas as idades.

Há necessidade de mais flexibilidade nos sistemas educacionais, práticas de emprego e sistemas de segurança social para dar às pessoas a chance de atualizar os seus conhecimentos específicos no campo em que estão empregadas ou fornecer segunda e terceira “chances” de reorientar as suas habilidades para novas oportunidades de emprego .

Medidas como contas individuais de educação e treinamento e benefícios educacionais que mitigam a perda de renda já foram implementadas em alguns países. A provisão de uma certa compensação de renda é particularmente importante para as pessoas que de outra forma não seriam capazes de pagar períodos de educação e treinamento. Combinado a acordos de trabalho flexíveis, licenças educacionais e serviços de assistência, o trabalho em todas as idades e o aprendizado ao longo da vida podem ser realmente facilitados com a promessa de ganhos de produtividade que podem ser alcançados com uma força de trabalho mais qualificada.

### **Licença de formação individual e apoio financeiro à aprendizagem ao longo da vida – Luxemburgo**

No Luxemburgo, os indivíduos que desejam desenvolver as suas habilidades podem solicitar uma licença de treinamento individual de até 80 dias ao longo da sua carreira profissional (até 20 dias por período de dois anos) para participar de cursos de treinamento, preparar ou fazer exames, escrever dissertações ou concluir qualquer outro trabalho relacionado a um curso de treinamento qualificado.

Cada dia de licença de treinamento concedido confere aos funcionários beneficiários um subsídio compensatório igual ao seu salário médio diário. O empregador paga o subsídio e é reembolsado pelo Estado pelo valor do subsídio e pelas contribuições previdenciárias pagas.

Para trabalhadores independentes e profissionais, o subsídio compensatório pago pelo Estado baseia-se na renda utilizada durante o último ano contributivo como base para contribuições para o plano de seguro de pensão. O subsídio compensatório não pode exceder quatro vezes o salário mínimo para trabalhadores não qualificados.

Fonte: <http://www.lifelong-learning.lu/Detail/Article/Aides/conge-individuel-de-formation/en>.

*Transições flexíveis entre trabalhar, aprender, cuidar e se aposentar*

Apesar da crescente flexibilidade das carreiras e biografias de trabalho, os indivíduos que se afastam do modelo assumido de tempo de trabalho ininterrupto em tempo integral ainda são frequentemente penalizados em termos de remuneração, progressão na carreira e cobertura da segurança social. Uma abordagem de curso de vida integrada à idade que pressupõe padrões e carreiras de trabalho flexíveis como norma para homens e mulheres permitiria que os funcionários reconciliassem o trabalho remunerado com as suas necessidades de educação, assistência e saúde. Reduziria também as desigualdades entre homens e mulheres e entre indivíduos de diferentes idades e circunstâncias da vida. Também apoiaria uma participação no mercado de trabalho mais distribuída entre homens e mulheres e poderia tornar a oferta e a demanda de trabalho mais fluentes.

Um passo importante nessa direção é o fornecimento cada vez mais comum de acordos de trabalho flexíveis ou em regime de meio período e deixa direitos para todos os funcionários que podem ser usados por diversas razões. Benefícios de assistência, comprovantes de educação e reconhecimento de períodos de educação e prestação de cuidados em sistemas de proteção social são exemplos de políticas que facilitam e reconhecem carreiras de trabalho flexíveis e atenuam os riscos associados.

Essa mudança de paradigma não seria gratuita e requer esforço conjunto. No nível individual, seria necessária flexibilidade e abertura à mudança. Em troca, os indivíduos poderiam esperar mais oportunidades ao longo da vida, graças a melhores qualificações e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Muitas empresas já sabem que políticas voltadas para a família ou “integradas ao curso da vida” podem aumentar a produtividade, a satisfação e a motivação no trabalho e reduzir o absentismo.<sup>39</sup>

No entanto, as empresas ainda estão lutando com soluções flexíveis para ausências (planeadas) de trabalhadores individuais, seja por motivos de atendimento, treinamento ou recreação. Serão necessárias soluções inteligentes para adotar um gerenciamento aprimorado de mudanças. No nível social, serão necessários investimentos sociais para fornecer segurança e apoio à renda durante períodos de emprego reduzido ou inexistente para educação ou prestação de cuidados, mas isso pode ser compensado pelo baixo desemprego, aumento da produtividade, facilitação do trabalho produtivo e redução da pobreza em idade avançada.

