



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Este país não é para velhos: fatores condicionantes do reingresso dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho

Ana Rita Cardoso Moura Rodrigues

Mestrado em Economia Social e Solidária

Orientadora:

Mestre Alzira da Conceição Silva Duarte, Assistente

IBS – Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Novembro, 2020



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Este país não é para velhos: fatores condicionantes do reingresso dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho

Ana Rita Cardoso Moura Rodrigues

Mestrado em Economia Social e Solidária

Orientadora:

Mestre Alzira da Conceição Silva Duarte, Assistente

IBS – Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Novembro, 2020

À memória dos meus pais

Agradecimentos

Chega ao fim um percurso demorado, partilhado com muitas pessoas que para ele contribuíram e a quem quero agradecer:

À Professora Alzira Duarte, pelo estímulo, orientação, pistas de reflexão e muita paciência ao longo de todo este percurso.

Ao meu filho Bartolomeu, um *millennial* que me faz acreditar que é possível o convívio saudável e muito produtivo entre várias gerações no mercado de trabalho e que tem contribuído para a minha reflexão sobre o mundo do trabalho.

À turma de Mestrado de Economia Social e Solidária, constituída por pessoas “desassogadas”, que acreditam que é possível uma economia e sociedades diferentes.

À colega de mestrado e amiga Máira Sardão, pela partilha das minhas angústias e pelas diversas horas de “tertúlia” em torno do tema do trabalho.

A todos aqueles que aceitaram participar neste estudo e que contribuíram para que ele fosse possível.

Queria também agradecer ao IESE – Instituto de Estudos Sociais e Económicos Crl, pela oferta do livro coordenado por Luís Gomes Centeno, *Envelhecimento e Perspectivas de Luta Contra as Barreiras da idade no Emprego*.

Resumo

Nas últimas décadas, o envelhecimento da população ativa tem alertado para a questão da (in)sustentabilidade dos sistemas de segurança social dos países desenvolvidos. A pressão do envelhecimento demográfico sobre os sistemas públicos de pensões evidencia a necessidade de aumento da idade da reforma e da permanência dos ativos mais velhos no mercado de trabalho. Porém, a análise estatística evidencia que, embora as empresas retenham os seus trabalhadores mais velhos, não contratam desempregados mais velhos. Tendo por objeto as barreiras que os trabalhadores mais velhos encontram na sua reentrada no mercado de trabalho, a presente investigação procura analisar as perceções dos profissionais de recrutamento sobre os trabalhadores mais velhos, comparando-as com as veiculadas por sujeitos em idade ativa.

Palavras-chave: Trabalhador mais velho; Idade; Idadismo; Trabalho; Segmentação

Classificação JEL: J1, J14

Abstract

In the last decades, the aging of the active population has raised the issue of the (in) sustainability of social security systems in developed countries. The pressure of demographic aging on public pension systems highlights the need to increase the retirement age and to keep older workers in the labor market. However, a statistical analysis shows that, although companies retain their older workers, they do not hire older unemployed people. Having as object as barriers that the older workers found in their reentry in the job market, a present investigation tries to analyze the perceptions of the recruitment professionals about the older workers, comparing them with those transmitted by subjects in working age.

Keywords: Older worker; Age; Ageism; Work; Segmentation

JEL Classification: J1, J14

ÍNDICE

	Pág.
Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO	1
1. A escolha do tema	1
1.1 Evolução demográfica e desemprego depois dos 45 anos: realidade comunitária e portuguesa	4
1.1.1 Evolução demográfica	5
1.1.2 Evolução da população ativa	6
1.1.3 Evolução da população desempregada	7
CAPÍTULO II – QUADRO CONCEPTUAL	11
1. Trabalhador mais velho – contributo para a operacionalização de um conceito	11
2. Do trabalho ao emprego	13
3. Segmentação – a construção da desigualdade no mercado de trabalho	17
4. Idade, envelhecimento e idadismo	19
4.1 Idade – do biológico ao social	19
4.2 Idadismo	21
4.3 Envelhecimento e mercado de trabalho	23
4.4 A responsabilidade social no combate ao idadismo	28
CAPÍTULO III – PROBLEMA E QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO	31
CAPÍTULO IV - METODOLOGIA	35
1. Design do estudo	35
2. Participantes	35
2.1. Amostra 1 - Sujeitos em idade ativa	35
2.2. Amostra 2 – Representantes de empresas de recrutamento	36
3. O instrumento de recolha de dados	37
4. O procedimento	40
CAPÍTULO V – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	43
1.1 Análise comparativa sujeitos em idade ativa e profissionais de empresas de recrutamento	43
1.1.1 Perfil etário do trabalhador mais velho	43
1.1.2 Trabalhadores mais velhos - perspetiva comparação geracional	45
1.1.3 Determinantes do regresso ao mercado de trabalho	54
1.1.4 Recrutamento de trabalhadores mais velhos	58
1.1.5 Discriminação	61
1.2 Análise comparativa inquiridos por grupo etário (< 45 anos e ≥ 45 anos)	64
1.2.1 Perfil etário do trabalhador mais velho	64
1.2.2 Trabalhadores mais velhos - perspetiva comparação geracional	66
1.2.3 Determinantes do regresso ao mercado de trabalho	73
1.2.4 Discriminação	76
1.2.5 Discriminação sentida	77
1.3 Síntese dos resultados	79
CAPÍTULO VI - CONCLUSÃO	81

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

	Pág.
Quadro 1.1 Evolução da população por grupo etário (2007-2016), Portugal e União Europeia (%)	5
Quadro 1.2 Evolução do índice de Juventude (2007-2016), Portugal e União Europeia (%)	6
Quadro 1.3. Evolução do índice de envelhecimento (2007-2016), Portugal	6
Quadro 1.4 Evolução população ativa por grupo etário (1986 – 2019), Portugal (%)	6
Quadro 1.5. Distribuição dos trabalhadores por grupo etário, 2008-2016 (%)	7
Quadro 1.6 População desempregada em Portugal, por grupo etário (%)	8
Quadro 1.7. População desempregada na UE (28), por grupo etário (%)	8
Quadro 1.8. Evolução da população desempregada longa duração (≥ 12 meses), por grupo etário	9

CAPÍTULO II - QUADRO CONCEPTUAL

Quadro 2.1. Evolução da população desempregada, por grande grupo etário (1986-2016)	12
---	----

CAPÍTULO IV - METODOLOGIA

Quadro 4.1 Nível de habilitações escolares (sujeitos em idade ativa)	36
Quadro 4.2 Nível de habilitações escolares (profissionais de empresas de recrutamento)	36
4.3 Estrutura do questionário	37
Quadro 4.4. Síntese análise fatorial	40

CAPÍTULO V – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Quadro 5.1 Igualdade de oportunidades	43
Quadro 5.2. Idade a partir da qual existe maior dificuldade de (re)integração no mercado de trabalho	44
Quadro 5.3. Idade maior dificuldade de (re)integração no mercado de trabalho - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento	44
Quadro 5.4. Definição etária de trabalhador mais velho	45
Quadro 5.5. Definição etária de trabalhador mais velho – comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento	45
Quadro 5.6– Os trabalhadores mais velhos na relação com a empresa - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento	46
Quadro 5.7. Os trabalhadores mais velhos na relação com a empresa (perspetiva de comparação geracional)	46
Quadro 5.8. Os trabalhadores mais velhos nas relações interpessoais - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento	47
Quadro 5.9 – Os trabalhadores mais velhos nas relações interpessoais (perspetiva de comparação geracional)	48
Quadro 5.10. Os trabalhadores mais velhos na relação com a função - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento	48
Quadro 5.11. Os trabalhadores mais velhos na relação com a função (perspetiva comparação geracional)	49
Quadro 5.12. Competências pessoais e profissionais dos trabalhadores mais velhos - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento	50
Quadro 5.13. Competências pessoais e profissionais dos trabalhadores mais velhos (perspetiva de comparação geracional)	51
Quadro 5.14. Trabalhadores mais velhos em situação de desemprego - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento	52
Quadro 5.15. Os trabalhadores mais velhos na situação de desemprego (perspetiva de comparação geracional)	53
Quadro 5.16. Fatores determinantes regresso ao mercado de trabalho - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento	54
Quadro 5.17. Determinantes da (re)entrada no mercado de trabalho	55
Quadro 5.18. Fatores determinantes regresso ao mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento	56

Quadro 5.19. Determinantes do regresso ao mercado de trabalho por parte dos trabalhadores mais velhos	57
5.20. Grupos profissionais com maior procura no mercado de trabalho vs grupos profissionais com maior facilidade de colocação de trabalhadores mais velhos	58
5.21. Recrutamento de trabalhadores mais velhos - setor de atividade	59
5.22 Recrutamento de trabalhadores mais velhos – grau de escolaridade	60
5.23 Medidas potenciadoras de reintegração dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho	61
Quadro 5.24. Atitude discriminatória conhecida face a um trabalhador mais velho, ancorada na idade	61
Quadro 5.25. Momento em que ocorreu a discriminação	62
Quadro 5.26 Igualdade de oportunidades	64
Quadro 5.27. Idade a partir da qual existe maior dificuldade de (re)integração no mercado de trabalho	64
Quadro 5.28. Idade maior dificuldade (re)integração no mercado de trabalho - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos	65
Quadro 5.29. Definição etária de trabalhador mais velho	65
Quadro 5.30. Definição etária de trabalhador mais velho - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos	66
Quadro 5.31. Os trabalhadores mais velhos na relação com a empresa - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos	66
Quadro 5.32. Os trabalhadores mais velhos na relação com a empresa (perspetiva de comparação geracional)	67
Quadro 5.33. Os trabalhadores mais velhos nas relações interpessoais - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos	67
Quadro 5.34. Os trabalhadores mais velhos nas relações interpessoais - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos	68
Quadro 5.35. Os trabalhadores mais velhos na relação com a função - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos	69
Quadro 5.36. Os trabalhadores mais velhos na relação com a função (perspetiva de comparação geracional)	69
Quadro 5.37. Características pessoais e profissionais dos trabalhadores mais velhos - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos	70
Quadro 5.38. Características pessoais e profissionais dos trabalhadores mais (perspetiva de comparação geracional)	71
Quadro 5.39. Os trabalhadores mais velhos face ao desemprego - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos	72
Quadro 5.40. Os trabalhadores mais velhos face ao desemprego (perspetiva de comparação geracional)	72
Quadro 5.41. Determinantes da (re)entrada no mercado de trabalho - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos	73
Quadro 5.42 Determinantes da (re)entrada no mercado de trabalho	74
Quadro 5.43. Determinantes da (re)entrada no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos	75
Quadro 5.44. Determinantes da (re)entrada no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos	75
Quadro 5.45. Atitude discriminatória conhecida face a um trabalhador mais velho, ancorada na idade	76
Quadro 5.46. Momento em que ocorreu a discriminação	77
Quadro 5.47. Discriminação sentida	78
5.48. Fator de discriminação	78

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

1. A escolha do tema

“Toda a gente precisa de um emprego. Todos temos necessidade de dinheiro para viver. A nível pessoal, o emprego assegura a independência e a auto-estima e ajuda as pessoas a integrarem-se na sociedade.” (Estratégia Europeia para o Emprego, 2011:1)

O trabalho é uma das principais formas de participação social em sociedades de matriz produtivista. A ausência de trabalho é muitas vezes vivida na esfera individual como um insucesso, uma incapacidade e uma não pertença. Se numa fase precoce da vida ativa ou mesmo antes da primeira experiência no mercado de trabalho, o desemprego é “compreendido” pela ausência de prática profissional precedente, nas fases mais avançadas da vida ativa representa um corte abrupto com um modo de vida, um “desativar” de todo um conjunto de competências adquiridas ao longo do percurso profissional. A presente tese tem por objeto os estereótipos associados aos trabalhadores mais velhos e o modo como esses estereótipos condicionam o seu acesso ao mercado de trabalho.

Numa etapa de vida em que as responsabilidades familiares geralmente são muitas - os filhos na escola, a casa e o carro para pagar, os pais e sogros a envelhecer e com necessidades de um acompanhamento de maior proximidade – ficar desempregado(a) é o desabar de todo um mundo que se construiu e em torno do qual se estruturou a vida. Esta é uma questão cuja abordagem se apresenta necessária e urgente, pelas consequências sociais e económicas que dela derivam, não só para os indivíduos que dela são vítimas, como para as empresas e a sociedade num futuro próximo. A discriminação de que os trabalhadores mais velhos são alvo no mercado de trabalho é um dos fenómenos que evidencia a importância do equilíbrio entre o económico e social. A dificuldade de (re)integração destes trabalhadores no mercado de trabalho, conjugada com o acentuado envelhecimento da população ativa ameaça não só a sustentabilidade do sistema de proteção social, a coesão social e a própria economia.

A escolha do tema teve por base quatro ordens de razão: pessoal, social, política e científica.

a) Pessoal

A seleção de um objeto de estudo é influenciada pelas nossas experiências pessoais, pelo nosso posicionamento no espaço social e pelas lentes com que olhamos para o real. Do ponto de vista pessoal, a escolha deste tema faz sentido, por um lado, por se tratar de uma

questão que encerra sofrimento social, pelo processo de exclusão que atinge quem deixa de estar no mercado de trabalho numa fase da vida a que a representação social dominante associa a um período de vida estável e produtivo (assim o era em fases de pleno emprego); por outro lado, o facto de ter trabalhado durante vários anos na área do emprego e ter acompanhado muito desempregados com mais de 45 anos, apoiando-os no sentido da desconstrução dos mecanismos que condicionavam o seu regresso ao mercado de trabalho.

b) Social

A demografia de hoje não é a de há duas ou três décadas: as pessoas vivem mais anos, com maior qualidade de vida e com estilos de vida que outrora eram próprios das camadas mais jovens. Neste contexto demográfico, a exclusão do mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos coloca grandes desafios sociais, pelas consequências que tem junto daqueles que dela são vítimas e pelas consequências ao nível societal, desde a criação e aprofundamento de desigualdades até à insustentabilidade a médio prazo dos sistemas de proteção social.

Em 2013, a Caritas Portuguesa criou uma plataforma que procurava fazer o “match” entre desempregados com mais de 45 anos e empresas com necessidades de recrutamento, a In Spira – Rede de Competências. Este projeto contou com a parceria do Grace - Empresas Responsáveis, uma associação empresarial, de utilidade pública, sem fins lucrativos que atua nas áreas da Responsabilidade Social e Sustentabilidade, na divulgação da iniciativa junto dos seus associados. No entanto, os objetivos não foram atingidos, pois houve um número substancial de desempregados inscritos, mas um número muito reduzido de empresas com ofertas de emprego. O conhecimento deste facto, assim como as reduzidas integrações após a realização programas públicos de emprego, leva-nos a questionar se não estaremos, uma vez mais, a trabalhar apenas um dos lados da equação: apenas trabalhamos quem é excluído, mas continuamos a não trabalhar com quem exclui, neste caso, as empresas e organizações que rejeitam trabalhadores mais velhos.

c) Política

Do ponto de vista político, embora existam algumas medidas de emprego que promovem a discriminação positiva dos desempregados com mais de 45 anos, a maior visibilidade e número de programas vai para o desemprego jovem que, embora elevado em termos percentuais, é experienciado de forma diferente, pois na maior parte dos casos, os jovens estão ainda em casa dos pais sem pressão para ter um rendimento que lhes assegure o pagamento de despesas elementares como a habitação, alimentação, a educação dos filhos, etc.

Por outro lado, a discriminação com base na idade também não tem tido a mesma visibilidade social e, conseqüentemente, o mesmo tipo de atenção política por comparação com outro tipo de discriminações existentes no mercado de trabalho, como as fundadas no género ou na origem étnica e racial. A idade tem uma dupla especificidade: por um lado, é uma característica que se vai adquirindo no tempo, por outro, é uma característica universal que todos nós, independentemente do género, origem étnica ou condição social, iremos adquirir.

Numa sociedade em que o trabalho ainda ocupa um papel central de definição da identidade pessoal e social dos indivíduos, tornar obsoletos vários milhares de pessoas com base apenas numa “validade” etária produz e aprofunda inúmeros problemas sociais (aumento da pobreza e exclusão social, aumento das doenças do foro psíquico, etc.), terá graves conseqüências a médio prazo.

Apesar da existência de normativas que condenam qualquer forma de discriminação no trabalho e promovem a igualdade no emprego, os factos parecem apontar para uma tendência crescente da discriminação ancorada na idade, numa sociedade em envelhecimento acelerado. O propósito de combate à discriminação está presente no ponto 12 do preâmbulo à Diretiva do Conselho Europeu 2000/78/CE, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, no artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, dedicado aos direitos dos trabalhadores e no artigo 24º da Lei do Trabalho (Lei 7/2009 de 12 de fevereiro). Há uma consciência política do problema que não encontra reflexos em termos de medidas eficazes de combate à discriminação etária no emprego. O envelhecimento da população ativa e a gestão de diferentes gerações no contexto de trabalho é um problema que afeta primeiramente as empresas e organizações. Assim sendo, é possível que seja a este nível que o combate à discriminação com base na idade seja mais eficaz, enquadrada no âmbito de uma política de responsabilidade social.

d) Científica

As transformações demográficas das últimas décadas refletiram-se nas preocupações da academia e o tema do envelhecimento tem despertado o interesse de inúmeros estudos. Em Portugal foi criado em 2009 o Instituto do Envelhecimento, uma parceria entre o Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e a Fundação Gulbenkian, com o apoio da Fundação Francisco Manuel dos Santos. Esta unidade de investigação tem 2 linhas de pesquisa: “Envelhecimento e Mercado de Trabalho” e “Envelhecimento, Saúde e Qualidade de Vida”. Esta última linha de pesquisa tem produzido mais publicações. As questões da idade e do envelhecimento têm sido mais analisadas do ponto de vista da terceira idade, do que na ótica da população ativa.

A análise estatística do desemprego evidencia que o mercado de trabalho tende a rejeitar os desempregados com idade igual ou superior a 45 anos. Em torno da idade é construída uma barreira no acesso ao mercado de trabalho. É excluído quem ultrapassa o limite etário socialmente construído sobre a capacidade produtiva dos indivíduos, fundada numa visão “idadista” das etapas da vida, que olha o processo de envelhecimento como se atingisse de forma homogênea todos os indivíduos. É importante tentar perceber os diferentes contornos do desemprego depois dos 45 anos. Por outro lado, é também importante analisar a perspectiva dos empregadores, a percepção que têm dos trabalhadores mais velhos, os atributos positivos e negativos que lhes atribuem e de que modo é que esses fatores contribuem para que as suas decisões de recrutamento recaiam, geralmente, nos trabalhadores mais jovens.

Estando perante um fenómeno de discriminação, é importante orientar o olhar para quem o produz, o mercado de trabalho e dentro deste, as empresas. No entanto, esta focalização nunca deverá fazer esquecer de que estamos perante um problema social complexo, que é necessário analisar nas suas múltiplas interligações.

1.1. Evolução demográfica e desemprego depois dos 45 anos: realidade comunitária e portuguesa

A dificuldade de (re)integração no mercado de trabalho dos ativos desempregados com mais de 45 anos é uma das dimensões do fenómeno do desemprego. Os dados disponíveis permitem evidenciar a existência de mecanismos excludentes junto deste grupo, evidenciando uma desigualdade de acesso ao mundo do trabalho com base na idade, mesmo que isso não seja explicitamente assumido. Numa sociedade em acelerado processo de envelhecimento, o afastamento “forçado” dos trabalhadores mais velhos do mercado de trabalho, com a simultânea diminuição de contribuições para a Segurança Social e aumento das despesas sob a forma de subsídios ou de outro tipo de prestação social (decorrente muitas vezes das situações de pobreza provocadas pela situação de desemprego), levanta questões de sustentabilidade do modelo social em que a Europa assenta. Tome-se, então, por ponto de partida a análise de alguns dados estatísticos relevantes para a reflexão em torno do desemprego pós-45 anos.

1.1.1. Evolução demográfica

O aumento da esperança média de vida, em conjugação com a diminuição dos nascimentos, reflete um envelhecimento no topo e na base da pirâmide etária. A seguir à Alemanha e à Itália, Portugal é o país da União Europeia em que a idade média da população é mais elevada (fonte: Eurostat, Population Structure Indicators, 2017), sendo de 44 anos em 2016. É de salientar que do conjunto dos países comunitários, Portugal foi o que registou uma tendência de envelhecimento mais acentuada, tendo passado dos 40 para os 44 anos em menos de uma década. O aumento registado no mesmo período tanto em Itália como na Alemanha foi menor, tendo sido de aproximadamente 3 anos.

Traduzindo o acelerado envelhecimento demográfico da sociedade portuguesa, a mediana da população residente em Portugal, em 2019, era de 45,2 anos¹, sendo a terceiro mais elevada da EU, apenas ultrapassada pela Itália e pela Alemanha. Na análise da evolução da mediana nestes três países entre 1960 e 2019, verifica-se que em Portugal o envelhecimento foi mais acentuado: se em 1960 metade da população tinha uma idade até 27,8 anos, no final da segunda década do atual século esse valor era de 45,2 anos. Nos outros dois países o aumento da idade da mediana no mesmo período cronológico foi de 34,4 anos para 46 anos, na Alemanha e de 31,2 anos para 46,7 anos, em Itália.

Uma observação da evolução demográfica por grupos etários permite afinar a análise do processo de envelhecimento nacional e europeu:

Quadro 1.1 Evolução da população por grupo etário (2007-2016), Portugal e União Europeia (%)

	Grupo etário	2007	2016
Portugal	0-14 anos	15,7	14,1
	15-24 anos	11,8	10,7
	25-44 anos	29,9	26,7
	45-64 anos	25,0	27,7
	≥ 65 anos	17,5	20,7
UE 28	0-14 anos	15,9	15,6
	15-24 anos	12,5	11,1
	25-44 anos	29,0	26,7
	45-64 anos	25,6	27,5
	≥ 65 anos	17,0	19,2

Fonte: Eurostat, Population: Structure Indicators

Como se pode concluir pela análise do quadro 1.1, a tendência é para um envelhecimento no topo e na base da pirâmide etária, com um recuo do grupo etário mais jovem e um aumento

¹Fonte: Pordata.2020.

do grupo etário mais idoso. Analisando também as categorias intermédias (25-44 e 45-64 anos), verifica-se um decréscimo dos efetivos com idades dos 25-44 anos (a que poderemos chamar de jovens adultos) e um aumento de indivíduos na categoria dos 45-64 anos.

Decorrentes das principais tendências demográficas atrás apresentadas, os índices de dependência (*quadro 1.2 e quadro 1.3*) evidenciam o crescente envelhecimento da população, sendo que a situação portuguesa ainda se destaca pela negativa, com um desequilíbrio mais acentuado entre o número de jovens e idosos.

Quadro 1.2 Evolução do índice de Juventude (2007-2016), Portugal e União Europeia (%)

Índice de juventude	2007	2016
Portugal	23,6	21,7
UE 28	23,7	23,9

Fonte: Eurostat, Population:Structure Indicators

Quadro 1.3. Evolução do índice de envelhecimento (2007-2016), Portugal

Índice de envelhecimento	2007	2016
Portugal	26,3	31,8
UE 28	25,2	29,3

Fonte: Eurostat, Population:Structure Indicators

1.1.2. Evolução da população ativa

O *quadro 1.4* apresenta as consequências do envelhecimento demográfico na população ativa. Entre a década de oitenta do século passado e o final da segunda década deste século verifica-se uma diminuição significativa do peso dos dois grupos etários mais jovens e um aumento do volume dos grupos etários a partir dos 35 anos, sendo esse aumento mais acentuado nos grupos etários dos 45-54 anos e dos 55-64 anos.

