



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE VIANA DO CASTELO

(Des)emprego e discriminação das pessoas mais velhas no mercado de trabalho

Paola Alejandra Camino da Silva



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE VIANA DO CASTELO

Paola Alejandra Camino da Silva

(Des)emprego e discriminação das pessoas mais velhas no mercado de trabalho

Mestrado em Gerontologia Social

Dissertação efetuada sob orientação de

Professora Doutora Raquel Gonçalves

Novembro, 2024

Agradecimentos

Aqui ficam registados os meus sinceros agradecimentos a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram e permitiram que este trabalho fosse concretizado.

Primeiro quero começar por agradecer à minha orientadora, Doutora Raquel Gonçalves, principalmente pela motivação que me deu para avançar com esta temática e pela paciência e dedicação que demonstrou ao longo deste meu percurso, pela disponibilidade e pelo apoio necessário para todas as contribuições importantes deste trabalho.

Aos meus pais José e Georgette e à minha irmã Valéria que suportaram todas as minhas alterações de humor e momentos de stress e pelo pouco tempo que lhes podia dedicar. Principalmente, um muito obrigada à minha mãe que, em todo o percurso, ouviu os meus desabafos, dava-me conselhos e sugestões e me motivou a continuar com o estudo.

Ao meu namorado António, que suportou também todos os meus desabafos e alterações de humor, que me ouviu e apoiou quando mais precisava, para além de apoiar todo o meu percurso académico e por demonstrar interesse.

Aos meus amigos, por todos os momentos de convívio que me ajudaram a ultrapassar os momentos mais difíceis ao longo deste percurso e um especial obrigada à minha grande amiga Carina que se disponibilizou amavelmente desde o primeiro momento a ajudar-me em todos os processos desta dissertação.

Quero também dar um especial obrigada a todos os participantes deste trabalho, que sempre me motivaram a continuar e elogiavam o facto de fazer uma investigação sobre este tema. Sem vocês isto não seria possível. Agradeço por todos os contributos e partilhas que me ofereceram e por terem confiado em mim para abordar estes assuntos.

Muito obrigada a todos!

RESUMO

Contexto: Dados recentes evidenciam que a população portuguesa com 65 ou mais anos representa mais de 24% da população total (Pordata, 2023), o que caracteriza o país como uma “super aged society”. Este envelhecimento populacional reflete-se também no envelhecimento da mão-de-obra, o que tem implicações nas situações de emprego e desemprego (sendo este último cada vez mais frequente nos percursos profissionais dos indivíduos). Neste contexto, a década do envelhecimento saudável aborda, entre outros aspetos, a questão do idadismo como uma das questões-chave a serem enfrentadas durante o período de 2021 a 2030, reconhecendo-o como um desafio a ser superado no sentido de se promover um envelhecimento saudável e uma cultura mais inclusiva (Organização Pan-Americana da Saúde, 2022). Assim, as políticas sociais de emprego, enquanto políticas públicas, são fundamentais no combate ao idadismo e na promoção de contextos de trabalho que valorizem os contributos de todas as gerações (Taylor, 2002) e, consequentemente, promovam o bem-estar e qualidade de vida das populações. E porque as vidas humanas são interdependentes e vividas em contexto, consideramos que a Perspetiva do curso de vida (Elder, 1974) pode assumir-se como uma lente enquadradora para compreender de que modo é experienciada a perda de emprego numa fase tardia da vida ativa, sobretudo sabendo que este evento é vivido de forma diferente por cada indivíduo e tem impacto no seu processo de envelhecimento (Elder & Shanhan, 2007).

Objetivo do estudo: Face ao exposto, o presente estudo visa compreender a perceção das pessoas com 50 + anos em situação de desemprego relativamente às causas da não contratação no mercado de trabalho, bem como os efeitos da discriminação por idade no mercado de trabalho no seu bem-estar e qualidade de vida.

Método: Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa que incluiu 17 pessoas com 50+ anos da zona norte de Portugal Continental, particularmente a residir nas regiões de Braga, Porto e Viana do Castelo. Recorreu-se a um processo de amostragem do tipo “bola de neve”, sendo que para a recolha de dados foi utilizada como técnica a entrevista semiestruturada, cujo guião foi construído especificamente para este estudo. As entrevistas foram gravadas em formato áudio com autorização prévia e, posteriormente, transcritas *verbatim*. Em termos de estratégias de análise de dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo de acordo com a proposta de Creswell (2013)

Resultados: O estudo envolveu 17 pessoas com 50 + anos em situação de desemprego, com uma idade média de 55 anos ($dp=3,74$; MIN=50 anos; MÁX=62 anos). Relativamente ao género, 47% dos participantes eram do sexo feminino e 53% do sexo masculino. Maioritariamente casados ou em união de facto (65%), possuíam também formação superior (41% o grau de licenciado e 12% o grau de mestre). Quanto à duração da situação de desemprego, a maioria dos participantes (35%) estava desempregada há 1 ou 2 anos. A análise de conteúdo permitiu identificar cinco domínios: (1) percurso profissional, (2) a experiência de desemprego, (3) discriminação por idade no mercado de trabalho, (4) estratégias para combater o idadismo, (5) bem-estar e qualidade de vida. Globalmente, os resultados evidenciam que o desemprego está associado a sentimentos de exclusão, perda de identidade e impactos negativos na saúde mental, ainda que os participantes classifiquem a sua qualidade de vida como razoável. Além disso, a discriminação por idade é tida como uma barreira significativa para o reingresso no mercado de trabalho no caso de pessoas com 50+ anos, sendo identificadas situações de discriminação por idade tanto nos processos de recrutamento e seleção como nos contextos de trabalho.

Conclusões/implicações: O presente estudo ajuda a compreender de que forma a discriminação por idade afeta o bem-estar e a qualidade de vida de indivíduos com mais de 50 anos, especialmente no contexto do desemprego. Ao fazê-lo, contribuiu para uma maior compreensão dos obstáculos que os trabalhadores mais velhos enfrentam no mercado de trabalho e tal é crucial para a gerontologia social. Assim, do ponto de vista das recomendações para as políticas públicas e medidas locais, a investigação reforça a necessidade de modelos de proteção ajustados, que inovem nas suas formas de atuação e que garantam que a intervenção do Estado não contribui para manter nem agravar as desigualdades sociais dos indivíduos. Pelo contrário, as políticas sociais de emprego devem procurar criar condições de equidade para todos os indivíduos promovendo o seu bem-estar ao longo do percurso de vida.

Palavras-Chave: gerontologia social; envelhecimento; idadismo; desemprego; mercado de trabalho; qualidade de vida; bem-estar.

ABSTRACT

Background: Recent data shows that the Portuguese population aged 65 and over represents more than 24% of the total population (Pordata, 2023), which characterizes the country as a “super aged society”. This population ageing is also reflected in the ageing of the workforce, which has implications for employment and unemployment (the latter being increasingly frequent in people's career paths). In this context, the decade of healthy ageing addresses, among other aspects, the issue of ageism as one of the key issues to be tackled during the period from 2021 to 2030, recognizing it as a challenge to be overcome to promote healthy ageing and a more inclusive culture (Pan American Health Organization, 2022). As such, social employment policies, as public policies, are fundamental in the fight against ageism and in promoting work contexts that value the contributions of all generations (Taylor, 2002) and, consequently, promote the well-being and quality of life of populations. And because human lives are interdependent and lived in context, we believe that the Life Course Perspective (Elder, 1974) can be used as a framework to understand how job loss is experienced late in working life, especially knowing that this event is experienced differently by each individual and has an impact on their ageing process (Elder & Shanhan, 2007).

Aim of the study: In view of the above, this study aims to understand the perception of people aged 50+ who are unemployed regarding the causes of not being hired in the labor market, as well as the effects of age discrimination in the labor market on their well-being and quality of life.

Method: This is a qualitative study which included 17 people aged 50+ from the north of mainland Portugal, particularly those living in the regions of Braga, Porto and Viana do Castelo. A “snowball” sampling process was used to collect the data, and a semi-structured interview was used as the technique, the script for which was constructed specifically for this study. The interviews were audio-recorded with prior authorization and then transcribed verbatim. In terms of data analysis strategies, the content analysis technique was used in accordance with Creswell's (2013) proposal

Results: The study involved 17 people aged 50 + who were unemployed, with an average age of 55 (dp=3.74; MIN=50 years; MAX=62 years). In terms of gender, 47% of the participants were female and 53% male. They were mostly married or in a de facto union (65%) and had higher education (41% had a bachelor's degree and 12% a master's degree). As for the duration of their unemployment, most participants (35%) were unemployed for 1 or 2 years. The content analysis identified five domains: (1) career path, (2) the experience of unemployment, (3) age discrimination in the job market, (4) strategies to combat ageism, (5) well-being and quality of life. Overall, the results show that unemployment is associated with feelings of exclusion, loss of identity and negative impacts on mental health, even though the participants rate their quality of life as reasonable. In addition, age discrimination is seen as a significant barrier to re-entering the job market in the case of people aged 50+, with situations of age discrimination being identified both in recruitment and selection processes and in work contexts.

Conclusions/implications: This study helps to understand how age discrimination affects the well-being and quality of life of individuals over 50, especially in the context of unemployment. In doing so, it has contributed to a greater understanding of the obstacles that older workers face in the labor market, and this is crucial for social gerontology. Thus, from the point of view of recommendations for public policies and local measures, the research reinforces the need for adjusted protection models, which innovate in their forms of action and ensure that state intervention does not contribute to maintaining or aggravating individuals' social inequalities. On the contrary, social employment policies should seek to create a level playing field for all individuals, promoting their well-being throughout their lives.

Keywords: social gerontology; ageing; ageism; unemployment; labor market; quality of life; well-being.

Índice

Introdução.....	1
CAPÍTULO I. Revisão da Literatura	4
1. Envelhecimento e Gerontologia.....	5
2. Idadismo: quando a discriminação por idade ocorre no mercado de trabalho.....	7
2.1. Impacto do desemprego no bem-estar e qualidade de vida	13
2.2. O papel das políticas sociais de emprego no combate ao idadismo	16
2.2.1. Ambientes de trabalho amigos da idade: estratégias para valorizar e reter os trabalhadores mais velhos	25
3. O desemprego como transição de vida: o contributo da Perspetiva do Curso de Vida	28
CAPÍTULO II. Método.....	31
Plano de investigação e objetivo do estudo	32
Participantes.....	32
Procedimentos de recolha e análise de dados.....	33
CAPÍTULO III. Resultados.....	36
Caracterização sociodemográfica e profissional dos participantes	37
CAPÍTULO IV. Discussão de Resultados e Conclusão.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	91
Anexo 1.....	92

Introdução

O envelhecimento populacional representa uma conquista relativamente recente das sociedades e constitui-se como um dos maiores desafios do século XXI. O Relatório Demográfico da Comissão Europeia (2023) fornece uma análise abrangente das tendências na União Europeia em termos do envelhecimento da população, das migrações e da dinâmica da força de trabalho, bem como das alterações daqui decorrentes nos contextos sociais, económicos e de saúde. É, por isso, fundamental, o desenvolvimento de medidas que permitam enfrentar os desafios e as oportunidades associadas às mudanças populacionais. De facto, o envelhecimento populacional requer que a teoria e a investigação neste domínio contribuam cada vez mais para melhorar as políticas e práticas que visam garantir qualidade de vida e bem-estar na velhice (Bastos et al., 2015). Para além disso, destaca-se a necessidade de políticas ativas que envolvam, por exemplo, a adaptação das práticas e dos ambientes de trabalho e a eliminação de estereótipos relativamente ao envelhecimento, com o intuito de melhorar a qualidade de vida da população (European Commission, 2023a).

Também em Portugal os desafios inerentes ao envelhecimento da população são visíveis. Aliás, dados recentes evidenciam que a população com 65 ou mais anos representa mais de 24% da população total (Pordata, 2023), o que caracteriza o país como uma “super aged society” (momento em que a proporção de pessoas com 65 anos ou mais supera os 20%; Ruapan, 2020). Este aumento da longevidade tem conduzido à necessidade de uma área do conhecimento focada no estudo do envelhecimento e nas questões a ela associadas: a gerontologia. A gerontologia tem uma visão holística do envelhecimento e aborda aspetos biopsicossociais, sendo uma área interdisciplinar e multidisciplinar e podendo ser dividida em três ramos principais: experimental, clínica e social (Fernandez-Ballesteros, 2012; Paúl, 2012). Por sua vez, a gerontologia social baseia-se em conhecimentos procedentes das ciências biopsicossociais, sendo que as bases sociais são as que se estendem e são analisadas mais pormenorizadamente, ou seja, trata mais detalhadamente a sua componente social (Fernández-Ballesteros, 2004; Ramalho & Ramalho, 2014). Nesta linha, a *Association for Gerontology in Higher Education* (AGHE, 2014) define o gerontólogo como o profissional que contribui para a melhoria da qualidade de vida e promoção do bem-estar das pessoas à medida que envelhecem, nos contextos familiares, da comunidade e sociedade, através da investigação, educação e aplicação de conhecimento interdisciplinar do processo de envelhecimento e das populações envelhecidas.

Neste contexto, tem sido registada a nível nacional e internacional uma preocupação com a promoção do Envelhecimento Ativo e Saudável. De acordo com o Centro Internacional de

Longevidade Brasil (ILC, 2015) o envelhecimento ativo (EA) é o processo de otimização das oportunidades de saúde, aprendizagem ao longo da vida, participação e segurança para melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem. Por sua vez, o envelhecimento saudável (ES) define-se como o processo de promoção e manutenção da capacidade funcional que permite o bem-estar à medida que as pessoas envelhecem, através da otimização da capacidade funcional e capacidade intrínseca através da mudança dos ambientes (Organização Mundial da Saúde, 2015). Assim, em Portugal regista-se o lançamento e execução do Plano de Acção para o Envelhecimento Activo e Saudável 2023-2026 que prevê um conjunto de medidas, de entre as quais algumas delas relacionadas com o mercado de trabalho (ex., atividades de formação e requalificação profissional, promoção do emprego após os 50 anos, formas graduais e flexíveis de passagem à reforma e de conciliação do trabalho com a vida familiar, promoção da diversidade intergeracional no local de trabalho, campanhas de combate ao idadismo no local de trabalho, etc).

Com efeito, as mudanças demográficas acentuarão ainda mais a falta de mão de obra e intensificarão a pressão sobre os orçamentos públicos. Isto significa que também no mercado de trabalho se observa uma mão de obra envelhecida (Agência europeia para a segurança e saúde no trabalho; EU-OSHA, 2018) o que tem implicações nas situações de emprego e desemprego. Para além disso, a década do envelhecimento saudável aborda o idadismo como uma das questões-chave a serem enfrentadas durante o período de 2021 a 2030, reconhecendo assim o idadismo como um desafio a ser superado para promover um envelhecimento saudável e uma cultura mais inclusiva (Organização Pan-Americana da Saúde, 2022). De facto, pode considerar-se que as políticas sociais de emprego são fundamentais no combate ao idadismo pois promovem a inclusão dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho (Taylor, 2002).

Neste sentido, a Perspetiva do curso de vida (Elder, 1974) torna-se essencial para as ciências sociais, pois analisa como as experiências e os eventos de vida – tais como a perda de emprego numa fase tardia da vida ativa - são vividos de forma diferente por cada indivíduo e tem impacto no processo de envelhecimento (Elder & Shanhan, 2007).

Face ao exposto, o presente estudo tem como objetivo compreender a perceção das pessoas com 50 + anos em situação de desemprego relativamente às causas da não contratação no mercado de trabalho, bem como aos efeitos da discriminação por idade no mercado de trabalho no seu bem-estar e qualidade de vida. Para concretizar estes objetivos, a presente dissertação de mestrado encontra-se dividida em 4 capítulos: o primeiro capítulo aborda aspetos sobre o envelhecimento populacional, a gerontologia, o idadismo e a discriminação por idade no mercado de trabalho, particularmente o modo como o desemprego tem impacto no bem-estar e qualidade de vida. São ainda abordadas as políticas sociais em Portugal e em outros

países da OCDE, os ambientes de trabalho amigos das pessoas mais velhas e o contributo da perspectiva do curso de vida relativamente ao desemprego. No segundo capítulo, relativo aos aspetos metodológicos, é apresentada a forma como o estudo foi planeado, designadamente os participantes, procedimentos de recolha de dados e as estratégias de análise da informação recolhida. O terceiro capítulo apresenta os resultados obtidos que são posteriormente discutidos à luz do quadro concetual e empírico delineado na revisão da literatura, a que corresponde o capítulo da discussão dos resultados e conclusão.

CAPÍTULO I. Revisão da Literatura

1. Envelhecimento e Gerontologia

O envelhecimento populacional representa uma conquista relativamente recente das sociedades e constitui-se como um dos maiores desafios do século XXI. É importante referir que as Nações Unidas classificam uma sociedade em envelhecimento em três níveis diferentes: (1) *“Aging Society”*, na qual 10% da população são pessoas com 60 ou mais anos; (2) *“Aged Society”*, onde as pessoas com 60 ou mais anos são mais do que 20% da população e; (3) *“Super Aged Society”*, onde a proporção de pessoas com 65 anos ou mais anos supera os 20% da população (Ruanpan, 2020).

Em Portugal, dados recentes evidenciam que a população com 65 ou mais anos representava em 2023 cerca de 24% da população total (Pordata, 2023), o que corresponde a uma *“Super Aged Society”* de acordo com a classificação de Ruanpan (2020). Nesta linha, tem-se registado também um aumento significativo do índice de envelhecimento em Portugal (de 27,3% em 1960 para 182,1% em 2021; Pordata, 2023), o que significa que existem atualmente cerca de 182 pessoas com 65 ou mais anos por cada 100 jovens (idade inferior a 15 anos). Também o índice de dependência (número de idosos por cada 100 pessoas em idade ativa - entre os 15 e os 64 anos) se tem alterado nas últimas décadas, ou seja, se em 2001 havia 24,4 idosos por 100 adultos em idade ativa, em 2022 o número subia para 37,6%. Portugal ocupa inclusivamente o terceiro lugar da tabela dos maiores índices de dependência na Europa, sendo apenas superado pela Itália e Finlândia (Eurostat, 2023).

De facto, também a Europa tem vindo a envelhecer de forma acentuada ao longo da segunda metade do século XX, o que tem naturalmente um conjunto de efeitos em termos económicos e sociais (European Commission, 2023). Esta tendência verifica-se, aliás, também a uma escala mundial (Rosa, 2012). Com efeito, com o aumento da expectativa de vida e a diminuição das taxas de natalidade, a proporção de idosos face à população total aumentou significativamente e isso conduziu à necessidade de uma área de estudo focada no envelhecimento e nas questões a ele associadas – a gerontologia.

A primeira utilização do termo “gerontologia” está associada a Elie Metchnikoff em 1908 que foi pioneiro ao introduzir o termo e ao promover o estudo do envelhecimento como uma disciplina científica distinta. O seu trabalho estabeleceu, aliás, as bases para a gerontologia moderna, que continua a explorar e a desenvolver estratégias para melhorar a qualidade de vida dos idosos. A gerontologia tem, assim, uma visão holística do envelhecimento e aborda aspetos biopsicossociais, sendo uma área interdisciplinar e multiprofissional/multidisciplinar (Fernandez-Ballesteros, 2012; Paúl, 2012).

Por sua vez, a gerontologia social é uma área de estudo que se centra nos aspetos sociais do envelhecimento, no contexto de uma abordagem biopsicossocial. Visa compreender como os fatores sociais, culturais, económicos e ambientais influenciam os processos de desenvolvimento e envelhecimento, bem como a vida das pessoas mais velhas. Além disso, a gerontologia social tem um carácter multidisciplinar e interdisciplinar, englobando o estudo das condições políticas, jurídicas, económicas, educativas, ambientais e sociais que podem melhorar o bem-estar e a qualidade de vida dos mais velhos. (Fernandez-Ballesteros, 2012).

Neste contexto, a AGHE (2014) define o gerontólogo como o profissional que contribui para a melhoria da qualidade de vida e para a promoção do bem-estar das pessoas à medida que envelhecem, nos contextos familiares, da comunidade e sociedade, através da investigação, educação e aplicação de conhecimento interdisciplinar do processo de envelhecimento e das populações envelhecidas. Paúl (2005) assinala que o gerontólogo social possui conhecimentos biopsicossociais acerca do processo de envelhecimento e da velhice, ampliando os mesmos numa perspetiva social com o intuito de melhorar a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas à medida que envelhecem.

Por fim, é importante compreender que o perfil profissional do Gerontólogo é complexo, destacando-se o carácter multidisciplinar do seu conhecimento e, consequentemente, a sua prática interdisciplinar, pressupondo um trabalho realizado em complementaridade com outros profissionais.

Nesta linha, a gerontologia e o gerontólogo desempenham um papel crucial na compreensão das mudanças demográficas e das diversas implicações a elas associadas. Uma das áreas onde se regista um elevado impacto decorrente do envelhecimento populacional é o mercado de trabalho. Com o aumento da expectativa de vida e a queda das taxas de natalidade, observa-se um rápido crescimento no número de trabalhadores mais velhos, o que contribui para um acentuado envelhecimento da mão de obra. Esta situação exige uma adaptação tanto por parte do mercado, como do Governo na medida em que são necessárias estratégias para rentabilizar a experiência e as capacidades destes trabalhadores, bem como para gerir problemáticas relacionadas com a saúde, segurança, produtividade ou formação contínua. De igual modo, é também necessário atender às situações de emprego e desemprego deste grupo (Agência europeia para a segurança e saúde no trabalho; EU-OSHA, 2018) e ainda a um fenómeno de particular relevância: a discriminação por idade no mercado de trabalho.

2. Idadismo: quando a discriminação por idade ocorre no mercado de trabalho

Recentemente, a Organização Mundial de Saúde lançou o Relatório Mundial do Idadismo (2022) onde se assume que a idade constitui uma das principais características das pessoas e que, portanto, a probabilidade de termos a sofrer em algum momento das nossas vidas de algum tipo de discriminação com base na idade é bastante elevada. Com efeito, o termo *ageism* (idadismo) foi introduzido por Butler no ano de 1969 definindo-o como sendo um processo de “estereótipos e discriminação sistemática contra as pessoas pelo facto de serem idosas, da mesma forma que o racismo e o sexismo o fazem com a cor da pele e o género” (p. 243). Na perspetiva de Palmore (1999), o idadismo consiste num preconceito ou numa forma de discriminação contra ou a favor de um grupo etário, sendo que a discriminação pode manifestar-se de forma pessoal pelos indivíduos ou de forma institucional quando a discriminação resulta da política de uma instituição ou organização. No mesmo sentido, Marques (2011) defende que o idadismo se refere às atitudes e práticas negativas generalizadas face aos indivíduos, baseadas somente numa característica - a sua idade. Assim, o idadismo decorre da utilização da idade para qualificar e dividir as pessoas de forma negativa, provocando por isso desvantagens e injustiças, bem como a deterioração da solidariedade entre gerações (Organização Pan-Americana da Saúde, 2022).

Com efeito, a idade condiciona uma série de eventos nas nossas vidas (ex., quando podemos conduzir, votar, comprar uma casa, reformar-se), no entanto a discriminação por idade parece aumentar à medida que envelhecemos (Jose et al. 2016). Num estudo de Bratt et al., (2018), os resultados indicam que em metade dos países europeus estudados os participantes mais jovens relatavam níveis mais elevados de discriminação por idade do que os participantes mais velhos, no entanto os autores salientam que o contexto nacional desempenha um papel significativo nos níveis de discriminação por idade percebida. Numa investigação recente, levada a cabo por McConatha et al. (2023) verificou-se que cerca de um terço da população europeia já experimentou discriminação com base na idade, sendo esta prevalente, principalmente, no ambiente de trabalho, onde as mulheres são as principais vítimas. Em Portugal, observa-se que cerca de 52% da população já sentiu este tipo de discriminação (European Comission, 2019).

Assim, o idadismo refere-se a estereótipos, preconceitos e discriminação com base em apenas um critério: a idade cronológica. Estes estereótipos, preconceitos e discriminação podem ser dirigidos aos outros ou a si mesmo e podem afetar todas as idades (OMS, 2021). O Relatório Mundial sobre o idadismo identifica ainda as consequências deste tipo de discriminação na saúde, bem-estar e nos direitos humanos da população, sendo que no caso das

peessoas mais velhas o idadismo se associa a uma menor expectativa de vida, pior saúde física e mental, pior qualidade de vida e satisfação com a vida, aumento dos níveis de stress, ansiedade e depressão, aumento de situações de isolamento social e solidão e diminuição dos níveis de autoestima (Aylon & Tesch-Römer, 2017; OMS, 2022). Na mesma linha, Schamader et al. (2008, citado por Weber et al., 2019) propuseram que a exposição à ameaça do estereótipo resulta em processos de stress fisiológico e psicológico que têm impactos negativos na memória de trabalho e, por conseguinte, comprometem o desempenho das pessoas. Alguns autores sugerem, aliás, que a discriminação por idade pode conduzir a uma “morte social” devido à exclusão social destas pessoas (Teodorescu & Chiribuca, 2018).

É relevante salientar que o idadismo implica uma luta coletiva contra a perceção negativa do envelhecimento que permita reforçar que todas as pessoas envelhecem e que a velhice é, somente, uma fase inerente à vida (Alcântara & Barroso, 2023).

A investigação sugere que fatores como a raça, etnia, o nível de escolaridade ou a condição económica podem exercer uma influência significativa na prevalência e na vivência do idadismo (Allen et al., 2023). De facto, conforme é referido pelos autores, este fenómeno não é vivenciado da mesma forma por todos os indivíduos uma vez que determinados grupos, especialmente aqueles com menor condição financeira e com menor nível educacional, reportam uma incidência mais elevada de idadismo. Além disso, Allen et al. (2023a) assinalam ainda que o idadismo se manifesta com maior frequência no mercado de trabalho, nomeadamente no que se refere aos processos de contratação, promoções e na retenção do emprego.

No contexto do mercado de trabalho, as pessoas mais velhas são classificadas como “incompetentes” e “menos ambiciosas” (Fiske et al., 2002). São vistas como menos flexíveis, com menos capacidade para aprender coisas novas, com mais doenças e falta de autonomia e, simultaneamente, como sendo mais agradáveis, confiáveis, leais e com mais experiência (Staudinger, 2015). Também de acordo com Camarano et al. (2019) os trabalhadores mais velhos são, por um lado, caracterizados como indivíduos com menor saúde, pouca flexibilidade e grande dificuldade em se adaptarem, especialmente perante as mudanças organizacionais ou a utilização de tecnologias. Além disso, são muitas vezes associados a situações de baixa produtividade. Esta visão menospreza a experiência de vida e profissional das pessoas mais velhas, assim como as suas competências e capacidades. Por outro lado, são identificados como leais, com maiores habilidades interpessoais, como possuidores de experiência e conhecimento e com capacidade de mentoria, sobretudo para os mais jovens, e ainda com maior resiliência para se adaptarem a situações novas. Dados mais recentes sugerem aliás que os trabalhadores mais velhos, face aos estereótipos associados à sua faixa etária, se sentem frequentemente

pressionados a distanciarem-se no ambiente de trabalho de modo a não serem considerados menos capazes (Sippli et al., 2021).

De facto, as pessoas mais velhas são frequentemente alvo de discriminação com base na idade, sendo consideradas como um grupo homogéneo e não como um grupo de elevada diversidade (Robinson et al., 2008).

Além disso, Ruanpan (2020) refere que a palavra “envelhecimento” está genericamente associada a características negativas tais como: diminuição da força física, diminuição da capacidade para trabalhar e aumento da dependência, considerando-se a pessoa mais velha como um “fardo” para a sociedade. Neste sentido, o idadismo pode manifestar-se na forma de comentários preconceituosos, através de sentimentos de desprezo em relação ao envelhecimento e aos mais velhos, sendo estes desrespeitados e ignorados. Podem também surgir sentimentos de piedade ou paternalismo disfarçados e, nestes casos, as pessoas mais velhas são tratadas com menos dignidade e respeito (Palmore, 2001; Marques, 2011). As pessoas mais velhas são consideradas menos produtivas, com menos interesse em aprender e em desenvolver as suas capacidades, como tendo menos capacidade cognitiva ou como sendo sinónimo de inutilidade (Ferreira, 2015). Estes estereótipos prejudicam a saúde e bem-estar e consideram-se barreiras para adotar medidas de promoção do envelhecimento saudável (OMS, 2021).

No que diz respeito aos estereótipos que acontecem no mercado de trabalho devido a idade dos colaboradores, Posthuma et al. (2012) mencionam que estes ocorrem devido apenas à idade das pessoas e não pelos seus conhecimentos, competências e habilidades. Consideram que os trabalhadores mais velhos não têm competências para se familiarizar com as novas tecnologias e apresentam reduzida capacidade para aprender novos métodos. Segundo Berger (2006) os “trabalhadores mais velhos” são caracterizados como mais calmos, flexíveis e leais, no entanto, os estereótipos comuns contradizem estas ideias, isto é, normalmente são considerados como tendo baixa produtividade, baixo desempenho, menor capacidade física e como sendo menos flexíveis. De facto, os colaboradores mais velhos podem deparar-se com manifestações subtis de preconceito relacionado com a idade, sendo frequentemente estereotipados (Almeida et al., 2022).

Estes estigmas negativos associados à idade têm o potencial de desencadear formas de discriminação contra os trabalhadores mais velhos, refletindo-se em oportunidades reduzidas de aprendizagem, desenvolvimento e progressão profissional (Weber, Angerer & Müller, 2019). Numa revisão sistemática, Previtali et al. (2022) verificaram que 13 estudos relatavam que os trabalhadores mais velhos experienciaram o idadismo em vários contextos, principalmente no acesso a oportunidades de formação e de promoção, comparativamente aos trabalhadores mais

jovens. Também os resultados de Cano (2018) sugerem que os indivíduos são considerados “mais velhos” a partir dos 56 anos e, nestes casos, se observa uma tendência para a marginalização desses colaboradores nas decisões organizacionais, na atribuição de promoções e na inclusão para ações de formação.

Sobre este assunto, Barkov et al. (2022) verificaram que os estereótipos relativamente aos trabalhadores mais velhos afetam negativamente as suas perspetivas de emprego. A investigação demonstrou que as perceções do potencial de trabalho e as características sociológicas e psicológicas das pessoas mais velhas são reproduzidas principalmente pelos gestores de recursos humanos. Os autores observaram também que o idadismo estava presente no mercado de trabalho e que os gestores têm consciência disso, mas não promovem a mudança desta situação (referem inclusivamente que alguns gestores justificam esta problemática ao afirmar que a política da empresa é contratar pessoas mais jovens). É frequente, por isso, ser dada preferência a pessoas mais jovens na fase de recrutamento porque os mais velhos não se encaixam no clima “jovem” das organizações (Riach, 2007).

