



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

PERSPETIVAS SOBRE OS ATIVOS MAIS VELHOS DA REGIÃO NORTE

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

Ana Luísa Dias Ferreira

Porto, julho de 2017



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

PERSPETIVAS SOBRE OS ATIVOS MAIS VELHOS DA REGIÃO NORTE

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

Ana Luísa Dias Ferreira

Trabalho efetuado sob a orientação de

Eduardo Oliveira

Porto, julho de 2017

AGRADECIMENTOS

Ao professor Eduardo pelo acompanhamento, pelas críticas e sugestões e pela disponibilidade que demonstrou ao longo do presente estudo.

À professora Elisa pelas orientações, reflexões e apoio conferido para a análise de dados qualitativos.

A todos os participantes deste estudo pela disponibilidade em participarem neste estudo e partilharem as suas experiências e opiniões, tornando possível a realização do mesmo.

À Santa Casa da Misericórdia pelo auxílio prestado no estabelecimento de contacto com desempregos, dado que, não é uma população muito fácil de se localizar.

À minha família, em especial, aos meus pais pelo apoio e incentivo que me deram ao longo de todos estes anos, sem eles não seria possível alcançar tais objetivos, agradeço-lhes também a confiança que depositaram em mim e nas minhas escolhas. Encorajaram-me sempre a lutar e a confiar em mim mesma. Aos meus avós, pelo apoio prestado junto de mim e dos meus pais, eles sabem a que me refiro, sem eles não seria tão possível ter alcançado este meu objetivo académico, e pelos bons conselhos e ensinamentos partilhados comigo.

Ao Ricardo por ter sido um pilar fundamental ao longo deste caminho, pela presença e apoio incondicional, mas acima de tudo, de se manter a meu lado, demonstrando compreensão pela minha falta de atenção para com ele.

À minha amiga Liliana por ter sempre acreditado em mim, pelo apoio e conselhos nos momentos mais difíceis.

RESUMO

Este estudo aborda a *stereotype threat*¹ nos ativos mais velhos² e nos diversos agentes que intervêm direta ou indiretamente nos processos de atração e retenção de ativos mais velhos. Analisa ainda a vivência da perda e procura de emprego nos ativos mais velhos. Os dados recolhidos junto de seis Agentes Institucionais (dois Gestores de Recursos Humanos, um Consultor de Recursos Humanos, dois Técnicos do IEFP e um Educador Social) e nove Ativos Mais Velhos apontam para uma atitude mais negativa sobre os ativos mais velhos nas funções que exigem esforços físicos, no entanto, são também tecidas menções positivas face à experiência e conhecimentos que estes detêm. Quanto à vivência da perda e da procura de emprego denotam-se consequências negativas a nível da saúde mental e do bem-estar psicológico.

Palavras-chave: stereotype threat, desemprego, agentes institucionais, ativos mais velhos.

¹ Roberson e Kulik (2007) definem *stereotype threat* como o medo/preocupação de ser julgado de acordo com um estereótipo negativo. Devido à inexistência de uma denominação aceite para a Língua Portuguesa optou-se por usar o conceito original “*stereotype threat*”.

² A literatura não é consistente quanto à definição de trabalhador mais velho, assim não está claramente definida a idade a partir do qual um trabalhador passa a ser considerado como mais velho (Finkelstein, Ryan, & King, 2013). Por exemplo, Maurer, Barbeite, Weiss, e Lippstreu (2008) consideram os trabalhadores mais velhos como aqueles cuja idade é superior aos 40 anos, enquanto outros autores usaram os 50 anos (Finkelstein et al., 2013; OCDE, 2006) ou os 55 anos (Ekamper, 2010) como limite inferior. Desta forma, para a presente investigação os trabalhadores mais velhos foram considerados como aqueles cuja idade é igual ou superior aos 50 anos.

ABSTRACT

This study addresses stereotype threat¹ in the active older members² and in the diverse agents which intervene directly or indirectly in the process of attraction and retention of the older active members. It further analyses the experience of the losing and looking for a job in the active older members. The data collected among six Institutional Agents (two Human Resources Managers, one Human Resources Consultant, two IEFP Professionals and one Social Educator) and nine Older Active members all points to a negative attitude of the active older members in jobs where physical effort is required, however, it is also mentioned the positive aspects of experience and knowledge that they possess. As for losing and looking for jobs we note some negative consequences in both mental health and psychological well-being.

Key words: stereotype threat, unemployment, institutional agents, active older members.

¹ Roberson e Kulik (2007) define stereotype threat as a fear/worry of being judged in accordance with a negative stereotype. Due to the inexistence of an accepted denomination in the Portuguese Language we opted to use the original concept “stereotype threat”

² Literature is not consistent when it comes to the definition of active older members, thus the specific age at which a worker begins to be considered as older isn't clearly defined (Finkelstein, Ryan, & King, 2013). For example, Maurer, Barbeite, Weiss, and Lippstreu (2008) consider older workers those whose age is over 40 years old , while other authors use 50 years old (Finkelstein et al., 2013; OCDE, 2006) or 55 years old (Ekamper, 2010) as an inferior limit. In this way, for the present investigation, older workers were considered those whose age is the same or higher than 50 years old.

Índice

1.Introdução.....	1
1.1. <i>Stereotype Threat</i>	2
1.2.Emprego e Desemprego nos AMV.....	3
1.3.Consequências da Perda e Procura de Emprego.....	6
1.4.Percepções dos Agentes Institucionais.....	6
2.Método.....	8
2.1.Participantes.....	9
2.1.1.Ativos Mais Velhos.....	10
2.1.2.Agentes Institucionais.....	10
2.2.Instrumento.....	10
2.3.Procedimento de Recolha e Análise de Dados.....	11
3.Análise e Discussão dos Resultados.....	12
QI 1: O que é AMV?.....	12
QI 2: Que características positivas são associadas aos AMV?.....	14
QI 3: Que características negativas são associadas aos trabalhadores mais velhos?.....	17
QI 4: Qual a influência da idade no perfil profissional do AMV?.....	20
QI 5: Quais as dificuldades dos AMV na procura de emprego?.....	24
4.Conclusões.....	25
Referências Bibliográficas.....	28
ANEXOS.....	34

Índice de Anexos

ANEXO 1- Tabela 1. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo, em Portugal.....	44
ANEXO 2- Tabela 2. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo, na Região Norte.....	45
ANEXO 3- Tabela 3. Taxa de emprego por etário e sexo, em Portugal.....	46
ANEXO 4- Tabela 4. Taxa de emprego por grupo etário e sexo, na Região Norte.....	47
ANEXO 5- Tabela 5. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo, segundo a duração de procura, em Portugal.....	48
ANEXO 6- Tabela 6. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo, segundo a duração de procura, na Região Norte.....	51
ANEXO 7- Consentimento Informado.....	54
ANEXO 8- Guião de Entrevista Semi-estruturada - Parte I: Dados Sociodemográficos.....	55
ANEXO 9- Guião de Entrevista Semi-estruturada- Parte II: Desempregados.....	56
ANEXO 10- Guião de Entrevista Semi-estruturada- Parte II: Gestores/Consultor de Recursos Humanos.....	58
ANEXO 11- Guião de Entrevista Semi-estruturada- Parte II: Técnicos de IEFP.....	60
ANEXO 12- Guião de Entrevista Semi-estruturada- Parte II: Educador Social.....	62
ANEXO 13- Sistema Geral de Categorias.....	64
ANEXO 14- Descrição do Sistema Geral de Categorias.....	65

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

AI- Agentes Institucionais

AMV- Ativos Mais Velhos

CEI- Contrato de Emprego Inserção

CEI + - Contrato de Emprego Inserção +

E- Entrevistado

QI- Questão de Investigação

RH- Recursos Humanos

1. Introdução

Nos últimos anos a esperança média vida tem aumentado notavelmente tendo quase duplicado nos países desenvolvidos (Phillips & Siu, 2012). As pessoas vivem mais tempo, são mais saudáveis e conservam por períodos de tempos mais longos muitas das suas capacidades de trabalho (Ilmarinem, 2012).

O aumento da esperança de vida tem impacto direto na composição da população ativa, o que leva ao aumento dos trabalhadores mais velhos na força de trabalho. Segundo Barroca, Meireles, e Neto (2014) a proporção de trabalhadores mais velhos na população ativa deverá aumentar nas próximas décadas no nosso país a um ritmo relativamente superior à média dos restantes parceiros europeus. Estas mudanças conduzirão ao destaque do desempenho dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho (Armstrong- Stassen & Schlosser, 2011).

A inclusão de trabalhadores mais velhos apresenta benefícios para as empresas, contribuindo para manter os conhecimentos e competências especializadas dentro da empresa e aproveitar as potencialidades individuais de pessoas de diferentes gerações (Cedefop, 2013).

Todavia evidências indicam que os trabalhadores mais velhos enfrentam grandes obstáculos na entrada no mercado de trabalho devido aos estereótipos que lhes são associados. Uma das razões da não utilização dos trabalhadores mais velhos é o preconceito baseado na idade (Fineman, 2011; Kadefors & Hanse, 2012).

De acordo com o INE (2016), o desemprego entre 2008 e 2013 aumentou de 6,9% para 14,0% nos indivíduos com idades compreendidas entre os 50 e os 60 anos, notando-se nos últimos anos (2014 a 2016) uma diminuição. No que diz respeito ao sexo denota-se que a taxa de desemprego no sexo masculino é mais elevada face à do sexo feminino (Anexo 1).

Na Região Norte observa-se uma variação idêntica à anterior variando ligeiramente as percentagens (Anexo 2).

Neste artigo estamos principalmente interessados em explorar as perceções da *stereotype threat* nos Ativos Mais Velhos (AMV) e nos agentes que intervêm direta ou indiretamente nos processos de recrutamento destes indivíduos nas organizações.

Numa era em que assistimos ao envelhecimento da força do trabalho, a motivação, atração e retenção dos AMV são os principais desafios que as organizações enfrentarão nas próximas décadas. Desta forma afigura-se essencial analisar as atitudes dos gestores dado que

podem representar constrangimentos consideráveis à necessidade de manter os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho (Fineman, 2011).

Uma investigação realizada em Portugal relativa às perceções e atitudes de gestores face aos AMV verificou que estes lhes reconhecem características positivas, contudo nos momentos de tomar decisões escolhem os mais jovens, mesmo quando os mais velhos apresentam maiores níveis de qualificação, motivação e, ainda, sujeitando-se a receber um salário inferior (Vitória, 2015). Na opinião desta autora, o conjunto de estereótipos que recai sobre estes indivíduos relaciona-se com a falta de motivação, a resistência a novas aprendizagens, a relutância à mudança e o pior desempenho quando comparados aos mais jovens, condicionando assim as decisões dos gestores.

A literatura ainda indica que, mesmo quando os candidatos mais velhos são descritos mais positivamente do que os mais jovens, muitos gestores tendem a escolher e/ou preferir os mais jovens (Rego, Vitória, Cunha, Tupinambá, & Leal, 2016).

1.1. *Stereotype Threat*

O estudo da *stereotype threat* relativamente aos trabalhadores foi levado a cabo por diversos autores (e.g., Ng & Feldman, 2012; McCann & Keaton, 2013) existindo várias definições para este conceito. Todavia, todas apresentam pontos em comum, como o cariz negativo e a influência que têm sobre as pessoas levando a que estas não consigam desempenhar as funções no seu potencial máximo.

Roberson e Kulik (2007) afirmam que a *stereotype threat* consiste no medo de ser julgado, o que influencia negativamente a performance dos trabalhadores.

Segundo Kroenung e Noeltner (2016) a perceção de ameaça, como ser considerado velho e cognitivamente lento, resulta em ansiedade, baixa performance e comportamento de evitamento perante estereótipos no contexto social. Assim concluímos que esta perceção dos AMV os leva a evitar situações que sintam como uma ameaça, nomeadamente, na procura de emprego, com o receio de confirmar essas crenças estereotipadas.

A razão principal para a subutilização destes indivíduos é o idadismo (Butler, 2002), que se refere a “atitudes, crenças, sentimentos e comportamentos em relação às pessoas com base na sua velhice” (Blaine, 2012, p.176). Além disso, o local de trabalho é o contexto em que a discriminação da idade é mais provável (European Commission, 2012).

As evidências sugerem que o idadismo equivocado e irracional para com os trabalhadores mais velhos prevalece em muitas organizações e na sociedade (Fineman, 2011; Ng & Feldman, 2012) e é compartilhado quer por gestores quer por empregadores (Van Dalen, Henkens, & Schippers, 2010).

Deste modo, o idadismo está relacionado com as conotações existentes entre determinadas características e crenças, associadas à idade das pessoas (Fineman, 2011). Este fenómeno acarreta consequências negativas para as organizações, por um lado, restringe os AMV, afeta o seu desempenho, o contexto social e económico, e por outro, leva a saídas precoces e a uma baixa taxa de reentrada no mercado de trabalho.

Além disso, estas perspetivas demonstram que não se consideram a perda de conhecimento, memória corporativa, experiência e competências e as baixas taxas de rotatividade por parte dos trabalhadores mais velhos (Wood, Wilkinson, & Harcourt, 2008).

De facto, se não existissem obstáculos face à idade certamente que o Governo não promovia Medidas de Estímulo com propósito da prevenção e combate ao desemprego, dirigido às faixas etárias a que têm vindo a ser associadas taxas de emprego mais baixas. Pois de acordo com a alínea c) do nº2 do art.º 6, estas medidas abrangem indivíduos inscritos há pelo menos dois meses consecutivos, com idade igual ou inferior a 29 anos ou pessoas com idade igual ou superior a 45 anos (Decreto Lei no 34/2017 de 18 de Janeiro do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2017).

Em suma, tendo em conta os diversos estereótipos negativos associados aos AMV (Posthuma & Champion, 2009) e o envelhecimento da força de trabalho (Kulik, 2014), admite-se que a *stereotype threat* baseada na idade será parte da experiência de muitos trabalhadores mais velhos (Kalokerinos, von Hippel, & Zacher, 2014).

1.2. Emprego e Desemprego nos AMV

Segundo Kira e Klene (2016), a perda de emprego é uma experiência traumática que afeta diretamente o autoconceito e identidade no trabalho dos AMV. Estes deparam-se com uma menor probabilidade de encontrar emprego, fruto da tendência do mercado de trabalho favorecer os mais jovens e discriminar os AMV devido à sua idade (Rothenberg & Gardner, 2011).

De acordo com os dados apresentados (Anexo 3), a taxa de emprego tende a diminuir a partir dos 40 anos de idade, comprovando o que tem sido evidente na literatura, ou seja, uma

menor probabilidade de acesso ao mercado de trabalho por parte dos AMV (INE, 2016) influenciado pelas percepções existentes.

Na Região Norte a taxa de emprego nesta faixa etária (Anexo 4) aumentou entre 2008 e 2016, todavia na faixa etária dos 50 aos 60 também se verifica esse aumento até 2012, sendo que a partir deste último ano se nota uma descida. No entanto, também se nota uma taxa de emprego baixa nos mais jovens, comparativamente, aos indivíduos com idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos, que pode ser justificado com os estereótipos que lhes têm vindo a ser associados.

