



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

REINSERÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO DE INDIVÍDUOS COM
FORMAÇÃO SUPERIOR E MAIS DE 45
ANOS:
O IMPACTO DO DESEMPREGO NO
BEM-ESTAR PSICOLÓGICO E NA
FAMÍLIA

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Bárbara Joana Cardoso da Rocha

Porto, julho de 2019



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

REINSERÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO DE INDIVÍDUOS COM
FORMAÇÃO SUPERIOR E MAIS DE 45
ANOS:
O IMPACTO DO DESEMPREGO NO
BEM-ESTAR PSICOLÓGICO E NA
FAMÍLIA

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Bárbara Joana Cardoso da Rocha

Trabalho efetuado sob a orientação de
Professora Doutora Maria Adélia Monarca

Porto, julho de 2019

Agradecimentos

A todos os professores da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica do Porto, pela disponibilidade ao longo destes 5 anos de aprendizagem e pela transmissão de conhecimentos. Não poderia pedir melhores professores para fazerem parte do meu percurso académico, sem o rigor e exigência exigidos não seria a pessoa que sou hoje a nível profissional e académico. Sinto-me verdadeiramente preparada para me lançar no mercado de trabalho e tornar-me uma profissional de sucesso. Obrigada especial à minha orientadora Professora Doutora Maria Adélia Monarca, por não desistir de mim.

A todos os meus amigos, que de uma forma ou de outra, fizeram parte do meu percurso e ajudaram a que o terminasse com sucesso. Em especial, a ti, que tens sido um grande apoio e te tornaste tanto em tão pouco tempo. Obrigada.

Às minhas companheiras e amigas, Bianca, Helena, Isabel, Ana e Margarida, por continuarem a fazer parte do meu percurso apesar da distância física entre todas, sem vocês o caminho que tracei não tinha tanta cor. Obrigada por todo o apoio, amor e amizade. Levo-vos para sempre no meu coração.

À minha melhor amiga, Maria, por estar comigo a 100% em todos os momentos da minha vida. Por toda a paciência, amor, diversão, estupidez e por me ajudar a manter os pés na terra e seguir o meu coração. Obrigada por me mostrares o verdadeiro significado da palavra: Amizade. *“When always and forever make sense”*.

Aos meus pais, obrigada. Por todos os valores inculcados ao longo da minha vida que fizeram de mim a mulher que sou hoje. Por todos os sacrifícios, incentivos, abraços, palavras certas, paciência e coragem de enfrentarem a vida. Obrigada, por nunca desistirem de mim.

Por último, a ti João. Faltam-me as palavras quando tento explicar aquilo que significas para mim. Resta-me agradecer, do fundo do coração. Isto é por ti e para ti. Amo-te, para sempre.

Índice

Introdução	9
Parte I – Enquadramento Teórico	10
1.1. Os períodos de crise em Portugal.....	10
2. Do emprego ao desemprego	11
2.1. Emprego	11
2.2. Desemprego.....	13
3. Impacto do desemprego nos indivíduos	17
4. Reinserção no Mercado de Trabalho	20
Parte II – Metodologia	22
1. Instrumentos	23
2. Procedimento	25
2.1. Recolha de dados.....	25
2.2. Tratamento de dados	25
Parte III – Apresentação e Discussão de Resultados	26
Parte IV – Conclusão	32
Referências Bibliográficas	34

Lista de Apêndices

Apêndice 1 – Desenho da Investigação

Apêndice 2 – Guião da Entrevista Semiestruturada

Apêndice 3 – Termo de Consentimento Informado

Apêndice 4 – Descrição do Sistema Geral de Categorias

Lista de Abreviaturas

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

P – Participante

PORDATA – Base de Dados Portugal Contemporâneo

QI – Questões de Investigação

R&S – Recrutamento e Seleção

Resumo

As dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, na perspetiva da maioria dos autores, podem ser provocadas por inúmeros fatores tais como: a idade, o género, a situação familiar, o nível educacional ou ocupacional e a duração do desemprego (Larsson, 2013), especialmente em indivíduos mais velhos. Neste sentido, este estudo procurou compreender o impacto das dificuldades de reinserção no mercado de trabalho sobre o bem-estar psicológico e sobre a família em indivíduos com mais de 45 anos e com formação superior.

Através da utilização de uma metodologia de cariz qualitativo foram realizadas entrevistas semiestruturadas a cinco participantes em áreas de formação e setores de atividade distintos, sendo que esta amostra foi intencional. A análise dos dados seguiu a perspetiva de análise de conteúdo.

Como principais resultados, salienta-se o facto dos participantes apontaram como sendo a maior dificuldade à reinserção no mercado de trabalho, o fator idade. Devido a todas as dificuldades vividas no período de desemprego e nas diversas tentativas de reinserção, é possível concluir que todos os participantes sentiram implicações diretas no nível do bem-estar psicológico e na envolvente familiar.

Na nossa perspetiva, os conhecimentos destes resultados trazem contributos positivos para o aumento de literatura ao redor da problemática em questão e para desmistificar os preconceitos associados ao grupo de indivíduos mais velhos.

Palavras-chave: Desempregado; Formação Superior; Mais de 45 anos; Reinserção Profissional; Dificuldades.

Abstract

The difficulties of reintegration into the labor market, from the perspective of most authors, can be caused by numerous factors such as: age, gender, family situation, educational or occupational level and duration of unemployment (Larsson, 2013), especially in older individuals. In this sense, this study sought to understand the impact of the difficulties of reinsertion in the labor market on the psychological well-being and familie from individuals over 45 years of age with higher education.

Using a qualitative methodology, semi-structured interviews were conducted with five participants with different higher educational backgrounds of activity, this sample was intentional. The data analysis has followed the content analysis approach.

As main results, the participants highlighted the age factor as the greatest difficulty to reinsertion in the labor market. Moreover, due to all the difficulties experienced during the period of unemployment and the various attempts to reintegrate, it is possible to conclude that all participants suffered direct implications on the level of psychological well-being and family environment.

In our perspective, the knowledge of these results adds positive value to the increase of literature around the problematic in question and to demystify the prejudices associated with the group of older individuals.

Keywords: Unemployed; Higher Education; Over 45 years; Reinsertion professional; Difficulties.

Introdução

A crise económica e financeira iniciou-se nos Estados Unidos da América no ano de 2007 e rapidamente alastrou-se a nível global. Por conseguinte, os países da União Europeia sofreram várias consequências com esta crise o que levou a desequilíbrios acentuados na Zona Euro. Consequentemente, Portugal também acabou por ser um dos países afetados, suscitando assim, uma crise económica no nosso país e algumas mudanças a diversos níveis (Primo Braga & Vicelette, 2010).

Devido a todas a mudanças que o mercado de trabalho sofreu ao longo dos anos, as empresas viram-se obrigadas a modernizar os seus processos de produção e a reestruturar o número de colaboradores, de modo a diminuir os custos relacionados com os mesmos. O emprego é cada vez mais precário, isto é, um indivíduo empregado pode tornar-se desempregado a qualquer momento, o que desenvolve preocupações sociais e pessoais para o mesmo (Rodrigues, 2014).

Segundo Centeno (2001) a ideia de emprego vitalício é errada. O paradigma de emprego para a vida toda mudou e dividiu-se em dois outros paradigmas: a empregabilidade vitalícia e o desenvolvimento de carreira ao longo da vida sendo que, ambos os paradigmas defendem que as carreiras são mais multidirecionais, fluidas e dinâmicas (Baruch, 2004). A ausência de emprego surgiu devido às mudanças ao nível tecnológico que o mundo do trabalho sofreu e também em termos da competitividade nacional e internacional (Fernandes, 2011).

As preocupações supracitadas mantêm-se atualmente, pois continua-se a assistir à disseminação da precaridade laboral nas suas diferentes facetas, como por exemplo, o trabalho temporário e *outsourcing* aliados à tecnologia e à internacionalização dos mercados. Isto contribuiu para a propagação do desemprego generalizado a todas a faixas etárias e para o desemprego de longa duração. Em resultado desta realidade os indivíduos tendem a mudar de emprego por iniciativa própria ou porque são obrigados a fazê-lo. Quando o indivíduo fica sem emprego, este tem de tentar a sua reinserção no mercado de trabalho (Silva, 2015) e é nesta fase que surgem as grandes dificuldades para o mesmo.

Devido à conjuntura de todos os fatores descritos anteriormente, emerge a pertinência do presente estudo. Posto isto, o objetivo geral é compreender o impacto das dificuldades de reinserção no mercado de trabalho sobre o bem-estar psicológico e sobre a família em indivíduos com mais de 45 anos e com formação superior. A pertinência desta investigação passa ainda pela

falta de literatura (que seja do meu conhecimento) em Portugal ao redor deste tema em específico com amostras de indivíduos com formação superior e com mais de 45 anos de idade.

Neste trabalho utilizamos a metodologia de natureza qualitativa semi-indutiva. A recolha de dados foi realizada através de uma amostra intencional, constituída por cinco indivíduos com as características pretendidas para o estudo do fenómeno em questão, sendo que a técnica de recolha de dados utilizada foi a entrevista semiestruturada, aplicada de modo individual a cada participante.

Parte I – Enquadramento Teórico

1.1. Os períodos de crise em Portugal

No decorrer dos anos e do desenvolvimento de Portugal, o país atravessou períodos bastante conturbados, caracterizados por diferentes crises económicas, financeiras e sociais.

Em 2007 a crise económica e financeira iniciou-se no mercado dos Estados Unidos, alastrando-se a todos os sistemas financeiros a nível global. De modo a colmatar a crise vivida nesta altura, foram realizados cortes aos investimentos e na despesa pública, nomeadamente na estruturação dos sistemas financeiros, nos setores domésticos e empresariais, sendo que estas medidas vieram aumentar o número de desempregados. Na União Europeia, todas as medidas implementadas conduziram a graves desequilíbrios na Zona Euro (Primo Braga & Vicelette, 2010).

Assim, a partir do final de 2009, período este designado por “A Grande Recessão” (Lourtie, 2011) a Europa sofria um período de crise acentuado, alastrando-se por todo o lado, posto isto surgem cortes substanciais por parte dos governos europeus para com os países a quem forneciam apoio financeiro tal como Portugal (entre 2011 e 2013), o nosso país aumentou a sua dívida pública o que agravou o seu crescimento económico (Valadas, 2013). De facto, entre 2007/2008 até ao ano de 2010 os países europeus, à exceção do Luxemburgo sofriam um grave défice económico (Lourtie, 2011).

No decorrer desta crise, surge o primeiro grupo de indivíduos lesados que acabam por perder os seus empregos: Indivíduos de idade adulta mais avançada não qualificados. Ao longo do trabalho iremos voltar a falar dos mesmo, de forma mais aprofundada.

Após a Europa passar por este período menos bom, alguns dos países lesados conseguiram recuperar as suas economias, como por exemplo, Finlândia, Bélgica, Alemanha. No entanto, Portugal continuava a apresentar evoluções muito baixas. No ano de 2010, surgiram diversas negociações na zona euro de modo a reabilitar os países mais afetados pela crise, sendo que a Grécia foi o primeiro país a receber auxílio financeiro e em seguida a Irlanda. Portugal em 2011, tornou-se o terceiro país a pedir um empréstimo, sendo que o mesmo foi dividido entre o Mecanismo Europeu de Estabilidade, pelo Fundo Europeu de Estabilização Financeira e pelo Fundo Monetário Internacional. Neste seguimento, e devido ao período conturbado que o nosso país estava a passar, surge o segundo grupo de desempregados: Jovens com qualificações ao nível do ensino superior. Este facto comprova-se, pois, já em 2010 o número de indivíduos com ensino superior terminado duplicou desde o 2000, com uma percentagem de 23,5% (Lourtie, 2011).