A investigação demonstra ainda que existe alguma resistência por parte das organizações na contratação de pessoas mais velhas e de apostar mais em trabalhadores mais jovens devido aos estereótipos associados aos mais velhos (Posthuma et al., 2012; Almeida et al., 2022). De acordo com os resultados de Von Humboldt et al. (2023), os trabalhadores mais velhos são mais propensos a receber estereótipos negativos associados à idade, especialmente por parte de trabalhadores mais jovens. Neste contexto, verifica-se que 85% da população portuguesa sente-se mais confortável a ter um colega de trabalho mais jovem do que mais velho (European Commission, 2019).

Com efeito, o idadismo pode manifestar-se a nível individual (auto-perspetiva), interpessoal (interações com os outros), institucional (no mercado de trabalho), instrumental (discriminação nas oportunidades de contratação) e social (falta de igualdade) (Mcguire et al., 2008; Melnichenko et al. 2023; OMS, 2022).

Numa revisão sistemática realizada por Previtali et al. (2022), foram analisados 39 artigos publicados entre 1995 até 2019, recorrendo a sete bases de dados com o intuito de analisar o idadismo no mercado de trabalho. A análise identificou um conjunto de formas diferentes de como os indivíduos de várias faixas etárias experienciam o idadismo em diversos contextos organizacionais, tais como no setor da saúde, empresas privadas e centros de emprego públicos. Esta revisão mostrou ainda que o idadismo afeta os trabalhadores em diferentes fases da vida laboral, sobretudo aqueles com menos de 35 anos e mais de 55 anos. Permitiu ainda perceber que a construção social da idade e que as ideologias idadistas são moldadas através de discursos e práticas sociais e ainda que as estratégias para combater o

idadismo desenvolvidas pelos trabalhadores são essenciais para lidar com idadismo no ambiente de trabalho. Algumas destas estratégias incluem: i) a aceitação da discriminação, isto é, os trabalhadores optam por aceitar a discriminação no ambiente de trabalho e focar em aspetos positivos das suas vidas fora do trabalho; ii) confronto direto, ou seja, os trabalhadores escolhem lutar abertamente contra a discriminação defendendo o seu valor e contributos dentro da organização; iii) manutenção de uma aparência jovem, na medida em que optam por tentar manter uma aparência mais jovem como uma forma de combater os estereótipos negativos relacionados à idade para tentar criar uma imagem mais positiva de si mesmos no ambiente de trabalho; iv) uso de apoio social como uma estratégia em que os trabalhadores mais velhos procuram suporte por parte dos colegas, familiares ou grupos de apoio e v) estratégias discursivas, ou seja, os trabalhadores usam estratégias retóricas e/ou narrativas para contrabalançar as percepções negativas sobre a idade como a negação do envelhecimento ou a valorização das experiências adquiridas ao longo da vida.

Numa outra revisão sistemática, conduzida por Harris et al. (2017) com o objetivo de investigar os efeitos do idadismo no mercado de trabalho, foram consultadas seis bases de dados e analisados 43 artigos. Os principais resultados desta revisão demonstram que existe uma presença significativa de estereótipos idadistas e percepções negativas em relação aos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, o que gera constrangimentos às oportunidades de emprego, impacta nas decisões relacionadas com formação, contratação e reforma. Foram também identificadas estratégias para combater este fenómeno, quer internas (mudança da percepção de si mesmo), quer externas (desenvolvimento de competências e a alteração de estratégias na procura de emprego). No que diz respeito às estratégias internas, estas incluem a (1) reformulação da identidade, na medida em que os trabalhadores mais velhos tentam redefinir a sua identidade; (2) a aceitação passiva em que os trabalhadores aceitam a discriminação etária adotando uma postura mais passiva nas suas carreiras de modo a regular as emoções mais negativas ou (3) uma mudança nas expectativas de trabalho, ou seja, os trabalhadores ajustam as suas expectativas de emprego para diminuir a percepção de discriminação. Por outro lado, as estratégias externas englobam o desenvolvimento de competências, tais como a participação em programas de formação contínua, principalmente para a área tecnológica; promover a mentoria e o *coaching* para transmitir conhecimentos aos colegas mais jovens; participação em projetos; desenvolvimento de *soft skills*, como comunicação, trabalho em equipa e resolução de conflitos. No que se refere às estratégias adotadas na procura de emprego, verifica-se que alguns trabalhadores podem adaptar o currículo para destacar as competências e experiências mais relevantes e podem ocultar informações relacionadas com a sua idade.

Sobre este assunto, importa destacar que nos últimos 10 anos, o número de trabalhadores com 65 ou mais anos que se mantêm ativos aumentou 88%. Este grupo representa 5% do total da população empregada em Portugal (Fonseca, 2023). No entanto, em situações de perda de emprego numa fase tardia da vida ativa, o grupo etário dos 50 ou mais anos encontra maior dificuldade no reingresso no mercado de trabalho e, consequentemente, pode permanecer em situação de desemprego por períodos mais prolongados (Rodrigues, 2020; Gonçalves et al., 2021). Segundo os dados do *Age Platform Europe* (2023), a taxa de desemprego entre os 55 aos 64 anos é muito elevada comparativamente a outros grupos. A este propósito, dados recentes revelam que a taxa de desemprego da população portuguesa era, em 2023, de 6,5%, sendo que os trabalhadores mais velhos (55-64 anos) representam 18,1% do total de desempregados (Pordata, 2024). Analisados estes dados em milhares de pessoas, verifica-se que dos 351,1 milhares de pessoas desempregadas em Portugal em 2023, 63,7 milhares eram pessoas com idades entre 55 e 64 anos. Reis (2023) assinala aliás que 540 mil profissionais com formação superior e com mais de 45 estão desempregados e que 58% são mulheres das regiões de Lisboa, Porto e Setúbal.

No que diz respeito à definição de “trabalhador mais velho”, não se regista uma idade unanimemente aceite, ou seja, diversos estudos sugerem idades diferentes. Deste modo, Marques (2011) menciona que as empresas consideram um trabalhador como “velho” a partir dos 35 anos, ao passo que Sargeant (2011) indica que a idade ideal de um colaborador é entre os 30 e 35 anos. Por sua vez, Desmette e Gaillard (2008) e Almeida et al. (2022) identificam a idade de 50 ou mais anos, sendo que num estudo desenvolvido para contribuir para a definição do conceito, os autores sugeriram a idade média 53.4 anos como “trabalhador mais velho” (Fula, Amaral & Abraão, 2012). Já Allen e Wang (2023) consideram um “trabalhador mais velho” como alguém com 55 ou mais anos. Numa investigação realizada por Cano (2018), a idade varia consoante o género dos trabalhadores, sendo que os homens são considerados como mais velhos a partir dos 56, enquanto as mulheres a partir dos 54 anos. Em Portugal, num estudo realizado pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, as empresas no processo de recrutamento identificam as pessoas com 45 e mais anos como velhas para serem contratadas, sendo que aproximadamente 30% das empresas consideravam as pessoas com 50 anos ou mais como “trabalhadores mais velhos” (Pestana, 2003).

Assim, em termos da discriminação no mercado de trabalho, a *U.S Equal Employment Opportunity Commission* (2017) oferece um conjunto de exemplos de discriminação por idade contra trabalhadores mais velhos: (a) não ser contratado porque o empregador preferia um trabalhador com uma aparência mais jovem para desempenhar a função; (b) receber uma

avaliação de desempenho negativa por não ser "flexível" face a novos projetos; (c) ser despedido por forma a que a empresa mantenha os trabalhadores mais jovens e com salários mais baixos; (d) ser preterido por um trabalhador mais jovem e externo à empresa numa situação de promoção profissional; (e) ser despedido enquanto um trabalhador mais jovem, com menos tempo na empresa e menos experiência profissional é mantido (f) antes de ser despedido, ouvir superiores hierárquicos a fazer comentários relacionados com a idade.

Nesta linha, numa revisão sistemática onde foram analisados 58 artigos foi verificado que o idadismo se manifesta de várias formas no local de trabalho, tais como a discriminação no processo de seleção e recrutamento, o acesso a vagas de emprego, a pressão para iniciar o processo de reforma e a desvalorização dos trabalhadores mais velhos (Cebola, Santos & Dionísio, 2023). Ainda neste âmbito, importa salientar que a União Europeia tem vindo a promover medidas de combate ao desemprego e discriminação de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. Mais especificamente, tem havido um reforço do incentivo à requalificação e aprendizagem ao longo da vida, incentivos para as empresas que contratem trabalhadores mais velhos, medidas de promoção de ambientes de trabalho inclusivos e que valorizem a experiência destes profissionais, bem como apoio ao empreendedorismo sénior e medidas de flexibilização no trabalho (ex., horários flexíveis e oportunidades de trabalho remoto). de uma forma geral, estas medidas têm sido apoiadas por fundos e programas da União Europeia, tais como o Fundo Social Europeu e o Programa Europeu de Emprego e Inovação Social (EU-OSHA, 2023; Ferreira, 2015).

2.1. Impacto do desemprego no bem-estar e qualidade de vida

Com efeito, se a discriminação por idade no mercado de trabalho tem consequências em termos do bem-estar e qualidade de vida das pessoas, também o desemprego se relaciona negativamente com a perceção de saúde, capacidade de trabalho e qualidade de vida (Hult et al., 2020). Num estudo realizado por Ezzy (1993) fica evidente que as pessoas que tinham perdido o emprego apresentavam níveis mais baixos de bem-estar psicológico comparativamente aos grupos que continuavam empregados. O mesmo foi verificado no estudo de Gonçalves (2019) na medida em que dos 115 indivíduos avaliados com o WHOQOL-Bref, os indivíduos empregados no momento da recolha de dados (N=59) evidenciam melhores indicadores de qualidade de vida em todos os domínios de análise do que os desempregados (N=56). Analisada a satisfação com a vida, verificou-se igualmente que os participantes

empregados estavam mais satisfeitos com a vida do que os participantes desempregados (21,41 pontos vs. 15,75 pontos).

Nesta linha, importa referir que se entende a qualidade de vida como a percepção individual sobre a sua posição da vida, considerando o contexto cultural e os sistemas de valores em que vive, bem como em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Este conceito amplo abrange de maneira complexa a saúde física, o estado psicológico, o nível de independência, as relações sociais, as crenças pessoais e sua interação com características proeminentes do ambiente (OMS, 2012). Por sua vez, o bem-estar é compreendido como um estado positivo experienciado pelos indivíduos e pelas sociedades, sendo um recurso fundamental para a vida quotidiana. Este também é influenciado pelas condições sociais, económicas e ambientais. O bem-estar abrange a qualidade de vida, tal como a capacidade das pessoas e das sociedades de contribuírem para um mundo com um sentido de significado e propósito (OMS, 2024).

Assim sendo, importa referir que para muitas pessoas a obtenção de um emprego representa uma parte significativa do seu sentido de identidade pessoal, sendo que em alguns casos é a única fonte significativa (Fryers, 2006). O mesmo autor ressalta que o desemprego pode ter repercussões negativas tanto no sentido de identidade quanto do propósito de vida dessas pessoas. Há uma conexão evidente entre o desemprego e o aumento dos problemas de saúde, depressão e ansiedade. Por outras palavras, a falta de um claro sentido de identidade pessoal pode tornar os indivíduos mais suscetíveis a danos psicológicos e desvinculação social. No estudo de Beumann (2015) confirma-se que o desemprego pode causar uma série de efeitos negativos relativamente ao bem-estar subjetivo dos indivíduos e, consequentemente, a diminuição da satisfação com a vida, a perda de identidade e integração social, situações de isolamento social e diminuição da saúde (ex., aumento da pressão arterial e do stress).

Nas conclusões do estudo de Ezzy (1993) destaca-se ainda que o desemprego tem uma forte correlação com problemas de saúde mental, tais como o aumento de níveis de ansiedade, depressão e diminuição da auto-estima. Importante também referir que esta relação varia em função de fatores tais como a idade, o apoio social, género e condições de saúde.

A este propósito, Arena et al. (2022) evidenciam que os participantes descreveram o desemprego como uma experiência difícil que afeta a sua identidade, propósito de vida e estruturação do tempo e que tal pode causar baixa motivação e sentimentos de depressão. Para além disso, afirmaram ter incertezas em relação ao futuro, sendo que os mais velhos expressaram preocupações sobre a relevância das suas competências no mercado de trabalho, o que aumenta a ansiedade em relação à segurança financeira.

Também Lahelma (1992) identifica que este efeito de insegurança financeira pode aumentar a ansiedade e os níveis de stress dos desempregados, impactando negativamente na saúde mental. O mesmo estudo sugere que a situação de desemprego afeta a percepção de bem-estar e a qualidade de vida e que, portanto, as políticas públicas devem focar-se também em melhorar as condições de emprego e oferecer suporte psicológico para diminuir os efeitos negativos do desemprego na saúde mental. Os autores sugerem que isso beneficiaria a reintegração no mercado de trabalho por parte das pessoas em situação de desemprego.

De acordo com o estudo de Marchiondo et al. (2019), à medida que aumenta a discriminação etária, a depressão também aumenta e encontra-se positivamente relacionada com o estado inicial da sintomatologia depressiva. Esta discriminação com base na idade encontra-se negativamente relacionada com a saúde geral, ou seja, a discriminação etária afeta a saúde geral dos participantes. Assim, o aumento da discriminação por causa da idade leva a uma diminuição com a satisfação no mercado de trabalho. É importante destacar que este estudo também realça as consequências negativas relacionadas com o idadismo percebido em termos do aumento da sintomatologia depressiva, diminuição da satisfação no trabalho e da saúde geral dos indivíduos. Este estudo também demonstrou que apesar dos adultos mais velhos demonstrarem capacidades para regular as suas emoções e saber utilizar estratégias de *coping* (Charles, 2010, citado por Marchiondo et al., 2019), 29% a 32% dos trabalhadores mais velhos experienciam stress após sentirem discriminação por causa da idade. Em Arena et al. (2022), são também apontados como desafios do desemprego os conflitos internos sobre a contribuição para a sociedade, bem como a necessidade de encontrar novas formas de compreender e lidar com a situação.

O desemprego entre os indivíduos com 50 ou mais anos representa um desafio significativo, tanto a nível económico como psicossocial, com repercussões diretas na sua qualidade de vida e bem-estar geral. Estas pessoas enfrentam, muitas vezes, uma redução substancial dos seus rendimentos, o que pode resultar em exclusão económica. Além disso, à medida que a idade avança, o risco de desemprego de longa duração aumenta, o que torna mais difícil a reentrada ao mercado de trabalho (Murdock et al., 2021). Esta situação foi também verificada por Gonçalves et al. (2021) na medida em que a variável idade surgiu associada aos efeitos mais adversos relativamente à probabilidade de reingresso no mercado de trabalho. Com efeito, os autores analisaram a probabilidade de estar desempregado em função desta variável e verificaram que esta aumentava exponencialmente com o aumento da idade, ou seja, a probabilidade de estar desempregado relativamente a estar empregado aumentava 20% por cada ano de vida.

Paralelamente, o desemprego de longa duração está associado a uma deterioração da saúde mental e a uma diminuição da satisfação com a vida. Estes efeitos agravam-se à medida que o tempo de desemprego se prolonga (Gedikli et al., 2022). O desemprego também afeta o sentido de propósito e a identidade social dos indivíduos, privando-os de um papel ativo na sociedade, o que contribui para uma redução significativa da qualidade de vida (Hult et al., 2020).

2.2. O papel das políticas sociais de emprego no combate ao idadismo

A crescente longevidade da população exige que as questões do envelhecimento sejam abordadas no centro das políticas do emprego, ou seja, no mercado de trabalho (*Age Platform Europe*, 2023). De facto, as políticas de emprego constituem-se como quadros de ação estratégicos orientados pelo governo para abordar questões do mercado de trabalho tais como a criação de emprego e a gestão do desemprego (Benítez-Aurioles, 2021). De acordo com Duque (2023) estas estão focadas na criação de empregos, formação profissional e regulação do mercado de trabalho, visando promover a inclusão e dignidade no trabalho.

As políticas de emprego podem, portanto, ser compreendidas como políticas sociais, na medida em que estas são uma “forma de atuação das políticas públicas com a finalidade de promover e garantir o bem-estar social, através da consagração dos direitos sociais e das condições necessárias à sua realização na sociedade” (Pereirinha, 2008, p. 21). As políticas sociais podem ser organizadas de acordo com as seguintes áreas:

- Bem-estar e Apoio: Visam melhorar a qualidade de vida das populações vulneráveis (idosos, pessoas com alguma incapacidade e minorias). Procuram promover a igualdade de oportunidades e de participação social, sendo benéfica a implementação de programas para promover a justiça e inclusão social (Duque, 2023; Holubenko et al., 2024)
- Educação e Desigualdade: Abordam questões relacionadas com as desigualdades educativas e procuram explorar soluções para melhorar o acesso e resultados, em particular para os grupos mais desfavorecidos (Eden et al., 2024). Envolvem a promoção e o acesso à educação e à formação ao longo da vida visando a capacitação e desenvolvimento de competências (Duque, 2023).
- Saúde e Segurança Social: Regulam os serviços de saúde e os sistemas de proteção social sendo fundamentais para assegurar um acesso equitativo aos serviços essenciais e para contribuir para a redução das desigualdades (Terziev et al., 2018). No caso das políticas de proteção social, estas incluem programas de assistência social, previdência social e serviços

de saúde, tendo como objetivo garantir um mínimo de bem-estar e segurança para a população. No que diz respeito às políticas de saúde, estas têm como foco a promoção da saúde pública e o acesso a serviços de saúde e prevenção de doenças. (Duque, 2023).

- Questões Jurídicas e Éticas: Abordam direitos pessoais e políticas institucionais no âmbito do reconhecimento dos direitos, desenvolvimento de políticas inclusivas, educação e consciencialização, abordagem ética e proteção contra a discriminação. Estas são fundamentais para garantir os direitos humanos de todos os indivíduos, assim como para promover a equidade e justiça social, principalmente nos grupos mais vulneráveis (Perlin & Lynch, 2016).
- Políticas de Habitação: Abordam questões relacionadas com a urbanização e inclusão social, tendo como objetivo assegurar o acesso a habitação digna e adequada a todos os cidadãos. Podem incluir criação de programas ou medidas relativamente a acessibilidade e preços, regulação do mercado imobiliário, reabilitação urbana, integração social e sustentabilidade (Duque, 2023).
- Políticas de Emprego: De acordo com Duque (2023) estas políticas visam garantir que a população tem acesso a oportunidades de trabalho dignas e sustentáveis, podendo incluir a criação de empregos (ex., através de programas que incentivem a criação de novos postos de trabalho), iniciativas de formação e capacitação para ajudar os trabalhadores a adquirir novas competências, medidas de regulação do mercado de trabalho que garantam condições justas, como a definição de salários mínimos, regulamentação de horas de trabalho e proteção contra a discriminação no emprego ou o apoio ao empreendedorismo..

Nesta linha, pode considerar-se que as políticas sociais de emprego são fundamentais no combate ao idadismo pois promovem a inclusão dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. De facto, abordam temáticas relacionadas com a discriminação e contribuem para ajustar as perceções sociais sobre o envelhecimento no local de trabalho, pelo que contribuem também para incentivar os empregadores a reconhecer o valor dos trabalhadores mais velhos (Taylor, 2002).

De facto, o idadismo é um problema abrangente que se observa e manifesta de diversas formas no contexto laboral, independentemente do país, contudo, as abordagens utilizadas para o combater variam conforme fatores culturais e sociais. Alguns países podem contar com proteções legais mais robustas contra a discriminação etária enquanto outros confiam mais em iniciativas de voluntariado e normas sociais para promover a diversidade geracional e inclusão. Para além disso, as diferentes culturas demonstram atitudes diferentes em relação ao envelhecimento e aos trabalhadores mais velhos o que consequentemente afeta a forma como

o idadismo é percebido e abordado dentro do ambiente de trabalho. Adicionalmente, algumas culturas valorizam a experiência e a sabedoria, enquanto outras priorizam a juventude e a “inovação” (Cebola et al., 2023).

Destaca-se ainda a necessidade de as organizações terem de aprender a criar oportunidades para o desenvolvimento, desempenho e retenção dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho (Stamov-Robnagel & Hertel, 2010). De acordo com a Comissão Europeia (2023) é fundamental que numa sociedade envelhecida os trabalhadores mais velhos se mantenham ativos por tempos mais longos.

Em Portugal, Pestana (2003) refere que as políticas de emprego deveriam capacitar os indivíduos para, ao se aproximarem da velhice, poderem elevar o seu estatuto e assegurar níveis aprimorados de empregabilidade, promovendo a sua inserção no mercado de trabalho. Estas políticas devem, por isso, obedecer a critérios de funcionalidade e flexibilidade neste âmbito profissional. De acordo com o autor, isso implica a implementação de medidas que incentivem a mobilidade profissional e a aprendizagem ao longo da vida, direcionada tanto para as empresas como para os trabalhadores. Requer também um reforço no combate ao desemprego de longa duração, especialmente através de respostas institucionais mais ambiciosas que garantam experiências formativas e profissionais contínuas. Adicionalmente, é crucial oferecer um apoio técnico mais robusto às empresas em setores de risco, inserido em medidas gerais otimizadas da gestão dos recursos humanos no mercado de trabalho. Neste sentido, o autor aponta as seguintes orientações governamentais:

- providenciar informação que permita apoiar os reformados a desempenharem um papel mais ativo na economia e na sociedade;
- apostar na aprendizagem ao longo da vida, mais concretamente através da implementação de políticas que promovam o acesso à formação e a atualização de conhecimentos dos trabalhadores mais velhos e que os encorajem a continuar a adquirir conhecimentos e competências (mesmo após o evento da reforma);
- desenvolver medidas efetivas da política ativa de emprego que apoiem os trabalhadores mais velhos na procura de novos empregos;
- combater a discriminação na contratação de trabalhadores mais velhos adotando medidas para que as organizações patronais e sindicais participem efetivamente na promoção da aceitação e do cumprimento de medidas antidiscriminação, no quadro geral da promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores (Pestana, 2003).

Para além destas orientações, existem já em Portugal um conjunto de incentivos/apoios disponibilizados pela Segurança Social e pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) para a contratação das pessoas mais velhas:

- Isenção Total da Taxa Social Única (TSU)

As entidades empregadoras têm a possibilidade de usufruir de isenção do pagamento de contribuições na sua parcela correspondente (geralmente 23,75%), ao firmarem contratos de trabalho com, entre outros grupos: (1) desempregados de longa duração (indivíduos com idade igual ou superior a 45 anos, inscritos no centro de emprego há 25 meses ou mais, à data da celebração do contrato de trabalho); e (2) trabalhadores já vinculados por contrato de trabalho a termo e com idade igual ou superior a 45 anos (PME Incentivos, 2022).

- Redução da TSU

Para usufruir da redução da TSU, as entidades empregadoras devem formalizar contratos de trabalho sem termo com desempregados de longa duração, isto é, pessoas inscritas no Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., há 12 meses ou mais. Além disso, as entidades empregadoras que celebrem contratos sem termo com trabalhadores já vinculados por contrato de trabalho a termo e com idade igual ou superior a 45 anos também podem beneficiar deste incentivo.

- Compromisso Emprego Sustentável

Esta medida tem como destinatários pessoas com idade igual ou inferior a 35 anos e pessoas com 45 ou mais anos. Trata-se de uma iniciativa de natureza excecional e temporária que compreende a concessão, à entidade empregadora, de um suporte financeiro para a contratação sem termo de desempregados registados no IEF, juntamente com um auxílio financeiro para o pagamento das contribuições para a segurança social durante o primeiro ano de validade dos contratos de trabalho apoiados (Instituto De Emprego e Formação Profissional, 2020). Para solicitar este apoio, é imprescindível publicar e registar a oferta de emprego no portal do IEF, indicando a intenção de candidatura a esta medida. No entanto, apenas desempregados inscritos no IEF podem candidatar-se (trabalhadores independentes estão excluídos), e há um prazo determinado para apresentação das candidaturas.

- Incentivo Ativar.pt

Este é um apoio financeiro concedido aos empregadores que estabeleçam contratos de trabalho, sejam sem termo ou a termo certo, com desempregados registados no IEF, e que tenham a obrigação de proporcionar formação profissional aos trabalhadores contratados. Este apoio visa facilitar a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados, proporcionando uma experiência prática em contexto laboral. Os beneficiários são desempregados inscritos no IEF, abrangendo aqueles com idade igual ou

inferior a 29 anos e com idade igual ou superior a 45 anos (IEFP, 2020). No âmbito deste estímulo, destaca-se o programa de estágios Ativar-PT, destinado também a indivíduos com idades superiores a 45 anos (PME Incentivos, 2022).

Além disso, há ainda a assinalar a Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho em Portugal que estabelece os direitos e deveres de empregadores e trabalhadores. Regula aspetos como contratos de trabalho, horários, férias, cessação de contratos e garantias de igualdade e define um conjunto de regras para a resolução de conflitos laborais e proteção contra a discriminação, incluindo medidas de inclusão para trabalhadores de diferentes faixas etárias e proteção contra o idadismo no ambiente de trabalho. Na subsecção III, que diz respeito à igualdade e não discriminação, para além de proibir a discriminação em função de diferentes fatores, como a idade, género, raça, religião, entre outros, também estabelece medidas para prevenir e combater a discriminação direta e indireta, assegura que todos os trabalhadores tenham acesso equitativo a oportunidades de emprego, remuneração, progressão na carreira e promove a inclusão e justiça no mercado de trabalho (Diário da República Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro). Essas medidas de prevenção incluem:

- Promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, progressão na carreira e condições de trabalho.
- Proibição de práticas discriminatórias com base em fatores como idade, género, raça ou deficiência.
- Implementação de políticas de inclusão, especialmente para grupos vulneráveis, como trabalhadores mais velhos.
- Fiscalização rigorosa das práticas laborais para assegurar a conformidade.
- Sanções contra empregadores que pratiquem discriminação direta ou indireta.

Importa ainda assinalar o Decreto-lei nº 76/2012 que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro define os objetivos e os princípios da política de emprego e regula a conceção, a execução, o acompanhamento, a avaliação e o financiamento dos respetivos programas e medidas. Assim, salienta a importância

da política de emprego que tem como objetivo o crescimento da economia portuguesa e combater ao desemprego e a discriminação.

Mais recentemente, e no âmbito da Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2024 foi aprovado o Plano de Ação do Envelhecimento Ativo e Saudável 2023-2026. Este inclui o pilar designado de “vida laboral saudável ao longo do ciclo de vida” que se divide em 3 subpilares, 8 medidas e 9 atividades: subpilar participação mercado de trabalho (3 medidas); subpilar adaptação das carreiras profissionais e dos locais de trabalho (3 medidas) e subpilar promoção da diversidade intergeracional no local de trabalho (2 medidas). Os subpilares, medidas e atividades são apresentados na tabela 1:

Tabela 1. Subpilares e medidas do pilar Vida laboral saudável ao longo do ciclo de vida

Subpilares	Participação no mercado de trabalho	Adaptação das carreiras profissionais e dos locais de trabalho	Promoção da diversidade intergeracional no local de trabalho
Medidas	1- Promoção do emprego de trabalhadores >50 anos (incluindo recrutamento)	1- Adaptação dos locais de trabalho	1- Programas de gestão com diversidade geracional nos locais de trabalho
	2- Passagem à reforma mais flexível	2- Campanhas de Saúde e Segurança no trabalho ao longo da vida	2- Combater o idadismo no local de trabalho
	3- Conciliação de trabalho com a vida pessoal e familiar (agenda do trabalho digno)	3- Novas medidas de Saúde e Segurança no Trabalho	

Fonte: retirado de Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2024)

Para além destas medidas registadas em Portugal, é importante salientar algumas boas práticas registadas nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). A OCDE é uma organização internacional que trabalha para construir melhores políticas para obter vidas melhores, sendo o seu principal objetivo criar políticas que promovam a prosperidade, a igualdade, as oportunidades e o bem-estar para todos. Juntamente com a colaboração dos governos, decisores políticos e cidadãos, trabalham no estabelecimento de normas internacionais baseadas em evidências e na procura de soluções para uma série de desafios sociais, económicos e ambientais, tal como a melhoria do desempenho económico e a criação de empregos, promoção de uma educação sólida e ao estabelecimento de normas internacionais (OCDE, 2024).

Neste sentido, registaram-se um conjunto de medidas e/ou recomendações relacionadas com o envelhecimento e a discriminação no mercado de trabalho que se descrevem de forma breve seguidamente:

França

O número de pessoas inativas com mais de 50 anos por cada 100 pessoas empregadas é o segundo mais elevado nos países da OCDE. Em 2018, esse número era de 60 em França, quando a média na OCDE era de 42. Esta situação decorre, em parte, do facto de a França ter reduzido significativamente as opções de reforma antecipada ao longo de várias décadas, contribuindo para a precocidade da idade média de saída do mercado de trabalho. As políticas de ativação e apoio ao emprego devem focar-se nas necessidades individuais, independentemente da idade, sendo igualmente essencial combater a discriminação etária, sobretudo nos processos de recrutamento, formação e retenção de trabalhadores (OCDE, 2019). Recomenda-se, ainda, a implementação de campanhas de sensibilização pública e o incentivo a práticas que eliminem as barreiras à contratação de trabalhadores mais velhos. Existem ainda associações que oferecem apoio na procura de emprego regional, no desenvolvimento de currículos, simulações de entrevistas, reconversões profissionais, entre outros.

Propõem-se ainda as seguintes medidas concretas para combater a discriminação por idade no mercado de trabalho: i) revisão das leis antidiscriminação, tanto no recrutamento quanto na manutenção de empregos para os trabalhadores mais velhos; ii) campanhas de sensibilização para desmitificar estereótipos negativos sobre os trabalhadores mais velhos; iii) formação contínua e desenvolvimento de competências, por exemplo na área digital e tecnológica em trabalhadores de meia idade, permitindo-lhes adaptar-se às mudanças do mercado de trabalho; iv) apoio à reintegração de trabalhadores mais velhos, como por exemplo incentivos fiscais e subsídios para as empresas contratarem os trabalhadores mais velhos como forma de combater esse tipo de discriminação e v) flexibilidade no trabalho, adoção de modelos de trabalho mais flexíveis, como horários reduzidos ou trabalho remoto (OCDE, 2019).

