



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Reintegração no mercado de trabalho: vivências de trabalhadores com 50 ou mais anos

Nicole Rebelo do Couto

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora: Doutora Maria Luísa Macedo Ferreira Veloso, Professora Auxiliar,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2021

Departamento de Sociologia

Reintegração no mercado de trabalho: vivências de trabalhadores com 50 ou mais anos

Nicole Rebelo do Couto

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora: Doutora Maria Luísa Macedo Ferreira Veloso, Professora Auxiliar,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2021

AGRADECIMENTOS

É com muito orgulho que dou por terminada a minha dissertação.

Não foi um processo simples, curto nem, muitas vezes, motivador mas com dedicação foi possível concluir com sucesso.

Algo que seria impossível sem o apoio de várias pessoas, pois...

... a qualidade surge com o equilíbrio entre a esfera pessoal e profissional.

Em primeiro lugar, porque era impossível não ser, agradeço imenso à minha orientadora por ter aceite orientar a minha dissertação, entre tantas outras que já tinha. Por toda a ajuda com a sua experiência, por todas as indicações e sugestões de melhoria que foram imprescindíveis para o resultado final.

Ao professora Alan, diretor do curso por toda a preocupação com os alunos e pela total disponibilidade para ajudar.

Agradecer aos meus colegas de curso, em especial à Inês Florindo por toda a amizade e ajuda em todo este processo.

Ao IEFEP, por ter sido a ponte de contacto entre mim e as pessoas que participaram neste estudo. A todas essas pessoas que dedicaram um tempo das suas vidas para conversarem sobre a sua situação, sobre as suas vivências laboriais e de desemprego. Conversas nem sempre fáceis mas para as quais estiveram todos muito disponíveis.

Depois, por outro lado o equilíbrio da família que tanto é preciso...

Aos meus pais e irmã por acreditarem sempre em mim e porque sem eles nada disto era possível.

Por fim mas não menos importante, agradecer a ti Gil por estares ao meu lado em tudo e por toda a compreensão que significa muito !

Resumo

A tendência demográfica atual do nosso país caracteriza-se por uma população envelhecida, como resultado da diminuição da taxa de natalidade, diminuição da taxa de mortalidade e aumento da esperança média de vida. Por consequência, surgem problemas no mercado de trabalho que carecem de maior atenção.

Este estudo procura investigar se os trabalhadores com 50 ou mais anos que se encontram desempregados, deparam-se com dificuldades na sua reintegração laboral. Tem como objetivos perceber se o fator idade afeta a reintegração laboral destas pessoas, que perceção têm estes trabalhadores sobre a situação e concluir se a questão tecnológica está relacionada com esta dificuldade vivenciada por estes trabalhadores.

O estudo é qualitativo e tem por base entrevistas realizadas a desempregados de longa duração com idade igual ou superior a 50 anos, residentes no concelho de Lisboa e que tenham ficado nessa situação de desemprego entre 2015-2019.

Foi possível concluir que o fator idade, independentemente do nível de qualificação/experiência profissional da pessoa é um fator eliminatório nos processos de recrutamento. Isto é, sobrepõem-se a qualquer outro requisito.

Palavras-chave: Idade, Mercado de Trabalho, Desemprego de Longa Duração, Reintegração Laboral, Discriminação, Tecnologia

Abstract

The current demographic trend in our country is characterized by an aging population, as a result of the decrease in birth rate, decrease in mortality rate, and increase in average lifespan. Consequently, problems arise in the labor market that need more attention.

This study seeks to investigate whether workers aged 50 or older who are unemployed encounter difficulties in their reintegration into the labor market. Its objectives are to understand if the age factor affects the labor reintegration of these people, what these workers' perceptions of the situation are, and to find out if the technological issue is related to this difficulty experienced by these workers.

The study is qualitative and is based on interviews conducted with long-term unemployed people aged 50 or older, living in Lisbon and who became unemployed between 2015-2019.

As a conclusion, the age factor, regardless of the person's level of qualification/professional experience, is an eliminating factor in recruitment processes. That is, it overrides any other requirement.

Keywords: Age, Labour Market, Long Term Unemployment, Labour Reintegration, Discrimination, Technology

Índice

I - Revisão da Literatura	3
1. Envelhecimento Demográfico vs Envelhecimento Biológico	3
2. Estereótipos, discriminação e idadismo	5
2.1. Estereótipos de idade no mercado de trabalho	7
2.2. Consequências da discriminação (em função da idade)	9
3. Tecnologia e trabalhadores com 50 ou mais anos	12
4. Legislação contra a discriminação (Portugal, Europa e EUA)	14
II - Definição do problema de pesquisa e objetivos	15
III - Plano de Investigação e Métodos	19
IV - Apresentação de Resultados	21
1. Despedimento/ Desemprego	22
1.1. Sentimentos	24
2. Dificuldade de Reintegração	26
2.1. Amigos	27
2.2. Empresas	28
2.2.1. Colaboração entre jovens e seniores no mercado de trabalho	30
2.3. Papel do Estado	30
3. Idade	31
3.1. Pressão/Exclusão Social	32
3.2. Discriminação	33
3.3. Vantagens dos Trabalhadores com 50 ou mais anos	35
4. Formação	36
5. Novas Tecnologias	38
V – Conclusões	39
VI - Referências Bibliográficas	43
VII – ANEXOS	46

Índice de Quadros

Quadro 1 – Caracterização da amostra	22
---	-----------

Índice de Siglas ou Glossário

ADL – age discrimination legislation

OECD – Organisation for economic co-operation and development

OIT – Organização internacional do Trabalho

INE – Instituto Nacional de Estatística

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

Introdução

O projeto de investigação realizado insere-se no âmbito da dissertação de mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais. O mesmo centra-se na esfera do mercado de trabalho, mais concretamente num dos pontos que o caracteriza. Isto é, nas dificuldades ultrapassadas pelos trabalhadores devido às suas idades que se refletem muitas vezes em situações como o desemprego de longa duração.

Este tema surgiu pela minha proximidade com o mercado de trabalho, mais concretamente com o recrutamento de trabalhadores. Estando por dentro deste meio, há situações que presenciamos, com que contactamos e lidamos, que nos alertam para a realidade. Tornou-se fundamental para mim começar a investigar e perceber de forma mais intensiva este panorama. É um tema que é cada vez mais atual, tendo em conta as perspetivas demográficas da população nos países desenvolvidos e é um tema de interesse comum, pois “toca a todos”, todos envelhecemos e podemos estar sujeitos a experienciar estas dificuldades/discriminações numa determinada fase das nossas vidas.

O estudo está dividido em 5 partes. Na primeira, é abordado o enquadramento teórico sobre o tema. A definição de idade, bem como a exploração de conceitos que surgem na literatura, tais como estereótipos, discriminação ou idadismo. Na segunda parte é introduzida a problemática a abordar, refletindo sobre o verdadeiro impacto da idade na reintegração dos trabalhadores com 50 ou mais anos no mercado de trabalho. Perceber as dificuldades que podem estar presentes quando vivenciam essa situação profissional.

Segue-se a metodologia adotada, justificando de acordo com a problemática em si e com o que se pretende alcançar em termos de resultados. Também o plano de investigação seguido e todo o processo até à recolha e tratamento dos dados (qualitativos) utilizados para o estudo.

Na 4ª parte é caracterizada a amostra do estudo, são apresentados e analisados os dados provenientes das entrevistas.

Por fim, são apresentadas as conclusões do estudo, realçando o que foi possível ou não de concluir, tendo em conta as hipóteses explicativas da questão de partida e objetivos iniciais; as principais conclusões do estudo; as dificuldades do mesmo e sugestões de possíveis estudos futuros.

I - Revisão da Literatura

Para começar por apresentar este estudo, existem alguns conceitos chave que é necessário ter em conta. A idade é um deles, talvez o principal. Importa analisar o seu impacto numa determinada faixa etária e numa situação específica no mercado de trabalho, bem como a discriminação (em função da idade). Como surge e em que se baseia? O desemprego de longa duração surge como uma consequência da discriminação no mercado de trabalho (onde tudo acontece). Faz sentido perceber se a tecnologia funciona como efeito aditivo na dificuldade que os trabalhadores têm na sua reintegração laboral - período de análise em que assenta este estudo, a fase em que se encontram os desempregados de longa duração. O que inclui as dificuldades reais e percepções sobre esse momento.

1. Envelhecimento Demográfico vs Envelhecimento Biológico

O conceito “idade”, para ser analisado, pode ser dividido em idade cronológica, social, cognitiva e idade biológica. Para o nosso estudo, é fundamental entender a idade cronológica, que representa a passagem do tempo “decorrido em dias, meses e anos desde o nascimento, é um dos meios mais usuais e simples de se obter informações sobre uma pessoa” (Schneider e Irigaray, 2008, p. 589). E ainda, de acordo com os mesmos autores, a idade social, que está associada à obtenção de hábitos, status e papéis sociais ou expectativas em relação à idade, na sua sociedade, cultura. (Schneider e Irigaray, 2008). Este último vai ao encontro do que tencionamos analisar – as expectativas e preconceitos que as pessoas têm em relação aos mais velhos, neste caso, no âmbito laboral.

A idade social permite entender o lugar que cada pessoa ocupa na sociedade, em certos grupos sociais, organizações e família.

Por fim, a idade mental/cognitiva que tem implícita uma taxa de motivação, como a soma das atividades, competências e aptidões adquiridas ao longo da vida profissional. Schneider e Irigaray (2008). A idade mental/cognitiva nem sempre coincide com a idade biológica ou social. Os autores Schneider e Irigaray (2008) indicam ainda que muitas vezes as sociedades parecem focar-se apenas na idade cronológica e na procura de formas de elevar a idade da reforma em vez de ter em conta, nessas decisões, outras componentes da idade que têm muitas vezes implicações na capacidade de exercer força de trabalho em determinada idade.

De acordo com The Economist, está comprovado que “os trabalhadores mais velhos têm mais dificuldades em encontrar ou manter o emprego ou em obter promoções” (citado por Posthuma & Campion, 2009, p. 171).¹

Relacionada com a idade, uma atual tendência demográfica presente nos países desenvolvidos é o envelhecimento populacional. “Pode ser entendida como uma das mais importantes tendências demográficas do século XXI” (INE, 2015, p. 1). É o resultado da conjugação de indicadores demográficos como: a natalidade, mortalidade e esperança média de vida. Ao longo dos anos, com o avanço da medicina/ tecnologia, temos vindo a observar um efeito na população - a diminuição da mortalidade e o aumento da esperança média de vida. Por outro lado, as mudanças sociais inerentes ao trabalho e vida familiar têm refletido um “adiamento” da idade com que as mulheres têm o seu primeiro filho, o que provoca uma diminuição da taxa de natalidade. Portugal não é exceção e as previsões para os próximos anos apontam para um efeito crescente do envelhecimento da população portuguesa. Segundo os dados do INE (2014) “as previsões apontam para que em Portugal, no ano de 2060, a proporção de idosos (idade superior a 65 anos) face aos jovens (0-14 anos) seja de 307 por cada 100” (citado em Silva, Silva, Veloso, 2017, p.219). Isto significa que para 100 jovens, existirão 307 idosos. Estes são valores exuberantes e que trazem com eles bastantes adversidades para os países, sobretudo ao nível social e económico (mercado de trabalho).

O mercado de trabalho, como sabemos, nem sempre funciona como os neoclássicos argumentam. O equilíbrio desejado entre oferta e procura não permanece numa economia, em todos os momentos do ciclo económico. Pelo que podemos imaginar que o crescente número de idosos terá um impacto nas políticas de Segurança Social do Estado que significará um aumento das contribuições públicas, um prolongamento constante da idade da reforma e uma mão de obra envelhecida.

O envelhecimento é um processo de evolução natural na vida dos indivíduos. Da mesma forma que estes não são todos iguais, os processos de envelhecimento também não. Como os autores Hoyer & Roodin alertam, a idade cronológica não se torna uma boa medida do desenvolvimento. Isto porque a idade não expressa o nível de desenvolvimento, de saúde ou debilitação de cada pessoa (citado em Schneider e Irigaray, 2008). A forma como as pessoas envelhecem pode estar associado a diversos fatores internos ou externos ao indivíduo. Se pensarmos na dimensão interna, podemos incluir a hereditariedade ou doença (apesar de não ser o foco do estudo). Também a dimensão externa tem um peso significativo na condição de

¹ Tradução própria

saúde das pessoas/trabalhadores. “O local de trabalho, as condições de trabalho, o ambiente de trabalho e o emprego podem contribuir para o envelhecimento físico e psicológico” (Ghosheh, 2008, p.3). Por este motivo, o desgaste físico e psicológico pode diferir muito de pessoa para pessoa. Na realidade, há trabalhadores com 50 ou mais anos que apresentam debilidades a nível físico/psicológico, como há outros trabalhadores nestas idades que não têm qualquer sintoma de debilidade, muito pelo contrário. Tendo isto em consideração, torna-se incorreto e injusto associar a idade a problemas de saúde. No mercado de trabalho estas pessoas devem sim ser “distinguidas” (de outras com a mesma idade) e valorizadas pelas suas competências e capacidades.

2. Estereótipos, discriminação e idadeismo

Alguns estudos como Ghosheh, (2008), Fournier et al. (2018), Turek & Henkens (2020) têm sido realizados em diversos países com vista a perceber se os trabalhadores mais velhos são discriminados no mercado de trabalho pelas suas idades, em momentos como: o recrutamento, promoção ou despedimento. No recrutamento, a não seleção de candidatos mais velhos para oportunidades de emprego; na (não) promoção de trabalhadores nestas idades - ausência de reconhecimento do seu valor (toda a experiência que agregam) para as empresas e, no despedimento, quando aí são os “selecionados” para a saída da posição que assumiam, dando lugar a trabalhadores mais jovens.

Os estereótipos representam ideias interiorizadas pelas pessoas, pela sociedade sobre determinados membros de um grupo. Estes são considerados iguais por terem às vezes apenas uma ou algumas características em comum. A existência de estereótipos numa sociedade tem consequências negativas. Estes preconceitos que as pessoas têm na sua mente sobre outras, têm influência nas suas reações, ações, comportamentos. Muitos destes são considerados discriminatórios pois têm por base um tratamento desigual (inferior) para com pessoas numa determinada situação. Neste caso, procuramos perceber quais os estereótipos com base na idade que estão enraizados na sociedade e que se manifestam no mercado laboral através de comportamentos discriminatórios em função da idade.

De acordo com Onufrio, o conceito de discriminação pode ser definido como “tratamento negativo/injusto de indivíduos com base na sua pertença a um ou vários grupos sociais marginalizados” (citado em Godley, 2018, p.113). ²

² Tradução própria

O conceito de discriminação pode ser associado a razões como idade, raça, religião, género ou orientação sexual. Sendo que, no presente estudo, interessa-nos falar da discriminação em função da idade, isto é, todos os comportamentos negativos para com pessoas pertencentes a uma determinada faixa etária (igual ou superior a 50 anos). A discriminação com base na idade é uma forma de discriminação que pode não ser tão evidente, visível, perceptível quanto outras (como com base no sexo ou raça). Isto porque, na verdade, todas as pessoas vão perdendo algumas capacidades físicas e mentais ao longo do tempo com o envelhecimento. O que pode ser considerado “normal” por muitos, não sendo considerado como discriminação (Ghosheh, 2008).