Em consequência da deterioração do mercado de trabalho e das condições que o mesmo oferecia, Portugal no ano de 2013 atingiu uma taxa de desemprego de 16.3%, o valor mais alto de toda a história do país PORDATA (2014 cit in, Valadas 2013). Esta fase acentuada de desemprego afetou todos os grupos de indivíduos, em particular as camadas mais jovens. Segundo dados recolhidos pelo Banco de Portugal (2014, cit in Ribeiro et al., 2015) no grupo etário dos 15 aos 24 anos a taxa de desemprego passou de 9.4% (ano 2001) para 37.7% (ano 2013). No grupo etário dos 25 aos 34 anos passou de 4.1% (ano 2001) para 19% (ano 2013). No grupo entre os 35 e os 44 anos inicialmente a taxa de desemprego era de 3.2% (ano 2001) e passou para 14.3% (ano 2013). Por último, no grupo etário dos 45 aos 54 anos de idade os valores passaram de 3% (ano 2001) para 13.8% (ano 2013).

De modo a compreendermos melhor e efetivar os objetivos do estudo, é pertinente ser abordado e caracterizado os conceitos de emprego e desemprego, bem como as suas diferentes definições e as mudanças acerca dos conceitos ao longo dos anos.

2. Do emprego ao desemprego

2.1. Emprego

O conceito de trabalho está inteiramente associado ao conceito de emprego, algo que não acontecia há uns anos atrás. Consequentemente, o conceito de emprego ficou associado ao trabalho remunerado (Rodrigues, 2014). Desde muito cedo na história de Portugal, o emprego

era reconhecido como uma das maiores responsabilidades que um indivíduo tinha (Baruch, 2004). Esta visão do emprego manteve-se durante alguns anos pois, os percursos tradicionais da carreira profissional em Portugal estavam diretamente relacionados com a ideia de estabilidade e esta era a expectativa da maior parte das pessoas mais velhas quando iniciaram o seu percurso profissional (Larsson, 2013).

Segundo os autores Kovács, Casaca, Ferreira e Sousa (2006), o emprego é considerado o *habitat* social de todos os indivíduos. O conceito de emprego emergiu após a Revolução Industrial, sendo que, todos os indivíduos que tivessem emprego eram portadores de um *status* social, que estabelecia relações interativas com a sociedade em geral. O emprego pode ter duas dimensões agregadas: a pessoal e a social. Na dimensão pessoal, o Homem realiza-se através da sua profissão e garante a sua preservação. Na dimensão social, o indivíduo estabelece relações para além daquelas que já tem a nível familiar, ou seja, promove a interação com a sociedade no seio profissional (Cachapa, 2007, cit in Lopes, 2011).

Tal como referido anteriormente, as empresas ao longo dos anos foram reduzindo ao número de trabalhadores, sendo que isto trouxe diversas consequências como, por exemplo, o aumento das responsabilidades e carga de trabalho para cada funcionário e ainda, a falta de perspectivas de emprego para os indivíduos desempregados (Blustein, Schultheiss & Flum, 2004). Devido a este fator e às diversas políticas organizacionais, toda a estrutura do mercado de trabalho sofreu uma mudança drástica (Centeno, 2001) e nos dias de hoje este é caracterizado como competitivo, orientado para resultados e também mais instável, imprevisível e incerto (Larsson, 2013). Posto isto, atualmente conseguir manter um emprego sempre na mesma entidade é algo bastante difícil, logo é necessário que o indivíduo adquira um conjunto de competências, aptidões e atitudes, de modo a conseguirem que o seu papel na organização em que estão inseridos se destaque de todos os outros colaboradores (Rodrigues, 2014).

De modo a conseguirmos compreender melhor a situação atual de Portugal relativa ao emprego, é pertinente estarmos atentos aos dados relacionados com as *taxas de população ativa e população empregada*.

A Base de Dados Portugal Contemporâneo (2019a) descreve população ativa como mão-de-obra disponível para trabalhar, isto é, trabalhadores que estão empregados e desempregados. Posto isto e comparando os dados obtidos no estudo de Rodrigues (2014) que indicou uma taxa de população ativa de 76,9%, isto é, 5.284,6 indivíduos em 2013. Atualmente a taxa de população ativa em Portugal corresponde a 58,9%, isto equivale a 5.219,4 indivíduos em 2017 (PORDATA,

2019b). Através da comparação destes dados podemos concluir que a população ativa está a diminuir ao longo dos anos no nosso país. Em Portugal, segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE) o número de indivíduos (homens e mulheres) entre os 15 e 74 anos de idade que estão empregados é de 4,807,8 em janeiro de 2019. Para o estudo em questão é pertinente sabermos qual o número de empregados com o nível de qualificação superior, sendo este de 1.304,0 indivíduos, isto é, 78,8% da população portuguesa em 2018 (PORDATA, 2019b).

2.2. Desemprego

No que diz respeito ao fenómeno desemprego, este atinge todos os países nos seus diversos contextos, sejam estes geográficos, políticos ou económicos. No entanto, apenas na década de 80 do século XX é que se começou a desmistificar o que era o desemprego, foi nesta altura que os investigadores das ciências sociais focaram a sua atenção para este tema (Rodrigues, 2014). Em Portugal, de acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE), um sujeito desempregado com idade entre os 15-74 anos, caracterizado pelos seguintes critérios durante o período de referência em que está desempregado: não tem emprego remunerado, ou um emprego por conta própria; está disponível para ter um emprego remunerado ou trabalhar por conta própria; pesquisa ativamente trabalho remunerado ou trabalho por conta própria.

O desemprego é definido na Legislação Portuguesa como uma situação decorrente da perda involuntária de emprego por um indivíduo com idade superior a 16 anos, sendo que, este está apto para trabalhar e está inscrito no centro de emprego pertencente ao Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), sendo que, este exige que todos os desempregados registados procurem ativamente emprego. Esta definição inclui todas as pessoas que, embora já tenham um emprego, só começarão a trabalhar numa data posterior ao respetivo período (próximos três meses).

Diversos autores que definem o desemprego de diferentes maneiras, segundo Herr e Cramer (1996, cit in Larsson, 2013), o desemprego pode surgir de diversas formas: *Sazonal*, isto é, os trabalhadores não são necessários em alguns meses ao longo do ano, como é o caso dos trabalhadores na área agrícola ou do turismo. *Friccional* diz respeito a indivíduos que abandonam o seu trabalho, voluntariamente, para procurar melhores condições ou pode estar relacionado com os trabalhadores que procuram o seu primeiro emprego. *Cíclico*, é quando a perda do emprego é provocada por fatores económicos, como por exemplo, as recessões. Por último, o *Estrutural*, causado por inovações, por exemplo, o aparecimento e a inovação das máquinas fizeram com que a mão de obra deixasse de ser necessária para produzir alguns produtos.

Por outro lado, Pochman (1998, cit in Caldana & Figueiro, 2002) defende quatro tipos de desemprego: *inserção*, *repetitivo*, *reestruturação* e *exclusão*. O tipo *Inserção* diz respeito a indivíduos com menos de 25 anos e que está à procura do seu primeiro emprego. O *Repetitivo* está relacionado com o facto de os jovens não conseguirem manter o seu emprego a médio e longo prazo, sendo que isto marca a redução dos níveis de desemprego. O tipo *Reestruturação* é relativo aos indivíduos com idades compreendidas entre os 25 e os 50 anos que exercem funções no setor económico e estão numa fase da vida de reestruturação profissional. Por fim, o tipo de *Exclusão* abrange todas as pessoas com mais de 50 anos de idade que têm dificuldades na reinserção no mercado de trabalho.

Ao longo dos últimos anos, as crises económicas e financeiras em Portugal (explicadas anteriormente) têm sido um dos grandes preditores do aumento da taxa de desemprego, principalmente nos setores dos serviços e da construção civil (Ribeiro, Frade, Coelho & Ferreira-Valente, 2015). Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE) a taxa de desemprego é aquela que esclarece a relação entre a população desempregada e a população ativa, esta pode ainda ser definida como número de desempregados por cada 100 ativos. Estes ativos são a mão-de-obra disponível para trabalhar, nomeadamente trabalhadores que estão empregados e desempregados (PORDATA, 2019a).

Em Portugal, no ano de 2018 era de 7,0%, sendo que 6,6% são do sexo masculino e 7,4% do sexo feminino, no entanto no 4º trimestre de 2019 a taxa de desemprego manteve-se pelo terceiro trimestre consecutivo nos 6,7%. Relativamente à taxa de desemprego associada ao grupo etário até aos 25 anos de idade a taxa era de 20,3%, entre os 25 e os 54 anos de idade era de 6,1% e entre os 55 e os 64 anos de idade a taxa era de 6,5%. No que diz respeito à taxa de desemprego associada ao nível de escolaridade, em 2018 a taxa era de 8,1% para indivíduos sem escolaridade, 7,1% para indivíduos com o nível básico de escolaridade, 8,2% para indivíduos com secundário e por fim, para indivíduos com o nível de escolaridade superior a taxa de desemprego era de 5,4% (PORDATA, 2019b).

Através dos valores apresentados podemos constatar que houve uma descida acentuada na taxa de desemprego desde o ano 2013, sendo que este foi o ano em que uma das crises económicas em Portugal atingiu o pico, onde foi alcançada a maior taxa de desemprego de sempre. No presente, existe uma tendência efetiva para a diminuição cada vez mais acentuada do número de desempregados, no entanto esta diminuição tende a ser instável devido à situação débil económica em que o país se mantém. Ao longo dos anos e desde o início da crise económica

o povo português sofreu as diversas consequências deste fenómeno, nomeadamente ao nível do emprego/desemprego, e no decorrer dos anos existiram três grandes grupos afetados, supracitados.

Surgiram inovações tecnológicas, em particular inovações computacionais (Coutinho, Dam & Blustein, 2008). Estas evoluções afetaram de alguma forma os postos de trabalho e o seu conteúdo, levando assim ao desaparecimento dos postos de trabalho tradicionais e conseqüentemente ao desemprego de trabalhadores seniores que iniciaram e desenvolveram toda a sua atividade nestes (Larsson, 2013).

Posto isto, devido ao facto de a maioria dos indivíduos mais velhos não possuírem formação básica ou até mesmo superior é que acabaram por perder os seus empregos (McNair, 2011). Larsson (2013), no seu estudo também concluiu que o primeiro grupo de indivíduos a ressentir as consequências da *Grande Recessão* foram aqueles sem formação e com empregos de menor qualificação, pois já nesta altura existiam défices educacionais em Portugal, especialmente na população mais velha.

Já no ano de 2004 este grupo de indivíduos era estudado e segundo o autor, os mesmos corriam o risco de entrar, naquilo que ele chamou de espiral de precariedade, isto é, uma sucessão de empregos mal remunerados e instáveis, a nível social os mesmos não eram reconhecidos e não existia perspectiva de desenvolvimento de carreira (Kovács, 2004). Os níveis educacionais deste grupo foram aumentando ao longo dos anos, ainda que a um ritmo lento, pois estava diretamente relacionado com a forma como o sistema de educação de há uns anos atrás se desenvolvia, principalmente no que diz respeito ao aumento da escolaridade obrigatória (Larsson, 2013).

É importante salientar que as empresas também têm um peso no que diz respeito ao aumento de conhecimentos dos trabalhadores sem ensino superior, isto é, para além de este grupo de pessoas não ser abrangido pela escolaridade obrigatória, por outro lado, as empresas limitavam a sua participação em programas educacionais, pois não os selecionavam ou informavam acerca dos programas, isto é, existia falta de suporte no desenvolvimento de competências laborais (Maurer & Rafuse, 2001).