Esta perda ameaça a autoestima dos AMV, que percecionam a experiência da perda de emprego como uma diminuição de competência, acabando por encontrar empregos com menores níveis de competência comparativamente ao seu trabalho anterior (Ranzijn, Carson, Winefield, & Price, 2006).

Em Portugal (Anexo 5), a partir dos 40 anos a taxa de duração de procura de emprego ≥ 12 meses começa a aumentar, sendo 9,2% nos indivíduos com idade compreendida entre os 50 e 60 anos, todavia, diminui a partir dos 60 anos podendo ser justificado pelo facto de muitos indivíduos optarem pela reforma (INE, 2016).

Na Região Norte, a taxa de duração de procura de emprego ≥ 12 meses (Anexo 6) aumentou entre 2008 e 2013 denotando-se que nos últimos anos tem vindo a diminuir nos indivíduos com idades compreendidas entre os 50 e os 60 anos, esta diminuição poderá ser uma consequência das Medidas de Estímulo.

De acordo com Centeno (2007), o acesso a emprego relativamente aos AMV é problemático por três motivos: primeiro, usufruem de um menor número de ofertas de emprego comparativamente aos trabalhadores mais novos; segundo têm menos oportunidades de formação; e terceiro quando obtêm emprego, tendencialmente, recebem um salário mais baixo comparativamente ao seu emprego anterior. Ainda de acordo com o mesmo autor, estes indivíduos enfrentam dificuldades no recrutamento e reingresso no mercado de trabalho, pois as empresas impõem limites etários nos momentos de admissão. De acordo com Pestana (2003), a discriminação e percepções relacionadas com a idade expressam-se, sobretudo no recrutamento e reingresso ao mercado de trabalho devido ao estabelecimento de limites etários aquando da admissão.

Porém, segundo o nº 1 do art.º24 do *Decreto-lei no 7/09 de 12 de Fevereiro da Assembleia da República*, no acesso a emprego o candidato tem direito à igualdade de oportunidade e tratamento, não podendo ser prejudicado, privado de qualquer direito em relação à idade. Desta forma, verifica-se que não podem ser impostos limites etários, todavia,

hoje em dia ainda se vêem anúncios que estabelecem limites etários, sendo um obstáculo para os AMV.

O estudo dos estereótipos de idade no local de trabalho é importante por várias razões, a primeira razão é que a força do trabalho está a envelhecer (Feyrer, 2007), a segunda diz respeito à necessidade de manter os AMV no mercado de trabalho por forma a facilitar o crescimento económico (Feyrer, 2007) e a terceira remete para a existência de uma maior prevalência de discriminação (Lieber, 2007). Estes estereótipos podem atuar como barreiras a oportunidades de emprego (Gordon & Arvey, 2004), levando à não contratação, não seleção para formação, podendo conduzir à sua demissão (Posthuma & Campion, 2009).

Os estereótipos de idade no local de trabalho descrevem crenças e expectativas compartilhadas acerca dos AMV e o seu comportamento organizacional com base na sua idade cronológica ou idade percebida (Posthuma et al., 2012).

Tishman, Van Looy, e Bruyère (2012) referem que as perceções positivas ou negativas, dependem do contexto industrial e profissional, e podem afetar a decisão de contratar, reter ou promover os AMV. Estas perceções estão relacionadas com as associações existentes tais como: diminuição da capacidade de trabalho, limitações físicas (devido a questões de saúde), resistência à mudança e à dificuldade em acompanhar a evolução tecnológica, por parte dos AMV (Pestana, 2003).

Porém, a literatura constata que há funções que são aprimoradas com a idade, destacando: pensamento estratégico, sabedoria, tomada de decisão, capacidade de racionalização, perceções holística e competências linguísticas. Também a experiência de trabalho melhora a competência profissional, o conhecimento tácito, as competências em matéria de cooperação e o conhecimento estrutural relativo à empresa e às respetivas funções (Ilmarinem, 2012). No entanto, estes indivíduos deparam-se com perceções negativas dos empregadores, impedindo, por vezes, o seu regresso ao trabalho (Kira & Klehe, 2016).

As organizações ao discriminarem os AMV reduzem a base de recrutamento, desvalorizando as competências dos AMV, tendo efeitos perversos no capital social das organizações e no conhecimento tácito, trazendo consequências para o desempenho dos indivíduos, das equipas e das organizações (Hertel, Van der Heijden, Lange, & Deller, 2013a; Hertel, Van der Heijden, Lange, & Deller, 2013b).

Segundo Ilmarinem (2012), os trabalhadores mais velhos possuem conhecimentos e competências diferentes das das outras gerações e se eles deixarem de fazer parte da população ativa assistiremos a uma falta de capacidades de natureza profissional e estrutural, para além disso, a transmissão dos seus conhecimentos tácitos aos mais jovens é importante.

1.3. Consequências da Perda e Procura de Emprego

A perda e procura de emprego são eventos particularmente devastadores e stressantes que os indivíduos podem experimentar nas suas carreiras (Blustein, Kozan, & Connors-Kellgren, 2013), devido às ameaças que essas experiências envolvem para o seu autoconceito e identidade (Kira & Klene, 2016). A literatura relacionada com o desemprego identifica consequências aversivas da perda de emprego quer para indivíduos, quer para a sociedade (Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012).

Parte do desemprego, particularmente, os episódios que duram mais de 6 meses, está associado a efeitos prejudiciais a nível psicológico e físico (Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012).

As investigações têm demonstrado que o desemprego tem efeitos ao nível da saúde mental, tais como depressão, ansiedade e abuso de substâncias (Johnson & Jackson, 2012). Todavia, segundo Paul e Moser (2009), os efeitos negativos existentes na saúde mental são maiores nos desempregados de longa duração (> 6 meses) em comparação com os desempregados de curta duração (< 6 meses).

Rothenberg e Gardner (2011) afirmam que está bem documentado que os mais velhos são mais suscetíveis face aos mais jovens de experimentar buscas de trabalho mais longas.

Para além dos problemas relacionados com a saúde, fatores que também afetam a experiência de desemprego são a falta de recursos financeiros, relacionais, a discriminação no local de trabalho e o acesso limitado à formação e oportunidades de emprego, afetando a forma como as pessoas dão sentido ao desemprego e lidam com ele (Blustein et al., 2013).

A nível do bem-estar psicológico, tem sido mencionado como consequências, a perda de autoestima, os sentimentos de devastação, humilhação, falta de confiança (Ranzijn et al., 2006). A autoestima é prejudicada pela sensação de diminuição de competência, levando a que estes em situação de desemprego tenham que encontrar empregos com menores níveis de competência face ao trabalho anterior (Ranzijn et al., 2006).

1.4. Perceções dos Agentes Institucionais

As perceções dos diversos agentes que intervêm direta ou indiretamente nos processos de recrutamento e seleção afiguram-se determinantes na contratação, motivação,

desenvolvimento e retenção face aos AMV, pois são estes que gerem a força de trabalho das organizações.

As percepções detidas por estes agentes, por vezes, são baseadas em crenças e preconceitos, conduzindo a uma percepção negativa e até à discriminação nos processos de recrutamento e seleção, nas oportunidades de formação e promoção, na avaliação de desempenho e nas políticas de saída (Posthuma, Wagstraff, & Campion, 2012).

Os estereótipos negativos e crenças imprecisas sobre os AMV levam muitos gestores a considerá-los como menos produtivos, menos competentes, menos comprometidos com o trabalho, menos inovadores, menos interessados na aprendizagem e no desenvolvimento e menos capazes cognitivamente (Cappelli & Novelli, 2010; Fineman, 2011; Ng & Feldman, 2012).

Como consequência, muitas organizações: desinvestem na formação de trabalhadores mais velhos (Villosio, 2008), discriminam-nos em processos de seleção (Posthuma et al., 2012), e transmitem a mensagem de que são menos valiosos. Juntamente com as profecias autorrealizáveis, estas práticas diminuem a autoeficácia dos mais velhos (Maurer et al., 2008), provocando ameaças estereotipadas (Roberson & Kulik, 2007), dando origem a uma performance mais baixa (Van Dalen, Henkens, & Schippers, 2009) e menor desejo de participar em formações (Porcellato, Carmichael, Hulme, Ingham, & Prashar, 2010).

Os estereótipos negativos podem prejudicar as hipóteses de os mais velhos permanecerem ou reentrarem no mercado de trabalho, devido às percepções e comportamentos preconceituosos e práticas discriminatórias, tendo estes, por exemplo, menos oportunidades de entrevistas para emprego (Kadefors & Hanse, 2012).

Apesar de existirem estudos que indiquem que as pessoas que operam no âmbito da GRH reconhecem que os AMV têm características positivas, como: vasto conhecimento, experiência, sabedoria, capital social desenvolvido, maior lealdade e menor absentismo (Cappelli & Novelli, 2010), os estereótipos negativos prevalecem face aos positivos (Posthuma & Campion, 2009), sendo preteridos a favor dos mais jovens (Cappelli & Novelli, 2010; Posthuma et al., 2012).

De acordo com Posthuma e Campion (2009), se os gestores sucumbirem à influência dos estereótipos negativos sobre os trabalhadores mais velhos e evitarem contratá-los ou retê-los, perderão a oportunidade de empregarem muitos dos mais competentes e produtivos da população ativa.

No que diz respeito aos Técnicos do IEFP optou-se por integrá-los no presente estudo, dado que os consideramos como agentes importantes na atração de AMV, uma vez que estes

têm um papel ativo na medição da relação entre os AMV e possíveis empregadores. Assim, consideramos importante contemplar as suas perceções, com o intuito de nos poder proporcionar visões mais claras e próximas da realidade e dos constrangimentos presentes mercado de trabalho.

2. Método

Neste estudo objetivou-se a exploração das diferentes perceções face à *stereotype threat* e a influência da idade no acesso ao mercado de trabalho, e no caso dos AMV também se pretendeu analisar a vivência da perda e da procura de emprego.

Partindo da literatura e dos peritos experienciais entrevistados, procurou-se explorar perceções sobre:

QI 1: O que é um AMV?

QI 2: Que características positivas são associadas aos AMV?

QI 3: Que características negativas são associadas aos AMV?

QI 4: Qual a influência da idade no perfil profissional do AMV?

E no caso dos AMV foram as seguintes:

QI 5: Quais as dificuldades dos AMV na procura de emprego?

QI 6: Que consequências têm a perda e a procura de emprego nos AMV?

De forma a alcançar os objetivos estabelecidos este estudo alicerçou-se numa metodologia qualitativa uma vez que esta é abordagem naturalista e interpretativa que melhor permite demonstrar a variedade das perspetivas dos atores e conhecedores do fenómeno em estudo (Almeida & Freire, 2008).

A opção de realização de um estudo qualitativo baseou-se no facto de se procurar a realização de uma análise em que fosse possível valorizar a experiência dos entrevistados.

2.1.Participantes

O presente estudo contou com a participação de 15 participantes, dos quais 6 foram enquadrados na categoria de Agentes Institucionais (AI) e os restantes 9 participantes na categoria de AMV, importa referir que 5 destes últimos participantes encontravam-se desempregados no momento em que foram entrevistados e os outros 4 participantes estiveram desempregados nos últimos 2 ou 3 anos. Os critérios utilizados para a seleção dos participantes foram: o sexo, a idade, e, em alguns casos, a profissão (ou seja, nos indivíduos enquadrados na categoria de AI). A amostra é uma amostra de conveniência dado que foram solicitados a incorporar o estudo os entrevistados que cumprissem os critérios previamente definidos. A Tabela 1 evidencia a caracterização dos participantes.

Tabela 1 - Caracterização Sociodemográfica dos Participantes

Participante	Género	Idade	Duração	Habilitações	Setor de
			Desemprego	Literárias	Atividade
1.Gestor de RH	Masculino	63	-	Licenciatura	Indústria
2.Gestor de RH	Feminino	36	-	Licenciatura	Serviços
3.Consultor de RH	Masculino	28	-	Licenciatura	Indústria
4.Técnico IEFP	Masculino	56	-	Ensino Secundário	Serviços
5.Técnico IEFP	Masculino	48	-	Licenciatura	Serviços
6. Educador Social	Feminino	35	-	Licenciatura	Serviços
7. Desempregado	Masculino	50	4 anos	Ensino Básico	Indústria
8. Desempregado	Masculino	52	4 anos	Ensino Secundário	Indústria
9. Desempregado	Feminino	56	12 anos	Ensino Básico	Indústria
10. Desempregado	Feminino	56	14 anos	Ensino Básico	Indústria
11. Desempregado	Masculino	57	1 mês	Ensino Secundário	Indústria
12.Ex Desempregado	Masculino	53	3 anos	Ensino Básico	Indústria
13.Ex Desempregado	Feminino	56	16 meses	Ensino Básico	Indústria
14.Ex Desempregado	Feminino	53	2 meses	Ensino Básico	Indústria
15.Ex Desempregado	Masculino	60	2 anos	Ensino Básico	Indústria

2.1.1. Ativos Mais Velhos

Na categoria dos AMV contou-se com a participação de 9 indivíduos.

Dos AMV temos 5 indivíduos do género masculino (55,6%) e 4 do género feminino (44,4%); a média de idades é de 54,8 anos (desvio-padrão: 2,86); todos os participantes estão ou estiveram inseridos no setor da indústria. Ao nível das habilitações a grande maioria, 77,8%, possuíam habilitações ao nível do ensino básico.

2.1.2. Agentes Institucionais

Na categoria de AI tem-se um total de 6 indivíduos, entre eles, dois Gestores de Recursos Humanos (RH), um Consultor de RH, dois Técnicos do IEFP e um Educador Social, a nosso ver todos estes participantes são peritos que nos transmitem novas visões relativas aos AMV, uma vez que desempenham um papel ativo junto dos mesmos.

A amostra dos AI é composta por 4 indivíduos do género masculino (66,7%) e 2 do género feminino (33,3%); a média de idades é de 44,3 anos (desvio-padrão: 12,39); 66,7% pertencem ao setor da indústria e 33,3% ao setor dos serviços. Ao nível das habilitações a grande maioria, 83,3%, possuem formação académica superior.

2.2. Instrumento

O instrumento utilizado para levar a cabo este estudo foi guião de entrevista semiestruturada, uma vez que por um lado, proporcionam orientações sobre as informações que se pretendem recolher e permitem que os entrevistados falem livremente, e, por outro lado, criam espaço para que novas questões surjam no decorrer da entrevista.

Optou-se pela utilização de abordagens distintas para as categorias de participantes, aquando da elaboração do guião de entrevista, assim, criou-se um guião de entrevista para os AMV (Anexo 9), para os Gestores de RH (Anexo 10), tendo-se também elaborado um para os técnicos do IEFP (Anexo 11) e para o Educador Social (Anexo 12), uma vez que estes últimos não estão diretamente envolvidos nos processos de atração e retenção dos AMV.

Importa referir que para além da entrevista semiestruturada também foi elaborada uma ficha sociodemográfica que permitiu a recolha de dados dos participantes (Anexo 8),

designadamente: idade; sexo, estado civil, habilitações, profissão; tempo de desemprego; número de vezes de desemprego.