Japão

Para promover uma maior qualidade de vida no mercado de trabalho, a OCDE recomenda seguir os seguintes aspetos: (1) promover alterações na definição da idade de reforma obrigatória e dos salários por antiguidade, incentivando os empregadores a contratar e manter trabalhadores mais velhos; (2) investir na aprendizagem ao longo da vida para aumentar as competências dos adultos mais velhos e mais jovens com o intuito de aprimorar as competências; (3) promover um ambiente de qualidade dentro do trabalho para as pessoas mais velhas conseguirem manter-se no mercado de trabalho; (4) criar oportunidades para que as mulheres com filhos possam combinar as horas de trabalho com a prestação de cuidados e possam reingressar no mercado de trabalho; (4) complementar as medidas de discriminação etária com outras iniciativas para fomentar a diversidade etária, como a implementação de

ações positivas e afirmativas e criar espaços com melhores condições para prevenir riscos psicológicos e físicos (OCDE, 2018).

Existe ainda um serviço público designado de “*Hello Work*” onde é fornecida consultoria, orientação e serviços de colocação profissional para as pessoas com 55 ou mais anos que estão à procura de emprego. Para além disso, tem como intuito consciencializar os empregadores a valorizar a experiência e produtividade dos trabalhadores mais velhos.

Holanda (Países Baixos)

De acordo com o relatório da OCDE (2014) é fundamental criar estratégias de promoção de melhores resultados no mercado de trabalho, para todas as idades. Assim sendo, a Holanda criou políticas centrais no âmbito da discriminação por idade que incluíram: a revisão das regras do limite de idade (a idade não deve ser um indicador para ajuizar a produtividade e trabalho de um colaborador mais velho), a promoção da contratação de trabalhadores mais velhos e a criação de condições de empregabilidade sustentável, isto é, a promoção de uma abordagem para melhorar as condições de trabalho. O país promove as condições de trabalho através de áreas como a educação e formação, bem como através da criação de estratégias para uma maior consciencialização relativamente à idade na área dos recursos humanos.

É também valorizada a saúde e as circunstâncias familiares na medida em que estas assumem particular relevância no momento de selecionar as horas de trabalho e ajudam a criar equilíbrio entre família-trabalho, o que, segundo o *Dutch Centre of Education and Labour Market*, influencia de maneira positiva o bem-estar dos trabalhadores (OCDE, 2014).

O relatório da OCDE (2014) “*Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014*” sugere vários programas e iniciativas concretas para apoiar os trabalhadores mais velhos e prolongar a sua participação no mercado de trabalho, tais como:

- Programas de Requalificação e Formação contínua: a formação contínua para os trabalhadores mais velhos é fundamental para os ajudar a atualizar as suas competências e adaptarem-se às novas exigências do mercado. No que toca aos programas de requalificação, o governo dos países baixos incentiva os trabalhadores mais velhos a requalificarem-se para setores que estão em expansão como a área tecnológica, saúde e serviços;
- Apoio à transição gradual para a reforma: prevê-se a possibilidade de redução de horários de trabalho, ao contrário de uma reforma abrupta (ex., políticas de trabalho flexível, como trabalho *part-time* ou teletrabalho);

- Incentivos para empregadores: existência de subsídios para empregadores que contratem ou retenham os trabalhadores mais velhos (ex., redução de impostos ou apoio financeiro às empresas);
- Programas de consciencialização e combate à discriminação por idade: realização de campanhas de sensibilização e mudanças nas práticas de recursos humanos;
- Adaptação do ambiente de trabalho: recomendação às empresas para adaptarem o ambiente de trabalho para as necessidades físicas dos trabalhadores mais velhos.

Polónia

Após identificarem a discriminação no mercado de trabalho e como esta o afeta, foi criado o programa *“Solidarity Across Generations”* que tem como intuito aumentar os incentivos para que as empresas contratem mais pessoas com 50 ou mais anos. Este programa estendeu-se para atualizar as competências das pessoas com 45 ou mais anos, para criar um ambiente de trabalho amigo das pessoas mais velhas (50+ anos), bem como para aumentar a eficiência e eficácia das medidas de promoção do emprego e da atividade económica. Serve ainda como promotor de um envelhecimento ativo e saudável e cria medidas de apoio ao emprego para as pessoas com 50 ou mais anos (OCDE, 2015). As medidas recomendadas são semelhantes a outros países da OCDE, nomeadamente a promoção da aprendizagem ao longo da vida, subsídios para a contratação, programas de sensibilização e iniciativas de trabalho flexível.

Assim, podemos concluir que em vários países da OCDE, os responsáveis políticos têm vindo a desenvolver esforços para que as pessoas mais velhas possam continuar a trabalhar com condições dignas. De uma forma geral, tem sido sugerida também a eliminação das penalizações para a reforma antecipada e a disponibilização de opções mais flexíveis de conciliação/transição trabalho/reforma. De igual modo, os países da OCDE têm vindo a reforçar os incentivos para que as pessoas mais velhas possam permanecer no mercado de trabalho, mas também a combater a discriminação por idade no processo de recrutamento, promoção e retenção dos trabalhadores mais velhos através da adoção de uma legislação e aplicação eficaz.

2.2.1. Ambientes de trabalho amigos da idade: estratégias para valorizar e reter os trabalhadores mais velhos

A valorização e retenção de trabalhadores mais velhos no ambiente de trabalho é um tema de crescente relevância, especialmente em um contexto de envelhecimento populacional e aumento da expectativa de vida. As organizações enfrentam o desafio de criar ambientes que acolham e valorizem a experiência e habilidades desses profissionais, implementando estratégias que vão desde a promoção de um ambiente de trabalho saudável até a adaptação das funções e oferta de programas de capacitação. Essas medidas não beneficiam apenas os empregados, mas também os empregadores, resultando em um ambiente mais inclusivo e produtivo.

Sobre este assunto, Chosewood (2012) verificou que um ambiente de trabalho que beneficia de políticas e programas que otimizam a saúde dos trabalhadores mais velhos produz benefícios para o empregador, bem como para os empregados. Isto porque faz com que a flexibilidade seja uma prioridade; permite que os trabalhadores tenham poder de decisão nos seus horários, nas condições de trabalho, na sua localização e nas suas tarefas; faz com que as tarefas sejam ajustadas às competências dos trabalhadores; prevê um trabalho mais individualizado, com pausas para descansar e com tarefas menos repetitivas; evita o trabalho prolongado e sedentário; fornece ambientes mais funcionais (superfícies do piso estáveis, cadeiras ajustáveis, iluminação adequada, telas/superfícies com menos brilho); usa estratégias de trabalho de equipa para resolver problemas relacionados com o envelhecimento; promove um estilo de vida mais saudável (incluiu atividades físicas, opções de alimentação saudável, etc); investe na construção e treino das competências e habilidades para todas as idades; garante condições razoáveis ao promover o autocuidado no local de trabalho (ex., direito a ter um tempo afastado do trabalho para consultas de saúde ou após ausências causadas por doenças ou lesões). O mesmo autor indica que para promover um ambiente de trabalho mais solidário, é necessário compreender a composição intergeracional da força do trabalho, facilitar as discussões regulares sobre assuntos contemporâneos do trabalho e desenvolver programas e políticas suficientemente abrangentes para satisfazer as necessidades de todos os trabalhadores.

Na mesma linha, numa revisão sistemática levada a cabo por Cebola et al. (2023) com o intuito de analisar o idadismo no mercado de trabalho e no ambiente de trabalho, sugere-se que as organizações podem combater o idadismo ao oferecer oportunidades de aprendizagem/formação para os trabalhadores de todas as idades, criar equipas multigeracionais, fornecer horários mais flexíveis e promover a inclusão do tratamento justo e

equitativo para todos os trabalhadores independentemente da idade (ex., processo de recrutamento e seleção livres de preconceitos relativos à idade). Também Barkov et al. (2022) e Von Humboldt et al. (2023) reforçam esta última ideia ao concluir que as empresas devem remover os limites de idade nos anúncios de emprego e começar a selecionar as pessoas de acordo com as suas qualificações, competências e experiência e não pela sua idade. Barkov et al. (2022) destacam ainda a necessidade de desenvolver programas de formação, melhorar a mentoria e a avaliação dos candidatos mais velhos e que para tal é essencial uma abordagem abrangente tendo como partes envolvidas os empregadores, a sociedade e o governo.

Importa destacar que a maior parte dos autores referem a intergeracionalidade como uma forma de combater o idadismo. No estudo de Lagacé et al. (2019) concluíram que a satisfação no trabalho e um envelhecimento bem-sucedido no ambiente de trabalho foram positivamente associados ao facto de se encontrar um clima intergeracional no trabalho. Sugerem que o aproveitamento deste clima pode contrariar os resultados negativos habitualmente registados em situações de idadismo sobretudo se se estimular uma cultura no local de trabalho que não apenas valorize o trabalho intergeracional, mas que implemente também medidas que facilitem esses contactos, através de práticas de partilha de conhecimentos. A investigação tem vindo a destacar a relevância dos profissionais das áreas sociais na promoção de ambientes intergeracionais mais positivos o que facilita a integração de trabalhadores de todas as idades nas organizações. O envolvimento destes profissionais contribui para a criação de espaços de trabalho inclusivos, onde a colaboração entre gerações é incentivada, promovendo uma cultura de respeito mútuo e aproveitando as competências de trabalhadores tanto dos mais jovens como mais velhos (Bae & Choi, 2022).

É crucial salientar, de acordo com Wainwright et al., (2018), que manter os trabalhadores mais velhos pode acarretar uma série de vantagens tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Do ponto de vista dos indivíduos, a continuação no mercado de trabalho pode proporcionar um senso de propósito, conexões sociais e estabilidade financeira. No contexto organizacional, reter os trabalhadores mais velhos contribui para a preservação de valiosas experiências e conhecimentos e aprimora a produtividade. Além disso, os trabalhadores mais velhos frequentemente demonstram uma ética de trabalho mais sólida, confiabilidade e taxas de desistência mais baixas em comparação com os colaboradores mais jovens. Adicionalmente, a retenção de profissionais mais velhos pode ser uma solução para a escassez de mão de obra no mercado de trabalho, sendo que manter estes trabalhadores mais experientes pode contribuir ainda para a criação de uma cultura de trabalho mais inclusiva em termos de idade, o que irá beneficiar os trabalhadores de todas as faixas etárias (Wainwright et al., 2018). É, por isso, importante que as empresas promovam uma cultura de inclusão e respeito

pelos trabalhadores, independentemente da sua idade, para assim combater o idadismo e criar um ambiente de trabalho mais positivo para todas as pessoas (Cebola et al. 2023).

Deste modo, e de acordo com o relatório da EU OSHA (2017), criar condições de empregabilidade sustentáveis ao longo do ciclo de vida permite que as pessoas possam aliar as condições do trabalho com as condições da sua vida e tal contribui para que se mantenham ativas durante mais tempo. Para além disso, o ambiente de trabalho, tanto físico quanto psicossocial, é fundamental pois pode afetar a saúde dos trabalhadores e, consequentemente, a sua capacidade de participação no trabalho. Neste sentido, é necessário desenvolver soluções para manter a saúde mental, desenvolver e aprofundar competências, manter a motivação e a produtividade ao longo da vida.

Uma das soluções apontadas no referido relatório é a aprendizagem intergeracional como forma de criar ambientes de trabalho amigos da idade, visto que os trabalhadores mais velhos podem transferir conhecimentos baseados na experiência para os trabalhadores mais novos, enquanto os mais jovens podem ajudar os seus colegas mais velhos a acompanhar a dinâmica do trabalho. Esta aprendizagem intergeracional pode resultar na criação de boas relações entre as gerações e diminuir os estereótipos negativos relacionados com a idade. Assim sendo, o relatório da EU OSHA (2017) sugere que é muito importante promover a segurança e saúde de todos os colaboradores, criar políticas que promovam o envelhecimento ativo e saudável, desenvolver oportunidades para que os trabalhadores mais velhos possam continuar a aprender, valorizar os benefícios de contratar pessoas de diferentes idades no ambiente de trabalho, adaptar os ambientes para as necessidades dos trabalhadores mais velhos e apoiar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (EU OSHA, 2017).

Adicionalmente, estudos como os de Costa (2022), Serra et al. (2015) e Mendes et al. (2012) enfatizam a importância de práticas de saúde e a adequação do ambiente de trabalho, sendo que os serviços de saúde desempenham um papel crucial na promoção de ambientes de trabalho saudáveis. A implementação de programas de atividade física ou exercício laboral reduzem o risco de doenças e melhoram a qualidade de vida dos trabalhadores mais velhos. Também Hanashiro e Pereira (2020) apontam para a necessidade de as empresas combaterem o idadismo, visto que este afeta de forma negativa a autoestima e motivação dos trabalhadores mais velhos. Segundo Rocha (2023), é fundamental uma cultura organizacional que valorize a diversidade etária, que reforce a coesão da equipa e que reconheça as contribuições únicas dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

Por fim, a formação contínua e a atualização das competências são estratégias cruciais para garantir que estes profissionais se sintam valorizados e preparados para os desafios do mercado de trabalho. Considerando que este se encontra em constante mudança, é necessário

este reforço da capacitação para aumentar a adaptabilidade, autoestima e satisfação dos trabalhadores mais velhos (Sousa, 2024; Pires et al., 2021).

3. O desemprego como transição de vida: o contributo da Perspetiva do Curso de Vida

Como já foi referido anteriormente, a compreensão da experiência de desemprego necessita de uma leitura contextual das vidas humanas. Neste sentido, considera-se que a Perspetiva de curso de vida constitui uma abordagem teórica adequada para compreender as trajetórias (e transições) de vida.

A obra *“Children of the Great Depression”* publicada por Glen Elder em 1974 demonstra como a Grande Depressão (1929-1939) afetou a vida de crianças e adolescentes que cresceram durante esse período nos Estados Unidos da América. A obra utiliza uma abordagem longitudinal que combina aspetos históricos, sociais e psicológicos, sendo por isso um dos primeiros estudos detalhados sobre os efeitos de uma crise económica no percurso de vida de várias gerações. Importa destacar que este estudo é considerado pioneiro na compreensão de como o contexto histórico e social influenciam o desenvolvimento das pessoas ao longo da vida (Elder, 1974; Rush, 2021).

A Perspetiva do curso de vida (Elder et al., 2003) oferece uma lente para compreender os processos de desenvolvimento e envelhecimento através de cinco princípios: (1) Princípio do desenvolvimento ao longo da vida; (2) Princípio do *“timing”* das vidas; (3) Princípio das vidas ligadas; (4) Princípio do tempo e do lugar; e (5) Princípio da agência.

Assim, o princípio do desenvolvimento ao longo da vida enfatiza o desenvolvimento humano e envelhecimento como processos contínuos, marcados por mudanças e adaptações e evidencia o curso de vida como sendo composto por múltiplas trajetórias – interdependentes – marcadas por eventos, transições e pontos de viragem.

O princípio do *“timing”* das vidas demonstra que as consequências das transições de vida, eventos e padrões comportamentais variam em função do momento em que acontecem. Um mesmo evento ou experiência (como o desemprego) pode afetar os indivíduos de maneira diferente, dependendo do momento da vida em que ocorre.

O princípio das vidas ligadas destaca que as nossas vidas são interconectadas, sendo influenciadas por uma rede de relações e eventos históricos. Neste sentido, as vidas são vivenciadas de forma interdependente e as influências socio-históricas manifestam-se através dessa rede de relacionamentos partilhados.

Assim, ao enfatizar a importância do tempo e do lugar, a Perspetiva do curso de vida ajuda a entender como os contextos históricos e sociais moldam as trajetórias de vida das pessoas ao longo da sua vida. Neste princípio é referido que o mesmo acontecimento histórico ou mudança são determinantes na vida do indivíduo.

Por fim, o princípio da agência reconhece que o curso de vida também é influenciado pelas escolhas ou decisões que os indivíduos fazem, ou seja, pela capacidade individual de moldar as circunstâncias de vida, mesmo diante circunstâncias adversas. Os indivíduos constroem o seu curso de vida através das escolhas e ações que tomam dentro das oportunidades e restrições do seu contexto e características pessoais.

Há ainda quatro conceitos fundamentais decorrentes dos cinco princípios que é importante analisar: a trajetória, a transição, os eventos de vida e os “turning points” (Settersen, 2006). Assim, as trajetórias envolvem padrões de longo prazo em termos de estabilidade e mudança na vida de uma pessoa, envolvendo várias transições. Não se pode, por isso, esperar que as trajetórias sejam uma linha reta, mas sim que tenham alguma continuidade de direção. Por sua vez, as transições envolvem entradas e saídas de membros, bem como mudanças em termos de estatutos e papéis em contextos que não a família (e.g. pequenos grupos, comunidades, organizações formais).

Os eventos de vida são acontecimentos significativos que implicam uma alteração relativamente abrupta que pode produzir efeitos graves/sérios e de longa duração (ex., o desemprego) e os “turning points” envolvem uma transformação na forma como a pessoa olha para si mesma em relação ao mundo e/ou uma transformação na forma como a pessoa responde ao risco e oportunidade. Por mais significativos que sejam, habitualmente apenas se tornam óbvios passado algum tempo, sendo que eventos de vida semelhantes podem representar um “turning point” para uma pessoa, família ou outro grupo e não para outros.

Posto isto, e tal como referido anteriormente, o desemprego pode levar a um conjunto de elementos negativos com efeitos no bem-estar e qualidade de vida dos indivíduos. Neste sentido, a perspetiva do curso de vida pode ser útil para compreender a experiência de desemprego entre os trabalhadores mais velhos e o modo como este evento de vida teve (ou não) efeitos nas trajetórias de vida dos indivíduos.

Neste sentido, Settersten e Mayer (1997) sugerem que as mudanças demográficas influenciam os papéis sociais e as normas de vida associadas ao trabalho e vida familiar. Por exemplo, os autores sugerem que o envelhecimento impacta as trajetórias pessoais e profissionais na medida em que cada vez mais os trabalhadores optam por adiar a reforma e isso tem um conjunto diverso de consequências. Neste sentido, alertam para o facto de existirem interações complexas entre o envelhecimento, as transições de vida e as condições

históricas e destacam a importância de uma abordagem multidimensional para compreender estas interações. Assim, as transições profissionais, como sendo a mudança de carreira, situações de desemprego ou a reforma, são afetadas por fatores históricos e sociais que moldam as oportunidades e os desafios enfrentados pelos trabalhadores mais velhos.

Também Kalleberg (2009) refere que a perspectiva do curso de vida ajuda a compreender o modo como o desemprego afeta as diferentes fases da vida e tem impacto ao longo do tempo. O autor analisa a forma como a perda prolongada de emprego pode levar a dificuldades económicas (ex., dificuldades em cobrir despesas básicas, habitação, alimentação e saúde) e resultar em insegurança financeira ou pobreza e, nesta linha, conduzir a efeitos psicológicos como stress, ansiedade e depressão. Pode ainda afetar a autoestima e as dinâmicas familiares. Com efeito, o desemprego não é apenas uma questão económica, mas também um fenómeno social que impacta a vida das pessoas de maneira abrangente.

O mesmo autor indica ainda que a perspectiva do curso de vida permite perceber como os eventos e transições ao longo da vida influenciam o desenvolvimento e bem-estar individual, sendo esta uma perspectiva particularmente relevante quando se considera o impacto do desemprego na vida das pessoas pois analisa-se o desemprego como uma transição crítica nas trajetórias de vida dos indivíduos. O momento em que ocorre o desemprego é também um elemento fundamental pois esse *timing* pode ser determinante para a forma como é afetada a identidade pessoal e a autoestima, não apenas do indivíduo, mas também da sua rede de relações (Kalleberg, 2009).

Por fim, Brand (2015) acrescenta que estes impactos podem ser cumulativos e ter efeitos duradouros na saúde mental, estabilidade financeira e redes sociais, particularmente para as pessoas que experienciam situações de desemprego em momentos críticos do seu percurso de vida (ex., na transição da escola para o trabalho ou em idades mais avançadas). Assim, a perspectiva do curso de vida, ao analisar o desemprego, destaca a resiliência dos indivíduos e as suas estratégias de adaptação (*coping*), reconhece a influência das redes sociais, do contexto político e das políticas públicas na mitigação dos seus impactos negativos. Ao considerar a perda de emprego como uma transição crítica, esta abordagem reforça a necessidade de políticas de apoio que promovam a reintegração no mercado de trabalho e a prevenção de ciclos de desvantagem, especialmente entre os mais vulneráveis (Kalleberg, 2009).

CAPÍTULO II. Método

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados para a realização do presente estudo, nomeadamente o plano de investigação e objetivos, participantes, procedimentos de recolha de dados, bem como as estratégias de análise de dados.

Plano de investigação e objetivo do estudo

O presente estudo, qualitativo e de natureza fenomenológica (Creswell, 2013), tem como objetivo compreender a perceção das pessoas com 50 + anos em situação de desemprego relativamente (1) às causas da não contratação no mercado de trabalho, bem como (2) aos efeitos da discriminação por idade no mercado de trabalho no seu bem-estar e qualidade de vida.

Esta abordagem metodológica permite, portanto, compreender as experiências dos indivíduos relativamente a um determinado fenómeno através da descrição das suas experiências subjetivas e da essência comum que emerge delas (Creswell, 2013). Assim, pretende-se refletir, a partir do ponto de vista dos participantes, sobre as principais causas da não contratação de adultos mais velhos em situação de desemprego, assim como os efeitos da discriminação por idade no mercado de trabalho. Desta forma, espera-se ainda contribuir para uma maior consciencialização acerca dos efeitos do idadismo no mercado de trabalho e para a definição de políticas eficazes no combate a esta forma de discriminação.

Participantes

O presente estudo incluiu 17 pessoas com 50+ anos da zona norte de Portugal Continental, particularmente a residir nas regiões de Braga, Porto e Viana do Castelo, seguindo as recomendações de Creswell (2010) que considera razoável para este tipo de estudo uma amostra entre 5 a 25 entrevistados.

Foram definidos como critérios de inclusão ter idade igual ou superior a 50 anos, estar desempregado e à procura de emprego.

Mais especificamente, participaram no estudo oito mulheres e nove homens, com uma média de idades de 55 anos (Máx=62; Min=50), sendo a maioria casado ou a viver em união de facto (n=11). Relativamente à escolaridade, a maioria dos participantes possui um grau académico superior, sendo que sete participantes possuem uma licenciatura e dois o grau de

mestre. Predominantemente, os participantes encontram-se desempregados há um ano (n=4) ou mais (n=7).

Procedimentos de recolha e análise de dados

Após a aprovação do estudo pela Comissão de Ética para as Ciências Sociais, da Vida e da Saúde do Instituto Politécnico de Viana do Castelo (Parecer CECSVS2024/02/viii), procedeu-se às diligências necessárias à sua concretização. Assim, a investigadora contactou o Instituto de Emprego e Formação Profissional, bem como pelo Centro de Formação Profissional de Viana do Castelo e várias Escolas Profissionais da região Norte ao longo do mês de Maio de 2024. O Instituto de Emprego e Formação Profissional procedeu à divulgação do estudo pela *mailing list* dos desempregados com 50 + anos inscritos no Serviço de Emprego de Viana do Castelo e Póvoa de Varzim/Vila do Conde, sendo que a partir deste processo de divulgação, 49 pessoas demonstraram interesse em participar no estudo. Estas pessoas foram contactadas pela investigadora (telefónica ou pessoalmente) que apresentou o objetivo do estudo e as condições de participação, aferindo também o cumprimento dos critérios de inclusão. Desta lista, 17 pessoas foram entrevistadas, sendo que as restantes manifestaram algum tipo de impedimento quando contactadas (ex., falta de tempo, pensavam que era um estudo realizado por parte do IEFP, entre outros). Em alguns casos, não se obteve resposta aquando dos contactos efetuados.

Sempre que era mantido o interesse em participar, foi obtido o consentimento informado (Anexo 1) e agendada a entrevista, sendo que estas foram realizadas presencialmente ou à distância, conforme a disponibilidade de cada participante. No final de cada entrevista, era solicitado ao participante a indicação de outras pessoas da sua rede de contactos que cumprissem os critérios de inclusão do estudo. Trata-se, por isso, de um processo de amostragem “bola de neve” em que, a partir de elementos conhecidos da população, se identificam outros elementos da mesma população, ou seja, em que os primeiros indicam os seguintes e assim sucessivamente (Carmo & Ferreira, 1998). Assim, a amostra do presente estudo é não probabilística, por conveniência/intencional.

Para a recolha de dados foi utilizada como técnica a entrevista semiestruturada, cujo guião foi construído especificamente para este estudo, bem como um questionário sociodemográfico e de caracterização profissional. De facto, de acordo com Pardal e Lopes (2011), a entrevista é uma técnica amplamente utilizada na recolha de dados na investigação social, sendo que na entrevista semiestruturada o entrevistador possui um conjunto de perguntas guia, suficientemente abertas, que são introduzidas conforme a conversa avança, não

necessariamente seguindo a ordem estabelecida no guião. A intervenção do entrevistador tem como objetivo direcionar a comunicação para os objetivos da entrevista e de nenhuma forma pode sugerir respostas ao participante.

A recolha de dados decorreu entre o dia 2 de abril e o dia 24 de junho de 2024 através de entrevistas presenciais ou *on-line*, conforme a vontade do participante, sendo agendadas as entrevistas de acordo as suas disponibilidades. A entrevista era apenas iniciada após a assinatura do consentimento informado, onde constavam aspetos como os objetivos de estudo, a metodologia utilizada, a garantia do carácter voluntário da participação, da confidencialidade e anonimato da mesma, bem como da possibilidade de desistência a qualquer momento, sem qualquer penalização. A recolha terminou quando foi atingida a saturação de dados, isto é, quando nenhuma nova informação ou temas emergia dos dados (Tight, 2023).

As entrevistas foram gravadas em formato áudio com autorização prévia e, posteriormente, transcritas *verbatim*.

Em termos de estratégias de análise de dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo de acordo com a proposta de Creswell (2013) que integra cinco fases (Figura 1). De acordo com o autor, a análise de conteúdo é um método de investigação que se utiliza para analisar dados qualitativos ao categorizar e interpretar sistematicamente o conteúdo dos materiais textuais, visuais ou áudio. Assim, propõe os seguintes passos para realizar esta análise:

1) Organização e preparação dos dados. No que diz respeito a esta fase, realizou-se a transcrição das entrevistas e classificou-se os dados recolhidos, como forma de organização.

2) Leitura através dos dados. Nesta fase foi desenvolvida uma ideia geral de toda a informação recolhida, recorrendo a apontamentos e comentários à parte das entrevistas transcritas.

3) Descrição, classificação e interpretação dos dados. Nesta fase procedeu-se à organização da informação recolhida através da criação de códigos, ou seja, as transcrições e anotações das entrevistas foram lidas novamente de forma cuidadosa no sentido de adquirir uma visão do todo e interpretar o significado dos dados. Foram criados tópicos, categorias e subcategorias uma vez que o presente estudo adotou uma abordagem indutiva, isto é, os códigos foram surgindo durante o processo de análise de dados. O processo de codificação dos dados foi realizado com recurso ao software MAXQDA 24.

4) Interpretação dos dados. Nesta fase procurou-se descrever os dados através da codificação dos mesmos e posterior agrupamento em domínios.

5) Representação e visualização dos dados. Esta última fase consistiu na utilização de extratos das entrevistas para evidenciar os resultados obtidos através da análise efetuada. Os

resultados foram interpretados na linha da revisão da literatura efetuada acima e revelam a interpretação do investigador sobre os resultados.

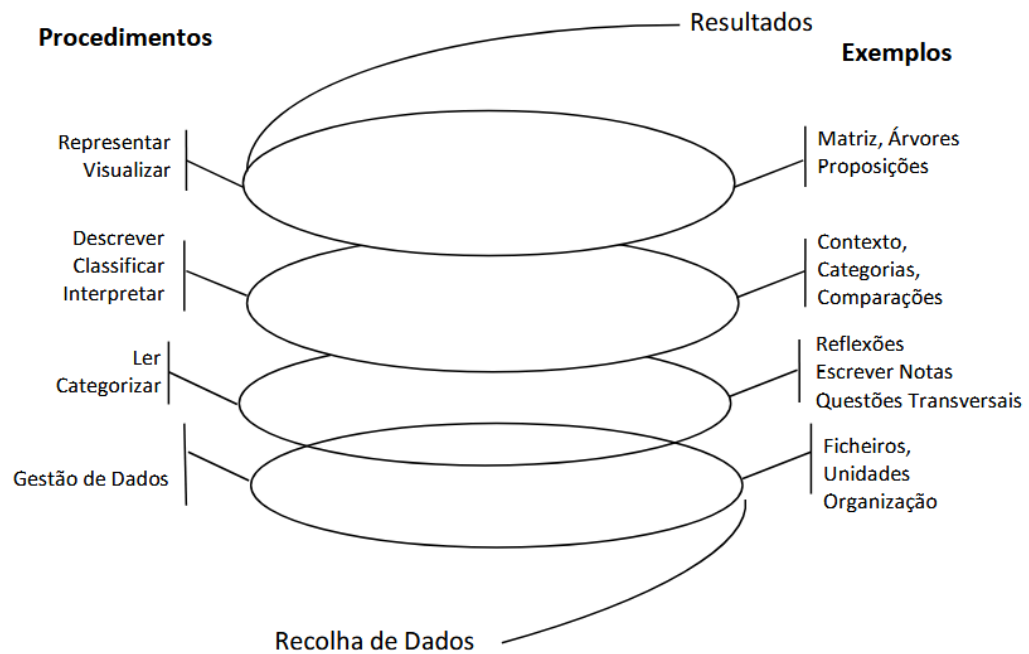


Figura 1. Procedimento da análise de conteúdo na investigação qualitativa (Adaptação de Creswell, 2013).

CAPÍTULO III. Resultados

Neste capítulo serão apresentados os resultados decorrentes da análise de conteúdo às entrevistas realizadas às pessoas com 50+ anos em situação de desemprego, bem como uma caracterização dos participantes em termos das suas características sociodemográficas e percurso profissional.

Caracterização sociodemográfica e profissional dos participantes

Foram entrevistadas 17 pessoas com 50 + anos em situação de desemprego, sendo que 47% dos participantes optaram por realizar a entrevista presencialmente e 53% escolheram formato à distância. No que diz respeito à idade, os participantes têm uma idade média de 55 anos ($dp=3,74$), com idades compreendidas entre os 50 aos 62 anos. Relativamente ao género, 47% dos participantes são do sexo feminino e 53% do sexo masculino. Maioritariamente casados ou em união de facto (65%), possuem também formação superior, na medida em que 41% possuem o grau de licenciado e 12% o grau de mestre. Além disso, 29% possuem o ensino secundário (Tabela 2).