Na realidade portuguesa, Centeno (2007) refere que ao contrário do modelo dos países mais desenvolvidos, cá contamos com a discriminação no recrutamento, na medida em que os trabalhadores mais novos, por determinadas razões têm vantagem face aos trabalhadores mais velhos, “onde a idade é considerada um critério”(citado em Silva, Silva, Veloso, 2017, p.220).

Na literatura sobre a temática podemos encontrar um conceito muitas vezes utilizado para representar os estereótipos e comportamentos discriminatórios com base na idade – idadismo. Cada autor acaba por definir nas suas próprias palavras o idadismo. MacNicol explica que é, de forma muito simples, “a aplicação de características do grupo em cada indivíduo, independentemente das características reais do indivíduo” e que “o envelhecimento está embutido nos padrões de pensamento, manifesta-se de formas subtis e evidentes que levam à aceitação geral do declínio relacionado com a idade como inevitável” (citado em Ghosheh, 2008, p. 3) ³. Para o efeito, é como se na caracterização de um indivíduo, apenas fossem mencionadas as características comuns (e estereótipos associados) a todas as pessoas desse grupo, ignorando as características próprias que distinguem cada pessoa e que fazem a diferença. Butler (1969) define como “práticas, atitudes e perceções discriminatórias em relação aos trabalhadores mais velhos”. E, anos mais tarde, Rothenberg e Gardner acrescentam que ainda “está difundido em muitas empresas e organizações no mundo desenvolvido” (citado em Naegele, De Tavernier, & Hess, 2018, p. 74). ⁴

³Tradução própria

⁴Tradução própria

2.1. Estereótipos de idade no mercado de trabalho

O mercado de trabalho representa um dos conceitos chave da nossa pesquisa. Inúmeras são as definições de mercado de trabalho, desde as mais clássicas às mais contemporâneas. A teoria institucionalista, por exemplo, tem uma visão do mercado muito mais complexa e real do que a teoria neoclássica. O mercado de trabalho não é, ao contrário do que afirmam os defensores da teoria neoclássica, apenas um espaço de troca de força de trabalho por capital nem podemos afirmar que funciona de forma eficiente garantindo sempre o equilíbrio entre a oferta e a procura. Além da maximização da eficiência na produção, deve garantir a realização do ser humano e respeito pela justiça social e equidade. Esta teoria menciona também a assimetria de poder entre empregadores e trabalhadores (Kaufman citado em Kaufman, 2017, p.19). A realidade do mercado laboral é caracterizada pela existência de deficiências no mesmo que necessitam de intervenção de outros agentes sociais, para além de empresas e consumidores, isto é, instituições que regulem o funcionamento do mercado. A prova disso constitui o objeto de estudo desta investigação – dificuldades que os trabalhadores (com 50 ou mais anos) vivenciam na reintegração laboral.

Esta vertente é considerada “humanista” pois tem especial preocupação com as partes que detêm menos poder nas relações laborais (ex: trabalhador na relação trabalhador - empregador) com vista à “justiça e bem-estar humano a longo prazo”, o que constitui um problema da teoria neoclássica (Kaufman, 2017, p.19) ⁵

O facto dos trabalhadores com 50 ou mais anos experienciarem dificuldades na sua reintegração no mundo do trabalho, levou vários investigadores a desenvolverem alguns estudos no mercado de trabalho para que fosse possível explicarem esta “tendência” e, mais importante que isso, para perceberem o que estaria na base destes comportamentos por parte de recrutadores/ gestores/ empresas. Vários autores como Cuddy & Fiske (2002); Gordon & Arvey, (2004); Hedge et al. concluíram que as empresas consideram que “os trabalhadores mais velhos têm uma prestação inferior a nível de desempenho/produktividade laboral do que os trabalhadores mais jovens”. (citado em Posthuma & Campion, 2009, p. 165) ⁶. Esta ideia acaba por não ser apresentada de forma muito clara, isto é, existe a necessidade de se perceber como é avaliada essa “prestação” que mencionam. Sabemos que a experiência é uma componente

⁵ Tradução própria

⁶ Tradução própria

muito importante para qualquer tarefa, pelo que é mais expectável que os trabalhadores mais velhos tenham um “melhor desempenho” (do que os mais jovens) uma vez que estão mais habituados à realização de sucessivas tarefas, resolução de inúmeras situações e formados para resolver os mais variados problemas.

Capowski (1994) confirma que a ideia de que os trabalhadores mais velhos são mais caros porque já atingiram um certo “patamar” de experiência e salário e que estão mais próximos da reforma está presente no mercado de trabalho (citado em Posthuma & Campion, 2009). As empresas consideram que os trabalhadores mais velhos têm “menor capacidade de aprendizagem” (Posthuma & Campion, 2009, p.168). Em relação a este juízo, o fator tecnologia pode estar inerente. Isto porque, segundo os autores anteriores, os argumentos passam pelo facto dos mesmos não estarem tão dispostos muitas vezes a acompanhar a tecnologia. O resultado desta expectativa por parte das empresas é a aposta nos trabalhadores mais jovens porque tomam como garantido o interesse destes na formação, desempenho e acompanhamento das novas tecnologias (ao contrário do que esperam que aconteça com trabalhadores mais velhos). Os trabalhadores mais velhos perdem uma oportunidade de emprego, de formação e de participar em novos métodos de trabalho baseados no uso das novas tecnologias. Ainda sobre esta questão da formação, uma outra justificação que as empresas têm para a preferência de trabalhadores mais jovens tem por base os custos de investimento em formação (Posthuma & Campion, 2009, p.169). No caso dos trabalhadores mais jovens, este é recompensado em pouco tempo, já no caso dos trabalhadores mais velhos, consideram que nem sempre é recompensado por estarem perto da idade da reforma. Também Centeno considera que os trabalhadores mais seniores não têm acesso a tanta formação como os trabalhadores mais jovens, com a justificação de que não é possível no mesmo tempo obter um retorno do investimento realizado (Silva, Silva, Veloso, 2017). Por outro lado, existem contra-argumentos que invocam que é conhecido que os trabalhadores mais velhos tendem a ser mais estáveis no mercado de trabalho, isto é, permanecem mais tempo nas empresas, ao contrário dos jovens. Daí que a recuperação do investimento efetuado pelas empresas numa fase inicial não tem que ser mais longa (tempo) no caso dos trabalhadores mais velhos.

Muitas são as representações negativas dos trabalhadores mais velhos presentes na “mente” dos empregadores que impedem ou dificultam a oportunidade de integrar trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. Pensa-se ainda que os trabalhadores mais velhos são menos suscetíveis à mudança (Posthuma & Campion, 2009, pp.167-168). Segundo

estes autores, a veracidade desta ideia não está testada. Contudo, pode estar presente na mentalidade de muitas pessoas/empresas e associado novamente às novas tecnologias. Isto porque, se uma empresa decidir inovar e adaptar-se a uma nova realidade ao nível de metodologia de trabalho, (ex: uso de programas informáticos/softwarewares que facilitem o trabalho dos colaboradores) os trabalhadores devem ter a capacidade de mudar a sua forma de trabalho e de aprender a fazê-lo. Pelo que a ideia dos trabalhadores terem maior dificuldade/necessitarem de mais tempo no processo de adaptação/readaptação pode ser percecionado pelas empresas como um fator menos positivo e a evitar.

Sabe-se ainda que, para além da discriminação presente no recrutamento, também existe discriminação durante o emprego. Por exemplo, em momentos em que as empresas necessitam de fazer uma reestruturação (redução de pessoal) a idade é um “requisito facilitador dessa mesma saída” (Pestana, 2003, p.56). Pelo contrário, a realidade dos países mais desenvolvidos que apostam em planos de carreira, formação profissional ao longo do tempo, o que permite a motivação dos trabalhadores mais velhos. Guérin (1991) dá exemplos de formas de solucionar o problema do envelhecimento do capital humano que se mantém ativo no mercado, tais como: “o trabalho a tempo parcial, a saída progressiva, a partilha de emprego, o uso temporário de reformados, o horário flexível, o trabalho ao domicílio e o aumento de férias” (citado em Veloso et al, 2017, p.220). Estas são formas de solucionar o problema do envelhecimento do capital humano que se mantém ativo no mercado. Contudo, ainda não são tão recorrentes em todos os países desenvolvidos.

2.2. Consequências da discriminação (em função da idade)

Como sabemos, o emprego, para além de ser, em muitos casos, a principal fonte de rendimento dos trabalhadores, é uma forma de pertença e de integração em sociedade. De acordo com Silva e Neves (2016), numa investigação com base em dois testemunhos sobre o desemprego em idades entre os 50 e os 60 anos, concluíram que, apesar das vivências profissionais experienciadas pelos trabalhadores, positivas ou negativas, o trabalho representará sempre as identidades sociais dos indivíduos, bem como a sua utilidade social. Esta conclusão realça a importância que este tema tem para a sociedade, para as pessoas e o quão deve ser repensado por parte das empresas e pelo Estado.

De acordo com alguns dados partilhados pela OECD, para os trabalhadores mais velhos (50-64) em todos os países membros, quando inativos, existe uma reduzida probabilidade de reintegrarem o mercado. Enquanto que apenas 5% dos trabalhadores mais velhos regressam ao trabalho, no caso dos trabalhadores mais jovens (25- 49) os valores são iguais ou superiores a 20% (OECD, 2006, p.38).

As consequências negativas da discriminação em função da idade no emprego podem incluir as barreiras ao recrutamento e contratação (que podem gerar desemprego e desemprego de longa duração), a diminuição das condições de trabalho e emprego (para os que se mantêm no mercado), o desenvolvimento limitado de progressão na carreira e, na ausência de legislação, a diminuição das proteções e direitos laborais.

O conceito de “desemprego de longa duração” é fundamental para entender o estudo. A definição adotada foi a legal: “Consideram-se desempregados de longa duração os trabalhadores disponíveis para o trabalho, nos termos do Decreto-Lei n.º 79-A/89, de 13 de março, que se encontrem desempregados e inscritos nos centros de emprego há mais de 12 meses.” (artigo 4º, nº1, Decreto-Lei n.º 89/95 de 6 de maio). Em relação a “desempregado” pode ser considerado qualquer “indivíduo com idade entre os 15 e os 74 anos que, no período de referência, se encontrava simultaneamente nas seguintes situações: não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro; tinha procurado ativamente um trabalho remunerado ou não ao longo de um período específico (no período de referência ou nas três semanas anteriores); estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não”. (INE, 2020). “A procura ativa traduz as seguintes diligências: contacto com um centro de emprego público ou agências privadas de colocações; contacto com empregadores; contactos pessoais ou com associações sindicais; colocação, resposta ou análise de anúncios; procura de terrenos, imóveis ou equipamentos; realização de provas ou entrevistas para seleção; solicitação de licenças ou recursos financeiros para a criação de empresa própria.” (INE, 2020). “A disponibilidade para aceitar um trabalho é fundamentada em: desejo de trabalhar; vontade de ter um trabalho remunerado ou uma atividade por conta própria, no caso de poder obter os recursos necessários; possibilidade de começar a trabalhar num período específico (no período de referência ou nas duas semanas seguintes)” (INE, 2020).

De acordo com alguns estudos como Truxillo et al., “os trabalhadores com mais de 50 anos sofrem períodos de desemprego mais longos” (citado em Fasbender & Wang, 2017).⁷ Uma das consequências da constante rejeição de oportunidades de emprego que os trabalhadores mais velhos enfrentam é a “auto interiorização” desses estereótipos. Isto é, estas rejeições quando se tornam uma “tendência” nas suas vidas profissionais, acabam por considerar que é de facto a realidade, aceitando que estas características estão presentes em si apenas por estarem a envelhecer.

Em investigações anteriores, autores concluem que as pessoas que passam por estas situações de estereótipos e discriminação no local de trabalho, podem ainda ter consequências mais graves como “o impacto na produtividade dos trabalhadores mais velhos” (Thorsen et al. 2012) , “a intenção de uma reforma antecipada” (Schermuly et al. 2014), “o compromisso com a organização” (Snape e Redman 2006) e ainda, “a sua satisfação profissional” (Orpen 1995) (citado em Naegele, De Tavernier, & Hess, 2018, p.74).⁸ Estas situações, para alguns trabalhadores podem ter um impacto significativo a nível psicológico e emocional, provocando uma queda na sua motivação e própria autoestima, sentindo que a sua força laboral já não é relevante para a sociedade (mercado).

Um estudo realizado no Brasil sobre estratégias a que os desempregados (com 50 ou mais anos) recorrem como forma de sobrevivência e reinserção no mercado de trabalho, permitiu concluir que as redes pessoais de amigos e familiares são a principal fonte de auxílio nestas situações. Concluíram ainda que muitas destas pessoas recorrem ao trabalho informal que é mais fácil de integrar, mas que é caracterizado pelas baixas condições de trabalho a que os trabalhadores estão sujeitos (precariedade). Este é um problema social que pode originar outro ou outros como a precariedade e pobreza.

Quanto à reintegração no mercado de trabalho é caracterizada por toda uma nova realidade de vida, procura por novas oportunidades e diferentes formas de lidar com a situação. Este conceito é entendido por Jonas Masdonati como “uma transição psicossocial, um momento crucial, uma rutura” (citado em Fournier et al, 2018, p.4). A rutura essencialmente com a rotina, com um emprego, com um modo de vida ativo e com uma sensação de integração social. A nova realidade caracteriza-se pela incerteza, instabilidade financeira e emocional. Este conceito

⁷ Tradução própria

⁸ Tradução própria

é representado por todo o processo, muitas vezes longo, de tentativa de regresso ao mercado de trabalho: procura, candidaturas, entrevistas e formação profissional.

3. Tecnologia e trabalhadores com 50 ou mais anos

Na literatura acerca da tecnologia, é possível encontrar vários conceitos, mais ou menos abrangentes ou específicos. Como é visível, atualmente a tecnologia rodeia-nos; está presente em todas as esferas da vida. Aqui, para o nosso estudo pretendemos focar-nos na esfera profissional, direcionando o conceito para as empresas/ organizações. Tendo precisamente isso em conta, o conceito de Kruglianskas adequa-se da melhor forma ao nosso estudo. Segundo ele, a “tecnologia é o conjunto de conhecimentos necessários para se conceber, produzir e distribuir bens e serviços de forma competitiva, o que engloba todos os conhecimentos relacionados às atividades da empresa” (citado em Silva, 2003, p.52).

O conceito de tecnologia surge na revisão da literatura como um fator a ter em conta neste estudo. A tecnologia, quando aplicada no mundo do trabalho, proporciona alterações no modo de produção das empresas e nos procedimentos de trabalho. Neste sentido, há a necessidade dos trabalhadores se adaptarem às sucessivas mudanças, aos novos modos de produção, aos novos modos de trabalho. Alguns com mais facilidade que outros, o que depende também das experiências de vida que tiveram. Os atuais jovens, por exemplo, nascendo numa era digital, apenas conhecem essa realidade. Não têm a necessidade de se readaptar como os seus pais/avós.