2.3.Procedimento de Recolha e Análise de Dados

Para a realização das entrevistas, no que concerne aos AI, o contacto foi estabelecido por meio de correio eletrónico, com o intuito de averiguar a disponibilidade e interesse dos mesmos em participarem neste estudo. Num primeiro momento foram informados dos objetivos gerais e da metodologia de recolha de dados, logo, após a aceitação, começou-se por agendar um momento para a realização da entrevista, disponibilizando-se desde logo para me receberem nos seus locais de trabalho.

No momento da realização da entrevista, explicou-se novamente em que consistia o estudo e quais os objetivos, para que ficasse claro o enquadramento do estudo. Nesse momento garantiu-se ainda o total anonimato da sua identidade e das entidades que representam e a confidencialidade dos dados transmitidos.

Importa referir que no caso dos Técnicos do IEFP, o contacto foi estabelecido com a Diretora do Centro de Emprego, tendo sido esta a identificar os agentes que melhor responderiam às informações. Salienta-se que não houve a possibilidade da gravação áudio das entrevistas, sendo estas respondidas por escritos pelos Técnicos seleccionados.

No que diz respeito aos AMV que se encontravam desempregados foi um processo mais moroso, uma vez que é uma população mais difícil de localizar, enquanto os agentes anteriormente mencionados sabemos onde os encontrar.

No entanto, foi possível entrevistar pessoas que se encontravam enquadradas na rede social do RSI, sendo este processo conduzido pela Responsável deste serviço. A mesma ofereceu-se para o estabelecimento do contacto com os AMV, averiguando juntos destes a disponibilidade e interesse de participação deste estudo, tendo-lhes sido explicado o âmbito do mesmo e os respetivos procedimentos. Contando com a participação de 5 indivíduos.

No que diz respeito aos ex-desempregados foram contactados via telefónica, o restante processo foi idêntico aos anteriores.

Quando se passou à realização das entrevistas, inicialmente procedeu-se à leitura e assinatura do Consentimento Informado (Anexo 7). Estas ocorreram entre fevereiro e abril de 2017, a duração variou entre os 12,10 e 53,09 minutos (média: 24,48 minutos), recaindo sobre

as principais questões: definição de AMV; características positivas e negativas de AMV; influência da idade no perfil profissional.

Quanto à análise de dados, iniciou-se com a transcrição integral das entrevistas para *Word*, de forma a assegurar um maior grau de rigor para a análise do pronunciado por cada participante.

Tendo em conta as questões de investigação formuladas procedeu-se à criação de um sistema de categorias que auxiliasse responder às mesmas.

O *NVIVO 11* foi o *software* utilizado para a análise de dados. Assim, gradualmente, foram-se agrupando os dados narrativos nas categorias e subcategorias.

3. Análise e Discussão dos Resultados

De seguida é feita a apresentação e análise dos resultados de acordo com as questões de investigação (QI), de forma a alcançar-se uma compreensão mais clara do fenómeno em estudo.

A discussão dos resultados contemplará informações incluídas nas subcategorias pertencentes a cada QI, ilustrando excertos das entrevistas dos participantes. Nesta fase faz-se ainda a ligação com os dados presentes na literatura.

QI 1: O que é AMV?

Os AMV quando questionados sobre o que consideram ser um AMV apresentaram como justificação a valorização da experiência, prática, um dos entrevistados ainda apontou a limitação para com as novas tecnologias “...uma pessoa que tem 50 e poucos anos, eu considero um trabalhador de 20 tirando a parte de tecnologia os mais novos são obrigados, porque eles trabalham muito com isso e nós com 50 e tal anos não...” (E12). Outro mencionou “...as pessoas mais velhas já têm uma experiência de vida mais longa...” (E13).

No que concerne aos AI estes elencaram características positivas que lhes associam e a questão da idade como elemento de fundamentação.

Um gestor referiu “...trabalhador mais velho é uma pessoa que pode trazer, quer a nível de experiência de trabalho, quer a nível de mentalidade, pode ser uma mais-valia para uma empresa... têm sobretudo vontade de trabalhar.... a maior parte delas pouco ou muito já

trabalharam na vida ...trabalham porque têm necessidade de trabalhar e já não há trabalho que lhes meta medo....” (E3).

Outro referenciou “...não definiria um trabalhador... a idade não deveria ser algo discutido quando se fala em trabalhador ou desempregado é óbvio que existe este estigma, nós vemos pessoas com 40 anos que já tem dificuldade em arranjar trabalho o que não faz sentido nenhum, com 40 anos ainda estão a meio da sua vida com a longevidade que hoje em dia nós temos...portanto um trabalhador mais velho deveria ser aquele que estaria na idade de ir para a reforma...” (E6).

Dado que este estudo se insere na linha de investigação *Stereotype Threat*, foi preocupação dos investigadores explorar as perceções dos participantes sobre a faixa etária que consideram estar associada à definição de AMV, assim, apurou-se que a faixa etária mais indicada é a dos 50 anos de idade, no entanto, importa referir que nos caso dos AMV a faixa etária variou entre os 35 e os 50 anos enquanto nos AI oscilou entre os 45 e os 55 anos.

Em suma, na definição de AMV foram tidas em conta as seguintes características: experiência laboral e de vida, sabedoria e prática, sendo ainda referenciada a limitação no âmbito das novas tecnologias. Houve opiniões positivas de ambos os grupos nesta definição.

No que concerne à definição da faixa etária denota-se uma atitude mais negativa nos AMV dado que referenciaram os 35 anos associados aos AMV enquanto na opinião dos AI a associação é mais evidente a partir dos 45 anos.

Corroborando com a literatura existem associações positivas para com os trabalhadores mais velhos, nomeadamente, vasto conhecimento, sabedoria e experiência tal como indicado por Cappelli & Novelli (2010), e, tal como foi constatado pelos participantes.

Também é certo que, tal como indicado pelo E12 e fundamentado por Pestana (2003) existe maior dificuldade no acompanhamento e adaptação às novas tecnologias. No entanto, E12 indicou que “...hoje em dia qualquer máquina, tem todas tecnologias, só que é assim é uma tecnologia que da idade que eu tenho não é muito complicado aprender, uma pessoa habituar-se...”.

No que concerne à identificação de uma faixa etária associada ao AMV não é possível apresentar-se uma conclusão, dado que a literatura não apresenta uma definição consistente, diversos autores apresentam diferentes idades associadas ao AMV (e.g., Maurer et al., 2008; Finkelstein et al., 2013; OCDE, 2006; Ekamper, 2010).

Q1 2: Que características positivas são associadas aos AMV?

As características positivas apontadas foram agrupadas em 5 subcategorias:

a) Experiência e Conhecimentos

Todos os AMV referiram a experiência dos trabalhadores mais velhos, sendo ainda feita referência ao *know-how*, tal como um ativo referiu “...indivíduo de 50 anos já têm uns certos conhecimentos e um certo *know-how*...” (E8), mencionando ainda “... as duas empresas onde fui não me quiseram pela experiência...”, considerando que as qualificações que detém, apesar de serem medianas, e a experiência são um obstáculo, porque ao seu ver “...um indivíduo, por exemplo, de 50 anos na área da gestão de empresas e da relação pública e de desenvolvimento não é velho é perfeitamente adaptável e as empresas procuram, mas aí as empresas que procuram são mínimas, são pequenininhas, são poucas...”.

Outro referiu “...há muitos desempregados, quando uma pessoa procura, somos praí 10 ou mais à procura de um emprego e claro há sempre aqueles melhores do que a gente...há sempre aqueles mais jovens que já aprenderam as modernices e são aceites primeiro do que a gente ...” (E7).

Na opinião do E8 “...é mais fácil pagar 500 euros a um estudante universitário, que sai da faculdade e que é submisso do que pagar 500 euros a um indivíduo de 50 anos...que já tenha uns certos conhecimentos e um certo *know-how*... hoje contratar um indivíduo de 25/30 anos que sai da faculdade é melhor do que um indivíduo de 50 anos, porque ele adapta-se, é mais submisso e faz e obedece, um indivíduo de 50 anos já questiona...”.

Quanto aos AI estes consideram que os AMV têm mais experiência de trabalho, de vida e conhecimentos acumulados do que um jovem. Como mencionou um gestor “...estas pessoas realmente têm uma experiência de vida e uma experiência laboral, a maior parte delas, pouco ou muito já trabalharam na vida, têm essa experiência, têm sabedoria...” (E3). Outro referiu que “...já têm mais experiência de vida...tem conhecimentos que um jovem de 20 anos não tem de maneira alguma...” (E6).

Em contrapartida um gestor apesar de reconhecer a experiência nos trabalhadores mais velhos, indicou “...com frequência admito pessoas sem experiência... mas não é tão significante assim, que a experiência é um fator de seleção... uma pessoa com 50 anos terá muita experiência mas não é por que isso que vou contratar... prefiro que não tenha experiência, porque pode trazer uma má experiência, e tirar aquela má experiência é mais difícil do que começar do zero...” (E1).

b) Desempenho dos trabalhadores mais velhos

Face ao desempenho denota-se uma avaliação positiva tanto nos AI como nos AMV.

Um gestor disse “...já tive trabalhadores com 50 e tal anos, quase 60, que se mexiam muito mais que trabalhadores com 18 e 19 anos... falando de trabalhos de operários, por exemplo, numa indústria, colaboradores mais novos com 18/ 19 anos que têm mais saúde e têm mais força não dão tanto rendimento, como pessoas mais velhas... está mais provado, eu tenho provas disso, que digamos que numa maneira mais banal o jeito acaba por vencer o esforço...” (E3). Um outro entrevistado indicou “...o mais velho ganha numa prática...ganha em experiência...” (E15).

De forma geral, denota-se uma avaliação positiva do desempenho dos trabalhadores mais velhos, no entanto, mais abaixo (Q4: Influência da idade no Perfil Profissional) demonstra-se uma análise mais minuciosa.

c) Conscienciosidade e Lealdade

A conscienciosidade e lealdade referenciada por alguns dos participantes, é onde se encontra indicado o sentimento de pertença à equipa, responsabilidade, lealdade, compromisso e menor índice de absentismo.

Um gestor referiu os AMV têm “...disponibilidade, responsabilidade, sentimento de pertença da equipa...” (E1), outro mencionou “...lealdade, compromisso... mais do que os trabalhadores mais novos... uma pessoa mais velha já conhece a cultura, já tem incutido os hábitos, a cultura da empresa isso é uma coisa que se nota...” (E2).

Quanto ao absentismo um gestor indicou que estes apresentam “...índice de absentismo muito mais baixo, não têm filhos pequenos, não têm que levar os filhos à escola...” (E1), este facto também evidenciado por um AMV “...não tenho filhos a meu cargo, nem tenho coisas que me levem a faltar, não preciso de faltar porque o filho está doente, sou uma pessoa que não estou presa por nada, se for preciso trabalhar até fazer horas...não tenho aquela coisa de á tenho de ir buscar filhos ao infantário...” (E9).

Assim verifica-se que os trabalhadores mais velhos são vistos com mais lealdade, compromisso, responsabilidade e com um menor índice de absentismo.

d) Resolução de Problemas

Na Resolução de Problemas foram poucos os participantes que se pronunciaram fazendo alusão à ponderação e tranquilidade na resolução de problemas.

Nos AMV não foi feita uma referência tão clara desta temática.

Um AI referiu “...são pessoas que já têm muita experiência de vida, são pessoas mais vividas e nesse tipo de situações são capazes de decidir com mais clareza...” (E3).

Outro mencionou “...uma pessoa de 50 anos como já viveu, já experienciou mais o mercado de trabalho secalhar tem outra forma de encarar os problemas e de resolver as questões e mais conhecimento porque tem aquele tempo de comparação, a capacidade de aprendizagem...”, referindo ainda, “...já têm mais experiência de vida, secalhar mais capacidade de ver as coisas de outra forma, por exemplo, apresentam a solução para as coisas de outra forma secalhar, mais pausada, mais tranquila, mais ponderada, muitas delas, tem conhecimentos que um jovem de 20 anos...” (E6).

Em suma, é constatado que a experiência de uma pessoa mais velha pode ser uma mais-valia para uma melhor resolução de problemas.

e) Outras características positivas

Devido à impossibilidade de inclusão nas categorias anteriores e da diversidade de conceitos não foi possível a formulação de uma nova categoria e, por forma, a evitar a perda de informações que se assume importante, optou-se por se denominar esta subcategoria de “outras características positivas”.

A mesma inclui características como: maturidade, disponibilidade, mais foco no trabalho, mais inteligência emocional, inteligência intelectual, entre outros.

Um AMV mencionou “...pela experiência que tem de vida uma pessoa mais velha é uma biblioteca autêntica, por aquilo que passou na vida, pelos erros que já cometeu, não vai cometer...”(E11).

No que diz respeito aos AI, um gestor referiu “...estão mais bem estruturados, sabem bem o querem, já cometeram os erros na adolescência e da puberdade, já experimentaram e já sabem o que significa um posto de trabalho...” (E1).

Outro mencionou: “...mais foco no trabalho, provavelmente, têm mais inteligência emocional do que os trabalhadores mais novos...com mais maturidade e mais inteligência intelectual...” (E2).

É ainda de salientar que também foi referido quer por um agente, quer por um AMV que os mais velhos podem ainda ensinar os mais jovens, tal como referido “...aproveitar aos conhecimentos que aquela pessoa tem para ensinar os mais jovens...” (E6) e tal como indicado por um ativo “...ensinar outros melhor, para que façam rendimento e produção à empresa...” (E15).

Grande parte dos AI, em especial atenção aos gestores, relataram características positivas sobre os AMV, por exemplo, vasto conhecimento, experiência, sabedoria, capital social desenvolvido, lealdade, menor absentismo, pontualidade, hábitos de trabalho tal como foi sugerido por alguns autores que se pronunciam sobre este assunto na literatura (e.g., Cappelli & Novelli, 2010; Dennis & Thomas, 2007). Estes mesmos agentes enfatizaram que estas características são uma mais-valia para as organizações.

Acrescentando ainda a evidência de que os trabalhadores mais velhos são menos absentistas (e.g. Ng & Feldman, 2008; Hertel et al., 2013a; Hertel et al., 2013b) e que cometem menos erros assegurando uma maior qualidade do produto final (Tergesen, 2014).

A literatura constata ainda que a inclusão de trabalhadores mais velhos nas organizações tem benefícios, contribuindo para manter os conhecimentos e competências especializadas (Cedefop, 2013) e permite a transmissão dos seus conhecimentos tácitos aos mais jovens (Ilmarinem, 2012), o que também foi reconhecido por alguns participantes.

QI 3: Que características negativas são associadas aos trabalhadores mais velhos?

As características negativas indicadas foram reunidas em 5 subcategorias:

a) Dificuldades e Resistência

Os AMV citaram como dificuldades a aprendizagem, novas tecnologias, tal como referiu um AMV "...uma pessoa com 50 e tal anos, não estou a dizer que não é capaz de aprender, mas que tem mais dificuldades de aprender do que um de 25..." (E12).

Outro referiu "...com a idade que a gente vai perdendo...já leva mais tempo a aprender porque a cabeça já não é tão fresca como se costuma a dizer, já tem a cabeça cansada (E13). No que diz respeito à tecnologia um ativo referiu "...ter a dificuldade só no acesso ao computador que nós não sabíamos..." (E15).