Os autores Van Vianen e Dalhoeven (2011), observaram que a discriminação para com os trabalhadores mais velhos no acesso à educação tinha um efeito direto na participação e motivação dos mesmos em atividades de aprendizagem ao longo da sua vida. Conforme observamos anteriormente, há uns anos atrás o desemprego era comum em indivíduos pouco ou

nada instruídos, no entanto, diversos estudos demonstraram exatamente o contrário, isto é, o desemprego atinge também uma grande parte da população com ensino superior, jovem e não jovem em todo o mundo (Glória, 2013).

O segundo grande grupo a sentir o impactos e mudanças em Portugal provocados pela crise da Dívida da Zona Euro (2011 a 2013) foram os jovens instruídos ao nível do ensino superior. De modo a compreendermos, efetivamente, o impacto sofrido por este grupo é importante serem apresentados dados estatísticos que o demonstrem.

O desemprego jovem (até aos 24 anos de idade), desde 2011 (30,2%) até 2013 (38,1%) subiu drasticamente, sendo que este foi e continua a ser um fenómeno evidente na sociedade devido à crise económica que Portugal atravessou (PRODATA, 2019b). No entanto, a partir do ano 2014 até ao momento a taxa de desemprego deste grupo tem vindo, ainda que muito lentamente, a descer. Pelo que no ano de 2018 a taxa de desemprego jovem entre os 15-24 anos era de 20,3% e entre 25-34 anos era de 7,5% (INE, 2019a).

Os dados apresentados anteriormente demonstram uma descida acentuada na taxa de desemprego dos indivíduos jovens e de acordo com Glória (2013), esta descida deveu-se ao empreendedorismo e à criação de novos postos de trabalhos para indivíduos mais qualificados, no entanto este não é o único fator que explicar esta descida. A emigração, é outro dos fatores que está a influenciar estes dados, ou seja, os jovens e adultos com ensino superior acabam por ter de se retirar de Portugal pois, não conseguem arranjar emprego.

É de salientar que existe um número mais elevado de jovens emigrantes temporários (ausentam-se do país por um certo período de meses ou poucos anos, mas acabam por voltar ao seu país de origem) do que permanentes (ausentam-se do seu país quase uma vida inteira ou até mesmo para sempre), no ano de 2017 foram registados 8,770 (20-24 anos), 6,525 (25-39 anos) e 4,761 (30-34 anos) jovens emigrantes temporários. No que diz respeito aos emigrantes permanentes foram registados 5,832 (20-24 anos), 5,847 (25-39 anos) e 4,284 (30-34 anos) (INE, 2019b).

O desemprego de indivíduos qualificados ao nível do ensino superior não se fica só pelos cidadãos de uma faixa etária mais jovem, atinge também os mais velhos (Glória, 2013). O presente estudo debruça a sua pesquisa sobre indivíduos com mais de 45 anos e este motivo é importante explicar o que se está a passar em Portugal com este grupo. Por norma, maior parte dos estudos afirma que a experiência psicossocial do desemprego afeta mais indivíduos com nível de qualificação inferior, pois estes apresentam menor bem-estar durante o desemprego do

que indivíduos qualificados (Larsson, 2013). No entanto, por outro lado, A.E. Clark & Oswald (1994, cit in Larsson 2013), concluíram o contrário, isto é, indivíduos com qualificações elevadas apresentavam um maior nível de sofrimento psicológico e bem-estar, do que os seus colegas não instruídos.

Segundo o Diário de Notícias (2019), analisou que o desemprego está a propagar-se entre os licenciados, no entanto na faixa etária mais elevada. No que diz respeito a indivíduos com ensino superior com idades entre os 45 e os 54 anos existiam, no final de 2018, 26 mil nesta situação.

Quando tentamos encontrar estudos relacionados com o fenómeno desemprego, especificamente, em indivíduos com mais de 45 anos de idade e com ensino superior estes são muito redutores ou até mesmo inexistentes, e por isto mesmo, o presente estudo torna-se pertinente e atual. Num país como Portugal, com um percurso de desemprego com diversas fases e com diferentes grupos atingidos em alturas cronológicas díspares, é de extrema importância darmos a devida atenção a este grupo de indivíduos em específico pois, encontram-se numa fase da vida em que não é esperado começarem do zero ou iniciarem uma nova carreira profissional.

Por conseguinte, quando um adulto com mais de 45 anos de idade fica sem o seu trabalho e atravessa uma fase de desemprego de curta ou longa duração, acaba por sofrer um determinado impacto com diferentes valências, seja este menos ou mais acentuado. A forma como a situação é vivida deriva de pessoa para pessoa e o impacto psicossocial também, no entanto, no presente estudo iremos focar a nossa atenção para o impacto ao nível psicológico e familiar.

3. Impacto do desemprego nos indivíduos

Para a maior parte dos indivíduos, a perda do emprego e as dificuldades para encontrar outro acabam por se tornar numa experiência traumática (Albert, Allen, Biggane, & Ma, 2015), sendo que a perda pode afetar ao nível psicológico, fisiológico, económico e social da vida do ser humanos (Vieira, 2014). No caso de indivíduos mais velhos esta perda pode ter consequências mais acentuadas, pois, estes já estão estabilizados a nível individual, profissional e social (Kanfer, Bejer & Ackerman, 2013).

As transições que acontecem na vida de um ser humano, normalmente exigem a adoção de novos papéis ou a reestruturação dos já existentes (Brown, 1995), e o tipo de mudanças que são necessárias realizar são determinantes para determinar o impacto que terá na vida dos indivíduos. A transição de papéis que o individuo tem de realizar, como por exemplo, passar de

trabalhador a desempregado, tem um impacto considerável na sua vida. A perda de um emprego é das transições de vida que mais ameaça a personalidade, estilo de vida, bem-estar psicológico, pois os indivíduos podem ter muita dificuldade em adaptarem-se à sua nova situação (Larsson, 2013).

Segundo Glória (2013), existem dois tipos de consequências: Coletiva e Individual. Ao nível coletivo estão associados cidadãos de classe económica baixa, pois este grupo está sujeito a um nível de precaridade mais elevado, o que origina exploração por parte das entidades e consequentemente desigualdades sociais entre as classes. No que diz respeito ao nível individual, a condição de desempregado pode provocar no indivíduo “sentimentos de desânimo e angústia, baixa autoestima e autocrítica própria, inutilidade e ainda uma sensação de injustiça e revolta” (Glória, 2013, p.4).

O desemprego é de facto uma experiência heterogénea, e pode ser psicologicamente mais prejudicial para umas pessoas do que para outras. De acordo com Larsson (2013), a fase mais crítica para se ficar sem emprego é na idade adulta, acima dos 45 anos e os fatores que estão associados às diferenças no impacto de indivíduo para indivíduo são: a idade, o sexo, a situação familiar, o nível educacional e ocupacional e a duração do desemprego.

O facto de a condição de desempregado provocar mau estar psicológico, tal como mencionado anteriormente, já vem a ser estudado desde algum tempo, Warr, Jackson e Banks (1988) confirmaram que o desemprego poderá originar níveis elevados de depressão, ansiedade, angústia e stress. Dooley e Prause (1995), no seu estudo consideraram que um dos maiores efeitos adversos de estar desempregado foram as mudanças negativas ao nível psicológico, sendo que este fator poderia conduzir à deterioração da saúde mental e física do sujeito.

Conforme mencionado anteriormente, o nível do impacto do desempregado pode ainda estar relacionado com a idade, Strandh (2000) na sua investigação com indivíduos suecos desempregados, verificou que os desempregados de meia-idade (31 a 50 anos) apresentaram um bem-estar psicológico menor, relativamente aos indivíduos mais idosos. Tal como o autor anterior, Kira e Klehe (2016), no seu estudo *Self-definition threats and potential for growth among mature-aged job-loss victims*, defenderam que o trauma da perda de emprego é mais pronunciado em indivíduos com idades compreendidas entre os 40 e os 65 anos, pois estes já têm a sua carreira estabelecida e as suas autodefinições pessoais e sociais foram moldadas pelo local de trabalho.

No entanto, a intensidade do impacto do desemprego sentida por cada indivíduo pode ainda estar relacionado com a duração do período de desemprego. Indivíduos com idades compreendidas entre os 29 e 37 anos que experienciaram períodos longos de desemprego demonstravam níveis acentuados de sintomas depressivos (Mossakowski, 2009).

No que diz respeito ao impacto do desemprego no seio familiar, diversos estudos investigaram esta relação, sendo que alguns deles revelaram que o desemprego origina uma certa instabilidade familiar e conjugal (Jensen & Smith, 1990). Johoda (1982) realizou o seu estudo com ex-trabalhadores de uma fábrica na Áustria, sendo que, conseguiu compreender que o desemprego teve um impacto negativo bastante forte no bem-estar, a nível psicossocial, psicológico, individual e familiar, sendo que, as dificuldades económicas foram as consequências mais sentidas, nos indivíduos mais qualificados.

As dificuldades económicas podem ser associadas ao número do agregado familiar do indivíduo, como por exemplo, o número de filhos (Fielden & Davidson, 1999). De facto, quanto maior o número de filhos que o indivíduo desempregado tem, maior será a sua preocupação em arranjar, rapidamente, outro emprego, pois tem de sustentar a sua família (Larsson, 2013). Kinnunen e Felt (2004), tentaram compreender de que forma as dificuldades económicas tiveram impacto na vida conjugal de 608 casais finlandeses, sendo que os autores estudaram variáveis como: tensão económica, stress psicológico e ajustamento conjugal. Em conclusão, este estudo observou que quando associavam a tensão económica e o stress psicológico, repercutia-se negativamente no ajustamento conjugal. Devido à tensão económica os indivíduos acabavam por se endividar e este fator contraía ainda mais tensão entre o casal.

O impacto provado pelo desemprego pode variar consoante o tipo de desemprego, isto é, quando é involuntário o indivíduo tendem a sentir maior sofrimento psicológico comparativamente de quando é voluntário (Vieira, 2014). Contrariamente ao que foi demonstrado acima, a situação de desemprego pode ser encarada de uma forma positiva e o sujeito pode conseguir uma adaptação bem-sucedida. Quando estamos perante indivíduos com capacidade de resiliência, estes tendem a ter níveis de depressão menor e lidam com a situação de desemprego de outro modo. Estes indivíduos utilizam diversas estratégias para lidarem melhor com esta situação, sendo algumas delas, estratégias de *coping* e procura de apoio no seu companheiro (Moorthouse & Calabiano, 2007).

Deste modo e devido ao impacto que o período de desemprego pode ter num sujeito, este por norma tenta a sua reinserção no mercado de trabalho, isto é, os indivíduos tentam voltar a

encontrar um emprego na sua área de formação (ou noutra área) de modo a satisfazerem as suas necessidades pessoais e de bem-estar, bem como todas as suas despesas financeiras.

4. Reinserção no Mercado de Trabalho

O objetivo principal do estudo é compreender o impacto das dificuldades de reinserção no mercado de trabalho sobre o bem-estar psicológico e sobre a família em indivíduos com mais de 45 anos e com formação superior, proponho a análise de toda a envolvente da problemática em questão e alguns dos fatores que podem levar às dificuldades da reinserção do indivíduo no mercado de trabalho. À medida que um trabalhador envelhece, a organização e a sociedade em geral tendem a discrimina-los, justificando que são indivíduos com menor capacidade de trabalho (Baruch, 2004).

Uma vez desempregados, os indivíduos mais velhos enfrentam maiores obstáculos ao tentarem retomar a sua atividade profissional do que os indivíduos mais jovens (Clayton, 2010). Este fenómeno acontecia, pois, o baixo nível de educação e qualificação eram um obstáculo para a permanência dos trabalhadores mais velhos no posto de trabalho, isto porque hoje em dia, os postos de trabalho são direcionados para indivíduos com uma escolaridade mais elevada. No entanto, mesmo em situações em que o nível educacional dos trabalhadores mais velhos é comparável ao dos colegas de trabalho mais jovens, continuam a existir estereótipos associados à idade (Larsson, 2013).