Uma abordagem integrada à idade só pode ser alcançada através de uma mudança de atitudes e expectativas de todos os atores envolvidos e da colaboração entre funcionários, empregadores, sindicatos, organizações da sociedade civil e governos em todos os níveis.

<sup>39</sup> Eurofound 2013; Stutzer 2012; Brandon e Temple 2007.

## Conclusão

A visão tradicional em que as fases da educação, emprego e aposentadoria se sucedem e são definidas pela idade cronológica coloca os idosos acima da idade da aposentadoria no “fim recetor”. Anos de vida mais longos que prolongam a fase da aposentadoria foram percebidos como um esgotamento dos recursos, e não um motivo para comemorar. Este resumo de políticas enfocou os potenciais que uma vida mais longa detém para indivíduos, economias e sociedade em geral - anos de vida saudável, vida profissional prolongada, economia de prata e contribuições informais por meio de voluntariado e cuidados - e para enfrentar as barreiras que atualmente impedem a sua plena realização.

Estratégias isoladas para prolongar a vida profissional, promover a aprendizagem ao longo da vida ou o voluntariado são etapas importantes, mas não são suficientes para realizar os potenciais dos idosos e das sociedades em envelhecimento. Recomenda-se uma abordagem de curso de vida integrada à idade que facilite transições flexíveis e atenuar os riscos associados à redução ou interrupção do emprego por motivos de educação, assistência, voluntariado ou saúde. Pode contribuir para reduzir estereótipos e discriminação com base na idade e melhorar a igualdade de oportunidades ao longo da vida.

A integração etária precisa ser implementada a nível macro (por exemplo, políticas que concedem licenças educacionais ou aposentadoria em meio período), meso (por exemplo, gerenciamento de idade no nível da empresa) e no nível individual (por exemplo, reciclagem para uma mudança de carreira) e requer esforços colaborativos de indivíduos, atores tripartidos, empresas, organizações da sociedade civil e governos em todos os níveis.

### *Estratégias sugeridas*

**Para realizar o potencial da Economia da Prata**, as necessidades e preferências dos idosos precisam ser melhor exploradas e os idosos devem envolver-se no projeto, teste e avaliação de novas tecnologias, produtos e serviços para garantir que sejam relevantes e que possam beneficiá-los. . A alfabetização digital dos idosos precisa ser aprimorada ainda mais para garantir que eles possam acessar e aplicar serviços baseados na Web que possam beneficiá-los.

**Para perceber o potencial de contribuições não pagas por meio do voluntariado e do cuidado**, recomenda-se aprimorar o reconhecimento da contribuição voluntária e facilitar o voluntariado, o envolvimento civil e a prestação de cuidados ao longo da vida. É necessário promover transições flexíveis e reconciliação simultânea de trabalho e prestação de cuidados ou voluntariado, e os riscos associados ao trabalho de meio período ou afastamento do emprego precisam ser reduzidos.