Importa ressaltar que um dos AMV, por talvez ter estado, numa fase anterior da sua vida profissional, num patamar mais alto revelou dificuldades em aceitar ou procurar trabalhos com os quais não se identifica, fazendo várias referências ao longo da entrevista, dizendo que "...enquadro-me num setor extremamente complicado, porque venho de uma qualidade de vida, nível de vida um bocado, e não me adapto muito a determinadas coisas. Não me sinto bem a enganar pessoas, não me sinto bem a fazer determinados trabalhos que não se coadunam comigo, nem sou a pessoa competente para isso...eu não sou capaz de me

adaptar a determinados tipos de trabalho, não sou muito submisso...um dos meus problemas, baixar-me pouco...sou renitente, custa-me...” (E8).

A maioria dos AI associa aos AMV dificuldades de adaptação e resistência às novas tecnologias e às mudanças e baixa escolaridade.

Um gestor afirmou “...estamos a falar de pessoas que não nasceram com estas tecnologias... para essas pessoas, estas tecnologias não existiam. Foi tudo novo! Eu compreendo que não seja fácil essa adaptação numa fase tão avançada da vida adaptarem-se a essas novas tecnologias...” (E3) mencionando ainda “...há pessoas mais velhas que têm essa mentalidade eu já trabalhei muito, já tenho não sei quantos anos e o facto de terem o superior hierárquico mais novo mais novo que eles, ou até com idade para serem filho deles, como eles muitas vezes dizem, eles também oferecem um bocado de resistência naquilo que esses superiores... oferecem um bocado de resistência a fazerem aquilo que eles querem que seja feito pela parte deles”.

Outro mencionou “...em capacidades para as tecnologias de informação, uma de 26 tem mais de certeza absoluta e normalmente terá mais apetência para aprender coisas nessa área (E1). Também foi feita referência a que estes têm “...menos capacidade de destreza, mais dificuldade em interiorizar ou aprender os processos de trabalho...as pessoas com a novidade ficam sempre apreensivas pensam que não vão conseguir (E2).

É ainda de salientar que o E6 e E5 fizeram menção à baixa escolaridade referindo “...pessoas que para além das baixas qualificações trabalharam muitas vezes em profissões pouco qualificadas, muito específicas e que depois acabam por ter dificuldade em encontrar outro caminho para além daquele que é a sua experiência...” (E6).

b) Limitações Físicas

Três dos AMV expuseram problemas ao nível do seu estado físico, relatando “...o problema da coluna e dos ossos...” (E10); “...tenho um desvio de 4 centímetros e meio na coluna...” (E11); “...não consigo fazer trabalhos esforçados...fui a uma empresa de limpezas, eu não consigo, pegar naqueles aspiradores muito grandes eu não consigo, porque tenho uma rotura óssea nos ombros...” (E9).

Relativamente aos AI, metade destes mencionaram as limitações físicas manifestadas pelos AMV, por vezes, relacionando-as com o avanço da idade e apontando como sua consequência uma menor produtividade, tal como referiu um gestor “...ao nível físico os mais velhos vão perdendo capacidade físicas...são muito menos produtivos porque lá está a própria idade acaba por dar essa limitação...” (E2).

Outro disse “...pessoas de 50 e 60 anos têm a perda de capacidades físicas, a perda de força, surgimento de problemas de saúde, a perda de alguma agilidade, alguma destreza...à medida que a idade avance o corpo também se ressentem (E6).

c) Perda de Capacidade Intelectual

A perda de capacidade intelectual foi mencionada por apenas dois participantes.

Um AMV referiu “...um trabalhador mais velho, aquilo que as pessoas falam e eu ouço muitas vezes falarem é que já não tem tanta força para trabalhar, já não são tão produtivas, já tem mais perda de memória...” (E13).

O gestor indicou “...os trabalhadores mais velhos têm custos, pelo menos dão mais custos às entidades patronais, têm perda da capacidade intelectual... (E2).

d) Vícios

Outra característica negativa associada aos trabalhadores mais velhos foram os vícios, apenas dois AI fizeram referência.

Um deles disse: “...eu prefiro que não tenha experiência, porque pode trazer uma má experiência, e tirar aquela má experiência é mais difícil do que começar do zero. Se quero um condutor de empilhador com 50 anos prefiro um empregado de escritório. Traz vícios...” (E1).

Outro mencionou: “...o facto de serem pessoas já muito vividas, pessoas já com muita experiência, também são pessoas que, por vezes, já têm alguns, entre aspas, alguns vícios... o facto de saberem também, às vezes, pode ser negativo, porque pensam sempre que sabem mais que qualquer pessoa, seja colega, seja superior hierárquico, seja inferior...” (E3).

e) Mão-de obra mais cara

Apenas um gestor apontou que os AMV são uma mão-de-obra mais cara, referindo: “...os trabalhadores mais velhos à partida é uma mão-de-obra mais cara, porque estão à mais tempo na empresa e automaticamente têm salários superiores...” (E2).

Após a confrontação com a literatura, denota-se que algumas das características negativas apontadas pelos participantes associadas aos AMV vão de encontro às evidências, nomeadamente, a resistência à mudança, a dificuldade em acompanhar a evolução tecnológica e as limitações físicas (Pestana, 2003), a inflexibilidade, a falta de vontade de aprender ou a incapacidade de se adaptar a novas tecnologias (Dennis & Thomas, 2007).

Quanto à mudança a literatura indica que a idade se relaciona negativamente com a resistência à mudança (Kunze, Boehm, & Bruch, 2013), podendo tanto os mais jovens como os menos jovens resistir à mesma (Cappeli & Novelli, 2010).

Os AMV revelam consciência das suas limitações sobretudo a nível físico e do acompanhamento das novas tecnologias, no entanto, nenhum indicou não estar disponível para aprender.

No que concerne à perda da capacidade intelectual constata-se que capacidades intelectuais fluidas (capacidade de memória; processamento de informação e raciocínio) regridem com o avanço da idade, em contrapartida, capacidades intelectuais cristalizadas (experiência e conhecimentos e sabedoria) tendem a aumentar (Cappeli & Novelli, 2010).

No que diz respeito à remuneração, segundo Ng e Feldman (2008) os trabalhadores mais velhos, em determinadas matérias, são menos dispendiosos do que os mais jovens, dado que sofrem menos acidentes de trabalho e são menos absentistas.

QI 4: Qual a influência da idade no perfil profissional do AMV?

De forma a averiguar a influência da idade no Perfil Profissional foram tidos em consideração os seguintes aspetos: as perceções sobre desempenho dos mais velhos, avaliação em função da idade e opiniões evidenciadas face aos AMV.

a) Idade prejudica desempenho

Nos AMV, a maioria considera que não têm desempenhos inferiores, um deles referiu: “...trabalhei numa fábrica que faz sacos de papel, eu conseguia fazer mais do que os outros dois somados e os outros dois eram dois jovens, os dois juntos não tinham 50 anos...” (E11).

É certo que alguns fizeram referência a algumas das suas limitações físicas tal como já indicado e a dificuldade com as tecnologias, mas neste caso em particular um ativo referiu “...é uma tecnologia que da idade que eu tenho não é muito complicado aprender, uma pessoa habituar-se...” (E12). Porém, é de ressaltar ainda que alguns dos AMV quando demonstravam indecisão eram questionados se consideravam ter um desempenho inferior aos mais jovens e estes teciam considerações em que não se consideravam inferiores aos mais jovens tal como relatado “...algumas tarefas já não tenho a força que tinha nem a agilidade, mas não me considero inferior às pessoas mais jovens...(E13).

Nos AI, a maioria, não apresenta uma resposta clara quanto à opinião de considerar que o avanço da idade prejudica o desempenho, apresentando a maioria deles ponderação nas suas respostas, no entanto, alguns fazem referência a existirem trabalhadores mais velhos com bom desempenho.

Um agente referiu "...falando de trabalhos de operários, por exemplo, numa indústria, há colaboradores mais novos com 18/ 19 anos que têm mais saúde e têm mais força não dão tanto rendimento como pessoas mais velhas...há mais velhos que têm mais rendimento que mais novos...não acho que é uma questão de idade, é uma questão de mentalidade..." reforçando ainda "...está mais que provado, eu tenho provas disso que digamos que numa maneira mais banal o jeito acaba por vencer o esforço..." (E3).

Outro gestor referiu "...admiti pessoas com mais de 45 anos, não são a maioria, e as pessoas têm desempenhos fabulosos..." (E1).

Porém é de salientar que existem exceções tal como disse este último agente: "...se eu admitir uma pessoa com 60 anos corro o alto risco dela já não ter muita sensibilidade e muita minúcia, estamos a falar de coisas que se perdem com a idade, indiscutivelmente..."

b) Avaliação em função da idade

A avaliação em função da idade apenas foi averiguada junto dos AMV, pois eram os indivíduos que faria mais sentido explorar esta questão.

Todos os AMV, exceto um, relataram terem sido avaliados em função da sua idade, maioritariamente, nos momentos em que estavam à procura de emprego, não evidenciando esta questão nos seus empregos anteriores ou atuais.

Um ativo referiu: "...cheguei a ir a empresas a primeira coisa que perguntaram era a minha idade ...a pessoa que me estava a entrevistar pôs logo a questão de ser velho..." (E12). Outro indicou que lhe disseram "...agora não vou estar a ensinar a pessoas com a sua idade..." (E10).

c) Perceção acerca dos trabalhadores mais velhos face aos mais jovens

Todos os AMV têm a opinião que os mais jovens são preteridos face aos mais velhos, sendo mais evidente em situações relacionadas com a força associada aos mais jovens.

Um AMV referiu "...as pessoas mais jovens são sempre procuradas para trabalhos de mais esforços do que as pessoas com mais idade, já não têm tantas capacidades, estão mais limitadas... não fico muito a dever ao pessoal mais jovem, agora em esforços e tecnologia isso sim..." (E13).

No que se refere às novas tecnologias, um ativo indicou “...um mais novo se for mais na parte de computadores, que hoje em dia qualquer firma tem computadores e tem tecnologias diferentes, para uma pessoa com 50 e tal anos é mais complicado do para um jovem...uma pessoa com 50 e tal anos, não estou a dizer que não é capaz de aprender, mas que tem mais dificuldades de aprender do que um de 25...e as empresas prefere sempre os mais novos do que os mais velhos (E12).

Alguns ainda fizeram referência à questão da sua idade. Um ativo referiu “...agora ninguém nos dá trabalho com esta idade e cada vez é pior...” (E10). Outro mencionou “...nem me dão resposta, fazem as perguntas que têm a fazer e quando chegou à idade acabou-se a conversa...” (E11).

Estes ainda apresentaram pareceres positivos sobre os AMV quando comparados aos mais jovens.

Um ativo mencionou “...os mais velhos têm mais experiência e fazem tão bem ou melhor que os mais novos...” (E10), outro disse “...uma pessoa com determinada idade já não vai fazer muito erros que fez antes...um trabalhador mais velho, lá está tem um conjunto de erros acumulados que não quer repetir, quando vai fazer qualquer coisa pensa primeiro nos contras e depois é que avança enquanto o mais novo é exatamente o contrário, avança e depois quando levou pela certa aí é que aprendia e mesmo assim nem sempre...” (E11). Outro mencionou “...50 anos na área da gestão de empresas e da relação pública e de desenvolvimento não é tá velho é perfeitamente adaptável...nós com a idade vamos perdendo umas e ganhando outras coisas...ganhando o *know-how* ou vai ganhando experiência e hábitos e um indivíduo com uma certa idade, com anos de experiência dá estabilidade...não é só o caderno que resolve o problema é também a experiência que o indivíduo tem de muitas coisas que passou anterior...” (E8).

Nos AI, todos fizeram menção a aspetos negativos face aos AMV essencialmente nas questões mais relacionadas com as novas tecnologias e a limitação física.

Um gestor referiu “...em capacidades para as tecnologias de informação, uma pessoa de 26 tem mais de certeza absoluta, e terá mais apetência para aprender...” (E1). Outro referiu “...uma pessoa mais jovem tem muito mais capacidade de trabalhar, por exemplo, numa linha de produção do que uma pessoa com mais idade...eu associo aos mais novos mais destreza manual, mais rapidez em produzir... se for para cargo que obrigue a ser mais rápido, optamos sempre por uma pessoa mais jovem...” (E2).

Também evidenciaram apreciações positivas sobre os mais velhos tal como referiu um gestor “... a parte intelectual é mais ligada aos mais velhos...eu para admitir alguém para uma

função, por exemplo, de gestor eu iria optar por uma pessoa com mais experiência, com mais maturidade e mais inteligência intelectual...” (E2).

Outro mencionou “...a pessoa que tem 51 anos está melhor preparada para funções que exijam habilidades mentais...” (E4).

Assim, verifica-se que as considerações negativas estavam mais relacionadas com aspetos físicos enquanto as positivas estavam mais relacionadas com a componente intelectual.

Em suma, todos os intervenientes, AMV e AI, reportaram avaliações positivas e negativas no desempenho dos AMV. Nas avaliações negativas foram tecidas menções às limitações decorrentes idade, contudo tal como indicado o “...jeito acaba por vencer o esforço,,,” e assim confirma-se o que tem sido evidente na literatura de que não existe uma relação entre idade e desempenho (Cappelli & Novelli, 2010; Fineman, 2011). Como Fineman referiu “não há nenhum efeito consistente entre a idade e o desempenho no trabalho” (Fineman, 2011, p. 64).

A literatura ainda reconhece que os trabalhadores mais velhos revelam um desempenho tão bom como o dos mais jovens, ultrapassando-os em muitas áreas (Fineman, 2011), tal como constatado pelos participantes deste estudo.

É certo que, por vezes, como indicado por um dos participantes (E3) os mais jovens revelam melhor desempenho em funções que exijam mais esforço físico, no entanto, de acordo com Posthuma e Campion (2009) as funções estritamente manuais e físicas são cada vez mais raras.

Quanto à avaliação em função da idade em conformidade com a literatura reconhece-se que a idade se assume como mais do que um número apresentando-se como uma escala significativa da forma como os trabalhadores são avaliados, influenciando a sua contratação, sendo feitos julgamentos sobre os trabalhadores em função da sua idade, em vez de os avaliarem em função dos conhecimentos, competências ou habilidades que detêm (Posthuma et al., 2012), tal como evidenciaram os nossos AMV situações em que a idade influenciava as opiniões tecidas em sua consideração.

No que diz respeito às opiniões sobre os AMV denota-se que foram feitas menções negativas a seu respeito, no entanto, também foram apontadas considerações positivas, de ambos os grupos.

No que concerne aos AI, sobretudo nos casos dos gestores, verifica-se que em processos de escolha de candidatos, essencialmente, nas funções ligadas à produção, tal como

indicados por dois dos AI, os mais velhos são preteridos a favor dos mais jovens (e.g. Cappelli & Novelli, 2010; Posthuma et al., 2012).

Assim conclui-se que apesar das inúmeras percepções positivas tecidas sobre os AMV, estes deparam-se com uma avaliação em função da sua idade.

QI 5: Quais as dificuldades dos AMV na procura de emprego?

A dificuldade destacada por todos os AMV foi a idade, demonstrando que consideram que, sobretudo, aos olhos de possíveis empregadores são vistos como “velhos” para trabalhar.

Um referiu “...cheguei a ir a várias empresas, a primeira coisa que me perguntaram era a idade...” (E12).