Por outro lado, a tecnologia pode ter também implicações negativas como a extinção de determinados postos de trabalho que acabam por ter um efeito nefasto no desemprego e na vida dos trabalhadores. Mas, de acordo com Stiglitz a evolução tecnológica não tem que ter necessariamente um efeito negativo para o mundo do trabalho e para alguns trabalhadores (citado em Kovács, 2015, pp. 17-18). As medidas políticas, regulações, devem impedir esses efeitos e retirar “partido” do lado positivo da tecnologia.

Começando pelo pressuposto de que não é possível a total eficiência do mercado sem a intervenção do Estado como entidade reguladora, acredita-se que o mesmo tem um papel fundamental na regulação da tecnologia no mercado de trabalho. Isto é, deve permitir que também os trabalhadores mais velhos tenham oportunidade de se readaptarem ao mercado de trabalho tecnológico para que nele se mantenham. Tal como Malul (2009) reforça, com o passar

do tempo as tecnologias ficam obsoletas e desaparecem, tendo consequências negativas para os trabalhadores mais velhos.

No nosso estudo, uma vez que procuramos então perceber se no mercado de trabalho os trabalhadores são discriminados pelas empresas, muitas vezes competitivas e inovadoras, por estas associarem a idade do trabalhador a um conjunto de capacidades de interação (ou falta) com as novas tecnologias, importa ter em conta alguns estudos anteriores que revelaram conclusões nesse sentido.

Um estudo realizado por Turek & Henkens (2020) revelou que “a probabilidade dos candidatos mais velhos serem contratados na Polónia são particularmente mais reduzidas em trabalhos que requerem utilização de computadores, ou trabalhos mais físicos, sociais, capacidades criativas e de formação (p. 552). O que pressupõe que não é apenas o fator idade que exclui as oportunidades de trabalho aos trabalhadores, mas também algumas expectativas em relação ao que os trabalhadores estão predispostos a fazer com determinada idade. O que, por fim, pesa no processo de contratação. Existe, portanto, uma associação negativa entre trabalhadores mais velhos e tecnologia (aptidão para utilização de novas tecnologias em contexto laboral).

Cutler (2005) fala sobre dados de diversos estudos publicados sobre a temática, entre eles, destacam-se dois: o relatório do National Research Council que observou que a tecnologia é criada por pessoas mais jovens para pessoas mais jovens. Isto é, são quem cria, quem comercializa e quem de facto consumirá, utilizará equipamentos tecnológicos. E ainda Pew and Van Hemel (2004) chamam a atenção para os anúncios de publicidade sobre novas tecnologias que se podem observar diariamente na televisão. É um facto que nos anúncios participam maioritariamente pessoas mais jovens e que é muito raro participarem pessoas mais velhas/idosos. Esta acaba por ser a “origem do problema”. Se a tecnologia é pensada em grande parte para os mais jovens, que acabam por ter uma maior rapidez na aprendizagem, existe uma exclusão dos mais velhos que pode resultar numa “autoexclusão” dos mesmos em relação às novas tecnologias. Isto é, o pensamento presente é que não são capazes de aprender a utilizá-las. Pew and Van Hemel transmitem a ideia de que as expectativas dos outros podem ser inibidoras de um interesse na utilização de novas tecnologias (citado em Cutler, 2005, p.68).

4. Legislação contra a discriminação (Portugal, Europa e EUA)

Na literatura é possível perceber, por ser tantas vezes mencionado, que apesar da proporção de população idosa estar a crescer nos países desenvolvidos, já não se pode dizer o mesmo relativamente à legislação protecionista destas pessoas (Ghosheh, 2008).

De acordo com um estudo realizado pela União Europeia junto dos países membros, uma vez que as discriminações com base na idade estão enraizadas na sociedade, é necessário a ação política como forma de atenuar este problema. Para que se valorizem as características de cada trabalhador (Ghosheh, 2008). Deakin vê várias vantagens na legislação desta problemática. Não só evitar situações injustas, como proporcionar aos trabalhadores formações de competências para que os mesmos possam ser integrados no mercado de trabalho. Também sancionar as empresas que despeçam trabalhadores dessas idades, promovendo assim a sua retenção (citado em Ghosheh, 2008).

Os EUA foram responsáveis pela introdução de legislação específica para extinguir a discriminação com base na idade em 1967. A lei protegia pessoas com 40 ou mais anos de discriminação com base na idade. A mesma é explícita e aplicável em qualquer situação/momento no emprego: recrutamento, despedimento, promoção, layoff, remuneração, outros benefícios, tarefas do trabalho e formação. Foi emendada duas vezes consoante as situações que ocorriam no mercado de trabalho. Em 1978, para colocar um limite máximo de classe de idade de trabalhadores protegida (70), eliminando a reforma obrigatória para os trabalhadores abaixo dessa idade. Sendo que em 1986, foi novamente emendada, tendo sido eliminada por completo a reforma obrigatória na maioria das profissões. (OECD, 2006, p.108).

Em 1980, a OIT criou uma recomendação (documento não vinculativo), isto é, um documento que serve como orientação geral para as políticas nacionais de cada país. A recomendação nº162 abrange os trabalhadores mais velhos (“older workers”) no mercado de trabalho – as dificuldades no emprego devido à sua idade. Alerta para o facto de que os mesmos não devem ser discriminados pela sua idade, devem ter as mesmas oportunidades que todos os trabalhadores. Estas indicações dadas aos países pela OIT devem ser implementadas nas políticas nacionais para que os agentes económicos envolvidos no mercado de trabalho estejam cientes das dificuldades que os trabalhadores mais velhos estão sujeitos e para que os trabalhadores mais velhos tenham conhecimento dos seus direitos e oportunidades (OIT, 1980).

Para os países da União Europeia apenas foi introduzido o tema e respetiva legislação com a diretiva no ano de 2000 sobre o tratamento igual no emprego e trabalho (2000/78/EC). No ano de 2006, todos os estados membros da UE foram obrigados a transpor a legislação da diretiva (europeia) para as próprias legislações nacionais. (OECD, 2006, pp.107-108).

Em Portugal, na constituição Portuguesa, a existe o princípio da igualdade de tratamento e no código do trabalho português estabelece-se o princípio geral de não discriminação com base em qualquer fator/característica pessoal (como raça, sexo, idade...) (Pinto et al, 2016, para.1). Na constituição portuguesa são proibidas a discriminação quer direta, quer indireta. “A discriminação direta ocorre quando uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outras pessoas em situação semelhante, devido a razões de nascimento, raça, idade, sexo, etc”; “a discriminação indireta ocorre quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra pode ter efeitos prejudiciais sobre uma pessoa, a menos que a disposição, critério ou prática possa ser objetiva e razoavelmente justificada”. (Pinto et al, 2016, para.3). Os autores referem ainda que existem medidas sancionatórias para quem viole as disposições legais. Em relação à reforma, esta é voluntária, dependendo apenas da vontade dos trabalhadores, não podendo ser imposta pelos empregadores (Pinto et al, 2016, para.21).

II - Definição do problema de pesquisa e objetivos

As sociedades estão constantemente a sofrer alterações. O mesmo acontece no mercado de trabalho. Desde a sua legislação, aos agentes que contribuem para o seu funcionamento. A evolução tecnológica é um fenómeno, entre muitos outros, bastante responsável por estas mudanças. Os empregos menos qualificados e mais monótonos tendem a desaparecer e a dar lugar a empregos mais qualificados, associados principalmente à prestação de serviços. Os trabalhadores com menos qualificações apenas conseguem ter acesso a empregos pouco qualificados e com poucas condições, trabalhos precários (Paper & Kov, 2016). Contudo, o autor refere ainda que as novas tecnologias podem e devem ser utilizadas numa vertente positiva, gerando utilidade, valor acrescentado para as empresas e consequente melhoria das condições de vida das pessoas (Paper & Kov, 2016). Como consequência de todas as mudanças que ocorrem na sociedade, sabemos que há a necessidade dos agentes sociais (Famílias, Empresas, Estado) se adaptarem e readaptarem à nova realidade que ocupa o presente.

Portugal é um país caracterizado, em termos demográficos, por ter uma população envelhecida. Segundo os dados do INE, em 2019 o país registou um índice de envelhecimento de 163,2 %, o que significa que para cada 100 jovens existiam 163 idosos. E em 2020 o valor aumentou (167) (INE, 2020 e INE, 2021). Portugal insere-se nas “sociedades (que) são sociedades envelhecidas, mas também sociedades em que os indivíduos vivem mais tempo” (Cabral, Ferreira, Silva, Jerónimo, & Marques, 2013, p.11). Como consequência do aumento da esperança média de vida e diminuição da taxa de fecundidade.

De acordo com a tendência atual no nosso país, o constante aumento da idade da reforma tem sido a opção tomada pelo Governo como forma de sustentar o pagamento das pensões dos reformados. E, pelo que se prevê, com base nos dados atuais, a tendência será para um aumento contínuo. De acordo com o relatório emitido pela OIT referente ao sistema de pensões em Portugal, “prevê-se uma acentuada diminuição da população total, mas a maior preocupação reside na tendência acentuada de envelhecimento, o que coloca em perigo a sustentabilidade financeira do sistema de pensões – bem como a do sistema de saúde, entre outros efeitos” (Junqueira, 2018, p.8). Se não existe sustentabilidade financeira, significa que o valor acrescentado pelos trabalhadores ativos no mercado de trabalho (sob a forma de impostos) não permite gerar receita ao Estado para as contribuições sociais, nomeadamente o pagamento das reformas.

Atualmente, a idade normal de acesso à pensão de reforma, para o ano de 2021 é de 66 anos e 6 meses (Portaria n.º 30/2020 de 31 de janeiro do Diário da República, 2020). Posto isto, há uma questão que se coloca, que gera alguma confusão e sendo de interesse geral, que tem a ver com a forma como é possível o mercado laboral conseguir “integrar” todos os trabalhadores durante a sua idade ativa até à idade permitida para a sua reforma? O problema do desemprego estará sempre presente nas sociedades e Portugal conta com um historial de momentos problemáticos neste sentido.

Como ponto de partida, interessa entender qual o impacto do fator idade na reintegração de trabalhadores com 50 ou mais anos no mercado de trabalho. Isto é, trabalhadores que tenham ficado desempregados por um período de longa duração (superior a dois anos) e que procuram, de forma ativa, reintegrar o mercado de trabalho com a procura de um novo emprego.

Existem vários fatores que “promovem” a dificuldade de permanência ou mesmo a exclusão de alguns grupos no mercado de trabalho. O fator que pretendemos estudar é a idade.

Será que a idade pode ser considerada um fator decisivo na admissão ou não de trabalhadores (com 50 ou mais anos) a um determinado emprego? Isto é, será que o mercado está a “excluir” de algum modo os trabalhadores com 50 ou mais anos pela sua idade?

O tema que dá origem a este estudo é bastante atual e poderá continuar a ser por algum tempo se pensarmos no facto da idade da reforma no nosso país aumentar regularmente por consequência dos desafios demográficos – “acentuada diminuição da população total e tendência acentuada de envelhecimento, o que coloca em perigo a sustentabilidade financeira do sistema de pensões – bem como a do sistema de saúde, entre outros efeitos” (Junqueira, 2018, p. 8). Pois se existe menos população e se a sua maioria é envelhecida, a população ativa no mercado de trabalho será menor e, a certa altura, poderá ser insuficiente ao ponto de contribuir para a receita pública do Estado que, por sua vez, será utilizada para o pagamento de contribuições sociais como reformas e outros subsídios.

Muitas pessoas têm no seu emprego, a sua fonte de rendimento, forma de sobrevivência até à idade da reforma. A dificuldade que os trabalhadores com esta idade podem ter na sua reintegração tem como consequência um problema social: o aumento do desemprego que pode, em alguns casos, proporcionar situações de pobreza e até mesmo, em alguns casos, exclusão social. Trata-se de um problema social de extrema relevância e que deve representar um dos focos de preocupação das políticas públicas neste domínio.

De acordo com algumas investigações, Gringart e Helmes (2001); Riach e Rich, (2010); Albert et al., (2011); Neumark et al., “existe uma discriminação substancial em termos de idade (pessoas mais velhas) nos processos de contratação” (citado em Fasbender & Wang, 2017, p.2). Vários são os pré conceitos tidos em relação aos trabalhadores mais velhos.

A questão da mudança tecnológica pode criar um desfasamento entre as competências (tecnológicas/informáticas) procuradas pelo mercado e as que os trabalhadores com 50 ou mais anos possuem. Contudo, alguns estudos como Posthuma & Campion (2009), indicam que as questões tecnológicas estão associadas muitas vezes a estereótipos direcionados aos trabalhadores mais velhos.

A questão de partida que orienta esta investigação é: De que forma é que a idade afeta a reintegração laboral de pessoas com 50 ou mais anos de idade no mercado de trabalho?

Esta investigação tem como objetivos: 1) “dar voz” aos trabalhadores desta faixa etária para que possam partilhar as suas vivências, as suas experiências no mundo do trabalho e alertar para situações menos corretas; 2) identificar tendências atuais neste campo de análise e perceber as dificuldades que os trabalhadores encontram na reintegração no mercado laboral nestas idades; 3) pretende-se avaliar o impacto que a idade tem numa situação muito específica – a reintegração no mercado de trabalho, isto é, após um período longo (igual ou superior a 2 anos) de desemprego; 4) concluir se a questão tecnológica está relacionada com esta dificuldade vivida por estes trabalhadores 5) como é que as mudanças tecnológicas juntamente com o fator idade afetam a reintegração no mercado de trabalho e 6) qual a perceção destes trabalhadores relativamente aos processos de mudanças tecnológicas no mercado laboral, isto é, a opinião que os mesmos detêm sobre a inovação tecnológica e se de algum modo associam à dificuldade existente de recolocação no mercado nestas idades.

Deste modo, a primeira hipótese que orienta o estudo é que à idade avançada (50 ou mais anos), as empresas associam um juízo de valor em que os trabalhadores não são já capazes de ter a mesma prestação que um trabalhador mais jovem e recém-licenciado terá, pelo que esses trabalhadores acabam por ter poucas/nenhumas oportunidades de emprego. A segunda hipótese pressupõe que a mudança tecnológica faz com que os trabalhadores não tenham uma nova oportunidade de emprego (devido ao desfasamento entre competências), contribuindo para o aumento do desemprego de longa duração. Esse desfasamento obriga muitas vezes os trabalhadores a apostarem na sua “requalificação tecnológica”.

Em relação ao fator idade, será a 50 ou mais anos. Na literatura científica, vários estudos têm sido realizados entre diversas faixas etárias: “desde os 35 anos e mais (Downs, 1967; Newsham, 1969), dos 36 aos 60 (Caplan & Schooler, 1990), dos 55 aos 67 (Elias, Elias, Robbins, & Gage, 1987), e dos 58 aos 84 (Zandri & Charness, 1989)” (citado em Abraão et al, 2012, p.289). Não há um “consenso” entre os estudos/autores que se focam nesta temática. Pelo que da nossa parte existe a necessidade de perceber se os 50 anos, como alguns estudos invocam, podem ser marcados por algum tipo de “discriminação” face à idade.