Tabela 2. Descrição sociodemográfica dos participantes

	Total de Participantes (N= 17)	
	N	%
Entrevista		
Presencial	8	47
À distância	9	53
Idade $M(dp)$	55 (3,74)	
Género		
Feminino	8	47
Masculino	9	53
Estado Civil		
Casado(a) ou união de facto	11	65
Divorciado(a)	5	29
Solteiro(a)	1	6
Escolaridade		
1º-4º ano	1	6
5º-6º ano	1	6
7º-9º ano	--	--
10º-12º ano	5	29
Ctesp	1	6
Licenciatura	7	41
Mestrado	2	12

Do ponto de vista profissional (Tabela 3), os participantes possuem sobretudo formação nas áreas da administração, contabilidade, gestão e marketing.

Tabela 3. Perfil Profissional (formação e atividade profissional)

Participantes	Área de Formação	Atividades Profissionais ao longo da vida ativa	Última Atividade Profissional
A1	Marketing	Departamento Marketing; Departamento de Marketing da Bolsa de Caracas; Departamento de produção de canal televisivo	Limpeza na área de hotelaria e restaurante
A2	Modelista Estilista	Modista	Modista
A3	---	Operário(a) têxtil	Operária Têxtil
A4	Geriatria	Operário(a) fabril; Vendedor(a) de cozinha; Secretário(a); Segurança Privada e Auxiliar de geriatria	Ajudante de lar
A5	Saúde, Emergência Médica	Bombeiro(a); Tripulante de ambulância de emergência; Auxiliar de ação médica; Terapeuta desportivo de reabilitação	Tripulante de ambulância de transporte e coordenador
A6	Contabilidade	Auditoria	Auditoria
A7	Gestão	Gestão de Empresas	Diretor de Customer Care
A8	Contabilidade e Gestão	Auditoria Interna	Auditoria Interna
A9	Educação Física	Metalúrgico(a); Estamparia; Atleta; Bancário(a)	Professor de educação especial
A10	Comunicação Social	Assessor(a) comercial de Cia de petróleo; Implementação de franquias/ franchising; Acessória e Gestão de Unidades de Franquias; Empresário(a) no ramo de bomba de gasolina; Atendimento ao cliente	Atendimento ao cliente/ telemarketing
A11	Economia	Economia; Bancário(a) e Formador(a)	Economia
A12	Gestão de Marketing	Vendas; Gerente Comercial; Motorista TUDE; Bancário(a); Ajudante de cozinha	Motorista TUDE
A13	---	Limpeza	Limpeza
A14	Turismo	Rececionista Hotel; Empregado(a) de Mesa; Manobrador(a) de máquinas de escavação; Housekeeping supervisor	Gerente unidade de restauração
A15	Gestão Comercial	Gestor(a) Comercial	Gestor Comercial
A16	Administração	Área comercial; Linha de apoio ao cliente	Operador de Atendimento (<i>call center</i>)
A17	Administração	Rececionista; Administrador(a)	Administrativa

Pode-se constatar que a maioria dos participantes desempenhou várias funções ao longo da vida ativa, ainda que alguns se tenham mantido na mesma área profissional (Tabela 3).

Além disso, observa-se uma elevada diversidade nas funções exercidas, desde a área comercial, saúde, moda ou indústria. Em muitos dos casos, os participantes mudaram de área

profissional ao longo do tempo, refletindo-se em transições de carreira e adaptações ao mercado de trabalho ao longo da vida ativa.

No que diz respeito à última atividade profissional, observa-se áreas como o atendimento ao cliente, auditorias, gestão, serviços de limpeza ou ensino (tabela 3).

Tabela 4. Duração de desemprego e estratégias de procura de emprego

	Total de Participantes (N=17)	
	N	%
Duração do desemprego		
Não respondeu	1	6
1 mês a 11 meses	5	29
1-2 anos	6	35
3-5 anos	3	18
5+ anos	2	12
Estratégias Utilizadas na Procura de Emprego		
Jornais	9	53
Internet	16	94
Centro de Emprego (IEFP)	14	82
Candidaturas Espontâneas	14	82
Outras (ex., LinkedIn; Empresas Financeiras; Procurar apresentar projetos viáveis em empresas similares)	3	18

Quanto à duração da situação de desemprego dos participantes, verifica-se que a maioria dos participantes (35%) está desempregada há 1 ou 2 anos e que 29% se encontram em situação de desemprego há menos de um ano (entre 1 mês e 11 meses). No que diz respeito às estratégias de procura de emprego, predomina a utilização da internet (94%), seguida da consulta de oportunidades fornecidas pelo centro de emprego (IEFP) ou em candidaturas espontâneas, que representam 82%, respetivamente. Mais de metade dos participantes (53%) procuram oportunidades através dos jornais.

Quando solicitado aos participantes que classificassem o seu bem-estar e qualidade de vida tendo em conta os últimos seis meses, verifica-se que a maioria tem uma perceção positiva (Tabela 5).

Tabela 5. Qualidade de vida e Bem-Estar

Total de Participantes (N = 17)		
	N	%
Qualidade de Vida		
Excelente	1	6
Muito Boa	3	18
Boa	5	29
Razoável	6	35
Fraca	2	12
Bem-Estar		
Excelente	1	6
Muito Boa	3	18
Boa	6	35
Razoável	5	29
Fraca	2	12

Mais especificamente, consideram a sua qualidade de vida nos últimos seis meses como razoável (35%) ou boa (29%) e no que diz respeito ao bem-estar, 35% indicaram um nível bom e 29% como razoável. Ainda assim, 12% dos participantes percecionam a sua qualidade de vida e bem-estar como fracas.

Análise das entrevistas

A análise de conteúdo permitiu identificar cinco domínios: (1) percurso profissional, (2) a experiência de desemprego, (3) discriminação por idade no mercado de trabalho, (4) estratégias para combater o idadismo, (5) bem-estar e qualidade de vida (Tabela 6).

Tabela 6. Domínios, categorias e subcategorias de análise

Domínio	Categoria	Subcategoria
Percurso profissional	Desafios em contexto de trabalho	
	Instabilidade profissional	
A experiência de desemprego	Estar desempregado: significados individuais	A idade como fator diferenciador da experiência de desemprego
		Impacto do desemprego na vida pessoal
	Desafios inerentes à situação de desemprego	Falta de oportunidades e/ou de apoios
		Impacto e estratégias de gestão financeira
		Desafios associados ao processo de procura de emprego
	Proatividade na procura de emprego	Desenvolvimento de competências através de educação/formação
		Criação do próprio emprego
Discriminação por idade no mercado de trabalho	Idadismo	Idadismo nos processos de recrutamento e seleção
		Outras situações de discriminação nos processos de recrutamento e seleção
Estratégias para combater o idadismo	Adequação das respostas existentes às necessidades das pessoas desempregadas	Criação de Serviço de apoio psicológico
		Desenvolvimento de ações educativas como estratégia de combate ao idadismo
		Incentivo às empresas para integração de pessoas mais velhas
		O papel do Estado na criação de medidas de combate ao idadismo
Bem-estar e qualidade de vida	Perceção de bem-estar e qualidade de vida	Re-significar os dias: como ocupar o tempo livre deixado pelo desemprego
		Atitudes positivas para lidar com a situação de desemprego

DOMÍNIO - PERCURSO PROFISSIONAL

O domínio “Percurso Profissional” abrange informações relativamente ao percurso profissional dos participantes ao longo da sua vida ativa e integra duas categorias.

Categoria – Desafios em contexto de trabalho

Na categoria Desafios em contexto de trabalho são apresentados algumas circunstâncias dos locais de trabalho que os participantes identificam como menos positivas ou

insatisfatórias, estando sobretudo relacionadas com as condições de trabalho (ex., longas horas de trabalho e assédio moral), sensação de desvalorização e falta de reconhecimento e ainda dificuldade de estabelecer um relacionamento saudável com os superiores da empresa.

“(...) porque a relação que eu tinha com a minha patroa na altura não era das melhores. Ela chegou a insultar-me, a levar-me a um estado de nervos em que eu já não, já não, já não conseguia sequer, eu já não conseguia, era um stress ir trabalhar, já me levantava sem vontade nenhuma logo de manhã para ir trabalhar (...) Depois da pandemia começou a ficar uma pessoa muito egoísta, muito abusadora da maneira que falava para mim (...) E eu entendi isso e até entendi bem demais porque fiz muitas horas sem elas serem pagas. Entendi isso muito bem, mas não entendo é faltas de educação” (A2)

“Vir embora sim, porque eu estava constantemente de baixa e a patroa que me dava cabo da cabeça, não é? Porque nenhum patrão quer as empregadas de baixa, não é? E ela também não era fácil, não ajudava em nada, a patroa” (A3)

“(...) eu trabalhava por conta de outrem, depois acabou por não dando certo a gente se separou” (A12)

Categoria – Instabilidade profissional

Alguns participantes manifestam também dificuldades em manter um emprego estável devido à frequência de contratos de curta duração. No seu discurso, é perceptível que estas circunstâncias podem gerar uma sensação de insegurança e instabilidade, impedindo-os de planificarem o seu futuro profissional e pessoal. Além disso, sentem que estes contratos de curta duração são por vezes utilizados como uma forma de explorar os trabalhadores e isso é algo naturalmente tido como negativo.

“Também há um problema aqui, em todo o mundo, o contrato de três meses, o contrato de seis meses, o contrato de um ano (...)” (A1)

“(...) então eu tinha um contrato cada seis meses e dali foi prorrogado até a um ano e depois quando ia passar para ser efetivo eles simplesmente cancelam o teu contrato e fica, a gente fica desempregado, né? (...) Então isso é um problema aqui e a gente hoje eu daí cadastrei-me no IEFEP que eu tive uma curta passagem na restauração só por 30 dias, eu sabia que eu ia entrar e ia sair (...) Porque depois as empresas não renovam o contrato, seis meses depois eles chamam novamente (...) Eles dispensam e depois chamam novamente, fica mais dois anos, um ano, mas a pessoa também não é um objeto para ser tratada dessa forma (...) então hoje assim mesmo que você tem um trabalho, você já correu bem tudo no primeiro, ou no último dia, simplesmente a gente tem praticamente data de validade, você não passa de dois anos” (A9)

“Onde há muitos clientes mas depois chega o Inverno e depois não te querem para nada e fazem contratos de seis meses e deitam-te fora, comigo já fizeram isso há algum tempo mas eu também digo-te o seguinte, meti isso logo no início da conversa, eu fui trabalhador sazonal, eu no inverno trabalhava na montanha, fui na zona dos pireneus, e depois no verão viria para a costa quer dizer, logo no início já me adaptei só que infelizmente neste momento porque isso também é muito cansativo, chega a um ponto que oh pá por muito que, sei lá, por muito compensador que seja a nível de desgaste é muito grande, e depois também nunca podes planear nada a nível futuro” (A14)

DOMÍNIO - A EXPERIÊNCIA DE DESEMPREGO

O domínio “A experiência de desemprego” integra informação sobre a perspectiva dos participantes relativamente ao significado de estar desempregado, bem como aos desafios inerentes à situação de desemprego. Integra 3 categorias e 7 subcategorias.

Categoria - Estar desempregado: significados individuais

A categoria “Estar desempregado: significados individuais” refere-se à perspectiva de cada participante sobre o significado da palavra “desemprego” e sobre as suas consequências para si e para a sua família. Para cada pessoa, o significado de estar desempregado parece variar em função das suas perspetivas e experiências prévias.

Os extratos seguintes evidenciam um conjunto de perceções de tendência negativa, na medida em que os participantes sugerem que o desemprego está socialmente associado a um estado de incapacidade, falta de vontade de trabalhar e até mesmo como um fardo para a sociedade:

“Agora, a sociedade em si, desempregar, é matar, está a perceber? (...) É obvio que a conotação do desemprego, aqui se calhar há uma conotação, não sei pejorativa, se negativa, porque um desempregado por definição é alguém que não quer trabalhar e é mentira” (A7)

“O termo desempregado ele é muito pesado quando você não tem outras perspetivas. Normalmente para o homem o desemprego ele tem um significado de impotência” (A8)

“Essa situação é chata para todo o homem, toda a mulher, seja lá quem perdeu o emprego, então a pessoa tem que ter muita calma, não se apavorar (...) Ficar desempregado não recomendo para ninguém.” (A9)

“É que eu nunca me senti desempregado, ao contrário de muitos que sentem o desempregado é aquele que chora o seu problema, que chora a sua situação, eu vejo o desempregado porque é assim que eu vejo aquele que não tenta lutar, dar a volta, fica-se a chorar na sua comiseração e não passa disso, arrasta-se pelos cantos, entre aspas, mas isso também tem muito a ver com as pessoas em questão. Também tem muito a ver com o seu grau de formação, de rendimento, a integração em que área social, onde vive, quem o apoiar, que família tem..” (A15)

“Eu acho que um desempregado, as pessoas olham para ele, tipo Ah, não querem trabalhar. Há muito trabalho, há sempre muito trabalho, mas as pessoas não querem trabalhar, querem estar em casa a receber o subsídio de desemprego, como se isso fosse realmente uma realidade.” (A17)

Esta categoria integra duas subcategorias, uma relativa à idade como fator diferenciador da experiência de desemprego e outra relativa ao impacto do desemprego na vida pessoal dos participantes.

Subcategoria - A idade como fator diferenciador da experiência de desemprego

No que diz respeito à subcategoria “A idade como fator diferenciador da experiência de desemprego”, esta refere-se à percepção dos participantes de que a idade é um fator crucial que intensifica os desafios do desemprego. A idade surge como um aspeto determinante na dificuldade de encontrar emprego pois as empresas e/ou empregadores demonstram preferência por candidatos mais jovens:

“Creio que estar desempregado não me diferenciaria se eu tivesse 20 anos menos que agora. De repente, pensaria em estudar uma carreira universitária se tivesse 20 anos menos, neste momento (...) Mas penso, claro se eu ficasse desempregada há 20 anos atrás e ficasse desempregada agora não seria o mesmo” (A1)

“Então hoje praticamente as nossas portas praticamente aqui estão fechadas, quem tem mais de 50 anos em Portugal, eu não dizia 50, eu já dizia até com menos já está com uma dificuldade, com 40 anos para cima já há uma dificuldade de as pessoas serem empregadas.” (A9)

“Quanto mais perto você chega da idade da reforma, mais difícil” (A5)

“A consequência do desemprego, a idade. A idade é ao contrário, é a sociedade, é as entidades patronais de considerar que como uma pessoa é mais velha se for na produção é menos produtiva” (A7)

“Para mim significa, parece que eu estou paralisada no tempo não é, (inaudível). Quando a gente é mais jovem a gente sabe que há mais oportunidades não é e quando a gente procura, busca trabalho a gente consegue encontrar, então agora a impressão que dá é que não vou conseguir mais (...) É muito diferente não é porque uma pessoa com vinte, trinta, trinta e poucos anos, você sabe que você vai conseguir, pode até demorar um pouquinho a mais, as vezes não é na sua área e tal mas você vai conseguir sim encontrar o seu trabalho. Agora com cinquenta, cinquenta e cinco como eu já estou, a gente já ouve as pessoas dizendo, aí não, não vai conseguir mais trabalho não, nessa idade ninguém mais quer, quero você na empresa não, então fica sem expectativa.” (A13)

Subcategoria: Impacto do desemprego na vida pessoal

Relativamente à subcategoria “Impacto do desemprego na vida pessoal”, esta apresenta o modo como o desemprego influenciou diretamente a vida de cada pessoa, quer em termos positivos, quer em termos negativos.

Do ponto de vista positivo, alguns participantes relatam aspetos que permitiram melhorar a sua qualidade de vida e bem-estar, como por exemplo o ter mais tempo para si e para as suas famílias, uma sensação de alívio face a situações de trabalho stressantes ou insatisfatórias, a possibilidade de desenvolver novas habilidades e interesses pessoais ou ainda de repensar e procurar novas oportunidades profissionais.

“Para mim foi bom, para mim foi bom porque a relação que eu tinha com a minha patroa na altura não era das melhores. Se fizeres a pergunta o que se sente quando se sai de um tipo de trabalho como o meu (...) As pessoas vão dizer que se sentem em liberdade (...) O meu bem-estar foi melhorado.” (A2)

“Para mim foi bom porque eu não tinha vida, estava a fazer 16/17 horas e era impossível ter vida, vida pessoal (...) foi por isso que me despedi, foi por opção minha” (A5)

“Mas tem sido uma relação melhor porque eu estou mais tempo em casa, mais tempo com a família, a rotina ela é, o tempo é meu digamos assim e qualquer dinheiro que eu gere é para a família (...) Então, acho que o pessoal foi bom, só teve coisas boas” (A8)

“Foi bom porque me permite mudar a minha atividade profissional, e desenvolver uma atividade profissional que eu não estava a desenvolver até agora que é de formadora” (A11)

“Porque eu diria até que está foi a melhor fase da minha vida. Porque tive tempo para organizar a minha vida, tive tempo para criar hobbies que nunca os tive (...) Quando entrei para esta fase a minha vida eclipsou-se, a minha vida pessoal eclipsou (...) foi preciso passar para esta fase para voltar a equilibrar, a equilibrar-me fisicamente, emocionalmente, etc. E realmente senti, hoje sinto-me muito melhor em termos físicos do que me sentia quando tinha aquele trabalhinho” (A15)

“Em princípio, não foi algo negativo porque na última empresa que eu estava eu exerci a função e prestei serviços durante 4 anos e 6 meses e estava de mudança para uma outra localidade, eu morava em Lisboa estava vindo para Viana do Castelo. A mudança positiva porque era uma questão de recomeço depois de quase 5 anos numa determinada localidade, desempenhando as mesmas funções, era uma oportunidade de você recomeçar, então eu vi como positiva.” (A16)

Por sua vez, para alguns participantes, o desemprego assumiu um conjunto de consequências negativas na medida em que gerou um estado de preocupação constante em relação ao futuro e à capacidade de sustentar a família devido à maior instabilidade financeira. Para muitos, o trabalho parece ser uma parte fundamental da sua identidade e, portanto, o desemprego conduziu a uma sensação de perda e desorientação. Os discursos dos participantes parecem sugerir que o desemprego afecta não apenas a dimensão económica, mas também a saúde mental, as relações sociais e a autoestima dos indivíduos.

“Muito mau, muito mau. A primeira porque o ambiente do trabalho não era muito bom a patroa não era muito boa e segundo porque a minha saúde também não me ajudou muito, não é?” (A3)

“(...) mas sempre muito preocupada, sem dúvida. Muito preocupada” (A4)

“(...) eu sou desde sempre o que se chama de workaholic, ou seja, eu gosto de trabalhar e sempre trabalhei, trabalhei desde muito jovem e, portanto, quando a minha situação laboral mudou senti-me eu diria algo perdido (...) portanto hoje em dia sou desempregado, mas com zero apoio da segurança social.” (A7)

“É ficar desempregado não é bom para ninguém porque eu acho que a coisa mais difícil para um homem hoje em dia, o emprego é o número um, um homem estando empregado ele tem como trazer sustento para casa, família, tudo, (...) Os arrendamentos são altos, e uma pessoa sozinha não consegue pagar um arrendamento e botar comida e pagar as despesas da casa. Então, é assim, não é bom ficar desempregado.” (A9)

Categoria - Desafios inerentes à situação de desemprego

A categoria “Desafios inerentes à situação de desemprego” reúne um conjunto de dificuldades identificadas pelos participantes no processo de gestão da condição de desempregado, desde a falta de oportunidades, à dificuldade de gestão económica, ou ao processo de procura de emprego.

Subcategoria - Falta de oportunidades e/ou de apoios

A subcategoria “Falta de oportunidades e/ou de apoios” refere-se aos desafios encontrados pelos participantes em termos da escassez de oportunidades de trabalho, desigualdades na oferta entre as diferentes regiões do país e ainda a frustração associada aos processos de recrutamento devido à falta de resposta/feedback perante o envio do currículo.

“É a falta de oportunidades, é uma demanda, uma oferta pequena para onde eu poderia ser útil, né? Então eu acho que é isso” (A10)

“Todos os que a gente manda, candidata, manda, ou não tem resposta ou começa o processo depois encerra, só fala que não tem o perfil para passar” (A12)

“Uma delas é em relação às oportunidades da região. Então cada região tem mais um problema” (A16)

“Eu vi pessoas que querem trabalhar, mas que o mercado não reage e não tem os apoios, não tem os conhecimentos, não tem isto não tem aquilo, e isso é de lamentar” (A7)

Alguns participantes referem ainda o apoio insuficiente por parte de instituições como o IEFP, quer em termos de oferta de resposta, quer da (in)adequação da resposta disponível. Expressam frustração e desilusão com o sistema de apoio aos desempregados, referindo inclusivamente alguma falta de empatia face às dificuldades enfrentadas.

“É que o IEFP não procura empregados, aliás o IEFP não procura ajudar as pessoas que estão desempregadas, procura ajudar as pessoas que procuram empregados, faço-me entender? Eles estão mais voltados para os patrões, para aqueles que vão à procura de não sei quê e daquela pessoa do que propriamente as pessoas que andam lá à procura de emprego e que no fundo (...) é que no fundo nós para o IEFP somos números (...), eles encaminham sempre para dar formações (...) e mais perdas de tempo, só que há pessoas que é no caso da minha faixa etária que não podem perder muito tempo que nós temos” (A14)

“Mas repare eu sou licenciado em gestão, economia, falo cinco línguas, portanto ir para alemão não me interessa e falar inglês também não me interessa porque já falo fluentemente” (A7)

“Ora, a relação com o IEFP não é de todo agradável. Eu diria que até é muito difícil, porque as pessoas que lá trabalham não correspondem bem às nossas necessidades, ou seja, não percebem, ou parece que não querem perceber o sofrimento que é estar desempregado. Eu não sou daquelas pessoas que financeiramente esteja com dificuldades, mas há muitas pessoas que o estão e que entram em desespero.” (A15)

Subcategoria – Impacto e estratégias de gestão financeira

A subcategoria “Impacto e estratégias de gestão financeira” diz respeito aos efeitos do desemprego em termos da vida financeira dos indivíduos e às estratégias utilizadas para enfrentar os desafios económicos. Assim, uma das preocupações mais comuns está relacionada com os compromissos assumidos em termos de despesas mensais, bem como com o acesso a bens e serviços essenciais. Regista-se também preocupação com a incapacidade de pagar as despesas básicas e a necessidade de repensar as prioridades.

“Para o novo período entra-te aquela angústia, porque tens contas para pagar e tens gastos que tens que cobrir” (A1)

“É assim as dificuldades são muito na parte económica porque é assim eu até agora tinha um ordenado de quase 1000 euros e às vezes até mais e isso permitia-me pagar as contas

(...) a dificuldade agora é maior (...) porque eu tenho duas filhas, a mais velha está na universidade (...) ela tem bolsa, mas a bolsa não chega para nada (...) o pai das minhas filhas não paga pensão de alimentos porque também é um desempregado de longa duração, ou seja, não tem como pagar e é muito difícil de sobreviver (...)” (A4)

“(...) o que mudou foi a redução de custos, de situações extraordinárias, situações que não eram necessidades primárias (...) O bem-estar e a qualidade de vida só foram afetadas no sentido em que reduzi as situações extraordinárias e escolho melhor as minhas prioridades, portanto só foi isso que eu notei” (A11)

“Tenho sentido dificuldades financeiras como é evidente, com uma filha a estudar na universidade, depois, entretanto, ela teve uma questão com a bolsa, que foi para reavaliação e cortaram-lhe a bolsa” (A17)

Estas alterações em termos da gestão doméstica implicaram em alguns casos o recurso a estratégias tais como mudança no estilo de vida. Estas mudanças traduziram-se sobretudo na redução dos gastos e da mudança de hábitos de consumo. Alguns participantes assinalam que as dificuldades financeiras os impediram de concretizar objetivos pessoais e outros que os levaram a diminuir as interações sociais.

“Assim de momento o que muda, é assim, eu saia muito mais (...) até porque há uma contenção aqui de gastos. Mas controlados, claro tem de ser assim” (A5)

“Por mais que você tente eliminar as despesas ao máximo tem algumas que não tem como e a gente acaba ficando negligente tendo outros problemas. O telefone tocando toda a hora, entendeu, cobrança, aquela coisa e a gente tenta fazer uma coisinha ou outra para pelo menos suprir o básico não é?” (A12)

“O facto de você ter um recurso baixo em relação à sua despesa, porque é o custo é elevado (...) Essa parte me incomodou, eu queria ter vindo para cá e ter conseguido pelo menos um espaço só para mim (...)” (A16)

Face à possibilidade de dificuldades financeiras futuras, alguns participantes parecem ter adotado estratégias de planeamento financeiro, na medida em que planificaram o seu futuro e guardaram dinheiro para poder ter melhores condições financeiras. Alguns participantes demonstram ter um planeamento financeiro prévio à situação de desemprego, o que lhes permitiu enfrentar o período de desemprego com maior tranquilidade (ex., fundos de emergência e ausência de dívidas).

“Porque no fundo eu consigo fazer um fundo de emergência porque eu não tenho empréstimos ao banco, tenho casa própria, comprei um carro paguei-o de em cheio, não foi em empréstimos, fui comprando em toda a minha vida com aquilo que eu tenho é o que eu cuido. Foi uma decisão minha premeditada, e foi calculada, não é? Um timing para aí de 30, 70 dias, podia aguentar, está a entender? (...)” (A5)

“Mas o principal é manter a calma e também guardar um pouco de euros para que você tenha continuidade de poder ficar uns dois, três meses talvez sem trabalho e que com esse valor realmente você tenha tempo para procurar um outro emprego” (A9)

Subcategoria – Desafios associados ao processo de procura de emprego

De uma forma geral, os participantes demonstraram uma atitude proativa para lidar com a situação de desemprego, nomeadamente através da procura de emprego e/ou estágio, ainda que tenham registado um conjunto de dificuldades (ex., limitações de idade para os

estágios). Recorreram, entre outros mecanismos, à consulta de vagas online ou ao contato direto com as empresas e/ou com a sua rede de contactos.

“(...) é eu sou desempregado, não tenho problemas de o ser, mas antes de mais sou trabalhador que tem de se por a trabalhar na busca de emprego (...)” (A7)

“Então, mas a vida vai seguir, a gente vai continuar procurando, né? Com a ajuda de amigos, agências de trabalho e tudo né?” (A9)

“(...) tem uma hora que eu vejo o computador, dou uma olhada assim, umas vagas e aí procuro alguma coisa, alguma opção ou outra coisa que eu poderei fazer (...)” (A10)

“(...) tenho aquela parte da procura de emprego, procura ativa de emprego (...) Para que tu tenhas uma ideia eu quando acabei o primeiro ano de mestrado (...) tentei fazer, portanto, estágio, só que já sou velho não posso, porque só posso fazer estágio até aos 35 anos a partir dos 35 anos não aceita estágio oh pá então anda aqui alguma coisa mal porque a mim deveriam ter-me dito de início olha é que tu aqui vens encher balões” (A14)

Neste processo de procura de emprego, os participantes encontraram uma série de dificuldades e obstáculos, sendo de destacar a falta de feedback após enviarem os currículos ou participarem nas entrevistas de seleção. Parece também evidente nos seus discursos a percepção de que as empresas exigem perfis cada vez mais específicos, o que torna difícil encontrar vagas onde o perfil dos candidatos se encaixe.

“Que não me renovaram o último contrato também (...) aí comecei a candidatar-me, mas já notei que já não me chamavam para fazer uma entrevista” (A1)

“Já estou cá há 5 anos e percebi essa dificuldade de encontrar trabalho, ainda mais que a minha formação (...) então é assim para mim seria difícil conseguir um trabalho sem antes eu passar por um estágio ou alguma formação (...) Inclusive cheguei a receber correspondência com oportunidades, com o propósito de trabalhar nessa área (...) Na verdade a empresa nunca respondeu, telefonei, não atendia, mandei email, nunca respondiam, foi a única oportunidade que eu recebi da minha área (...) a questão da idade que é assim uma coisa também um pouco absurda porque normalmente você acrescenta a sua formação e tudo, as suas habilidades para você crescer num ponto mais melhor no seu currículo, e o que as pessoas, mesmo os portugueses disseram assim, mais é menos, então menos é mais (...) ?” (A6)

“Porque é que não consigo voltar a trabalhar? Isto é uma pergunta que eu já tenho vindo a fazer a mim próprio há N tempo. O mercado hoje em dia, na minha área, está cada vez mais rápido, cada vez mais rápido, eu estive numa entrevista, fui até o final mas como eu tenho 54 anos puseram-me a falar de coisas que eu vi claramente que era para me testar (...) O mercado está muito virado para eu quero este perfil, e não tem minimamente interesse em arriscar seja o que for, ou seja, eles podem estar à procura, olhe em francês há uma expressão idiomática que diz que estou a procura da ovelha com cinco patas, o que não existe. Mas eles preferem não contratar, e estar à procura até encontrar, do que arriscar uma pessoa que não está exatamente lá, mas pode dar o passo para ir lá (...)” (A7)

“Então você tem de se adaptar ao que eles te oferecem e essa é a dificuldade maior que você não chega com experiência nesses trabalhos nessas áreas aqui. Então fica um pouco difícil (...) A gente tem conhecimento, só que a gente não tem oportunidade de mostrar o conhecimento na hora da entrevista porque eles não deixam fazer a entrevista” (A9)

“As pessoas nem respondem né, eu mando email com o meu currículo, não há nem uma resposta de ah, muito obrigado, não foi dessa vez, não atende os requisitos (...) as empresas não se dão bem ao trabalho de responder, eu mando email eu confesso que no início eu mandava bastantes né” (A10)

“Foram poucos, foi pouco, realmente a entrevista, alguns ligou aí eu confirmei, ali depois falou um pouco comigo pelo telemóvel mesmo, por fim acabou por desmarcar a entrevista e aí a gente fica bem chateada ne, porque eu preciso ainda trabalhar né” (A13)

“Fiz um esforço enorme para conseguir empregar-me, nunca o consegui, desci mesmo cá em baixo os patamares acima das minhas capacidades profissionais sem problemas e sem nunca colocar com a humildade necessária para isso mesmo assim nunca consegui.” (A15)

Categoria - Proatividade na procura de emprego

No que diz respeito à categoria “Proatividade na procura de emprego”, esta aborda as estratégias utilizadas pelos participantes para reintegrarem o mercado de trabalho, nomeadamente através do desenvolvimento de competências ou da criação do próprio emprego. Estas estratégias deixam evidente o modo como os participantes procuraram reorientar as suas competências e qualificações para se ajustarem às oportunidades profissionais existentes.