Outro mencionou “...Se eu abro, por exemplo, a netempregos, precisa-se de um funcionário, com 5 anos de experiência, menos de 35 anos...” (E11).

Alguns indicaram a dificuldade ligada às novas tecnologias dizendo “...só no acesso ao computador que nós não sabíamos...” (E15).

Apenas dois fizeram menção à crise, um deles disse “...eu apanhei uma crise não só a nível nacional como europeu...”, acrescentando as qualificações “...não é fácil para um empresa admitir um indivíduo que tenha sido gestor, que tenha umas certas habilitações...”(E8), facto este também evidenciado pelo E9, mas referindo as baixas qualificações “...já tem 56 anos, precisamos de pessoas mais ágeis, pessoas mais novas e depois só tem a quarta classe...”.

Em conformidade com a literatura e tal como já apurado no presente estudo a idade tem-se assumido mais do que um número apresentando-se um obstáculo à contratação de ATM (Posthuma et al., 2012), sendo isso afirmado pelos participantes deste estudo.

Ao nível das qualificações, uma questão apontada pela literatura relaciona-se com a desadequação das qualificações dos mais velhos comparativamente aos mais jovens resultantes de um “gap na educação” e nas qualificações escolares (Pestana, 2003; Centeno, 2007), apesar de este facto ter sido evidenciado pelo E9, um outro participante, apesar de ter qualificações de ensino secundário, revelou que isso também influenciava a busca de um novo emprego.

QI 6: Que consequências têm a perda e a procura de emprego nos AMV?

As consequências constatadas foram ao nível da saúde mental e bem-estar psicológico das quais se destaca a tristeza, baixa autoestima, sentimentos de inutilidade e a depressão.

A maioria dos AMV afirmaram que se sentiam tristes pela forma como eram tratados aquando da procura de emprego, por vezes, evidenciando que se sentiam discriminados. Alguns dos entrevistados mencionaram "...tristeza pelo modo como as pessoas olham para nós, olham como se fossemos um estorvo aos 50 anos, aos 57 anos..." (E11); "...tristeza, angústia, preocupação de já ter 52 anos e pensar que não ia ter novo emprego..." (E13); "...Senti-me uma pessoa inútil, assim como me sinto hoje. A gente acorda de manhã não sabe para onde há de ir, uma coisa sem rumo... a gente vai trabalhar porque precisa de um salário e precisa de ter a cabeça ocupada e faz muito bem psicologicamente... não vou dizer que me sinto bem como quando ando a trabalhar, não sinto, para mim o ir trabalhar é uma mais-valia..." (E9).

Apenas um participante revelou ter tido uma depressão na situação de procura de um novo emprego, referindo "...senti-me muito discriminado, eles quando diziam que a gente não tinha idade para trabalhar eu senti-me muito envergonhado e senti-me frágil, foi quando eu comecei a entrar em depressão, porque estava a sentir-me rejeitado...nem se dormia de noite nem nada..." (E15).

Retiramos da literatura que a perda de emprego é uma experiência traumática para os AMV, em virtude das ameaças que essa perda tem sobre o seu autoconceito e identidade de trabalho (Kira & Klene, 2016) e de o mercado tender a discriminá-los em detrimento do favorecimento dos mais jovens (Rothenberg & Gardner, 2011).

Esta perda tem efeitos a nível da saúde mental (depressão, ansiedade) e a nível do bem-estar psicológico (perda de autoestima, humilhação, falta de confiança), tal como apurado pela literatura (e.g., Paul & Moser, 2009; Ranzijn et al., 2016).

Algumas destas consequências podem ser identificadas nos excertos dos participantes em estudo, assim apuramos que a perda de emprego tem efeitos nefastos sobre os AMV.

4. Conclusões

O presente estudo tinha como objetivo analisar as perceções face aos AMV e as mesmas influenciavam a sua inserção dos mesmos no acesso ao mercado de trabalho.

De uma forma geral, neste estudo, foi verificada uma oscilação nas opiniões e percepções dos diferentes participantes quanto à atribuição da faixa etária associada à definição de trabalhador mais velho, existindo uma visão mais negativa nos AMV, dado que consideraram que a partir dos 35 anos de idade, um trabalhador pode ser considerado como trabalhador mais velho, referindo como exemplo, os anúncios de emprego do *site* netemprego.

No que diz respeito às percepções face aos AMV, pelos próprios e pelos AI, foram apresentadas apreciações positivas, em ambos os grupos, tais como: maior experiência, mais conhecimentos, maior lealdade e maior compromisso. Por outro lado, também foi evidente a existência de algumas percepções negativas relacionadas com alguns dos estereótipos que recaem sobre eles. Na opinião dos participantes e de acordo com o referenciado na literatura, estas percepções, por serem por vezes, assumidas como um obstáculo influencia a inserção dos AMV no mercado de trabalho.

A influência da *stereotype threat* é mais evidente nas funções que exigem esforço físico, agilidade e rapidez, uma vez que lhes foi associado um desempenho inferior a estes níveis por parte dos AI e mesmo os próprios AMV demonstram consciência de algumas das suas limitações físicas. No que concerne às funções que exigem habilidades mentais, denota-se uma atitude positiva no desempenho dos AMV, em ambos os grupos.

Outro objetivo deste estudo foi explorar a vivência da perda e da procura de emprego. Foi possível apurar que os AMV sentem que a idade é um dos principais obstáculos na sua reinserção profissional, dado que a maioria dos AMV referiu que, aquando da procura de emprego, foram avaliados em função da idade, estabelecendo assim uma relação com as características negativas que lhes consideram estar associadas. Constatou-se, então, que os AMV inseridos no presente estudo afirmam ser alvo da *stereotype threat*, na medida em que referiram expressões alusivas aos diversos estereótipos que recaem sobre os eles, especialmente, nos momentos da procura de emprego, este facto pode ser observado na QI 4 e QI 5. Tal como referiu um AMV “...cheguei a ir a empresas a primeira coisa que perguntaram era a minha idade... a pessoa que me estava a entrevistar pôs logo a questão de ser velho...” (E12).

Verificou-se ainda que a situação da perda e procura de emprego, numa fase avançada da vida, acarreta consequências e sentimentos negativos, afetando, sobretudo, ao nível da saúde mental dos mesmos. A depressão referida por um dos AMV, é um dos exemplos deste facto, tendo outros sentimentos sido também mencionados pela maioria destes ativos (tristeza, angústia, frustração).

Entendeu-se que este estudo traz contributos importantes para a sociedade e para a comunidade científica, uma vez que acrescenta conhecimento sobre este fenómeno em estudo, nomeadamente, no que concerne ao tipo de habilidades que se assumem como maior obstáculo face aos AMV, verificando-se atitudes mais negativas nas funções que exigem habilidades físicas. Quanto às novas tecnologias, assinalado como limitação por alguns dos participantes denota-se uma perceção positiva de um ativo mais velho, considerando que não é uma tecnologia que apresente muitas dificuldades de aprendizagem.

Assumem-se como limitações do presente estudo a impossibilidade da realização áudio das entrevistas junto dos Técnicos do IEFP, o número de participantes, no grupo dos AI, pois teria sido interessante ter incluído mais Gestores de RH. Outra limitação advém da inexistência de relação entre os indivíduos do grupo dos AMV e dos AI. Assim, as perceções manifestadas pelos mesmos podem estar influenciadas por realidades organizacionais distintas, uma vez que a maioria dos AMV pertencia ao setor de Indústria Têxtil e nenhum dos Gestores/ Consultor de RH estava inserido nesse setor industrial, estão inseridos em outros sectores, entre eles: Serviços, Indústria Automóvel, Indústria da Panificação.

Como aspetos positivos salientam-se o aprofundamento das perceções tecidas relativas aos AMV, em Portugal, especificamente, na Região Norte e a variedade dos elementos que compõem a amostra, sobretudo nos AI. Apesar de serem os gestores a ter a decisão final, os outros agentes incluídos são importantes mediadores entre entidades empregadores e candidatos a emprego.

Em investigações futuras será pertinente aprofundar este estudo, incluindo um número de participantes, sobretudo gestores. Será também benéfico, aprofundar esta temática em organizações contemplando os gestores que as integram, assim como, trabalhadores que se encontrem numa faixa etária suscetível de serem alvo da *stereotype threat*. Uma vez que a *stereotype threat* associada aos trabalhadores mais velhos, no contexto português, não aparenta ser alvo de muitos estudos, tornar-se-ia relevante, no futuro, aprofundar as temáticas do presente estudo, junto de um maior número de participantes.

Por fim, refere-se, ainda como uma proposta de trabalhos futuros, a investigação seguindo os moldes deste trabalho, ao nível dos Técnicos do IEFP sendo estes um agente ativo na mediação da relação entre o mercado de trabalho e possíveis candidatos a emprego.

Referências Bibliográficas

- Almeida, L. S., & Freire, T. (2008). Metodologia da investigação em psicologia e educação (5ª Ed.). Braga: Psiquilíbrios.
- Armstrong-Stassen, M. & Schlosser, F. (2011). Perceived organizational membership and the retention of older workers. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 319-344.
- Barroca, A., Meireles, G., & Neto, C. (2014). *Estudos Sobre Boas Práticas*. Retirado de: <http://www.poatfse.qren.pt/upload/docs/Diversos/ESTUDOS/Estudos%202014/Estudo%20Seniores%20Activos.pdf>.
- Blaine, B. E. (2012). *Understanding the psychology of diversity*. New York, NY: Sage. Disponível em: https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=2-7WLiYhS0EC&oi=fnd&pg=PP1&dq=understanding+the+psychology+of+diversity+pdf&ots=nrfnDIPVJg&sig=eikXWcuPkwR1Fk2KkLIDIWBEOk&redir_esc=y#v=onepage&q=understanding%20the%20psychology%20of%20diversity%20pdf&f=false.
- Blustein, D. L., Kozan, S., & Connors-Kellgren, A. (2013). Unemployment and underemployment: A narrative analysis about loss. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 256–265.
- Butler, R. N. (2002). *Why survive? Being old in America: The Johns Hopkins University Press*.
- Cappelli, P., & Novelli, B. (2010). *Managing the older workers: How to prepare for the new organizational order*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Press.
- Cedefop, (2013). *Trabalhadores mais velhos- novas oportunidades*. Retirado de: https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiv2b3QwunMAhVCbRQKHfisBBUQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cedefop.europa.eu%2Ffiles%2F9077_pt.pdf&usg=AFQjCNFEydBLBRHY7W8M1Vaomhn2rr5r7w.

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

Decreto-lei no 7/09 de 12 de Fevereiro da Assembleia da República. Diário da República: I Série, No 30 (2009). Acedido a 12 de Abril de 2017. Disponível em: http://www.dgpj.mj.pt/sections/leis-da-justica/pdf-ult2/lei-n-7-2009-de-12-de/downloadFile/file/Lei_7.2009.pdf?nocache=1234429631.38.

Decreto-lei no 34/17 de 18 de Janeiro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Diário da República: I Série, No 13 (2017). Acedido a 10 de Abril de 2017. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/105770337>.

Dennis, H. & Thomas, K. (2007). Ageism in the workplace. *Generations*, 31 (1), 84-89.

Ekamper, P. (2010). *Research note: Qualitative scenario study of the European Labour Force*. Brussel: European Commission Directorate-General Employment.

European Commission (2014). *The 2015 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies*. Belgium: Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

Feyrer, J. (2007). Demographics and productivity. *Review of Economics and Statistics*, 89, 100-109.

Fineman, S. (2011). *Organizing age*. New York: Oxford University Press.

Finkelstein, L. M., Ryan, K. M., & King, E. B. (2013). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 633-657. doi: 10.1080/1359432X.2012.673279.

Gordon, R. A., & Arvey, R. D. (2004). Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 34, 468-492.

- Hertel, G., Van der Heijden, B. I. J. M., de Lange, A. H., & Deller, J. (2013a). Facilitating age diversity in organizations - part I: Challenging popular misbeliefs. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7), 729-740.
- Hertel, G., Van der Heijden, B. I. J. M., de Lange, A. H., & Deller, J. (2013b). Facilitating age diversity in organizations - part II: Managing perceptions and interactions. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7), 857-866.
- Ilmarinen, J. (2012). *Promover o envelhecimento ativo no local de trabalho*. European Agency for Safety and Health at work. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>.
- Instituto de Emprego e Formação Profissional (2017,03,16a). Contrato Emprego-Inserção. Acedido a 10 de Abril de 2017. Consultado em: https://www.iefp.pt/documents/10181/190837/Ficha+S%C3%ADntese+CEI_16-03-2017/ce82c2fd-3492-49ac-a3a0-9284cdfd5655.
- Instituto de Emprego e Formação Profissional (2017,03,16b). Contrato Emprego-Inserção +. Acedido a 10 de Abril de 2017. Consultado em: https://www.iefp.pt/documents/10181/190837/Ficha+S%C3%ADntese+CEI+%2B_24-03-2017/9bfc29d0-65c2-40eb-8e05-91a73a6e8f1e.
- Instituto Nacional de Estatística (INE) (2016). Taxa de desemprego e desemprego em Portugal e na Região Norte. Consultado em: <https://www.ine.pt>.
- Kadefors, R., & Hanse, J. J. (2012). Employers' attitudes toward older workers and obstacles and opportunities for the older unemployed to reenter working life. *Nordic journal of working life studies* 2(3), 29-47.
- Kalokerinos, E., von Hippel, C., & Zacher, H. (2014). Is Stereotype Threat a Useful Construct for Organizational Psychology Research and Practice? *Industrial and Organizational Psychology*, 7(3), 381-402. doi:10.1111/iops.12167.

- Kira, M., & Klehe, U. C. (2016). Self-definition threat and potential for growth among mature-aged job-loss victims. *Human Resource Management Review*, 26, 242- 269. doi: 10.1016/j.hrmr.2016.03.001.
- Kroenung, J., & Noeltner, M. (2016). Computer-based stereotype threats as a new theoretical perspective on is avoidance by elderly people. *Research-in-Progress Papers*, 1-12.
- Kulik, C. (2014). Working below and above the line: the research–practice gap in diversity management. *Human Resource Management Journal*, 24(2), 129-144. doi:10.1111/1748-8583.12038.
- Kunze, F., Boehm, S., & Bruch, H. (2013). Age, resistance to change, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 741-760.
- Lieber, L. D. (2007). As average age of the U.S. workforce increases, age-discrimination verdicts rise. *Employment Relations Today*, 34,105-110.
- Maurer, T. D., Barbeite, F. G., Weiss, E. M., & Lippstreu, M. (2008). New measures of stereotypical beliefs about older workers' ability and desire for development. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 395-418. doi: 10.1108/02683940810869024.
- McCann, R. M. , & Keaton, S. A. (2013). A Cross Cultural Investigation of Age Stereotypes and Communication Perceptions of Older and Younger Workers in the USA and Thailand. *Education Gerontology*, 39, 326-341. doi:10.1080/03601277.2012.700822.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers With Meta-Analytical Data. *Personnel Psychology*, 65, 821-858. doi:10.1111/peps.12003.
- OECD. (2006). *Live longer, work longer*. Paris: OECD Publishing.

- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment Impairs Mental Health: Meta-Analyses. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 264-282.
- Pestana, N. (2003). *Trabalhadores mais velhos: políticas públicas e práticas empresariais*. Lisboa: Ministério da Segurança Social e do Trabalho.
- Phillips, D. R., & Siu, O. L. (2012). Global aging and aging workers. In J. W. Hedge & W. C. Borman (Eds.), *The Oxford handbook of work and aging (11-32)*. New York: Oxford University Press.
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management, 35*, 158–188. doi: 10.1177/0149206308318617.
- Posthuma, R. A., Wagstraff, M. F., & Campion, M. A. (2012). Age stereotypes and workplace age discrimination - A framework for future research. In J. W. Hedge & W. C. Borman (Eds.), *The Oxford handbook of work and aging (298-312)*. New York: Oxford University Press.
- Porcellato, L., Carmichael, F., Hulme, C., Ingham, B., & Prashar, A. (2010). Giving older workers a voice: Constraints on the employment of older people in the North West of England. *Work, Employment, and Society, 24*, 85–103.
- Ranzijn, R., Carson, E., Winefield, A. H., & Price, D. (2006). On the scrap-heap at 45: The human impact of mature-aged unemployment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*, 467–479.
- Rego, A., Vitória, A., Tupinambá, A., Cunha, M. P., & Leal, S. (2016). Development and validation of an instrument for measuring managers' attitudes toward older workers. *International Journal of Human Resource Management*. doi: 10.10810/09585192.1128462.
- Roberson, L., & Kulik, C. T. (2007). Stereotype Threat at Work. *Academy of Management Perspectives, 21*(2), 24-40. doi:10.5465/AMP2007.253561.

- Rothenberg, J. Z., & Gardner, D. S. (2011). Protecting older workers: The failure of the age discrimination in employment act of 1967. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 38, 9–30.
- Tergesen, A. (2014). Why everything you think about aging may be wrong. *The Wall Street Journal*, 30 November.
- Tishman, F., Van Looy, S. & Bruyère, S. (2012). *Employer strategies for responding to an aging workforce*. NTAR Leadership Center. Retirado de: http://www.dol.gov/odep/pdf/NTAR_Employer_Strategies_Report.pdf.
- Van Dalen, H., Henkens, K., & Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe: A comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19, 47–60.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309-330.
- Villosio, C. (2008). *Working conditions of an ageing workforce*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Retirado de: http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/working_conditions_ageing_WF_May08.pdf.
- Vitória, A. T. (2015). *Os mais velhos nas organizações: um desafio para a gestão* (Dissertação de doutoramento). Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial da Universidade de Aveiro, Aveiro, Portugal.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual review of psychology*, 63, 369-396.
- Wood, G., Wilkinson, A., & Harcourt, M. (2008). Age discrimination and working life: Perspectives and contestations – a review of the contemporary literature. *International Journal of Management Reviews*, 10(4), 425-442.

ANEXOS

ANEXO 1

Tabela 1. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo, em Portugal.

Grupo etário (anos)	Sexo	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		(%)								
Total	H/M	7,6	9,4	10,8	12,7	15,5	16,2	13,9	12,4	52,0
	H	6,5	8,8	9,8	12,3	15,6	16,0	13,5	12,2	57,1
	M	8,8	10,1	11,9	13,0	15,5	16,4	14,3	12,7	47,5
<30	H/M	13,3	15,6	18,0	22,2	27,8	28,9	25,4	22,8	20,8
	H	10,5	14,3	16,7	21,4	27,0	28,0	24,5	21,9	20,5
	M	16,5	16,9	19,3	23,0	28,6	29,8	26,3	23,7	21,2
30-39	H/M	6,8	9,4	10,8	11,8	15,1	15,5	12,3	10,4	9,1
	H	5,9	8,2	8,5	11,2	14,9	14,6	11,2	10,0	8,1
	M	7,8	10,7	13,2	12,3	15,2	16,3	13,3	10,8	10,2
40-49	H/M	6,5	8,3	9,5	11,0	13,1	14,0	12,2	11,1	9,7
	H	5,9	8,2	9,2	11,2	13,7	14,6	12,2	11,0	10,1
	M	7,3	8,4	9,9	10,8	12,4	13,3	12,1	11,2	9,3
50-60	H/M	6,9	8,3	9,0	11,4	13,2	14,0	12,8	11,6	10,5
	H	6,8	8,7	9,5	12,0	14,5	15,3	13,8	12,3	11,8
	M	7,0	7,8	8,4	10,8	11,7	12,5	11,6	10,7	9,1
>60	H/M	2,2	2,8	3,3	4,9	6,2	6,9	7,0	7,3	5,8
	H	2,6	3,3	3,7	4,7	6,6	7,3	8,0	8,0	5,9
	M	1,7	2,1	2,8	5,1	5,5	6,4	5,6	6,3	5,7

ANEXO 2

Tabela 2. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo, na Região Norte.

Anos	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	(%)								
Total									
Total	8,6	10,9	12,6	13,0	16,0	17,1	14,8	13,7	12,0
Homens	7,4	9,8	10,7	11,8	15,3	16,4	13,7	13,1	11,6
Mulheres	9,9	12,2	14,7	14,4	16,8	18,0	16,1	14,3	12,6
15-29 anos									
Total	14,3	18,0	19,9	21,0	26,3	29,5	26,7	23,8	20,3
Homens	10,8	16,0	17,1	18,9	23,7	27,1	24,3	21,9	19,9
Mulheres	18,3	20,3	23,1	23,3	29,1	32,2	29,2	25,9	20,7
30-39 anos									
Total	7,5	9,2	12,4	12,2	15,7	16,2	12,1	10,3	9,3
Homens	6,5	6,9	8,7	11,2	14,9	15,3	10,3	9,4	7,1
Mulheres	8,6	11,5	16,2	13,3	16,5	17,1	13,9	11,3	11,4
40-59 anos									
Total	7,6	10,3	11,4	11,8	13,8	15,0	13,3	12,5	11,3
Homens	7,2	9,9	10,4	10,7	13,9	15,1	12,7	12,3	11,3
Mulheres	8,0	10,8	12,6	13,0	13,7	15,0	14,0	12,8	11,3
50-60 anos									
Total	8,5	11,1	11,7	12,4	14,1	17,6	15,7	15,0	13,3
Homens	8,9	11,5	11,9	11,7	13,7	18,0	15,7	16,0	14,4
Mulheres	7,9	10,5	11,5	13,2	14,5	17,1	15,7	13,8	12,1
61 e mais anos									
Total	§	§	3,0	3,1	5,2	5,3	5,9	8,0	5,8
Homens	§	§	§	§	5,7	5,8	6,7	9,1	6,0
Mulheres	§	§	§	§	§	§	§	§	§

ANEXO 3

Tabela 3. Taxa de emprego por etário e sexo, em Portugal.

Anos	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	(%)								
Total									
Total	57,4	55,6	54,6	52,8	50,8	49,7	50,7	51,3	52,0
Homens	64,5	61,7	60,7	58,8	56,0	54,7	55,8	56,3	57,1
Mulheres	50,9	50,0	49,2	47,5	46,2	45,3	46,1	46,9	47,5
15-29 anos									
Total	50,9	48,3	45,1	43,9	40,1	37,8	39,0	39,5	40,4
Homens	54,7	50,0	47,0	45,7	41,3	38,8	39,6	40,1	41,1
Mulheres	57,0	46,5	43,2	42,0	38,9	36,7	38,4	39,0	39,5
30-39 anos									
Total	85,0	82,3	82,5	81,3	77,7	77,5	81,1	83,0	84,1
Homens	89,4	86,6	87,0	84,3	80,2	79,5	83,7	84,6	86,2
Mulheres	80,7	78,2	78,1	78,6	75,3	75,7	78,6	81,6	82,2
40-59 anos									
Total	55,2	74,0	73,6	72,2	70,9	70,4	72,2	74,0	75,9
Homens	83,0	80,8	79,8	77,7	75,4	74,6	77,1	78,9	80,4
Mulheres	67,9	67,6	67,8	67,1	66,8	66,6	67,7	69,5	71,8
50-60 anos									
Total	65,4	64,8	65,2	63,1	62,7	62,6	63,6	66,0	67,6
Homens	74,2	73,3	72,0	70,1	68,0	68,1	69,5	71,6	73,3
Mulheres	57,3	57,0	58,8	56,8	57,9	57,6	58,3	60,8	62,6
61 e mais anos									
Total	22,1	21,2	20,7	18,5	18,3	17,4	16,3	16,0	15,9
Homens	28,5	27,1	26,6	26,3	25,5	24,7	22,9	22,4	22,6
Mulheres	17,3	16,9	16,4	12,8	13,0	12,0	11,4	11,2	11,0

ANEXO 4

Tabela 4. Taxa de emprego por grupo etário e sexo, na Região Norte.

Anos	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	(%)								
Total									
Total	57,0	54,9	54,2	53,4	51,4	49,4	50,1	50,5	51,4
Homens	64,7	62,1	61,7	60,4	57,6	55,3	56,2	56,3	57,7
Mulheres	50,0	48,5	47,4	47,1	45,9	44,2	44,8	45,4	45,8
15-29 anos									
Total	52,1	48,1	45,2	45,1	42,2	37,6	39,1	39,8	41,6
Homens	56,6	50,7	49,2	48,0	44,8	40,1	41,3	41,7	44,0
Mulheres	47,6	45,4	41,2	42,3	39,5	35,1	36,9	37,8	39,2
30-39 anos									
Total	83,1	82,0	81,1	80,8	76,6	76,8	80,8	82,8	84,1
Homens	87,9	87,6	87,5	84,7	80,5	78,3	84,1	85,2	87,6
Mulheres	78,5	76,6	75,0	77,1	73,0	75,4	77,8	80,6	80,8
40-59 anos									
Total	71,2	69,3	69,4	70,1	68,5	67,5	68,8	70,5	72,1
Homens	80,4	78,1	78,1	78,3	74,7	73,8	75,7	77,0	78,7
Mulheres	62,7	61,2	61,4	62,5	62,8	61,7	62,4	64,6	66,2
50-60 anos									
Total	60,5	59,4	59,8	60,6	59,8	57,4	58,2	60,1	62,4
Homens	70,4	69,7	69,7	71,0	67,7	65,5	66,7	67,2	70,5
Mulheres	51,4	49,9	50,7	51,0	52,4	50,0	50,5	53,6	55,2
61 e mais anos									
Total	21,3	20,7	21,3	18,6	19,4	17,4	15,6	14,8	14,9
Homens	28,0	26,6	27,0	25,7	26,9	25,2	21,9	20,9	22,1
Mulheres	16,4	16,5	17,1	13,3	13,8	11,5	10,8	10,1	9,6

ANEXO 5

Tabela 5. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo, segundo a duração de procura, em Portugal.

Anos	2008			2009			2010		
	Total	< 12 meses	>= 12 meses	Total	< 12 meses	>= 12 meses	Total	< 12 meses	>= 12 meses
	(%)								
Total									
Total	7,6	3,7	3,8	9,4	5,0	4,4	10,8	4,9	5,8
Homens	6,5	3,1	3,3	8,8	5,0	3,8	9,8	4,4	5,3
Mulheres	8,8	4,4	4,3	10,1	5,0	5,0	11,9	5,4	6,4
15-29 anos									
Total	13,3	8,8	4,5	15,6	10,1	5,3	18,0	11,0	6,9
Homens	10,5	7,0	3,5	14,3	9,8	4,4	16,7	9,9	6,6
Mulheres	16,5	10,8	5,6	16,9	10,5	6,3	19,3	12,1	7,1
30-39 anos									
Total	6,8	3,3	3,5	9,4	5,1	4,3	10,8	4,7	6,1
Homens	5,9	2,8	3,0	8,2	4,9	3,3	8,5	4,1	4,3
Mulheres	7,8	3,8	4,0	10,7	5,3	5,4	13,2	5,3	7,8
40-59 anos									
Total	6,5	2,4	4,1	8,3	3,6	4,6	9,5	3,4	6,1
Homens	5,9	2,2	3,7	8,2	3,9	4,3	9,2	3,2	6,0
Mulheres	7,3	2,6	4,6	8,4	3,3	5,0	9,9	3,6	6,3
50-60 anos									
Total	6,9	2,0	4,9	8,3	3,0	5,3	9,0	2,5	6,5
Homens	6,8	2,0	4,8	8,7	3,4	5,3	9,5	2,5	7,0
Mulheres	7,0	1,9	5,1	7,8	2,6	5,2	8,4	2,4	6,0
61 e mais anos									
Total	1,8		1,4	2,2		1,5	2,8	0,9	1,9
Homens	2,3		1,7	2,5		1,7	3,0		2,1
Mulheres							2,6		

ANEXO 5

Tabela 5. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo, segundo a duração de procura, em Portugal (cont.).

Anos	2011			2012			2013		
	Total	< 12 meses	>= 12 meses	Total	< 12 meses	>= 12 meses	Total	< 12 meses	>= 12 meses
	(%)								
Total									
Total	12,7	5,9	6,7	15,5	7,1	8,4	16,2	6,1	10,0
Homens	12,3	5,8	6,5	15,6	7,1	8,5	16,0	6,0	10,0
Mulheres	13,0	6,1	7,0	15,5	7,2	8,3	16,4	6,3	10,0
15-29 anos									
Total	22,2	13,5	8,7	27,8	15,6	12,1	28,9	14,4	14,5
Homens	21,4	12,8	8,6	27,0	14,7	12,3	28,0	13,2	14,8
Mulheres	23,0	14,2	8,8	28,6	16,7	11,9	29,8	15,6	14,2
30-39 anos									
Total	11,8	5,4	6,4	15,1	7,0	8,1	15,5	6,0	9,4
Homens	11,2	5,4	5,9	14,9	6,8	8,2	14,6	6,1	8,5
Mulheres	12,3	5,4	6,9	15,2	7,2	8,0	16,3	5,9	10,3
40-59 anos									
Total	11,0	4,1	6,9	13,1	5,0	8,0	14,0	4,2	9,7
Homens	11,2	4,3	6,9	13,7	5,6	8,1	14,6	4,5	10,1
Mulheres	10,8	3,9	6,9	12,4	4,4	8,0	13,3	4,0	9,3
50-60 anos									
Total	11,4	3,6	7,8	13,2	4,3	8,9	14,0	3,5	10,5
Homens	12,0	3,9	8,0	14,5	4,9	9,6	15,3	3,9	11,4
Mulheres	10,8	3,2	7,6	11,7	3,6	8,1	12,5	3,0	9,5
61 e mais anos									
Total	4,0	1,2	2,8	4,9	1,5	3,5	5,8		4,9
Homens	4,0		2,7	4,8		3,3	6,1		5,3
Mulheres	3,9		2,9	5,2		3,8	5,4		4,3

ANEXO 5

Tabela 5. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo, segundo a duração de procura, em Portugal (cont.).