Quadro 1.4 Evolução população ativa por grupo etário (1986 – 2019), Portugal (%)

Grupo etário	1986	2019
15-24 anos	21,5	7,1
25-34 anos	23,7	19,2
35-44 anos	21,6	25,9
45-54 anos	18,5	25,5
55-64 anos	8,8	17,3
≥ 65 anos	3,4	5,1

Fonte: Pordata, 2020

Analisando a evolução do peso percentual de cada grupo etário no total dos trabalhadores apresentada no *quadro 1.5*, verifica-se um aumento dos trabalhadores a partir dos 45 anos.

Quadro 1.5. Distribuição dos trabalhadores por grupo etário, 2008-2016 (%)

Grupo etário	2008	2016
< 18 anos	0,2	0,03
18-24 anos	10,2	8,0
25-34 anos	31,8	24,9
35-44 anos	28,3	30,5
45-54 anos	19,9	23,7
55-64 anos	8,5	11,8
≥ 65 anos	0,8	1,1
Ignorado	0,2	0,1

Fonte: Quadros de Pessoal 2008 e 2016, GEP-MTSS

O período em análise reflete as consequências da crise financeira de 2008 no mercado de trabalho português. Numa época em que os números do desemprego dispararam – de 7,6, em 2008, para 11,1 em 2016² - os trabalhadores seniores aparentam ter sido o grupo mais protegido no mercado de trabalho. O quadro anterior evidencia um aumento do peso relativo dos trabalhadores mais velhos durante o período 2008-2016.

1.1.3. Evolução da população desempregada

A análise das barreiras com que se defrontam os trabalhadores mais velhos no acesso ao mercado de trabalho reclama que se analise também a dimensão do desemprego. Aqui os dados disponíveis permitem ir um pouco mais longe no tempo e verificar a evolução da população desempregada por grupo etário desde a segunda metade da década de oitenta do século XX.

² Fonte:INE/Pordata, 2017.

Quadro 1.6 População desempregada em Portugal, por grupo etário (%)

Grupo etário	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74
1986	50,2	24,7	13,2	8,6	3,1	0,2
1996	33,1	24,6	18,9	15,0	8,2	-
2006	20,4	31,2	21,0	17,7	9,6	-
2016	17,8	23,0	21,2	22,0	15,2	0,8

Fonte: Pordata, 2017

Observando a evolução da taxa de desemprego por grupo etário nas três últimas décadas (*quadro 1.6*), verifica-se que se registou uma diminuição do peso relativo dos dois grupos etários mais novos (com maior destaque para o grupo dos 15 aos 24 anos, valores para os quais é possível que o aumento da escolaridade obrigatória tenha contribuído). Quanto aos desempregados dos grupos etários mais velhos – e aqui inclui-se indivíduos a partir dos 35 anos – o seu peso relativo tem vindo a aumentar desde a segunda metade da década de oitenta, registando-se um crescimento de mais de 300% para os indivíduos com idade igual ou superior a 45 anos.

Quadro 1.7. População desempregada na UE (28), por grupo etário (%)

Grupo etário	15-24 anos	25-34 anos	35-44 anos	45-54 anos	55-64 anos	65-74 anos
2016	40,1	20,0	14,7	13,2	12,8	-

Fonte: Pordata, 2017

Como se pode observar no *quadro 1.7*, em 2016, a taxa de desemprego por grupo etário para o conjunto dos países da União Europeia evidenciava uma forte expressão do desemprego juvenil. Face a estes valores, a taxa de desemprego dos mais velhos não apresenta sinais alarmantes. Os valores apresentados para Portugal (*quadro 1.6*), evidenciam uma mais forte exclusão dos mais velhos do mercado de trabalho.

A questão do desemprego sénior e da sua tendência para aumentar nos próximos anos ganha maior relevância face a uma sociedade em crescente envelhecimento demográfico. Esta situação obriga a refletir sobre as consequências económicas e sociais do afastamento do mercado de trabalho de ativos em plena idade ativa.

O *quadro 1.8* apresenta a evolução da distribuição da população desempregada de longa duração (inscrita no Centro de Emprego há 12 ou mais meses) entre 2008 e 2016. Os dados

permitem verificar que a população ativa mais velha não só tem sido a mais atingida pelo desemprego, como é aquela que permanece mais tempo fora do mercado de trabalho.

Quadro 1.8. Evolução da população desempregada longa duração (≥ 12 meses), por grupo etário

Grupo etário	Total em milhares	15-24 anos	25-34 anos	35-44 anos	45-54 anos	55-64 anos
		%	%	%	%	%
2008	208,3	11,2	25,5	24,3	23,0	15,7
2016	355,6	10,9	20,4	21,5	26,9	19,3

Fonte: Pordata, 2017

Entre 2008 e 2016, assiste-se a um aumento do peso dos desempregados mais velhos (≥ 45 anos) entre os desempregados de longa duração. Somando os valores das categorias etárias mais velhas verifica-se que o seu volume teve um crescimento de mais de 7 pontos percentuais, passando de 38,7%, em 2008, para 46,2%, em 2016. Estes números evidenciam que quem fica desempregado depois dos 45 anos, permanece mais tempo fora do mercado de trabalho, indiciando que a idade poderá constituir um fator de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho.

Não foi possível encontrar dados estatísticos para o conjunto comunitário, pois os dados disponíveis não cruzam tempo de desemprego com grupo etário. No entanto, o tema das dificuldades dos trabalhadores mais velhos face ao emprego já faz parte das preocupações comunitárias há alguns anos. Na década de noventa do século XX, a Comissão Europeia encomendou um estudo a um grupo de peritos sobre a discriminação contra os trabalhadores mais velhos nos países da Comunidade Europeia (Drury, 1993).

Os dados apresentados comprovam a existência de um paradoxo na relação do mercado de trabalho com os trabalhadores mais velhos: por um lado são os trabalhadores mais velhos que são retidos pelos empregadores, mas por outro lado, quando desempregados são eles que encontram maiores obstáculos no seu regresso ao mercado de trabalho.

CAPÍTULO II - QUADRO CONCEPTUAL

O objeto central da presente pesquisa são os fatores que condicionam negativamente o acesso ao mercado de trabalho por parte dos trabalhadores mais velhos. Estamos perante o paradoxo de uma sociedade envelhecida que discrimina os seus ativos mais velhos. A análise deste fenómeno e a desconstrução dos mecanismos que estão na sua base exige que a reflexão se faça em torno dos conceitos de trabalhador mais velho, trabalho, idade e idadismo.

1. Trabalhador mais velho – contributo para a operacionalização de um conceito

A análise da discriminação sobre os trabalhadores mais velhos impõe uma reflexão e clarificação quanto ao próprio conceito de trabalhador mais velho. De acordo com Fula, Amaral e Abraão (2012), a expressão “trabalhador mais velho” comporta duas dimensões, sendo uma clara, aquela que se refere ao conceito de trabalhador, entendido como alguém que exerce uma atividade remunerada, e outra, de natureza relativa: a dimensão de mais velho. “Mais velho” é uma noção abstrata e relacional (é-se mais velho em relação a alguém), o que traz uma dificuldade acrescida à definição do conceito de trabalhador mais velho, pela fluidez de fronteiras que condiciona a sua análise e operacionalidade.

Os diferentes estudos que têm abordado o tema (e.g. Fula et al., 2012; Tomás, 2012; Truxillo et al, 2015; Garcia et al., 2016) transparecem a ideia da relatividade do conceito e a dificuldade (ou mesmo a falta de sentido) de fixação de uma idade universal a partir da qual um trabalhador passa a ser “trabalhador mais velho”. Os limites etários variam de estudo para estudo, refletindo a heterogeneidade de vivências e de expressões da idade de acordo com o contexto social, económico, cultural e profissional. Numa sondagem à população portuguesa, realizada pelo IESE – Instituto de Estudos Sociais e Económicos (Centeno, coord., 2007), parte significativa dos inquiridos consideraram os 35 anos como idade indicativa do que é ser velho em termos de mercado de trabalho. Há mais de meio século, em 1967, os EUA definiram através do seu *Anti Discrimination at Employment Act (ADEA)* os 40 anos como a idade a partir da qual era importante proteger os trabalhadores da eventual discriminação no mercado de trabalho. Atualmente, nas estatísticas e publicações da União Europeia (Eurostat, 2020) e da OCDE (OCDE,2019) o termo “trabalhador mais velho” é delimitado a partir dos 55 anos. Porém, parece consensual a não existência de uma definição etária clara de trabalhador mais velho.

No presente estudo optou-se por estabelecer como idade fronteira para a definição de trabalhador mais velho os 45 anos. No entanto, apesar desta referência considerou-se

importante questionar os participantes na pesquisa quanto à sua representação etária do trabalhador mais velho.

A opção por delimitar o conceito fundamenta-se em duas dimensões: estatística e política. Estatística, pela evidência do aprofundar da desigualdade a partir dos 45 anos quando se analisa a situação dos ativos em situação de desemprego. Política, pelo facto de os 45 anos serem um critério de definição da vulnerabilidade dos desempregados perante o mercado de trabalho.

Quadro 2.1. Evolução da população desempregada, por grande grupo etário (1986-2016)

	< 45 anos (%)	≥ 45 anos (%)
1986	89,1	11,9
1996	76,7	23,2
2006	72,6	27,3
2016	62,0	38,0

Fonte: Pordata, 2017

Agregando os dados apresentados no *quadro 1.6* (capítulo anterior) e organizando-os em dois grandes grupos etários evidencia-se o peso crescente que o grupo dos desempregados com idade igual ou superior a 45 anos vai tendo no total da população desempregada. Os dados apresentados no *quadro 2.1* refletem um recuo da representatividade dos desempregados com idade inferior a 45 anos e um aumento muito significativo (superior a 300%) dos desempregados com idade igual ou superior a 45 anos.

Por outro lado, mas claramente relacionado com as evidências estatísticas, a análise das políticas ativas de emprego para públicos vulneráveis evidencia que o poder político identifica os desempregados com idade igual ou superior a 45 anos como um dos grupos com maior dificuldade de (re)inserção no mercado de trabalho. Todas as medidas do Instituto de Emprego e Formação Profissional em vigor (*Contrato-Emprego* - Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro; *Contrato-Geração* - Portaria n.º 112-A/2019, de 12 de abril e Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro; *Contrato Emprego-Inserção* e *Contrato Emprego-Inserção +* - Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro) definem como um dos destinatários prioritários os desempregados a partir dos 45 anos. Também o Decreto-Lei 72/2017 de 21 de junho (MTSSS), que estabelece o apoio à contratação de desempregados em situação de primeiro emprego e de longa (12 meses) ou muito longa duração (25 meses) através da isenção de pagamento de taxa social única, sublinha os 45 anos como fronteira para a eventualidade de uma situação de desemprego mais prolongada, alertando no seu preâmbulo para o “flagelo do desemprego de longa duração e de muito longa duração em públicos com idades acima

dos 45 anos”. Há ainda um argumento métrico para a fronteira dos 45 anos, apontado por Tomás (2012) no seu estudo sobre a relação entre a idade e o trabalho: esta é a idade que marca o ponto central da vida ativa, estando a idade de entrada no mercado de trabalho à mesma distância que a idade de saída da vida ativa, aproximadamente 20 anos antes e 20 anos depois³.

A delimitação etária do conceito não pretende negar a dinâmica do mesmo. Truxillo et al. (2015:24) defendem que “embora nunca possamos dizer definitivamente o que é considerado velho ou jovem em geral, as pesquisas futuras fariam bem em abordar essa questão abertamente, tendo por referência ao contexto em que a pesquisa está a ser realizada”. A proposta dos 45 anos faz sentido no momento atual, no entanto, este limite deverá ser constantemente revisto à luz da realidade das estatísticas do desemprego e da taxa de atividade dos ativos mais velhos. Independentemente do limite etário que se estabeleça, a objetivação da idade do trabalhador mais velho poderá contribuir para operacionalizar medidas, tanto políticas, como em termos de gestão de recursos humanos, que contribuam para combater a discriminação de que são alvo os trabalhadores mais velhos. Face a uma população ativa em envelhecimento acelerado será urgente encontrar soluções para esta questão social.

2. Do trabalho ao emprego

"Aquilo a que chamamos “trabalho” é uma invenção da modernidade. A forma sob a qual nós o conhecemos, o praticamos e o colocamos no centro da vida individual e social foi inventada e depois generalizada com o individualismo.” (Gorz, 1988:25)

A análise dos fatores condicionantes do regresso ao mercado de trabalho por parte dos trabalhadores mais velhos exige o debate sobre o conceito de trabalho. É o valor social atribuído ao trabalho, em articulação com as transformações ocorridas no mundo económico e laboral das últimas décadas, que permitirão compreender a situação específica da relação do mercado de trabalho com os trabalhadores mais velhos, assim como abrir linhas de reflexão para medidas de combate à discriminação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

A ideia contemporânea de trabalho só surge com o capitalismo industrial. Na Antiguidade e até à Idade Média, o trabalho, muito exigente em termos físicos, era tarefa destinada aos grupos sociais mais desfavorecidos. Até à era industrial, o trabalho respeitava os ritmos da natureza, havia períodos de atividade combinados com períodos de inatividade, os quais não eram associados ao que hoje se conhece como desemprego.

³ Tomás (2012) apresenta os 25 e os 65 anos como idades baliza da vida ativa.

Com a Revolução Francesa, o trabalho “outrora símbolo de indignidade (...) torna-se expressão de autonomia” (Laville, 1997:21). Na nova ordem social, em que a burguesia se afirmava como classe social dominante, o trabalho deixa de ser símbolo de dependência, para se tornar sinónimo de liberdade (Laville:1997). Ao transformar-se numa mercadoria, que se vende e que se compra, o trabalho passa da esfera privada para a esfera pública, para o mercado. A crescente necessidade de mão-de-obra para as indústrias tornava urgente esta nova visão do trabalho.

As degradantes condições de vida da classe trabalhadora que faziam antever uma fratura social, a pressão crescente dos movimentos operários que iam surgindo, assim como o triunfo da revolução socialista na Rússia, alertaram para a necessidade de reformular as relações laborais e, conseqüentemente, as relações salariais. Embora o trabalho fosse pago desde o início da era industrial, aquilo que representava esse pagamento foi sendo alterado. Inicia-se a sociedade salarial, uma sociedade onde a identidade social se funda no trabalho assalariado (Castel, 1995). O autor identifica cinco momentos de evolução desta condição salarial:

- O primeiro marca a definição moderna de salariado, quantificando aqueles que trabalham e distinguindo-os dos que não trabalham ou apenas o fazem pontualmente;

- O segundo caracteriza-se pela racionalização dos processos de produção e pela fixação do posto de trabalho (o trabalhador trabalha para uma única empresa e sabe quais são as suas funções e posto);

- O terceiro, em que o trabalhador passa de simples produtor a também consumidor, o salário deixa de garantir a mera reprodução da mão-de-obra e passa a permitir ao trabalhador participar socialmente, consumindo;

- O quarto momento, em que o trabalho passa a ser também uma forma de acesso aos direitos sociais (saúde, educação, proteção social, etc.), ou seja, quem trabalha (ao pagar impostos e contribuir para o sistema de segurança social) passa a participar na criação dos recursos comuns;

- O quinto momento é marcado pela dimensão coletiva do trabalho, que permite ao trabalhador passar de uma existência atomizada para, através do trabalho, passar a pertencer a um coletivo e adquirir um estatuto social.

As convenções coletivas vêm contribuir para a organização do mundo do trabalho e para a capacidade reivindicativa dos trabalhadores. Os contratos de trabalho, outrora negociados num face-a-face entre trabalhador e empregador, como se de dois indivíduos igualmente livres se tratassem (escamoteando o diferencial de poder presente nessa relação), passam a ser negociados coletivamente. Progressivamente, o trabalho remunerado (*labour*) passa a ser valorizado, em detrimento das ocupações (*works*) não remuneradas, que não são emprego (Standing, 2014). Numa sociedade em que o mercado e as suas leis são a referência

dominante do modo de funcionamento da economia, apenas o trabalho remunerado é valorizado.

A crise petrolífera dos anos setenta veio quebrar o ciclo de crescimento económico e de pleno emprego que marcou o pós-guerra. Do ponto de vista político, o fim do bloco soviético e os governos conservadores (sob a influência dos valores do Consenso de Washington) em países como os Estados Unidos e o Reino Unido, contribuíram para uma viragem liberal das opções económicas, visando a diminuição dos custos do trabalho e a redução do papel do Estado, nomeadamente, pelo enfraquecimento do Estado Social.

A globalização, ao agilizar a livre circulação de capitais e permitir a deslocalização de empresas para países onde a mão de obra é mais barata, veio afetar intensamente o mercado de trabalho das economias ocidentais. O processo de desindustrialização daí decorrente lançou para o desemprego vastos contingentes de trabalhadores, criando desemprego estrutural (Singer, 1998). O desemprego prolonga-se, numa época de recuo de apoios sociais ao desemprego, e o regresso ao mercado de trabalho é geralmente marcado por situações precárias e mal remuneradas. “Foram necessários séculos para fazer do trabalho o instrumento principal da integração social. Hoje, o desemprego, pela sua amplitude, a sua duração e a sua permanência, faz vacilar este edifício” (Zoberman, 2015:275). A realidade do desemprego mudou, mas a representação do desempregado continua ancorada na imagem construída na era do pleno emprego.

A crise de 2008 e a aplicação de medidas de austeridade em alguns países teve graves consequências ao nível social, sentidas com maior intensidade em economias mais frágeis como a portuguesa, fazendo disparar a taxa de desemprego para valores de dois dígitos e introduzindo limitações em termos de proteção social no desemprego. Muitos dos trabalhadores mais velhos que foram excluídos do mercado de trabalho encontraram maiores dificuldades no seu regresso, mesmo quando a economia começou a dar sinais de recuperação. Alguns regressaram aceitando empregos com salários por vezes inferiores ao subsídio de desemprego, outros foram enquadrados temporariamente em medidas ativas de emprego, outros ainda, desmotivados pela prolongada permanência fora do mercado de trabalho e sem a obrigatoriedade de estarem inscritos no Centro de Emprego saíram das estatísticas oficiais (Cantante e Carmo, 2015). Alguns anos passados sobre o pico da crise financeira, e embora a taxa de desemprego tenha diminuído para valores próximos dos do início da crise, as consequências sociais ainda se fazem sentir, nomeadamente, junto daqueles que foram excluídos do mercado de trabalho com 45 ou mais anos.

As transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas trouxeram para o centro do debate o futuro do trabalho. Laville (1999) sintetizou as três principais tendências teóricas quanto ao futuro do trabalho: a primeira, assente no papel do mercado, aponta para a impossibilidade de haver emprego para todos como resultado dos avanços tecnológicos,

afastando os menos aptos do mercado e diminuindo o desemprego através da flexibilização e precarização das relações laborais (tem sido este o discurso dominante no debate económico sobre o trabalho); a segunda linha de reflexão, assenta no papel do Estado na resposta às consequências do funcionamento do mercado de trabalho, assumindo os custos financeiros das medidas de promoção do emprego destinadas aos grupos sociais mais vulneráveis, compensando a crescente desigualdade resultante do agravamento progressivo das condições no mercado de trabalho. Nesta perspetiva, o trabalho assalariado permanece como fator essencial de cidadania. A terceira perspetiva vai para além da dualidade entre mercado e Estado, apontando para a necessidade de reformulação do lugar do trabalho na sociedade. Fundada na preocupação da articulação entre o económico e o social, ou seja, fundada numa visão mais solidária da economia, esta proposta para o futuro do trabalho deverá cumprir duas condições para ter sucesso: por um lado, garantir o acesso a um trabalho digno ou decente, que resuma as aspirações do ser humano em termos profissionais. Conceito apresentado pela Organização Internacional do Trabalho em 1990, o trabalho digno compreende oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam a vida dos trabalhadores; e igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens. Por outro lado, a outra condição para o sucesso da terceira via para o futuro do trabalho implica a diminuição da dependência da visão mercantil do emprego, legitimando formas plurais de trabalho e de emprego (Laville, 2001), respondendo em simultâneo a necessidades sociais deixadas no vazio pelo mercado.

A centralidade que o trabalho tem assumido na sociedade moderna é fundamental para a análise e compreensão da discriminação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. Apesar de todas as transformações que o mundo do trabalho tem sofrido, “a relação com o trabalho e a produção é (ainda) um elemento privilegiado de participação social e, deste modo, um fator de socialização e de construção de identidades, pessoais e sociais” (Caleiras, 2015:23). Numa sociedade que valoriza a juventude e teme o envelhecimento, a idade é uma desvantagem nos diferentes contextos da vida social. É uma desvantagem dentro de mercado de trabalho - onde o investimento nos profissionais mais velhos é menor em detrimento dos colaboradores mais jovens - e é-o, ainda mais, quando ficam numa situação de desemprego. Porque, uma vez fora do mercado de trabalho, a idade redobra a sua capacidade excludente e os ativos mais velhos encontram maiores obstáculos ao regresso à atividade.

3. Segmentação – a construção da desigualdade no mercado de trabalho

Reich et al. (1973) defendem que a segmentação do mercado de trabalho será melhor compreendida se analisada de uma perspectiva histórica. Os autores assinalam o surgimento da segmentação do mercado de trabalho na transição do capitalismo concorrencial para o capitalismo monopolista. No início da era industrial, a passagem de um trabalho artesanal, marcado por todo um conjunto de saberes específicos, para a fábrica, retirou complexidade ao trabalho e uniformizou a população trabalhadora. Mas se este movimento teve por resultado a indiferenciação da massa operária, teve também por efeito a possibilidade de organização coletiva. Surgem, assim, as primeiras formas de revolta e organização coletiva. A necessidade de “por ordem” no mundo laboral, controlando os movimentos operários que aqui e ali iam surgindo como reação às degradantes condições de vida e laborais da maior parte dos trabalhadores das indústrias, alertou os empregadores para a necessidade de encontrar formas de gestão mais “eficazes”. Gradualmente, são criadas divisões internas que individualizam os trabalhadores perante o mercado laboral. Inicialmente, a segmentação foi interna. Numa lógica taylorista, as empresas começam a organizar-se por departamentos, surgem as divisões entre *white collars* e *blue collars* (tipo de trabalho, integração na empresa, sistema de incentivos, etc.), aparecem os primeiros departamentos de recursos humanos, com os seus peritos. A diferenciação dos diferentes tipos de trabalhadores permitia um maior controle e uma maior definição de hierarquias. A segmentação trouxe um valor acrescentado a algumas profissões e posicionamentos dentro do mercado de trabalho, tornando-as “inacessíveis” à maioria da população trabalhadora. As exigências em termos de escolaridade e/ou formação passam a ser apresentadas como critérios objetivos que permitem aos mais competentes aceder às melhores posições do mercado laboral. As teorias do capital humano justificavam as diferenças de acesso a determinadas posições no mercado de trabalho como resultado do diferencial de competências (conhecimentos e capacidades) entre os indivíduos, argumentando inclusivamente que os diferentes níveis de formação e de escolaridade das populações estavam na base dos diferentes níveis de desenvolvimento entre países.

A partir da década de setenta do século XX, vários são os autores que propõem uma análise crítica às teorias do capital humano (e.g. Thurow, 1975; Reich et al., 1973). Thurow (1975) contrapõe à teoria económica dominante que não são as imperfeições do mercado que podem explicar as “inesperadas” diferenças entre salários. Partindo da análise estatística da economia norte-americana e da evolução das habilitações académicas da população ativa, o autor demonstrou que, apesar do aumento efetivo da escolaridade, não se tinha verificado uma diminuição das desigualdades no mercado de trabalho, nem um aumento da produtividade. Para o autor, a diferenciação no mercado de trabalho estava relacionada com

fatores externos a esse (como a origem social, a raça ou o gênero), evidenciando que a economia não era um domínio separado da sociedade e que outros fatores, influíam nas diferenças salariais.