III - Plano de Investigação e Métodos

Neste projeto de investigação, partimos do princípio de que a dificuldade com que as pessoas com idades iguais ou superiores a 50 anos se deparam na reintegração no mercado de trabalho prende-se em grande parte com a sua idade.

Este estudo tem uma abordagem qualitativa que, de acordo com Latorre (1996) procura “saber como interpretam (os sujeitos) as diversas situações e que significado tem para eles” (citado em Coutinho, 2014, n.p), podendo assim “... compreender o mundo complexo do vivido desde o ponto de vista de quem vive” (Mertens, 1998 citado em Coutinho, 2014, n.p). E, é exatamente o que se pretende – compreender a realidade do mercado de trabalho através das vivências dos que vivem situações como o desemprego de longa duração. Procura-se assim, estudar esta realidade mais ao pormenor, em profundidade, de forma mais intensiva. Se um dos objetivos deste estudo é “dar voz” aos trabalhadores que vivenciam estas situações durante o seu percurso profissional, a melhor forma de o fazer é através da pesquisa qualitativa que estabelece a possibilidade dos entrevistados contribuírem com informação (proveniente das suas vivências) para este estudo. Esta metodologia permite-nos ainda perceber a opinião que os trabalhadores deste grupo etário têm relativamente ao processo de mudança tecnológica associado ao mercado laboral ou perceber as suas perceções sobre a discriminação no mercado laboral em função da idade, por exemplo. É imprescindível a comunicação verbal com os intervenientes no estudo para recolha de informação qualitativa relativa às suas perceções, opiniões e valores assentes neste estudo.

A técnica de recolha de informação utilizada é a entrevista semiestruturada “semidiretiva ou semidirigida (...) no sentido que não é inteiramente aberta nem encaminhada por um grande número de perguntas precisas...” (Quivy, e Campenhoudt, 1995, p. 193). Esta forma de realizar entrevistas permite que se tenha uma orientação sobre determinados subtemas que serão abordados pelos entrevistados e permite que o entrevistado toque em alguns “pontos” que apriori não tinham sido pensados pelo entrevistador e que podem ser interessantes para o estudo, contribuindo para o seu enriquecimento. Considerando ser a forma mais apropriada de obter informação não só sobre a perceção das pessoas que constituem a amostra, o impacto que tem nas suas vidas, como também os sentimentos que transmitem, a forma como falam sobre o assunto. Algo que apenas é possível através deste contacto direto com os intervenientes no estudo.

Os discursos dos intervenientes são transcritos e analisados com recurso ao software MAXQDA.

Para o presente estudo foram seleccionadas pessoas com idade igual ou superior a 50 anos que ficaram desempregadas entre 2015 a 2019 no concelho de Lisboa e que ainda hoje se mantém nessa situação (desemprego de longa duração). O período de tempo delimitado são 5 anos, sendo que o último ano não é o ano de 2020 pois o mesmo foi marcado pelo surgimento de uma pandemia, fator que teve um impacto significativo no desemprego e que, por esse motivo, poderia levar a um enviesamento dos dados relativamente às dificuldades que os trabalhadores com 50 ou mais anos vivenciam/vivenciaram.

Para que os indivíduos sejam considerados desempregados de longa duração é necessário que estejam desempregados por um período igual ou superior a 2 anos.

A seleção desta área geográfica para análise está relacionada com dois motivos. Por um lado, pelo facto de Lisboa ser uma das áreas metropolitanas de Portugal, agregando uma maior quantidade de população e de ofertas de emprego. É curioso perceber se também nas zonas com maior oferta de emprego, este “fenómeno” está presente e qual a perceção que é tida pelas pessoas. Por outro lado, porque em termos de concretização da pesquisa existe uma maior facilidade também pela proximidade física que caracteriza a relação entre o investigador e o campo geográfico a estudar.

Para o estudo, foi constituída uma amostra não probabilística, isto é, “depende unicamente de critérios do pesquisador” (Pessoa e Ramires, 2016, p.122). E, para atender às características delimitadas antecipadamente (ex: condição profissional, idade e concelho de residência) de forma a estudar esta temática, a amostra é não probabilística intencional, consistiu, portanto, na seleção de um conjunto de indivíduos com determinadas características e condições relevantes para o estudo (Pessoa e Ramires, 2016). Como forma de obter informação sobre estas pessoas, foi fundamental o auxílio do IIEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional – Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo. Este organismo do Estado Português detém os contactos e informação dos desempregados. O Instituto foi informado sobre a finalidade do acesso a estes dados bem como o facto de terem sido cumpridos todos os procedimentos legais, pedindo o consentimento informado de todas as pessoas que aceitassem ser entrevistadas, garantindo o anonimato das mesmas.

IV - Apresentação de Resultados

Caracterização da Amostra

Após a fase de realização e transcrição integral de entrevistas, seguiu-se o processo de organização, categorização e análise de toda a informação recolhida, com auxílio do software MAXQDA. Foi realizada a análise de conteúdo das entrevistas, através da categorização da informação recolhida (análise de conteúdo de cariz categorial).

No estudo foram entrevistados 12 desempregados de longa duração, residentes no concelho de Lisboa. 11 deles ficaram desempregados entre 2015 – 2019 e 1 insere-se num contexto diferente pois a sua profissão não lhe permitiu ter uma estabilidade normal como a maioria. O exemplo de um trabalhador intermitente que sempre teve períodos de desemprego e que teve a sua última experiência profissional em 2009.

Durante este processo de análise dos resultados, foram analisadas as variáveis quantitativas para serem cruzadas com a informação qualitativa das entrevistas, no sentido de aferir possíveis relações explicativas. Em relação à variável “sexo”, 50% dos entrevistados são do sexo feminino e outros 50% do sexo masculino. (gráfico 1- anexo C)

No entanto, foi utilizada outra variável também bastante relevante para analisarmos esta tendência de desemprego e tentativa de reintegração nestas idades. A variável é a “idade de desemprego” que representa a idade que os entrevistados tinham quando ficaram numa situação de desemprego. A média de idades em que os entrevistados ficaram desempregados é de 56 anos. Contudo, a idade mínima é 48 anos. (gráfico 3 – anexo C)

A variável “ano de desemprego” permite concluir que entre 2015 - 2019 (período de análise do estudo), 2018 foi o ano em que houve mais despedimentos. (gráfico 4 – anexo C)

Quanto à variável “nível de qualificação” (gráfico 5 – anexo C), de acordo com o Quadro Europeu de Qualificações é possível concluir que dos 12 entrevistados, 8 deles têm formação considerada “ensino superior” (1 tem o nível 5, 6 têm Licenciatura/Bacharelato, 1 tem Mestrado). 1 tem o nível 5 (curso pós secundário que permite o prosseguimento de estudos superiores), 2 têm o nível 4 e 2 apenas o nível 2.

Outra variável que foi utilizada para analisar os resultados foi “Área de atividade profissional” (gráfico 6 – anexo C). Os entrevistados trabalharam em áreas de atividade

distintas: Administração (2 pessoas), Mecânica (2 pessoas), Arte – Fotografia, Arte- Teatro, Direito, Educação, Energia, Jornalismo, Mecânica, Moda e Saúde (1 pessoa em cada área).

Categorização da amostra				
Código	Idade	Idade Desemprego	Nível de Qualificação	Área de Atividade Profissional
N1	53	48	6 (ensino superior)	Administração
N4	58	55	7 (ensino superior)	Saúde
N5	65	63	6 (ensino superior)	Direito
N6	59	55	4 (ensino não superior)	Jornalismo
N7	66	60	5 (ensino superior)	Educação
N8	62	59	6 (ensino superior)	Energia
N9	65	62	6 (ensino superior)	Mecânica
N10	62	50	6 (ensino superior)	Mecânica
N11	56	57	6 (ensino superior)	Moda
N12	61	56	2 (ensino não superior)	Administração
N13	59	51	4 (ensino não superior)	Artes (Teatro)
N14	63	57	2 (ensino não superior)	Artes (Fotografia)

Quadro 1 – Categorização da amostra

1. Despedimento/ Desemprego

Em algumas situações, os entrevistados trabalhavam por conta de outrem e passaram por um despedimento. Em relação aos motivos dados pelas empresas foram sobretudo despedimentos por “extinção de posto de trabalho”, “reestruturação da empresa/ do quadro”, “mudança de planos pedagógicos” ou “despedimento coletivo” por redução da atividade económica, atendendo a dificuldades financeiras.

Um dos entrevistados estava apenas há 5 meses num cargo de gestão numa empresa quando foi despedido. Pelo que afirmou, a administração da empresa desde a sua contratação que lhe disse diretamente que procurava um trabalhador com cerca de 25 anos:

“várias pessoas responsáveis de topo da empresa, da administração da empresa me disseram claramente várias vezes, disseram-me várias vezes que tavam-me a admitir, mas não queriam, queriam era, queriam era um jovem com 25 anos e eu disse mas eu não tenho 25 anos, eu tenho

50 e tal e portanto vi que aquilo era a meses e, ao fim de 5 meses fui mandado embora por esse motivo...”

“... portanto a justificação foi essa, não o queremos porque tem esta idade e queremos um jovem para aprender e não sei o quê ...”

Um dos desempregados sempre foi um trabalhador intermitente, ao contrário de todos os outros, nunca foi possível ter estabilidade profissional pelas condições da sua profissão (trabalho por projetos, ligados por períodos, por vezes longos, de desemprego. Ator, tal como noutras profissões do mundo das artes teve um percurso profissional caracterizado pela precariedade, ausência de enquadramento legal que corresponda às características e dificuldades da sua profissão. Por esse motivo, não teve vários momentos da sua vida desempregado. Sendo que, há cerca de 12 anos teve a sua última oportunidade na sua profissão, aos 51 anos.

Noutras situações os entrevistados (3) tinham os seus próprios negócios, trabalhavam por conta própria e, durante um período de tempo, passaram por dificuldades financeiras proporcionadas, pelo menos uma delas pela crise, pela diminuição da procura, diminuição de vendas e, num dos casos, pela evolução tecnológica e respetivo “desaparecimento” gradual da sua profissão. Um deles foi obrigado a fechar o seu negócio (loja de roupa):

“abri um negócio pequeno. Eu fazia revenda para outras lojas de roupa, era uma escala muito reduzida, uma faixa muito reduzida etária, pronto. E depois tive aí uns 15 anos e com a outra reviravolta financeira, pronto da Europa e isso tudo, com a entrada em força do mercado chinês e a imigração e etc, fechei a loja e pronto, entrei no desemprego.”

O outro desempregado, que se encontrava na altura numa sociedade, passou a funcionário da empresa e a auferir um salário menor. Esta foi a estratégia utilizada para que não ficasse desempregado, pelo menos tão cedo, pois em 2018 foi inevitável a entrada nessa situação:

“Portanto as coisas não melhoraram, entretanto, e eu tive mesmo que sair.”

E, por fim, o proprietário de uma loja de fotografia viu o seu negócio, os seus serviços deixarem de ser procurado, cada vez mais, pela população. Com a evolução tecnológica que se vem observando ao longo dos anos na sociedade, as pessoas deixaram de revelar fotografias, passando a tê-las em formato digital. A certa altura tornou-se insustentável e encerrou o seu negócio:

“Eu não fiquei exatamente desempregado, aaa a minha profissão acabou, eu trabalhava em fotografia, fotografia encerrou com os telemóveis da sua geração, ninguém pedia fotografias, eu fechei a loja ...”

Alguns entrevistados constataram que ao longo de vários anos era possível verem uma certa tendência, era recorrente existirem despedimentos de trabalhadores que entravam nesta faixa etária (50 ou mais anos):

“Na verdade, eu já há uns tempos que eu vinha percebendo que as pessoas a partir dos 57/58 anos estava a haver um convite digamos assim à saída de pessoas com essa ideia na empresa. Isso aconteceu nomeadamente em Portugal e estou a falar de cargos ligados à administração, eu também fazia parte do comité de direção da organização cá em Portugal. E, portanto, eu comecei a perceber que havia digamos assim um movimento, mas isso não era de todo assumido pela empresa, ou seja, as coisas eram postas um pouco como algo natural e que fazia parte daquilo que a empresa considerou de estratégia relacionada com a transformação digital.”

Ainda nesta parte da conversa, que foi possível ter com os participantes no estudo, foi transmitido que no mercado de trabalho em Portugal, por vezes parece existir a ideia de que é difícil despedir, mas que, na verdade, é fácil, em diversas situações, as empresas extinguem o posto de trabalho para poderem utilizar, aos olhos da lei, esse motivo de despedimento e, de seguida, criam outro posto de trabalho igual (em termos de funções) mas com outro nome. Esta situação é preocupante para o lado dos trabalhadores que, só por si já são o “elo mais fraco” neste vínculo laboral (empregador vs trabalhador) e que nestes casos, ainda mais os “diminui”.

Quando comparadas duas variáveis quantitativas (sexo e idade de desemprego) foi possível observar que a média de idade de desemprego das mulheres (57) é superior à média de idade de desemprego dos homens (55,1). Neste caso de observação, conclui-se que em média, estes homens desempregados ficaram desempregados mais cedo do que as mulheres desempregadas. Este é um dado que não permite retirar conclusões fora deste contexto, contudo poderá ser algo interessante para estudos futuros sobre esta temática.

1.1. Sentimentos

Ao longo das entrevistas os entrevistados transmitem-nos como se sentiram no momento de viragem de situações de emprego para desemprego, bem como durante todo o processo de tentativa de reintegração laboral, dadas as experiências que tiveram.

O momento de desemprego é por norma um momento de tristeza, de ansiedade e stress em muitos casos. É um momento caracterizado pela incerteza de como serão as suas vidas em diante. Para além destes, alguns dos sentimentos negativos passados foram: injustiça, pois

consideram que não fizeram nada para merecer esta situação, apenas alcançaram a idade dos 50 ou mais anos; frustração pela dificuldade que enfrentam em conseguir uma nova oportunidade.

Para quem vivencia momentos de desemprego nesta faixa etária caracteriza a situação como sendo estranha, diferente, débil e degradante. A rotina a que estavam habituados diariamente deixa de existir, tornam-se menos ativos, cria-se uma sensação de um envelhecimento mais rápido, muitos ao fim de um certo período de tempo, de várias tentativas falhadas pelo mesmo motivo acabam por desmotivar e não ter mais esperança de que um dia a sua situação poderá alterar.

“... e portanto evidentemente que acarreta uma frustração grande, tanto que em termos psicossomáticos, olhe tive uma zona (infecção) pouco depois. Que é uma questão provocada pelo stress não é? ”

Para muitos é uma situação muito inesperada:

“Fiquei desempregado, uma coisa que nunca me passou pela cabeça porque quando eu acabei o curso do técnico ou melhor antes de eu acabar o curso do técnico, vieram-me buscar para trabalhar como técnico. Percebe? Portanto tava eu no 4º ano e, portanto, nunca me passou pela cabeça na vida ficar desempregado.”