Anos	2014			2015			2016		
	Total	< 12 meses	>= 12 meses	Total	< 12 meses	>= 12 meses	Total	< 12 meses	>= 12 meses
Total									
Total	13,9	4,8	9,1	12,4	4,5	7,9	11,1	4,2	6,9
Homens	13,5	4,6	8,9	12,2	4,3	7,9	11,0	3,9	7,0
Mulheres	14,3	5,0	9,3	12,7	4,8	8,0	11,2	4,5	6,7
15-29 anos									
Total	25,4	12,4	13,0	22,8	12,5	10,3	20,8	11,7	9,2
Homens	24,5	12,1	12,4	21,9	11,8	10,0	20,5	11,0	9,5
Mulheres	26,3	12,8	13,6	23,7	13,2	10,6	21,2	12,4	8,8
30-39 anos									
Total	12,3	4,6	7,7	10,4	3,8	6,6	9,1	3,7	5,4
Homens	11,2	4,3	6,8	10,0	3,5	6,5	8,1	3,0	5,0
Mulheres	13,3	4,9	8,5	10,8	4,1	6,7	10,2	4,4	5,7
40-59 anos									
Total	12,2	2,9	9,2	11,1	2,9	8,2	9,7	2,5	7,2
Homens	12,2	3,0	9,3	11,0	2,8	8,1	10,1	2,6	7,5
Mulheres	12,1	2,9	9,2	11,2	2,9	8,2	9,3	2,4	6,9
50-60 anos									
Total	12,8	2,7	10,1	11,6	2,4	9,2	10,5	2,2	8,3
Homens	13,8	2,8	11,0	12,3	2,5	9,8	11,8	2,6	9,3
Mulheres	11,6	2,6	9,1	10,7	2,2	8,5	9,1	1,9	7,2
61 e mais anos									
Total	6,3	1,0	5,3	6,6	1,2	5,3	5,8	1,4	4,4
Homens	6,9		5,9	6,9		5,6	5,9		4,7
Mulheres	5,4		4,5	6,1		4,9	5,7		4,1

ANEXO 6

Tabela 6. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo, segundo a duração de procura, na Região Norte.

Anos	2008			2009			2010		
	Total	< 12 meses	>= 12 meses	Total	< 12 meses	>= 12 meses	Total	< 12 meses	>= 12 meses
Total									
Total	8,6	4,0	4,6	10,9	5,5	5,4	12,6	5,4	7,2
Homens	7,4	3,3	4,1	9,8	5,2	4,6	10,7	4,6	6,0
Mulheres	9,9	4,8	5,1	12,2	5,9	6,3	14,7	6,3	8,4
15-29 anos									
Total	14,3	9,2	5,1	18,0	11,5	6,4	19,9	11,3	8,6
Homens	10,8	7,0	3,7	16,0	11,1	4,7	17,1	9,3	7,8
Mulheres	18,3	11,6	6,6	20,3	11,9	8,3	23,1	13,5	9,5
30-39 anos									
Total	7,5	3,0	4,5	9,2	4,6	4,5	12,4	5,2	7,1
Homens	6,5	2,3	4,1	6,9	3,7	3,2	8,7	4,5	4,1
Mulheres	8,6	3,7	4,9	11,5	5,7	5,9	16,2	6,0	10,1
40-59 anos									
Total	7,6	2,6	4,9	10,3	4,2	6,1	11,4	3,8	7,6
Homens	7,2	2,6	4,6	9,9	4,1	5,7	10,4	3,2	7,1
Mulheres	8,0	2,7	5,3	10,8	4,2	6,5	12,6	4,4	8,2
50-60 anos									
Total	8,5	2,4	6,0	11,1	3,4	7,6	11,7	2,9	8,7
Homens	8,9	2,7	6,2	11,5	3,9	7,6	11,9	3,0	8,8
Mulheres	7,9	2,0	5,8	10,5	2,7	7,7	11,5	2,8	8,7
61 e mais anos									
Total	§	§	§	§	§	§	3,0	§	§
Homens	§	§	§	§	§	§	§	§	§
Mulheres	§	§	§	§	-	§	§	§	§

ANEXO 6

Tabela 6. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo, segundo a duração de procura, na Região Norte (cont.).

Anos	2011			2012			2013		
	Total	< 12 meses	>= 12 meses	Total	< 12 meses	>= 12 meses	Total	< 12 meses	>= 12 meses
	(%)								
Total									
Total	13,0	5,9	7,2	16,0	6,9	9,1	17,1	6,1	11,0
Homens	11,8	5,6	6,2	15,3	6,7	8,6	16,4	6,1	10,3
Mulheres	14,4	6,1	8,3	16,8	7,1	9,8	18,0	6,1	11,9
15-29 anos									
Total	21,0	12,7	8,7	26,3	14,3	12,1	29,5	14,6	14,5
Homens	18,9	11,9	8,6	23,7	12,6	12,3	27,1	13,6	14,8
Mulheres	23,3	13,6	8,8	29,1	16,0	11,9	32,2	15,7	14,2
30-39 anos									
Total	12,2	5,5	6,4	15,7	6,7	8,1	16,2	6,2	9,4
Homens	11,2	5,9	5,9	14,9	6,0	8,2	15,3	6,7	8,5
Mulheres	13,3	5,1	6,9	16,5	7,4	8,0	17,1	5,7	10,3
40-59 anos									
Total	11,8	4,0	6,9	13,8	4,9	8,0	15,0	3,8	9,7
Homens	10,7	3,8	6,9	13,9	5,6	8,1	15,1	4,1	10,1
Mulheres	13,0	4,3	6,9	13,7	4,1	8,0	15,0	3,5	9,3
50-60 anos									
Total	12,4	3,7	7,8	14,1	4,0	8,9	17,6	3,8	10,5
Homens	11,7	3,5	8,0	13,7	4,3	9,6	18,0	4,2	11,4
Mulheres	13,2	3,9	7,6	14,5	3,7	8,1	17,1	3,4	9,5
61 e mais anos									
Total	3,1	§	2,8	5,2	§	3,5	5,3	§	4,9
Homens	§	§	2,7	5,7	§	§	5,8	§	5,3
Mulheres	§	0,7	2,9	§	§	§	§	§	§

ANEXO 6

Tabela 6. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo, segundo a duração de procura, na Região Norte (cont.).

Anos	2014			2015			2016		
	Total	< 12 meses	>= 12 meses	Total	< 12 meses	>= 12 meses	Total	< 12 meses	>= 12 meses
Total									
Total	14,8	4,5	10,4	13,7	4,5	9,1	12,0	4,2	7,8
Homens	13,7	4,3	9,4	13,1	4,4	8,7	11,6	3,9	7,7
Mulheres	16,1	4,6	11,5	14,3	4,7	9,6	12,6	4,6	8,0
15-29 anos									
Total	26,7	12,1	13,0	23,8	12,5	10,3	20,3	10,5	9,2
Homens	24,3	11,7	12,4	21,9	11,6	10,0	19,9	10,0	9,5
Mulheres	29,2	12,5	13,6	25,9	13,5	10,6	20,7	11,0	8,8
30-39 anos									
Total	12,1	3,4	7,7	10,3	3,5	6,6	9,3	3,8	5,4
Homens	10,3	2,9	6,8	9,4	3,4	6,5	7,1	2,9	5,0
Mulheres	13,9	3,9	8,5	11,3	3,6	6,7	11,4	4,7	5,7
40-59 anos									
Total	13,3	2,7	9,2	12,5	2,8	8,2	11,3	2,7	7,2
Homens	12,7	2,9	9,3	12,3	2,9	8,1	11,3	2,6	7,5
Mulheres	14,0	2,5	9,2	12,8	2,6	8,2	11,3	2,7	6,9
50-60 anos									
Total	15,7	2,7	10,1	15,0	2,2	9,2	13,3	2,5	8,3
Homens	15,7	2,8	11,0	16,0	2,7	9,8	14,4	2,8	9,3
Mulheres	15,7	2,5	9,1	13,8	1,6	8,5	12,1	2,0	7,2
61 e mais anos									
Total	5,9	§	5,3	8,0	§	5,3	5,8	§	4,4
Homens	6,7	§	5,9	9,1	§	5,6	6,0	§	§
Mulheres	§	§	§	§	§	§	§	§	§

ANEXO 7

Consentimento Informado

Prezado(a) participante:

Sou estudante da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa – Centro Regional do Porto. Estou a realizar um projeto de investigação, o mesmo insere-se num estudo que decorre no âmbito do Mestrado de Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos sob orientação do professor Eduardo Oliveira cujo objetivo é analisar as perceções existentes face aos trabalhadores mais velhos com idade igual ou superior a 50 anos.

A sua participação envolve uma entrevista semiestruturada, que será gravada em registo áudio, e que tem a duração aproximada entre 30-45 minutos.

A participação nesse estudo é voluntária e se decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, a sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a).

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente estará contribuindo para a compreensão do fenómeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo(s) pesquisador(es) acima mencionados, mediante pedido.

Atenciosamente

Assinatura do(a) estudante

Local e data

Consinto em participar neste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

Assinatura do participante

Local e data

ANEXO 8

Guião de Entrevista Semi-estruturada- Parte I: Dados Sociodemográficos

Caro(a) participante, a presente entrevista destina-se a recolher informações relativas às crenças e opiniões existentes acerca dos trabalhadores mais velhos, as quais serão enquadradas no projeto de investigação que me encontro a desenvolver cujo objetivo é analisar as múltiplas perceções existentes face aos trabalhadores mais velhos, sendo para o presente estudo denominado trabalhador mais velho, o indivíduo com idade igual ou superior a 50 anos.

As informações obtidas servem exclusivamente para fins académicos e serão mantidos em total anonimato. A sua opinião sincera é muito importante e fundamental, uma vez que a sua experiência é única. A sua participação é voluntária e as suas respostas serão confidenciais.

No entanto, devido a se tratar de uma entrevista que será gravada em registo áudio, é necessária a assinatura de um consentimento informado, onde autoriza a gravação da mesma.

Antecipadamente grata pela sua colaboração.

Parte I- Dados Sociodemográficos e Profissionais

1. Idade: _____
2. Sexo:
Feminino: ____ Masculino: ____
3. Estado Civil:
Solteiro: ____ Divorciado/ Separado: ____
Casado ou comunhão de Bens: ____ Viúvo: ____
4. Habilitações Literárias:
Ensino Básico ____ Mestrado ____
Ensino Secundário ____ Doutoramento ____
Licenciatura ____
5. Profissão Anterior/ Atual: _____
6. Há quanto tempo se encontra desempregado (caso se aplique): _____
7. Já teve desempregado alguma vez?
Sim: ____ Não: ____
7.1. Se sim, quantas vezes? _____

ANEXO 9

Guião de Entrevista Semi-estruturada- Parte II: Desempregados

1. Se lhe pedissem para definir um trabalhador mais velho, qual a definição que daria?
2. Durante a sua vida que atividades exerceu?
3. Qual a razão pela qual se encontra atualmente desempregado?
4. Há quanto tempo se encontra desempregado?
5. O que sentiu quando se viu confrontado com a situação de desemprego?
6. Quais as dificuldades com que se depara na procura de um novo emprego?
7. O que considera que influencia essas dificuldades?
8. Acha que existe influencia da idade da pessoa que o entrevista aquando de um processo de seleção? Porquê?
9. Considera que os trabalhadores mais jovens são mais propensos a encontrar emprego que os velhos? Porquê?
10. Quais as principais diferenças que considera existir entre os trabalhadores mais velhos e mais jovens?
11. Sente que a sua vida seria diferente se fosse mais novo? Porquê?
12. Em sua opinião existem tarefas preferencialmente para trabalhadores mais jovens e mais velhos?
13. Acha que a sua idade poderá influenciar o seu desempenho?
14. Quais são as características positivas que considera que possui?
15. Quais são as características negativas/ lacunas que considera que possui?
16. Quais os estereótipos (crenças face à idade que detém) que considera serem mais associados aos trabalhadores mais velhos?
17. Alguma vez sentiu que a avaliação do seu comportamento foi feita em função da sua idade? Como e por quem?
18. A sua identidade profissional (a forma como se sente consigo mesmo ou perante a sociedade) é estável ou tem sido reconstruída ao longo da sua vida (transições, fases ou etapas da vida)?
19. As crenças existentes face aos trabalhadores mais velhos podem variar consoante a função que desempenham?
20. Em sua opinião, que tipo de implicações tem para as empresas a saída de trabalhadores mais velhos?

21. Numa situação de seleção, entre você e um indivíduo mais jovem, quem considera que tem mais probabilidade de ser escolhido? Porquê?
22. Já se sentiu confrontado com crenças existentes face à sua idade, por terceiros? Exemplifique.
23. Isso leva-o sentir-se discriminado? Em que situações o sente?
24. "Duas pessoas, com iguais qualificações, candidatam-se a um cargo que exige vigor físico e destreza manual na sua organização. A primeira (A) tem 26 anos, a segunda (B) tem 51. Quem acha que seria escolhido?"
25. "Duas pessoas, com iguais qualificações, candidatam-se a um cargo que exige habilidades mentais tais como, raciocínio, capacidade de concentração e de resolução de problemas na sua organização". A primeira (A) tem 26 anos, a segunda (B) tem 51. Quem acha que seria escolhido?"
26. "A empresa Y tem que escolher, entre dois colaboradores (A e B), qual participará numa formação que uma universidade faculta gratuitamente. Ambos têm bom desempenho e as mesmas habilitações. Todavia, o colaborador A, mais motivado para essa formação, tem 51 anos, enquanto o colaborador B tem 26. Quem acha que seria escolhido?"
27. "Uma pessoa jovem recém-licenciada candidata-se a uma função técnica (na área financeira). A pessoa que agora exerce a função, também licenciada, está prestes a reformar-se, mas mostra interesse em continuar a exercê-la em regime de prestação de serviços, com uma compensação inferior a que seria paga a recém-licenciada. Quem considera que seria escolhido?"

ANEXO 10

Guião de Entrevista Semi-estruturada- Parte II: Gestor/ Consultor de Recursos Humanos

1. Se lhe pedissem para definir um trabalhador mais velho, qual a definição que daria?
2. Quais são as características positivas que atribui aos trabalhadores mais velhos?
Quais são as características negativas/lacunas que atribui aos trabalhadores mais velhos?
3. Acha que a idade de um trabalhador poderá influenciar o seu desempenho?
4. Quais são os estereótipos (crenças existentes face à idade) que considera serem mais associados aos trabalhadores mais velhos?
5. As crenças existentes face aos trabalhadores mais velhos podem variar consoante a função que desempenham?
6. Em sua opinião existem tarefas preferencialmente para trabalhadores mais jovens e mais velhos?
7. Quais os critérios usados para a escolha de candidatos a emprego?
8. Em sua opinião existem trabalhos que devem ser executados por pessoas com uma determinada idade?
9. Em sua opinião, numa situação de seleção, entre um trabalhador mais velho e mais novo, quem tem mais probabilidade de ser escolhido? Porquê?
10. O que pensa relativamente aos estereótipos que têm vindo a ser associados aos trabalhadores velhos devido à sua idade?
11. Em sua opinião, que tipo de implicações tem para as empresas a saída de trabalhadores mais velhos?
12. "Duas pessoas, com iguais qualificações, candidatam-se a um cargo que exige vigor físico e destreza manual na sua organização. A primeira (A) tem 26 anos, a segunda (B) tem 51. Quem escolheria?"
13. "Duas pessoas, com iguais qualificações, candidatam-se a um cargo que exige habilidades mentais tais como, raciocínio, capacidade de concentração e de resolução de problemas na sua organização". A primeira (A) tem 26 anos, a segunda (B) tem 51. Quem escolheria?
14. "A sua empresa tem que escolher, entre dois colaboradores (A e B), qual participará numa formação que uma universidade faculta gratuitamente. Ambos têm bom desempenho e as mesmas habilitações. Todavia, o colaborador A, mais motivado para

essa formação, tem 51 anos, enquanto o colaborador B tem 26. Quem acha que seria escolhido?”