Na mesma linha, Reich et al. (1973) defendem que a segmentação do mercado de trabalho deriva do próprio funcionamento da economia capitalista, contribuindo, por seu turno, para legitimar e reproduzir a hegemonia daquele modelo económico. Reich et al. (1973: 359) apresentam a segmentação do mercado de trabalho como “o processo histórico pelo qual as forças político-económicas encorajam a divisão do mercado de trabalho em submercados ou segmentos separados, distinguidos por diferentes características do mercado de trabalho e regras de comportamento”. Para estes autores existem quatro tipos de processos de segmentação: entre mercado primário e mercado secundário; segmentação dentro do mercado primário; segmentação pela origem étnica e segmentação com base no gênero. O primeiro processo divide o mercado de trabalho entre um setor primário, com empregos melhor remunerados, mais estáveis, com possibilidade de progressão e aquisição e desenvolvimento de competências, e um setor secundário, de baixos salários, caracterizado pela precariedade e por funções pouco valorizadas socialmente. Por outro lado, sendo o setor primário o mais valorizado, existe grande concorrência no seu interior, também dentro deste existe uma hierarquia. No entanto, existem alguns tipos de funções que estão condicionados a trabalhadores pertencentes a grupos socialmente desvalorizados (minorias étnicas, mulheres, etc.).

As teorias da segmentação abriram portas à compreensão dos processos que estão na base da discriminação de alguns grupos de trabalhadores no mercado laboral, evidenciando a existência de mecanismos sociais que condicionam o acesso e o desenvolvimento dos trabalhadores dentro do mercado de trabalho e desconstruindo a ideia da existência de igualdade de oportunidades e do papel do mérito. Nas últimas décadas do século XX, a discriminação no trabalho com base na raça e no gênero ganhou visibilidade. Atualmente, as estatísticas evidenciam a segmentação dos trabalhadores mais velhos. Compreender o valor da idade nas sociedades modernas contribuirá para a análise da discriminação etária existente no mercado de trabalho.

4. Idade, envelhecimento e idadeismo

Estudos empíricos (e.g. Rodrigues, 2012 e Carmo et al., 2018) evidenciam que a sociedade portuguesa é marcada por inúmeros processos de desigualdade, tendo por base diferentes tipos de fatores (género, origem étnica, idade, escolaridade, entre outros). A dificuldade de acesso dos trabalhadores mais velhos ao mercado de trabalho é resultante de um processo de desigualdade ancorado nas representações sociais sobre a idade. Os mais velhos são discriminados no mercado de trabalho, não só enquanto trabalhadores, onde por vezes são excluídos de processos de formação e de progressão na carreira, mas também, e fundamentalmente, enquanto desempregados que, comparativamente aos grupos mais jovens, encontram maior dificuldade em encontrar emprego. A evolução das taxas de desemprego desde há algumas décadas evidenciam um aumento do peso relativo do grupo etário dos mais velhos no total da população desempregada. Embora a taxa de desemprego juvenil seja muito elevada e com grande visibilidade social, os dados denunciam um movimento silencioso de aumento das dificuldades dos mais velhos (re)ingressarem no mercado de trabalho: não só são mais numerosos, como também são aqueles que, uma vez desempregados, permanecem mais tempo nesta condição.

Compreender a discriminação pela idade implica que se analise o que é a idade, o seu significado social e quais os mecanismos que estão na origem da sua eficácia como fonte de discriminação.

4.1. Idade – do biológico ao social

O envelhecimento demográfico é uma das características das sociedades ocidentais, com inúmeras consequências nas diferentes dinâmicas que as compõem, entre as quais, o funcionamento do mercado de trabalho. A população ativa é cada vez mais velha, criando desafios tanto ao nível da gestão dos trabalhadores mais velhos e na articulação entre trabalhadores de diferentes gerações, como na subsistência dos sistemas de proteção social.

A análise do impacto da idade no mercado de trabalho passa necessariamente pela compreensão do seu valor e significado social. A idade é um elemento de organização social, relativo no tempo e no espaço. Em cada sociedade, a idade serve para definir papéis, atributos e expectativas, com a vantagem de, sendo um dado numérico, facilmente identificável, dar a ilusão de objetividade. “A idade é um dado biológico socialmente manipulado e manipulável” (Bourdieu, 1998:145) que está na origem da construção de categorias sociais, nas quais se agrupam indivíduos com interesses, vivências e condições de vida muito heterogêneos,

resultantes das condições biológicas, psíquicas e sociais de cada um. Embora sendo uma variável contínua e não uma variável categorial (ao contrário do que acontece, por exemplo, com a variável género), a idade está na base da construção dos grupos etários, categorias construídas artificialmente que nos permitem “arrumar” os nossos estereótipos de “velho”, “novo”, “meia idade” (Truxillo et al, 2015). A simplificação resultante desses estereótipos não permite a análise da complexidade existente dentro de cada grupo. A representação social da idade tem consequências no quotidiano dos indivíduos de cada grupo etário, pois orienta a forma como são olhados e tratados pela sociedade e também o modo como os próprios se olham a partir do que pensam ser a visão dos outros sobre si.

Vivemos em sociedades que atribuem uma função específica a cada grupo etário. O modo como organizamos as diferentes etapas da vida decorre da centralidade que o trabalho assume na sociedade. A vida está organizada em três grandes períodos, repartida pelo tempo da formação (infância e adolescência) o tempo da atividade (idade ativa/ idade adulta) e o tempo da inatividade (velhice). Tudo se organiza em torno do binómio atividade/inatividade. Esta divisão, “apesar da sua vertente cronológica e biológica, logo natural, (...) que institui limites precisos de idade para a obtenção de certos direitos ou para a prescrição de comportamentos esperados, nada tem de natural: corresponde a uma necessidade de formatação de tempos sociais” (Tomás, 2012:28).

A análise histórica evidencia o impacto que a sociedade industrial, com a sua valorização da atividade produtiva, teve na representação social dos mais velhos. Na época pré-industrial, onde as condições de higiene e salubridade não permitiam uma esperança de vida elevada e onde o saber transmitido pela experiência era valorizado, os mais velhos tinham um papel importante e constituíam referências de sabedoria. Com o capitalismo industrial, a introdução de maquinaria e a crescente divisão do trabalho passou a exigir maiores qualificações escolares e profissionais, levando os indivíduos a investir mais tempo na sua preparação para a atividade, na sua formação. Pouco a pouco, os mais velhos foram perdendo o seu papel de transmissores de conhecimento, a sua “utilidade” social. A produtividade ganha centralidade: as atividades produtivas, o tempo produtivo, as idades produtivas são valorizadas, mas só é considerada produção aquela que tem valor de troca no mercado (Centeno, 2007). Na era pós-industrial, o aumento da esperança de vida inverteu a pirâmide demográfica, o peso dos mais velhos ultrapassa o da população mais jovem e o seu papel e valor na sociedade também foi alterado: “De conselheiros sábios, lugar tradicionalmente ocupado, os mais velhos passam a ser encarados como um fardo, seres diminuídos, carenciados, alguém que precisa da nossa solidariedade, da nossa ajuda” (Lenoir, 1979 citado por Centeno, 2007:200).

Lenoir (1979) assinala a tomada de consciência social da especificidade da “velhice” na segunda metade do século XIX, surgindo como preocupação nos discursos e sublinhando a necessidade de encontrar respostas e instituições para os mais velhos. A quebra das

solidariedades familiares, resultante da emigração da mão-de-obra para as cidades, fez surgir uma nova necessidade social, a da criação de respostas de apoio (tanto financeiras, como em termos de instituições de acolhimento) para os operários mais velhos sem capacidade de trabalhar. A questão das reformas e dos asilos para os mais velhos remonta a esta época, em que as primeiras “remessas” de operários fabris chegavam à velhice. As más condições de trabalho da maior parte da população levavam a que as condições de saúde dos mais velhos não fossem as melhores quando terminavam a sua vida ativa. Embora a evolução das condições de trabalho e também de vida, assim como da medicina, tenham contribuído para melhorar significativamente o estado daqueles que chegam à idade da reforma, a imagem de doença e incapacidade permanece no imaginário coletivo.

Numa sociedade em que os jovens são cada vez menos numerosos, ser jovem constitui uma característica valorizada. Por outro lado, a desvalorização da idade leva a que o processo de envelhecimento seja visto de uma forma negativa, não só pelos mais jovens, como também pelos próprios idosos: “...os estereótipos ou as representações sociais moldam não apenas a forma como perspectivamos os outros, mas também a imagem que estes têm de si próprios” (Pestana, 2003:79).

Nas últimas décadas, o aumento da esperança média de vida tem levado a que o período entre a saída do mercado de trabalho e o final da vida seja mais extenso, levantando a questão dos gastos com este grupo social numa sociedade que se debate com a sua (in)capacidade para manter o Estado Social. Os idosos passam a ser uma questão social.

4.2. Idadismo

O conceito de idadismo é fundamental para compreender a forma como a idade é percecionada na sociedade contemporânea e as práticas que resultam dessa perceção, nos mais diversos domínios, entre os quais, no mercado de trabalho. Este conceito, apresentado pela primeira vez por Robert Butler (1969) no final da década de sessenta do século passado, continua a ser trabalhado. Segundo Marques (2011), o conceito de idadismo “...refere-se às atitudes e práticas negativas generalizadas em relação aos indivíduos, baseadas somente numa característica – a sua idade(...), [espelhando] os nossos valores culturais mais profundos e as práticas institucionais da nossa sociedade” (Marques, 2011: 18-19). O idadismo nem sempre recai sobre os mais velhos, no entanto, na sociedade portuguesa são os mais idosos que são alvo de discriminação. Os resultados do European Social Survey (2008), onde é tratado o tema específico do idadismo, evidenciam o carácter discriminatório da sociedade portuguesa com base na idade. Neste inquérito, 17% dos portugueses sentiram

discriminação em relação à idade, sendo este tipo de discriminação mais sentida do que a que tem por base o sexo (13%) ou a etnia (11%) (Marques, 2011).

O idadismo reflete-se na atitude face aos mais velhos através de 3 dimensões: os estereótipos, o preconceito e a discriminação (Marques, 2011). Os estereótipos homogeneízam todos os indivíduos pertencendo ao um grupo etário, atribuindo-lhe as mesmas características. No caso da velhice, os traços de incapacidade, doença, inatividade e inutilidade são os mais comuns. Esta imagem negativa face aos mais idosos gera o preconceito, refletindo-se nas formas de interação com aqueles (ora marcadas por sentimentos de pena ou excesso de proteção, tendendo a olhá-los como se fossem de novo crianças, ora marcadas por sentimentos de desprezo e desvalorização). Na prática, os estereótipos e preconceitos traduzem-se numa atitude discriminatória generalizada face aos mais velhos, partilhada inclusivamente por aqueles que dela são vítimas. Numa sociedade idadista a quantidade de estímulos negativos que quotidianamente recebem os indivíduos mais idosos é tão elevada, que os próprios acabam por interiorizar os traços negativos que lhes são socialmente associados, acabando por interferir na sua saúde e desempenho cognitivo (Marques, 2011). Na maior parte das sociedades modernas, a discriminação face aos mais velhos não se faz sentir apenas com quem tem uma idade igual ou superior a 65 anos. Em determinados contextos, como é o caso do mercado de trabalho, ela faz-se sentir perante aqueles que, dentro desse campo e face ao intervalo etário que abrange, são considerados mais velhos.

São diversas as formas como os trabalhadores mais velhos são vítimas de discriminação no mercado de trabalho, “de uma forma geral as empresas assumem uma atitude negativa quanto aos trabalhadores mais velhos, discriminando nos recrutamentos, no acesso à formação e progressão profissional e na despesa em situação de reestruturação” (Centeno, coord., 2007: 9). Mas “a discriminação etária é sobretudo expressiva no domínio do recrutamento” (Pestana, 2003). Os empregadores mantêm os seus trabalhadores mais velhos, mas não os selecionam em processos de recrutamento externo (Hutchens, 2006), dando preferência aos candidatos mais jovens. Num estudo, promovido pelo Instituto de Estudos Sociais e Económicos, coordenado por Centeno (2007), 78% dos empregadores reconhecem a existência de discriminação face aos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho e metade desse grupo de empregadores afirma que as empresas têm preferência por trabalhadores mais jovens. Como consequência das barreiras que encontram ao seu regresso ao mercado de trabalho, os trabalhadores mais velhos permanecem mais tempo desempregados. Por outro lado, tendo conhecimento de práticas discriminatórias com base na idade, os próprios trabalhadores assumem atitudes autodiscriminatórias, procurando omitir a idade no currículo ou colocando-a no final do documento, num lugar onde facilmente possa passar despercebida.

Tendo por base a constatação da existência de práticas discriminatórias com base na idade, foram concebidas diversas normativas tanto ao nível europeu, como nacional. São disso exemplo a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000), a Diretiva Comunitária 2000/78/CE sobre a Igualdade de Tratamento no Emprego e Atividade Profissional e o Código do Trabalho português, no seu artigo 24º sobre a Não Discriminação (lei 7/2009 de 12 de fevereiro, com a redação de 2015). Não deixa de ser curioso que a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, datada de 1958, não faça referência explícita à idade como fator de discriminação, o que já não acontece com os textos mais recentes. Face ao ritmo acelerado de envelhecimento da população ativa, as consequências sociais e económicas da desvalorização dos trabalhadores mais velhos pelo mercado de trabalho são elevadas no curto prazo. Alguns países começam a adotar medidas que visam desincentivar a saída precoce do mercado de trabalho, as quais passam pela penalização das reformas antecipadas, medidas de apoio ao prolongamento da idade ativa e à transição entre atividade e reforma, assim como medidas de combate à discriminação etária no mercado de trabalho. Os contextos sociais que promovem uma visão mais positiva dos mais velhos, contribuem para o seu melhor desempenho, traduzido num maior bem-estar e produtividade, por contraponto a contextos sociais em que as representações negativas daquele grupo sejam mais salientes (Marques, 2011).

4.3. Envelhecimento e mercado de trabalho

A questão do envelhecimento no mercado de trabalho não é um tema novo, desde o século passado que o fenómeno tem merecido múltiplas abordagens, nas suas dimensões cognitiva, ergonómica, motora, etc. No entanto, a análise da idade como fator de discriminação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho é um tema mais recente.

Ramos e Lacomblez (2005) apresentam uma análise histórica que demonstra que os estudos pioneiros sobre envelhecimento e trabalho datam do final da segunda década do século XX. Interessado em estudar os problemas dos trabalhadores mais velhos na indústria, Walter Miles inicia, em 1928, Stanford Later Maturity Project. Mais tarde, em 1946, Frederic Barlett funda em Cambridge o primeiro laboratório dedicado aos estudos do envelhecimento. Essa unidade de investigação, liderada por Alan Traviss Welford, dedicou-se ao estudo dos aspetos psicológicos da performance dos trabalhadores ao longo do envelhecimento, com vista a encontrar os trabalhos mais adequados para os mais velhos. A reconstrução económica exigia vastos contingentes de mão de obra disponível e a mão de obra masculina jovem tinha sofrido muitas quebras com a Segunda Guerra. As mulheres e os mais velhos eram necessários para o mercado de trabalho.

Na década sessenta os *babyboomers* entraram na idade ativa, o que permitiram um rejuvenescimento da população ativa. O interesse teórico pelo tema do envelhecimento e trabalho diminuiu. É no final da década de setenta do século XX que a academia retoma o seu interesse pela relação entre idade e trabalho face às alterações socioeconómicas e demográficas que se começavam a fazer sentir. Ramos e Lacomblez (2005) falam de uma reinvenção da problemática envelhecimento/trabalho.

A globalização da economia e o decorrente aumento da concorrência internacional favoreceram a inovação e o aparecimento de novos modelos de produção com amplas consequências para os trabalhadores (Teiger, 1995 em Ramos e Lacomblez, 2005). O fim de uma era de pleno emprego e de carreiras profissionais contínuas (em que os tempos de formação-atividade-reforma estavam bem delimitados), a crescente flexibilização e precarização dos vínculos laborais, a crescente exigência de especialização em simultâneo com um desinvestimento na formação e desenvolvimento de competências, vieram colocar grandes desafios aos trabalhadores mais velhos. Por outro lado, as políticas públicas e os esquemas privados de reforma, que permitiam a saída precoce do mercado de trabalho, apresentavam-se como uma resposta aliciante face a um mercado de trabalho cada vez mais difícil e competitivo e ao aumento progressivo da idade da reforma.

O acelerado envelhecimento da população ativa e o conseqüente crescimento de equipas com grande diversidade etária veio trazer novos desafios às organizações. O interesse académico pela relação entre idade e trabalho aumenta, nomeadamente, na procura de respostas aos problemas que vão surgindo na gestão destas equipas. O interesse no tema da idade no local de trabalho foca-se nas questões da discriminação e dos estereótipos (Truxillo et al, 2015).

A idade, à semelhança do género e da raça, é uma característica demográfica saliente. Facilmente verificável, permite que nas interações sociais os sujeitos se percecionem como pertencendo a um mesmo grupo e percecionem aqueles que não pertencem ao seu grupo. Porém, ao contrário do género e da raça, a idade é uma variável contínua, cujas fronteiras são flexíveis e definidas por referência a um determinado contexto. Em Portugal, Sibila Marques (2011) efetuou uma pesquisa nas bases de dados de mais de três dezenas de bibliotecas universitárias e encontrou apenas três registos com o tema idadismo, contrastando com uma grande diversidade de títulos dedicados ao tema do racismo e sexismo. Por outro lado, essa escassez de estudos dedicados ao tema do idadismo contrasta com uma diversidade de títulos dedicados à idade e ao envelhecimento. Estes dados deixam transparecer que o tema da idade e do envelhecimento tem despertado o interesse científico, mas ainda não na perspetiva da discriminação.

Em termos globais, a investigação das últimas duas décadas tem-se debruçado sobre os estereótipos mais comuns associados aos trabalhadores mais velhos. Um pior desempenho,

a resistência à mudança e às inovações tecnológicas, uma menor capacidade de aprendizagem, com custos mais elevados e com uma permanência na empresa mais reduzida, são alguns dos estereótipos negativos mais frequentes (Truxillo et al., 2015). Mas, por outro lado, a imagem dos trabalhadores mais velhos surge também associada a características positivas: atributos como “responsabilidade, equilíbrio, maturidade, e a sua experiência profissional” (Centeno, coord. 2007: 174) fazem parte do perfil associado aos trabalhadores mais velhos. Num mercado de trabalho competitivo e em mudança acelerada os atributos mais procurados são precisamente aqueles que são menos associados aos trabalhadores mais velhos, como a capacidade e interesse em aprender, a capacidade de adaptação a novos métodos e a qualificação escolar (Centeno, 2007), colocando-os, à partida, numa situação de desvantagem.

Como seres sociais, os humanos organizam-se em grupos e definem-se socialmente pela sua pertença, atendendo às características que têm em comum. Os que são semelhantes pertencem ao grupo, os que são diferentes são os “outros”, os “estranhos”. Nas últimas décadas o mercado de trabalho tornou-se um local de concorrência, com a redução das vagas de emprego e a exigência crescente em termos de qualificações escolares e profissionais. Os grupos mais atingidos por estas mudanças e pelo desemprego são os mais velhos e os mais jovens. Numa pesquisa sobre os estereótipos associados à idade no mercado de trabalho (Finkelstein et al, 2013 em Truxillo et al, 2015) foram analisados também os estereótipos dos trabalhadores de idade intermédia. Todos os atributos em relação a estes foram positivos, tanto do lado dos trabalhadores mais novos, como dos trabalhadores mais velhos.

Grupos com características socialmente valorizadas tendem a ser associados a atributos positivos. A análise de vários anos de resultados do *Implicit Association Test* (Nosec et al, 2007 em Truxillo, 2015), com vista a medir as associações inconscientes entre 2 conceitos (velho e novo) e 2 atributos (bom e mau), demonstraram que 80% dos inquiridos associaram pessoas jovens com “bom” e pessoas velhas com “mau”. E estes resultados não foram apenas junto de pessoas mais jovens, os inquiridos mais velhos também partilhavam desta representação (Truxillo, 2015). Os trabalhadores mais velhos têm uma característica que não é socialmente valorizada (a idade), concorrem com os outros grupos de trabalhadores pelo mesmo recurso escasso (o trabalho) e eles próprios acabam por contribuir para o reforço do estereótipo negativo, partilhando a visão que pensam que os outros têm sobre o seu grupo, porque também eles comungam a ideia de que a idade não é valorizada.

Segundo os resultados da sondagem à população portuguesa, promovido pelo Instituto de Estudos Sociais e Económicos (2004) sobre a discriminação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, 49% dos inquiridos identifica o processo de recrutamento como aquele em que esta é mais expressiva, uma vez que os empregadores preferem recrutar trabalhadores mais jovens. As promoções profissionais, o investimento na formação e as

decisões de despedimento são outras 3 dimensões que traduzem a discriminação dos ativos mais velhos dentro das empresas, representando cada uma delas 14% das respostas. A idade constitui uma barreira no mercado de trabalho, sendo mais evidente quando os trabalhadores são excluídos deste, ficando numa situação de desemprego, mas também ocorrendo dentro das organizações.

A preferência pela contratação de trabalhadores mais novos tem sido analisada por Hutchens. Em 2006, o autor publicou um estudo sobre quais os motivos que levam a que as empresas mantenham os seus trabalhadores mais velhos, mas não recrutem trabalhadores mais velhos. Para Hutchens, a literatura económica sobre o tema tem dado bastante relevo à questão dos custos associados à contratação de trabalhadores mais velhos (formação, salários, benefícios), mas o autor considera que existem outras dimensões que devem ser tomadas em conta, como o comportamento dos empregadores e as escolhas que fazem em termos de recrutamento. Não negando a influência da discriminação etária na construção de barreiras no regresso dos trabalhadores mais velhos ao mercado de trabalho, o autor defende que é o diferencial de informação sobre os candidatos externos, por comparação aos internos, que leva a que a escolha recaia sobre os internos para funções que, em princípio, seriam adequadas aos trabalhadores mais velhos, para os quais o tempo de experiência é muito relevante. Para os empregadores, a experiência que é valorizada é a interna, a experiência adquirida noutras organizações não tem o mesmo valor.

O aprofundamento de diversas linhas de pesquisa evidencia a urgência do tema perante o processo de acelerado envelhecimento da população ativa e a necessidade de encontrar respostas mais eficazes para a gestão das transformações do mercado de trabalho. Existe todo um conjunto de tópicos que apontam para a abertura de novos caminhos no estudo da relação entre envelhecimento e trabalho. Num estudo sobre o recrutamento de trabalhadores mais velhos em Portugal, Garcia e al. (2016) complementa os motivos que levam a que os trabalhadores mais velhos sejam preteridos em favor dos mais jovens. Para os autores o comportamento de contratação difere entre setores, destacando-se uma maior tendência para contratar trabalhadores mais jovens nos setores que tradicionalmente têm planos de reforma privados, que permitem que os trabalhadores se reformem mais cedo do que o que está legalmente previsto no sistema público (Garcia et al., 2016).

Sendo um problema geral para a população ativa, o desemprego afeta com maior intensidade grupos socialmente discriminados: mulheres, imigrantes, trabalhadores mais velhos, indivíduos com escolaridade reduzida, jovens, pessoas com deficiência. Alguns trabalhadores acumulam dois ou mais fatores de desfavorecimento face ao mercado de trabalho. A sua sobrerrepresentação nas fileiras do desemprego evidencia, por simetria, os fatores mais valorizados pelo mercado de trabalho: homem, meia idade, branco, com escolaridade elevada.