A discriminação relacionada com a idade no mercado de trabalho ocorre desde os processos de recrutamento e seleção (as empresas impõem um limite de idade como condição restritiva de acesso ao emprego) até ao final do contrato. Por norma, quando o nível de qualificação é menor, este torna-se um obstáculo para a permanência do trabalhador no posto de trabalho. No entanto, os trabalhadores com qualificações superiores, também têm dificuldades em manter os seus empregos, devido aos estereótipos relacionados com a idade (Sargeant, 2001).

Um estudo português desenvolvido pelo Instituto de Estudos Sociais e Económicos (2004, cit in Centeno 2007) demonstrou que existiam diferenças claras na forma como os trabalhadores eram tratados pelas organizações no que diz respeito à idade. A amostra era composta por cerca de 700 trabalhadores, 50 empresas e alguns parceiros sociais (sindicatos e associações patronais), sendo que a amostra espelhava a situação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. A maioria dos indivíduos (80%) que participaram do estudo acreditavam que os trabalhadores seniores eram discriminados no mercado de trabalho e que a principal forma de discriminação era a preferência dos empregadores por trabalhadores mais jovens (49%).

Outras formas de discriminação mencionadas foram o investimento mais fraco por parte das empresas na formação de funcionários seniores, a preferência por trabalhadores mais jovens em promoções acerca da organização e a prioridade dada à demissão de funcionários seniores em caso de necessidade.

A percepção do empregador para com a idade de um trabalhador ou candidato uma vaga induz a que o indivíduo sinta frustração, anulando assim expectativas para futuros empregos (Baruch, 2004). O fator etário continua a ser central na dificuldade e sustentabilidade de manter o emprego em indivíduos mais velhos (Larsson, 2013). Este é visto como o maior obstáculo que os indivíduos mais velhos têm de enfrentar, devido ao facto de que, ainda atualmente, as empresas preferem trabalhadores de idades mais jovens. As empresas continuam a preferir contratar jovens, pois acreditam que os trabalhadores mais velhos, devido à sua idade perdem algumas capacidades físicas (Kira & Klehe, 2016).

Parte II – Metodologia

A metodologia do presente estudo segue uma abordagem qualitativa, uma vez que pretendemos responder ao objetivo principal: Compreender o impacto das dificuldades de reinserção no mercado de trabalho sobre o bem-estar psicológico e sobre a família em indivíduos com mais de 45 anos e com formação superior. Segundo Armstrong (2009), a investigação qualitativa é centrada nas ideias que surgem nos comportamentos do ser humano, de forma a compreender o significado que atribuem às suas ações e experiências de vida, através da forma como estes interpretam os contextos em que estas mesmas situações acontecem. Foi adotado um carácter semi-indutivo de modo, a que a presente investigação conseguisse alcançar todos os objetivos: principal e específicos (Cf. Apêndice 1). O carácter semi-indutivo contribui para que a investigação se tenha mantido recetiva ao aparecimento de novas dimensões e auxilia-se na compreensão dos dados de uma forma mais individualizada e fiel do objeto de estudo (Almeida & Freire, 2007).

A investigação qualitativa é a mais adequada para o estudo em questão pois, o objetivo era conseguir recolher os dados da forma mais natural possível sem deixar os participantes num estado de ansiedade e/ou nervosismo devido à delicadeza do tema. Pois isto, nesta abordagem o investigador consegue ter a oportunidade de compreender os entrevistados, estar recetivo ao surgimento de novos temas e assim, formular novas perguntas que possam surgir ao longo da entrevista e que se revelem enriquecedores para a recolha de dados (Silvestre & Araújo, 2012, p. 228). Esta abordagem é baseada numa recolha de dados que dificilmente se convertem em números, pois são utilizadas técnicas como a observação, o estudo de caso e a entrevista (Armstrong, 2009).

De forma a atingir o âmago do estudo, este alicerçou-se em cinco questões de investigação (QI), que de certa forma auxiliaram o investigador na condução da investigação, sendo estas: QI1) Como caracteriza a experiência de desemprego?; QI2) Quais foram as dificuldades de reinserção vividas pelos indivíduos?; QI3) Qual o impacto das dificuldades de reinserção no bem-estar psicológico?; QI4) Qual o impacto das dificuldades de reinserção na família?; QI5) Como é que o indivíduo perceciona as causas das dificuldades de reinserção?

Participantes

Devido à intenção que o presente estudo tem em compreender as dificuldades de reinserção sentidas por um grupo de indivíduos com características específicas, foi selecionada

uma amostra intencional, não probabilística (Almeida & Freire, 2007). Este estudo contou com a participação de cinco sujeitos (n=5) de áreas de atividade distintas, sendo que os critérios de inclusão foram: idade superior a 45 anos, possuir formação ao nível do ensino superior e ter estado desempregado pelo menos um ano. No que diz respeito aos critérios de exclusão foram os seguintes: ter idade inferior a 45 anos, ter formação ao nível do ensino básico ou secundário e ter estado desempregado menos de 1 ano.

Os participantes do presente estudo apresentam uma média de idades de 54,8 (DP=6,76), sendo que a restante caracterização da amostra, encontra-se espelhada na Tabela 1.

Tabela 1

Caracterização dos Participantes

Cód.*	Idade	Sexo**	Estado Civil	Formação Superior	Situação Profissional
P1	61	M	Casado	Direito	Desempregado
P2	60	F	Casado	Engenharia Civil	Empregado
P3	58	F	Casado	Educação Básica	Empregado
P4	48	F	Casado	Gestão e Negócios	Empregado
P5	47	F	Casado	Relações Públicas	Empregado

Notas: * P – Participante; ** M – Masculino; F – Feminino;

1. Instrumentos

A recolha de dados de uma investigação de natureza qualitativa pode ser realizada com recurso a diversas técnicas e neste caso foi utilizada a entrevista, sendo esta uma técnica em que existe uma troca de informações e partilhas entre o entrevistador e entrevistado (Carvalho, 2017).

O estudo em questão utilizou a técnica na entrevista presencial, nomeadamente a entrevista semiestruturada. Segundo Fortin (2009), a entrevista semiestruturada é uma interação verbal e flexível entre dois seres humanos. A entrevista deve ser conduzida pelo investigador tendo por base os objetivos da investigação e compreendendo a posição do entrevistado, isto é, a entrevista deve permitir que o entrevistado se sinta à vontade para exprimir os sentimentos do momento, opiniões, que neste caso foram, a situação de desemprego e as dificuldades no processo de reinserção no mercado de trabalho.

Foram realizadas cinco entrevistas individuais, sendo que o guião da mesma foi construído previamente (Cf. Apêndice 2). O guião da entrevista encontra-se dividido em cinco dimensões, sendo que cada uma reúne um conjunto de questões necessárias para responder aos objetivos pretendidos: 1) Informações Sociodemográficas – visava a exploração das características específicas do entrevistados de modo, a compreender se preenche os requisitos necessários à investigação; 2) Trajetória Profissional – identificar a profissão atual; identificar quais os ramos de atividade em que os indivíduos estiveram inseridos ao longo da sua vida; compreender o nível de realização profissional atual; 3) Experiência Profissional – identificar a duração do período de desemprego; compreender se o período mencionado foi contínuo ou alternado com períodos de trabalho; explorar o momento em que os indivíduos ficaram efetivamente desempregados; procurava levar os entrevistados a refletirem sobre as dificuldades no período de desemprego; compreender de que forma a experiência de desemprego teve ou não impacto nas seguintes dimensões: bem estar psicológico, família e vida social; 4) Fatores subjacentes às dificuldades de reinserção – compreender se os participantes procuraram emprego ativamente e de que forma; identificar o tipo de respostas e justificações dadas pelos empregadores; explorar a opinião dos participantes face às justificações dadas pelos empregadores; compreender de que forma os indivíduos lidaram com a rejeição; identificar se o nível de motivação foi ou não afetado; 5) Mecanismos para combater as dificuldades de desemprego – identificar as estratégias que os indivíduos utilizaram para combater as dificuldades e impactos sentidos; compreender a existência de atividades propostas pelo Centro de Emprego.

As entrevistas foram conduzidas com base nas questões do guião de entrevista, no entanto, ao longo da mesma os participantes podiam refletir e dar respostas livres, o que por sua vez, fez surgir novas questões ao investigador e assim, enriquecer o estudo.

2. Procedimento

2.1. Recolha de dados

Inicialmente, o contacto com os participantes foi estabelecido diretamente por intermédio de familiares e amigos dos mesmos e todos os participantes foram contactados por via telefónica. Quando o contacto telefónico era estabelecido, inicialmente era explicado o objetivo da investigação e posteriormente, agendado dia, hora e local para a realização da entrevista mediante disponibilidade do participante. Após o consentimento escrito e assinado por parte de todos os participantes (Cf. Apêndice 3), as entrevistas foram realizadas no mês de maio no ano de 2019. Todas as entrevistas foram devidamente autorizadas pelos participantes a serem gravadas em formato áudio e cada entrevista ocorreu presencialmente num momento individual com cada participante, sendo que, cada entrevista tinha a duração máxima de 30 minutos.

2.2. Tratamento de dados

De forma a proceder ao tratamento dos dados, o presente estudo realizou uma análise de conteúdo, isto é, de acordo com Carvalho (2017), esta técnica é composta por um conjunto de técnicas de análise, cujo objetivo é analisar tudo aquilo que está explícito no texto e, conseqüentemente obter indicadores que permitam realizar as devidas interpretações do conteúdo das entrevistas. A utilização desta técnica permite ao investigador retirar o máximo de informação possível do entrevistado, através das mensagens que este acaba por fornecer ao longo do seu discurso.

O tratamento dos dados teve como primeira etapa: a transcrição das entrevistas, sendo que a mesma foi realizada de forma integral do discurso dos participantes em formato áudio para um formato escrito; De seguida, foi realizada uma leitura meticulosa das entrevistas de modo à apropriação do conteúdo contido nas mesmas e à realização de um esboço do sistema de categorias; E, por último, foi realizada a análise do conteúdo dos dados, com recurso ao *Software NVivo11*. O programa informático em questão permitiu organizar os dados em categorias, de modo a compreender efetivamente os dados obtidos e assim, dar respostas aos objetivos do estudo.

Inicialmente deve ser realizada a codificação das entrevistas e após esta fase, os dados devem ser inseridos em sistemas de categorias. A categorização auxilia na agregação de códigos

em categorias e subcategorias, sendo que, em cada uma é exigido um critério de inclusão. São incluídas unidades de registo que fazem referência ao que está descrito na categoria, por fim, a frequência das vezes que cada categoria aparece no discurso dos participantes (Fernandes & Maia, 2001).

A unidade de registo é o segmento de conteúdo que é colocado numa categoria em específico, sendo que, esta pode ser formal (uma palavra, frase ou interação) ou semântica (o tempo ou uma unidade de informação) (Carvalho, 2017). No presente estudo, a unidade de registo utilizada foi “ideia completa”, isto é, excertos das entrevistas que justifiquem a categoria selecionada.

Parte III – Apresentação e Discussão de Resultados

Nesta secção da será realizada a apresentação dos dados obtidos, respetiva análise e a sua discussão com referência a dados da literatura que sejam relevantes, sendo que, os mesmos estão organizados através da resposta às questões de investigação (QI), de modo a que a compreensão seja mais clara e objetiva.

Todos os participantes do estudo receberam o código “P”, de forma a garantir a confidencialidade dos mesmos. No que diz respeito às categorias obtidas através da codificação exaustiva das entrevistas, estas originaram subcategorias, tal como pode ser observado através da Descrição do Sistema Geral de Categorias (Cf. Apêndice 4). O sistema referido está organizado em quatro categorias de 1ª geração (Trajetória Profissional, Experiência de desemprego, Reinserção no mercado de trabalho e Perceção dos participantes na reinserção), conseqüentemente estas desdobram-se num conjunto de subcategorias “filhas”. De modo a promover a melhor organização das categorias ao longo da apresentação dos resultados, as categorias de 1ª geração serão representadas com a formatação de sublinhado. As subcategorias de 2ª geração irão ser mencionadas com a formatação de itálico, e por último, as subcategorias de 3ª, 4ª e 5ª geração serão apresentadas com a formatação de negrito.