Subcategoria - Desenvolvimento de competências através de educação/formação

A presente subcategoria demonstra a importância da educação/formação e da procura de novas qualificações como estratégias para combater o desemprego. Identificam a educação e formação como ferramentas importantes para o desenvolvimento profissional e mostram uma atitude proativa ao procurar uma qualificação superior à que possuíam e atualizarem os seus conhecimentos. Reconhecem, portanto, mais-valias nas ações de curta duração, no desenvolvimento de competências práticas e específicas para determinada área (mesmo enquanto em situação de emprego), bem como na formação superior.

“(...) fiz na Fernando Pessoa o ctesp de especialização oncológica. Aí foi por opção que tive dois anos, mas estava a estudar, não é?” (A5)

“Eu cheguei a uma altura que achei que deveria investir em formação porque eu tinha toda a noção que era insuficiente (...). Não tinha porque nunca foi necessário e visto que eu já estava há algum tempo desempregado, e quando falo há algum tempo, já falo há 5 anos e estava desempregado e nessa altura, disse, não eu tenho de mudar isto e vou dar a volta e vou tirar uma licenciatura, (...)” (A14)

“Candidatei-me que estava desempregada e fui atualizando cada vez que fazia um curso ou algo novo ia ao centro de emprego e atualizava (...) E também através do centro de emprego deram-me a oportunidade de fazer outros cursos de inglês, inteligência emocional e isso” (A1)

“Com o IEFP já fui a várias, a várias reuniões. Quase sempre para eu escolher uma formação. Das formações que eu escolhi que seria de formação de formadores. Uma delas nunca fui chamada, entretanto estive a fazer uma formação de primeiros socorros. Durou cerca de 2 meses mais ou menos. Foi muito bom, adorei. Adorei porque aprendi coisas que eu tinha um bocado de medo de encarar determinadas situações com os miúdos” (A2)

“Durante os 25 anos que trabalhei, procurei preparar-me para este dia, portanto significa que procurei ter outras alternativas e estudei muito, fiz muitas formações assessorias para quando chegasse este dia não me sentir frustrada e não realizada.” (A11)

Subcategoria – Criação do próprio emprego

Por outro lado, alguns participantes decidiram criar o seu próprio emprego como estratégia para combater o desemprego ou para se sentirem mais valorizados em termos pessoais, demonstrando por isso uma atitude proativa ao longo da sua trajetória profissional.

“(...) estou a desenvolver um projeto de investimento para apresentar como criação do próprio emprego, (...)” (A11)

“Voltando a essa situação quando eu verifiquei que depois de 40 e tal entrevistas que efetivamente não ia há lado nenhum, por várias razões e mais algumas decidi criar a minha própria empresa em 2011 (...) Portanto está meio caminho andado para a coisa evoluir, penso que até ao final do ano poderei ter um projeto a funcionar (...)” (A15)

“fui estudante, formei-me em comunicação, fui trabalhar como repórter depois não gostei sai, entrei na comercial, mudei de empresa (...), entrei numa empresa boa e fiquei lá vinte anos da minha vida, ali de vinte aos eu sai, empreendi, virei empresário, montei o meu negocio, fiquei, e no final eu vim para cá, fiquei bastante tempo a gerindo os meus negócios, e depois eu vim para cá para montar um negocio aqui veio o covid” (A10)

DOMÍNIO – DISCRIMINAÇÃO POR IDADE NO MERCADO DE TRABALHO

No discurso dos participantes é evidente uma sensação de exclusão e discriminação por causa da idade que gera frustração e insegurança. Neste domínio integra-se a categoria idadismo e duas subcategorias: (1) idadismo nos processos de recrutamento e seleção e (2) outras situações de discriminação nos processos de recrutamento e seleção.

Categoria - Idadismo

O processo de reingresso no mercado de trabalho parece ser fortemente marcado pelo fator idade, tal como é visível nos extratos seguintes:

“Só que tenho notado que como já cumpri os 50 anos, mais que tudo, desde que deixei o meu último emprego que não me renovaram o último contrato, aí comecei a candidatar-me, mas já notei que já não me chamavam para fazer uma entrevista” (A1)

“Nesta idade pode ser mais difícil voltar a encontrar, mas não significa que não encontre” (A11)

“É mais difícil porque a recolocação é mais difícil, eu nunca fiquei esse tempo desemprego, eu já trabalho desde os 13 anos, já há mais de 40 anos, eu tenho 55, mais de 40 anos, e sempre fui de uma empresa para outra, quando saía já estava recolocado, ou quando não estava era, dois meses, três, estava recolocado, e dessa vez não, dessa vez foi a primeira vez depois dos 50 pesou mais” (A12)

“Bem, eu uma vez notei porque fui fazer um estágio a uma empresa de decoração (...) penso que ninguém passava os 40 anos e quando comecei o estágio, duas de estas pessoas perguntaram porque é que se eu tinha 50 anos porque é que teria começado a estudar decoração. Claro, eu surpreendi-me e disse que porque bom eu gostava de decoração e disseram, mas aos 50 anos? Eu aí dei-me conta” (A1)

“(...) O idadismo eu falei-lhe a pouco daquela sensação que eu tive numa entrevista por eu ter 54 anos não podia falar de app, portanto eu quase que lhe digo que é presumir que como eu sou velho não sou capaz. Já não sei tomar decisões. Mas eu não sou velho.” (A7)

“O que significa (...) quando comecei a procurar emprego verifiquei que efetivamente a barreira da idade era complicada. Primeiro, estive nalgumas empresas onde os próprios diretores, a maior parte das vezes eram mais novos do que eu e sentiam uma certa falta de confiança em contratar um individuo mais velho e até com melhores capacidades do que

eles mesmos. Experiência de vida, experiência profissional, experiência de gestão e isso eu achei que os assustava. Eu apresentei um currículo extremamente bom.” (A15)

Esta discriminação por idade no mercado de trabalho foi abordada pelos participantes através do conceito de idadismo, sendo que alguns mencionaram o seu significado, identificaram-no como um preconceito relativamente à idade e como um problema societal que afeta a vida de muitas pessoas, principalmente no mercado de trabalho. Destacam o facto de que a discriminação por idade tem fronteiras pouco claras e que pode ser difícil definir quando se trata ou não de uma situação de discriminação por idade.

Além disso, é visível nos seus discursos que um trabalhador mais velho pode não ser diferente de um trabalhador mais jovem em termos de “energia” (A17), mas é seguramente em termos de experiência de vida e experiência profissional e que, por isso, deviam ser valorizados e respeitados – e não o contrário.

“Acho que é preconceito, é preconceito, é como qualquer outro preconceito, porque uma pessoa com idade, pode não ter a mesma energia, ou até pode ter, a gente não sabe, não é? Mas tem outras coisas que são muito valiosas, como a experiência de vida, experiência de trabalho, experiência de lidar com situações que deveria contar, para um trabalho ao discriminar por causa da idade, estão a pôr de parte toda essa experiência, todo esse conhecimento” (A17)

“O idadismo em Portugal é uma realidade que eu desconhecia, mas é uma realidade, agora o que é que se pode fazer? (...) Só agora é que a sociedade civil em si começa a ter a noção do idadismo e do desperdício, desperdício que estamos a ter, porque é um desperdício, como eu, eu acredito que há pessoal qualificado, sénior, em Portugal que porque tem 50 anos ou mais, já não são bons” (A7)

“(…) Bom o que eu entendo de etarismo é algum tipo de exclusão de pessoas de alguma atividade, de alguma função por causa da idade, é o preconceito para que a pessoa exerça alguma atividade por causa da idade dela, independente da experiência.” (A8)

“(…) portanto a discriminação existe só que é sentida, só que tu não a consegues identificar ou tu não consegues (...) provar (...) discriminação por idadismo, se fosse fácil e identificar e dizer, não, não, ele me está a discriminar por idadismo, também seria fácil e ao recorrer a instâncias vá lá que para reclamar digamos as instâncias judiciais eu estou a ser discriminado por idadismo, só que isso não acontece porque como tal, como dissemos à pouco, é difícil identificar e de provar que há sempre maneira de dizer não, não, foi por causa da idade, por amor de deus, nós cá a idade não é diferença” (A14)

“(…) eu acho que o idadismo, é um bocadinho difícil de provar também, ninguém está a dizer eu não fico com este jovem, dizem ah eu encontrei um perfil mais adequados (...)” (A7)

Subcategoria – Idadismo nos processos de recrutamento e seleção

Na presente subcategoria os participantes relatam as suas experiências e o modo como identificam um padrão claro de discriminação por idade no mercado de trabalho, sobretudo nos processos de recrutamento e seleção de candidatos para um emprego. Consideram que esta discriminação afeta diretamente nas suas oportunidades de emprego e tem um impacto significativo nas suas vidas pois condiciona a situação presente e futura, bem como inclusivamente a das suas famílias. Com efeito, as experiências relatadas evidenciam a existência de práticas discriminatórias por parte de empresas e recrutadores, que parecem priorizar

candidatos mais jovens, mesmo que os candidatos mais velhos possuam qualificações e experiência profissional adequadas para as vagas.

“(...) como já cumpri os 50 anos mais que tudo, desde que deixei o meu último emprego, foi aos 51 anos, quando fiz os 51 anos, que não me recovaram o último contrato também, aí comecei a candidatar-me, mas já notei que já não me chamavam para fazer uma entrevista. Também quando fui falar ao centro de emprego sobre isso a senhora do centro de emprego disse-me que sim era verdade e que existe uma discriminação” (A1)

“Não deveria estar a dizer-te isso, mas claramente tu como tens 53 anos, eram 53 anos na altura, tens imensa experiência e nos o que pretendemos é pessoas com experiência, mas já não precise tanta experiência quanto a tua. Isso foi a primeira coisa e eu cheguei a conclusão de que, claro se tivesse menos experiência e fosse mais novo, tinha aquele emprego, basicamente” (A7)

“(...) Eu acho, eu sinto que é por causa da idade porque o caso concreto que te falei não é possível que você tenha, você tenha um currículo como o meu, que é um currículo realmente muito bom e eu não seja chamado sequer para uma entrevista, então isso tem impactado e eu acho que uma das razões é a idade” (A8)

“O que difere uma pessoa a exercer um cargo de qualquer área que ele já tenha a profissão de uma pessoa com menos de 50, para uma mais, sendo que nós somos atendidos por profissionais de diversas áreas. Eu nunca vou chegar e vou num atendimento administrativo, por exemplo ir numa escola e vou me recusar a ser atendido por um gestor que tem mais de 50. Ah tem mais de 50 anos, já não serve para em atender porque você tem mais você 50+, eu quero ser atendido por alguém de 30. Isso não existe, eu também não posso recusar ser seguido por um médico que tem 70 anos. Ah o senhor tem 70 anos? Não, não posso ser atendido por si. Tem que ser uma médica de 25” (A16)

“Justamente, a senhora tem um bom currículo, mas sabe que já tem uma idade e nos estamos à procura de uma pessoa mais nova” (A4)

“(...) daí a pessoa simplesmente só perguntou qual é a minha idade. Eu respondi, 61 anos, ali ele disse, infelizmente a empresa não contrata pessoas com mais de 35 anos” (A9)

“(...) Então por exemplo quando o mercado coloca essas restrições no anúncio até 30 anos, significa o quê?” (A16)

Alguns participam evidenciam a discriminação que sentiram através de justificativas ou eufemismos e o modo como sentiram que a partir de uma determinada idade a experiência profissional deixou de ser um fator relevante para a seleção dos candidatos ou, pelo menos, outros ganham importância relativamente a este.

“Então eu acho que é por isso ninguém dá uma explicação certa, falam que eu não tenho o perfil adequado para a vaga ou o perfil que procuram para a vaga ou escolheram outra pessoa, ninguém tem coragem de falar pela sua idade, pela sua condição física, você não tem força física que precisa de fazer esse tipo de coisa, só fala que não tem o perfil, alguns outros nem respondem, até mesmo o supermercado que a gente cadastra essas coisas só dá que a vaga foi encerrada e você não foi selecionado, ninguém dá explicação” (A12)

“Porque sou muito consciente de que a partir de uma certa idade, mesmo a experiência não conta, a idade conta (...)” (A17)

“Agora uma pessoa que tem know-how de experiência, que tem 51 anos, não vai ser chamada para trabalhar, poderia fazer uma função excelente, porque você vai entrevistar todo o tipo de pessoa. Não, não a idade, nesse caso, ela é vai ser um fator eliminatório e inusitadamente nunca vai ser falado” (A16)

Subcategoria – Outras situações de discriminação nos processos de recrutamento e seleção

Para além da idade, por vezes também o género parece ter sido um fator de discriminação nos processos de recrutamento. De facto, os participantes referem que a discriminação por idade se intensifica quando combinada com o género e a parentalidade, especialmente no caso das mulheres. Assim, as mulheres com mais de 50 anos enfrentam uma dupla discriminação, sendo vistas como menos qualificadas e menos desejáveis para o mercado de trabalho, além de serem estereotipadas e direcionadas para funções menos valorizadas. Esta situação é observável nos extratos seguintes:

“A questão aqui é que nos somos as mais vulneráveis, a senhora foi ao registo, foi ver as mulheres divorciadas, e com filhos, que por acaso eramos as três divorciadas com filhos (...) Porque eu, eu só tenho que vir para o centro, não tenho que fazer mais nada, se a senhora está a espera que, porque ainda para mais as funções eram limpeza, cozinha, ir ajudar a fazer higiene, porque aquilo era também um serviço de apoio domiciliário, também. Ou seja, lavandaria, todos os serviços que mais ninguém quer fazer, eram esses os serviços que tinham para nós (...) As mulheres a partir dos 50 se já não são consideradas úteis, então é assim, a partir dos 50 as mulheres podem-se reformar, não é?” (A4)

“(...) depois tem outras questões no meu caso, que é o facto de ser mulher, ter 54 anos e ser família monoparental (...) o facto de ser mulher e já ter uma idade já não serve para nada” (A17)

Contudo, uma das participantes refere que existe também um preconceito explícito no mercado de trabalho em relação à idade dos homens e às características físicas associadas ao processo de envelhecimento (ex., cabelos brancos):

“ (...) o meu marido passou pela mesma situação, somos da mesma idade, dois anos mais velho do que eu, e ele se inscreveu para os mesmos empregos: o da McDonalds e o da Vodafone, eu fui chamada e ele não foi, na mesma ocasião, então eu acho que o preconceito é ainda maior eu acho que para os homens (...) a profissional começou a conversar com ele e tudo, logo depois entrou a coordenadora e eu achei até um bocado esquisito e ela foi logo perguntando assim para ele, que de repente vê os cabelos grisalhos assim, porque a mulher ainda pinta o cabelo não é? Mas o homem não tem como esconder, e foi logo a perguntar, foi muito estranho até que idade ele pensava em trabalhar, assim muito, achei antiético, né?” (A6)

É também visível no discurso dos participantes que a discriminação por idade não é exclusiva dos trabalhadores mais velhos. Também no caso dos mais jovens, em particular as mulheres, parecem ser afetadas por este fenómeno. Assim, um dos entrevistados parece ter inclusivamente criado uma situação de discriminação por idade perante mulheres mais jovens num momento de recrutamento:

“Não podia contratar garotas jovens. Porquê? Porque a loja funciona 24 horas, sábado, domingos, feriados, quer dizer as meninas novas vão na balada, saem com os namorados, depois faltam ao trabalho, ao princípio de vaga você tem que contratar uma pessoa madura, uma pessoa com responsabilidade, né? Uma pessoa que por exemplo a gente contratava, quando a gente começou a contratar, senhoras que tinham filhos para criar, pagam aluguel, é essas pessoas que tem mais responsabilidade e não faltavam ao trabalho, você tem uma escala né? Imagina você tem cinco funcionárias se uma falta, olhe alguém vai ter que dobrar. Não tem alguém de reserva.” (A10)

De facto, a análise das entrevistas permite identificar situações de discriminação onde a idade se entrelaça com o género, raça e nacionalidade e como isso pode ser uma barreira para entrar ou se manter no mercado de trabalho. Alguns participantes referem inclusivamente que noutros países, estas questões parecem ser menos relevantes no processo de reingresso no mercado de trabalho do que em Portugal.

“(…) estas instituições são racistas e discriminam mulheres não só em função da sua idade, mas também da sua raça” (A4)

“Mas além da questão da idade também existe também um pouco de preconceito também da nacionalidade também, eu sinto um pouco isso” (A6)

“Mas o facto de eu ser emigrante, junta com a idade e junto isso tudo aqui tenho uma certa dificuldade (...) E eu confesso, eu confesso que eu não possa afirmar para você, eu não sei se é a questão de eu ser emigrante atrapalha alguma coisa porque eu o facto das pessoas não responderem e tal, eu honestamente não sei, mas então não vale a pena citar se eu não tenho a certeza, o que eu tenho a certeza, eu acho que, eu tenho certeza que a questão da idade é um empecilho né?” (A10)

“Tem a questão da nacionalidade e já entra uma outra questão, (...) mas já tive entrevistadores que falou para mim, olha, eu dou preferência aos portugueses, porque vocês têm certos costumes e aqui o português é mais fechado. Mas eu vou fazer uma entrevista numa fábrica, ele falou, a pessoa do RH falou, a gente não está dando muita preferência pelos brasileiros, porque eles têm dificuldade de se adaptar com as nossas” (A16)

“Como eu (...) que se nota por exemplo na Alemanha e noutros países europeus principalmente os nórdicos é mais idade ou uma mais-valia a experiência dos funcionários, pela sua maturidade, pela sua forma rápida e eficaz de resolver problemas pela experiência que tem, mas aqui em Portugal por uma questão de um problema de mentalidade empresariais isto não acontece infelizmente, portanto nos é que estamos desfasados, sempre estivemos em relação a Europa” (A15)

“(…) é uma questão cultural, eu acho, é assim eu já vivi na Bélgica, e lá, por exemplo a gente vai aos sítios e vê pessoas mais velhas a trabalhar, e é normal, nos supermercados, não sei que, nas lojas, pronto, aqui não, nós aqui vamos e só vemos jovens, em todo lado, nas lojas, nos supermercados, a não ser que as pessoas que já estão lá, já trabalham há bastante tempo. Porque o pessoal que entra é tudo pessoal muito novo.” (A17)

DOMÍNIO - ESTRATÉGIAS PARA COMBATER O IDADISMO

Este domínio especifica os resultados relativamente às perspetivas das pessoas sobre a necessidade de medidas eficazes para combater este tipo de discriminação e promover o emprego de pessoas mais velhas em situação de desemprego.

Categoria – Adequação das respostas existentes às necessidades das pessoas desempregadas

A primeira categoria diz respeito às adaptações e melhorias sugeridas pelos participantes no sentido de se otimizarem os serviços existentes em Portugal, em particular o IEFP.

Neste sentido, alguns participantes destacam a insuficiente atenção individualizada recebida ao longo do período de desemprego, quer pelo facto de os serviços não atenderem às

necessidades e experiências individuais, quer por registarem um acompanhamento pouco próximo e personalizado no processo de procura de emprego.

“Mas no Brasil já é uma coisa que tem bastante, você contrata o serviço de uma, as vezes é uma agência de emprego que tem os dois lados, tanto ela trabalha para a empresa como trabalha para pessoas tentando recolocar e é esse tipo de coisas que eu não vejo aqui que ajudaria muito, porque o profissional conhece empresas que aceitam melhor as pessoas mais velhas ou funções ou cargos, entendeu?” (A12)

“(.) eu acho que deveria ser o IEFEP mais personalizado porque cada caso é um caso, cada caso é uma história, cada caso tem uma experiência de vida, e essa experiência de vida é que deveria ser aplicada ao trabalho e à procura de emprego” (A14)

“(...) poderia ter um profissional com o seu perfil por exemplo que cuidasse, uma pessoa com a sua formação, com a sua experiência e que desse suporte para as pessoas que estão desempregadas nessa faixa etária para recolocar, o que eu sinto no IEFEP, eu não sei, posso estar errado ou não eu sempre fui muito bem atendido aqui, em documentação, esse tipo de coisas, em dúvidas, mas eu não sinto que tenha um técnico, ou tenha alguém que tente recolocar essas pessoas, dá a impressão que tem a vaga, eles mandam você candidatar-se para a vaga, eles mandam a sua ficha para a vaga, e a empresa aceita ou não” (A12)

“Deviam deixar de tratar os desempregados como números, deviam começar a tratar como seres humanos, e não números (...) Se tem uma componente social, o mínimo que se pede é que tratem bem as pessoas e sejam educadas e que saibam falar com as pessoas” (A17)

Um dos participantes indica que existe um gap entre as ofertas de formação e o perfil dos candidatos, ou seja, que as formações oferecidas pelo centro de emprego não são adequadas a cada perfil e a cada necessidade, demonstrando uma falta de análise individualizada das suas carreiras e competências:

“(.) Eles têm uma formação, mas convocam toda a gente. Eu lembro-me de uma formação que tinha a ver com cabeleireiros. Eu acho que olhar para o meu currículo, não faz muito sentido, ou não fará sentido nenhum convocar-me para esta formação. Eu sei que até posso ter uma veia de que quer ser cabeleireiro, mas a probabilidade.. Ok, mas essa convocatória é obrigatória (...) mas o que eu vejo que estas formações são sempre as mesmas, não estão adequadas a determinados perfis que eles têm em carteira, perfis esses que por definição até teriam maior empregabilidade” (A7)

Subcategoria – Criação de Serviço de apoio psicológico

Refere-se a necessidade de criar um serviço de apoio psicológico nos Centros de emprego e formação profissional na medida em que a perda de emprego se constitui como um evento que pode gerar efeitos negativos na saúde física e mental das pessoas. De acordo com os participantes, para além de uma abordagem mais individualizada ao longo do processo, seria também importante a possibilidade de serem acompanhados por um psicólogo. Tal permitiria um atendimento mais completo e humanizado aos desempregados e poderia contribuir para uma melhor perceção de bem-estar e para uma reintegração profissional mais rápida e eficaz.

“Deveria ter um, dois, três psicólogos em cada centro de formação, ligados ao centro de emprego para dar apoio a certos desempregados e não tem (...). Seria uma boa ideia a nível nacional e alguém terá que o apresentar, que não seja eu, que não é essa a minha área, de apresentar que seria ótimo existir um profissional formado em psicologia dar apoio aos

utentes, porque há pessoas que não têm capacidade para dar a volta por cima e o psicólogo da mesma forma que existe quando se há um acidente grave, porque existe o apoio do psicólogo. Aqui isto é um acidente grave na nossa vida, o desemprego é nem mais nem menos, para muitas pessoas que um acidente grave nas vidas pessoas porque a maior parte delas nunca mais recuperam tanto emocionalmente como psicologicamente” (A15)

Subcategoria – Desenvolvimento de ações educativas como estratégia de combate ao idadismo

Esta categoria especifica as ações educativas como uma estratégia útil para combater o idadismo a diversos níveis. Por um lado, surge nos seus discursos a necessidade de sensibilizar as empresas e os trabalhadores para as questões relacionadas com o idadismo e com o contributo dos trabalhadores mais velhos. Os participantes apontam para a necessidade de uma mudança de paradigma na gestão dos recursos humanos e enfatizam a importância de sensibilizar os profissionais a necessidade de um tratamento equitativo entre os colaboradores/candidatos, independentemente da sua idade.

“(...) as empresas o que tem de fazer é sensibilizar os recursos humanos, estou a falar de grandes empresas como é lógico, mas pequenas empresas também, acima de tudo sensibilizar as pessoas que contratam que são os recursos humanos, porque grandes empresas tem um departamento que é dos recursos humanos. Tem uma equipa multidisciplinar ali, e então tem de se sensibilizar no sentido de que o tratamento das pessoas tem que ser todo igual.” (A4)

“O que tem de mudar no fundo será a mentalidade do empregador ou dos recursos humanos, ou do departamento de recursos humanos que procuram as pessoas ou o colaborador. Quer dizer, não olhar para o colaborador não por tudo o resto, mas pelas competências.” (A14)

Sobre este assunto, um dos participantes refere que a seleção ou retenção dos colaboradores não deveria basear-se em critérios como a idade, mas sim através da avaliação das competências individuais.

“Tinha amizade com diretores de recursos humanos que têm essa visão mais clara. Ela quer desenvolver as pessoas, ela pensa no bem-estar das pessoas que trabalham, que estão representando clientes em diversas áreas. Então ela mantém sim, aquele profissional de 67 ali. E acho excelente ter ali porque a experiência que ele tem para lidar com clientes é muito importante. Como, é interessante tê-lo... dar oportunidade ao outro de 18 que começou agora. Então ela faz esse equilíbrio na sociedade, (...)” (A16)

“Os RH podem ser agentes de transformação da sociedade através da valorização da capacitação e da reintegração de profissionais seniores e experientes no mercado de trabalho (...) devem valorizar as contribuições de cada pessoa, independentemente da idade.” (A7)

Os participantes relatam que a falta de formação e o constante estigma negativo contribuem para a continuação do idadismo no mercado de trabalho. Os participantes mencionam que é necessária uma mudança na sociedade em geral no que diz respeito à forma como os trabalhadores são vistos, independentemente da sua idade. Referem que existe

necessidade de educar as novas gerações para que valorizem as competências e capacidades das pessoas mais velhas:

“(...) o que eu noto é falta de formação das pessoas. Mas em qualquer área, estás a entender? Há falta de formação das próprias pessoas que estão em frente das empresas (...) Esta falta de empatia, esta falta de respeito, esta falta de reconhecimento em relação aos mais idosos. Era pôr os avós, com os netos, como eu fui criada, criada pela minha avó, (...)” (A2)

“Ou seja, educar as novas gerações no sentido que as pessoas mais velhas, não são velhos, são velhos na idade, mas podem fazer muitas coisas e que quando se chega a esta, a meia-idade, tem que haver aqui um consenso, tem que ver aqui uma, um respeito pelas pessoas que já trabalharam, já viveram meio século, mas que ainda têm muito para dar e então dar oportunidades a todos.” (A4)

“Agora o que era preciso? Mudar mentalidades, mudar a mentalidade dos patrões, mudar a mentalidade de como um profissional, como as pessoas são vistas a nível profissional. Pronto” (A17)

Para esta mudança de mentalidades, alguns participantes sugerem estratégias específicas, como sendo o desenvolvimento de medidas governamentais que permitam os profissionais com 50 ou mais anos partilhar as suas experiências através de programas de formação:

“(...) permitir às pessoas de 50 mais anos dar formação sobre as suas experiências profissionais, isso é uma política. O governo podia criar um curso específico para pessoas de 50 mais serem os formadores” (A11)

Ainda neste contexto, um dos participantes sugere como estratégia a contratação de pessoas mais velhas com diferentes competências para ensinar competências práticas e contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos. Surge também a proposta de promover as relações intergeracionais através da partilha de conhecimentos acerca de assuntos como bordados, confeitaria, eletricidade, entre outros.

“(...) começa tudo na base da escola. Eu quando andava no sexto ano, oitavo ano, no oitavo ano, eu tive, havia uma disciplina qualquer que era trabalhos manuais, salvo erro. E um trimestre tivemos culinária que era uma senhora com uma certa idade que nos dava e depois tivemos labores, que também era uma senhora também com uma certa idade que nos dava e depois acho que foi eletromecânica ou eletricidade qualquer coisa assim. Que é que acontecia aí? As pessoas que não estavam a dar não tinham formação pedagógica como existe hoje em dia, não é? Portanto eram pessoas, uma cozinheira, e uma senhora que sabia fazer bordados de ponto cruz. Mas ali, tu começavas, eu acho que ali era a base para tu estares a conviver com pessoas com mais idade.” (A2)

Subcategoria – Incentivo às empresas para integração de pessoas mais velhas

A presente subcategoria integra informações sobre a necessidade de as empresas abrirem portas para as pessoas com mais idade e valorizarem as suas experiências e competências. Os participantes alertam para a importância de as empresas criarem

oportunidades para as pessoas, independentemente da sua idade, pois isso contribuiria para uma sociedade mais justa e inclusiva.

“(...) a empresa abrir-se para as pessoas com mais idade. Porque as pessoas não são descartáveis (...) E eu acho que quando uma empresa abre as portas e diz esta pessoa tem 55 anos, vai trabalhar com estas oito, ambas vão aprender muito. Mas para isso é preciso que a pessoa que está à frente da empresa seja também empática com as pessoas de idade” (A2)

“As empresas quando contratam deveriam olhar para a pessoa e não para a idade. Porque se eu tenho um currículo excelente eu com 50 anos ainda sou capaz de fazer muitas coisas, trabalhar muito, dar muito. Eu penso que a primeira coisa que as empresas têm de fazer não é olhar para a idade o que tem que fazer é contratar as pessoas, analisar currículos e contratar pessoas. E não contratar pessoas em função da idade, eu acho que isso é a base de tudo e é fundamental que isso aconteça. (...) Que não se pode discriminar as pessoas em função da idade, têm de dar oportunidades a todos” (A4)

“Ou 67 por exemplo eu tenho 54 vou fazer 55 em agosto, eu ainda teria 10 anos ou 12 anos de trabalho contributivo para a sociedade, que se não for dada essa oportunidade, eu irei ter que pedir a reforma miserável que eles dão, mas que irei pedir. Enquanto eu poderia se me fosse dada a oportunidade, de contribuir mais 10, 12 ou até 15 anos mais de trabalho e acho que isso iria contribuir, no modo se toda a gente na minha idade pudesse contribuir, visto que a nossa população já está tão envelhecida, não é? (...)” (A17)

É também sugerido pelos participantes a possibilidade de serem desenvolvidos programas intergeracionais nas empresas no sentido de se promover o trabalho conjunto entre pessoas de diferentes grupos etários. No seu entender, estes programas podem ajudar a combater a discriminação no mercado de trabalho pela via da troca de conhecimentos entre diferentes gerações (ex., os jovens com novas tecnologias e os mais velhos com a sua experiência). Além disso, a figura do mais velho pode ser fundamental para o desenvolvimento dos mais jovens porque oferecem orientação e apoio. Com efeito, um dos participantes parece já ter desenvolvido esse papel num momento do seu percurso profissional.