Para outros, já podiam prever que pudessem, mais cedo ou mais tarde, serem despedidos, tendo em conta outros casos semelhantes que acabavam por criar, ao longo do tempo, uma tendência nas respetivas empresas:

“Mas há uma coisa muito importante que eu registo também, foi algo que não em surpreendeu porque eu já tinha visto mas acaba sempre por nos fazer pensar e refletir que enquanto ... nós passamos muito rapidamente de pessoas excelentes e, enfim, pessoas que são extremamente necessárias ao negócio e líderes e, enfim, muito bem conceituadas para depois um simples número.”

Uma realidade um pouco distinta foi uma entrevistada que confessa ter lidado bem com a situação de desemprego, de não lhe ter colocado pressão sobre si, contudo ficou bastante surpreendida pela negativa quando passou a ser considerada como número na empresa, depois de tudo o que deu à mesma, durante muitos anos através da sua gestão de negócio e liderança de equipas.

O emprego representa um local de pertença, integração social e, na maioria das situações, a única fonte de rendimento e subsistência. É uma situação que surge após anos e anos de estabilidade financeira que asseguram a estabilidade emocional de cada pessoa

2. Dificuldade de Reintegração

A maioria dos desempregados tem bastante dificuldade em obter uma resposta no seguimento das candidaturas efetuadas:

“Não, entrevista ninguém chama, não chamam, não me chamaram, mandei imensos”

“Não tem sido nada fácil porque as empresas metem sempre restrições nos anúncios [...] mesmo que eles coloquem restrições de idade eu respondo sempre, independentemente de haver ou não restrições de idade”.

“Não porque eu não chego, envio currículo, mas não chego...”

“A gente tem de entregar currículos [...] não, não passa nada, nem respondem, a maior parte ninguém responde”

Alguns candidatam-se a empregos que encontram nas pesquisas que realizam, outros por não ser muito comum encontrarem oportunidades nas respetivas áreas, fazem candidaturas espontâneas (tanto online como presencialmente):

“Não, não, não, eu nunca vi nenhum anúncio online, eu fui à procura de onde é que havia instituições.”

Alguns recebem respostas por parte das empresas a informar que no momento não têm necessidade e outros não obtêm qualquer informação.

Uma entrevistada que teve um percurso de académico e profissional no estrangeiro foi despedida não pela sua idade, mas por questões de mudança do plano de ensino que levou ao encerramento da escola onde trabalhava, contudo, quando chegou em Portugal passou pelas mesmas dificuldades que os restantes desempregados. Considera que o país está pouco evoluído, tendo em conta a experiência exterior que teve. Não viu qualquer vantagem da sua experiência da educação especial através da arte valer alguma consideração em Portugal:

“o problema foi regressar a Portugal que nunca consegui arranjar emprego que isso é que é o grave.”

Como é possível perceber (à exceção de um entrevistado), os desempregados não têm uma única oportunidade de participar num processo de recrutamento, de darem a conhecer às empresas as suas experiências, conhecimentos e mais valias, por mais qualificações que tenham.

A maioria das pessoas que participaram nestas entrevistas tinham formação superior e carreiras profissionais na área de formação, alguns deles ocuparam cargos de chefia/direção em grandes empresas.

O único entrevistado que foi chamado para uma entrevista teve uma experiência não muito animadora pois acabou por ter despesas com deslocações, teve que fazer vários quilómetros para ir a outra região realizar a entrevista presencialmente e quando lá esteve ficou com a sensação que não estava nada muito preparado para lhe apresentar, por parte da empresa e concluiu que o seu CV apenas foi enviado para um cliente da empresa com quem teve contacto, para fazer “número” pois apesar de ter uma carreira de sucesso, a sua idade nunca lhe permitiria reintegrar o mercado:

“Existe dificuldade de... existe dificuldade não, para já é impossível, só as altas cunhas é que conseguem, pronto.”

2.1. Amigos

Os amigos são um meio fundamental (há quem refira que o único) de, nas suas idades, regressarem ao mercado laboral. Quando os trabalhadores alcançam esta idade os mesmos consideram que a única forma de serem readmitidos no mercado laboral é através de referências por amigos ou ex-colegas que, conhecendo a sua forma de trabalhar, conhecimentos e experiência profissional, transmitem nas suas empresas, aos seus empregadores sugerindo a sua contratação.

Um dos entrevistados revelou que, ao longo de toda a sua carreira, esteve pelo menos em meia dúzia de empresas e, em todas elas, foi admitido pois tinha ex-colegas ou amigos que davam a conhecer a sua forma de trabalhar, que o referenciavam às respetivas empresas. Através do processo normal de recrutamento (candidaturas, entrevistas, seleção) nunca teve uma oportunidade.

“Mas conhecia pessoas que tinham sido minhas colegas de curso, que trabalhavam em contexto de pequenas clínicas e portanto essa foi a minha primeira abordagem, foi tentar entrar em contacto com essas pessoas para poder arranjar uma oportunidade.”

“Portanto das duas uma, ou se trata de alguém que tem confiança e conhece aquela pessoa e diz “anda cá, eu sei como é que tu trabalhavas, eu sei como é que pensas, eu sei qual é a tua atitude e sei quais as tuas competências, eu preciso de alguém como tu”.

“... eu penso que é muito difícil nós arranjaros empregos através dos métodos normais porque eu, tanto da outra vez como agora desta vez, todos os empregos que arranjei foi através de conhecimento, ou seja, pessoas amigas, antigos colegas, antigos patrões...”

“e a partir de uma certa altura, só por conhecimentos ... um amigo que te arranja, vê lá que eu tou a precisar e assim”.

“É um bocado ou conheces alguém ou as pessoas conhecem o teu trabalho ou não sei o quê ou então não há hipótese nenhuma.”

2.2. Empresas

Do lado das empresas, os desempregados assumem que um dos principais motivos para o facto de não serem chamados pelas empresas é o **custo que os trabalhadores nestas idades**, com a experiência de trabalho que já construíram ao longo de muitos anos, **representam para as empresas**. Isto é, para as empresas é mais interessante recrutarem recém-licenciados que recebem salários muito mais baixos do que os que teriam que pagar se recrutassem estes trabalhadores.

Outra perceção que as empresas têm, aos olhos destes trabalhadores é que os mesmos **não são tão fáceis de “moldar”**, isto é, como já tiveram diversas experiências profissionais, construíram uma forma própria de trabalhar, de desempenhar as suas tarefas e poderão não estar tão disponíveis para alterá-la se for exigido atualmente pelas empresas. O que pode ser uma ideia errada, um pré-conceito associado à idade que têm, pois, muitos deles passaram por várias empresas e por várias funções, tendo sido constante a mudança/adaptação a diferentes formas de trabalhar.

A questão relativa ao **nível de responsabilidade do cargo desempenhado no último emprego** foi também um ponto abordado como um possível entrave na maioria das situações. Cargos de grande responsabilidade como gestores, diretores (ex: comerciais/financeiros/operacionais...), mesmo que aceitem cargos de nível/responsabilidade inferior, a certa altura poderão desmotivar, isto é, a sobrequalificação é apontada como podendo ser um problema em certas situações.

“ Eu não gostaria de aceitar algo que me viesse, enfim, diminuir algo ... eu não falo de aspetos financeiros, não é isso ... em termos de responsabilidades que eu estava habituada ”

“... ninguém iria acreditar que ao fim de um certo tempo a pessoa não se sentiria frustrada por estar a desempenhar uma função à qual está sobre qualificada, porque sobrequalificação também é um problema, é um problema!”

A situação de desemprego, por si só, e nestas idades acaba por constituir também um handicap (desvantagem) para os mesmos. Não deixa de ser uma situação desfavorável, caracterizada pela inatividade (laboral) que pode levar a que as empresas hesitem em contratar trabalhadores desta faixa etária.

Uma situação um pouco diferente acontece na área da fisioterapia. Uma das entrevistadas alertou para uma questão importante sobre a profissão de fisioterapeuta:

“...é uma profissão profundamente desgastante do ponto de vista físico e psicológico que acho que deveria ser tal como a enfermagem, profissões consideradas de desgaste rápido [...] e acredito que olhe, isso seja também, para quem tá dentro da área, um fator de restrição para poder contratar alguém muito mais novo, com menos potenciais lesões provocadas pelo trabalho...”

A questão tecnológica, ao contrário do que se poderia pensar, não é o motivo mais apontado pelos desempregados para a não contratação de trabalhadores nestas faixas etárias. Será um tema apresentado mais à frente na categoria “novas tecnologias”.

Os entrevistados que falaram sobre a sobrequalificação ser um problema e por isso, um possível motivo para as empresas não contratarem trabalhadores com 50 ou mais anos, são pessoas com formação superior (qualificadas). Enquanto que as pessoas (2) que têm formação não superior mencionaram como motivo principal o facto da maioria dos trabalhadores nestas idades não estarem tão “disponíveis” para qualquer posição ou não se “sujeitarem” a qualquer oportunidade, enquanto que os jovens, nesse sentido podem estar mais disponíveis por quererem e necessitarem de integrar o mercado e ter experiências profissionais. Mencionaram ainda (2 deles) que as novas tecnologias podem ser um handicap para algumas pessoas. Ou seja, os trabalhadores mais qualificados (formação superior) que, por sua vez, também progrediram nas suas carreiras profissionais e ocuparam cargos de gestão/direção em empresas têm uma outra perceção, visão mais macro da situação, em comparação com os trabalhadores menos qualificados.

2.2.1. Colaboração entre jovens e seniores no mercado de trabalho

Por muito desanimados, frustrados que os desempregados com 50 ou mais anos se sintam na situação atual de desemprego e consequente dificuldade (impossibilidade) de terem de novo um emprego, estão perfeitamente de acordo que o mercado deve compreender trabalhadores mais seniores, bem como trabalhadores os mais jovens, recém-licenciados.

“Não tenho nada contra os jovens, acho que sim que os jovens merecem mas todos temos de ter emprego porque quando eu tinha 20 anos nunca me passou pela cabeça ficar desempregado, nunca nunca, porque quer dizer eu tinha ofertas de trabalho por tudo o que era sítio.”

É possível notar que veem vantagens em ambos e que podem ser um complemento muito útil para as empresas, conciliar os conhecimentos recentes que os jovens têm para oferecer, com os conhecimentos que os mais seniores têm por via das diversas situações e experiências profissionais que tiveram.

“Exato e aproveitar o que de bom também se tem de um lado e do outro, não é?”

“Sim, sim, conciliar as duas faixas etárias até podia ser benéfico para a empresa...”

2.3. Papel do Estado

O Estado é uma entidade que surge várias vezes nas entrevistas como consequência do tópico abordado sobre a perceção face à dificuldade em ter acesso a um emprego. O mesmo é apontado como solução mais plausível para atenuar e as inúmeras dificuldades que os desempregados observam, vivenciam e conhecem atualmente em Portugal em contexto laboral.

Muitas vezes os entrevistados referem-se a “Governo” por ser o órgão que “conduz a política geral do país e por dirigir a Administração Pública que executa a política do Estado”. Como sabemos, o Estado em Portugal é intervencionista, na economia, no mercado laboral quando o mesmo não funciona de forma eficiente, através da regulação do setor privado (nomeadamente empresas). Tal como intervém quando existem obstáculos na contratação dos jovens recém-licenciados, por meio de incentivos atribuídos às empresas como subsídios ou isenções de impostos e/ contribuições, o mesmo poderia ser aplicado para promover uma maior contratação de trabalhadores nestas faixas etárias por parte das empresas. Esta é uma medida que pode sempre ser vantajosa para as empresas, para os trabalhadores contratados, bem como para o Estado porque há uma tendência que se verifica neste momento em Portugal e que tornar-se-á

insustentável ao longo dos anos. Um dos entrevistados toca neste ponto que é fundamental ter em conta:

“se as pessoas não conseguirem um emprego aos 50 anos, hoje em dia com a esperança média de vida vivem até aos 70 e tal, 80 anos e portanto isto também é um peso muito muito grande para o Estado, portanto o Estado vai ter que fazer alguma coisa, vai ter que entrar em contacto com as empresas, falar no mundo do trabalho, tem que impor às empresas algumas condições para que aceitem estas pessoas porque tão ainda válidas e que tão muito novas para ficarem sem trabalho e que são úteis à sociedade”.

Um dos entrevistados refere que o Governo “deixa andar o barco” no que toca a estas situações, revelando que esta tendência não tem carecido a devida atenção por parte do mesmo.

Para além dos entrevistados referirem “Estado” e “Governo” também referem entidades do Estado como o “Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)” e a “Segurança Social”. Estas duas últimas que deviam, de acordo com um entrevistado, ter um papel mais ativo na reintegração laboral destas pessoas, junto do setor privado, no caso em específico das companhias e clubes de teatro para perceber as reais necessidades e onde poderiam “enquadrar” os trabalhadores destas idades que estão desempregados no momento. Este entrevistado vai mais longe e atribui responsabilidades ao Estado pela falta de enquadramento legal da sua profissão que é um dos motivos para a precariedade destas profissões do setor da cultura e outros problemas consequentes.

É defendido que se não for o Estado a tomar o rumo destas situações, as empresas tenderão sempre a “expulsar” os trabalhadores quando alcançam a faixa etária dos 50 anos ou até antes ...

“... as empresas tendo lá o seu dinheirinho também fazem o seu trabalho [...] Porque as empresas por si, ninguém dá a mão a ninguém ...”.

3. Idade

A idade é um dos principais conceitos deste estudo, mas foi também um dos mais utilizados nos discursos dos desempregados de longa duração. É perceptível para os mesmos que a idade leva a uma associação de pré-conceitos que a nível laboral constituem barreiras no acesso a um emprego.

“ a idade é logo o obstáculo maior que aparece”

“o problema é um facto a partir dos 50 anos ninguém aceita ninguém, é muito complicado”.

“tem que ser por conta própria porque em termos de emprego, nada! Para já a minha área não é fácil e as outras não há hipótese, eu tenho a certeza que o fator idade baixa logo”.

“Para o comum dos mortais não não, então com 50 e tal anos pra onde é que a gente vai trabalhar, não é? Não há ilusões nem há milagres”.

Apesar da faixa etária em que o presente estudo se inicia (50 anos), várias pessoas têm a percepção de que antes dos 50 já é possível notar algumas dificuldades. Como prova disso, uma das entrevistadas ficou numa situação de desemprego antes de ter 50 anos (48). Duas pessoas referiram ainda que a partir do 45, 40 e 35 já existem dificuldades. Os 35 anos certamente não será uma tendência geral mas pode ser um limite inferior de idade em áreas/profissões/funções mais específicas:

“... dentro do cinema e da televisão, a partir dos 35/40 anos começa a ser muito complicado”.

As empresas que têm colaboradores que se encontrem em idades aproximadas dos 50 anos:

“começam a pensar se vale a pena ou não .., e foi o meu caso... o meu caso e de várias pessoas... tem sido sempre assim.”

Isto é, não contratam e começam a dispensar os seus trabalhadores. É possível notar a indignação dos desempregados quando não percebem porque para as mesmas, para desempenhar a função, a idade é um requisito geral a todas as oportunidades, não valendo as suas competências técnicas e experiência na respetiva área.