Nem todos os atributos associados aos trabalhadores mais velhos são negativos. No estudo coordenado por Centeno (2007), os trabalhadores mais velhos são identificados como mais experientes, responsáveis, com maior maturidade e equilíbrio. Truxillo e al. (2015) sublinham a necessidade de se aprofundar a análise sobre os múltiplos fatores complexos que produzem este desencontro entre os estereótipos positivos associados aos trabalhadores mais velhos e a discriminação de que são alvo pelos empregadores. Para Centeno (2007), os empregadores tendem a ser mais críticos em relação às competências dos mais velhos em termos de capacidade e interesse na aprendizagem, na capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho e quanto às qualificações escolares, precisamente aqueles atributos que são mais procurados por um mercado de trabalho em acelerada mutação.

Hutchens (2006) analisa o comportamento dos empregadores para tentar compreender por que razão as empresas empregam trabalhadores mais velhos, mas não recrutam trabalhadores mais velhos para as mesmas funções. Quando o recrutamento é para certas funções mais qualificadas (*white collars*), os empregadores tendem ao recrutamento interno, reduzindo os custos que implicaria a formação especializada a alguém que é externo à organização. Por outro lado, recrutar internamente permite também ao empregador dispor de mais informação sobre o trabalhador a recrutar de forma a confirmar a sua adequação ao perfil procurado. Este comportamento dos empregadores diminui as oportunidades de emprego dos desempregados mais velhos, pois as vagas não são abertas a candidatos externos. Enquanto empregados de uma empresa, os trabalhadores mais velhos têm possibilidade de ser integrados em novas funções, mas quando em situação de desemprego os estereótipos negativos têm maior peso na construção de barreiras ao seu regresso à vida profissional.

O estudo da discriminação sofrida pelos ativos mais velhos no mercado de trabalho não se deve ficar apenas pelo contraste entre mais jovem e mais velho. Cada trabalhador pertence a inúmeras categorias para além do grupo etário (género, origem étnica, escolaridade, local de residência, apenas para nomear algumas), e algumas dessas categorias têm também estereótipos associados que contribuem para a discriminação (Kulik et al, 2007 in Truxillo et al, 2015). Os estereótipos refletem-se principalmente no recrutamento, ou seja, no processo que permite o acesso ao emprego. Truxillo et al. (2015) referem vários estudos que evidenciam que este é o momento em que os preconceitos sobre os mais velhos mais são acionados: os mais velhos recebem menos propostas de emprego, recebem mais recusas às suas candidaturas e têm entrevistas mais curtas do que os trabalhadores mais novos (Bendick, Brown e Wall, 1999 em Truxillo, 2015).

4.4. A responsabilidade social no combate ao idadismo

As alterações demográficas das últimas décadas têm elevados custos económicos e sociais. O envelhecimento populacional aumenta os custos dos sistemas de proteção social. Com menos contribuintes e maior procura por parte de uma população envelhecida fica em causa a sustentabilidade dos sistemas. A resposta tem sido o aumento da idade legal para a reforma por velhice. No entanto, e apesar de serem os trabalhadores mais velhos aqueles que mais permanecem no mercado de trabalho (tendo, geralmente, vínculos laborais mais estáveis), nas últimas décadas verificou-se um aumento do desemprego dos mais velhos e uma crescente dificuldade no regresso dos mesmos ao mercado de trabalho. A saída dos mais velhos reforça a diminuição de contribuições. Por outro lado, ao nível social, “o idadismo tornou-se a forma mais intensa de discriminação na sociedade atual, ultrapassando a discriminação com base na raça ou no género” (Ayalon, 2013; Banaji, 1999; Rupp, Vodanovich e Crede, 2006; OMS, 2017 em Cortijo, e al., 2019). Dentro das empresas o idadismo reflete-se nas tensões entre trabalhadores mais jovens e trabalhadores mais velhos, sendo estes frequentemente desvalorizados pelos primeiros. O idadismo está tão enraizado na sociedade que não é visto como um preconceito.

Se ao nível societal são estas as consequências, a um nível mais micro, nas empresas e organizações, os desafios também são diversos. O prolongamento da vida ativa resulta na presença simultânea de diferentes gerações no ambiente de trabalho, com competências, experiências e necessidades diferentes e, por vezes, conflituais. A discriminação no local de trabalho, seja latente ou manifesta, acaba por ter consequências negativas no bem-estar dos trabalhadores que dela são vítimas, com repercussões na sua produtividade. “Os problemas sociais e económicos que derivam das populações envelhecidas são demasiado grandes e complicados para que os governos os assumam sózinhos e as organizações têm um importante papela desempenhar porque são intensamente afetadas pelas sociedades envelhecidas” (Cortijo e al., 2019: 198).

Cada vez mais as empresas são escrutinadas pela opinião pública, os consumidores orientam os seus comportamentos de acordo com o modo como as empresas contribuem para a sustentabilidade económica, social e ambiental. E esse escrutínio tem reflexos não só ao nível das vendas dos produtos e serviços de uma empresa, como também na sua capacidade de atração de talentos.

No entanto, a consciência da necessidade de intervenção em termos de gestão da idade ainda não é uma realidade para a maioria das empresas. Cortijo, McGinnis e Şişli-Ciamarra (2019) utilizam a Escala de Maturidade de um Tema (Zadek, 2004 em Cortijo, McGinnis e

Şişli-Ciamarra, 2019) para definir a relevância que o idadismo tem atualmente na sociedade. A referida escala de maturidade estabelece quatro estádios de reconhecimento social: latente, emergente, consolidado e institucionalizado. No estádio latente, o tema é identificado por ativistas, mas a maior parte da comunidade ignora e a evidência científica sobre a sua existência é ainda incipiente. Na segunda fase, a emergente, o assunto começa a ter visibilidade política e por parte da comunicação social, mas continua sem evidência científica. Na terceira fase, consolidado, o tema começa a ganhar visibilidade e a ser alvo de intervenção de algumas organizações, mas de modo voluntário, num espírito de criação de boas práticas. No último estádio, institucionalizado, o tema passa a estar generalizado e é alvo de produção legislativa e também de criação de normas de atuação nas organizações.

Para Cortijo, McGinnis e Şişli-Ciamarra (2019), a atenção social que o idadismo tem tido encontra-se latente na sociedade atual. Apenas alguns grupos estão atentos ao tema e, embora seja uma realidade no mercado de trabalho e na sociedade em geral, passa despercebido à maior parte das pessoas. Os autores reconhecem que o idadismo vai recolhendo o interesse crescente da academia, mas sublinham que face ao envelhecimento acelerado da população ativa e ao aumento da automação do trabalho que diminui a necessidade de mão-de-obra, é urgente as empresas tenham um papel interventivo. A complexidade do tema e a forma como está a afetar o ambiente organizacional impõe que as empresas tomem a iniciativa e passem à prática no combate à discriminação pela idade no local de trabalho.

Sendo o idadismo no mercado de trabalho um problema que afeta não só o ambiente, o modo de funcionamento e os resultados de uma empresa, como também uma questão com amplas repercussões em toda a sociedade, o seu combate é enquadrável no âmbito da responsabilidade social. Ao nível interno, promove a diversidade, a cooperação intergeracional e o bem-estar dos trabalhadores, ao nível externo, contribui para a resolução de um dos problemas sociais e económicos mais delicados do século XXI, o envelhecimento demográfico e, em especial, da população ativa. No combate à discriminação dos mais velhos no mercado de trabalho, as empresas têm um importante papel a desempenhar.

Cortijo e al. (2019) propõem um modelo de abordagem para o combate à discriminação pela idade dentro das organizações e de implementação de políticas de gestão da idade, com a designação de AGE (*Knowledge, Grow, Embrace*). Para os autores, o primeiro passo será as empresas reconhecerem a existência do problema. A tendência inicial será para negar a presença de discriminação, com receio de repercussões em termos de negócio. No entanto, a consciência de que a intervenção no problema poderá ser bem vista externamente leva a que as organizações adiram. A análise das práticas de recrutamento e da distribuição etária dos trabalhadores é um ponto de partida essencial para esta fase. Comunicar os benefícios

da diversidade etária dos trabalhadores, assim como transformá-la numa imagem de marca da organização reforça a estratégia de combate ao idadismo.

Numa segunda fase, as empresas poderão tomar um conjunto de medidas na prevenção do idadismo, como por exemplo: promover formação para os diferentes grupos etários; combater a discriminação etária nas práticas de recrutamento; definir dias para destacar trabalhadores mais velhos; promover formação contra os estereótipos; proporcionar transições graduais para a reforma; promover formação para aumentar a consciência dos trabalhadores mais velhos em relação aos seus direitos. É importante criar um ambiente de cooperação entre gerações, reconhecendo as necessidades e competências de cada grupo.

Na última fase, a organização já reconheceu a existência da discriminação etária, desenvolveu sistemas para a prevenir e aprendeu a valorizar a diversidade etária. Quando a o combate ao idadismo está já presente nas estratégias de negócio e a gestão se apercebe que essa integração realça o seu valor económico no longo prazo e lhe permite obter vantagens competitivas, a motivação ainda vem de fatores externos. A motivação só passa a ser intrínseca quando a empresa envolve os trabalhadores de todos os grupos etários, valoriza a sua experiência e cria um ambiente propício à sua participação e todos sentem que há um verdadeiro envolvimento da gestão de topo na estratégia de combate ao idadismo.

CAPÍTULO III – PROBLEMA E QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO

No mercado de trabalho, a relação de emprego é um fator diferenciador na relação com os trabalhadores mais velhos. Centeno (2007) refere que os dados macroeconómicos demonstram claramente que os trabalhadores mais velhos, quando desempregados, são menos apetecíveis para os empregadores. De forma paradoxal, o desemprego surge como um fator de desvalorização – as empresas tendem a preterir estes trabalhadores mais velhos em processos de recrutamento, mas a retê-los enquanto parte dos seus quadros. Tentar compreender este aparente paradoxo é o objetivo proposto para esta pesquisa. Numa primeira aproximação ao tema, a primeira interrogação que surge é recuperada da pesquisa pioneira de Hutchens (1986)⁴ sobre o tema, citada em Garcia e al. (2016): “por que razão as empresas retêm os trabalhadores mais velhos, mas tendem a não os recrutar?”

O presente estudo tem por ponto de partida a constatação de que a idade é um fator diferenciador na relação do mercado de trabalho com os trabalhadores mais velhos. A participação dos mais velhos com o mercado de trabalho pode ser analisada sob duas perspetivas: do lado da oferta e do lado da procura (Garcia, 2016). Do lado da oferta, são os fatores que levam a uma desvinculação precoce do mercado de trabalho que constituem objeto de interesse. Do lado da procura, a investigação recai sobre os fatores que condicionam a relação dos recrutadores com os ativos mais velhos. No presente trabalho, o foco de análise está dirigido para a dimensão da procura, tentando compreender os mecanismos que levam a que os ativos mais idosos não sejam atrativos para o mercado de trabalho. Partindo da questão de quais os fatores condicionantes no acesso ao emprego dos trabalhadores mais velhos, pretende-se analisar de que forma é que o modo como aqueles são percecionados condiciona o seu reingresso no mercado de trabalho.

A análise das oportunidades de trabalho para os trabalhadores mais velhos deve-se apoiar no estudo do comportamento de contratação dos empregadores (Hutchens, 2006). As empresas evitam recrutar trabalhadores mais velhos para funções para as quais estes estão perfeitamente aptos, optando por recrutar internamente (independentemente da idade) ou quando recrutam externamente tendem a selecionar os trabalhadores mais jovens. Este comportamento por parte dos empregadores leva a uma situação de desigualdade de oportunidades para os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. Comparativamente com os trabalhadores mais jovens, os trabalhadores mais velhos permanecem mais tempo no desemprego, têm taxas de regresso ao mercado de trabalho mais baixas, têm elevadas

⁴ Hutchens, R. M. (1986) – “Delayed payment contracts and a firm’s propensity to hire older workers”, *Journal of Labour Economy*, 4(4), pp.439-457

probabilidades de que o seu novo trabalho seja a tempo parcial e de sofrerem as maiores quebras em termos salariais (Hirsch, MacPherson, Hardy, 2000 em Hutchens, 2006).

Compreender até que ponto as percepções veiculadas pelos recrutadores interferem nas suas escolhas é um dos objetivos deste estudo. Porém, é também importante analisar a influência que a idade tem na imagem que cada um veicula sobre os trabalhadores mais velhos.

São assim propostas duas questões de investigação:

Q1: Terão os profissionais de recrutamento estereótipos em relação aos trabalhadores mais velhos que afetam a sua condição de recrutamento e de trabalho?

Marques (2011) refere que a representação social dos mais velhos é não só composta por atributos negativos, como a incompetência, a incapacidade e a lentidão, como por atributos positivos como serem sociáveis, afetuosos, sábios. Relativamente aos trabalhadores mais velhos, os resultados do estudo coordenado por Centeno (2007) definem o perfil do trabalhador mais velho como responsável, com maturidade e experiente, no entanto, não são essas características que são valorizadas pelos empregadores.

Q2: Existirão diferenças na percepção dos trabalhadores mais velhos decorrentes do grupo etário dos inquiridos (<45 anos, ≥45 anos)?

Na procura de resposta a estas questões definiu-se duas perspetivas de análise comparativa: por um lado, o olhar das empresas, representado pelos profissionais de empresas de recrutamento por comparação com o olhar dos sujeitos em idade ativa (18-65 anos), pela sua relação mais próxima com o mercado de trabalho. Por outro lado, comparando os inquiridos de acordo com a sua idade (<45 anos e ≥45 anos).

Para operacionalizar a estas questões, definiram-se as seguintes hipóteses de pesquisa:
Hipótese 1 – Existência de diferenças significativas entre de sujeitos em idade ativa e os profissionais de recrutamento, relativamente as percepções sobre os trabalhadores mais velhos.

Hutchens (2006) salienta a importância da análise do comportamento dos empregadores na pesquisa sobre as oportunidades de trabalho para os trabalhadores mais velhos. Para o autor, os empregadores parecem evitar recrutar trabalhadores mais velhos para funções que estes obviamente conseguem desempenhar. O estudo coordenado por Centeno (2007) revela que os empregadores tendem a ter uma imagem menos positiva dos trabalhadores mais velhos, nomeadamente face a competências muito valorizadas pelo mercado: flexibilidade, capacidade de adaptação e qualificações escolares,

Tentando analisar as percepções que estão na base desse tipo de tomada de decisão, o presente estudo compara as percepções dos empregadores (representados pelos profissionais de empresas de recrutamento) com as percepções de sujeitos em idade ativa.

Hipótese 2 – Existência de diferenças significativas entre as percepções dos inquiridos sobre os trabalhadores mais velhos, de acordo com o seu grupo etário de pertença (< 45 anos e \geq 45 anos).

Um estudo desenvolvido por Finkestein e al. (2013), citado em Truxillo e al. (2015) demonstra que muita da investigação que tem sido feita sobre os estereótipos de idade parte de um pressuposto simplista de que os estereótipos de um grupo são consistentes independentemente da idade de quem os constrói. Para estes autores as percepções são condicionadas pela idade da fonte.

Fula e al. (2012) apontam para o modo como a representação social da idade é construída a partir da perspectiva do próprio sujeito, avaliando positivamente tudo o que lhe é semelhante e negativamente tudo o que é diferente. Nesse sentido e com base em vários estudos (Kite, Stockdale, Witley e Johnson, 2005), os autores consideram que será expectável que “respondentes mais velhos possuam avaliações mais positivas da velhice do que pessoas mais novas” (Fula e al., 2012:290).

CAPÍTULO IV – METODOLOGIA

1. Design do estudo

A presente pesquisa pretende identificar quais os fatores potencialmente condicionadores da relação do mercado de trabalho com os trabalhadores mais velhos. Pressupõe-se uma relação entre o modo de funcionamento do mercado de trabalho e a desigualdade de oportunidades de acesso dos trabalhadores mais velhos, sendo no domínio do recrutamento que essa desigualdade de oportunidades é mais evidente. De modo a tentar compreender a forma como as percepções dos profissionais de recrutamento sobre os trabalhadores mais velhos contribuem para condicionar o seu acesso ao emprego, optou-se por um estudo quantitativo de base comparativa. Para tal, aplicou-se um inquérito por questionário aos dois grupos de inquiridos. A opção por uma metodologia comparativa reflete o objetivo de pretender “...identificar as causas ou as razões para as diferenças de estados ou comportamentos verificados entre grupos (pessoas, empresas ou outras entidades) e refere-se sempre a situações já existentes” (Reto e Nunes, 1999:28)

2. Participantes

Foram construídas duas amostras independentes, num total de 269 indivíduos: amostra 1 – indivíduos adultos em idade ativa (n=225) e amostra 2 – representantes de empresas de recrutamento (n=44). Para constituição das amostras foram definidas como condições amostrais: estar em idade ativa e no intervalo etário 18-65 anos, no caso da amostra 1 e ser profissional de uma empresa de recrutamento, com funções na área do recrutamento, no caso da amostra 2. Incidindo a pesquisa sobre o mercado de trabalho português, o grupo de empresas de recrutamento selecionadas operam todas em Portugal e no caso dos sujeitos em idade ativa constitui requisito viver e/ou trabalhar em Portugal, independentemente da sua nacionalidade.

A seleção da amostra é não probabilística, por conveniência.

2.1. Amostra 1 - Sujeitos em idade ativa

Esta amostra é composta por 225 indivíduos. As mulheres estão mais representadas, correspondendo a 65,78% (n=148). A média de idade situa-se nos 42,58 anos (dp=12,72) e

idades compreendidas entre os 19 e os 65 anos. Em termos de escolaridade, a variável foi organizada em três categorias: 1 - menor ou igual ao 3º ciclo, 2 - ensino secundário e 3 - ensino superior. Mais de metade dos inquiridos tem o ensino superior (72,0%).

Quadro 4.1 Nível de habilitações escolares (sujeitos em idade ativa)

Nível de habilitações escolares	n	%
Menor ou igual ao 3º ciclo	12	5,33
Ensino Secundário	51	22,67
Ensino Superior	162	72,00
Total	225	100,0

Os empregados representam 77,78% dos casos, os desempregados 12,89%, os reformados 1,78%, havendo 7,56% de indivíduos não enquadráveis em nenhuma das categorias anteriores e que na sua maior parte estão a estudar. De entre do grupo dos sujeitos empregados, 67,56% trabalham por conta de outrem. Em termos de grupos profissionais, a categoria mais representada é a dos especialistas das profissões intelectuais e científicas (44,9%).

2.2. Amostra 2 – Representantes de empresas de recrutamento

A amostra de representantes das empresas de recrutamento é constituída por 44 profissionais. A amostra é composta maioritariamente por mulheres (88,64%; n=39), com uma média de idades de 33,93 anos (dp=9,20) e idade compreendida entre 22 anos e 56 anos.

A maior parte dos inquiridos apresenta um nível académico superior (86,4%). Em termos de grupos profissionais, a categoria mais representada é a dos técnicos intermédios (61,4%).

Quadro 4.2 Nível de habilitações escolares (profissionais de empresas de recrutamento)

Nível de habilitações escolares	n	%
Ensino Secundário	6	13,64
Ensino Superior	38	86,36
Total	44	100,0

3. O instrumento de recolha de dados

Com vista à recolha de dados, elaborou-se um questionário com 30 questões, organizadas em 8 secções (vide Anexo A – questionário sujeitos em idade ativa e Anexo B – questionário profissionais de recrutamento).

O questionário é composto por um corpo comum a ser aplicado a ambas as amostras (secções 1, 2, 3 e 8), uma secção composta por um conjunto de perguntas sobre discriminação sentida no mercado de trabalho a ser respondida apenas pela amostra 1 (secção 5) e duas secções orientadas apenas para a amostra 2 (secções 6 e 7) relativamente à atividade da empresa que representam e sobre condições específicas ao recrutamento de trabalhadores mais velhos.

Nas secções 2 e 3 e na questão 19 da secção 7 utilizaram-se escalas de concordância tipo Likert de 5 pontos (1= discordo totalmente e 5= concordo totalmente).

No *quadro 4.3* apresenta-se a estrutura do questionário por secções:

4.3 Estrutura do questionário

<i>Secção 1 - Perfil etário do trabalhador mais velho (C)</i>		
<i>Objetivos</i>	<i>Dimensões</i>	<i>Questões</i>
- Identificar a perceção dos inquiridos quanto à igualdade de oportunidades dos trabalhadores mais velhos no acesso ao mercado de trabalho.	1. Igualdade de oportunidades	Q1; Q2; Q3
	2. Idade oportunidades diferentes	
- Identificar o limite etário para trabalhador mais velho a partir da perceção dos inquiridos	3. Definição etária trabalhador mais velho	
<i>Secção 2. Perspetiva comparação geracional trabalhadores mais velhos / trabalhadores mais jovens (C)</i>		
<i>Objetivos</i>	<i>Dimensões</i>	<i>Questões</i>
- Caracterizar a perceção relativa aos trabalhadores mais velhos em várias dimensões:	4. Relação com a empresa (9 itens - Likert)	Q4; Q5; Q6; Q7; Q8
	5. Relação com os colegas (6 itens - Likert)	
	6. Relação com a função (6 itens - Likert)	
	7. Competências pessoais e profissionais dos trabalhadores mais velhos (15 itens - Likert)	
	8. Comportamento dos trabalhadores mais velhos na situação de desemprego (10 itens Likert)	

Secção 3. Determinantes do regresso ao mercado de trabalho (C)

<i>Objetivos</i>	<i>Dimensões</i>	<i>Questões</i>
- Identificar fatores que dificultem a (re)entrada no mercado de trabalho para os desempregados em geral e fatores que dificultem o regresso ao mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos	9. Fatores condicionantes da (re)entrada no mercado de trabalho (8 itens - Likert) 10. Fatores condicionantes do regresso ao mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos (8 itens - Likert)	Q9;Q10

Secção 4. Discriminação (C)

<i>Objetivos</i>	<i>Dimensões</i>	<i>Questões</i>
- Identificar se a discriminação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho é uma situação identificada com frequência. - Identificar em que momento ela ocorre (se antes do recrutamento ou após este).	11. Conhecimento atitude discriminatória 12. Momento da ocorrência da discriminação	Q11;Q12

Secção 5. Discriminação sentida (A1)

<i>Objetivos</i>	<i>Dimensões</i>	<i>Questões</i>
- Identificar se a discriminação ancorada na idade é uma situação frequente no mercado de trabalho.	13. Discriminação sentida 14. Fatores que estiveram na base da discriminação 15. Quando ocorreu	Q13;Q14;Q15

Secção 6. Atividade da empresa (A2)

<i>Objetivos</i>	<i>Dimensões</i>	<i>Questões</i>
- Identificar a atividade principal da empresa, confirmando que executa atividades de recrutamento e seleção na atualidade. - Identificar quais os grupos profissionais mais procurados pelo mercado	16. Atividade da empresa 17. Recrutamento 2018 18. Grupos profissionais mais procurados pelas empresas clientes (grupos profissionais segundo a CPP – Classificação Portuguesa de Profissões)	Q13;Q14;Q15

Secção 7. Recrutamento de trabalhadores mais velhos (A2)

<i>Objetivos</i>	<i>Dimensões</i>	<i>Questões</i>
- Identificar quais as condições que contribuem para a contratação de trabalhadores mais velhos.	19. Setor de atividade onde poderá ser mais fácil colocação de trabalhadores mais velhos	Q16;Q17;Q18;Q19

20. Grupos profissionais onde será mais fácil a colocação de trabalhadores mais velhos
21. Grau de escolaridade da maior parte dos trabalhadores mais velhos que regressa ao mercado de trabalho
22. Medidas que poderão contribuir para a contratação de trabalhadores mais velhos (6 itens - Likert)

Secção 8. Caracterização do inquirido(a) – (C) – excepto situação face ao emprego e residência (não aplicadas em A2)

<i>Objetivos</i>	<i>Dimensões</i>	<i>Questões</i>
- Definir o perfil sociodemográfico dos inquiridos	23. Idade	
	24. Género	
	25. Escolaridade	Em A1: Q16; Q17; Q18; Q19; Q20; Q21; Q22; Q23
	26. Área formação (se ensino superior)	
	27. Função	Em A2:
	28. Antiguidade na Função	Q20; Q21; Q22; Q23; Q24; Q25
	29. Residência	
	30. Situação face ao emprego	

Legenda: C = comum a ambas as amostras; A1 = amostra 1 (sujeitos em idade ativa); A2 = amostra 2 (profissionais de recrutamento)

A estrutura da escala foi consolidada através de análise fatorial exploratória, pelo método Varimax com normalização de Kaiser, e avaliação da consistência interna de cada uma das variáveis.