QI1: Como caracteriza a experiência de desemprego?

No que diz respeito à caracterização da Experiência de Desemprego de cada participante na sua fase inicial, esta remete-nos para a subcategoria *momento em que ficou desempregado* (5). Sendo que esta dividiu-se em três subcategorias de 3ª geração que são de extrema relevância para a compreensão deste momento: **tipo de notícia; modo como encarou a situação; sentimentos.**

No entanto, esta caracterização também nos remete para a subcategoria *dificuldades sentidas*, sendo que a mesma, divide-se em dificuldades sentidas ao **nível social e financeiro**.

No que concerne o **tipo de notícia** esta caracterizou-se para alguns participantes como **imprevisível** devia à **falência da empresa**: “(..) porque a empresa foi à falência e como todos os trabalhadores eu vim para o olho da rua.” (P2) ou despedimento por **justa causa**: “(..) num belo dia fui despedida com justa causa, a empresa na altura justificou, mas era mentira (..)” (P3). Quando o indivíduo tem de abandonar o seu emprego de forma involuntária tende a sentir maior sofrimento psicológico, comparativamente a situações em que a saída do indivíduo é voluntária (Vieira, 2014). Comparativamente, para os restantes participantes o **tipo de notícia** caracterizou-se como **previsível**, por **opção própria**: “Foi isso que aconteceu, portanto, ao fim de 17 anos fizeram um acordo comigo para eu sair.” (P4) ou devido a **problemas de saúde mental**: “Estava à espera devido ao meu estado de saúde porque foi piorando (..)” (P5). Ao contrário do que foi demonstrado nos dados acima, a situação de desemprego pode ser encarada de uma forma positiva e o sujeito pode conseguir uma adaptação bem-sucedida, no entanto tem de ter uma boa capacidade de resiliência (Moorthouse & Caltabiano, 2007).

Relativamente ao *modo como encarou a situação*, todos os participantes encararam de forma **negativa**: “Mal, até hoje não compreendo o porquê de me fazerem aquilo (..)” (P3) “(..) custou-me muito lidar com a situação de despedimento e desempregada” (P5). O momento de desemprego é realmente uma experiência marcante na vida do sujeito, a ideia é partilhada por Albert et al. (2015), para a maior parte dos indivíduos, a perda do emprego e as dificuldades em encontrar outro acabam por se tornar numa experiência traumática. Toda esta experiência, incluindo as suas consequências, provocaram em alguns participantes diversos *sentimentos* de **desesperança**: “(..) vi os meus sonhos irem-se pela água abaixo” e **tristeza**: “Foi uma situação triste” (P1).

Importa referir que a Experiência de Desemprego vivida pelos participantes suscitou implicações na vida dos mesmos, para além de todas as anteriormente referidas, sendo que estas originaram *dificuldades sentidas*. As dificuldades sentidas pelos participantes desdobraram-se no **nível social**: “(..) afinal não tinha assim tanto amigos quanto isso.” (P3); “Os amigos afastam-se” (P2), apenas um dos participantes referiu **não ter impacto** na vida social: “não muito porque eu já não tinha muitos amigos” (P4). A perda de emprego e a experiência que é vivida pelos indivíduos ao longo deste período pode afetar ao nível psicológico, fisiológico, económico e social da vida do ser humano (Vieira, 2014). Relativamente ao **nível financeiro**: “(..) eu, os meus

filhos e a minha mulher tínhamos uma vida boa, muito boa e hoje em dia não temos nada” (P1); *“As maiores dificuldades foram mesmo financeiras”* (P3). As dificuldades económicas associadas ao período de desemprego, foram estudadas pelos autores Kinnunen e Felt (2004), sendo que, estes concluíram que devido à tensão económica vivida pelo contexto familiar, os indivíduos acabam por se endividar para fazer face às despesas mensais. As dificuldades económicas podem ainda estar associadas ao número de filhos, isto é, quanto maior o agregado familiar, maior será a preocupação do indivíduo em arranjar outro emprego (Larsson, 2013).

QI2: Quais foram as dificuldades de reinserção vividas pelos indivíduos?

No que diz respeito às dificuldades de reinserção, esta originou a categoria Reinserção no Mercado de Trabalho esta remete-nos para as subcategorias: *tentativas de reinserção* (5); *entrevistas de emprego* (4); *respostas negativas por parte dos empregadores* (5); *estratégias para combater as dificuldades de reinserção* (5).

Ao analisar as *tentativas de reinserção* foi de fácil compreensão que todos os participantes tentaram regressar ao mercado de trabalho, sendo num **ramo de atividade diferente** *“Tentei em várias áreas desde segurança privado, taxista, empregado de armazém e outras atividades que eu considero baixas, mas pronto, dão a ganhar algum dinheiro”* (P1) ou no **mesmo ramo de atividade** *“Apenas na minha área de formação e para trabalhar com educadora de infância (...)”* (P3).

A reinserção por parte dos participantes deste estudo foi feita através de *entrevistas de emprego*, sendo que esta dividiu-se em duas subcategorias de 3ª geração: **participante não obteve feedback** *“Muitos empregadores não deram resposta”* (P2) e **participante obteve feedback**, sendo este, **negativo** e justificado pela **idade** *“só que as pessoas preferem uma pessoa mais nova porque dizem que é mais ágil”* (P2), esta visão é defendida por vários autores e vai de encontro ao facto de que as empresas continuam a preferir contratar jovens, pois acreditam que os trabalhadores mais velhos, devido à sua idade perdem algumas capacidades físicas (Kira & Klehe, 2016); O fator etário continua a ser central na dificuldade e sustentabilidade de manter o emprego em indivíduos mais velhos (Larsson, 2013). Os empregadores justificaram as respostas negativas aos participantes ou porque o **perfil** era **inadequado** *“(..) porque eu não era o perfil que eles procuravam”* (P3) ou devido à **trajetória profissional** *“(..) com o facto de ter estado empregada tantos anos no mesmo local e acharem estranho já não estar e o infantário continuar*

a existir” (P3). Maior parte dos participantes remete o seu discurso para as duas subcategorias de 3ª geração, pois já presenciaram ambas as situações em após as entrevistas de emprego.

Relativamente às *respostas negativas por parte dos empregadores*, esta remete-nos para o **impacto na motivação do participante**, sendo que este pode-se demonstrar **negativo**, pois provoca **deceção**: “Com as respostas do “não” me empregarem é dececionante (..)” (P2); **medo de rejeição**: “(..) com medo de voltar a ser rejeitada” (P3); **injustiça**: “Que estavam a ser um bocadinho injustos na forma como estavam a querer fazer a seleção de uma pessoa” (P4). Por outro lado, dois dos participantes consideraram o impacto das respostas negativas, **positivo**: “Não, não penso em desistir”; “Todos os dias vejo nos sites de ofertas de emprego e tento responder ao máximo de anúncios possíveis por dia (..)” (P1). Conforme supracitado, se os indivíduos tiverem a capacidade de resiliência, isto é, a capacidade de combater as adversidades/problemas da sua vida ou até mesmo do dia-a-dia, acabam por conseguir ultrapassar momentos de tensão com positividade. Algo que poderia ser considerado uma fraqueza, torna-se uma força para o indivíduo não desistir de procurar emprego (Moorthouse & Caltabiano, 2007).

No que diz respeito às *estratégias para combater as dificuldades de reinserção*, os métodos utilizados por cada participante não divergiram muito, sendo estes o **envolvimento em novas oportunidades** “Tento distrai-me com outras coisas” (P1); A **inscrição no centro de emprego**, é de salientar que todos os participantes estiveram inscritos ao longo do período de desemprego. Esta subcategoria divide-se na **existência de iniciativas** por parte do centro de emprego, sendo que os participantes que mencionaram a existência de iniciativas, fizeram referência à **criação do próprio negócio** “Ainda me falaram na possibilidade de criação de um projeto que eles tinham (..)” (P4); realização de **entrevistas** “Só fui chamada uma vez para uma entrevista e não fiquei. Desde aí, nunca mais” (P5); realização de **formações complementares** “Inclusive chamaram-me para vários cursos (..)” (P2). No entanto, na minha opinião importa referir que quatro dos participantes apontam **limitações governamentais** associadas ao centro de emprego, “Estudamos tantos anos para depois nem sermos reconhecidos pelo estado português” (P3). Por último, outra das estratégias utilizadas pelos participantes foi tentar manter o **pensamento positivo** e seguir enfrente “Agora há que levantar a cabeça e tentar recuperar alguma coisa” (P1).

QI3- Qual o impacto das dificuldades de reinserção no bem-estar psicológico?

No que concerne ao *impacto provocado pelas dificuldades de reinserção ao nível psicológico (5)* dos participantes é observável através da análise dos dados que todos os indivíduos manifestaram **impacto negativo**. Sendo que, este mesmo impacto foi percebido pelos participantes de forma diferente o que levou ao surgimento de novas subcategorias. A **depressão** “*Sim, sim fiquei depressiva*” (P2); “*Derivado desta situação acabei por entrar em depressão muito grave*” (P3); indivíduos que experienciaram períodos longos de desemprego demonstram níveis acentuados de sintomas depressivos (Mossakowski, 2009). **Desânimo** “*(..) pois não vejo qualquer perspectiva de voltar a ter emprego neste país*” (P1); **desilusão** “*As maiores dificuldades foi a desilusão por ter tido um problema e acabar a perder um emprego de uma vida só por ter tido esse problema*” (P5); **sentimento de derrota** “*(..) sinto-me ... por assim dizer vencido*” (P1). Esta análise de dados só vem comprovar aquilo que já há muitos anos foi estudado, Dooley e Prause (1995), consideravam que um dos maiores efeitos negativos de estar desempregado eram as mudanças negativas ao nível psicológico, sendo que este fator poderia conduzir à deterioração da saúde mental e física do sujeito. O impacto do desemprego pode suscitar no ser humano “sentimentos de desânimo e angústia, baixa autoestima e autocritica própria, inutilidade e ainda uma sensação de injustiça e revolta” (Glória, 2013, p.4).

QI4- Qual o impacto das dificuldades de reinserção na família?

No que diz respeito ao *impacto provocado pelas dificuldades de reinserção ao nível familiar (5)*, três dos participantes mencionam que as dificuldades tiveram impacto no **ambiente familiar**: “*(..) harmonia familiar porque as coisas começam a faltar e temos de saber dar a volta e não só, fazer entender às crianças que a vida não é um mar de rosas e há altos e baixos (..)*” (P2). O impacto das dificuldades de reinserção no seio familiar tem vindo a ser comprovado desde há muitos anos por diversos autores, sendo que alguns deles revelaram que o desemprego origina uma certa instabilidade familiar e conjugal (Jensen & Smith, 1990).

Por outro lado, todos os participantes mencionaram o **apoio**, por parte dos **familiares** “*O meu grande apoio para além do meu marido que apesar de longe de Portugal fez sentir a sua presença e força ao longo dos 5 anos, mas também a família dele. As minhas cunhadas são como irmãs para mim, somos muitas chegadas e ajudaram-me imenso em dias que, por exemplo, nem da cama conseguia sair*” (P3); “*Para combater este sentimento utilizei a força dada pela minha família (..), realmente tenho pessoas do meu lado, espetaculares que nunca me deixaram sozinha,*

mesmo quando eu queria” (P5). Normalmente, os indivíduos utilizam diversas estratégias para lidarem melhor com esta situação, como por exemplo a procura de apoio no seu companheiro (Moorthouse & Caltabiano, 2007).