15. “Uma pessoa jovem recém-licenciada candidata-se a uma função técnica (na área financeira)”. A pessoa que agora exerce a função, também licenciada, está prestes a reformar-se, mas mostra interesse em continuar a exercê-la em regime de prestação de serviços, com uma compensação inferior a que seria paga a recém-licenciada. Quem escolheria?

ANEXO 11

Guião de Entrevista Semi-estruturada- Parte II: Técnicos de IEFP

1. Qual o seu papel para com o mercado de trabalho?
2. Como é articulada a relação entre os empregadores e possíveis candidatos?
3. Quando procurado para divulgar informações de emprego são-lhe indicados critérios de divulgação?
4. Que tipo critérios?
5. Se lhe pedissem para definir um trabalhador mais velho, qual a definição que daria?
6. Considera que existem obstáculos para com os trabalhadores mais velhos? Se sim a partir de que idade isso é mais notável? Que obstáculos?
7. Os empregadores estabelecem limites etários?
8. Na sua opinião que tipo de estereótipos são mais prevalentes face aos trabalhadores mais velhos?
9. Qual a sua opinião em face de esses estereótipos?
10. Face à sua experiência profissional quem considera que é mais alvo de estereótipos relacionados com a idade os trabalhadores mais velhos ou mais novos?
11. Que características positivas atribui aos trabalhadores mais velhos?
12. Que características negativas/lacunas atribui aos trabalhadores mais velhos?
13. Em sua opinião, que tipo de implicações tem para as empresas a saída de trabalhadores mais velhos?
14. "Duas pessoas, com iguais qualificações, candidatam-se a um cargo que exige vigor físico e destreza manual na sua organização. A primeira (A) tem 26 anos, a segunda (B) tem 51. Quem acha que seria escolhido?"
15. "Duas pessoas, com iguais qualificações, candidatam-se a um cargo que exige habilidades mentais tais como, raciocínio, capacidade de concentração e de resolução de problemas na sua organização". A primeira (A) tem 26 anos, a segunda (B) tem 51. Quem acha que seria escolhido?"
16. "A empresa Y tem que escolher, entre dois colaboradores (A e B), qual participará numa formação que uma universidade faculta gratuitamente. Ambos têm bom desempenho e as mesmas habilitações. Todavia, o colaborador A, mais motivado para essa formação, tem 51 anos, enquanto o colaborador B tem 26. Quem acha que seria escolhido?"

17. “Uma pessoa jovem recém-licenciada candidata-se a uma função técnica (na área financeira)”. A pessoa que agora exerce a função, também licenciada, está prestes a reformar-se, mas mostra interesse em continuar a exercê-la em regime de prestação de serviços, com uma compensação inferior a que seria paga a recém-licenciada. Quem considera que seria escolhido?

ANEXO 12

Guião de Entrevista Semi-estruturada- Parte II: Educador Social

1. Qual o papel que desempenha face aos indivíduos desempregados?
2. Qual a razão pela qual estes indivíduos se encontram desempregados?
3. Qual a variação do período de desemprego?
4. Eles encaram-se, vêem-se como trabalhadores mais velhos?
5. O que é que estes indivíduos relatam, quais os sentimentos que transmitem perante a situação de desemprego?
6. Quais as dificuldades com que se deparam na procura de um novo emprego?
7. Considera que existe influência da idade dos mesmos?
8. Estes desempregados relatam opiniões que transpareça que a idade do entrevistador possa influenciar a sua reintegração/ reinserção no mercado de trabalho?
9. Estes indivíduos relatam situações em que foram alvo de avaliação do seu comportamento feita em função da sua idade? Como e por quem?
10. Considera que os trabalhadores mais jovens são mais propensos a encontrar emprego que os velhos? Porquê?
11. Em sua opinião, se lhe pedissem para definir um trabalhador mais velho, qual a definição que daria?
12. Quais são as características positivas que considera que possui?
13. Quais são as características negativas/ lacunas que considera que possui?
14. Acha que a sua idade poderá influenciar o seu desempenho?
15. Quais os estereótipos (crenças face à idade que detém) que considera serem mais associados aos trabalhadores mais velhos?
16. As crenças existentes face aos trabalhadores mais velhos podem variar consoante a função que desempenham?
17. Em sua opinião, que tipo de implicações tem para as empresas a saída de trabalhadores mais velhos?
18. "Duas pessoas, com iguais qualificações, candidatam-se a um cargo que exige vigor físico e destreza manual na sua organização. A primeira (A) tem 26 anos, a segunda (B) tem 51. Quem acha que seria escolhido?"
19. "Duas pessoas, com iguais qualificações, candidatam-se a um cargo que exige habilidades mentais tais como, raciocínio, capacidade de concentração e de resolução de

problemas na sua organização”. A primeira (A) tem 26 anos, a segunda (B) tem 51. Quem acha que seria escolhido?

20. “A empresa Y tem que escolher, entre dois colaboradores (A e B), qual participará numa formação que uma universidade faculta gratuitamente. Ambos têm bom desempenho e as mesmas habilitações. Todavia, o colaborador A, mais motivado para essa formação, tem 51 anos, enquanto o colaborador B tem 26. Quem acha que seria escolhido?”
21. “Uma pessoa jovem recém-licenciada candidata-se a uma função técnica (na área financeira). A pessoa que agora exerce a função, também licenciada, está prestes a reformar-se, mas mostra interesse em continuar a exercê-la em regime de prestação de serviços, com uma compensação inferior a que seria paga a recém-licenciada. Quem considera que seria escolhido?”

ANEXO 13

Sistema Geral de Categorias

1. Conteúdo

1.1.O que é um AMV?

1.1.2.Definição de trabalhador AMV

1.1.1.Faixa etária associada a trabalhador AMV

1.2.Características positivas associadas aos AMV

1.2.1.Experiência e Conhecimentos

1.2.2.Conscienciosidade e Lealdade

1.2.3.Desempenho

1.2.4.Resolução de Problemas

1.2.5.Outras características positivas

1.3.Características negativas associadas aos AMV

1.3.1.Resistência

1.3.2.Limitações Físicas

1.3.3.Perda de Capacidade Intelectual

1.3.4.Vícios

1.3.5.Mão-de-obra mais cara

1.4.Influência da Idade no Perfil Profissional

1.4.1.Idade prejudica desempenho

1.4.1.1.Idade prejudica desempenho

1.4.1.2.Idade não prejudica desempenho

1.4.2. Avaliação em função da idade

1.4.2.1.Avaliado em função da idade

1.4.2.2.Não avaliado em função da idade

1.4.3.Opiniões sobre AMV comparativamente aos mais jovens

1.4.3.1.Opiniões positivas face aos AMV

1.4.3.2.Opiniões negativas face aos AMV

1.5.Perda e Procura de emprego

1.5.1.Dificuldade na Procura de emprego

1.5.2.Consequências da Perda e Procura de emprego

ANEXO 14

Descrição do sistema geral de categorias

1.Conteúdo				
Codifica os enunciados que descrevem: i) o que é tido em conta para a definição de trabalhador mais velho, assim como, a faixa etária que lhe é associada; ii) as características positivas associadas a trabalhador mais velho; iii) as características negativas associadas a trabalhador mais velho; iv) a influência da idade no perfil profissional, na perspetiva dos participantes, a idade influência ou não influência as perceções são os ATM; v) as dificuldades e consequências da perda e da procura de emprego na perspetiva dos AMV.				
1.1.O que é um trabalhador AMV				
Código	Designação	Número de fontes/ referência	Descrição	Exemplo de dados
1.1.1.	Definição de AMV	14/28	Integra todos os enunciados que tem como finalidade a definição de trabalhador mais velhos	“...trabalhador mais velho é uma pessoa que poder trazer, ahh, quer a nível de experiência de trabalho, quer a nível de mentalidade, pode ser sempre uma mais valia para uma empresa... são pessoas que normalmente têm experiência laboral, experiência de vida e têm sobretudo vontade de trabalhar...” (E3)
1.1.2.	Faixa etária de AMV	15/17	Agrega todas as verbalizações que relacionam uma faixa etária ao AMV	“...É assim por aquilo que eu conheço acho que as pessoas a partir dos 40, 45 no máximo, já começam a considerar as pessoas...” (E13)
1.2.Características positivas associadas aos AMV				
1.2.1.	Experiência e	14/35	Integra todas as	“...o trabalhador mais

	Conhecimentos		verbalizações que evidenciam experiência e conhecimentos nos AMV	velho é uma pessoa que poder trazer, quer a nível de experiência de trabalho, quer a nível de mentalidade, pode ser sempre uma mais valia para uma empresa...estas pessoas realmente têm uma experiência de vida e uma experiência laboral, a maior parte delas, pouco ou muito já trabalharam na vida, têm essa experiência, têm sabedoria...” (E3)
1.2.2.	Conscienciosidade e Lealdade	5/10	Codifica todos os enunciados que demonstram a conscienciosidade e lealdade nos AMV	“...índice de absentismo muito mais baixo, não têm filhos pequenos, não têm que levar os filhos à escola...” (E1) “...lealdade, compromisso, mais foco no trabalho, provavelmente têm mais inteligência emocional do que os trabalhadores mais novos...” (E2)
1.2.3.	Desempenho	13/51	Agrega todas as expressões que descrevem o desempenho dos AMV	“...admiti pessoas com mais de 45 anos, várias, não são muitas, não são a maioria, mas admiti e as pessoas têm desempenhos fabulosos...” (E1) “...trabalhei numa

				fábrica que faz sacos de papel e portanto, aquilo era 3 turnos, eu conseguia fazer mais do que os outros dois somados e os outros dois eram dois jovens que, os dois juntos não tinham 50 anos...” (E11)
1.2.4.	Resolução de Problemas	4/5	Integra todas as expressões acerca da resolução de problemas nos AMV	“...pessoas que já têm mais experiência de vida, secalhar mais capacidade de ver as coisas de outra forma, por exemplo, apresentam a solução para as coisas de outra forma secalhar, mais pausada, mais tranquila, mais ponderada, muitas delas, tem conhecimentos que um jovem de 20 anos não tem de maneira alguma...” (E6)
1.2.5.	Outras características positivas	11/22	Codifica todas as unidades de registo que indicam outras características positivas associadas aos AMV	“maturidade, responsabilidade, disponibilidade...estão mais bem estruturados, já sabem bem o querem, já cometeram os erros na adolescência e da puberdade, já experimentaram e já sabem o que significa um posto de trabalho...”

				(E1)
1.3.Características negativas associadas aos AMV				
1.3.1.	Resistência	12/51	Agrega verbalizações relativas à resistência por parte dos AMV	“...demonstram mais dificuldade em se adaptar a novos processos e quando são introduzidos novos processos na organização em que trabalhar, denota-se resistência na mudanças que são introduzidas por partes deles, nos trabalhadores de uma faixa etária mais elevada...” (E2)
1.3.2.	Limitações Físicas	8/17	Integra os enunciados que retratam limitações físicas nos AMV	“...tenho um desvio de 4cm e meio na coluna é lógico que para pegar num saco de 40 ou 50 kgs, eu até pego, agora não é uma tarefa continua para mim...” (E11) “...ao nível físico, os mais velhos vão perdendo capacidade físicas...perdem, são muito menos produtivos porque lá está a própria idade acaba por dar essa limitação...” (E2)
1.3.3.	Perda de Capacidade Intelectual	4/6	Incorpora expressões sobre a perda da capacidade	“...a perda da capacidade intelectual, tem menor destreza manual...” (E2)

			intelectual	“...já não tem tanta força para trabalhar, já não são tão produtivas, já tem mais perda de memória...” (E13)
1.3.4.	Vícios	2/4	Agrega todas as unidades de registo que retratam os vícios nos AMV	“...Se quero um condutor de empilhador com 50 anos prefiro um empregado de escritório. Traz vícios...” (E1) “...o facto de serem pessoas já muito vividas, pessoas já com muita experiência, ah, também são pessoas que, por vezes, já têm alguns, entre aspas, alguns vícios...” (E3)
1.3.5.	Mão-de-obra mais cara	1/1	Codificar os enunciados que apresentam os AMV como mão-de-obra mais cara	“...os trabalhadores mais velhos à partida é uma mão-de-obra mais cara, porque estão mais tempo na empresa e automaticamente também têm salários superiores...” (E2)
1.4.Influência da idade no perfil profissional				
<u>1.4.1.Idade prejudica desempenho</u>				
1.4.1.1.	Idade prejudica desempenho	8/18	Agrega todos os enunciados que descrevem que a idade prejudica desempenho	“...ao nível físico os mais velhos vão perdendo capacidade físicas... são muito menos produtivos porque lá está a própria idade acaba por dar essa

				limitação, a pessoa tem menos capacidade...” (E2)
1.4.1.2.	Idade não prejudica desempenho	11/30	Codifica todos os enunciados que descrevem que a idade não prejudica desempenho	“...os trabalhadores mais novos, que supostamente têm mais saúde e mais força, isto falando de trabalhos de operários, operadores de produção, por exemplo, numa indústria, os colaboradores mais novos com 18/ 19 anos que têm mais saúde e têm mais força não dão tanto rendimento como pessoas mais velhas...” (E3)
1.4.2. Avaliação em função da idade				
1.4.2.1.	Avaliado em função da idade	7/11	Integra todas as verbalizações que evidenciam a avaliação em função da idade	“...ai agora não vou estar a ensinar a pessoas com a sua idade...”(E10)
1.4.2.2.	Não avaliado em função da idade	2/2	Agrega todas as expressões que demonstram a não avaliação em função da idade	“...Não para já não...”(E7)
1.4.3. Opiniões sobre AMV comparativamente aos mais jovens				
1.4.3.1.	Opiniões positivas face aos AMV	11/24	Codifica todas as referências que fazem alusões positivas sobre os	“...os mais velhos têm mais experiência e fazem tão bem ou melhor que os mais

			AMV	novos...” (E10)
1.4.3.2.	Opiniões negativas face aos AMV	12/50	Codifica todos os enunciados que fazem menções negativas sobre os AMV	“...É velho não serve, que tão arrumados, a performance que não tem, nem tem hipóteses...” (E11)
1.5.Perda e Procura de emprego				
1.5.1.	Dificuldade na Procura de emprego	10/52	Agrega todas as unidades de registo que retratam as dificuldades na procura de emprego	“...Se eu abro, por exemplo, a netempregos , precisa-se de um funcionário tal, com 5 anos de experiência, menos de 35 anos... Eles nem me dão resposta, fazem as perguntas que têm a fazer e quando chegou à idade acabou-se a conversa...” (E11)
1.5.2.	Consequências da Perda e Procura de emprego	8/26	Integra todos os enunciados que descrevem as consequências da procura de emprego	“...tristeza, angústia, preocupação de já ter 52 anos e pensar que não ia ter um novo emprego...”(E13) “...eles envergonhavam a gente, não davam, outros negavam, e comecei a entrar em depressão. Começou-me a pôr a cabeça à roda, não conseguia trabalho sentia-me frágil...” (E15)