Foram identificados 17 fatores (Anexo C), sendo 15 referentes a perguntas presentes em ambas as versões do questionário e 2 específicos para os profissionais de recrutamento

Quadro 4.4. Síntese análise fatorial

Dimensões	Fatores
Trabalhadores mais velhos - relação com a empresa (C)	F1 - Vinculação e alinhamento com a empresa F2 - Remuneração e recompensas
Trabalhadores mais velhos - relações interpessoais (C)	F1 - Relações interpessoais
Trabalhadores mais velhos - relação com a função (C)	F1 - Ajustamento à tarefa F2 - Atualização
Trabalhadores mais velhos - competências pessoais e profissionais (C)	F1- Eficiência F2-Foco e motivação F3-Vulnerabilidades
Trabalhadores mais velhos - relação com o desemprego (C)	F1 - Utilização de recursos F2 - Resistência à mudança
Condicionantes à (re)entrada no mercado de trabalho (C)	F1 – Desadequação F2 - Fraca qualificação F3 - Senioridade
Regresso ao mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos (C)	F1 - Perfil socioprofissional F2 – Situação de desemprego
Medidas de discriminação positiva face aos trabalhadores mais velhos (A2)	F1 - Medidas externas F2 - Medidas internas

Legenda: C = comum a ambas as amostras; A1 = amostra 1 (sujeitos em idade ativa); A2 = amostra 2 (profissionais de recrutamento)

A variância total explicada por cada dimensão situa-se entre os valores 52,55% e 65,85% (vide anexo C). O grau de consistência interna dos fatores (α de Cronbach) apresentou valores entre 0,486 (F3 – Vulnerabilidades, da questão sobre as competências pessoais e profissionais dos trabalhadores mais velhos) e 0,859 (F1 – perfil socioprofissional, da questão sobre o regresso ao mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos), (anexo D). Pelo que se aceita como válida a estrutura identificada

4. Procedimento

Os questionários foram construídos no *Google forms* e estiveram disponíveis *on line* aproximadamente 1 mês (entre 2 de setembro e 7 de outubro de 2019). O processo de seleção das amostras seguiu caminhos distintos, atendendo às características dos grupos que a compõem. Face ao universo a atingir – indivíduos adultos em idade ativa (18-65 anos), a viver e/ou trabalhar em Portugal – a construção de uma amostra probabilística não seria compatível com os constrangimentos característicos de uma tese de mestrado, pelo que se optou por uma amostragem por conveniência, pelo método de *snowball*.

Em populações difíceis de alcançar, a metodologia snowball apresenta-se como um meio efetivo de recolher dados junto dos membros da população (Handcock e Gile, 2011). Algumas das críticas a esta opção recaem sobre as questões de representatividade e da sua dependência da rede de relações a partir da qual são construídas. No presente estudo, a escolha da metodologia snowball não decorreu de especificidades da amostra, antes resultou da necessidade de otimização de recursos e gestão de tempo

Num primeiro momento os sujeitos foram selecionados a partir da rede pessoal de contactos que cumpriam os critérios definidos e contactados através de meio eletrónico, Facebook, Whatsapp e LinkedIn. Esta seleção teve por base uma preocupação com a diversidade de perfis em termos etários, de escolaridade, socioprofissionais e geográficos (Portugal Continental e regiões autónomas). Por sua vez, aos contactos de primeira linha foram divulgados os requisitos básicos para responder ao questionário – estar em idade ativa (18-65 anos) e viver e/ou trabalhar em Portugal, independentemente da nacionalidade – e solicitada a divulgação nas redes de contactos pessoais. A pertença ao intervalo etário pretendido foi controlada na construção do próprio questionário, não sendo aceite a resposta a quem não se enquadrasse.

Na seleção de profissionais de empresas de recrutamento (amostra 2) procedeu-se a uma pesquisa boleana (empresas recrutamento Portugal), de modo a elencar as empresas desta área que operam no mercado português. Partindo dessa pesquisa e com o apoio dos dados constantes na página Empresites foi organizada uma lista de 77 empresas de recrutamento. A estratégia inicial de contacto foi telefónica com cada uma das empresas listadas. Nesse contacto era solicitado um contacto de referência entre os profissionais com funções de recrutamento, com vista a enviar por correio eletrónico o link do questionário. No entanto, esta estratégia evidenciou uma baixa taxa de sucesso. A redefinição da estratégia de contacto passou pelo envio de um email dirigido expressamente aos consultores de recrutamento. Foram efetuados 104 contactos por correio eletrónico, a partir dos quais foram obtidas 44 respostas (taxa de sucesso 42,30%).

Concluído o prazo para recolha de respostas, reunidas em 2 ficheiros Excel, os mesmos foram convertidos para o programa SPSS Statistics 25 para aplicação dos tratamentos estatísticos adequados aos fins do presente estudo. Os ficheiros com a devida identificação foram concatenados num único ficheiro e feitas as reversões dos itens de formulação negativa (R). Para caracterização das amostras efetuou-se uma análise descritiva dos dados sociodemográficos de cada grupo. Conforme já foi mencionado, para a consolidação da estrutura das escalas e verificação da consistência interna procedeu-se a uma análise fatorial

⁵ <https://empresite.jornaldenegocios.pt/> .

pelo método Varimax e foi calculado o alfa de Cronbach. Para análise dos itens sob a forma de escala foi efetuada uma análise descritiva de frequências. Para a validação das hipóteses foram calculadas as medidas agregadas das diferentes dimensões (média), sendo posteriormente validadas através de medidas de correlação e comparação por T-test (comparação de amostras independentes).

CAPÍTULO V – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresentação e discussão dos resultados em duas fases distintas. Num primeiro momento, procede-se a uma análise comparativa entre a amostra 1 (sujeitos em idade ativa) e a amostra 2 (profissionais de recrutamento) e num segundo momento, a análise comparativa é feita entre grupos etários, tendo-se distribuído o total dos inquiridos de acordo com a sua idade (< 45 anos e ≥ 45 anos).

1.1 Análise comparativa sujeitos em idade ativa e profissionais de empresas de recrutamento

Partindo da constatação de que os trabalhadores mais velhos permanecem nas empresas, mas não são recrutados, quando em situação de desemprego (Hutchens,1986), a apresentação dos dados recolhidos foi estruturada de modo a permitir, num primeiro momento, uma análise comparativa entre as perceções dos inquiridos em idade ativa e dos profissionais de empresas de recrutamento. Pretendendo identificar as perceções dos profissionais de recrutamento sobre os trabalhadores mais velhos, procedeu-se a uma análise comparativa entre o grupo de sujeitos em idade ativa e os profissionais de empresas de recrutamento.

1.1.1. Perfil etário do trabalhador mais velho

O tema do presente estudo é a relação do mercado de trabalho com os trabalhadores mais velhos, pelo que a pergunta inicial incide sobre a existência de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para os trabalhadores mais velhos (sem uma definição etária do que se pressupõe ser um trabalhador mais velho). No *quadro 5.1* verifica-se que tanto no grupo de sujeitos em idade ativa, como no dos profissionais de recrutamento mais de 75% dos inquiridos considera que o mercado não oferece iguais oportunidades para os trabalhadores mais velhos. No caso dos profissionais de recrutamento, esse valor é de 79,55% (n=35) enquanto no grupo de sujeitos em idade ativa é de 88,0% (n=198).

Quadro 5.1 Igualdade de oportunidades

	n	Sim	%	Não	%
Sujeitos em idade ativa	225	27	12,00	198	88,00
Profissionais de recrutamento	44	9	20,45	35	79,55

Estes resultados convergem com uma sondagem à população portuguesa, promovida pelo Instituto de Estudos Sociais e Económicos e coordenada por Centeno (2007), em que 80% dos inquiridos concordaram com a existência de discriminação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

Na sequência da questão sobre a existência de igualdade de oportunidades para os trabalhadores mais velhos, foi solicitado aos inquiridos que tinham respondido afirmativamente à primeira questão que apontassem a idade a partir da qual consideravam existir uma maior dificuldade de (re)integração no mercado de trabalho. Registou-se uma não resposta na amostra 1.

Quadro 5.2. Idade a partir da qual existe maior dificuldade de (re)integração no mercado de trabalho

	n	m	dp
Sujeitos em idade ativa	197	42,52	5,89
Profissionais de recrutamento	35	44,63	6,63

No *quadro 5.2* é possível verificar que o grupo dos profissionais de recrutamento apresentam, em média, valores mais elevados para a idade a partir da qual a (re)integração no mercado de trabalho é mais difícil (42,52 na amostra 1 e 44,63 na amostra 2). No entanto, a análise do *quadro 5.3* permite afirmar que não se verificam diferenças significativas ($t(230) = -1,916$, $p = 0,57$).

Quadro 5.3. Idade maior dificuldade de (re)integração no mercado de trabalho - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	1,390	,240	-1,916	230	,057

O idadismo “...espelha os nossos valores culturais mais profundos e as práticas institucionais da nossa sociedade” (Marques, 2011: 19), a visão face aos mais velhos é

transversal a toda a sociedade. O facto de os sujeitos serem profissionais de recrutamento não altera o seu quadro perceptivo relativamente aos trabalhadores mais velhos.

Quadro 5.4. Definição etária de trabalhador mais velho

	n	m	dp
Sujeitos em idade ativa	223	47,25	7,50
Profissionais de recrutamento	43	49,21	7,54

Quanto à definição etária de trabalhador mais velho mantém-se a tendência da questão anterior, ou seja, os profissionais de recrutamento tendem a apontar, em termos médios, uma idade mais elevada 49,21 anos (dp = 7,54), enquanto os sujeitos em idade ativa definem os 47,25 anos (dp= 7,50). Nesta questão verificaram-se duas não respostas na amostra 1 e uma na amostra 2.

Quadro 5.5. Definição etária de trabalhador mais velho – comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	,199	,656	-1,571	264	,117

Também nesta questão não se verificam diferenças significativas entre os valores médios dos dois grupos de inquiridos ($t(264) = 1,571$, $p = 0,117$). A diferença de papel no mercado de trabalho (sujeito em idade ativa/ profissional de recrutamento) não reflete uma diferente perceção do limite etário a partir do qual se pode falar de trabalhador mais velho.

Os resultados de ambas as questões parecem indicar que aproximadamente 5 anos antes de serem tipificados como “trabalhadores mais velhos”, os trabalhadores começam a encontrar maiores obstáculos no regresso ao mercado de trabalho.

1.1.2 Trabalhadores mais velhos - perspetiva comparação geracional

A segunda secção do questionário foi construída numa perspetiva comparação geracional entre trabalhadores mais velhos e trabalhadores mais jovens. Foi apresentado aos inquiridos um conjunto de escalas de concordância com vista a recolher as suas representações quanto

aos trabalhadores mais velhos, numa perspetiva de comparação geracional, por referência a várias dimensões: a relação com a empresa, as relações interpessoais, a relação com a função e o seu comportamento em situação de desemprego.

Quadro 5.6– Os trabalhadores mais velhos na relação com a empresa - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	,015	,903	-,108	267	,914

Os dados apresentados no *quadro 5.6* revelam que, relativamente à dimensão relação com a empresa, a perceção da amostra 1 com a amostra 2 ($m=3,10$, $dp=0,50$ e $m=3,11$, $dp=0,50$, respetivamente), não evidencia diferenças significativas ($t(267)=-0,108$, $p=0,914$).

Quadro 5.7. Os trabalhadores mais velhos na relação com a empresa (perspetiva de comparação geracional)

	Sujeitos em idade ativa (n=225)		Profissionais de recrutamento (n=44)	
	m	dp	m	dp
São mais leais à organização	3,39	0,96	3,55	0,85
Têm menor absentismo	3,19	0,98	3,52	0,85
São mais exigentes quanto às condições de trabalho (R)	2,60	1,04	2,43	1,00
Têm mais disponibilidade para fazer horas extraordinárias	2,88	1,02	2,89	1,06
Pretendem salários mais elevados (R)	2,65	0,94	2,32	0,80
São mais orientados para os objetivos da empresa	3,31	0,86	3,36	0,72
Permanecem mais tempo na empresa	3,51	0,91	3,80	0,73
Adaptam-se mais facilmente à cultura da empresa	3,11	0,94	2,86	0,98
Preocupam-se mais com a imagem externa empresa	3,31	0,97	3,30	0,85

Ainda que na medida agregada não se verifiquem diferenças significativas entre as amostras, a análise item a item permite identificar tendências (*quadro 5.7*). No geral verifica-se uma tendência para o ponto médio da escala. Porém, ambas as amostras mostram um

ligeiro acentuar de concordância relativamente ao item “Permanecem mais tempo na empresa”, $m=3,51$, $dp=0,91$ e $m=3,80$, $dp=0,73$ para a amostra 1 e 2, respetivamente. Junto dos profissionais de recrutamento as questões que reforçam a imagem de maior comprometimento com a empresa por parte dos trabalhadores mais velhos – “são mais leais à organização” e “têm menor absentismo” – obtêm maior concordância. Destaca-se, ainda, que o item relativo à exigência quanto às condições de trabalho (“São mais exigentes quanto às condições de trabalho (R)”) tem o valor mais baixo na amostra 1 ($m=2,60$, $dp=1,04$), enquanto na amostra 2 é a questão relativamente à pretensão de salários mais elevados que apresenta o valor mais baixo ($m=2,32$, $dp=0,80$).

Quadro 5.8. Os trabalhadores mais velhos nas relações interpessoais - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	2,511	,114	,341	267	,733

O *quadro 5.8* evidencia a não existência de diferenças significativas ($t(267)=0,341$, $p=0,733$) na perceção dos sujeitos em idade ativa e dos profissionais de recrutamento relativamente à dimensão *relações interpessoais*, com $m=3,06$, $dp=0,60$ para a amostra 1 e $m=3,03$, $dp=0,48$ para a amostra 2.

Quadro 5.9 – Os trabalhadores mais velhos nas relações interpessoais (perspetiva de comparação geracional)

	Sujeitos em idade ativa (n=225)		Profissionais de recrutamento (n=44)	
	m	dp	m	dp
Têm maior capacidade de adaptação a equipas com diversidade etária	3,05	0,95	2,89	0,81
Aceitam bem chefias mais jovens	2,68	0,91	2,66	0,99
São menos conflituosos	3,05	0,96	3,07	0,87
Têm maior facilidade de adaptação a novas equipas	2,84	0,89	2,77	0,77
Têm maior capacidade de relacionamento interpessoal	3,37	0,89	3,39	0,75

Na dimensão relações interpessoais não existe nenhum item que apresente um valor superior a 3,5. A análise item a item revela também a grande proximidade nas respostas de cada uma das amostras. O item que apresenta maiores diferenças é relativo à capacidade de adaptação em equipas com diversidade etária, apresentando os sujeitos em idade ativa valores de $m=3,05$, $dp=0,95$ e os profissionais de recrutamento, $m=2,89$, $dp=0,81$.

Outra das dimensões analisadas foi a da *relação com a função*.

Quadro 5.10. Os trabalhadores mais velhos na relação com a função - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	3,801	,052	-,491	267	,624

Também quanto a esta questão não se registaram diferenças significativas entre as duas amostras ($t(267) = -0,491$, $p = 0,624$). A diferença entre as médias de cada amostra, é de –

0,04278, sendo 3,08 (dp=0,54) para os sujeitos em idade ativa e de 3,13 (dp=0,47) para os profissionais das empresas de recrutamento.

Quadro 5.11. Os trabalhadores mais velhos na relação com a função (perspetiva comparação geracional)

	Sujeitos em idade ativa (n=225)		Profissionais de recrutamento (n=44)	
	m	dp	m	dp
Preferem funções que permitem maior diversidade de tarefas	2,90	0,90	2,82	0,79
Cumprem com maior rigor as normas de higiene e segurança no trabalho	3,18	0,94	3,32	0,77
Têm maior dificuldade em aplicar novos conhecimentos (R)	2,84	0,98	3,02	1,02
Têm menor produtividade (R)	3,64	0,85	3,73	0,76
Adaptam-se mais facilmente a novos métodos de trabalho	2,73	0,79	2,57	0,82
Executam melhor tarefas mais práticas	3,20	0,84	3,30	0,77

Apesar de na análise agregada não se verificarem diferenças significativas entre as amostras, a análise por item evidencia as dimensões que merecem destaque. Na relação com a função, foi o item “Têm maior dificuldade em aplicar novos conhecimentos (R)” que apresentou as maiores diferenças, com m=2,84, dp=0,98 para a amostra 1 e m=3,02, dp=1,02 para a amostra 2.

Quando questionados sobre diferentes dimensões da relação dos trabalhadores mais velhos com a função que desempenham, tanto o grupo de sujeitos em idade ativa como, como os profissionais de recrutamento apresentam uma média superior a 3,5 relativamente ao item “Têm menor produtividade (R)”, m=3,64, dp=0,85 para os sujeitos em idade ativa e m=3,73, dp=0,76 para os profissionais de recrutamento. Marques (2011) refere que a associação entre mais idade e menor produtividade é comum, mas que a análise da produtividade nos trabalhadores mais velhos não deverá ser direta, mas cruzada com outro tipo de fatores, como o nível de qualificação, pois os trabalhadores mais velhos, quando mais qualificados, apresentam indícios de aumento de produtividade.

Quadro 5.12. Competências pessoais e profissionais dos trabalhadores mais velhos - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	,545	,461	-,963	267	,336

Relativamente à percepção das *competências pessoais e profissionais* não se verifica a existência de diferenças significativas entre as médias de cada um dos dois grupos de inquiridos ($t(267)=-0,963$, $p=0,336$). Nesta questão a diferença de médias é de -0,07159, apresentando os sujeitos em idade ativa uma média inferior ($m= 3,22$, $dp= 0,46$) à dos profissionais de recrutamento ($m= 3,30$, $dp= 0,43$).

Quadro 5.13. Competências pessoais e profissionais dos trabalhadores mais velhos (perspetiva de comparação geracional)

	Sujeitos em idade ativa (n=225)		Profissionais de recrutamento (n=44)	
	m	dp	m	dp
São menos qualificados (R)	3,50	0,96	3,59	0,97
Resistem melhor ao stress	3,22	0,93	3,50	0,88
Procuram mais atualizar-se profissionalmente	3,03	0,86	3,50	0,88
São mais rápidos a tomar decisões	3,33	0,89	3,32	0,83
São mais motivados	2,98	0,85	3,09	0,83
Cumprem os horários com mais rigor	3,62	0,83	3,84	0,78
São mais autónomos	3,64	0,82	3,68	0,83
Têm menor capacidade e interesse em aprender (R)	3,34	0,95	3,25	0,99
Demoram mais tempo a executar as tarefas (R)	3,38	0,89	3,66	0,78
Encontram mais facilmente solução para os problemas	3,47	0,78	3,41	0,79
Têm mais problemas de saúde (R)	2,77	0,94	3,34	1,01
Conseguem um melhor equilíbrio entre família e trabalho	3,49	0,80	3,59	0,62
São mais responsáveis	3,64	0,88	3,73	0,79
São mais orientados para resultados	3,42	0,87	3,39	0,81

Na análise item a item identifica-se uma maior diferença relativamente à maior existência de problemas de saúde nos trabalhadores mais velhos. Na amostra 1, $m=2,77$, $dp=0,94$ e na amostra 2, $m=3,34$, $dp=1,01$.

Quadro 5.14. Trabalhadores mais velhos em situação de desemprego - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	,108	,742	2,194	267	,029

Na dimensão trabalhadores mais velhos na *situação de desemprego*, o quadro 5.15 evidencia a existência de diferenças significativas entre as médias das respostas de cada um dos grupos ($t(267) = 2,194$, $p = 0,029$). Apesar das variâncias serem iguais, existe uma diferença entre médias de 0,21615, apresentando o grupo de sujeitos em idade ativa uma média de 3,40 ($dp = 0,60$) e os profissionais de recrutamento uma média de 3,19 ($dp = 0,58$). Os resultados parecem revelar uma certa empatia para com os trabalhadores mais velhos, quando estes estão numa situação de desemprego, ou seja, assumindo um papel mais vulnerável e não enquanto concorrentes no mercado de trabalho. Partindo da escala de avaliação de estereótipos face aos grupos sociais de Susan Fiske (Marques, 2012), os grupos que são socialmente avaliados como pouco competentes, mas muito afetuosos (e essa é a imagem geralmente associada aos idosos), a tendência é a que sejam alvo de compaixão.

Quadro 5.15. Os trabalhadores mais velhos na situação de desemprego (perspetiva de comparação geracional)

	Sujeitos em idade ativa (n=225)		Profissionais de recrutamento (n=44)	
	m	dp	m	dp
Preferem o subsídio de desemprego a um salário com um valor idêntico ou inferior	2,76	0,98	2,91	1,07
Têm uma maior dificuldade em fazer uma reconversão profissional	3,44	0,92	3,36	1,04
Ficam com a sua autoestima mais afetada	3,74	0,87	3,43	0,87
Têm maior dificuldade em aceitar conselhos para procurar emprego	3,28	0,94	2,95	0,83
Valorizam mais o seu anterior estatuto profissional	3,46	0,84	3,20	0,82
Têm menores oportunidades de regresso ao mercado de trabalho	4,06	0,80	3,95	0,89
Estão mais desfasados da realidade do mercado trabalho atual	3,40	0,90	3,14	1,00
Têm maior dificuldade em recorrer à sua rede social/familiar para encontrar um novo trabalho	3,15	0,96	2,84	0,96
São menos conhecedores das estratégias de procura ativa de emprego	3,36	0,97	3,14	1,03
Têm maior dificuldade de readaptação ao mercado de trabalho	3,44	0,94	3,00	0,94

Nesta questão é de destacar o grau de concordância (4 = “Concordo”) quanto à afirmação de que as oportunidades de emprego para os trabalhadores mais velhos são menores, constituindo um dos fatores que mais dificulta o seu regresso ao mercado de trabalho. Para os sujeitos em idade ativa, esta questão apresenta um valor médio de concordância de 4,06 (dp= 0,80) e para os profissionais de recrutamento uma média de 3,95 (dp= 0,89). As respostas a esta afirmação são no mesmo sentido das dadas à primeira questão sobre a igualdade de oportunidades dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

É também de destacar que a concordância com os efeitos do desemprego na autoestima dos trabalhadores mais velhos é superior na amostra dos sujeitos em idade ativa (m= 3,74, dp= 0,87), por comparação com a manifestada pelos profissionais de recrutamento (m= 3,83, dp= 0,87). No sentido oposto, isto é, a afirmação que apresenta um valor médio de resposta com maior tendência para a discordância é a de que os trabalhadores mais velhos preferem o subsídio de desemprego a um emprego com um salário igual ou inferior a esse mesmo subsídio. A questão do subsídio de desemprego como entrave à rápida reentrada no mercado

de trabalho, bastante associada aos desempregados subsidiados, apresenta valores médios de 2,76 (dp= 0,98) junto dos sujeitos em idade ativa e de 2,91 (dp= 1,07) junto dos profissionais de recrutamento.