QI5- Como é que o indivíduo perceciona as causas das dificuldades de reinserção?

Quando foram analisados os dados relativos à Perceção dos participantes no período de reinserção, estes deram origem a três diferentes perspetivas, sendo que apenas numa delas a opinião foi igual para todo o grupo. A primeira perceção diz respeito ao facto de os participantes acharem que não conseguiram efetivar a reinserção no mercado de trabalho devido aos *demasiados conhecimentos* “(..) *as minhas aptidões são mais do que para aquilo que eles querem*” (P2). Por outro lado, os participantes percecionaram as dificuldades de reinserção com origem no processo de *recrutamento e seleção*, isto é, devido à **insensibilidade social**: “*Não é considerada uma pessoa, mas sim, uma unidade de produção com um número. Por isso, as coisas são vistas nesta perspetiva hoje em dia, a parte social não existe*” (P1), “*não há cá “coração mole”, nem nada disso.*” (P4); **novas linhas orientadoras de R&S**: “*porque hoje em dia tudo o que são recursos humanos têm outros padrões que não eram, nem de perto nem de longe, os padrões de há 15 anos atrás*” (P1); **visão económica**: “*Hoje em dia as empresas, é isso mesmo, é olhar para os números.*” (P4). A forma como os indivíduos percecionam as novas conotações atribuídas aos processos de R&S, podem dever-se ao facto de ao longo dos anos os postos de trabalho terem sofridos diversas alterações (Larsson, 2013), o que conseqüente leva a que o indivíduo para manter o seu emprego tenha de se adaptar a novas metodologias e métodos de trabalho, e obrigatoriamente tenha de adquirir um conjunto de novas aptidões e atitudes, de modo a conseguir que o seu papel na organização se diferencie de todos os outros colaboradores (Rodrigues, 2014).

Por último, todos os participantes têm a mesma opinião no que diz respeito ao fator *idade* quando se referem à perceção das dificuldades que tiveram ao tentar regressar ao mercado de trabalho. Nomeadamente, “(..) *depois o fator, hoje em dia que está na moda, é não aceitarem pessoas a partir de uma certa idade*” (P1); “(..) *nunca folguei que aos 51/52 anos as portas do mercado de trabalho estivessem fechadas para pessoas com esta idade* (..)” (P2); “*Claramente as empresas, preferem pessoas mais novas. Sinceramente, não compreendo o porquê*” (P3). Tal como mencionado anteriormente, na apresentação dos resultados à QI2 a idade ou utilização da mesma como justificação para os indivíduos mais velhos não ficarem selecionados continua a

ser uma realidade nos dias de hoje e vai de encontro à literatura, de acordo com Strandh (2000) os desempregados de meia-idade (31 a 50 anos) apresentam um bem-estar psicológico menor, relativamente aos indivíduos mais idosos. Nomeadamente os autores Kira e Klehe (2016), defenderam que o trauma da perda de emprego em indivíduos com idades compreendidas entre os 40 e os 65 anos é bastante acentuado, pois estes já têm a sua carreira estabelecida, bem como as suas autodefinições pessoais e sociais.

Parte IV – Conclusão

Esta investigação traz contributos específicos para a comunidade científica e para todos os intervenientes na pesquisa, pois acrescenta conhecimento sobre o fenómeno estudado. O presente estudo não se resume a uma pequena conclusão dada a complexidade e delicadeza dos assuntos abordados aos longo do mesmo, pois para os participantes da investigação o período de desemprego e todas as suas fases desde a aceitação deste novo papel na sociedade, o de desempregado, à fase de reinserção, protagonizada pelas inúmeras tentativas falhadas que, na sua maioria tiveram impacto negativo na motivação do indivíduo, foi de facto um período de grande sofrimento, protagonizado por sentimentos de desânimo, derrota e depressão.

Importa referir que através da análise dos resultados podemos depreender que não são apenas os jovens com formação superior a sofrer as consequências da crise económica em Portugal. Os indivíduos mais velhos, nomeadamente, com mais de 45 anos de idade e com formação superior também são um grupo muito afetado e de forma, cada vez mais acentuada. Este fenómeno deve-se ao facto de que, as empresas continuam a preferir contratar jovens recém-licenciados e não indivíduos mais velhos com mais experiência profissional, pois têm receio de investir neste grupo e tal como maior parte dos participantes referiu: “Somos velhos para trabalhar e novos para ir para a reforma”.

Derivado das dificuldades e barreiras impostas à reinserção de indivíduos mais velhos e com formação superior, é notório e generalizado a todo o grupo de participantes que esta situação tem implicações diretas ao nível do bem-estar psicológico e da envolvente familiar.

Assumimos como limitações do presente estudo o número de participantes, pois inicialmente, quando proposta a realização desta investigação estava idealizado a participação de oito a dez indivíduos. No entanto, as dificuldades demonstraram-se enormes no que diz respeito à vontade e disponibilidade das diversas pessoas abordadas para a participação voluntária no estudo. Outra limitação apontada, diz respeito ao facto de existir apenas um participante do sexo

masculino. Estas duas limitações, delimitar a obtenção mais precisa de dados relativamente à problemática em questão e por conseguinte, à obtenção de um melhor aprofundamento da problemática.

No que concerne às forças do presente estudo, apontamos a escolha da utilização da metodologia qualitativa e do instrumento, entrevista semiestruturada. Este é um ponto forte pois a realização destas entrevistas, visto tratar-se de um tema tão delicado para os participantes, permitiu ao investigador criar uma empatia inicial com os mesmos e desta forma, deixá-los à vontade no momento da resposta às questões colocadas. A criação de um ambiente confortável para o participante permitiu que este conseguisse responder às questões, de forma aberta e até ao surgimento de outros temas de interesse para a investigação.

Para investigações futuras acerca do tema sugerimos que, as mesmas sejam realizadas com um número de participantes maior e com um maior equilíbrio no que diz respeito ao género dos participantes. Deste modo, a pesquisa tornar-se-á mais enriquecedora ao nível dos dados obtidos e à comparação dos mesmos.

Referências Bibliográficas

- Albert, L. S., Allen, D. G., Biggane, J. E., & Ma, Q. (2015). Attachment and responses to employment dissolution. *Human Resource Management Review*, 25, 94–106.
- Almeida, L., & Freire, T. (2007) *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilibrios edições.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Retirado de [https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=TCwoAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR2&dq=Armstrong,+M.+\(2009\).+Armstrong%E2%80%99s+Handbook+of+Human+Resource+Management+Practice,+11%C2%AA+Ed.+Londres:+Kogan+Page.&ots=wAmi_1_10y&sig=nSqRo90nJighXQyv9GGqTtlwKCs&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=TCwoAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR2&dq=Armstrong,+M.+(2009).+Armstrong%E2%80%99s+Handbook+of+Human+Resource+Management+Practice,+11%C2%AA+Ed.+Londres:+Kogan+Page.&ots=wAmi_1_10y&sig=nSqRo90nJighXQyv9GGqTtlwKCs&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. *Career development international*, 9(1), 58-73.
- Blustein, D. L., Schultheiss, D. E. P., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 423–440.
- Brown, D. (1995). A values-based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly*, 44, 4-11.
- Caldana, A. C. F., & de Castro Figueiredo, M. A. (2002). Desemprego e subjetividade: estratégias de inclusão social e sobrevivência. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 12(22), 19-26.
- Carvalho, A. F. D. D. (2017). *Monitorização de colaboradores: uma forma de engenharia social*. (Tese de Mestrado, Lisbon School of Economics & Management) Retirado de <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/14341/1/DM-AFDC-2017.pdf>
- Centeno, L.G. (2001). *Os trabalhadores de meia-idade face às reestruturações e políticas de gestão de recursos humanos*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Centeno, L.G. (2007). *Envelhecimento e perspectivas de luta contra as barreiras da idade no emprego*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

- Clayton, P.M. (2010). *Working on: choice or necessity? In Cedefop (Ed). Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives* (pp. 210-226). Luxembourg: Publications Office of European Union. Retirado de https://www.researchgate.net/profile/Tonette_Rocco/publication/48326018_Development_of_Older_Workers_Revisiting_Policies/links/54bd10d40cf218d4a1696f59.pdf#page=232
- Coutinho, M. T., Dam, U. C., & Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: A new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 5-18.
- de Bragança Sousa, M. C. L., & Larsson, R. (2013). *Too old for work, too young for retirement: The psychosocial experience of unemployment among older adults*. (Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto). Retirado de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/115049/2/281146.pdf>
- Diário de Notícias (2019). “Licenciados mais velhos estão a ser outra vez arrastados para o desemprego”. Acedido em 10 de fevereiro de 2019, disponível em: <https://www.dn.pt/edicao-do-dia/07-fev-2019/interior/licenciados-mais-velhos-estao-a-ser-outra-vez-arrastados-para-o-desemprego-10544225.html>
- Dooley, D., & Prause, J. (1995). Effect of unemployment on school leavers' self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(3), 177-192.
- Fernandes, L. M. C. (2011). *Desemprego e ação coletiva: um estudo exploratório*. (Tese de Mestrado, ISCTE). Retirado de https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5264/1/disserta%C3%A7%C3%A3o_%20desempregoeac%C3%A7%C3%A3ocollectivaR_impressao.pdf
- Fielden, S. L., & Davidson, M. J. (1999). Stress and unemployment: A comparative review and research model of female and male managers. *British Journal of Management*, 10(1), 63-93.
- Fortin, M. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusodidacta.
- Instituto Nacional de Estatística (2018). “Conceitos por tema”. Acedido em 10 de dezembro de 2018, disponível em: <http://smi.ine.pt/ConceitoPorTema?clear=True>

Instituto Nacional de Estatística (2019a). “Mercado de Trabalho-Desemprego”. Acedido em 07 de março de 2019, disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_base_dados

Instituto Nacional de Estatística (2019b). “População-Migrações e população estrangeira”. Acedido em 07 de março de 2019, disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_base_dados

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment. A socio-psychological analysis*. Retirado de [https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=rCM4AAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Jahoda,+M.+\(1982\).+Employment+and+unemployment.+A+socio-psychological+analysis.+Cambridge+University+Press.&ots=HcM18tDwnA&sig=MZdayyB37XBITvGsmYbcHSYO4&redir_esc=y#v=onepage&q=Jahoda%2C%20M.%20\(1982\).%20Employment%20and%20unemployment.%20A%20socio-psychological%20analysis.%20Cambridge%20University%20Press.&f=false](https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=rCM4AAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Jahoda,+M.+(1982).+Employment+and+unemployment.+A+socio-psychological+analysis.+Cambridge+University+Press.&ots=HcM18tDwnA&sig=MZdayyB37XBITvGsmYbcHSYO4&redir_esc=y#v=onepage&q=Jahoda%2C%20M.%20(1982).%20Employment%20and%20unemployment.%20A%20socio-psychological%20analysis.%20Cambridge%20University%20Press.&f=false)

Jensen, P., & Smith, N. (1990). Unemployment and marital dissolution. *Journal of Population Economics*, 3(3), 215-229.

Kanfer, R., Beier, M. E., & Ackerman, P. L. (2013). Goals and motivation related to work in later adulthood: An organizing framework. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 253–264.

Kinnunen, U., & Feldt, T. (2004). Economic stress and marital adjustment among couples: Analyses at the dyadic level. *European Journal of Social Psychology*, 34(5), 519-532.

Kira, M., & Klehe, U. C. (2016). Self-definition threats and potential for growth among mature-aged job-loss victims. *Human Resource Management Review*, 26(3), 242-259.

Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias, Porto Alegre* 6(12), 32-67.