## Referências

- Bank of America Merrill Lynch (2014), O primer da revolução do dólar de prata - longevidade [http://www.longfinance.net/images/reports/pdf/baml\\_silverdollar\\_2014.pdf](http://www.longfinance.net/images/reports/pdf/baml_silverdollar_2014.pdf).
- Bolder, A. (2006), Weiterbildung in der Wissensgesellschaft. Die Vollendung des Matthäus-Prinzips, pp. 431-444 em Bittlingmayer, U.H., Bauer, U. (Hg.), Die „Wissensgesellschaft“ - Mythos, Ideologie oder Realität? Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Eurofound (2013), papel dos governos e parceiros sociais na manutenção de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho; Dublin, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.
- Eurofound (2014), Inquérito Europeu sobre Qualidade de Vida, 2011-2012. [coleção de dados]. 2ª Edição. Serviço de dados do Reino Unido. SN: 7316 <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-7316-2>.
- Euromonitor (2012), “Boomers as Consumers”. Relatório da Pesquisa Global, outubro de 2012 <http://www.euromonitor.com/boomers-as-consumers/report>.
- Comissão Europeia (2009), Quadro estratégico - Educação e formação 2020 [www.ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework\\_en](http://www.ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en).
- Comissão Europeia (2015), Crescer a economia europeia da prata. Documento de fundo, Bruxelas, comissão europeia.
- Comissão Europeia (2017), Anos de vida saudável (HLY) - Saúde pública. Recuperado em 14 de agosto de 2017 [https://ec.europa.eu/health/indicators/healthy\\_life\\_years/hly\\_en](https://ec.europa.eu/health/indicators/healthy_life_years/hly_en).
- Serviço de Pesquisa do Parlamento Europeu (2015), The silver economy. Oportunidades de envelhecimento. Briefing julho de 2015.
- Ferraro, K.F. & Shippee, T.P. (2009), Envelhecimento e desigualdade cumulativa: como a desigualdade fica sob a pele? *The Gerontologist*, vol. 49, No. 3, pp. 333-343.
- George, A., Metcalf, H., Tufeki, L., Wilkinson, D. (2015), Entender a idade e o mercado de trabalho. Londres, Fundação Joseph Rowntree.
- Ilinca, S., Rodrigues, R., Schmidt, A.E. & Zolyomi, E. (2016), Desigualdades de género e classe social no envelhecimento ativo: a política encontra a teoria. Viena, Centro Europeu.
- Leichsenring, K. & Schmidt, A.E. (2016), A dimensão económica do envelhecimento populacional - da “economia de prata” ao “Envelhecimento 4.0”, apresentação na Nona Reunião do Grupo de Trabalho da UNECE sobre o Envelhecimento, de 21 a 22 de novembro de 2016, [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/WG9/Presentations/3\\_EconomicDimension\\_Ageing\\_WGA\\_Leichsenring\\_20161123.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/WG9/Presentations/3_EconomicDimension_Ageing_WGA_Leichsenring_20161123.pdf).
- Moen, P. & Flood, S. (2013), Compromissos limitados? Tempo de trabalho / voluntário para mulheres e homens na etapa do curso de vida do Encore. *Problemas Sociais*, 60 (2), 10.1525 / sp.2013.60.2.206. <http://doi.org/10.1525/sp.2013.60.2.206>.
- OCDE (2013), Empreendedorismo Sénior. Documento de referência do Centro de Empreendedorismo, PME e Desenvolvimento Local da OCDE, preparado por Teemu Kautonen.
- OCDE (2015), Workshop do G20 sobre “Economia de prata” e sociedade do envelhecimento: uma oportunidade de crescimento e criação de emprego nos países do G20 <http://www.g20ewg.org/index.php/component/phocadownload/category/34-side-events?download=122:chair-s-summary>.
- Riley, M. & Riley, J.W. Jr. (2000), Age Integration: Conceptual and Historical Background, *the Gerontologist*, vol. 40, Edição 3, pp. 266-270, <https://academic.oup.com/gerontologist/article/40/3/266/605362/Age-IntegrationConceptual-and-Historical>.
- Rijksoverheid. (2013), Alles é gezondheid. Het Nationaal Programma Preventie 2014-2016 Deel 1 em Deel 2, 11 de outubro de 2013. Citado no Relatório Nacional Holandês de 2017 [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country\\_rpts/2017/NL\\_report.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/2017/NL_report.pdf).
- Round, A. (2017), Prolongar a vida profissional. Uma abordagem descentralizada do curso da vida para permitir o trabalho além da idade da aposentadoria do estado. Manchester, IPPR Norte.
- Singh, G. & DeNoble, A. (2003), “Aposentados precoces como a próxima geração de empreendedores”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 27, nº 3, pp. 207-226.
- Stutzer, A., S.Frey, B. (2012), Desenvolvimentos Recentes na Economia da Felicidade: Uma Visão Geral Seletiva. Série de artigos para discussão, IZA DP, No. 7078.
- UNECE (2017), Relatório de síntese sobre a implementação do Plano de Ação Internacional de Madrid sobre o envelhecimento na região da ECE entre 2012 e 2017. [http://www.unece.org/pau/ageing/ministerial\\_conference\\_2017.html#/](http://www.unece.org/pau/ageing/ministerial_conference_2017.html#/)