Em síntese, da análise deste conjunto de questões com vista a recolher a percepção dos inquiridos sobre os trabalhadores mais velhos numa perspetiva de comparação com os trabalhadores mais jovens torna-se evidente a não existência de diferenças significativas de resultados entre os sujeitos em idade ativa e os profissionais de empresas de recrutamento. Apenas na questão sobre a atitude dos trabalhadores mais velhos com a situação de desemprego é possível verificar divergências na comparação das médias dos dois grupos de inquiridos. Os resultados não permitem confirmar a hipótese da existência de diferenças significativas entre as percepções sobre os trabalhadores mais velhos da amostra 1 e da amostra 2.

1.1.3 Determinantes do regresso ao mercado de trabalho

Quadro 5.16. Fatores determinantes regresso ao mercado de trabalho - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	1,244	,266	1,264	267	,207

Não se verifica a existência de diferenças significativas entre as médias de cada uma das amostras ($t(267)=1,264$, $p=0,207$) relativamente aos *fatores determinantes no regresso ao mercado de trabalho*. Apesar das variâncias iguais, nesta questão a diferença de médias é de 0,14173, apresentando os sujeitos em idade ativa uma média superior ($m= 3,39$, $dp= 0,70$) à dos profissionais de recrutamento ($m= 3,25$, $dp= 0,57$).

Quadro 5.17. Determinantes da (re)entrada no mercado de trabalho

	Sujeitos em idade ativa (n=225)		Profissionais de recrutamento (n=44)	
	m	dp	m	dp
Falta de experiência	3,28	1,34	3,32	1,25
Baixa escolaridade	3,70	1,12	3,59	1,17
Ter mais de 45 anos	3,98	1,05	4,09	0,86
Trabalhar há vários anos e ter tido uma única entidade empregadora	3,47	1,11	3,18	1,26
Ter menos de 25 anos	2,90	1,20	3,18	1,26
Sobrequalificação (escolaridade superior à exigida para a função)	3,52	1,10	3,07	1,13
Ter várias experiências de duração igual ou inferior a 1 ano	3,39	1,10	3,59	1,11
Ter sido colaborador numa empresa concorrente	2,88	1,15	2,50	1,09

Na análise dos fatores que condicionam negativamente o regresso ao mercado de trabalho, a idade (“Ter mais de 45 anos”) surge destacada no *quadro 5.17* pela sua influência negativa no acesso ao mercado de trabalho. A maior parte dos inquiridos tende a concordar que o facto de se ter uma idade superior a 45 anos é um obstáculo no regresso à vida profissional. O item sobre a idade superior a 45 anos como obstáculo à (re)entrada na vida profissional foi também o que apresentou valores menores de desvio padrão

Por contraste, ter uma idade inferior a 25 anos, ou seja, ser jovem não é visto como um fator condicionador da entrada no mercado de trabalho. São os profissionais das empresas de recrutamento quem apresenta um maior grau de concordância com esta afirmação (m= 4,09, dp= 0,86). Na amostra dos sujeitos em idade ativa, os valores são m= 3,98, dp= 1,05. O tema do desemprego jovem tem grande visibilidade social, no entanto, o “ter menos de 25 anos” e “falta de experiência” não são identificados entre os fatores com maior poder limitador à entrada no mercado de trabalho. O valor de concordância mais elevado quanto à influência negativa de “ter menos de 25 anos” foi atingido no grupo de profissionais de recrutamento, mas fica-se pelos 3,18 (dp= 1,26). Quanto ao fator “falta de experiência”, ele não apresenta grande diferença de valores quando se compara as respostas dos inquiridos em idade ativa com as dos profissionais de recrutamento.

A reduzida escolaridade é o fator que obtém o segundo maior grau de concordância como determinante negativo na (re)entrada no mundo do trabalho. A tendência para a concordância é superior nos inquiridos em idade ativa ($m= 3,70$, $dp= 1,12$) por comparação com os profissionais de recrutamento ($m= 3,59$, $dp= 1,17$). Numa população como a portuguesa em que os indivíduos mais velhos são também os menos escolarizados, os trabalhadores mais velhos reúnem à partida dois *handicaps* que condicionam o acesso ao mercado de trabalho. Principalmente num país com as características de Portugal em que existe um “claro fracionamento das coortes geracionais em termos de qualificações e habilitações médias” (Centeno, 2007:208). Para o autor, idade e escolaridade são dimensões que surgem geralmente sobrepostas, tratando-se, no entanto, de fenómenos distintos. Não será possível alterar a idade dos trabalhadores, mas é possível desenvolver estratégias de aumento das suas qualificações.

Quadro 5.18. Fatores determinantes regresso ao mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos - comparação médias sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	,532	,466	,564	267	,573

Também na questão sobre os *fatores determinantes no regresso ao mercado de trabalho por parte dos trabalhadores mais velhos* não se verificam diferenças significativas entre a média de cada uma das amostras ($t(267)=0,564$, $p=0,573$). Embora as variâncias sejam iguais, existe uma diferença de médias: os sujeitos em idade ativa apresentam uma média de 3,63 ($dp= 0,69$) e os profissionais de recrutamento apresentam uma média de 3,69 ($dp= 0,59$).

Quadro 5.19. Determinantes do regresso ao mercado de trabalho por parte dos trabalhadores mais velhos

	Sujeitos em idade ativa (n=225)		Profissionais de recrutamento (n=44)	
	m	dp	m	dp
Do setor de atividade	3,86	0,90	3,84	0,83
Do grupo profissional	3,88	0,87	3,82	0,82
Das suas habilitações escolares	3,84	0,96	3,73	0,97
Do grau de especialização	3,96	0,87	3,91	0,91
Da sua rede social e familiar	3,46	1,04	3,18	1,11
Dos seus métodos de procura de emprego	3,75	0,91	3,77	0,96
Do valor do subsídio de desemprego	3,16	1,08	3,32	1,01
Da duração do desemprego	3,64	1,02	3,48	0,98

Partindo da análise do *quadro 5.19* verifica-se que existem cinco fatores que obtêm um maior valor de concordância quanto ao contributo que poderão ter para que os trabalhadores mais velhos regressem ao mercado de trabalho. Destaca-se desse conjunto “o grau de especialização”, como sendo aquele ao qual parece ser atribuída maior importância como facilitador ao mercado de trabalho. São identificados também neste conjunto o “setor de atividade”, o “grupo profissional”, “as habilitações escolares” e os “métodos de procura de emprego”. Retirando este último fator, todos os outros estão relacionados com as necessidades do mercado. São fatores externos, sobre os quais é difícil ao indivíduo agir.

Na análise por item, aquele onde se verifica maior diferença entre as amostras é relativo à influência da rede social e familiar no regresso ao mercado de trabalho, com $m=3,46$, $dp=1,04$ na amostra 1 e $m=3,18$, $dp=1,11$ na amostra 2.

1.1.4 Recrutamento de trabalhadores mais velhos

No ponto anterior foram identificados os fatores que condicionam o regresso ao mercado de trabalho por parte dos trabalhadores mais velhos. Os quadros seguintes apresentam os resultados da secção do questionário aplicada apenas aos profissionais de recrutamento e referente às condições que contribuem para a contratação de trabalhadores mais velhos. A análise do tema exige que se reconheçam fragilidades, mas também oportunidades a partir das quais se possam construir propostas de intervenção.

Conhecedores do funcionamento do mercado de trabalho e da sua relação com os trabalhadores mais velhos, os profissionais de empresas de recrutamento foram inquiridos sobre quais os três grupos profissionais mais procurados pelo mercado, em termos gerais. Seguidamente, foi-lhes questionado qual o setor de atividade e quais os três grupos profissionais com maior capacidade de integração de trabalhadores mais velhos. Por último, pediu-se que assinalassem qual o grau de escolaridade mais frequente dos trabalhadores mais velhos que são integrados no mercado de trabalho.

5.20. Grupos profissionais com maior procura no mercado de trabalho vs grupos profissionais com maior facilidade de colocação de trabalhadores mais velhos

Grupo Profissional	Maior procura em processos de recrutamento		Maior facilidade colocação trabalhadores mais velhos	
	n	%	n	%
Dirigentes, diretores e gestores executivos	9	20,5	17	38,6
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	6	13,6	15	34,1
Técnicos e profissões de nível intermédio	27	61,4	20	45,5
Pessoal administrativo	16	36,4	12	27,3
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	3	6,8	8	18,2
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	2	4,5	11	25,0
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	20	45,5	22	50,0
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	9	20,5	6	13,6
Trabalhadores não qualificados	18	40,9	21	47,7

No *quadro 5.20* confrontam-se os resultados das questões relativas aos três grupos profissionais mais requisitados nos processos de recrutamento e os grupos profissionais onde a integração de trabalhadores mais velhos é mais fácil. Procura-se verificar se existem os grupos profissionais onde os trabalhadores mais velhos conseguem mais facilmente colocação coincidem com os grupos profissionais onde a procura de trabalhadores é maior. Os dados refletem o mercado de trabalho nacional: pouco exigente em termos de escolaridade, com uma reduzida procura, junto das empresas de recrutamento, de profissionais especialistas das atividades intelectuais e científicas. O grupo profissional com maior procura é composto pelos profissionais de nível intermédio, seguidos dos trabalhadores especializados da indústria construção e artífices e, em terceiro lugar, os trabalhadores não qualificados. Analisando os três grupos profissionais para os quais são mais facilmente recrutados trabalhadores mais velhos verifica-se que são os mesmos que têm maior procura no mercado, apenas por uma ordem diferente. Em primeiro lugar, estão as funções qualificadas da indústria, construção e artífices, ou seja, para trabalhos mais exigentes em termos de “saber fazer”, de conhecimento adquirido pela experiência, que vão ao encontro do perfil dos trabalhadores mais velhos, geralmente, com percursos profissionais longos e marcados pela estabilidade em determinadas áreas funcionais. Seguidamente, encontra-se o grupo dos profissionais não qualificados. As baixas qualificações escolares de parte da população ativa mais velha e a crescente necessidade de mão de obra indiferenciada e de baixos salários para as áreas do turismo, hotelaria e restauração, contribuem para que esta seja um dos grupos profissionais onde são integrados os profissionais mais velhos. A análise histórica do mercado de trabalho evidencia que em momentos de necessidade de mão de obra é considerado o potencial produtivo de todos, incluindo os mais velhos (Teiger, 1995 em Ramos e Lacomblez, 2005). É isso que parece acontecer em termos de vagas de emprego para funções para as quais a oferta de mão de obra não se revela suficiente.

5.21. Recrutamento de trabalhadores mais velhos - setor de atividade

Setor de atividade	n	%
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	8	18,2
Indústrias transformadoras	1	2,3
Eletricidade, gás e água	1	2,3
Construção	12	27,3
Comércio por grosso e a retalho	1	2,3
Transporte e armazenagem	1	2,3
Alojamento, restauração e similares	8	18,2

Atividades financeiras e seguros	6	13,6
Atividades imobiliárias	2	4,5
Educação	1	2,3
Atividades de saúde humana e apoio social	3	6,8
Total	44	100,0

Os dados contidos no *quadro 5.21* complementam os do quadro anterior. São os setores com uma necessidade de mão de obra intensiva os que mais facilmente recrutam trabalhadores entre a população ativa mais velha: construção; agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca; alojamento, restauração e similares. Nos últimos anos, com o aumento do turismo e da reabilitação urbana as necessidades de mão de obra aumentaram significativamente. Essa necessidade poderá justificar que a construção - uma atividade mais exigente em termos de esforço físico e que contrasta com a imagem socialmente veiculada que associa idade a doença e fragilidade- recrute trabalhadores mais idosos. A falta de trabalhadores nessa área, agravada pela emigração de muitos no início da segunda década do século XXI, contribui para que a amplitude etária dos trabalhadores recrutados seja maior.

5.22 Recrutamento de trabalhadores mais velhos – grau de escolaridade

Grau de escolaridade	n	%
Menor ou igual ao 1º ciclo (4º ano)	1	2,3
2º ciclo (6º ano)	7	15,9
3º ciclo (9º ano)	18	40,9
Secundário (12º ano)	11	25,0
Superior	7	15,9
Total	44	100,0

A baixa escolaridade é apresentada frequentemente como um *handicap* dos trabalhadores mais velhos, mas não parece limitar o seu recrutamento. A maior parte (40,9%) dos trabalhadores mais velhos que foram recrutados tinham uma escolaridade ao nível do 3º ciclo. Um dos argumentos da não integração dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho o seu baixo grau de escolaridade.

Para Centeno (2007) quando se analisa a questão da idade no mercado de trabalho está-se a analisar duas características - a idade e as qualificações escolares – que se sobrepõem,

mas constituem fenómenos distintos. Nas palavras do autor, “uma é irremediável e irreversível – a idade e as características, positivas e negativas que lhe estão associadas e não são uma especificidade nacional – a outra pode ser alterada com políticas de incentivos adequadas” (Centeno, 2007:208). No entanto, num mercado de trabalho também pouco exigente em termos de qualificações académicas, a reduzida escolaridade dos mais velhos não parece evidenciar grande capacidade explicativa para a sua discriminação no mercado de trabalho.

5.23 Medidas potenciadoras de reintegração dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho

	n	m	dp
Quotas	44	3,27	,872
Políticas públicas de emprego	44	2,98	1,089
Políticas fiscais	44	3,32	1,052
Preocupação dos empregadores na contratação mais velhos	44	2,45	1,066
Políticas de gestão da idade	44	2,75	1,102

Questionaram-se os profissionais de recrutamento sobre o seu grau de concordância com o impacto de determinadas medidas no combate à discriminação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. O *quadro 5.23* evidencia que nenhuma das medidas propostas acolhe o acordo destes inquiridos. Embora as medidas externas às organizações, que decorrem de orientações políticas (como a definição de quotas, e de políticas de emprego e fiscais que contribuam para a discriminação positiva dos mais velhos) obtenham valores mais elevados do que as que decorrem de decisões internas das empresas (como as políticas de gestão da idade ou a preocupação dos próprios empregadores com o recrutamento de mais velhos), os resultados parecem apontar para a ideia de que a discriminação face aos trabalhadores mais velhos é uma situação “natural” na sociedade portuguesa, sobre a qual pouco se pode fazer.

1.1.5 Discriminação

Quadro 5.24. Atitude discriminatória conhecida face a um trabalhador mais velho, ancorada na idade

	n	Sim	%	Não	%
Sujeitos em idade ativa	225	108	48,00	117	52,00
Profissionais de recrutamento	44	27	61,36	17	38,64

As respostas apresentadas no *quadro 5.24* refletem a presença da discriminação contra os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. Na perspectiva de comparação entre os sujeitos em idade ativa e os profissionais de recrutamento são estes últimos que evidenciam maior conhecimento de situações de discriminação (61,36%). No caso dos profissionais de recrutamento, os valores apresentados poderão decorrer do seu contacto direto com o mercado de trabalho, através da sua prática profissional.

Quadro 5.25. Momento em que ocorreu a discriminação

	Sujeitos em idade ativa (108)		Profissionais de recrutamento (27)	
	n	%	n	%
Anúncio de emprego	30	27,78	3	11,11
Triagem curricular	41	37,96	17	62,96
Entrevista	44	40,74	7	25,93
Relação com as chefias	14	12,96	1	3,70
Relação com os colegas	10	9,26	2	7,40
Promoção na carreira	8	7,41	0	0
Dispensa do trabalhador	13	12,03	3	11,1
Outra	0	0	9	33,3

Tanto ao nível comunitário (Drury, 1993), como ao nível nacional (Centeno, coord., 2007) é evidente que a discriminação face aos trabalhadores mais velhos se faz sentir essencialmente ao nível do recrutamento. O *quadro 5.25* vai ao encontro dessa constatação. Questionados sobre o momento em que ocorreu a situação de discriminação, os três momentos mais referidos são aqueles que fazem parte do processo de acesso ao emprego: anúncio de emprego, análise curricular e entrevista de emprego. Nesta questão evidenciam-se diferenças mais acentuadas entre as respostas dos sujeitos em idade ativa e dos profissionais de recrutamento. Enquanto para os primeiros, o momento da entrevista é a que apresenta uma maior frequência, sendo referida por 40,7% dos respondentes, no caso dos profissionais de recrutamento, é a triagem curricular que é identificada mais vezes como o momento em que a discriminação se concretiza, sendo selecionada por 62,96% dos inquiridos.

A entrevista é geralmente o primeiro momento de contacto direto entre candidato e empregador, onde os traços visíveis da idade se tornam mais evidentes, mesmo que a idade não tenha sido registada no currículo, esta é uma das categorias (tal como o sexo, ou a raça) que se tornam visíveis de forma espontânea (Marques, 2012). Para os profissionais de recrutamento, a sua prática profissional parece estar na base da identificação da triagem curricular como momento chave da discriminação. O facto de muitas vezes a idade ou data de nascimento constar do currículo pode bloquear logo de início o acesso ao mercado de trabalho, não permitindo sequer a apresentação do candidato e das suas competências pessoais e profissionais.

É também relevante que para os sujeitos em idade ativa, o anúncio de emprego seja referido como momento de discriminação. Embora não seja permitida por lei a referência à idade em anúncios de emprego, a não aceitação de trabalhadores mais velhos para as vagas a ocupar surge dissimulado sob outras expressões.

No entanto, existem outras situações na relação com o emprego em que a discriminação também está presente: seja no acesso a formação, seja na promoção profissional ou na seleção de trabalhadores a dispensar. Por exemplo, os dados do estudo coordenado por Centeno (2007) demonstraram que as grandes empresas portuguesas procederam a processos de reestruturação com vista a redução de efetivos e rejuvenescimento da mão-de-obra. Em ambas as situações os trabalhadores mais velhos foram os principais visados, seja através de reformas antecipadas ou rescisões de mútuo acordo, seja através da sua substituição por ativos mais jovens e qualificados.

A análise comparativa entre a amostra 1 (sujeitos em idade ativa) e a amostra 2 (profissionais de recrutamento) permite concluir que, na maior parte dos tópicos de análise, não existem diferenças significativas entre as perceções de cada uma face aos trabalhadores mais velhos, não validando a primeira hipótese de pesquisa. As principais diferenças entre as amostras prendem-se com dimensões relativas à relação do mercado de trabalho com os trabalhadores mais velhos e não com a representação de trabalhador mais velho. O papel diferente desempenhado pelos profissionais de recrutamento no mercado de trabalho não se traduz numa diferente imagem do trabalhador mais velho.

1.2 Análise comparativa inquiridos por grupo etário (< 45 anos e ≥ 45 anos)

Num segundo momento, a análise e apresentação dos dados recolhidos foi estruturada partindo da afirmação de que as perceções dos indivíduos quanto aos trabalhadores mais velhos são condicionadas pela sua própria idade (e.g. Fula et al., 2012; Finkelstein et al., 2013 em Truxillo et al, 2015), nesse sentido, os dados recolhidos foram analisados numa perspetiva comparativa entre os grupos etários de pertença dos inquiridos (< 45 anos e ≥ 45 anos).

1.2.1 Perfil etário do trabalhador mais velho

Para o efeito categorizou-se a totalidade dos inquiridos em dois grupos etários: < 45 anos e ≥ 45 anos. Os quadros seguintes apresentam os resultados dessa análise.

Quadro 5.26 Igualdade de oportunidades

	n	Sim	%	Não	%
Inquiridos < 45 anos	157	24	15,30	133	84,70
Inquiridos ≥ 45 anos	112	12	10,70	100	89,30

Na análise comparativa com base no grupo etário dos inquiridos verifica-se também que mais de 80% dos inquiridos consideram que não existe igualdade de oportunidades para os trabalhadores mais velhos. Junto dos indivíduos com 45 ou mais anos a percentagem de inquiridos que identifica a desigualdade de oportunidades dos trabalhadores mais velhos é mais elevada por comparação com o grupo dos menores de 45 anos: 89,30% (133 inquiridos) e 84,70% (100 inquiridos), respetivamente.

Na sequência da questão sobre a existência de igualdade de oportunidades para os trabalhadores mais velhos, foi solicitado aos inquiridos que tinham respondido afirmativamente à primeira questão que apontassem a idade a partir da qual consideravam existir uma maior dificuldade de (re)integração no mercado de trabalho. Nesta questão registou-se uma não resposta no grupo dos sujeitos com idade igual ou superior a 45 anos.

Quadro 5.27. Idade a partir da qual existe maior dificuldade de (re)integração no mercado de trabalho

	n	m	dp
Inquiridos < 45 anos	133	43,36	6,46
Inquiridos ≥ 45 anos	99	42,13	5,38

Estes dois grupos evidenciam uma menor diferença de valores do que a verificada entre a amostra 1 (sujeitos em idade ativa – m=42,52 anos) e a amostra 2 (profissionais de recrutamento - m=44,63 anos).

Quadro 5.28. Idade maior dificuldade (re)integração no mercado de trabalho - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	2,486	,116	1,538	230	,125

Não existem diferenças significativas entre as respostas dos dois grupos etários ($t(230)=1,538$, $p=0,125$). Apesar das variâncias iguais, os grupos apresentam uma diferença de médias de 1,23, apresentando os inquiridos do grupo mais jovem (< 45 anos) uma média de 43,36 ($dp=6,46$) e os mais velhos (≥ 45 anos), uma média de 42,13 ($dp=5,38$).

Quadro 5.29. Definição etária de trabalhador mais velho

	n	m	dp
Inquiridos < 45 anos	156	48,06	7,49
Inquiridos ≥ 45 anos	110	46,86	7,56

Fula e Abraão (2012), no seu estudo sobre a definição etária de trabalhador mais velho, optaram por apresentar aos inquiridos uma amplitude de idades para identificação dos limites etários mínimos e máximos daquele conceito. Os resultados evidenciaram uma associação negativa entre a idade dos participantes e a amplitude das idades atribuídas ao trabalhador mais velho. Na presente pesquisa, verifica-se o oposto: são os respondentes mais velhos que apontam limites inferiores para a definição etária de trabalhador mais velho. Na questão da definição etária do trabalhador mais velho, as respostas apresentam uma dispersão maior do que na questão anterior, o que revela a relatividade da expressão “trabalhador mais velho”.

Quadro 5.30. Definição etária de trabalhador mais velho - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	,323	,570	1,276	264	,203

Comparando a média dos dois grupos, verifica-se a não existência de diferenças significativas ($t= 1,276$, $df= 264$ e $p= 0,203$). Os grupos apresentam variâncias iguais, com uma diferença de médias de 1,194, sendo que os inquiridos mais jovens apresentam um valor superior ($m= 48,06$, $dp=7,49$) aos mais velhos ($m=46,86$, $dp=7,56$).

1.2.2 Trabalhadores mais velhos - perspetiva comparação geracional

Os quadros seguintes apresentam os resultados da análise por grupo etário das questões referentes à comparação numa perspetiva intergeracional (trabalhadores mais velhos / trabalhadores mais jovens), das seguintes dimensões: a relação com a empresa, as relações interpessoais, a relação com a função e o seu comportamento em situação de desemprego.