“porque as pessoas veem a idade, mesmo sabendo que é importante portanto que a pessoa com determinada idade também já tem muita experiência não é? [...] pela experiência, por aquilo que passamos, não é? Ao longo das várias empresas por onde nós passámos e portanto isso deve contar alguma coisa”.

3.1. Pressão/Exclusão Social

Esta subcategoria que se insere ainda no código “idade”, tem por base as menções que são feitas ao longo das entrevistas e que nos leva a crer que não são só as empresas que de certa forma “excluem” estes trabalhadores. Vários entrevistados referiram que os próprios amigos e pessoas conhecidas que estavam a par da situação de desemprego e das dificuldades que tinham, questionavam e sugeriam duas alternativas:

o Negócio próprio (trabalhar por conta própria)

o Reforma

As pessoas amigas/conhecidas sugeriam a estes trabalhadores, atualmente desempregados, que abrissem um negócio próprio:

“Não acha que a partir de agora, se calhar ter o seu próprio emprego, criar o seu próprio posto de trabalho”.

ou pior, que se reformassem. Algo que não os deixa satisfeitos pois consideram que ainda têm bastante saúde, são ativos, precisam e querem continuar a trabalhar. Para não falar que poderiam ser muito penalizados nas suas reformas se se reformassem nestas idades.

“Ah e para além das pessoas da minha idade e mais novos que me diziam para eu me reformar e eu perguntava se eles eram malucos porque tenho uma criança com 13 anos em casa, todos os dias a precisar de ir p’ra escola, comprar livros...”.

Estas pessoas acabam por desvalorizar a situação e torná-la normal, o que não deveria acontecer pois não há nada de “errado” com estas pessoas. O mercado deveria retê-las e não dispensá-las. Têm todo o direito de ter uma oportunidade e também uma oportunidade por conta de outrem.

Para além desta “pressão social” exercida pela rede de contactos dos desempregados sobre os mesmos foi também realçado o facto de os desempregados se sentirem excluídos do mercado, do trabalho:

“portanto há sempre aquela ideia de que nós nem emprego temos para os jovens, quanto mais para pessoas a partir dos 50 anos e é muito complicado porque isto depois também acaba, as pessoas acabam por se sentir um pouco marginalizadas não é? Excluídas.. do trabalho. E uma pessoa com 50 anos hoje em dia não se pode considerar uma pessoa inútil não é? Porque é uma pessoa que tem muitos anos pela frente e sente-se muito válida.”

Um dos desempregados revelou que sentiu que os amigos, as pessoas mais próximas afastaram-se, já não contactam para saber como está, como está a sua situação, ou saber se já conseguiu ser contratado:

“... foge tudo, o desempregado tem uma peste, nunca mais ninguém aparece”.

3.2. Discriminação

Um dos tópicos do guião da entrevista é precisamente “discriminação”. Logo no decorrer de cada entrevista era possível perceber que os entrevistados não se apercebem que em certas situações estão perante discriminação com base na idade. Uma das perguntas que foi feita foi: “Já sentiu algum tipo de discriminação?” À qual os entrevistados responderam que não:

“Eu acho que discriminação assim diretamente não porque é assim eles normalmente são subtis a nível portanto de dizer que a pessoa não foi selecionada por causa da nossa idade, portanto já me aconteceu isso várias vezes mas não sempre, portanto é dito sempre de uma forma muito suave que é para a pessoa não sentir o impacto, mas a pessoa sente como é óbvio”.

“ Não, não, não, eu pessoalmente não senti”.

“ Não lhe chamo discriminação. Discriminação é uma palavra muito forte. Discriminação é mesmo extremamente negativa, por e simplesmente não há possibilidades de uma pessoa concorrer a um emprego/instituição nova, não é interessante mas discriminar não, nem sequer é discriminação, é por e simplesmente ignorar”.

Portanto, os desempregados de longa duração consideram que nunca sofreram situações de discriminação em função da idade nos seus empregos, nem por colegas, nem por chefias. Contudo, em diversas conversas contaram que, quando procuram emprego online, deparam-se com vários anúncios que têm referência a uma determinada faixa etária ou ao limite de idade para a posição/função. E, quando questionada uma desempregada se não era uma prática discriminante a colocação desse tipo de anúncios, a mesma concordou.

“Exatamente, exatamente, eu acho que devia-se dar oportunidade, para já acho que essa regra de colocar nos anúncios limite de idade, devia desaparecer, acho que é uma discriminação total.”

E ainda outras pessoas confessaram terem consciência que é uma prática ilegal.

“E depois também há uma coisa que eu reparei muito nos jornais, uma pessoa também vai à procura em jornais, jornais online há muitos muitos anúncios que vêm com a barreira dos 35 anos, mesmo uma pessoa que queira trabalhar noutra área, os 35 anos parece que é limite máximo de (risos) aliás é ilegal mas pronto.”

“Porque quando eles... é sempre a faixa etária até aos 40 ou até aos não sei quê ...eu às vezes envio só pa enviar quando não há referência nenhuma à idade. Porque normalmente os requisitos já cortam o currículo. Pois tá logo lá.”

Esta é uma prática discriminante pois as empresas ao restringirem o acesso a emprego a uma faixa etária/ limite máximo de idade, estão a excluir algumas pessoas que até podem ser qualificadas para a função.

Uma situação em específico em que um participante referiu que quando foi admitido numa empresa (após um despedimento da empresa anterior), disseram-lhe claramente, de forma direta que não queriam contratá-lo pois queriam contratar um jovem para a respetiva posição na empresa:

“várias pessoas responsáveis de topo da empresa, da administração da empresa me disseram claramente várias vezes que tavam a admitir mas não queriam, queriam era um jovem com 25 anos.”

3.3. Vantagens dos Trabalhadores com 50 ou mais anos

Os desempregados de longa duração que foram abordados, têm perfeitamente a noção da percepção que as empresas têm/ podem ter deles, dos motivos que têm para não os contratar. No entanto também demonstraram a mais valia que podem ser para as empresas e como se sentem aptos, disponíveis e motivados para continuar ainda no mercado de trabalho.

O argumento mais utilizado acaba por ser a razão pela qual estas pessoas sentem-se indignadas e não compreendem o facto de terem a porta fechada para o mercado. Como já foi referido anteriormente, a maior parte destas pessoas são bastante qualificadas numa área de atividade. Investiram na sua formação académica, construíram progrediram na sua carreira, tendo ocupado cargos de topo. Reúnem um vasto conhecimento técnico que foi adquirido nos seus diversos empregos:

“Uma pessoa que trabalhou mais de 20 anos ou mais de 30 anos tem muita experiência, muitos conhecimentos para dar a uma empresa, portanto eu acho que isso eles deviam , portanto as empresas tanto privadas como públicas deviam de ... de analisar esse ponto de vista, de uma forma diferente”.

“Eu acho é que as pessoas nesta idade podem acrescentar imenso às empresas porque têm o know how já muito grande não é?”

“A experiência é importantíssima porque felizmente aquilo que eu fazia há 20 anos atrás recordo-me, na totalidade não mas tenho muitas vivências e muitas experiências industriais que era a minha área que nunca vou esquecer portanto a experiência é importantíssima, importantíssima”.

Experiências diferentes podem contribuir para melhorar o desempenho de uma empresa por exemplo:

“ portanto eu tenho muita experiência em educação através da arte ... ”

Outra vantagem que indicaram foi uma maior disponibilidade, tempo que têm por força da condição familiar nestas idades. Isto é, nestas idades por norma as pessoas já têm os seus filhos “criados”, estes já não são (tão) dependentes e isso evidencia uma maior disponibilidade para com a empresa, para trabalhar até mais tarde se for necessário ou para realizar uma deslocação necessária em contexto laboral:

“.. normalmente já têm os filhos criados, tão muito mais livres, têm mais tempo, têm outra predisposição”

“ até porque tenho uma condição familiar que me permite fazer isso. Ou seja, há uma série de coisas que estão arrumadinhas na minha vida familiar e portanto que agora me libertam digamos para outras geografias ”.

À exceção de uma das pessoas que participou no estudo, todas se sentem com saúde, aptas e ativas para continuar a trabalhar. Repare-se que ter 50 ou mais anos não é condição necessária para não ter saúde (ser doente). Ou seja, a saúde de cada pessoa não depende apenas da sua idade mas dos mais variados fatores.

“... tendo saúde, não tomo um comprimido felizmente e sinto-me perfeitamente normal, é absurdo com 60 anos e tal empregos por dia [...] que se adaptam às minhas condições, não haver um que queira falar comigo.”

“ E uma pessoa com 50 anos, hoje em dia não se pode considerar uma pessoa inútil não é? Porque é uma pessoa que tem muitos anos pela frente e sente-se muito válida.”

“Também não me sinto já velho para tar a jogar ao dominó e não sei o quê, mas (risos) não que isso seja mau mas quer dizer, ainda quero fazer outras coisas...”

4. Formação

A formação não está presente apenas nos períodos de desemprego. Existe como um processo contínuo ao longo de toda a carreira profissional. Inicia-se na escola, universidade mas está presente em todos os empregos e até mesmo em períodos de desemprego (situação atual dos entrevistados). Este é um tópico que várias vezes surgiu por iniciativa do entrevistado, antes mesmo de terem sido feitas questões sobre este tema.

Os trabalhadores desempregados que estão inscritos no IEFP, têm acesso a diversos cursos. Alguns dos mais referidos foram informática, línguas e outros como marketing, orçamentos ou gestão de

projetos. A conversa com estas pessoas permitiu ter conhecimento de que todas elas demonstraram motivação para realizarem formações sobre diferentes tópicos como forma de atualização de conhecimentos ou de consolidação dos mesmos, neste período mais inativo das suas vidas:

“são coisas que é género refresh, proque são coisas que já estava habituada a fazer, em inglês, a parte ... fiz também agora um de orçamento, portanto é u género refresh, não é nada que me modifique portanto a minha orientação profissional.”

“Fui sempre fazendo cursos [...] então utilizei o meu tempo pra enfim pra me formar melhor e para consolidar sobretudo na área das novas tecnologias para consolidar melhor os meus conhecimentos, não é?”

Outro ponto que é comum na maioria (senão todas) as entrevistas, é a questão do tipo de formações fornecidas no Instituto de Emprego e Formação. Consideram que, apesar da entidade ter acesso à área de atividade e percurso profissional de cada desempregado, as formações que proporcionam generalistas, pouco específicas e por isso, muitas vezes fora de contexto para determinados desempregados.

“Mas acho que em termos de formação devia ser mais estudada a adequação à formação que a pessoa já tem, até porque eles têm lá o nosso currículo...”

Esta é uma tendência que todos observam e que se deve ao facto de grande parte da oferta destinar-se a trabalhadores pouco qualificados em que torna-se bastante útil para agregar conhecimentos e auxiliar este tipo de profissionais a regressar ao mercado na mesma ou noutra área profissional.

“O IEFP está muito vocacionado para profissões menos qualificadas, digamos assim. Pelo menos é a perceção que tenho, aquilo que vejo.”

“... de resto todos os outros cursos confesso que saem muito fora do meu âmbito.”

Atualmente não são apenas trabalhadores pouco qualificados os que se encontram desempregados. Estamos a assistir a saída forçada do mercado laboral de profissionais muito qualificados e a oferta de cursos ainda não foi completamente reajustada a esta nova realidade:

“Não, para mim eles não tinham assim nada que pudesse oferecer.”

“... Agora a questão dos cursos por exemplo das novas tecnologias no IEFP, do que é que constam, basicamente constam ... também não são muito inovadores porque é a utilização do computador na ótica do utilizador, é o word, o excel e pouco mais do que isto. Percebe?”

Há ainda pessoas que em termos de formação vão para lá do que o Instituto de Emprego e Formação oferece e investem em cursos que possam ser uma mais valia no futuro para alargar as áreas possíveis para trabalhar. Temos o exemplo de uma entrevistada que realizou uma pós-graduação em nutrição clínica, quando a sua formação base é fisioterapia e ainda o CCP (Curso de Formação para Formadores).

Dois entrevistados revelaram que apesar da formação nesta fase da vida ser bastante útil e interessante, estão conscientes de que não será o suficiente para serem reempregados:

“... tenho mais um certificado, não me vai valer de nada mas olha aprendi imenso com aquilo mas pronto, é assim.”

“... a gente sabe que aquilo não nos vai levar a lado nenhum, não é? Pelo menos nas nossas idades, não é?”

5. Novas Tecnologias

A questão tecnológica, ao contrário do que se poderia pensar, não é o motivo mais apontado pelos desempregados: “...Não creio que isso seja um obstáculo, eu acho que é mais o preconceito com a idade.”

A maior parte das pessoas foi tendo, ao longo da sua trajetória profissional, contacto com computadores, programas informáticos, softwares, aplicações bem como a nível pessoal, foi portanto um processo de adaptação natural e constante. Por isso há quem não considere que, no geral, existam obstáculos: *“não eu penso que não tem problema porque atualmente também há muita oferta nessa área em termos de formação, mesmo nas próprias empresas fazem, não é?”*

No entanto, acreditam que as novas tecnologias podem ser um problema maior para alguns desempregados, uma vez que a maioria das pessoas pode não ter tido contacto com tal na juventude/adolescência:

“eu penso que poderá ser, depende do nível de literacia, não é?/

“eu não sei da vida dos outros mas eu penso que para muitas pessoas, na minha faixa etária será um pouco um “bicho de 7 cabeças” mas tudo se treina, não é?”

“eu acho muito difícil mas sim há de facto pessoas que sempre se habituaram a ter alguém para fazer digamos assim as tarefas que envolviam o suporte de softwares, programas...”

A motivação é apontada como sendo também um fator com um peso significativo nesta questão. Ou seja, o facto de gostarem ou não/ terem interesse em aprender tem muita influência na capacidade de adaptação às novas realidades de trabalho:

“Eu acho que sim, é uma questão de necessidade ou de querer, de precisar de dispor de recursos para conseguir atingir determinado tipo de objetivos e conseguir obter determinado tipo de respostas e portanto eu acho que o fator motivacional é uma determinante no desenvolvimento e aprendizagem das novas tecnologias.”

“O não gostar de uma coisa então torna-se uma resiliência automática das pessoas... Pois, não tão para se tar a chatear com aquilo que é o meu caso, que acham aquilo uma coisa desagradável...”

Para a maioria dos entrevistados, a evolução tecnológica não é um problema. Apenas um entrevistado revelou abertamente que não tem qualquer gosto/interesse pelas novas tecnologias,

muito pelo contrário, daí que nestas situações acaba por ser um handicap, como refere, para a sua adaptação a um emprego em que seja necessário contactar de certa forma com programas informáticos por exemplo:

“Sim isso também é um handicap porque eu não, eu detesto as novas tecnologias...”

Note-se que este é um caso que não representa a generalidade dos desempregados nesta faixa etária.