Kovács, I., Casaca, S. F., Ferreira, J. M. C., & Sousa, M. T. D. (2006). Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias. Retirado de <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1996/1/wp200608.pdf>

Lopes, S. C. C., & Menezes, M. O. (2011). *Impacto do desemprego na qualidade de vida da população do concelho de Felgueiras*. (Tese de Doutoramento, Instituto Superior

- Miguel Torga). Retirado de <http://dspace.ismt.pt/bitstream/123456789/180/9/Capitulo%204..pdf>
- Lourtie, P. (2011). Portugal no contexto da crise do euro. *Relações Internacionais* (32), 061-105.
- Maurer, T. J., & Rafuse, N. E. (2001). Learning, not litigating: Managing employee development and avoiding claims of age discrimination. *Academy of Management Perspectives*, 15(4), 110-121.
- McNair, S. (2011). Learning, work and later life in the UK: guidance needs of an ageing workforce. Retirado de http://englishbulletin.adapt.it/docs/cedefop_2011.pdf#page=132
- Mossakowski, K. N. (2009). The influence of past unemployment duration on symptoms of depression among young women and men in the United States. *American journal of public health*, 99(10), 1826-1832.
- PORDATA (2019a). “Glossário”. Acedido em 07 de março de 2019, disponível em: <https://www.pordata.pt/Glossario>
- PORDATA (2019b). “Emprego e Mercado de Trabalho”. Acedido em 07 de março de 2019, disponível em: <https://www.pordata.pt/Tema/Portugal/Emprego+e+Mercado+de+Trabalho-3>
- Primo Braga, C. A., & Vincelette, G. A. (2010). *Sovereign debt and the financial crisis: will this time be different?*. Retirado de <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2534/582830PUB0ID231n0Debt09780821384831.pdf?sequence=1>
- Ribeiro, R., Frade, C., Coelho, L., & Ferreira-Valente, M. A. (2015). Crise económica em Portugal: Alterações nas práticas quotidianas e nas relações familiares.
- Rodrigues, A. R. C. (2014). *Os Desempregados-Perspetivas de vida em contexto de mudança*. (Tese de Mestrado, Instituto Politécnico de Bragança). Retirado de <https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/11544/1/Ana%20Rita%20Caldas%20Rodrigues.pdf>
- Sargeant, M. (2001). Lifelong learning and age discrimination in employment. *Education and the Law*, 13(2), 141-154.

- Strandh, M. (2000). Different exit routes from unemployment and their impact on mental well-being: the role of the economic situation and the predictability of the life course. *Work, Employment and Society*, 14(3), 459-479.
- Silva, M. I. G. (2015). *Reinserção Profissional de Desempregados: O Papel da Formação Profissional na Reinserção de Desempregados no Mercado de Trabalho*. (Tese de Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal). Retirado de <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/10517/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20PDF.pdf>
- Silvestre, H. C., & Araújo, J. F. (2012). *Metodologia para a Investigação Social*. Lisboa: Escolar Editora.
- Valadas, C. (2013). Mudanças nas políticas: do (des) emprego à empregabilidade. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (102), 89-110.
- Van Vianen, A. E., Dalhoeven, B. A., & De Pater, I. E. (2011). Aging and training and development willingness: Employee and supervisor mindsets. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 226-247.
- Vieira, F. F. P. (2014). *Impacto do desemprego no bem-estar psicológico*. (Tese de Mestrado, Universidade Lusófona do Porto). Retirado de <http://recil.ulusofona.pt/bitstream/handle/10437/5473/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Fernando%20Vieira.pdf?sequence=1>
- Warr, P., Jackson, P., & Banks, M. (1988). Unemployment and mental health: Some British studies. *Journal of social issues*, 44(4), 47-68.

Apêndices

Apêndice 1 – Desenho de Investigação

<p>Problema de Investigação</p>	<p>O presente estudo tem como objetivo geral compreender o impacto das dificuldades de reinserção no mercado de trabalho sobre o bem-estar psicológico e sobre a família em indivíduos com mais de 45 anos e com formação superior.</p> <p>Devido a toda a conjuntura económica vivida ao longo dos últimos anos e à taxa de desemprego generalizada a todas as faixas etárias, emerge a pertinência deste estudo. O presente estudo, em específico com o grupo de indivíduos em questão (mais de 45 anos e formação superior), não foi investigado por outro autor (que seja do meu conhecimento) em Portugal, logo este estudo torna-se ainda mais pertinente e atual.</p>
<p>Objetivo Geral</p>	<p>Compreender o impacto das dificuldades de reinserção no mercado de trabalho sobre o bem-estar psicológico e sobre a família em indivíduos com mais de 45 anos e com formação superior.</p>
<p>Objetivos Específicos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Caracterizar a experiência de desemprego; 2- Compreender o impacto do período de desemprego ao nível psicológico; 3- Compreender o impacto do período de desemprego ao nível familiar; 4- Compreender os fatores subjacentes às dificuldades de reinserção.
<p>Questões de Investigação</p>	<p>QI1- Como caracteriza a experiência de desemprego?</p> <p>QI2- Quais foram as dificuldades de reinserção vividas pelos indivíduos?</p> <p>QI3- Qual o impacto das dificuldades de reinserção no bem-estar psicológico?</p> <p>QI4- Qual o impacto das dificuldades de reinserção na família?</p> <p>QI5- Como é que o indivíduo perceciona as causas das dificuldades de reinserção?</p>

Apêndice 2 – Guião de Entrevista

• Dimensão 1 - Informações Sociodemográficas

Objetivos: Compreender e explorar as características específicas dos entrevistados de modo, a verificar se preenchem os requisitos necessários à elaboração da investigação.

1. Qual a sua idade?
2. Qual a sua nacionalidade?
3. Em que conselho reside?
4. Qual o seu estado civil?
5. Quais as suas habilitações literárias? E qual o curso?
6. O ser agregado familiar é constituído por quantos elementos?
7. Neste momento, encontra-se desempregado/a?

• Dimensão II – Trajetória Profissional

Objetivos: Identificar a profissão atual; Identificar quais os ramos de atividade em que os indivíduos estiveram inseridos ao longo da sua vida; Compreender o nível de realização profissional atual.

8. Qual a sua profissão atual? Setor?
9. Há quanto tempo se encontra inserido/a neste ramo de atividade?
10. Ao longo da sua trajetória profissional esteve sempre inserido/a neste ramo de atividade? Se não, em que ramos esteve?
11. Sente-se realizado com a profissão que tem?

• Dimensão III – Experiência Profissional

Objetivos: Identificar a duração do período de desemprego; Compreender se o período mencionado foi contínuo ou alternado com períodos de trabalho; Explorar o momento em que os indivíduos ficaram efetivamente desempregados; Levar os entrevistados a refletirem sobre as dificuldades no período de desemprego; Compreender de que forma a experiência de

desemprego teve ou não impacto nas seguintes dimensões: bem estar psicológico, família e vida social;

12. Neste momento, encontra-se empregado/a ou desempregado/a?
13. Durante quanto tempo esteve/está desempregado/a?
14. O período/períodos que mencionou de desemprego foram alternados entre períodos de trabalhos pontuais com períodos de desemprego?
15. Quando ficou desempregado/a já previa que o fosse ficar ou foi uma situação inesperada?
16. De que forma encarou a situação de desemprego?
17. Durante o período mencionado de desemprego quais foram as dificuldades encontradas?
18. Durante o período em que esteve desempregado/a de que forma é que este teve impacto no seu bem-estar psicológico?
19. No que diz respeito à família, qual foi a reação da mesma quando ficou desempregado/a? Sentiu que teve apoio por parte dos familiares?
20. Na sua opinião, o facto de estar desempregado/a afetou o ambiente familiar?
21. De uma forma geral, o que acabou por se alterar na sua vida depois de estar desempregado/a?
22. Em que medida o período em que esteve desempregado/a afetou a sua vida social?

- **Dimensão IV – Fatores subjacentes às dificuldades de reinserção**

Objetivos: Compreender se os participantes procuraram emprego ativamente e de que forma; Identificar o tipo de respostas e justificações dadas pelos empregadores; Explorar a opinião dos participantes face às justificações dadas pelos empregadores; compreender de que forma os indivíduos lidaram com a rejeição; Identificar se o nível de motivação foi ou não afetado.

23. Quando esteve desempregado/a procurou emprego? De que forma?
24. Se sim, em que áreas?
25. Quando esteve envolvido/a em processos de Recrutamento e Seleção, obteve respostas por parte dos empregadores?
26. Nas vezes em que não ficou selecionado/a para a vaga de emprego, quais foram os motivos apresentados que justificavam a escolha?
27. E na sua opinião, quais foram os verdadeiros motivos para não ser o/a selecionado/a?
28. De que forma lidou com as respostas negativas por parte dos empregadores?

29. Na sua opinião, as dificuldades que sentiu ao tentar entrar, novamente, no mercado de trabalho mercado tiveram impacto na sua motivação para continuar à procura de emprego?

- **Dimensão V – Mecanismos para combater as dificuldades de desemprego**

Objetivos: Identificar as estratégias que os indivíduos utilizaram para combater as dificuldades e impactos sentidos; Compreender a existência de atividades propostas pelo Centro de Emprego.

30. Ao longo do período em que esteve desempregado/a quais foram as medidas, mecanismos ou estratégias que utilizou para fazer face às dificuldades vivenciadas, a nível do seu bem-estar psicológico e familiar?

31. Sente que teve apoio por parte do estado português nesse aspeto? Como por exemplo, medidas promovidas pelo Centro de Emprego.

Apêndice 3 – Termo de Consentimento Informado

No âmbito do 2º Ciclo de Estudos de Psicologia e Desenvolvimento dos Recursos Humanos, estou a desenvolver uma investigação no âmbito da Unidade Curricular de Dissertação, cujo objetivo principal é compreender o impacto das dificuldades de reinserção no mercado de trabalho sobre o bem-estar psicológico e sobre a família em indivíduos com mais de 45 anos e com formação superior.

De modo a ser possível efetuar uma análise rigorosa, solicito o seu consentimento para a realização e respetiva gravação de uma entrevista semiestruturada. Asseguro que todos os dados recolhidos e as respetivas conclusões serão utilizados apenas para fins de investigação, em âmbito estritamente académico. A confidencialidade e anonimato dos elementos fornecidos no âmbito desta atividade científica são garantidos, podendo o participante desistir a qualquer momento da investigação, sem que isso comporte algum prejuízo para o próprio.

Para esclarecimentos adicionais acerca da presente investigação contacte por favor o seguinte endereço de e-mail: (contacto eletrónico)

A sua colaboração será muito importante para este estudo.

(Assinatura do estudante)

Eu, abaixo assinado, declaro que participo de livre vontade na investigação cujo tema é “Reinserção no Mercado de Trabalho de Indivíduos com Formação Superior e mais de 45 anos”.