Quadro 5.31. Os trabalhadores mais velhos na relação com a empresa - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais não assumidas	6,131	,014	-2,551	210,879	,011

A análise agregada das médias na questão sobre a *relação com a empresa* evidencia que com variâncias iguais não assumidas, os dois grupos apresentam diferenças muito significativas ($t(210,879)= -2,551$, $p=0,011$), o que reflete uma diferente perceção dos trabalhadores mais velhos na sua relação com a empresa.

O *quadro 5.32* apresenta a média para cada item sobre a relação dos trabalhadores mais velhos com a empresa.

Quadro 5.32. Os trabalhadores mais velhos na relação com a empresa (perspetiva de comparação geracional)

	Inquiridos		Inquiridos	
	< 45 anos (n=157)		≥ 45 anos (n=112)	
	m	dp	m	dp
São mais leais à organização	3,41	0,91	3,42	0,98
Têm menor absentismo	3,18	0,93	3,33	1,01
São mais exigentes quanto às condições de trabalho(R)	2,53	1,02	2,63	1,05
Têm mais disponibilidade para fazer horas extraordinárias	2,68	0,96	3,16	1,05
Pretendem salários mais elevados (R)	2,50	0,84	2,73	1,02
São mais orientados para os objetivos da empresa	3,26	0,78	3,40	0,92
Permanecem mais tempo na empresa	3,55	0,84	3,56	0,96
Adaptam-se mais facilmente à cultura da empresa	3,03	0,93	3,13	0,98
Preocupam-se mais com a imagem externa empresa	3,22	0,87	3,44	1,06

Quando não se assume a igualdade de variâncias, as principais diferenças surgem no item da disponibilidade para fazer horas extraordinárias, em que o grupo dos inquiridos com menos de 45 anos uma média inferior à dos inquiridos com idade igual ou superior a 45 anos, $m=2,68$, $dp=0,96$ e $m=3,16$, $dp=1,05$ respetivamente.

Quadro 5.33. Os trabalhadores mais velhos nas relações interpessoais - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	3,006	,084	-2,302	267	,022

Também na dimensão trabalhadores mais velhos nas *relações interpessoais*, as diferenças entre as respostas de cada grupo de inquiridos são expressivas ($t(267)=-2,302$, $p=0,022$). Neste caso as variâncias são iguais e os grupos apresentam uma diferença de médias de -0,16389, apresentando os indivíduos mais jovens (< 45 anos) uma média de 2,99 ($dp= 0,52$) e os mais velhos (≥ 45 anos) uma média de 3,15 ($dp = 0,65$). Os inquiridos mais jovens tendem a perceber menos positivas dos trabalhadores mais velhos quanto à sua capacidade de relacionamento interpessoal.

Quadro 5.34. Os trabalhadores mais velhos nas relações interpessoais - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos

	Inquiridos		Inquiridos	
	< 45 anos (n=157)		≥ 45 anos (N=112)	
	m	dp	m	dp
Têm maior capacidade de adaptação a equipas com diversidade etária	2,90	0,88	3,19	0,98
Aceitam bem chefias mais jovens	2,52	0,87	2,90	0,95
São menos conflituosos	2,90	0,88	3,27	1,00
Têm maior facilidade de adaptação a novas equipas	2,78	0,81	2,91	0,94
Têm maior capacidade de relacionamento interpessoal	3,32	0,78	3,45	0,99

Nas questões sobre os trabalhadores mais velhos nas suas relações interpessoais não existe nenhuma afirmação que obtenha uma média superior a 3,5. Os itens que evidenciam maiores diferenças entre os grupos são “Aceitam bem chefias mais jovens” (m=2,52, dp=0,87 para o grupo de menores de 45 anos e m=2,90,dp=0,95 para o grupo com idade igual ou superior a 45 anos) e “São menos conflituosos” (m=2,90, dp=0,88 para o grupo de menores de 45 anos e m=3,27, dp=1,00 para o grupo com idade igual ou superior a 45 anos).

A resposta com um valor médio mais elevado (3,45) situa-se no grupo dos inquiridos com idade igual ou superior a 45 anos e diz respeito à maior capacidade de relacionamento interpessoal por parte dos trabalhadores mais velhos. Estes resultados remetem para os estereótipos positivos dos mais velhos como mais sociáveis e afetuosos. De acordo com o modelo de análise de estereótipos de Susan Fiske (Marques, 2011) permite classificar os grupos sociais a partir de duas dimensões – afetuosidade e competência – dependendo do seu grau de valorização social. Em sociedades onde os idosos são menos valorizados, esse grupo é geralmente associado mais à afetuosidade do que à competência (European Social Survey, 2008).

Também relativamente à avaliação das diferentes dimensões do relacionamento dos trabalhadores mais velhos com os seus pares e chefias evidencia-se uma maior diferença de perspetivas de acordo com o grupo etário do inquirido.

Quadro 5.35. Os trabalhadores mais velhos na relação com a função - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	3,069	,081	-3,974	267	,000

Na dimensão *relação com a função*, a diferença de médias quanto à questão da relação dos trabalhadores mais velhos com a função é totalmente significativa ($t(267) = -3,974$, $p = 0$). Apesar das variâncias iguais, os dois grupos apresentam uma diferença de médias de $-0,25253$, apresentando o grupo de inquiridos < 45 anos uma média de 2,98 ($dp = 0,51$) e o grupo de inquiridos ≥ 45 anos uma média de 3,24 ($dp = 0,52$). Estes dados refletem a influência da idade na construção da representação face aos trabalhadores mais velhos.

Quadro 5.36. Os trabalhadores mais velhos na relação com a função (perspetiva de comparação geracional)

	Inquiridos < 45 anos (n=157)		Inquiridos ≥ 45 anos (n=112)	
	m	dp	m	dp
	Preferem funções que permitem maior diversidade de tarefas	2,75	0,76	3,07
Cumprem com maior rigor as normas de higiene e segurança no trabalho	3,11	0,88	3,33	0,94
Têm maior dificuldade em aplicar novos conhecimentos (R)	2,75	0,97	3,04	0,99
Têm menor produtividade (R)	3,55	0,87	3,81	0,78
Adaptam-se mais facilmente a novos métodos de trabalho	2,62	0,76	2,82	0,83
Executam melhor tarefas mais práticas	3,12	0,76	3,35	0,90

Da leitura do *quadro 5.36* destacam-se os valores acima de 3,5 no item menor produtividade dos trabalhadores mais velhos ($m = 3,55$, $dp = 0,87$ para o grupo de inquiridos

com idade inferior a 45 anos e $m=3,81$, $dp=0,78$ para os inquiridos com 45 ou mais anos). Este resultado remete para os meta-estereótipos que os grupos socialmente desvalorizados tendem a ter sobre si próprios. A imagem que o sujeito constrói sobre o seu grupo é estruturada a partir daquilo que pensa que os outros pensam sobre ele (Truxillo, 2015), contribuindo para a desvalorização da sua própria imagem.

Marques (2011) refere que a associação entre mais idade menor produtividade é comum, mas que a análise da produtividade nos trabalhadores mais velhos não deverá ser direta, mas cruzada com outro tipo de fatores, como o nível de qualificação, pois os trabalhadores mais velhos, quando mais qualificados, apresentam indícios de maior produtividade

Quadro 5.37. Características pessoais e profissionais dos trabalhadores mais velhos - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	1,505	,221	-3,158	267	,002

Também relativamente às *características pessoais e profissionais* dos trabalhadores mais velhos é evidente uma diferença muito significativa de médias entre os grupos ($t(267) = -3,158$, $p = 0,02$). Os dois grupos apresentam variâncias iguais, com uma média de 3,17 ($dp = 0,42$) para os inquiridos mais jovens e de 3,34 ($dp = 0,47$) para o grupo dos inquiridos com 45 ou mais anos.

Quadro 5.38. Características pessoais e profissionais dos trabalhadores mais (perspetiva de comparação geracional)

	Inquiridos < 45 anos (n=157)		Inquiridos ≥ 45 anos (n=112)	
	m	dp	m	dp
São menos qualificados (R)	3,45	0,93	3,61	0,99
Resistem melhor ao stress	3,29	0,89	3,24	0,97
Procuram mais atualizar-se profissionalmente	2,89	0,80	3,14	0,92
São mais rápidos a tomar decisões	3,32	0,85	3,35	0,92
São mais motivados	2,92	0,84	3,12	0,85
Cumprem os horários com mais rigor	3,62	0,82	3,70	0,83
São mais autónomos	3,56	0,88	3,77	0,72
Têm menor capacidade e interesse em aprender (R)	3,25	0,99	3,42	0,89
Demoram mais tempo a executar as tarefas (R)	3,36	0,88	3,53	0,87
Encontram mais facilmente solução para os problemas	3,37	0,80	3,58	0,74
Têm mais problemas de saúde (R)	2,90	0,99	2,81	0,95
Conseguem um melhor equilíbrio entre família e trabalho	3,42	0,74	3,63	0,82
São mais responsáveis	3,60	0,85	3,74	0,87
São mais orientados para resultados	3,29	0,84	3,58	0,86

Na análise por item destaca-se a maior diferença relativamente ao item orientação para resultados, com $m=3,29$, $dp=0,84$ para o grupo dos inquiridos com idade inferior a 45 anos e $m=3,58$, $dp=0,86$ para o grupo com idade maior ou igual a 45 anos). Quando comparadas as respostas dos inquiridos de diferentes grupos etários é possível identificar uma maior tendência dos inquiridos mais velhos na concordância com a maior parte das afirmações que apresentam um perfil mais positivo dos trabalhadores mais velhos. É de salientar, no entanto, que os inquiridos mais velhos apresentam valores superiores ao grupo de inquiridos mais jovem quanto a dois atributos negativos comumente associados à idade: a menor capacidade e interesse em aprender ($m=3,42$, $dp=0,89$ face a $m=3,25$, $dp=0,99$) e maior lentidão na execução de tarefas ($m=3,53$, $dp=0,87$ face a $m=3,36$, $dp=0,88$). Uma vez mais verifica-se a tendência para os grupos socialmente desvalorizados, neste caso os mais velhos, percecionarem o seu grupo a partir dos juízos que fazem sobre o que os outros pensam sobre eles (Finkelstein et al, 2013 em Truxillo et al, 2015). No estudo do Instituto de Estudos Sociais e Económicos sobre as barreiras da idade no emprego (Centeno, coord., 2007) foram os inquiridos mais velhos que apresentaram maior concordância com a

expressão “burro velho não aprende línguas”, refletindo a associação entre idade e dificuldade ou resistência a aprender.

Quadro 5.39. Os trabalhadores mais velhos face ao desemprego - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	,586	,445	1,086	267	,278

Na questão referente aos trabalhadores mais velhos na **situação de desemprego** não se verifica uma diferença expressiva entre as médias dos dois grupos em análise ($t(267)=1,086$, $p=0,278$). Com variâncias iguais, os grupos apresentam uma diferença de médias de 0,08086, apresentando o grupo dos inquiridos com menos de 45 anos um valor superior ($m=3,41$, $dp=0,58$) e os inquiridos com 45 ou mais anos uma média de 3,33 ($dp=0,63$).

Quadro 5.40. Os trabalhadores mais velhos face ao desemprego (perspetiva de comparação geracional)

	Inquiridos < 45 anos (n=157)		Inquiridos ≥ 45 anos (n=112)	
	m	dp	m	dp
	Preferem o subsídio de desemprego a um salário com um valor idêntico ou inferior	2,91	0,96	2,62
Têm uma maior dificuldade em fazer uma reconversão profissional	3,52	0,90	3,30	0,99
Ficam com a sua autoestima mais afetada	3,62	0,88	3,79	0,85
Têm maior dificuldade em aceitar conselhos para procurar emprego	3,24	0,94	3,21	0,92
Valorizam mais o seu anterior estatuto profissional	3,43	0,77	3,40	0,93
Têm menores oportunidades de regresso ao mercado de trabalho	4,01	0,79	4,08	0,85
Estão mais desfasados da realidade do mercado trabalho atual	3,45	0,93	3,23	0,90
Têm maior dificuldade em recorrer à sua rede social/familiar para encontrar um novo trabalho	3,06	0,98	3,15	0,95
São menos conhecedores das estratégias de procura ativa de emprego	3,38	0,98	3,26	0,98
Têm maior dificuldade de readaptação ao mercado de trabalho	3,47	0,94	3,23	0,96

Nesta questão é de destacar o grau de concordância de ambos os grupos, com valores acima de 4 (Concordo), quanto à afirmação de que as oportunidades de emprego para os trabalhadores mais velhos são menores, constituindo para os inquiridos o fator mais dificuldade o regresso ao mercado de trabalho. É também de destacar que a concordância com os efeitos do desemprego na autoestima dos trabalhadores mais velhos é superior no dos inquiridos com idade igual ou superior a 45 anos ($m=3,79$, $dp=0,85$) por comparação com os inquiridos mais jovens ($m=3,63$, $dp=0,88$).

A questão do subsídio de desemprego como entrave à rápida reentrada no mercado de trabalho, bastante associada aos desempregados subsidiados, é a questão que apresenta maior diferença entre os dois grupos, com o grupo com idade inferior a 45 anos a apresentar $m= 2,91$, $dp= 0,96$ e o grupo com idade igual ou superior a 45 anos a apresentar $m= 2,62$, $dp= 1,02$.

1.2.3 Determinantes do regresso ao mercado de trabalho

Quadro 5.41. Determinantes da (re)entrada no mercado de trabalho - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais assumidas	1,365	,244	1,106	267	,270

A questão dos fatores *determinantes da (re)entrada no mercado de trabalho* também não apresenta diferença significativa entre as médias dos dois grupos ($t= 1,106$, $df= 267$ e $p= 0,27$). Os grupos têm igualdade de variâncias, com uma diferença de médias de 0,09307, sendo a média mais baixa ($m= 3,40$, $dp= 0,70$) apresentada pelo grupo dos inquiridos < 45 anos e a mais alta ($m= 3,31$, $dp= 0,65$).

Quadro 5.42 Determinantes da (re)entrada no mercado de trabalho

	Inquiridos		Inquiridos	
	< 45 anos (n=157)		≥ 45 anos (n=112)	
	m	dp	m	dp
Falta de experiência	3,47	1,32	3,02	1,30
Baixa escolaridade	3,79	1,13	3,54	1,11
Ter mais de 45 anos	3,97	1,04	4,03	0,99
Trabalhar há vários anos e ter tido uma única entidade empregadora	3,27	1,22	3,63	1,00
Ter menos de 25 anos	2,94	1,17	2,74	1,23
Sobrequalificação (escolaridade superior à exigida para a função)	3,47	1,10	3,42	1,14
Ter várias experiências de duração igual ou inferior a 1 ano	3,46	1,14	3,36	1,04
Ter sido colaborador numa empresa concorrente	2,85	1,17	2,76	1,12

Na análise dos fatores que condicionam negativamente o regresso ao mercado de trabalho, a idade, o ser trabalhador mais velho, surge destacada no *quadro 5.42* pela sua influência negativa no acesso ao mercado de trabalho. Os indivíduos mais velhos apresentam uma média mais elevada ($m=4,03$, $dp=0,99$) por comparação com os mais jovens ($m=3,97$, $dp=1,04$).

A maior parte dos inquiridos tende a concordar que o facto de se ter uma idade superior a 45 anos é um obstáculo no regresso à vida profissional. Num conjunto de afirmações que apresentaram grande dispersão de respostas, a afirmação sobre a idade superior a 45 anos como obstáculo à (re)entrada na vida profissional foi a que apresentou valores menores de desvio padrão. Por contraste, o facto de se ser jovem não é valorizado como fator condicionador da entrada no mercado de trabalho.

Apesar de na análise agregada não se verificarem diferenças significativas entre os dois grupos, é no item “Falta de experiência” que os dois grupos apresentam maiores diferenças: $m=3,47$, $dp=1,32$ para os sujeitos com idade inferior a 45 anos e $m=3,02$, $dp=1,30$ para os sujeitos com 45 ou mais anos.

A reduzida escolaridade é o fator que obtém o segundo maior grau de concordância como determinante negativo na (re)entrada no mundo do trabalho. A média é superior no grupo de sujeitos mais jovens, $m=3,79$, $dp=1,13$, enquanto para os sujeitos mais velhos $m=3,54$, $dp=1,11$. Numa população como a portuguesa em que os indivíduos mais velhos são também os menos escolarizados, os trabalhadores mais velhos reúnem à partida dois handicaps que condicionam o acesso ao mercado de trabalho.

Quadro 5.43. Determinantes da (re)entrada no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos - comparação médias inquiridos < 45 anos e ≥ 45 anos

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para a igualdade de médias		
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)
Variâncias iguais não assumidas	5,077	,025	1,980	192,643	,049

Na questão relativa aos fatores *determinantes da (re)entrada no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos* verifica-se a existência de diferenças significativas ($t(192,643) = 1,980, p = 0,049$). Não se verifica igualdade de variâncias, apresentando o grupo dos inquiridos com idade inferior a 45 anos a média mais elevada ($m = 3,75, dp = 0,57$) e os inquiridos mais velhos a média mais baixa ($m = 3,58, dp = 0,78$).

Quadro 5.44. Determinantes da (re)entrada no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos

	Inquiridos < 45 anos (n=157)		Inquiridos ≥ 45 anos (n=112)	
	m	dp	m	dp
	Do setor de atividade	3,96	0,79	3,72
Do grupo profissional	3,94	0,75	3,76	0,98
Das suas habilitações escolares	3,90	0,89	3,71	1,04
Do grau de especialização	4,02	0,77	3,86	0,99
Da sua rede social e familiar	3,43	1,00	3,40	1,13
Dos seus métodos de procura de emprego	3,83	0,87	3,64	0,98
Do valor do subsídio de desemprego	3,27	1,04	3,07	1,11
Da duração do desemprego	3,69	0,96	3,49	1,07

Não assumindo a igualdade de variâncias, a principal diferença entre os grupos verifica-se quanto ao item setor de atividade, apresentando os sujeitos com menos de 45 anos $m = 3,96, dp = 0,79$ e os sujeitos com idade igual ou superior a 45 anos $m = 3,72, dp = 1,00$.

No *quadro 5.44* é possível identificar cinco fatores com maior valor de concordância quanto ao contributo que poderão ter para que os trabalhadores regressem ao mercado de trabalho. Destaca-se desse conjunto “o grau de especialização”, como sendo aquele ao qual parece ser atribuída maior importância como facilitador ao mercado de trabalho. São identificados também neste conjunto o “setor de atividade”, o “grupo profissional”, “as habilitações escolares” e os “métodos de procura de emprego”. Retirando este último fator, todos os outros estão relacionados com as necessidades do mercado. São fatores externos, sobre os quais é difícil ao indivíduo agir.

Os inquiridos mais jovens (< 45 anos) valorizam mais a influência que “os métodos de procura de emprego” podem ter na reintegração no mercado de trabalho (m=3,83, dp=0,87 face aos valores do grupo dos sujeitos com idade igual ou superior a 45 anos de m=3,64, dp=0,98). Para os mais jovens, os trabalhadores mais velhos usam métodos de procura de emprego que não são adequados à realidade do mercado de trabalho. São também os inquiridos mais jovens que tendem a concordar com a afirmação de que a duração do desemprego pode condicionar o regresso ao mercado de trabalho por parte dos trabalhadores mais velhos. O grau de dispersão das respostas quanto à influência do “valor do subsídio de emprego” revelam alguma divergência quanto a este assunto dentro dos dois grupos.

A análise dos resultados às questões sobre a perceção dos inquiridos sobre os trabalhadores mais velhos feita numa perspetiva comparativa com base no grupo revela a existência de diferenças significativas entre os dois grupos. Partindo destes dados, a idade da fonte condiciona a sua representação dos trabalhadores mais velhos, o que permite validar a segunda hipótese proposta para esta pesquisa, da existência de diferenças significativas entre as perceções dos inquiridos sobre os trabalhadores mais velhos, de acordo com o seu grupo etário de pertença (< 45 anos e ≥ 45 anos).

Finkelstein e al. (2013, em Truxillo e al.,2015) alerta para a tendência de muitos estudos sobre a discriminação dos mais velhos partirem do pressuposto de que os estereótipos sobre um grupo são constantes independentemente da idade de quem os percebe. O mesmo acontece com os meta-estereótipos: o modo como cada sujeito percebe a imagem que os outros fazem sobre o seu grupo etário é também influenciada pela idade do próprio.

1.2.4 Discriminação

Quadro 5.45. Atitude discriminatória conhecida face a um trabalhador mais velho, ancorada na idade

	n	Sim	%	Não	%
Inquiridos < 45 anos	157	74	47,13	83	52,87
Inquiridos ≥ 45 anos	112	61	54,46	51	45,54

As respostas apresentadas no *quadro 5.45* refletem a consciência de que a discriminação contra os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho é uma realidade. Analisando os dados numa perspetiva de comparação das respostas por grupo etário dos inquiridos, são os inquiridos mais velhos (≥ 45 anos) que, na sua maioria (54,46%) têm conhecimento de

situações de discriminação. Neste grupo os valores apresentados poderão resultar da vivência de situações de discriminação no trabalho, com se poderá verificar na análise à questão sobre a discriminação sentida, apresentada adiante.

Quadro 5.46. Momento em que ocorreu a discriminação

	Inquiridos		Inquiridos	
	< 45 anos (74)		≥ 45 anos (61)	
	n	%	n	%
Anúncio de emprego	14	18,92	19	31,15
Triagem curricular	35	47,30	23	37,70
Entrevista	32	43,24	19	31,15
Relação com as chefias	9	12,16	6	9,84
Relação com os colegas	6	8,11	6	9,84
Promoção na carreira	2	2,70	6	9,84
Dispensa do trabalhador	11	14,86	12	19,67
Outra	2	2,70	0	0

Uma vez mais os momentos em que a discriminação ocorreu fazem parte do processo de recrutamento, reforçando a imagem de que é no acesso ao emprego que mais barreiras se colocam aos trabalhadores mais velhos. Em ambos os grupos, o momento da triagem curricular é aquele que é mais vezes referido como momento de discriminação. O acesso à entrevista parece desta forma estar condicionado. Na perspetiva comparativa dos grupos de inquiridos por grupo etário, são referidos também os anúncios de emprego, embora legalmente essa discriminação não possa existir. Os anúncios de emprego são mais referidos pelos respondentes mais velhos (31,15%) face aos mais jovens (18,92%).

No entanto, existem outras situações na relação com o emprego em que a discriminação também está presente: seja no acesso a formação, seja na promoção profissional ou na seleção de trabalhadores a dispensar. Na análise do quadro 5.46 são os inquiridos com idade igual ou superior a 45 anos quem refere com maior frequência (19,67%) a dispensa do trabalhador como um momento em que os mecanismos discriminatórios face à idade são acionados.

O facto dos trabalhadores mais velhos serem aqueles que poderão beneficiar de subsídios de desemprego mais elevados e com maior duração, de serem menos qualificados e constituírem para as empresas uma dificuldade acrescida para integrar em processos de reestruturação e de preferirem uma saída antecipada face às rápidas transformações na produção e na organização das empresas contribuiu, segundo Centeno (coord, 2007) para

que os trabalhadores mais velhos fossem o alvo preferencial dos processos de reestruturação das empresas sem que isso originasse grande contestação na sociedade portuguesa.

1.2.5 Discriminação sentida

A questão sobre a experiência pessoal de discriminação no mercado de trabalho foi apenas aplicada ao grupo de inquiridos em idade ativa. Verifica-se que, embora tanto a Constituição (artigo 59º), como o Código do Trabalho (artigo 24º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro) não permitam qualquer forma de discriminação no trabalho, mais de 30% dos inquiridos (37,33%) já experienciaram uma situação de discriminação.