Em relação às novas tecnologias, o entrevistado que não usa e tem uma posição um pouco contra, tem apenas formação de nível 2. O outro entrevistado que tem formação nível 2 tem contacto numa ótica de utilizador também por influência e necessidade da sua função profissional (funções administrativas) que desempenhou em várias empresas. O que nos permite concluir que, apesar de os entrevistados não terem nascido nem crescido numa época caracterizada pela inovação tecnológica, o fator de nível de qualificação (formação superior/não superior) e posteriores experiências profissionais têm bastante impacto na adaptação às mesmas.

V – Conclusões

Numa primeira fase deste estudo, quando se refletiu sobre o tema, a pergunta de partida que deu origem à pesquisa sobre esta temática foi “De que forma é que a idade afeta a reintegração laboral de pessoas com 50 ou mais anos?”. Uma das hipóteses estabelecidas foi “à idade avançada (50 ou mais anos) empresas associam juízo de valor em que os trabalhadores não são já capazes de ter a mesma prestação que um trabalhador mais jovem e recém-licenciado terá, pelo que esses trabalhadores acabam por ter poucas/nenhumas oportunidades de emprego”. Dos juízos de valor associados pelas empresas aos desempregados que foram indicados pelos entrevistados, nenhum permite corroborar esta hipótese nem infirmá-la. Os motivos das empresas mais enumerados pelos desempregados foram o nível salarial destes trabalhadores nestas idades que se reflete num elevado custo para as empresas, preferindo contratar jovens sem experiência profissional de forma a reduzir esses custos; a “formatação” que estes trabalhadores já têm, isto é, uma forma própria de trabalhar resultado das experiências profissionais que tiveram, o que aos olhos das empresas pode constituir uma dificuldade em adaptarem-se à realidade e forma de trabalhar da empresa e que, por isso, não são tão “moldáveis” como os recém licenciados. E ainda, a sobrequalificação que foi apontada como um problema, pois os trabalhadores que ao longo da sua carreira alcançaram posições de topo,

de grande responsabilidade, de gestão de pessoas por exemplo desmotivarão se forem admitidas para posições de menor responsabilidade e por consequência, menor remuneração.

Após toda a pesquisa de outros artigos, estudos e análise qualitativa das percepções dos entrevistados é possível afirmar que a idade (neste momento da vida) representa de facto uma barreira à reintegração laboral. Funciona como um fechar de portas do mercado para estas pessoas. As empresas por e simplesmente não contactam para uma possível entrevista. Podemos acrescentar ainda que este é o cenário atual do mercado de trabalho, independentemente do nível de qualificações, conhecimentos técnicos e experiência profissional do trabalhador. Isto é, as dificuldades que um desempregado de longa duração com um nível de qualificação superior enfrenta nesta idade são as mesmas que enfrenta um desempregado de longa duração com um nível de qualificação não superior.

Ao longo das entrevistas, várias pessoas demonstraram que, de acordo com as suas próprias vivências, não é só a partir dos 50 anos mas muitas vezes antes ainda, aos 40/45 anos. Bem como essa é, muitas vezes, a idade dos trabalhadores cujas empresas começam a dispensar e a substituir por profissionais mais novos. Alguns estudos realizados sobre este tema comprovam o mesmo.

A experiência é um requisito que deveria ter um peso maior do que tem nestes casos e maior do que o fator idade. Portugal, como sabemos, é caracterizado por ter mão de obra pouco qualificada. Mas, muitos destes trabalhadores desempregados com 50 ou mais anos são trabalhadores que têm formação superior e que estão a ser excluídos pelas empresas. Isso implica que as empresas tenham a necessidade constante de formarem novas pessoas sem experiência, o que não resolve o problema da qualidade de mão de obra, pelo contrário.

No que diz respeito à formação, durante o período de desemprego, a maioria dos desempregados realiza formações não só como forma de se manterem ativos, como também para adquirirem alguns conhecimentos ou, na maioria dos casos, apenas recordá-los. O que concluiu-se com base nestes casos de análise foi que as formações proporcionadas pelo IEFP deveriam ir mais ao encontro das necessidades de cada desempregado, pois a maioria delas acaba por reunir competências linguísticas ou tecnológicas, por exemplo, bastante introdutórias, de nível iniciante, o que não contribui para a aprendizagem/aquisição de conhecimentos por parte dos desempregados. Poderia fazer sentido a criação de formações organizadas por níveis desde o iniciante ao avançado, para que pudessem ter uma evolução no que toca aos seus conhecimentos.

Quanto ao período de desemprego, que é de longa duração, mantém-se ativos na procura de emprego que é caracterizada pelo silêncio por parte das empresas ou pelas poucas respostas a informar que não têm necessidade de colocar mais pessoas (no caso das candidaturas espontâneas) ou ainda, em alguns casos, por informarem que procuram alguém mais novo.

Nenhum destes desempregados afirmou ter tido uma situação de discriminação. Houve quem referisse que discriminação não seria a palavra correta, que era muito forte, com um sentimento muito negativo. Contudo, mencionaram várias vezes os anúncios de emprego que têm oportunidade de encontrar e que restringem a idade ou a faixa etária para a posição em si. Apesar de não ser um tipo de discriminação tão mediático como em função do sexo ou raça, existe discriminação em função da idade e estas situações são exemplo disso.

As novas tecnologias foi um subtema que, de facto surpreendeu e permitiu concluir também que preconceitos relacionados com as novas tecnologias e as pessoas mais velhas, muitas vezes não estão certos. Inicialmente pensava-se que as novas tecnologias poderiam ser um entrave, um *handicap* para essa reintegração, contudo, os entrevistados demonstraram que não têm tantas dificuldades como se poderia pensar. Os que têm mais dificuldade normalmente ou não têm mesmo interesse por elas, ou sempre estiveram em empregos em que a sua utilização era quase nula.

O fator motivacional tem uma influência significativa na capacidade e predisposição para adaptação às mesmas. Deste modo, a segunda hipótese da pesquisa que era: “a mudança tecnológica faz com que os trabalhadores não tenham uma nova oportunidade de emprego (devido ao desfasamento entre competências), contribuindo para o aumento do desemprego de longa duração. Esse desfasamento obriga muitas vezes os trabalhadores a apostarem na sua “requalificação tecnológica”” foi corroborada, com algumas exceções. De todos os entrevistados, apenas um deles referiu que não tem qualquer interesse pelas novas tecnologias, o que faz com que não tenha aptidão para. Contudo, quando foi questionado se as dificuldades com as novas tecnologias poderiam ser um entrave para a reintegração no mercado de trabalho nesta faixa etária, alguns participantes referiram que o mesmo se pode verificar para algumas pessoas, dependendo do nível de literacia mas que o fator motivacional e a necessidade podem contribuir para a diminuição dessa dificuldade.

Este estudo teve algumas limitações. Desde já, em termos de organização de tempo, pois o tempo alocado à parte de realização de entrevistas, transcrição das mesmas, organização e análise de resultados poderia ter sido mais extenso, para que fosse possível conversar com mais

peças e perceber se acrescentariam novas percepções e ideias. O facto de não ter sido delimitado uma área de atividade profissional foi interessante por um lado pois esta tendência do mercado de trabalho é transversal a várias áreas e só desta forma nos permitiu ter esta ideia/visão da realidade, apesar de existirem algumas diferenças. Por outro lado, pode ter constituído um entrave pelo facto de algumas áreas como é o caso da fisioterapia ter características especiais próprias que não nos permitem generalizar algumas situações. Por exemplo, como é uma profissão de rápido desgaste, a dificuldade que estes trabalhadores vivem para reintegrar o mercado pode não estar apenas centrada (diretamente) na idade mas no facto de ser comum as pessoas terem carreiras curtas, devido a lesões criadas pela profissão de rápido desgaste quer física, quer psicologicamente.

Para trabalhos futuros seria interessante cruzar a informação da dificuldade que os trabalhadores ultrapassam nestas idades com a questão de género para perceber se podem ser observados panoramas distintos consoante os trabalhadores sejam homens ou mulheres. Outra opção poderia ser uma investigação quantitativa para alcançar o maior número de pessoas, de desempregados de longa duração nesta faixa etária ou até a partir dos 40/ 45 anos, de forma a esclarecer algumas questões sobre quando é possível observar já essas dificuldades de reintegração e, ainda, um estudo qualitativo a um maior número de trabalhadores pouco qualificados para perceber se a realidade é praticamente indiferente para trabalhadores pouco e muito qualificados, tal como se concluiu com estas pessoas entrevistadas.

VI - Referências Bibliográficas

- Abraão, A., Amaral, V., Fula, A. (2012). Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho. *Análise Psicológica*.XXX (3), 285-300. Disponível em:
http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312012000200003
- Cutler, S. J. (2005). Ageism and Technology. *Generations: Journal of the American Society on Aging*, 29(3), 67–72. <https://www.jstor.org/stable/26555416>
- Bendassolli, P., Coelho-Lima, F., Carlotto, M., NÜSSLE, F., FERREIRA, I. (2015). Estratégias Utilizadas pelos Trabalhadores para Enfrentar o Desemprego. *Revista Colombiana de Psicologia*. 24, 347-362. doi: 10.15446/rcp.v24n2.44416. Disponível em:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-54692015000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Cabral, M. V., Ferreira, P. M., Silva, P. A., Jerónimo, P., Marques, T. (2013). Processos de Envelhecimento em Portugal: Usos do tempo, redes sociais e condições de vida. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Coutinho, C. (2014), *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: teoria e prática*, Almedina, Coimbra.
- Fasbender, U., Wang, M. (2017). Negative Attitudes toward Older Workers and Hiring Decisions: Testing the Moderating Role of Decision Makers' Core Self-Evaluations. *Frontiers in psychology*, 7, 2057. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02057>
- 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(7), 2245. doi:10.3390/su10072245
- Ghosheh, N. (2008)."Age discrimination and older workers: theory and legislation in comparative context". ILO Working Papers 994275363402676. International Labour Organization. In <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/994275363402676.html>
- Godley, J. (2018). Everyday discrimination in Canada: Prevalence and Patterns. *The Canadian Journal of Sociology*.43(2),111-142. In
<https://journals.library.ualberta.ca/cjs/index.php/CJS/article/view/29346/21399>
- INE. (2015). Envelhecimento da população residente em Portugal e na União Europeia. De: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdestbou=224679354&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt
- INE. (2020). Índice de Envelhecimento (N.º) por sexo; anual 2015-2019. Lisboa, Portugal: INE, Instituto Nacional de Estatística. Novembro, 21, 2020. Disponível em:
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001272&contexto=bd&selTab=tab2
- INE. Qual a diferença entre um desempregado e um inativo, segundo os conceitos em vigor no Inquérito ao Emprego? Consultado a 10 de Junho de 2020. Disponível em:
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_faqs&FAQSfaqbou=63632962&FAQSmodo=1&xlang=pt

- Irigaray, T., Schneider, R. (2008). O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. Estudos de psicologia (campinas). 25(4), 585-593 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2008000400013>
- Junqueira, V. (2018). O Sistema de Pensões em Portugal. Organização Internacional do Trabalho, Departamento de Proteção Social (SOCPRO). Genebra - OIT
- Kaufman, B. (2017). The Institutional and Neoclassic schools in Labour Economics.
- Kovács, I. (2015). Os avanços tecnológicos e o futuro do trabalho: debates recentes.
- Malul, M. (2009). Older workers' employment in dynamic technology changes. Journal of Socio-economics, 38, 809-813.
- Ministério do Emprego e da Segurança Social (1995) Decreto-Lei n.º 89/95 . Diário da República Eletrónico. Consultado a 10 de Junho de 2020. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/514445/details/maximized>
- Naeye, L., De Tavernier, W., Hess, M. (2018). Work Environment and the Origin of Ageism. Em L. Ayalon, & C. Tesch- Römer, Contemporary perspectives on ageism (pp. 73-90).
- Neves, R., Silva, M. (2016). “Agora sou velho demais para trabalhar”: uma leitura sociológica de memórias e vivências do trabalho e de desemprego em fim de carreira profissional. Sociedade, Autoridade e Pós-memórias, 17, 213-230. Disponível em: <https://journals.openedition.org/configuracoes/3296>
- OECD (2006). Live Longer, Work Longer, Ageing and Employment Policies. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>.
- OIT (1980). R162 – Older workers recommendation. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312500:NO
- Pessôa, V., Ramires, J. (2016). Amostragem em pesquisa qualitativa: subsídios para a pesquisa geográfica. In V. L. S. Pessôa, J. C. de Lima Ramires, G. J. Marafon, & M. A. Ribeiro (Eds.), Pesquisa qualitativa em geografia: reflexões teórico-conceituais e aplicadas (pp. 117–134). SciELO – EDUERJ. <http://www.jstor.org/stable/10.7476/9788575114438.10>
- Portaria nº30/2020 de 31 de Janeiro de 2020 do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Diário da República: 1ª série, Nº 22 (2020). Acedido a 16 de Maio de 2021. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/legislacao?bundleId=17863011>
- Posthuma, R. A., Campion, M. A. (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions (Journal of Management, 35(1), 158–188. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Pinto, P., Monteiro, B., Reis, Branco, Jardim, A., Associados. (19 de Agosto de 2016). summary of age discrimination law in Portugal. Obtido de Agediscrimination.info: <http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/portugal>
- Quivy, R., Campenhoudt, L. (1995), Manual de Investigação em Ciências Sociais, Gradiva, Lisboa.
- Silva, I., Silva, T., Veloso, A. (2017). Idade, emprego e gestão de Recursos Humanos: Um estudo em PME portuguesa. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 17 (4), 218-225.

Silva, J. (2003). Tecnologia: novas abordagens, conceitos, dimensões e gestão. Production, 13(1), 50-63. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132003000100005>

Sites:

https://www.dges.gov.pt/pt/quadro_qualificacoes?plid=371

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/portugal/democracia>

VII – ANEXOS

Anexo A - Termo de Consentimento Informado



Termo de Consentimento Informado (participação em entrevista)

Este termo surge no âmbito da Dissertação “Reintegração Laboral – vivências de trabalhadores com 50 ou mais anos” do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais no ISCTE.

Eu, _____ declaro que a minha participação na entrevista é voluntária, tendo recebido informação acerca do tema e finalidade do estudo.

Para que a informação transmitida em entrevista possa ser utilizada para transcrição na íntegra e analisada posteriormente, informo que autorizo a gravação de áudio da respetiva entrevista.

Lisboa, ____ de _____ de 2021

Anexo B – Guião de Entrevista

O meu nome é Nicole Couto, estou a terminar o meu Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais no ISCTE - IUL (Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa da Universidade de Lisboa). Para que o mesmo seja possível, estou a desenvolver um projeto de investigação (dissertação de Mestrado) com o título “Reintegração no mercado de trabalho - vivências de trabalhadores com 50 ou mais anos”. O mesmo visa perceber se os trabalhadores com 50 ou mais anos estão sujeitos a situações de discriminação no mercado de trabalho com base na sua idade e de que forma é que o fator idade afeta a reintegração laboral destas pessoas.

A investigação é qualitativa, procura perceber junto das pessoas que vivenciam situações de desemprego de longa duração, a perceção que as mesmas têm desta situação, os sentimentos que transmitem. Pretende-se também investigar como é que a questão da mudança tecnológica, aliada ao fator idade influencia o processo de reintegração no mercado de trabalho e se os desempregados com 50 ou mais anos associam esta questão à dificuldade existente na recolocação laboral.