(Assinatura do participante)

Porto, (mês) de 2019

Apêndice 4 – Descrição do Sistema Geral de Categorias

1. <u>Trajetória Profissional</u> (Caracterização da trajetória profissional do participante e as suas especificidades.)				
1.1. <i>Qualidades Individuais</i>				
Codificação	Designação	N.º fontes/ referências	Descrição	Exemplo
1.1.1.	<i>Empreendedor</i>	2/10	Sentido de empreendedorismo dos participantes ao longo da sua trajetória profissional.	<i>“(...)fui também fundador de uma empresa.”</i>
1.2. <i>Setor de Atividade</i>				
1.2.1.	<i>Comercial</i>	1/2	Quando o participante fala sobre o setor em que esteve inserido.	<i>“Depois vendi pelo país todo aparelhos de hidromassagem.”</i>
1.2.2.	<i>Eventos e Festas</i>	1/2	Quando o participante fala sobre o setor em que esteve inserido.	<i>“(...)depois fui organizadora de feiras da Exponor.”</i>
1.2.3.	<i>Construção Civil</i>	2/2	Quando o participante fala sobre o setor em que esteve inserido.	<i>“Não, eu até aos 50 anos estive sempre como engenheira civil.”</i>

1.2.4	Educação	1/2	Quando o participante fala sobre o setor em que esteve inserido.	<i>“sim, só estive inserida nesta área. O setor da educação.”</i>
1.2.5.	Importação e Esportação	1/1	Quando o participante fala sobre o setor em que esteve inserido.	<i>“Estive no ramo de importação e exportação de artigos de papelaria onde fui fundador de outra empresa.”</i>
1.2.6.	Informática	1/1	Quando o participante fala sobre o setor em que esteve inserido.	<i>“Tive no setor de informática.”</i>
1.2.7.	Prestação de Serviços Domésticos	1/3	Quando o participante fala sobre o setor em que esteve inserido.	<i>“(…)porque eu estou a trabalhar como doméstica (…).”</i>
1.2.8.	TeleMarketing	1/1	Quando o participante fala sobre o setor em que esteve inserido.	<i>“Comecei por telemarketing quando terminei a licenciatura.”</i>
1.2.9.	Têxtil	1/1	Quando o participante fala sobre o setor em que esteve inserido.	<i>“Estive também associado a outra empresa de retalho de têxteis para lar.”</i>

1.2.10.	<i>Turismo</i>	1/1	Quando o participante fala sobre o setor em que esteve inserido.	<i>“(...) estamor numa área da hotelaria/turismo.”</i>
<i>1.3. Realização Profissional</i>				
1.3.1.	<i>Realização Profissional</i>	5/5	Caracterização do sentimento de realização profissional	<i>“Eu amo o que faço, de coração.”</i>
2. <u>Experiência de Desemprego</u> (Caracterização do período/experiência de desemprego vivido pelo participante)				
<i>2.1. Momento em que ficou desempregado</i>				
2.1.1. Tipo de Notícia				
2.1.1.1. Imprevisível				
2.1.1.1.1.	Falência da empresa	1/2	Motivo do despedimento	<i>“(...) porque a empresa foi à falência e como todos os trabalhadores eu vim para o olho da rua.”</i>
2.1.1.1.2.	Justa causa	1/2	Motivo do despedimento	<i>“(...) num belo dia fui despedida com justa causa, a empresa na altura justificou, mas era mentira(...).”</i>
2.1.1.2. Previsível				
2.1.1.2.1.	Opção própria	1/16	Motivo do despedimento	<i>“Foi isso que aconteceu, portanto, ao fim de 17 anos fizeram um acordo comigo para eu sair.”</i>
2.1.1.2.2.	Problemas de saúde	1/1	Motivo do despedimento	<i>Estava à espera devido ao meu estado de saúde porque foi piorando (...)”</i>

2.1.2. Modo como encarou a situação				
2.1.2.1.	Negativamente	4/4	Forma de encarar a situação de despedimento por parte do participante	<i>“Mal, até hoje não compreendo o porquê de me fazerem aquilo (...)”.</i>
2.1.3. Sentimentos				
2.1.3.1.	Desesperança	2/2	Surgimento de sentimentos devido à situação de despedimento por parte do participante.	<i>“(.) vi os meus sonhos irem-se pela água abaixo.”</i>
2.1.3.1.	Tristeza	1/1	Surgimento de sentimentos devido à situação de despedimento por parte do participante.	<i>“Foi uma situação triste.”</i>
<i>2.2. Dificuldades sentidas</i>				
2.2.1. Ao nível social				
2.2.1.1.	Não teve impacto	1/1	Impacto sentido pelo participante ao nível social.	<i>“(...) não muito porque eu já não tinha muitos amigos.”</i>
2.2.1.2. Teve impacto				
2.2.1.2.1	Convívios sociais	3/7	Impacto sentido pelo participante ao nível social.	<i>“Os amigos afastam-se.”</i>

2.2.1.2.1	Perda de amizades	5/11	Impacto sentido pelo participante ao nível social.	<i>“(..) afinal não tinha assim tanto amigos quanto isso.”</i>
3. Reinserção no Mercado de Trabalho (Caracterização do período de reinserção do participante)				
<i>3.1. Tentativas de reinserção</i>				
3.1.2. Várias tentativas				
3.1.2.1.	Diferentes ramos de atividade	5/11	Caracterização das diferentes tentativas de reinserção.	<i>“Tentei em várias áreas desde segurança privado, taxista, empregado de armazém e outras atividades que eu considero baixas, mas pronto, dão a ganhar algum dinheiro”</i>
3.1.2.1.	Mesmo ramo de atividade	5/9	Caracterização das diferentes tentativas de reinserção.	<i>“Apenas na minha área de formação e para trabalhar com educadora de infância (..)”</i>
<i>3.2. Entrevistas de emprego</i>				
3.2.1. Participante não obteve feedback				
3.2.1.	Participante não obteve feedback	4/5	Caracterização da participação ativa em entrevistas de emprego e os respetivos feedbacks.	<i>“Muitos empregadores não deram resposta.”</i>
3.2.2. Participante obteve feedback				
3.2.2.1. Negativo				
3.2.2.1.1.	Idade	2/3	Caracterização da participação ativa em entrevistas de emprego e os	<i>“(..)só que as pessoas preferem uma pessoa mais nova porque dizem que é mais ágil.”</i>

			respetivos feedbacks.	
3.2.2.1.2.	Perfil inadequado	3/3	Caracterização da participação ativa em entrevistas de emprego e os respetivos feedbacks.	<i>“(...) porque eu não era o perfil que eles procuravam.”</i>
3.2.2.1.3.	Trajetória profissional	1/2	Caracterização da participação ativa em entrevistas de emprego e os respetivos feedbacks.	<i>“(...) com o facto de ter estado empregada tantos anos no mesmo local e acharem estranho já não estar e o infantário continuar a existir”</i>
<i>3.3. Respostas negativas por parte dos empregadores</i>				
3.3.1. Impacto na motivação do participante				
3.3.1.1 Negativo				
3.3.1.1.1.	Deceção	3/3	Caracterização do impacto negativo das respostas por parte dos empregadores.	<i>“(...) com o facto de ter estado empregada tantos anos no mesmo local e acharem estranho já não estar e o infantário continuar a existir”</i>
3.3.1.1.2.	Medo de rejeição	1/1	Caracterização do impacto negativo das respostas por parte dos empregadores.	<i>“(..) com medo de voltar a ser rejeitada.”</i>
3.3.1.1.3.	Sentimento de injustiça	2/2	Caracterização do impacto negativo das respostas por	<i>“Que estavam a ser um bocadinho injustos na forma como estavam a</i>

			parte dos empregadores.	<i>querer fazer a seleção de uma pessoa.”</i>
3.3.1.2 Positivo				
3.3.1.2.1 Inicativa				
3.3.1.2.1.1.	Procura ativa	2/5	Caracterização do impacto positivo das respostas por parte dos empregadores.	<i>“Lidei da melhor maneira.”</i>
3.3.1.2.1.2	Responder a anúncios	1/6	Caracterização do impacto positivo das respostas por parte dos empregadores.	<i>“(…) continuo a responder a vários anúncio.”</i>
3.4. Estratégias para compater as dificuldades de reinserção				
3.4.1.	<i>Envolvimento em novas oportunidades</i>	3/10	Estratégias utilizadas pelo participante no combate às dificuldades de reinserção.	<i>“Tento distrai-me com outras coisas.”</i>
3.4.2. Inscrição no Centro de Emprego				
3.4.2.1. Existência de iniciativas				
3.4.2.1.1	Criação do próprio negócio	1/1	Estratégias utilizadas pelo participante no combate às dificuldades de reinserção.	<i>“Ainda me falaram na possibilidade de criação de um projeto que eles tinham (...).”</i>

3.4.2.1.2	Entrevistas	3/3	Estratégias utilizadas pelo participante no combate às dificuldades de reinserção.	<i>“Só fui chamada uma vez para uma entrevista e não fiquei. Desde aí, nunca mais.”</i>
3.4.2.1.3	Formações complementares	2/3	Estratégias utilizadas pelo participante no combate às dificuldades de reinserção.	<i>“Inclusive chamaram-me para vários cursos (...).”</i>
3.4.2.2.	Limitações governamentais	4/8	Limitações elencadas pelos participantes no que diz respeito à tentativa de reinserção	<i>“Estudamos tantos anos para depois nem sermos reconhecidos pelo estado português.”</i>
3.4.3. Pensamento positivo				
3.4.3.	Pensamento positivo	2/3	Estratégias utilizadas pelo participante no combate às dificuldades de reinserção.	<i>“Agora há que levantar a cabeça e tentar recuperar alguma coisa.”</i>
<i>3.5. Impacto das dificuldades de desemprego</i>				
3.5.1. Ao nível familiar				
3.5.1.1	Ambiente familiar	4/9	Caracterização do impacto na família provocado pelas dificuldades no	<i>“(.) harmonia familiar porque as coisas começam a faltar e temos de saber dar a volta e não só, fazer entender às crianças que a vida não</i>

			período de desemprego	<i>é um mar de rosas e há altos e baixos (...).”</i>
3.5.1.2 Apoio				
3.5.1.2.1	Familiares	5/11	Caracterização do impacto na família provocado pelas dificuldades no período de desemprego	<i>“Para combater este sentimento utilizei a força dada pela minha família (..), realmente tenho pessoas do meu lado, espetaculares que nunca me deixaram sozinha, mesmo quando eu queria.”</i>
3.5.2. Ao nível psicológico				
3.5.2.1. Impacto negativo				
3.5.2.1.1	Depressão	4/8	Caracterização do impacto psicológico provocado pelas dificuldades no período de desemprego.	<i>“Sim, sim fiquei depressiva.”</i>
3.5.2.1.2	Desânimo	4/8	Caracterização do impacto na psicológico provocado pelas dificuldades no período de desemprego.	<i>“(…) pois não vejo qualquer perspetiva de voltar a ter emprego neste país.”</i>
3.5.2.1.3	Desilusão	2/2	Caracterização do impacto na psicológico provocado pelas dificuldades no	<i>“As maiores dificuldades foi a desilusão por ter tido um problema e acabar a perder um emprego de uma vida só por ter tido esse problema.”</i>

			período de desemprego.	
3.5.2.1.4	Sentimento de derrora	4/8	Caracterização do impacto psicológico provocado pelas dificuldades no período de desemprego.	<i>“(...) sinto-me ... por assim dizer vencido.”</i>
4. Perceção dos participantes na reinserção (Caracterização da perceção que o participante tem sobre as dificuldades de reinserção)				
<i>4.1. Demasiados conhecimentos</i>				
		2/6	Caracterização da perceção que o participante tem sobre as dificuldades de reinserção.	<i>“(...) as minhas aptidões são mais do que para aquilo que eles querem.”</i>
<i>4.2. Idade</i>				
		5/21	Caracterização da perceção que o participante tem sobre as dificuldades de reinserção.	<i>“(...) nunca folguei que aos 51/52 anos as portas do mercado de trabalho estivessem fechadas para pessoas com esta idade (...).”</i>
<i>4.3. Recrutamento e Seleção</i>				
4.3.1.	Insensibilidade social	2/4	Caracterização da perceção que o participante tem sobre as	<i>“Não é considerada uma pessoa, mas sim, uma unidade de produção com um número. Por isso, as coisas são vistas nesta perspetiva hoje em dia, a parte social não existe.”</i>

			dificuldades de reinserção.	
4.3.2.	<i>Novas linhas orientadoras</i>	2/6	Caracterização da percepção que o participante tem sobre as dificuldades de reinserção.	<i>“(...) porque hoje em dia tudo o que são recursos humanos têm outros padrões que não eram, nem de perto nem de longe, os padrões de há 15 anos atrás.”</i>
4.3.3.	Visão económica	2/3	Caracterização da percepção que o participante tem sobre as dificuldades de reinserção.	<i>“Hoje em dia as empresas, é isso mesmo, é olhar para os números.”</i>