“E era isso que eu gostava, era que com a outra pessoa mais nova do que eu, essa, eu tenho muito que dar a essa pessoa, mas essa pessoa certamente tem muito mais para me dar a mim porque ela está muito mais atualizada em termos Informática e por aí fora” (A2)

“Eu acho que tem de ter uma mistura geracional na empresa. Você tem que ter as pessoas novas que estão com aquele gás, né? Com a experiência principalmente da internet de lidar com a internet, com as coisas, com a internet das coisas, você trazer essas pessoas para dentro da empresa para elas trazerem oxigénio para a empresa. Se você usasse as pessoas de mais idade como mentores delas.” (A8)

“(...) se ela tivesse uma política que valorizasse as pessoas mais velhas, porque nós sabemos que (...) é muito positivo para a empresa quando você tem, quando você consegue mesclar as idades, porquê? Porque você tem a responsabilidade e a experiência de uma pessoa mais velha, se você tem numa equipe e tem aquela força, o vigor de uma pessoa mais jovem, muitas vezes se você conseguir fazer a junção dessas duas coisas você se torna muito mais produtivo, muito mais eficaz. (...) Desde que se relacionem bem, você mostre a importância, tanto que a pessoa mais velha seja aberta as novidades das pessoas mais novas, a coisas novas, e que a pessoa mais nova seja aberta a absorver experiência das pessoas mais velhas, mas como é uma equipe formada dessa forma é muito mais eficaz e produtiva” (A12)

“Eu tive numa parte que eu é que ajudava aquelas jovens, por exemplo, eu cheguei a ajudar jovens que entravam no primeiro emprego e eu é que ensinava e eu é que dizia como é que era” (A3)

Para além disso, alguns participantes alertam para a importância de uma mudança de mentalidade por parte da sociedade em relação à idade, sendo que as próprias pessoas mais velhas assumem um papel relevante nesta mudança:

“Portanto, o que eu vejo é que a mentalidade tem que mudar, não é o governo que tem que pôr políticas. Nós é que temos que mudar mentalidades e é, a esta função adequa-se uma pessoa de 50+, porque tem que ser mais responsável, porque tem que ser mais madura, porque tem que ter mais experiência de capacidade de decisão (...)” (A11)

“Não, a mentalidade não tem a ver a nível governamental, tem de ser mesmo a nível de sociedade (...) Haver políticas ou não inclusivas oh pá acho que não é por aí é mais a questão da mentalidade” (A14)

Subcategoria – O papel do Estado na criação de medidas de combate ao idadismo

Na presente subcategoria são apresentadas as perspetivas dos participantes relativamente ao contributo do Estado no desenvolvimento de medidas de política de combate ao idadismo e de promoção das condições de empregabilidade das pessoas mais velhas.

Alguns participantes referem a necessidade de campanhas de sensibilização como ferramenta para combater o idadismo. Estas deveriam focar-se na mudança de paradigma relativamente ao trabalhador mais velho e ao envelhecimento. Alertam também para o papel que a comunicação social e, em particular, a televisão pode ter na mudança de mentalidades sobre este assunto.

“Tenho conhecimento de empresas que, porque a própria Vodafone mesmo já tinha essa fama, né? De que não tinha preconceitos com a idade, que me lembro quando foi a entrevista mesmo, eles até falaram que para eles não tinha isso, que pode entrar qualquer um, desde que seja capaz e tal, então isso eu acho interessante, eu acho que deveria ter uma campanha, não sei das entidades, do próprio IEF, não sei, uma coisa assim que até porque também para outras empresas também é verem que é interessante né? E também fazerem a mesma coisa, não é” (A6)

“Há pouco a fazer a não ser uma mudança de mentalidades, nos temos uma televisão pública que não faz nada por isso nem nessa área como noutras a nossa televisão pública é especialista em fazer programas de entretenimento, mas nesta área específica e não só eu podia apontar mil e um defeitos a RTP onde entidade pública que é destinada a isso mesmo podia auxiliar em muitas áreas como é q, como a educação, a formação de adultos, a formação cívica e não faz nada por isso, absolutamente nada por isso” (A15)

“Essa discriminação ela parte de uma má informação, relação do desenvolvimento mental, na capacidade profissional do outro, uma má informação porque as próprias pessoas que gerem isso, elas estão nessa condição. E podem se não estão, vão estar. Então existe uma falta de sensibilidade com o outro, principalmente porque se você hoje faz parte de um Conselho que gere essas políticas, e você tem 30.” (A16)

Os participantes destacam ainda a importância de incentivos governamentais para estimular a contratação de pessoas com 50 ou mais anos na medida em que estes podem criar um ambiente favorável e incentivar as empresas a contratar pessoas mais velhas. Assim, sugerem a redução das contribuições para a segurança social, a garantia de compensações

monetárias pela contratação ou ainda a valorização deste tipo de contratações como um ato de valor social para uma sociedade mais justa.

“O estado português deveria ver alguma forma de buscar incentivo para que as empresas contratem pessoas maiores de 50 anos” (A1)

“(...) é assim, eu acho que o próprio sistema que devia, por exemplo, a partir dos 55-60 anos desenvolver atividades, com apoios do estado, mais apoios, para empregabilizar essas pessoas” (A5)

“(...) a gente encontra aqui então não sei se ao governo tem de repente alguma atitude, algum projeto nesse sentido e que facilite a contratação de pessoas com uma certa, de 50 anos para a frente que de algum benefício para a empresa em troca de empregar essa pessoa porque eles continuam sendo pais de família” (A9)

“(...) acho que não seria conveniente quotas, mas incentivos por exemplo, você contratava pessoas com mais de 50 anos para aquele colaborador você paga menos segurança social, entendeu? Porque eu bem ou mal se você recoloca essa pessoa que está no fundo de desemprego no mercado de trabalho ela vai deixar de receber do estado, ela vai voltar a contribuir para a segurança social, mesmo que elas contribuam com menos é muito mais uma ajuda para o estado se ele incentivar dessa forma e é melhor para a empresa porque ela vai ter uma despesa menor com uma pessoa mais velha,” (A12)

“Então nós temos aqui que o nosso governo tem que dar incentivos de contratação, principalmente que é o que fez no Brasil, em muitos casos. Assim como você tem incentivos sociais para pessoas que estão desempregadas, curso, tem sentido fazer isso para contratar pessoas 50 mais, incentivos ou tributários, alguma outra coisa, moral ou de pensar no social, faria sentido. Essa empresas, elas têm que começar porque é assim, tudo pesa no bolso, né? Então o que o país, ele que quer ter um aposentado com mais idade, tem de pensar que ele precisa produzir nesse período, então tem que criar um mecanismo de oportunidades” (A16)

Para além disso, alguns participantes sugerem ainda que o Estado pode ter um papel importante na criação de condições laborais que permitam, por um lado, potenciar o reingresso no mercado de trabalho e, por outro, que os trabalhadores mais velhos possam continuar integrados ao longo do tempo. Sugere-se, em particular, a possibilidade de adaptar a jornada de trabalho (ex., redução da carga horária) e o processo de transição para a reforma (ex., modalidade de part-time).

“Sim, eu estou completamente de acordo que a partir dos 55 anos, uma pessoa poder fazer um part-time só e os descontos corresponderem, continuarem a fazer o desconto. Até porque a pessoa tinha muito mais tempo como tu sabes a partir dos 50 anos mais ou menos, quando uma mulher entra na menopausa, começa a ter que ter outras preocupações, com ela própria, porque tem que fazer um bocadinho mais de ginástica, caminhar mais, com o tipo de alimentação e isso tudo, portanto estou completamente de acordo, reduzir o horário de trabalho para as pessoas a partir de uma determinada idade.” (A2)

“E eu de ter um part-time que eu agora acho que, seria de uma regulamentação pelo governo, entendeu? Até o próprio IEFP quando ele faz, tem aquelas convocatórias né? (...) Sempre é o horário full time, nunca tem nada part-time” (A6)

“(...) Se a idade da reforma fosse mais, mais cedo, os avós tinham tempo para ir buscar os netos às escolas e ensinar-lhes porque os pais não têm tempo para ensinar os filhos.” (A2)

Assim, no que diz respeito especificamente ao processo de transição para a reforma, as propostas evidenciam a necessidade de um debate mais aprofundado sobre a idade da reforma e as implicações para os indivíduos e para a sociedade.

DOMÍNIO – BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA

O presente domínio integra informações sobre a percepção dos participantes quanto ao seu bem-estar e qualidade de vida, bem como sobre as consequências do desemprego na vida pessoal dos indivíduos. Integra, por isso 1 categoria e 2 subcategorias.

Categoria – Percepção de bem-estar e qualidade de vida

Nesta linha, importa referir que a análise das entrevistas permitiu verificar que os participantes consideram que o desemprego teve consequências em termos psicológicos, relacionadas sobretudo com sentimentos de frustração, ansiedade, depressão e isolamento social.

“(…) O nível de vida realmente cai muito, a qualidade de vida cai muito, a gente até fica meio em depressão, na verdade nestas coisas a situação acaba complicando” (A12)

“Estar desempregado, é uma sensação, eu acho, para mim, traz-me a sensação de fracasso, de falha, de não conseguir, bom há pessoas que têm emprego ao longo de não sei quantos anos e trabalharam ali, cresceram, outros não, outros ficaram sempre no mesmo sítio, pronto, criaram essas raízes, e eu não consegui isso (...). E toda a gente diz que eu tenho muitas qualidades, que eu tenho muita coisa e não sei quê, mas a nível profissional eu nunca consegui ser validada nesse aspeto” (A17)

“Eu acho que, o que de repente se passar alguns meses e uma pessoa não consegue trabalho, assim começa a entrar como uma frustração e uma desesperação que pode afetar emocionalmente a tua qualidade de vida (...) Até podes ficar doente com anemia e tudo por não ter a cabeça ocupada em coisas positivas (...) depois claro se passam já dois ou três meses e a situação continua sendo a mesma, sim pode começar um a ficar assim como preocupado, leva-te a um estado de animo baixo e até pode dar-te depressão” (A1)

“(…) a tua cabeça começa a funcionar, e comesas a pensar em muitas soluções, em muitas hipóteses, e muitas delas muito pouco positivas, e essa parte, é a parte mais dura porque por muito que tu tenhas pensamentos positivos há sempre aquela parte que te dá medo, então é o medo, é uma questão de medo que te aflige, não é?” (A4)

“É um pouco de frustração para mim é realmente um pouco de frustração porque às vezes eu vejo pessoas conhecidas e tudo que tem as oportunidades e as vezes consegue e eu não consigo, então acontece um pouco disso, de frustração também em relação a isso, (...) afeta a família, né? Às vezes tem discussões, as vezes até por conta disso, que a renda diminui, não é? E também aquele estímulo, não é? Daí vou acordar cedo, fazer alguma coisa, então isso realmente é um pouco assim de depressão (...) Até tomo medicação, até assim pouco para isso, para essa ansiedade e tudo” (A6)

“(…) porque começa a desmotivação, começa aquela parte de oh pá, tu comesas a apontar os erros para ti, que és tu, mas não (...) estar desempregado nunca é bom porque as pessoas começam principalmente ao nível de longa duração, começam a se culpabilizar a elas mesmo por estar desempregado, por isso, é sou eu que não sirvo para o mercado de trabalho (...) depois também te sentes um bocado, como te vou dizer, não te vou dizer associal mas não estas oh pá, é aquela ideia de produzir para os outros e produzir com os outros e estar em sociedade e ser produtivo e dar um sentido a minha vida, (...)” (A14)

Além disso, os participantes indicam claramente que a sensação de isolamento que acompanha o desemprego é acompanhada por uma redução significativa das interações sociais. Esta redução pode ter múltiplas razões, desde razões relacionadas com a perda de rendimentos ou o afastamento das pessoas com quem contactavam no contexto de trabalho.

"(...) também há outras coisas, eu tinha um grupo de colegas, não é? Que trabalhava todos os dias também se afastaram, não é? Porque já não há aquele contacto e então a pessoa também perde ali uma rede de contactos (...)" (A4)

"Eu continuo a socializar porque tenho alguns contactos, mas não socializo como socializava dantes, os tais eventos de entre pessoas da minha área, não sou convidado porque não é a pessoa que é convidada, é a instituição" (A7)

"(...) acaba por diminuir o relacionamento, se acaba por não ter relacionamento social, porque você não pode gastar e tudo isso vai influenciado (...)" (A12)

"porque comes a ser desempregado, comes a não ter aquela proximidade que tens com os amigos, começam-te a faltar contactos, comes a não estar presente, comes a ser esquecido (...), percebes?" (A14)

"Pronto como a minha filha foi estudar para o Porto, mudamos de casa, eu estou mais sozinha agora, estou um pouco mais isolada. Apesar de não parecer, no trabalho a gente sempre convive mais um pouco e está com pessoas. Agora não tenho isso e faz-me falta, a nível emocional e psicológico." (A17)

Subcategoria – Re-significar os dias: como ocupar o tempo livre deixado pelo desemprego

Na presente subcategoria os participantes evidenciam as estratégias utilizadas para ocupar os seus dias de uma forma relevante e significativa. Apesar de, em alguns casos, este ter sido um processo complexo, procuraram desenvolver atividades de interesse pessoal, reforçar a prestação de cuidados, investir em formação e na procura ativa de emprego.

Assim, no que diz respeito ao desenvolvimento de atividades de interesse, os participantes evidenciam que estas foram muito importantes para manter a saúde mental e física durante o período de desemprego. Os participantes consideram que este tipo de atividades são uma parte importante na vida das pessoas e por isso, procuraram manter ou iniciar atividades prazerosas e significativas:

"Gosto de fazer trabalhos manuais, gosto de fazer crochet, gosto de fazer malha, gosto de ler, adoro ler. Portanto em termos... também continuo a fazer algumas coisas. Para mim, para os meus filhos, para as minhas irmãs, sobrinhas." (A2)

"Ambos gostamos de fazer atividade física, vamos caminhar, pedalar, coisas assim, que nós fazemos." (A6)

"Tenho procurado fazer mais atividade física, entendeu? Gosto de cozinhar (...)" (A12)

"(...) tenho a parte do desporto (...)" (A14)

"(...) jogo ténis (...)" (A15)

Para além destas, a prestação de cuidados familiares, especialmente a pessoas mais velhas, foi identificada como uma atividade que ocupa a maior parte do tempo dos participantes durante o período de desemprego.

"(...) também atender um pouco mais a minha mãe e ao meu pai, porque quando estava a trabalhar não tinha tanto tempo" (A1)

"(...) depois também tenho uma família (...) que tem a minha mãe que tem já uma certa idade e que eu passo aqui muito tempo com a minha mãe" (A2)

"(...) tenho ajudado mais a minha mãe e a minha sogra porque pronto, é o que eu tenho feito e andar porque o meu marido está fora, e eu também tenho dois filhos, não é? E tenho que andar, não posso parar, não é?" (A3)

No que se refere à valorização pessoal e profissional, os participantes assinalam que a realização de formações foi também usada como estratégia para ocupar o tempo durante o período de desemprego. Desta forma, ocupavam o tempo com atividades significativas pois aumentavam as suas qualificações e competências e, em simultâneo, reforçavam a sua rede de contatos:

“(...) Já fiz um curso online, esse último que eu fiz agora de inglês (...) Tentando fazer os cursos, também para me ocupar, para de repente um desses cursos surge como uma oportunidade” (A6)

“Eu lidei, não parando, buscando, estudando, mantendo contactos, me desafiando a outras atividades (...)” (A8)

“Tenho feito algumas formações pelo IEFP, isso tem ajudado um pouco, a gente acaba ficando mais ativa, se relaciona com as pessoas e isso acaba ajudando um pouco e vai melhorando o conhecimento também” (A12)

“Eu procurei e aqui nas escolas técnicas né, para ver se eu conseguia fazer alguma coisa, arrumar alguma coisa para preencher um pouquinho o tempo (...) então estão aprendendo o computador né, aprendendo informática também, e então eu achei muito bom para preencher o meu tempo, para aprender também né, aproveitar o período para aprender coisas novas” (A13)

“(...) a nível de o IEFP, fiz uma formação online, de inteligência emocional, que gostei muito (...)” (A17)

Subcategoria – Atitudes positivas para lidar com a situação de desemprego

Na presente categoria regista-se que o predomínio de uma postura proativa e otimista face à situação de desemprego parece ter influenciado positivamente a experiência vivida pelos participantes e a sua sensação de bem-estar. Conforme se pode observar nos extratos abaixo, a atitude positiva, a esperança no futuro, a resiliência e o foco em manter-se ativo(a) parece ter contribuído para afastar os efeitos negativos do desemprego:

“(...) eu sou uma pessoa muito positiva, eu transformo sempre as coisas negativas em coisas positivas, e isso faz com que eu me continue a manter em pé, ou seja, eu fui-me adaptando as circunstâncias (...)” (A4)

“Então numa hora vai chegar uma nova oportunidade para mim também com certeza” (A9)

“Eu tenho um grande defeito que se chama ser muito resiliente e quando eu tenho um objetivo em mente tento de uma forma ou outra não ultrapassando, quer dizer, não enganando nem estar fazendo batota, tentar atingir os meus objetivos” (A14)

“(...) A maior parte, uns se entram na idade dos 60 que estão à espera da reforma, outros estão à espera de que o subsídio dure muito tempo. Eu não estou nesses outros. Estou na área em que estou muito ativo e quero continuar ativo” (A15)

Uma estratégia importante para lidar com a situação de desemprego parece ser também a valorização pessoal. No extrato abaixo é possível perceber que este participante demonstra autonomia e controlo sobre as suas escolhas profissionais, procura um equilíbrio emocional e realização pessoal, reconhecendo por isso o seu valor enquanto pessoa e enquanto profissional no mercado de trabalho:

“Mas tem um lado positivo (...) você seleciona melhor as oportunidades, porque muitas vezes se você não tem recurso você é obrigado a aceitar coisas que você não gostaria. Hoje também faço essa seleção, assim como uma empresa me seleciona, eu também seleciono, tem coisas que eu também não estou interessado em fazer. Eu também agora, depois uma maturidade você também quer ter uma satisfação pessoal como pessoa, se acha que você se sente numa condição de você de “Não, eu posso contribuir para esta empresa melhor nesta área e eu vou me sentir mais realizado e vou me sentir melhor executando essas atividades e talvez não tenho desejo em fazer isso porque isso já não tem uma mesma motivação.” Talvez isso até me diminuiria psicologicamente em fazer depois de um certo tempo porque percebo que eu tenho habilidade... Nem é uma questão de falta de humildade. É uma questão de se recolocar melhor, como todos nós. Nós temos tendências, habilidades para umas coisas e para outras não. E temos as nossas aptidões e tem certas coisas que nós desempenhamos e gostamos. Também poderia fazer várias coisas, muitas vezes fazemos muitas coisas que não que não gostamos, sabes, mas isso nem sempre é bom.” (A16)

Globalmente, os resultados da análise de conteúdo permitem verificar que a percepção das pessoas com 50 ou mais anos em situação de desemprego é influenciada por múltiplos fatores, no entanto destaca-se de forma clara os efeitos da discriminação por idade. Os participantes apresentam percursos profissionais diversos e diferenciados, sendo a experiência de desemprego vivida de forma distinta por cada indivíduo. Encontram diversos desafios inerentes à situação de desemprego, mas parecem manter uma atitude positiva. Identificaram, no entanto, os estereótipos sobre a sua capacidade de adaptação e a crença de que são menos produtivos como aspetos que limitam as suas oportunidades de emprego. Estes aspetos estão diretamente associados ao seu bem-estar e qualidade de vida, pois muitos relatam sentimentos de frustração, ansiedade e isolamento social devido à condição de desempregado.

Ainda assim, apesar deste cenário, a maioria dos participantes avalia a sua qualidade de vida como razoável e boa, adotando estratégias proativas para a manutenção da sua saúde física e mental. A resiliência e esperança em novas oportunidades surgem como elementos centrais na diminuição dos efeitos negativos do desemprego.

Os resultados também alertam para a necessidade de uma maior consciencialização acerca dos efeitos do idadismo no mercado de trabalho, bem como da definição de medidas eficazes para combater essa forma de discriminação.

CAPÍTULO IV. Discussão de Resultados e Conclusão

Este capítulo inicia-se com a discussão dos resultados obtidos, fundamentada a partir do quadro conceptual e empírico estabelecido no Capítulo 1, e termina com as principais conclusões do estudo e recomendações para as políticas e práticas no âmbito da gerontologia social.

Assim, considerando o objetivo do estudo, nomeadamente compreender a perceção das pessoas com 50 + anos em situação de desemprego relativamente às causas da não contratação no mercado de trabalho, bem como aos efeitos da discriminação por idade no mercado de trabalho no seu bem-estar e qualidade de vida, foi possível refletir (a partir do ponto de vista dos participantes) acerca da relação entre a idade e o reingresso no mercado de trabalho de pessoas numa fase tardia da vida ativa.

O estudo qualitativo envolveu a realização de 17 entrevistas semi-estruturadas a pessoas com 50+ anos residentes na zona norte de Portugal Continental. Participaram no estudo oito mulheres (47%) e nove homens (53%), com uma média de idades de 55 anos (Máx=62; Min=50). A maioria dos participantes era casada ou vivia em união de facto (65%) e, no que se refere à escolaridade, 41% possuíam o grau de licenciado e 12% o grau de mestre.

Do ponto de vista profissional, os participantes possuem sobretudo formação nas áreas da administração, contabilidade, gestão e marketing, ainda que durante o seu percurso profissional tenham desempenhado várias funções e, em alguns casos, mudado de área profissional ao longo do tempo, refletindo-se em transições de carreira e adaptações ao mercado de trabalho ao longo da vida ativa. No que diz respeito à última atividade profissional, observam-se áreas como o atendimento ao cliente, auditorias, gestão, serviços de limpeza ou ensino. Quanto à duração da situação de desemprego, verifica-se que a maioria dos participantes (35%) está desempregada há 1 ou 2 anos.

A partir da análise de conteúdo das entrevistas foi possível identificar 5 domínios de análise: (1) percurso profissional, (2) a experiência de desemprego, (3) discriminação por idade no mercado de trabalho, (4) estratégias para combater o idadismo, e (5) bem-estar e qualidade de vida, sendo que todos agregam um conjunto de categorias e subcategorias.

Deste modo, verificou-se que ao longo do percurso profissional dos participantes, a instabilidade laboral, as dificuldades no ambiente de trabalho e os contratos de curta duração representaram fatores de insegurança. Sobre este assunto, Cazes e Laiglesia (2015) indicam que os contratos temporários resultam muitas vezes em menor segurança no emprego e menor acesso a benefícios, potenciando ainda a desigualdade salarial. Conforme destacado por Lahelma (1992), a insegurança financeira e a instabilidade no emprego podem gerar impactos negativos na saúde mental das pessoas e elevar os seus níveis de ansiedade e stress. Num estudo mais recente, verificou-se que indivíduos com dificuldades financeiras destacam um aumento

do nível de ansiedade, stress e sentimentos de vergonha (Bateni & Khorshidi, 2024) Para além disso, esses desafios conduzem frequentemente à dificuldade em planear o futuro e a uma perceção de desvalorização no mercado de trabalho. Neste sentido, a investigação de Arena et al., (2022) indica que os trabalhadores em situações de desemprego relatam frequentemente incertezas em relação ao futuro o que, consequentemente, compromete a sua motivação e o bem-estar.

No que diz respeito às dificuldades no ambiente de trabalho, alguns participantes identificam situações menos positivas sobre as condições de trabalho, quer devido às longas jornadas de trabalho ou ao assédio moral durante o seu percurso profissional. A investigação indica que estes aspetos são questões críticas que afetam a saúde e o bem-estar dos colaboradores e que constituem riscos de doenças agudas e sentimentos de stress e mal-estar (Finstad et al., 2019; Hajek & König, 2019). Para Silva (2017), as condições adversas no local de trabalho, incluindo o assédio moral, podem levar os trabalhadores a despedir-se.

Tendo em conta a perspetiva dos participantes relativamente ao significado da palavra “desempregado”, estes assinalam um conjunto de representações negativas presentes na sociedade, como sendo um estado de incapacidade, falta de vontade de trabalhar e até mesmo como um fardo para a sociedade. Sobre este assunto, Dathe (2000) refere as perceções negativas em torno do desemprego, como o sentimento de incapacidade, desmotivação e o peso de ser visto como “um fardo social” são historicamente persistentes, ainda que possam variar de acordo com o contexto económico e social. Estas perceções são mais marcadas em países com taxas de desemprego elevadas, como é no caso de Portugal que, em 2023, registou uma taxa de desemprego de 6,5% (Pordata, 2023). De salientar ainda que, no mesmo período, os trabalhadores mais velhos representavam 18,1% do total de desempregados.

Com efeito, os participantes identificam a idade como um fator diferenciador desta experiência. A investigação sugere, aliás, que os trabalhadores mais velhos são frequentemente alvo de discriminação no mercado de trabalho devido à sua idade, não sendo reconhecidos os seus conhecimentos, competências e habilidades (Robinson et al., 2008; Posthuma et al., 2012). Também Gonçalves (2019) refere que os fatores pessoais, sociais e profissionais afetam as trajetórias e probabilidades de reingresso no mercado de trabalho por parte dos indivíduos em situação de desemprego, sendo que os trabalhadores com 55 anos ou mais enfrentam maiores dificuldades de reinserção do que os trabalhadores mais jovens.

A literatura neste domínio mostra que há uma tendência para os empregadores contratarem colaboradores mais jovens ao invés dos trabalhadores mais velhos. Os primeiros são frequentemente preferidos na contratação devido a fatores práticos e culturais: são vistos como mais enérgicos e com mais disposição física, mais resilientes e flexíveis, com níveis de

educação/formação mais elevados e com maior predisposição para a atualização de conhecimentos. Pelo contrário, os mais velhos são vistos como menos flexíveis, com menos capacidade para aprender coisas novas, com mais doenças e falta de autonomia (Vieira, Pereira & Lima, 2007).

Também o estudo de Barkov et al. (2022), que explora as barreiras e os desafios enfrentados pelos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, destaca as diferenças entre os empregados e desempregados desta faixa etária. Os resultados revelam que fatores como idade, competências tecnológicas e redes de apoio influenciam a capacidade de reintegração dos trabalhadores mais velhos. Ao comparar as pessoas empregadas *versus* desempregadas, os autores evidenciam que as empresas não contratam as pessoas mais velhas devido às percepções sobre as suas capacidades tecnológicas limitadas, pelo que aqueles que investem na sua capacitação/requalificação e formação contínua têm maior probabilidade de reingresso no mercado. Os autores afirmam ainda que o idadismo é um obstáculo significativo que afeta as oportunidades de emprego desta faixa etária.

Um estudo realizado na Itália que compara o grupo de empregados *versus* desempregados jovens, distinguindo ainda aqueles que procuram o primeiro emprego “*first-time jobseekers*” e aqueles que estão desempregados, mas possuem experiência de trabalho prévia, verificou que a entrada no mercado de trabalho por parte dos jovens sem experiência é um processo bastante longo e difícil (Covizzi, 2008). Neste caso, o nível de escolaridade superior pode ajudar a encontrar emprego, porém apenas após um período prolongado de procura. No caso dos trabalhadores desempregados e já com experiência profissional, os autores verificaram que a reentrada no mercado de trabalho depende de características individuais, nível de escolaridade e experiência profissional. No caso particular das mulheres, principalmente no sul da Itália, estas enfrentam obstáculos tanto para a entrada inicial quanto para a reentrada no mercado de trabalho.

De facto, o emprego ocupa um lugar importante na construção identitária do indivíduo, pelo que o desemprego se relaciona com a perda de identidade e tem efeitos negativos na autoestima das pessoas, o que pode afetar o seu bem-estar. Fryers (2006) refere que a obtenção de um emprego representa uma parte importante no sentido de identidade pessoal, sendo que em alguns casos é a única fonte significativa. Neste sentido, a experiência de desemprego pode ter repercussões negativas tanto no sentido de identidade pessoal, como no propósito de vida, conduzindo a danos psicológicos e desvinculação social. Na mesma linha, também Beumann (2015) refere que o desemprego pode causar uma série de efeitos negativos relativamente ao bem-estar subjetivo e à diminuição da satisfação com a vida e com a saúde. Adicionalmente, o desemprego tem uma forte associação com problemas de saúde mental, tais como elevados

níveis de ansiedade e depressão e diminuição da autoestima (Ezzy, 1993). Numa investigação mais recente realizada na Finlândia, foi encontrada uma relação entre o desemprego e os problemas de saúde mental, particularmente entre os homens com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos (Amin et al., 2023).

Em contrapartida, alguns participantes relataram aspetos positivos decorrentes do desemprego, nomeadamente o facto de terem mais tempo para si e para as suas famílias e de terem a possibilidade de desenvolver novas competências, repensar e procurar novas oportunidades profissionais. Sobre este assunto, Axelsson et al., (2007) relatam que os desempregados têm tendência a ter mais tempo para estar com a família e dedicar-se a interesses pessoais, o que pode melhorar a sua perceção de qualidade de vida. Barros et al., (2016) sugerem que esse tempo pode ser utilizado para uma autorreflexão e desenvolvimento pessoal. Alguns estudos sugerem também a existência de sensações de alívio face a situações de stress relacionadas com o emprego que podem estar relacionadas com melhores resultados na saúde mental a curto prazo (Gallagher et al., 2016). Embora o desemprego seja geralmente considerado como uma situação negativa, a investigação de Benítez-Aurioles (2021) explora possíveis efeitos positivos, como a possibilidade de incentivar a reconversão e/ou requalificação profissional, bem como o desenvolvimento de competências através do apoio de medidas de política públicas.

A análise das entrevistas sugere também a existência de um conjunto de desafios inerentes à situação de desemprego, relacionados sobretudo com a falta de oportunidades e/ou apoios, com o impacto na gestão financeira e com o processo de procura de emprego. Assim, no que se refere à falta de oportunidades de trabalho, Azerado e Ramos (2022) referem que a esta é uma situação complexa pois é comum verificar-se alguma desigualdade na oferta de emprego entre as diferentes regiões dos países e isso tem consequências em termos da frustração dos candidatos no processo de procura ativa de emprego. Os desempregados tendem também a ficar frustrados com a falta de resposta/feedback perante o envio do currículo, assim como com o sistema de apoio às pessoas em situação de desemprego.

Para além disso, e de acordo com Murdock et al., (2021) as pessoas em situação de desemprego enfrentam uma redução substancial dos seus rendimentos, o que pode resultar em exclusão económica e representa um dos desafios expressos pelos participantes, tendo repercussões diretas na sua qualidade de vida e bem-estar geral. Os desempregados, para além de enfrentarem repercussões financeiras, têm também de lidar com repercussões sociais (ex., isolamento social). Estas últimas podem levar o indivíduo à perda de estatuto social e de conexões profissionais, como também à exclusão de redes sociais e atividades quotidianas (Caleiras & Carmo, 2020).