Weber, P. & Schaper, M. (2004), 'Entender o empresário cinza', *Journal of Enterprising Culture*, vol. 12, No. 2, pp. 147-164.

Escritório Regional da OMS para a Europa (2013), *Saúde 2020. Um quadro político e estratégia europeia para o século XXI* [http://www.euro.who.int/data/assets/pdf\\_file/0011/199532/Health2020-Long.pdf](http://www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/0011/199532/Health2020-Long.pdf).

OMS (2015), *Relatório Mundial sobre Envelhecimento e Saúde* [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811\\_eng.pdf?ua=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1).

OMS (2016), *Ação multissetorial para uma abordagem ao longo da vida para o envelhecimento saudável: esboço da estratégia global e plano de ação sobre envelhecimento* e [http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA69/A69\\_17-en.pdf?ua=1](http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_17-en.pdf?ua=1).

OMS (2016), *Estratégia global e plano de ação sobre envelhecimento e saúde (2016-2020)* [http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA69/A69\\_17-en.pdf?ua=1](http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_17-en.pdf?ua=1).

Os relatórios nacionais enviados pelos Estados membros da UNECE para a revisão do terceiro ciclo da implementação do MIPAA na região da UNECE (2012-2017) estão disponíveis no site da UNECE: <http://www.unece.org/pau/mipaareports2017.html>.

## Reconhecimento

A UNECE agradece a contribuição de especialistas recebida dos membros do Bureau do Grupo de Trabalho da UNECE sobre o envelhecimento na preparação deste resumo de políticas: Bjørn Einar Halvorsen, Dirk Jarré, Kai Leichsenring e Aina Strand.

Exemplos de políticas neste resumo de políticas foram extraídos dos relatórios nacionais apresentados pelos membros do Grupo de Trabalho da UNECE sobre o envelhecimento para a revisão do terceiro ciclo da implementação do Plano de Ação Internacional de Madri sobre o envelhecimento na região da UNECE.

**Checklist: Perceber o potencial de viver mais tempo**

Áreas principais	Áreas de implementação	Elementos chave
<b>Envelhecimento saudável</b>	Promoção da saúde e prevenção de doenças	Saúde e segurança no trabalho
		Educação na saúde e promoção de comportamentos saudáveis (exercício físico, dieta saudável, prevenção do uso de tabaco e álcool)
		Prevenção de iniquidades em saúde ao longo da vida
		Ambientes amigáveis para a idade
<b>Vida profissional mais longa</b>	Promover o emprego de trabalhadores mais velhos	Maior idade de reforma
		Suporte de serviços de emprego personalizados para trabalhadores mais velhos
		Campanhas de conscientização para combater o envelhecimento no emprego
		Orientação de gerenciamento de idade para empresas
		Incentivos financeiros para incentivar a contratação de trabalhadores mais velhos
		Aprendizagem ao longo da vida
		Arranjos de trabalho flexíveis
<b>Economia de Prata</b>	Idosos como consumidores	<p>Pesquisa sobre as necessidades e preferências dos idosos</p> <p>Envolvimento de consumidores mais velhos no design, teste e avaliação de produtos</p>
	Idosos como produtores	Promoção do empreendedorismo sénior
<b>Voluntariado</b>	Promover o voluntariado de idosos (e ao longo da vida)	Combinação de voluntários com oportunidades de voluntariado
		Reconhecimento do valor do voluntariado
<b>Cuidados não remunerados</b>	Facilitar a reconciliação do emprego e do cuidado não remunerado	Direitos a licença de assistência, acordos de trabalho flexíveis, serviços de assistência, benefícios financeiros