Gostaria de contar com a participação de algumas pessoas com 50 ou mais anos, residentes no concelho de Lisboa, que tenham ficado desempregadas entre 2015 e 2019 e que ainda se mantenham nessa situação.

Garanto o anonimato e confidencialidade, o que significa que os dados pessoais dos entrevistados não serão identificados, bem como as afirmações transmitidas pelos entrevistados não serão associadas aos mesmos (utilização de nomes fictícios para citar alguma informação transmitida pelos mesmos).

Solicito ainda autorização para gravar as entrevistas online, de forma a recolher e analisar toda a informação necessária para o estudo em questão.

Caracterização sociodemográfica

- Código
- Sexo
- Data de nascimento (ano) ○
- Zona de residência - Lisboa
- Desempregado/a há quanto tempo? /em que ano ficou desempregado/a

- Habilitações Literárias / Nível de Escolaridade
- Fale-me um pouco do seu percurso profissional:
- Com que idade começou a trabalhar?
- Que e quantos empregos teve?
- Que funções desempenhava?
- O que o/a levou a mudar de emprego?
- Como era o ambiente em cada emprego/equipas onde esteve? Sentia-se integrado(a)?

Desemprego

- Teve numa/em várias situações de desemprego?
- Que duração teve/tiveram essa/essas situação/situações de desemprego? ○ Razões pelas quais ficou desempregado/a
- Como é que lidou com estas situações?
- Que estratégias utilizou para mudar/melhorar esta situação?

Percepção face à dificuldade em ter acesso a um emprego

- Considera que existem dificuldades em reintegrar o mercado de trabalho? Em caso afirmativo, que tipo de dificuldades?
- Que motivos apontaria para essas dificuldades?
- Que opinião considera que as empresas têm dos trabalhadores (suas capacidades) com 50 ou mais anos?

Discriminação

- Já sentiu algum tipo de discriminação num processo de recrutamento? ○ Se sim:
 - que idade tinha?
 - de que forma?
- O que sentiu? Como lidou com? /Como se sente nestas situações? O que pensa sobre?
- Considera que no nosso país existe discriminação com base na idade dos trabalhadores?
- Qual o motivo porque os empregadores discriminam os trabalhadores mais velhos?

Novas Tecnologias

- O que pensa sobre as mudanças tecnológicas? (especificamente no emprego) Uso das tecnologias a nível pessoal e profissional:
 - Para si é algo positivo?
 - Utiliza as novas tecnologias na sua vida pessoal e/ou profissional?
 - Para que utiliza normalmente o seu telemóvel e PC?
 - No seu caso, sente-se à vontade para utilizar equipamentos tecnológicos como telemóveis, computadores, programas informáticos ou tablets?

Dificuldades no uso das tecnologias:

- Considera que pode ser um problema para os trabalhadores com 50 ou mais anos?
- Considera que pode ser o motivo para que os trabalhadores com 50 ou mais anos não tenham uma nova oportunidade de emprego?

Necessidade de formação para adaptação a novas tecnologias:

- Já teve necessidade de obter mais conhecimentos informáticos para determinado procedimento/situação?
- Teve ou ainda tem necessidade e interesse em realizar formações (ex: novas tecnologias) para se readaptar às exigências do mercado de trabalho?

ANEXO C – Tabelas MAXQDA

Matriz de códigos

Lista de Códigos	entr...	entr...	entr...	Not...	entr...	entr...	entr...	entr...	entr...	entr...	entr...	entr...
Despedimento /Desemprego												
Sentimentos												
Dificuldade de Reintegração												
Amigos												
Empresas												
Colaboração entre jovens e ser												
Papel do Estado												
Idade												
pressão/exclusão social												
Discriminação												
Vantagens dos trabalhadores 50/+												
Formação												
Novas Tecnologias												

Variáveis

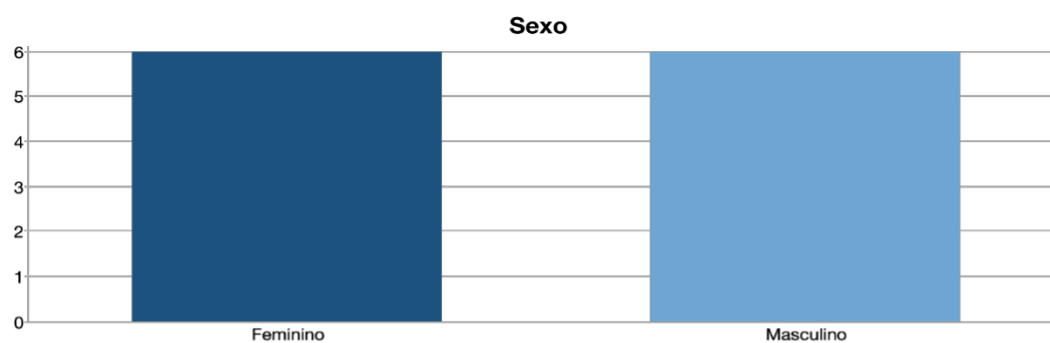


Gráfico 1: Variável Sexo

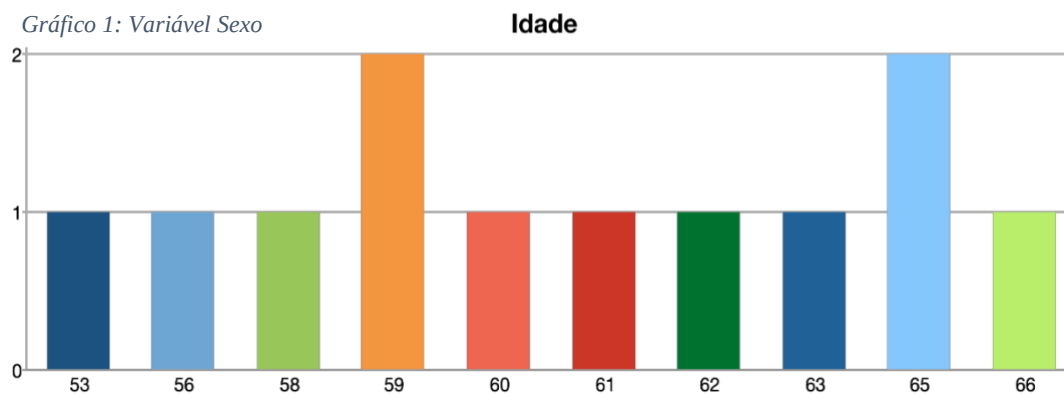


Gráfico 2: Variável Idade

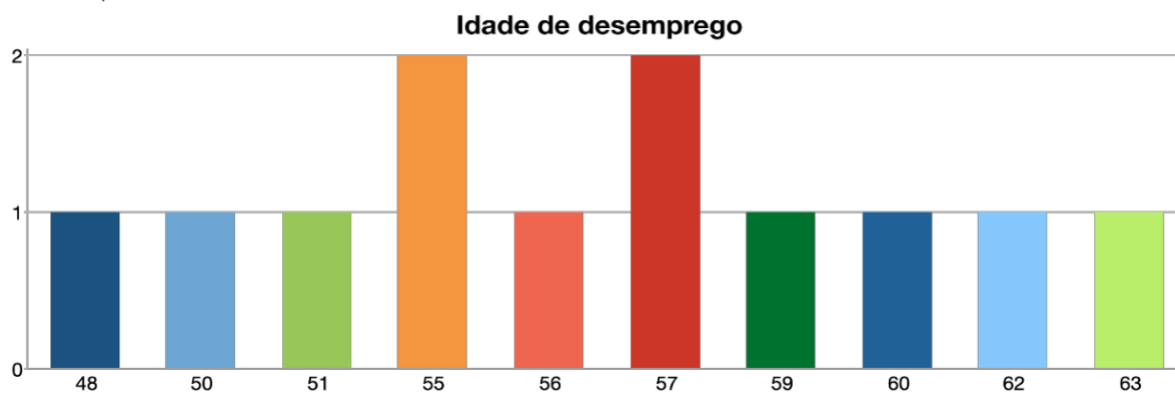


Gráfico 3: Variável Idade de desemprego

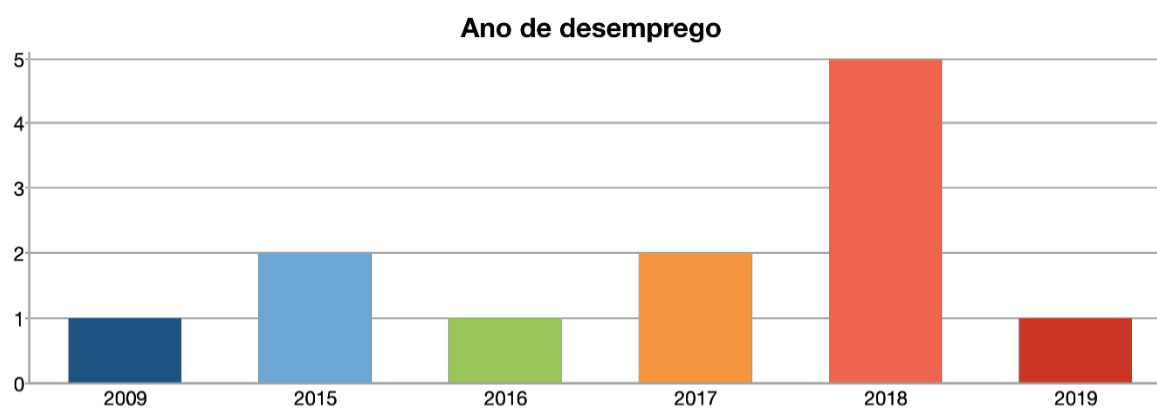


Gráfico 4: Variável Ano de desemprego

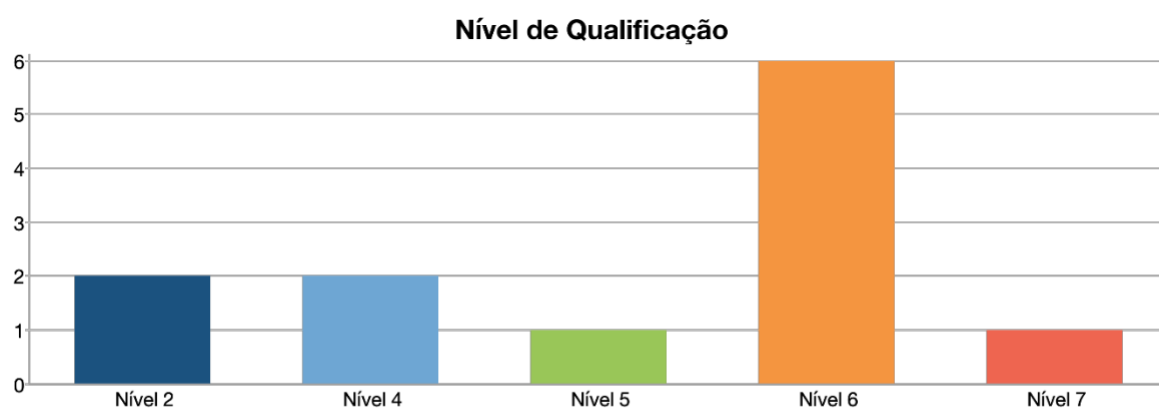


Gráfico 5: Variável nível de qualificação

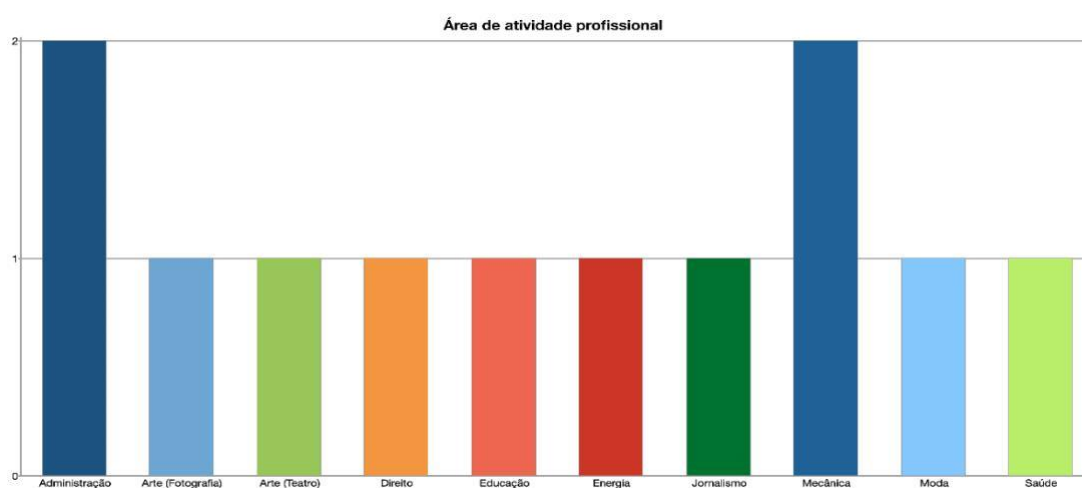


Gráfico 6: Variável área de atividade profissional

ANEXO D – Tabela com Relação entre Categorias/subcategorias e questões iniciais/informações recolhidas

		Subcategorias	Questões iniciais e informações recolhidas
C A T E G O R I A S	Despedimento/ Desemprego	Sentimentos	- Situação/situações de desemprego que teve - Duração dessa/dessas situação/situações - Forma como lidou com o/s desemprego/s - Estratégias que utilizou para mudar/melhorar esta situação
	Dificuldade de Reintegração	Amigos	- Rede de contactos que da sua área profissional - Forma de acesso a emprego nesta faixa etária
		Empresas	- Colaboração entre jovens e seniores no mercado de trabalho - Perceção sobre dificuldades em reintegrar o mercado - Motivos para essas dificuldades - Perceção sobre opinião que as empresas têm dos trabalhadores com 50 ou mais anos
		Papel do Estado	Necessidade da intervenção do Estado através de políticas como atribuição de subsídios ou diminuição de descontos às empresas para atenuarem esta tendência do mercado de trabalho de não reter nem reintegrar trabalhadores com 50 ou mais anos
	Idade	Pressão/Exclusão Social	- pressão social para a reforma/ abertura de negócio próprio - exclusão social- por parte de amigos/pessoas conhecidas
		Discriminação	- Situações de discriminação em função da idade em processos de recrutamento - Em que contexto? - Com que idade?
		Vantagens de trabalhadores com 50 ou mais anos	Vantagens enumeradas pelos entrevistados, tais como: maior disponibilidade de horários (situação familiar estável) ou experiência de muitos anos numa determinada área
	Formação		- Necessidades de formação em relação a novas tecnologias para se readaptar às exigências do mercado - outras formações que realizaram
	Novas Tecnologias		- Opinião sobre as novas tecnologias na esfera pessoal e profissional - É algo positivo ou negativo? - Utilização das novas tecnologias a nível profissional e/pessoal - Dificuldades podem ser um problema para trabalhadores com 50 ou mais anos?

Nota: As categorias e subcategorias foram criadas após as entrevistas, com base nas informações recolhidas