Contudo, face à falta de oportunidades de emprego e aos desafios económicos decorrentes da perda do emprego, alguns indivíduos desenvolvem estratégias para lidar com a situação. Giebels (2013) refere que as pessoas adotam estratégias de *coping* adequadas à gestão do desemprego, mantendo-se otimistas e continuando a ter expectativas de atingir os seus objetivos e a planear o futuro. Assinala que estas atitudes contribuem para o aumento do bem-estar psicológico das pessoas. Outros utilizam como estratégia o desenvolvimento de competências através da educação ou formação, normalmente formação contínua. Estas podem melhorar as condições de inserção no mercado de trabalho, bem como aumentar a autoestima e o bem-estar subjetivo (Duarte, 2015). Também Ramos (2007) destaca que a formação contínua e a aprendizagem ao longo da vida são essenciais para combater o desemprego, porque podem melhorar as condições de reingresso no mercado de trabalho e promover a inclusão social.

Ainda sobre as estratégias adotadas para fazer face à situação de desemprego, no presente estudo verificou-se que alguns participantes criaram o seu próprio emprego. Sobre este assunto, Bajrami (2020) indica que trabalhar por conta própria pode reduzir significativamente as taxas de desemprego, especialmente nas regiões com oportunidades de emprego limitadas. Além disso, o empreendedorismo é uma alternativa viável para combater o desemprego entre as pessoas mais velhas, e considera-se essencial para enfrentar o idadismo (Gil, 2007). Este autor refere ainda a importância da promoção do envelhecimento ativo como estratégia para aumentar a participação económica dos trabalhadores mais velhos, que por sua vez, ajuda a combater o desemprego e reduz os impactos negativos do envelhecimento demográfico nos sistemas de segurança social e no mercado de trabalho, e evita a exclusão causada pelo idadismo.

A questão da discriminação por idade foi, de facto, evidente no presente estudo. Os participantes identificam o idadismo como preconceito relativamente à idade e como um problema societal que afeta a vida de muitas pessoas, principalmente no mercado de trabalho. Com efeito, a literatura refere que o idadismo corresponde às atitudes e práticas negativas generalizadas face aos indivíduos, baseadas somente numa característica - a sua idade. Manifesta-se com maior frequência no mercado de trabalho, nomeadamente nos processos de contratação, promoções e na retenção do emprego (Marques, 2011; Allen et al., 2023) – tal como assinalado pelos participantes. De acordo com a OMS (2021), estes estereótipos, preconceitos e discriminação podem ser direcionados tanto aos outros quanto a si mesmos e podem impactar as pessoas de todas as idades.

Assim sendo, verifica-se uma sensação evidente de exclusão e discriminação por causa da idade por parte dos participantes pois o processo de reingresso no mercado de trabalho parece ter sido fortemente marcado por essa característica. De facto, a investigação demonstra

que quando a perda de emprego acontece a partir dos 45 ou mais anos se torna mais desafiante reintegrar o mercado de trabalho (Fournier et al., 2018). Na investigação de Thomassen et al. (2022) é demonstrado que indivíduos com idades compreendidas entre os 60 e os 63 têm 64% menos probabilidade de conseguirem reintegrar no mercado de trabalho, comparativamente aos que têm idades entre os 50 e os 54 anos. Este resultado sugere que com o avançar da idade, as hipóteses de reemprego diminuem significativamente, sendo que este efeito pode estar relacionado com estereótipos em relação à idade e limitações de saúde.

Além disso, a investigação demonstra também que existe alguma resistência por parte das organizações na contratação de pessoas mais velhas, apostando na contratação de trabalhadores mais jovens devido aos estereótipos associados à idade (Posthuma et al., 2012; Almeida et al., 2022). Os trabalhadores mais velhos são frequentemente conhecidos como menos produtivos, menos adaptáveis e com competências desatualizadas, o que dificulta o reingresso no mercado de trabalho. De facto, persistem ainda uma série de estereótipos idadistas e perceções negativas em relação aos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, o que gera constrangimentos às oportunidades de emprego (Harris et al., 2017). Numa revisão sistemática recente assinala-se que o idadismo influencia negativamente as oportunidades de formação, promoções e inclusão no mercado para pessoas acima dos 50 anos (Previtali et al., 2022). O idadismo é, de facto, identificado como uma forma prevalente de discriminação que afeta especialmente os trabalhadores mais velhos no processo de contratação e reintegração no mercado de trabalho (WHO, 2021). Em Portugal, cerca de 30% das empresas portuguesas rejeitam contratar pessoas com 50 ou mais anos (Pestana, 2003).

Os participantes relatam experiências de discriminação devido à idade, principalmente nos processos de recrutamento e seleção de candidatos, sendo este aspeto confirmado pela investigação. Barkov et al., (2022) referem que os Recursos Humanos das organizações tendem a reconhecer as potencialidades dos trabalhadores mais velhos, mas não promovem a sua contratação, argumentando inclusivamente que a política da empresa é contratar pessoas mais jovens. Os mesmos autores observam que o idadismo estava presente no mercado de trabalho e os gestores têm consciência disso, mas não promovem a mudança desta situação. Também Neumark (2020) verificou que os candidatos mais velhos (40 ou mais anos) recebiam significativamente menos ofertas de emprego em comparação com os candidatos mais jovens. Neste estudo, verificou-se que a oferta de emprego para candidatos mais velhos era 68% menor do que para os mais jovens, apesar das qualificações similares e ainda que, quando revelada a idade em fases finais das entrevistas, as ofertas aos candidatos mais velhos diminuam expressivamente. Riach (2007) afirma que, nas empresas, é frequente dar-se preferência às

peessoas mais jovens na fase de recrutamento, visto que os mais velhos não se encaixam no clima “jovem” das organizações.

De facto, é necessária uma mudança de paradigma na gestão dos recursos humanos e em alguns países da OCDE são propostas medidas relativamente ao recrutamento e seleção dos candidatos. No relatório da OCDE de França existe uma recomendação sobre a revisão das leis antidiscriminação, tanto no recrutamento quanto na manutenção de empregos para os trabalhadores mais velhos (OCDE, 2019). Também Cebola et al. (2023) referem que o processo de recrutamento e seleção deve ser livre de preconceitos relativos à idade, pelo que deve ser assegurado um tratamento justo e equitativo para todos os trabalhadores independentemente da idade. Na mesma linha, Von Humboldt et al. (2023) reforçam esta ideia ao assinalar que as empresas devem remover os limites de idade nos anúncios de emprego e começar a selecionar as pessoas de acordo com as suas qualificações, competências e experiência e não pela sua idade.

Acresce ainda o facto de os participantes expressarem que a discriminação por idade se intensifica quando combinada com outros fatores, como o género e a nacionalidade. Com efeito, o relatório da *European Union Agency for Fundamental Rights* (EU-MIDIS, 2010) assinala que a discriminação por idade se intensifica quando é combinada com o género e a nacionalidade, na medida em que as mulheres enfrentam maior discriminação devido ao género especialmente quando são mais velhas. De acordo com a literatura, cerca de um terço da população europeia já experienciou discriminação devido à idade, sendo esta mais prevalente no ambiente de trabalho onde as mulheres são as principais vítimas (McConatha et al., 2023). Também a nacionalidade parece agravar-se, principalmente no caso dos imigrantes que são frequentemente identificados como menos adaptáveis e com competências desatualizadas (EU-MIDIS, 2010; Age Platform Europe, 2023a).

Importa também destacar que em metade dos países europeus os indivíduos mais jovens relatam níveis mais elevados de discriminação por idade do que os mais velhos (Bratt et al., 2018). Este aspeto foi saliente no presente estudo pois os participantes referiram que a discriminação não é exclusiva aos trabalhadores mais velhos, sendo que Carmo et al. (2023) referem, num estudo sobre o idadismo no contexto de mercado de trabalho, que os jovens enfrentam também discriminação por idade neste contexto devido à sua suposta “falta de experiência”.

Neste contexto, os participantes sugerem um conjunto de estratégias de combate ao idadismo no mercado de trabalho que envolvem a adequação das respostas existentes às necessidades das pessoas desempregadas, bem como a criação de um serviço de apoio psicológico, o desenvolvimento de ações educativas, o maior incentivo às empresas para

integração de pessoas mais velhas e ainda o reforço do papel do Estado na criação de medidas de combate ao idadismo.

Algumas destas estratégias encontram reflexo nos relatórios europeus sobre envelhecimento e emprego. O relatório OCDE (2014) *“Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014”* sugere vários programas e iniciativas concretas para apoiar os trabalhadores mais velhos e prolongar a sua participação no mercado de trabalho, nomeadamente programas de requalificação e formação contínua para ajudar os trabalhadores mais velhos a atualizar competências e adaptarem-se às exigências do mercado (ex., para setores que estão em expansão como a área tecnológica, saúde e serviços). Também em Portugal, Pestana (2003) refere que as políticas de emprego deveriam capacitar os indivíduos para poderem elevar o seu estatuto e assegurar níveis mais adequados de empregabilidade, promovendo a sua inserção no mercado de trabalho. É, por isso, fundamental uma cultura organizacional que valorize a diversidade etária, que reforce a coesão das equipas e que reconheça as contribuições únicas dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho (Rocha, 2023).

De facto, a aprendizagem intergeracional é crucial para criar ambientes de trabalho amigos da idade, visto que os trabalhadores mais velhos podem transferir conhecimentos baseados na experiência para os trabalhadores mais novos, enquanto os mais jovens podem ajudar os seus colegas mais velhos a acompanhar a dinâmica do trabalho. Esta aprendizagem intergeracional pode resultar na criação de boas relações entre as gerações e diminuir os estereótipos negativos relacionados com a idade (EU OSHA, 2017).

A rentabilização deste clima pode contrariar os resultados negativos habitualmente registados em situações de discriminação por idade, sobretudo se se estimular uma cultura no local de trabalho que não valorize apenas o trabalho intergeracional, mas que implemente medidas que facilitem esses contactos (ex., através de práticas de partilha de conhecimentos; Lagacé et al., 2019). Em Portugal, o recente Plano de Ação do Envelhecimento Ativo e Saudável 2023-2026 prevê um subpilar decorrente do pilar IV – Vida laboral saudável ao longo do ciclo de vida relativamente à promoção da diversidade intergeracional no local de trabalho. Neste subpilar estão previstas duas atividades: (1) programas que promovam a diversidade geracional nos locais de trabalho, permitindo a adaptação das carreiras e locais de trabalho a trabalhadores de diferentes idades e (2) campanhas de sensibilização para combater a discriminação baseada na idade no local de trabalho e realçar a importância da transmissão de saberes e competências (Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2024).

Relativamente à criação de serviços de apoio psicológico, parece-nos que esta proposta decorre da perceção dos participantes de que a perda de emprego é um evento que pode gerar efeitos negativos na saúde física e mental das pessoas. E, de facto, a investigação é clara quando

evidencia que o desemprego tem uma forte associação com problemas de saúde mental (Ezzy, 1993). Castillo et al., (2022) afirmam que os desempregados enfrentam uma probabilidade 5,4% maior de sofrer de perturbações mentais em comparação as pessoas empregadas, o que salienta o impacto negativo na saúde mental. Em particular no caso dos indivíduos com 50 ou mais anos, o desemprego representa um desafio significativo, tanto a nível económico como psicossocial, com repercussões diretas na sua qualidade de vida e bem-estar geral (Murdock et al., 2021). Assim, a criação de serviços de apoio psicológico poderia ser um mecanismo importante para potenciar a empregabilidade dos indivíduos que regressam ao mercado de trabalho, bem como para fomentar um ambiente de apoio que pode ajudar os trabalhadores a gerir o stress, desenvolver competências e promover um equilíbrio emocional (Klymenko, 2017; Adam, 2021). Também Castillo et al. (2022) apontam para a importância de serviços específicos de saúde mental dedicados aos desempregados, tais como intervenções preventivas e suporte contínuo para diminuir os efeitos negativos do desemprego na saúde mental.

Uma outra sugestão dos participantes foi o desenvolvimento de ações educativas para combater o idadismo. Esta recomendação está alinhada com o Relatório Mundial sobre o Idadismo que propõe, entre outras estratégias, a realização de campanhas educativas para combater este tipo de preconceito e melhorar as perceções sobre o envelhecimento e os trabalhadores mais velhos (OMS, 2021).

Ainda no campo das estratégias para combater o idadismo, os participantes sugerem que o papel do Estado no desenvolvimento de medidas políticas de combate ao idadismo deve ser reforçado. Sobre este assunto, importa referir primeiramente que a Organização Mundial de Saúde definiu a década 2021-2030 como a Década do Envelhecimento Saudável, assumindo que este é um processo que precisa de envolver inúmeros setores, tais como a saúde, as finanças, os cuidados de longa duração, os sistemas de proteção social, a educação e o trabalho, entre outros. Alerta ainda que o esforço terá de ser a nível nacional e regional, pelo que coloca a responsabilidade nos países e nos seus governos, que têm um papel fundamental na criação de condições para que as pessoas possam envelhecer com bem-estar e qualidade de vida. É neste contexto que surge o Plano de Ação para o envelhecimento ativo e saudável 2023-2026 que se assume como o impulso da transformação da sociedade portuguesa, com o propósito de garantir as melhores condições para todos os portugueses, maximizando a longevidade e a qualidade de vida de todos. Este Plano de Ação organiza-se, portanto, em 6 eixos estratégicos: saúde e bem-estar, autonomia e vida independente, desenvolvimento e aprendizagem ao longo da vida, vida laboral saudável ao longo do ciclo de vida, rendimentos e economia do envelhecimento, e participação na sociedade. Em particular o pilar IV - vida laboral saudável ao longo da vida divide-se em 3 subpilares: (1) participação no mercado de trabalho (as medidas

incidem sobre atividades de formação e requalificação profissional, promoção do emprego após os 50 anos, novas formas graduais e flexíveis de passagem à reforma e de conciliação do trabalho com a vida familiar), (2) adaptação das carreiras profissionais e dos locais de trabalho (medidas de adaptação, nas carreiras e nos locais de trabalho, à nova realidade laboral para uma média de idade dos trabalhadores mais elevada, bem como medidas de promoção da saúde e segurança no trabalho) e (3) promoção da diversidade intergeracional no local de trabalho (medidas de promoção da diversidade intergeracional no local de trabalho que devem ser associadas a campanhas de combate ao idadismo no local de trabalho; Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2024).

Num nível mais específico, os participantes também mencionam os incentivos governamentais para estimular a contratação de pessoas com 50 ou mais anos. Importa, por isso, assinalar que em Portugal existe a isenção total da Taxa Social Única (TSU) de 23,75% ao contratar desempregados de longa duração com 45 ou mais anos inscritos no IEFP há pelo menos 25 meses. Além disso, as empresas que celebrem contratos permanentes com desempregados de longa duração podem obter redução parcial na Taxa Social única (PME Incentivos, 2022). Para além disso, existe através do IEFP o compromisso de Emprego Sustentável que corresponde a um incentivo financeiro destinado às entidades empregadoras que estabeleçam contratos permanentes pela contratação de trabalhadores com 45 ou mais anos. Todavia, é visível no discurso dos participantes alguma frustração pela não divulgação destes incentivos.

A título de exemplo, referir que na Polónia existe um programa nacional focado em promover o emprego das pessoas com mais de 50 anos, designado de *“Solidarity Across Generations”*. Este programa tem como objetivo dar incentivos financeiros às empresas que contratem trabalhadores mais velhos, criar ambientes de trabalho amigos da idade e investir em formação contínua e na requalificação profissional no sentido de garantir que esses trabalhadores se adaptam às mudanças do mercado. Neste sentido, o Estado pode ter um papel importante na criação de condições laborais que permitam, por um lado, potenciar o reingresso no mercado de trabalho e, por outro, que os trabalhadores mais velhos possam continuar integrados ao longo do tempo.

Para tal, uma das medidas possíveis é a adaptação da jornada de trabalho (ex., redução da carga horaria), sendo que no relatório da EU OSHA (2017) é referido que horários reduzidos e outras flexibilizações podem melhorar a saúde mental, a motivação e a produtividade, além de contribuir para um envelhecimento ativo.

Relativamente ao processo de transição para a reforma, nos Países baixos destaca-se a importância desta transição na medida em que permite aos trabalhadores reduzir as suas horas

de trabalho e evita uma saída abrupta do mercado (OCDE, 2014). Este processo permite manter a participação ativa no trabalho e reduz o impacto psicológico e financeiro de uma reforma abrupta. Nesta linha, e como já foi referido previamente, o Plano de Ação para o envelhecimento ativo e saudável prevê também no subpilar IV a possibilidade de novas formas graduais e flexíveis de passagem à reforma.

Assim, pode verificar-se no discurso dos participantes a perceção de que é necessário ajustar os modelos de proteção atualmente existentes, inovar nas formas de atuação e sobretudo garantir que a intervenção do Estado não contribui para manter nem agravar as desigualdades sociais dos indivíduos. Pelo contrário, as políticas sociais de emprego devem procurar criar condições de equidade para todos os indivíduos promovendo o seu bem-estar ao longo do percurso de vida.

Finalmente, a análise do domínio “bem-estar e qualidade de vida” permite perceber de forma clara que os participantes sentiram necessidade de dar um novo significado aos seus dias procurando atividades significativas para ocupar o tempo livre deixado pelo desemprego e também que a adoção de uma atitude positiva para lidar com a situação de desemprego foi importante para manter o bem-estar e qualidade de vida.

É visível nos seus discursos que o desemprego teve consequências em termos económicos, mas também em termos psicológicos, com sentimentos de frustração, ansiedade, depressão e isolamento social. Esta perceção é coincidente com a literatura que assinala que o desemprego pode levar à desvinculação social e a danos psicológicos (Fryers, 2006). Contudo, a maioria dos participantes avalia a sua qualidade de vida como razoável e boa. Apesar de encontrarem diversos desafios inerentes à situação de desemprego, os participantes parecem manter uma atitude positiva e utilizam estratégias diversas para ocupar os seus dias de uma forma relevante e significativa: procuram desenvolver atividades de interesse pessoal, reforçar a prestação de cuidados, investir em formação e procurar ativamente um novo emprego. Com efeito, Arena et al. (2022) apontam que os indivíduos desempregados encontram formas de dar significado ao tempo livre e que isso contribui para manter o equilíbrio emocional e psicológico. Essas práticas ajudam a preservar o seu sentido de utilidade e pertença, mesmo fora do mercado de trabalho (Legacé et al., 2019). Também a procura ativa de emprego ajuda a manter o foco e a autoestima e reduz o impacto psicológico do desemprego (Harris et al., 2017).

No entanto, percebe-se que cada participante geriu a condição de desempregado de modo distinto e é neste sentido que a Perspetiva do curso de vida (Elder, 1974) pode ser útil para compreender a experiência de desemprego entre os trabalhadores mais velhos e o modo como este evento de vida teve (ou não) efeitos nas trajetórias de vida dos indivíduos.

Assim, ao interpretar os resultados à luz da Perspetiva do curso de vida (Elder, 1974) é necessário partir da ideia central de que a vida das pessoas é moldada por uma interação dinâmica entre fatores individuais, históricos e contextuais. Só com uma leitura contextual das vidas é possível compreender de que forma alguns eventos (ex., o desemprego), em diferentes fases da vida, afetam as trajetórias individuais.

Um aspeto essencial nesta análise é considerarmos o tempo e local. A investigação demonstra que a posição histórica e social de uma pessoa influencia as suas oportunidades e constrangimentos e, tal como demos conta nos resultados do estudo, os participantes registaram diversas mudanças no mercado de trabalho ao longo das suas vidas. De facto, as transformações aceleradas do mercado de trabalho (ex., automação, globalização e digitalização) podem ter deixado os trabalhadores “desatualizados” face àquilo que é atualmente exigido pelo mercado, criando dificuldades de adaptação e situações de exclusão. Além disso, o crescente envelhecimento populacional e, conseqüentemente, da mão de obra, podem ter amplificado a vulnerabilidade deste grupo. Com efeito, o contexto histórico e sociocultural molda o modo como os eventos são vivenciados, isto é, o envelhecimento populacional em Portugal pode de algum modo agravar os desafios enfrentados pelos desempregados mais velhos.

O princípio das vidas ligadas afirma que as trajetórias individuais são influenciadas pelas conexões sociais e, portanto, o desemprego numa fase tardia da vida pode ter implicações não apenas económicas, mas também sociais. Tal como verificamos no presente estudo, estes aspetos podem ter efeitos negativos nas redes de apoio e reduzir as oportunidades de reintegração no mercado de trabalho. Para além disso, os estereótipos negativos associados ao envelhecimento podem reforçar os preconceitos dos empregadores e colegas de trabalho, conduzindo e reforçando a situações de exclusão. No entanto, sabendo que as experiências individuais são interdependentes e são ligadas às redes sociais e familiares (Elder, 1998), os resultados do presente estudo sugerem que o apoio da família é essencial para enfrentar esta situação.

Acresce ainda o facto de a perda de emprego acontecer num *timing* específico, numa fase tardia da vida ativa. O desemprego em idades mais avançadas é um evento crítico, muitas vezes percebido como uma transição de vida negativa, podendo gerar dificuldades emocionais, financeiras e identitárias. É, por isso, importante considerar que perder o emprego aos 50 ou mais anos é bastante desafiador, pois coincide com uma fase de transição em que o mercado de trabalho oferece menos oportunidades (Posthuma et al., 2022).

No entanto, ainda que enfrentem constrangimentos, os indivíduos têm a capacidade de reagir, aprender e redefinir suas trajetórias – tal como verificamos nos relatos dos participantes.

Previtali et al., (2022) afirmam que a formação contínua e o empreendedorismo são formas de lidar com o desempregado de longa duração e no presente estudo verificamos que os participantes procuraram melhorar as suas qualificações profissionais, iniciaram projetos próprios, optaram por uma reconversão profissional e, deste modo, demonstraram como a agência individual pode mitigar os impactos do desemprego e da discriminação por idade.

Limitações do estudo e recomendações para a investigação futura

Esta dissertação, apesar das considerações e do contributo para o avanço da investigação neste domínio, apresenta algumas limitações.

Uma das limitações prende-se com a possibilidade de generalização dos resultados, na medida em que o estudo envolveu uma amostra relativamente pequena, com características específicas e num contexto/território particular e, portanto, os resultados podem não ser generalizáveis para outras populações ou situações. Além disso, optou-se pela divulgação do estudo junto dos indivíduos inscritos no IEFP o que foi um processo demorado e poderá ter excluído outros participantes que não reuniam esta condição.

Por fim, decorrente da natureza qualitativa do estudo, há que ter em consideração a subjetividade na análise pois a interpretação dos dados é influenciada pelo investigador e tal pode introduzir vieses nos resultados obtidos.

Neste sentido, em futuras investigações recomenda-se alargar a amostra a pessoas com outras características e diversificar as estratégias de divulgação do estudo, bem como a realização de *focus group*, pela sua potencialidade para explorar opiniões, perceções e experiências de um grupo específico de pessoas sobre um determinado tema. Eventualmente poderá também ser útil avançar para um estudo quantitativo que permita recolher dados junto de amostras de grandes dimensões.

Apesar das limitações, parece-nos que se trata de um estudo importante e necessário, que deve ser aprofundado em investigações futuras. Esta investigação revelou que o desemprego entre os indivíduos com mais de 50 anos é fortemente marcado pelo idadismo, tendo impactos negativos tanto no seu bem-estar como na qualidade de vida. O estudo reforça a importância da criação de políticas sociais de emprego que promovam a intergeracionalidade e o combate ao idadismo pois estas podem contribuir para a inclusão no mercado de trabalho (Taylor, 2022).

Principais conclusões do estudo e recomendações para as políticas e práticas no âmbito da gerontologia social

Por fim, do ponto de vista das recomendações para as políticas e práticas no âmbito da gerontologia social, importa considerar que o presente estudo ajuda a compreender de que forma a discriminação por idade afeta o bem-estar e a qualidade de vida de indivíduos com mais de 50 anos, especialmente no contexto do desemprego. Ao fazê-lo, contribuiu para uma maior compreensão dos obstáculos que os trabalhadores mais velhos enfrentam no mercado de trabalho e tal é crucial para a gerontologia social. Isto porque o gerontólogo visa contribuir para a melhoria da qualidade de vida e promoção do bem-estar das pessoas à medida que envelhecem, nos contextos familiares, da comunidade e sociedade, através da investigação, educação e aplicação de conhecimento interdisciplinar do processo de envelhecimento e das populações envelhecidas (AGHE, 2014).

Assim, do ponto de vista das recomendações para as políticas públicas e medidas locais, a investigação reforça a necessidade de modelos de proteção ajustados, que inovem nas suas formas de atuação e que garantam que a intervenção do Estado não contribui para manter nem agravar as desigualdades sociais dos indivíduos. Pelo contrário, as políticas sociais de emprego devem procurar criar condições de equidade para todos os indivíduos promovendo o seu bem-estar ao longo do percurso de vida. É reforçada a necessidade de medidas que combatam o idadismo e promovam ambientes de trabalho que valorizem a experiência dos trabalhadores mais velhos, bem como de medidas que incentivem o trabalho intergeracional. A valorização das diferenças etárias deve ser vista, portanto, como uma vantagem competitiva, destacando-se a experiência e o conhecimento dos profissionais mais velhos.

É fundamental garantir políticas organizacionais que promovam a diversidade etária eliminando, para isso, os fatores que condicionam a contratação de pessoas mais velhas, reforçar as medidas para integrar e reter os profissionais mais velhos (ex., programas de mentoria intergeracional) e incentivar os mecanismos de transição gradual para a reforma.

Do ponto de vista da intervenção gerontológica, o estudo sugere a necessidade de a gerontologia social integrar abordagens que considerem os percursos de vida dos indivíduos e, nestes, as experiências de emprego e desemprego ao longo da vida. Isso pode levar a intervenções mais eficazes que abordem não apenas as necessidades económicas, mas também as dimensões emocionais, sociais e outras. Destaca-se igualmente o papel do Gerontólogo como um ator importante em programas de educação e sensibilização sobre o envelhecimento e o idadismo, tanto no contexto do mercado de trabalho, quanto na sociedade em geral. Tal é fundamental para mudar perceções e atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos.

De igual modo, os Gerontólogos desempenham um papel importante no desenvolvimento de programas intergeracionais que facilitem a troca de conhecimentos entre diferentes faixas etárias, no apoio à requalificação profissional, ajudando os trabalhadores mais velhos a desenvolverem novas capacidades e a adaptarem-se às exigências do mercado de trabalho (ex., apoio na elaboração de currículos e preparação para entrevistas, com ênfase na valorização da experiência de cada um) e ainda no desenvolvimento de iniciativas para melhorar o ambiente de trabalho, considerando necessidades específicas dos trabalhadores mais velhos, como ergonomia ou flexibilidade horária.

Podem ainda, através da investigação, apresentar resultados que desconstruam mitos relacionados com o envelhecimento e identificar e divulgar os benefícios da diversidade etária no mercado de trabalho, como maior criatividade e produtividade.

É, por isso, importante destacar que os gerontólogos desempenham um papel fundamental no combate ao idadismo, ao fornecerem conhecimentos especializados sobre o envelhecimento, sobre as necessidades e potencialidades das pessoas mais velhas. A sua contribuição é multifacetada, abrangendo desde o esclarecimento de mitos até a promoção de políticas públicas mais inclusivas (Dajlke, Butler & Baskerville, 2024), promovendo assim mudanças positivas que conduzam à eliminação das práticas discriminatórias e à valorização dos trabalhadores mais velhos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adam, R. (2021). Industrial psychology and engineering psychological support of labor activity in the state emergency service of odessa region. *Psihologia ta socialna robota*, 1(53), 151-164. [https://doi.org/10.18524/2707-0409.2021.1\(53\).241355](https://doi.org/10.18524/2707-0409.2021.1(53).241355)
- Age Platform Europe (2023). *New AGE Barometer shows clear need for more support to employment in older age*. <https://www.age-platform.eu/new-age-barometer-highlights-clear-need-for-more-support-to-employment-in-older-age/>
- Age Platform Europe. (2023a). Empowering older people in the labour market for sustainable and quality working lives. <https://www.age-platform.eu/barometer-2023/workplaces-for-all-ages/>
- Alcântara & Barroso (2023). Idadismo: Um combate coletivo, porque velho/a não é o/a outro/a. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, 34(1), 1-5. <http://dx.doi.org/10.31423/2236-8493.v34i2.16470>
- Allen, G. S., & Wang, T. (2023). Forever young: where older workers keep on working. *Journal of Pension Economics and Finance*, 22, 490-508. <https://doi.org/10.1017/S1474747223000021>
- Allen, J. O., Elias, L.K. & Greenwood, J. C. (2023a). Differences and Disparities in Ageism Affecting Older US Adults: Review. *Current Epidemiology Reports*, 10, 17-32. <https://doi.org/10.1007/s40471-022-00316-6>
- Almeida, C. P, Matos F.N., Machado, D. & Pocinho, M. (2022). A força de trabalho ‘grisalha’: mitos e estereótipos sobre a contratação de pessoas mais velhas. *New Trends in Qualitative research*, 14, 1-10. DOI: <https://doi.org/10.36367/ntqr.14.2022.e586>
- Amin, S., Korhonen, M, & Huikari, S. (2023). Unemployment and Mental Health: An Instrumental Variable Analysis Using Municipal-level Data for Finland for 2002–2019. *Social Indicators Research*, 166, 627-643. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03081->
- Arena, A.F., Harris, M., Mobbs, S., Nicolopoulos, A. Harvey, S. B & Deady, M. (2022). Exploring the lived experience of mental health and coping during unemployment. *BMC Public Health*, 22, 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14858-3>
- Association of Gerontology in Higher Education (2014). Gerontology competencies for undergraduate & graduate education. Washington: Association of Gerontology in Higher Education.
- Aylaon, L. & Tesch-Römer, C. (2017). Taking a closer look at ageism: self- and other- directed ageist attitudes and discrimination. *European Journal of Ageing*, 14, 1-4. <https://doi.org/10.1007/s10433-016-0409-9>
- Azerado, B., & Ramos, C. A. (2022). POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO: EXPERIÊNCIAS E DESAFIOS. *Planejamento E Políticas Públicas*, 12, 91-116. Recuperado de [//www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/142](http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/142)
- Bae, S., & Choi, M. (2022). Age and Workplace Ageism: A systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Gerontological Social Work*, 66(6), 724-738. <https://doi.org/10.1080/01634372.2022.2161685>
- Bajrami, E. (2020). *Self-employment as a solution for increasing employment*. *Economics & Finance* [Virtual Conference]. International Institute of Social and Economic Sciences, Lisboa. <https://doi.org/10.20472/EFC.2020.014.003>

- Barkov, S.A., Markeeva, A.V., & Kolodeznikova, I.V. (2022). Employment of the elderly: Social imperatives and barriers in contemporary Russia. *RUDN Journal of Sociology*, 22(1), 97-112. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2022-22-1-97-112>
- Barros, A., Lopes, D., Pinheiro, F., & Brandão C. (2016). *A vivência do desemprego por jovens graduados: um estudo exploratório*. Actas do 3º Congresso da ordem dos Psicólogos Portugueses, Lisboa.
- Bastos, A., Faria, C., Gonçalves, D., Lourenço, H. (2015). Envelhecimento ao longo da vida e prática gerontológica: Algures entre o pronto-a-vestir e o fato à medida? *Exedra: Revista Científica, Extra 2*, 11–28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6495844>
- Bateni, S. E. & Khorshidi, A. H. (2024). Exploring the impact of Economic Crises on Mental Health: Narratives from Affected Individuals. *Interdisciplinary Studies in Society, Law and Politics*, 3(3), 36-44 <https://doi.org/10.61838/kman.isslp.3.3.6>
- Benítez-Aurioles, B. (2021). Política de empleo: posibilidades y limitaciones. *Economic Policy*, 3(1), 20-40. <https://doi.org/10.7203/IREP.3.1.21250>
- Berger, E. D. (2006), “Aging” identities: Degradation and negotiation in the search for employment. *Journal of Ageing Studies*, 20(4), 303–316. doi:10.1016/j.jaging.2005.11.002
- Beumann, I. (2015). Decreased well-being after job loss: testing omitted causes. *LIVES Working Papers*, 36, 1-33. doi:10.12682/lives.2296-1658.2015.36
- Brand, J. E. (2015). The Far-Reaching Impact of Job Loss and Unemployment. *Annual Review of Sociology*, 41(1), 359–375. doi:10.1146/annurev-soc-071913-043237
- Bratt, C. Abrams, D., Swift, H. J. Vauclair, C. M. & Marques, S. (2018). Perceived Age Discrimination Across Age in Europe: From an Ageing Society to a Society for all Ages. *Developmental Psychology* 54(1), 167-180. <http://dx.doi.org/10.1037/dev0000398c>
- Caleiras, J. & Carmo, R.M. (2020). O regresso do desemprego massivo?. *Estudos colabor*, 1(1), 1-14. DOI: 10.5281/zenodo.4604683
- Camarano, A.A., Carvalho, D.F. & Kanso, S. (2019). Saída precoce do mercado de trabalho: aposentadoria ou discriminação?. *Ciências & Saúde Coletiva*, 24(9), 3183-3192 <https://doi.org/10.1590/1413-81232018249.17452019>
- Cano, G. F. A. (2018). O que é um “older worker” e porquê?. [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário Ciências Psicológicas, sociais e da vida]. Repositório Aberto do Instituto Universitário Ciências Psicológicas, sociais e da vida. <http://hdl.handle.net/10400.12/6642>
- Carmo, E.G., Micali, P. N, & Fukushima, R.L.M. (2023). Idadismo no mundo do trabalho. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, 34(2), 1-33. <http://dx.doi.org/10.31423/2236-8493.v34i2.15267>
- Carmo, H., & Ferreira, M. M. (1998). *Metodologia da investigação: Guia para auto-aprendizagem*. Universidade Aberta.
- Castillo, I.E., Díaz, F. J- M, & Rodríguez-Álvarez, A. (2022). The Effect of Being Unemployed on Mental Health: The Spanish Case. *The Journal of Mental Health Policy and Economics*, 25(3), 79-89.
- Cazes, S. & Laiglesia, J. R. (2015). *Temporary contracts and wage inequality*. In Berg, J. (Ed.) *Labour Markets, Institutions and Inequality* (pp. 147- 181) . Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781784712105>

- Cebola, J. M. M., Santos, N. R., & Dionísio, A. (2023). Worker-related ageism: a systematic review of empirical research. *Ageing & Society*, 43, 1882-1914. <https://doi.org/10.1017/S0144686X2100>
- Chosewood, L. C. (2012). Safer and healthier at any age: Strategies for an aging workforce. *Centers for Disease Control and Prevention*. <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2012/07/19/agingworkforce/>
- Costa (2022). Envelhecimento da Força Laboral e Declínio cognitivo: o que podem os serviços de Saúde Ocupacional fazer) Proposta de R3astreio. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 14. doi:10.31252/rpso.09.07.2022
- Covizzi, I. (2008). First-time jobseekers versus unemployed with previous work experience. *European Societies*, 10(5), 711-735. doi:10.1080/14616690701744380
- Creswell, J. (2010). *Educational Research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson Merrill Prentice Hall.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Sage.
- Dajlke, S., Butler, J.I., Baskerville, K. et al. (2024) Development and evaluation of an anti-ageism advisory group with older adults and gerontological experts: a qualitative descriptive study. *Research Involvement and Engagement* 10, 86. <https://doi.org/10.1186/s40900-024-00621-y>
- Dathein, R. (2000). *O Crescimento do desemprego nos países desenvolvidos e a sua interpretação pela teoria económica: As abordagens neoclássica, keynsiana e schumpeteriana*. [Tese de doutoramento, Instituto de Economia]. Universidade Estadual de Campinas
- Desmette, D. & Gaillard, M. (2008). When a “worker” becomes an “older worker”. The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career Development International*. 13(2), 168-185.
- Direção-Geral das Atividades Económicas (2024). *Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico*. <https://www.dgae.gov.pt/servicos/comercio-internacional-e-relacoes-internacionais/multilaterais/organizacao-para-a-cooperacao-e-desenvolvimento-economico-ocde-.aspx>
- Diretiva (UE) 2024/1499 do conselho. (2024). Jornal Oficial da União europeia nº2024/1499, Série I de 29-05-2024. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401499
- Duarte, A. R. (2015). A formação de adultos, aquisição de competências e empregabilidade. [Dissertação de Mestrado, Universidade dos Açores]. Repositorio da Universidade dos Açores. <http://hdl.handle.net/10400.3/3802>
- Duque, B. (2023). O ciclo de coordenação de políticas públicas do modelo de governação económica da União Europeia: O Semestre Europeu no Programa do XXIII Governo Constitucional em Portugal. [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositorio Aberto do , Instituto Universitário de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10071/30518>
- Eden, C. A., Chisom, N. O. & Adeniyi, I. S. (2024) Education policy and social change: Examining the impact of reform initiatives on equity and access. *International Journal of Science and Research Archive*, 13(1), 2582-8185. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2024.11.2.0372>
- Elder, G. H., & Shanahan, M. J. (2007). The Life Course and Human Development. *Handbook of Child Psychology*. doi:10.1002/9780470147658.chpsy0112

- Elder, G.H., Johnson, M.K., Crosnoe, R. (2003). *The Emergence and Development of Life Course Theory*. In: Mortimer, J.T., Shanahan, M.J. (eds) *Handbook of the Life Course. Handbooks of Sociology and Social Research* (pp. 3-19). Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-0-306-48247-2_1
- Eportugal (2024). *Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego*. <https://eportugal.gov.pt/entidades/comissao-para-a-igualdade-no-trabalho-e-no-emprego>
- EU OSHA (2017) *Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business. Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies: Report*
- EU OSHA (2023). *Direito a trabalhar num ambiente seguro e saudável: vamos fazer acontecer!*. <https://osha.europa.eu/pt/highlights/your-rights-work-safe-and-healthy-environment-lets-make-it-work>
- European Agency for Safety and Health at Work (2017) *Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business. Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies: Report*. EU OSHA.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU OSHA (2017). *Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business. Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies: Report*
- European Commission (2019). Discrimination in the European Union: Special Eurobarometer 493 Report <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>
- European Commission (2023). Special Eurobarometer 535- Discrimination in the European Union: Report <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>
- European Commission (2023). *The Impact of Demographic Change in a changing environment* https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe_pt
- European Commission (2023a). *Demografic change in Europe: a toolbox for action*. DOI 10.2792/348314
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2010). *European Union Minorities and Discrimination Survey*. EU-MIDIS
- Eurostat (2023). *Population structure and ageing*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing#The_share_of_elderly_people_continues_to_increase
- Ezzy, D. (1993). Unemployment and mental health: A critical Review. *Social Science & Medicine*, 37(1), 41-52. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(93\)90316-V](https://doi.org/10.1016/0277-9536(93)90316-V)
- Fernández-Ballesteros, R. (2004). *Gerontología Social. Una Introducción*. In R. Fernández-Ballesteros (Ed.), *Gerontología Social* (pp. 31–53). Ediciones Pirámide
- Ferreira, P. L. (2000). Criação da versão portuguesa dos MOS SF-36. Parte I-Adaptação Culturais e Linguística. *Acta Médica Portuguesa*, 13, 55-66
- Finstad, G. L., Ariza-Montes, A.; Giorgi, G., Lecca, L. I., Arcangeli, G. & Mucci, N. (2019). The JDCS Model and Blue-Collar Bullying: Decent Working Conditions for a Healthy Environment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3411), 1-16. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16183411>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. & Xu, J. (2002). Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition.

- Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902. DOI: 10.1037//0022-3514.82.6.878
- Fonseca, J. M. (2023). *O número de trabalhadores no ativo com +65 anos aumentou 88% nos últimos 10 anos*. <https://comunicarh.com/o-numero-de-trabalhadores-no-ativo-com-65-anos-aumentou-88-nos-ultimos-10-anos/>
- Fournier, G.; Zimmermann, H., Masdonati, J. & Gauthier, C. (2018). Job Loss in a Group of Older Canadian Workers: Challenges in the Sustainable Labour Market Reintegration Process. *Sustainability*, 10(2245) 1-23. <https://doi.org/10.3390/su10072245>
- Fryers, T. (2006). Work, identity and health. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health*, 2(12), 1-7. doi:10.1186/1745-0179-2-12
- Fula, A.; Amaral, V. & Abraão, A. (2012). Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho. *Análise Psicológica*, 3(3), 285-300.
- Gallagher, S., Summer, R.C., Muldoon, O. T., Creavem, A. M. & Hannigan, A. (2016). Unemployment is associated with lower cortisol awakening and blunted dehydroepiandrosterone responses. *Psychoneuroendocrinology*, 69, 41, 49. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2016.03.011>
- Gedikli, C., Miraglia, M., Connolly, S., Vryanb, M. & Watson, D. (2021). The relationship between unemployment and wellbeing: an updated meta-analysis of longitudinal evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 32(1), 128-144. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2106855>
- Giebels, P. C.A. (2013). *Otimismo, Bem-estar Psicológico e Estratégias de Coping em Desempregados*. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais]. Repositorio Aberto da universidade do Algarve. <http://hdl.handle.net/10400.1/3557>
- Gil, A. P. (2007). Envelhecimento activo: complementariedades e contradições. *Fórum Sociológico*, 2(17), 25-36. DOI: 10.4000/sociologico.1609
- Gonçalves, R., Ramos, R., & Lopes, A. (2021). A Experiência de Desemprego Involuntário dos Ex-Trabalhadores dos Estaleiros de Construção Naval de Viana do Castelo: Recomendações para a Política Social. *RPER*, (57), 123–141. <https://doi.org/10.59072/rper.vi57.146>
- Hajek, A. & König, H. H. (2019). Are perceived bad working conditions and perceived workplace bullying associated with doctor visits? Results of the nationally representative German General Social Survey. *Health Services Research*, 19(697), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4570-7>
- Hanashiro, D. M. M. & Pereira, M. F. M. W.M. (2020). O etarismo no local de trabalho: Evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *Revista gestão organizacional*, 13(2), 188-206. <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i2.5032>
- Harris K., Krygsman, S., Waschenko, J. & Rudman, D. L. (2017). Ageism and the older worker: A Scoping Review. *The Gerontologist*, 58(2), 1-14. [10.1093/geront/gnw194](https://doi.org/10.1093/geront/gnw194)
- Holubenko, T., Ivzhenko, I. & Kuznetsova, O. (2024). Social policy regarding veterans, people with disabilities and other vulnerable population groups. *Social Work Education*, 11(1), 111-125 <https://doi.org/10.25128/2520-6230.24.1.9>
- Hult, M., Pietilä, A. M. & Saaranen, T. (2020). The factors predicting quality of life among unemployed Adults: A Model based on Salutogenic Approach. *Social Indicators Research*, 152, 1197-1211. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02470-0>
- ILC. (2015). *Envelhecimento ativo: Um Marco Político em Resposta à Revolução da Longevidade* (1ª ed.).

- Instituto de Emprego e Formação Profissional (2020). Apoios à Contratação. https://www.iefp.pt/apoios-a-contratacao?tab=compromisso-emprego-sustentavel_periodo-de-candidaturas
- Jose, J. P., Cherayi, S, Sadath, A. V., & Vinod, C. V. (2016). Age identity, stigma and discrimination in older persons. *Indian Journal of Social Work*, 77(2), 135-160. doi: 10.1007/S12126-016-9255-5
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. doi:10.1177/000312240907400101
- Klymenko, I.V. (2017). The goals of psychological support of policemen at the stage of professional training. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*, 21(3), 117-122.
- Lagacé, M., Beeck, L. V., & Frizly, N. (2019). Building on Intergenerational Climate to Counter Ageism in the Workplace? A Cross-Organizational Study. *Journal of Intergenerational Relationships*, 17(2), 201-219. <https://doi.org/10.1080/15350770.2018.1535346>
- Lahelma, E. (1992). Unemployment and Mental Well-Being: Elaboration of the Relationship. *Journal of Health Services*, 22(2), 261-274. <https://doi.org/10.2190/LKDE-1E0K-TANM-HQUY>
- Lei n.º 13/2015 do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (2015). Diário da República, nº17. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/13/2015/01/26/p/dre/pt/html>
- Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho (2009). Diário da República: 1ª série, nº 30. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Lei nº 14/2024 da Presidência do Conselho de Ministros (2024). Diário da República, nº9. <https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/14/2024/01/12/p/dre/pt/html>
- Marchiondo, L. A. ., Gonzales, E., & Williams, L. J. (2019). Trajectories of Perceived Workplace Age Discrimination and Long-Term Associations With Mental, Self-Rated, and Occupational Health. *Journals of Gerontology : Social Sciences*, 74(4), 655-663. doi:10.1093/geronb/gbx095
- Marques, S. (2011). *Discriminação da Terceira Idade*. Ensaio da Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- McConatha, J. T., Kumar, V.K. Magnarelli, J., & Hanna, G. (2023). The Gendered Face of Ageism in the Workplace. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 10(1), 528-536 <https://doi.org/10.14738/assrj.101.13844>
- McGuire, S.L., Diane, A. K., & Chen, S. (2008). Ageism revisited: A study measuring ageism in East Tennessee, USA. *Nursing & Health Sciences*, 10(1), 11-16
- Melnichenko, A. A.; Gorelik S.G.; Stadnichenko, V.M. & Yarosh A. C. (2023). Features of the manifestation of ageism and measures to eliminate them in the representatives of the younger generation. *Medical & Pharmaceutical Journal "Pulse"*, 25(1), 105-111 <http://dx.doi.org/10.26787/nydha-2686-6838-2023-25-1-107-111>
- Mendes, D. P; Oliveira, M. M.; Matos, V.G.; Mazoni, M. B. & Moraes, G.F.S. (2012). Do prescrito ao real: a gestão individual e coletiva dos trabalhadores de enfermagem frente ao risco de acidente de trabalho. *Gestão & produção*, 19(4), 885-892. <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2012000400016>
- Murdock, E., Filbig, M., & Borges Neves, R. (2021). *Unemployment at 50+: Economic and Psychosocial Consequences*. In Walsh, K., Scharf, T., Van Regenmortel, S., Wanka, A. (Eds.), *Social Exclusion in Later Life. International Perspectives on Aging* (pp. 47-60). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8_4

- Neumark, D. (2020). Age Discrimination in Hiring: Evidence from Age-Blind vs. Non-Age-Blind Hiring Procedures. *Journal of Human Resources*, 59(1), 1-34.
- OECD (2014). *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better With Age*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264208155-en>
- OECD (2015). *Ageing and Employment Policies: Poland 2015 Working Better with Age*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264227279-en>
- OECD (2018). *Working Better with Age: Japan, Ageing and Employment Policies. Launch Version*. <https://doi.org/10.1787/9789264201996-en>
- OECD (2019). *Working better with age. VIEILLISSEMENT ET POLITIQUES DE L'EMPLOI MIEUX TRAVAILLER AVEC L'AGE. Comment la FRANCE se compare?*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>
- OECD (2019)., *Ageing and Employment Policies: Overview: Working Better With Age*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>
- OMS (2012). *The World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)*. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-HIS-HSI-Rev.2012.03>
- OMS (2024). *Promoting well-being*. <https://www.who.int/activities/promoting-well-being>
- OMS. (2015). *World Report on Ageing and Health*.
- OMS. (2021). *Relatório Mundial sobre o idadismo: Resumo Executivo*.
- OMS. (2022). *Relatório Mundial sobre o idadismo*.
- Organização Pan- Americana da Saúde. (2022). *Década do Envelhecimento Saudável. Relatório de linha de Base. Resumo*. OPAS.
- Organization for Economic Cooperation and Development (2024). *Who we are*. <https://www.oecd.org/about/>. OCDE.
- Palmore, E. (2001). The Ageism Survey: First Findings. *The Gerontologist* 41(5), 572-575. <https://doi.org/10.1093/geront/41.5.572>
- Pardal, L., & Lopes, S. E. (2011). *Métodos e técnicas de investigação social*. Areal Editores.
- Paúl, C. (2005). *Envelhecimento e ambiente*. In L. Sockza (Ed.), *Contextos Humanos e Psicologia Ambiental* (pp. 247-268). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Paúl, C. (2012). *Tendências atuais e desenvolvimentos futuros da Gerontologia*. In C. Paúl & O. Ribeiro (Coord.), *Manual de Gerontologia* (pp. 1- 17). Lisboa: Lidel
- Pereirinha, J. A. (2008). *Política Social: Fundamentos da Actuação das Políticas Públicas*. Universidade Aberta
- Perlin, M.L. & Lynch, A. J. (2016). *Social Policy Issues*. In Perlin M.L & Lynch, A. J. (Eds.), *Sexuality, Disability, and the Law* (pp. 95-117. Palgrave Macmillan). https://doi.org/10.1057/9781137481085_4
- Pestana N. N. (2003). *Trabalhadores mais velhos: Políticas Públicas e Práticas Empresariais*. Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho Ministério da Segurança Social e do Trabalho
- Pires, T.S.; Silva, L.F.; Rossanais, M. A.; Haddad, M.C.F.; Figueira, D.A.M & Costa, R. G. (2021). Opinião de gestores sobre trabalhadores mais velhos no contexto organizacional. *Research society and development*, 10(3),1-8. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13114>
- PME Incentivos (2022, junho 23). Apoios à contratação. <https://pmeincentivos.pt/?p=6199>
- Pordata. (2023a). *Pordata-Estatísticas sobre Portugal e Europa. Indicadores de Envelhecimento Segundo Os Censos*.

<https://www.pordata.pt/Portugal/Indicadores+de+envelhecimento+segundo+os+Censos+-+525>

- Pordata. (2023b). *Pordata - Estatísticas sobre Portugal e Europa*. Taxa de desemprego segundo os Censos: total e por grupo etário (%). [https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+desemprego+segundo+os+censos+total+e+por+grupo+etario+\(percentagem\)-3733](https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+desemprego+segundo+os+censos+total+e+por+grupo+etario+(percentagem)-3733)
- Posthuma, R. A., Wagstaff, M. F., & Campion, M. A. (2012). *Age stereotypes and workplace age discrimination*. In W. C. Borman, & J. W. Hedge (Eds.), *The oxford handbook of work and ageing*. Oxford Handbooks Online. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0104>.
- Previtali, F. & Spedale, S. (2021). Doing age in the workplace: Exploring age categorization in performance appraisal. *Journal of Aging Studies*, 59, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2021.100981>
- Previtali, F., Keskinen, K., Niska, M. & Nikander, P. (2022). Ageism in Working Life: A Scoping Review on Discursive Approaches. *The Gerontologist*, 62(2), 97-111. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaa119>
- Ramalho, A. Ramalho, J. (2014). A relevância da formação em gerontologia social na implementação das políticas sociais em Portugal. In H. Luz, & I. Miguel (Coordn.), *Gerontologia social: perspetivas de análise e intervenção* (pp-39-50). Coimbra: Centro de Investigação em Inovação Social e Organizacional
- Ramos, M. C. (2007). Aprendizagem ao longo da vida. Instrumento de empregabilidade e integração social. *Revista portuguesa de Pedagogia*, 41(3), 299-333. https://doi.org/10.14195/1647-8614_41-3_15
- Reis, T. (2023, 8 de maio). *É um profissional qualificado, tem mais de 50 anos e quer voltar ao mercado de trabalho? Há uma nova associação para promover a empregabilidade sénior*. Sapo Human Resources. <https://hrportugal.sapo.pt/e-um-profissional-qualificado-tem-mais-de-50-anos-e-quer-voltar-ao-mercado-de-trabalho-ha-uma-nova-associacao-para-promover-a-empregabilidade-senior/>
- Riach, K. (2007). "Othering" older worker identity in recruitment. *Human Relations*, 60(11), 1701-1726. doi:10.1177/0018726707084305
- Robinson, T., Gustafson, B., & Popovich, M. (2008). Perceptions of negative stereotypes of older people in magazine advertisements: comparing the perceptions of older adults and college students. *Ageing & Society*, 28(2), 233 – 251. doi:10.1017/S0144686X07006605
- Rocha, M. P. & Ribeiro, B. C. (2023). Gerontariado: A velhice do século XXI e as transformações no mundo do trabalho, *Revista foco*, 16(10), 1-10. <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v16n10-111>
- Rodrigues, A. R. C. M. (2020). *Este país não é para velhos: fatores condicionantes do reingresso dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho* [Dissertação de mestrado]. Instituto Universitário de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10071/21538>
- Rosa, M. J. (2020). Um tempo sem idades [The age of no age]. *Ensaio sobre o envelhecimento da população*. Ensaios da Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Ruanpan, C. (2020). Theoretical Perspectives on Aging Workforce. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 16(3), 1-7
- Rush, A. (2021) Exploring Trauma, Loss, and Posttraumatic Growth in Poles Who Exploring Trauma, Loss, and Posttraumatic Growth in Poles Who Survived the Second World War and Their

- Descendants Survived the Second World War and Their Descendants. [Tese de mestrado, Montclair State University]
https://www.researchgate.net/publication/383229039_Exploring_Trauma_Loss_and_Posttraumatic_Growth_in_Poles_Who_Exploring_Trauma_Loss_and_Posttraumatic_Growth_in_Poles_Who_Survived_the_Second_World_War_and_Their_Descendants_Survived_the_Second_World_War?enrichId=rgreq-534c10387a6f50da302608f1cbd5291f-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzM4MzlyOTAzOTtBUzoxMTQzMTI3MjM1MTExN0AxNzI0MDg0MDg1ODM1&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf
- Sargeant, M. (2011). *Age Discrimination and Diversity: Multiple Discrimination from an Age Perspective*. In M. Sargeant, (Ed)., *Ageism and age discrimination* (pp. 1-15). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511777196.001>
- Serra, M. V. G. B; Pimenta, L.C. & Quemelo, P. R. V. (2015), Efeitos da ginástica laboral na saúde do trabalhador: Uma revisão da literatura. *Revista pesquisa em fisioterapia*, 4(3), 197-205. <https://doi.org/10.17267/2238-2704rpf.v4i3.436>
- Settersten, R. A., & Mayer, K. U. (1997). The Measurement of Age, Age Structuring, and the Life Course. *Annual Review of Sociology*, 23(1), 233–261. doi:10.1146/annurev.soc.23.1.233
- Silva, V. V. (2017). A ESCOLHA PELA PERMANÊNCIA NO TRABALHO APÓS A VIOLÊNCIA NELE SOFRIDA: um estudo com vítimas de assédio moral. *Revista FOCO*, 10(1), 100-117. doi: 10.28950/1981-223X_REVISTAFOCOADM/2017.V10I1.328
- Sippli, K., Sxhmalzried, P, Rieger, M. A. & Voelter-Mahlknecht, S. (2021). Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(5), 919-933. doi: 10.1007/s00420-020-01639-x
- Sousa, I.C. & Baltazar, D. (2024). Exigências mentais e prosperidade dos trabalhadores mais velhos: O papel da capacidade para o trabalho. *Revista de administração de empresas*. 64(1), 1-22. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020240102>
- Stamov-Roßnagel, C., & Hertel, G. (2010). Older workers' motivation: Against the myth of general decline. *Management Decision*, 48, 894-906. doi:10.1108/00251741011053451
- Stop idadismo [@stopidadismo]. (14 de abril, 2023). "A associação STOP IDADISMO celebra a dicionarização da palavra "idadismo". Foi apresentada, na Academia das Ciências de Lisboa, a nova" [Foto]. Instagram. https://www.instagram.com/p/Cq_6lGztc0C/?utm_source=ig_web_copy_link
- Taylor, P. (2002). *New Policies for older workers*. Policy Press.
- Teodorescu, A. & Chiribuca, D. (2018). Old People in Romanian New Media: from Undermined Identities to Social Death. A Case Study. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 60(60), 188-203.
- Terziev, V., Banabakova, V., Georgiev, M. (2018). Social Support As Part of Social Policy. *International Journal*, 23(4), 973-980.
- Thomassen, K.; Sundstrup, E.; Vinstrup, J.; Seeberg, K.G.V.; Andersen, L.L. (2022). Barriers and Facilitators of Re-Employment among Senior Workers: Prospective Cohort Study. *Int. J. Environmental Research and Public Health*, 19(11536), 1-7. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811536>
- Tight, M. (2023). Saturation: An overworked and misunderstood concept? *Sage Journals*, 0 <https://doi.org/10.1177/10778004231183948>.

- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2017). *Age discrimination*.
<https://www.eeoc.gov/laws/types/age.cfm>
- Von Humboldt, S., Miguel, I., Valentim, J.P., Costa, A., Low, G., & Leal, I. (2023). Is age an issue? Psychosocial differences in perceived older workers' work (un)adaptability, effectiveness, and workplace age discrimination. *Educational Gerontology*, 49(8), 687-699. <https://doi.org/10.1080/03601277.2022.2156657>
- Wainwright, D., Crawford, J., Loretto, W., Phillipson, C., Robinson, M., Shepherd, S., Vickerstaff, S., & Weyman, A. (2018). Extending working life and the management of change. Is the workplace ready for the ageing worker?. *Ageing & Society*, 1-23. doi:10.1017/S0144686X18000569
- Weber, J., Angerer, P., & Müller, A. (2019). Individual consequences of age stereotypes on older workers. A systematic review. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 52(3), 188-205.

ANEXOS

Código: _____

**CONSENTIMENTO INFORMADO, ESCLARECIDO E LIVRE PARA PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS
DE INVESTIGAÇÃO**

Comissão de Ética para as Ciências Sociais, da Vida e da Saúde

(Des)emprego e discriminação contra as pessoas mais velhas no mercado de trabalho

O presente estudo, sob a responsabilidade da professora Raquel Gonçalves e realizado pela estudante Paola Silva do mestrado de Gerontologia Social (Escola Superior de Educação e Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Viana do Castelo), pretende compreender a perceção das pessoas com 50 + anos em situação de desemprego relativamente: (1) às causas da não contratação no mercado de trabalho, bem como (2) aos efeitos da discriminação por idade no mercado de trabalho no seu bem-estar e qualidade de vida.

Trata-se de um estudo qualitativo de carácter transversal que inclui pessoas em situação de desemprego com 50+ anos de idade. Os dados serão recolhidos recorrendo à metodologia “bola de neve”, sendo os participantes identificados a partir do Institutos de Emprego e Formação Profissional da zona norte. Serão incluídas as pessoas que se disponibilizem para o estudo, mediante o consentimento informado e esclarecido. A recolha de dados será realizada com recurso a um questionário sociodemográfico e a uma entrevista semi-estruturada (duração prevista de 40 minutos), podendo ser realizada presencialmente, por telefone ou on-line (*zoom* ou *Microsoft teams*) conforme a vontade do participante. Caso aceitem participar no estudo, será agendada a entrevista num dia, hora e local que entendam convenientes.

Os dados obtidos serão guardados em ficheiros encriptados e apenas serão utilizados pelos investigadores responsáveis para fins académicos. A cada participante será atribuído um código alfanumérico, sendo que apenas os investigadores terão os códigos de associação. Os dados serão armazenados pela equipa de investigação numa pasta encriptada no computador pessoal, sendo que apenas terão acesso a estudante e respetiva orientadora. Essa pasta terá uma palavra-passe apenas do conhecimento da equipa de investigação. Os dados recolhidos, já sem qualquer tipo de identificação direta do participante, serão trabalhados de forma agregada no programa Nvivo. Os dados serão armazenados durante o período em que o projeto estiver em curso, sendo que a base de dados será destruída após a sua utilização.

Carácter voluntário do estudo: A participação neste estudo é voluntária. Informa-se que os participantes podem abandonar o estudo em qualquer momento, sem qualquer penalização, sendo eliminados os dados já recolhidos. Informa-se ainda que este estudo mereceu parecer favorável da Comissão de Ética para as Ciências Sociais, da Vida e da Saúde do IPVC.

Confidencialidade e anonimato: No presente estudo está garantida a confidencialidade e uso exclusivo dos dados recolhidos para este estudo. Na recolha de dados estão assegurados o anonimato e a privacidade.

Autorização para gravação da entrevista. É autorizada a gravação da entrevista em formato áudio, para posterior transcrição e análise de conteúdo.

Informação Adicional. Para esclarecer qualquer questão ou obter mais informação sobre este estudo, pode contactar as investigadoras responsáveis através dos seguintes contactos: raquelg@ese.ipv.pt; gerontologa.paola99@gmail.com; tel.936555279.

Pode ainda esclarecer dúvidas com a mestranda Paola Silva (gerontologa.paola99@gmail.com).

Recurso para queixa/reclamação. Poderá contactar a Comissão de Ética para as Ciências Sociais, da Vida e da Saúde do IPVC (cecsvs@ipvc.pt) em caso de queixa/reclamação.

Código: _____

Por favor, leia com atenção a informação que consta neste documento de Consentimento Informado. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. Se concorda em participar de livre e esclarecida vontade, queira assinar este documento.

Assinatura de quem pede consentimento: _____

Consentimento do participante

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoa/s que acima assina/m. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados, que de forma voluntária forneço, confiando que serão utilizados apenas para fins científicos e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.

Nome: _____

Assinatura: Data: / /

SE NÃO FOR O PRÓPRIO A ASSINAR POR IDADE OU INCAPACIDADE (se o menor tiver discernimento deve também assinar em cima, se consentir)

NOME:

GRAU DE PARENTESCO OU TIPO DE REPRESENTAÇÃO:

ASSINATURA:

Nota: O presente documento de consentimento informado é impresso em duplicado, sendo que uma cópia fica com o investigador responsável e outra com o participante.