Quadro 5.47. *Discriminação sentida*

	n	Sim	%	Não	%
Inquiridos < 45 anos	118	37	31,36	81	68,64
Inquiridos ≥ 45 anos	107	47	43,93	60	56,07
Total	225	84	37,33	141	62,67

A comparação dos inquiridos por grupo etário evidencia uma diferença de mais de 12 pontos percentuais por parte do grupo mais velho (49,93% por comparação a 31,36%) quanto à experiência de discriminação.

5.48. Fator de discriminação

	Inquiridos < 45 anos (37)		Inquiridos ≥ 45 anos (47)	
	n	%	n	%
Sexo	13	35,13	7	14,89
Nacionalidade	4	10,81	1	2,13
Origem étnica ou racial	3	8,11	1	2,13
Idade	26	70,27	36	76,60
Religião ou crença	3	8,11	0	0
Deficiência	2	5,41	0	0
Orientação sexual	0	0	0	0
Outra	7	18,92	11	23,40

Analisando os fatores de discriminação, a idade destaca-se no conjunto de todos os fatores, tendo estado na origem da discriminação sentida mais de 70% dos casos (70,27% no grupo mais jovem e 76,60% no grupo mais velhos). O género, que geralmente é apontado como um dos principais fatores de discriminação no mundo do trabalho, é assinalado em menos 35 pontos percentuais do fator idade. Neste caso são os inquiridos mais jovens que referem a discriminação com base no género com mais frequência (35,13% das respostas, face a 14, 89% no grupo dos mais velhos). Com as respostas a esta questão, os inquiridos reforçam o peso que atribuem ao fator idade como condicionante negativo no mercado de trabalho.

1.3 Síntese dos resultados

Em síntese, dos resultados do presente estudo destacam-se três tópicos: é clara a tendência do conjunto de inquiridos relativamente à constatação da existência de discriminação no mercado de trabalho com base na idade; o papel desempenhado no mercado de trabalho (população ativa/profissional de recrutamento) não parece condicionar a perceção dos indivíduos sobre o trabalhador mais velho; a idade de quem percebe a função como fator condicionante da construção da imagem dos trabalhadores mais velhos.

A inexistência de diferenças significativas nos atributos associados aos trabalhadores mais velhos entre o grupo de sujeitos em idade ativa e dos profissionais de recrutamento indicia que um e outro grupo partilham a mesma imagem dos trabalhadores mais velhos e que o diferente papel no mercado de trabalho não parece influenciar os estereótipos face àqueles, pelo que a hipótese 1 (a existência de diferenças significativas entre sujeitos em idade ativa e profissionais de recrutamento, relativamente às perceções sobre os trabalhadores mais velhos) não é validada.

Por outro lado, a análise comparativa com base no grupo etário do inquirido (<45 anos e ≥ 45 anos) revelou diferenças significativas entre as perceções face aos trabalhadores mais velhos, validando a hipótese 2.

Em termos gerais, as barreiras que os trabalhadores mais velhos encontram no acesso ao mercado de trabalho parecem resultar mais de um quadro cultural idadista na sociedade portuguesa, que se reflete no mercado de trabalho pela desvalorização dos trabalhadores mais velhos, do que da ausência de qualificações destes face às exigências do mercado de trabalho.

CAPÍTULO VI - CONCLUSÃO

“Um economista puro e duro diria que se trata apenas de um fenómeno de reflexão no preço da escassez relativa dos produtos. Os velhos, mais abundantes, perdem valor, enquanto os jovens, menos abundantes se valorizam relativamente.” (Centeno, coord., 2007: 196)

A discriminação dos trabalhadores mais velhos é uma realidade no mercado de trabalho português. Embora Portugal seja dos países da Europa onde a participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho seja mais elevada, é também um dos países onde o desemprego de longa duração tem maior incidência junto da população ativa mais velha. Desconstruir os mecanismos que vão para além da lei da oferta e da procura e que contribuem para a discriminação dos trabalhadores mais velhos foi o propósito deste estudo.

As tendências demográficas de envelhecimento da população em geral e da população ativa (assim como a sua diminuição) alertam para a urgência do tema. O aumento do número de idosos implica a necessidade de um aumento das contribuições para os sistemas de proteção social por parte de quem está no mercado de trabalho. Se os mais velhos são mais numerosos na população ativa, mas são também quem encontra maiores dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, deixarão de poder ser contribuintes para passarem a beneficiários de apoios sociais (subsídio de desemprego, rendimento social de inserção, etc.), pondo em causa a sustentabilidade dos sistemas de segurança social e, conseqüentemente, a própria coesão social. Por outro lado, as organizações vêm-se confrontadas com equipas com diversidade etária e com a necessidade de encontrar formas de gestão que contribuam para o seu convívio pacífico e produtivo. Ao nível individual, a discriminação dos mais velhos no mercado de trabalho têm conseqüências na sua saúde física e mental, reforçando os estereótipos negativos.

Apresentam-se as principais conclusões deste estudo:

- A maioria dos inquiridos considera que não existe igualdade de oportunidades para os trabalhadores mais velhos. A existência de discriminação face aos mais velhos está refletida no estudo, sendo frequente o conhecimento de situações de discriminação face a trabalhadores mais velhos e de situações de discriminação vividas tendo por base o fator idade;
- Constatou-se alguma dificuldade em definir um limite etário preciso para trabalhador mais velho. No entanto, torna-se clara a influência negativa do processo de envelhecimento no acesso ao emprego, pois os resultados da pesquisa evidenciam que a idade a partir da qual as oportunidades no mercado de trabalho são diferentes para os trabalhadores mais

velhos, antecedem em alguns anos a data de “entrada” na categoria de trabalhador mais velho;

- O diferente papel no mercado de trabalho – população ativa ou profissional de recrutamento – não condiciona a percepção relativa aos trabalhadores mais velhos. Ambos os papéis têm por referência o mesmo quadro cultural relativamente à idade;

- O idadismo no mercado de trabalho é uma discriminação fundada na idade e a idade é um fator condicionante da percepção relativamente aos trabalhadores mais velhos. A análise das percepções de dois grupos etários (< 45 anos e ≥45 anos) revelou diferenças significativas. Mas a influência da idade não se verifica apenas na percepção que os mais jovens têm dos mais velhos, ela verifica-se também nas percepções dos mais velhos sobre eles próprios (metaestereótipos). Sendo os mais velhos um grupo socialmente desvalorizado, eles próprios tendem a reproduzir essa desvalorização relativamente ao seu grupo;

- O mercado de trabalho português caracteriza-se por uma reduzida exigência em termos escolares e profissionais, pelo que o perfil da maior parte dos trabalhadores mais velhos não é muito diferente daquilo que o mercado procura;

No entanto, este estudo apresentou algumas limitações. Uma dessas limitações é a não representatividade das amostras. A estratégia de recolha de dados via internet apresenta vantagens em termos de celeridade no alcance dos inquiridos, mas referencia muito a amostra à rede de contactos do pesquisador, por mais diversa que ela seja. Daí resultou outro dos limites desta pesquisa: a utilização do método de amostragem por *snowball* resultou num possível viés amostral em termos de escolaridade e de grupo profissional na amostra 1 – sujeitos em idade ativa. Embora tenha havido preocupação na diversificação dos perfis dos inquiridos, através da distribuição do questionário por contactos com escolaridade, perfil profissional e localização geográfica diversos, parte significativa dos respondentes apresenta um perfil académico e em termos de grupo profissional próximo dos da autora do estudo. Estes limites apontam para a importância da continuidade do estudo do tema, com amostras maiores e cruzando com outras dimensões, como o impacto da crise no mercado de trabalho e de que forma os mais velhos foram atingidos ou a verificação da eficácia das políticas ativas de emprego orientadas para os mais velhos, ou ainda o estudo de boas práticas na gestão da idade em termos de recrutamento.

Apesar de não se verificarem diferenças significativas na percepção dos profissionais de recrutamento, é inegável o papel que os recrutadores, que quem tem capacidade de decisão em processos de recrutamento, tem no acesso dos trabalhadores mais velhos ao mercado de trabalho. Seria importante aprofundar a análise da influência da idade e dos anos de experiência do recrutador nas decisões de recrutamento, de modo a contribuir para a definição de linhas orientadoras de medidas de combate ao idadismo dentro das organizações.

A presente pesquisa visa alertar para um tema que parece reunir a aceitação tácita da sociedade portuguesa, dos mais jovens aos mais velhos. A desvalorização de quem é mais velho é vista como natural e não parece haver muita consciência das consequências do afastamento dos trabalhadores mais velhos do mercado de trabalho e da necessidade urgente de intervenção para combater este fenómeno.

O idadismo é um problema social que afeta diretamente as organizações, criando-lhes inúmeros desafios, entre os quais encontrar formas de gerir equipas com grande diversidade etária. O combate ao idadismo nas empresas tem uma dupla função de responsabilidade social: internamente, contribui para aumentar o bem-estar de todos os colaboradores; por outro lado, externamente, ao não permitir a discriminação etária no recrutamento está a contribuir para o combate de um problema social, o desemprego sénior.

Com menor visibilidade social do que a discriminação com base no género ou origem racial, o idadismo está mais presente na sociedade portuguesa. A discriminação face aos mais velhos está tão enraizada que assume um carácter quase “natural”. Por esse motivo, sublinha-se a necessidade de sensibilizar a opinião pública para o combate a discriminação etária, à semelhança do que já acontece com o combate à discriminação de género.

BIBLIOGRAFIA:

- Amber, D. E Domingo, J. (2017) – “Desempleo y precariedade laboral en mayores de 45 anos desde la voz de los expertos. Una luz al final del túnel”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 84, pp. 27-41
- Bourdieu, P. (1998) – *Questions de Sociologie*, Paris, Ed. du Minuit
- Butler, R.N. (1969) - “Age-Ism: Another Form of Bigotry”, *The Gerontologist*, 9 (Issue 4_Part_1), pp. 243–246
Disponível em: https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243
- Cabral, M.V. e Ferreira, P.M. (2014) - *Envelhecimento Activo em Portugal*, Lisboa, FFMS
- Cain, Glen G. (1975) – “The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labour Market in the Orthodox Theory”, *The Economics of Labor: an assessment of recent research*, 65 (2), pp. 16-22.
- Caleiras, J. (2015) – *Para Lá dos Números. As Consequências Pessoais do Desemprego*, Coimbra, Ed. Almedina
- Carmo, R.M. et al. (org.) (2018) – *Desigualdades Sociais. Portugal e a Europa*, Lisboa, Mundos Sociais
- Cantante, F. e Carmo, R.M. (2015) – “Precariedade, desemprego e proteção social” em Renato Miguel do Carmo e António Firmino da Costa (orgs.), *Desigualdades em Questão: Análises e Problemáticas*, Lisboa, Editora Mundos Sociais, pp. 75-90
- Casaca, S.F. Dountora, D. e Piccinini, V. (2015) - “Mulheres e homens com idades superiores a 50 anos no mercado de trabalho: observações sobre Portugal e Brasil”, Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão – SOCIUS/CSG Working papers nº 1/2015
Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/9253>
- Castel, R. (1995) - *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard
- CEDEFOP (2013) - *Trabalhadores mais velhos - novas oportunidades*, NOTA INFORMATIVA | FEVEREIRO DE 2013 | ISSN 1977-3943
- Centeno, L.G. (coord.) (2007) – *Envelhecimento e Perspectivas de Luta Contra as Barreiras da Idade no Emprego*, Lisboa, IEFP, I.P.
- Ciutiene, R. e Railaité, R. (2014) - “Challenges of managing an ageing workforce”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 156, pp. 69 – 73
Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.121>
- Comissão Europeia (2012) - *Employment and Social Developments in Europe 2012*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cortijo, V., McGinnis LP, Sisli-Ciamarra E. – “The AGE model: Addressing ageism in the workplace through corporate social responsibility”, *Labor and Society*. 2019; 22:pp. 197–213. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/wusa.12387>
- Dalen, H.P.; Henkens, K. et Schippers, J. (2010) – “How do employers cope with an ageing workforce? Views from employers and employees”, *Demographic Research*, 22, article 32, pp.1015-1036

- Defourny, J.; Favreau, L. e Laville, J-L. (1998) – *Insertion et nouvelle économie social*, Paris, Desclée de Brouwer
- Drury, E. (1993) - *Age discrimination against older workers in the European Community. A comparative analysis*, Londres, Eurolink Age
- Drydakis, N.; MacDonald, P.; Bozani, V. et Chiotis, V. (2017) – “Inclusive Recruitment? Hiring Discrimination against Older Workers”, *IZA – Institute of Labor Economics - Discussion Paper Series*, 10957.
Disponível em: <https://www.iza.org/publications/dp/10957/inclusive-recruitment-hiring-discrimination-against-older-workers>
- European Social Survey (2008) – *Experiences and Expressions of Ageism: Module template with background information, survey questions*
Disponível em:
http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round4/questionnaire/ESS4_final_ageism_module_template.pdf
- Eyster, L.; Johnson, R.W. et Toder, E. (2008) - Current strategies to employ and retain older workers. Final Report, The Urban Institute, Washington
- Flamand, L.; Gilles, C. et Trannoy, A. (2018) – “Discriminations selon l’âge” in *Revue de littérature et effet de l’âge sur les conditions d’emploi et de salaire à partir de l’enquête Emploi*, France Stratégie, Document de travail n° 2018-04
- Fondation Européenne des Conditions de Vie et de Travail (1999) – *La gestion des effectifs vieillissants - Guide de bonnes pratiques*, Luxemburgo, Office des publications officielles des Communautés Européennes
- Fournier, G. et al. (2011) - “Instable career paths among workers 45 and over: Insight gained from long-term career trajectories”, *Journal of Aging Studies*, 25 (2011), pp. 316–327.
- Fula, A.; Amaral, V. e Abraão, A. (2012) - “Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho”, *Análise Psicológica*, 30(3), pp. 285-300
- Garcia, M.T.M. et al. (2016) – “Hiring the older workers: the case of Portugal”, *The Journal of Economics of Ageing*
Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2016.08.002>
- Godelier, E. (2007) – “Pyramide des âges et gestion des ressources humaines”, *Vingtième Siècle. Revue d’Histoire*, 95, (jul-set 2007), pp.127-142
- Gorz, André (1997) – *Misères du Présent, Richesse du Possible*, Paris, Editions Galilée
- Hutchens, R. (1989) – “Seniority, wages and productivity” in *The Journal of Economic Perspectives*, Volume 3, Issue 4, Autumn 1989, pp. 49-64
- Hutchens, R. (2006) - “Job opportunities for older workers: When are jobs filled with external hires?” Retrieved [insert date], from Cornell University, School of Industrial and Labor Relations
Disponível em: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/72/>
- Johnson, R.W. e Kawachi, J. (2007) - Job changes at older ages: effects on wages, benefits, and other job attributes, Center for Retirement Research at Boston College, Boston

- Krekula, C. (2007) – “Age coding - on age-based practices of distinction”. *International Journal of Aging and Later Life* 4(2), pp. 7-31.
- Laville, J.-L. (1999) – *Une Troisième Voie pour le Travail*, Paris, Desclée de Brouwer
- Laville, J.-L. (2001) – “Travail: la nouvelle question politique”, *Revue du MAUSS* 2001/2 (no 18), p. 79-91.
- Lenoir, R. (1979) – “L’invention de la ‘troisième age’”, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26-27, pp. 57-82.
- Marques, Sibila (2011) – *A Discriminação da Terceira Idade*, Lisboa, FFMS.
- MTSSS/GEP (2017) – Centenário do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social: conferência o futuro do trabalho, *Cadernos Sociedade e Trabalho XIX*, Lisboa, Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)/MTSSS.
- O’Cinneide, C. (2005) - *Age discrimination and European law*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- OCDE (2014) – “Mieux travailler avec l’âge: France - Évaluation et principales recommandations”, Janvier 2014, Direction de l’Emploi, du travail et des affaires sociales.
- OCDE (2019) - “Employment rates of older workers”, in *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, Paris, OECD Publishing.
Disponível em: <https://doi.org/10.1787/02ab922e-en>
- Pestana, N.N. (2003) – *Trabalhadores mais velhos: políticas públicas e práticas empresariais*, *Cadernos do Emprego e Relações de Trabalho* 01, Lisboa, MSST/DGERT
- Polanyi, K. (1ª ed. 1944, ed. Port. 2012) – *A Grande Transformação*, Lisboa, Ed. 70
- Prieto, L.C.; Phipps, S.T.A. et Osiri, J.K. (2009) – “Linking Workplace Diversity To Organizational Performance: A Conceptual Framework” in *Journal of Diversity Management* – Fourth Quarter 2009, Volume 4, Number 4, Clute Institute, Colorado, pp. 13-22
- Ramos, S. e Lacomblez, M. (2005). “Envelhecimento, trabalho e cognição: 80 anos de investigação”, *Laboreal*, 1(1), pp. 52-60.
Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223469>
- Reich, M., Gordon, D.M. e Edwards, R.C. (1973) – “Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation” in *American Economic Review* 63:2 (May 1973), American Economic Association, pp. 359-365.
- Reto, L. e Nunes, F. (1999) – Métodos como Estratégia de Pesquisa. Problemas Tipo numa Investigação, in *Revista Portuguesa de Gestão*,
Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/319434869_Metodos_como_Estrategia_d_e_Pesquisa_Problemas_Tipo_numa_Investigacao/link/59a9ee460f7e9bdd114acb75/download
- Rodrigues, C.F. (coord.) (2012) – *Desigualdade Económica em Portugal*, Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos
- Schnaper, D. (1998) – *Contra o Fim do Trabalho*, Lisboa, Terramar
- Singer, P. (1999) – *Globalização e Desemprego. Diagnóstico e Alternativas*, São Paulo, Ed. Contexto.

- Standing, G. (2011) – *O Precariado: a Nova Classe Perigosa*, Lisboa, Ed. Presença
- Thurow, L. C. (1975) – *Generating Inequality*, Londres e Basingstoke, The MacMillan Press Ltd.
- Tomás, M.L.V. (2008) - O envelhecimento sócio-profissional entre saberes, afazeres e pareceres, comunicação apresentada no VI Congresso Português de Sociologia, *Mundos Sociais: Saberes e Práticas*, Lisboa.
- Tomás, M.L.V. (2012) – *Conjugação dos tempos de vida. Idade, Trabalho e Emprego*, Lisboa, Ed. Mundos Sociais
- Truxillo, D.M.; Finkelstein, L.M.; Pytlovany, A. e Jenkins, J.S. (2015, versão digital) – “Age Discrimination at Work: A Review of the Research and Recommendations for the Future” em Adrienne J. Colella e Eden B. King, E.B. (ed.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*, Oxford Handbooks on Line, Oxford University Press.
Disponível em: [DOI:10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.10](https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.10)
- Volkoff, S. (2001) – “Lire l’âge pour interpréter le travail” in *Annales des Mines – Réalités Industrielles*, Mai 2001, pp.52-57
- Walker, A. (2005) – “Trabalhadores mais velhos e envelhecimento ativo na Europa” in *Estudos interdisciplinares sobre envelhecimento*, Porto Alegre, vol. 8, pp. 7-33.
- Zoberman, Y.(2015) – *História do desemprego. Da Antiguidade aos nossos dias*, Lisboa, Ed. Teorema

Documentos oficiais e legislação referenciada:

- Diretiva Comunitária 2000/78/CE sobre a Igualdade de Tratamento no Emprego e Atividade Profissional
- Lei 7/2009 de 12 fevereiro, DR 30/2009, Série I – Código do Trabalho
- Dec-Lei 72/2017 de 21 de junho, DR 118/2017, Série I – Incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muito longa duração
- Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro (altera e republica a Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, alterada pelas Portaria n.º 294/2010, de 31 de maio, Portaria n.º 164/2011, de 18 de abril e Portaria n.º 378H/2013, de 31 de dezembro e Despacho n.º 3803/2018, de 16 de abril que altera o Despacho n.º 3150/2017, de 13 de abril), DR 21/2014, 1º Suplemento, Série I - Contrato Emprego-Inserção e Contrato Emprego-Inserção +
- Portaria n.º 95/2019, de 29 de março (altera e republica a Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro), DR 63/2019, Série I – Contrato-Emprego
- Portaria n.º 112-A/2019, de 12 de abril, DR 73/2019, 1º Suplemento, Série I - Contrato-Geração

ANEXO A

Questionário Amostra 1
(sujeitos em idade ativa)

Trabalhadores mais velhos e mercado de trabalho

O presente questionário enquadra-se numa investigação sobre a relação dos trabalhadores mais velhos com o mercado de trabalho, no âmbito de uma tese de mestrado em Economia Social e Solidária, realizada no ISCTE-IUL.

Os dados recolhidos serão trabalhados para fins meramente académicos, garantindo-se a confidencialidade das informações prestadas e o anonimato do(a) inquirido(a).

O preenchimento do questionário tem a duração aproximada de 10 minutos

A sua colaboração é fundamental para a realização deste estudo. Obrigada.

***Obrigatório**

Perfil etário

1. Considera que os trabalhadores mais velhos têm as mesmas oportunidades de colocação no mercado de trabalho quando comparados com os mais novos? *

Marcar apenas uma oval.

Sim *Avançar para a pergunta 3*

Não *Avançar para a pergunta 2*

Perfil etário

2. Se considera que as oportunidades são diferentes, indique qual a idade a partir da qual considera existir maior dificuldade de (re)integração no mercado de trabalho?

Os trabalhadores mais velhos

3. Qual a idade a partir da qual podemos definir um "trabalhador mais velho"? *

4. Na relação com a empresa, os trabalhadores mais velhos: *

As afirmações seguintes estão escritas numa perspetiva de comparação geracional (trabalhadores mais velhos / trabalhadores mais novos). Pede-se que leia cada uma das afirmações e assinale o seu grau de concordância.

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1. São mais leais à organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Têm menor absentismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 São mais exigentes quanto às condições de trabalho (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Têm mais disponibilidade para fazer horas extraordinárias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Pretendem salários mais elevados (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 São mais orientados para os objetivos da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Permanecem mais tempo na empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Adaptam-se mais facilmente à cultura da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Preocupam-se mais com a imagem externa da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Na relação com os colegas, os trabalhadores mais velhos: *

As afirmações seguintes estão escritas numa perspetiva de comparação geracional (trabalhadores mais velhos / trabalhadores mais novos). Pede-se que leia cada uma das afirmações e assinale o seu grau de concordância.

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1 Tendem mais a adotar posturas de liderança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Têm maior capacidade de adaptação a equipas com diversidade etária	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Aceitam bem chefias mais jovens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 São menos conflituosos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Têm maior facilidade de adaptação a novas equipas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Têm maior capacidade de relacionamento interpessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Na relação com a função, os trabalhadores mais velhos: *

As afirmações seguintes estão escritas numa perspetiva de comparação geracional (trabalhadores mais velhos / trabalhadores mais novos). Pede-se que leia cada uma das afirmações e assinale o seu grau de concordância.

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1 Preferem funções que lhes permitam maior diversidade de tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Cumprem com maior rigor as normas de higiene e segurança no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Têm maior dificuldade em aplicar novos conhecimentos (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Têm menor produtividade (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Adaptam-se mais facilmente a novos métodos de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Executam melhor tarefas mais práticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Em termos de competências pessoais e profissionais, os trabalhadores mais velhos: *

As afirmações seguintes estão escritas numa perspetiva de comparação geracional (trabalhadores mais velhos / trabalhadores mais novos). Pede-se que leia cada uma das afirmações e assinale o seu grau de concordância.

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1 São menos qualificados (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Resistem melhor ao stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Procuram mais atualizar-se profissionalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 São mais rápidos a tomar decisões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Aderem mais facilmente às inovações tecnológicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 São mais motivados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Cumprem os horários com mais rigor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 São mais autónomos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Têm menor capacidade e interesse em aprender (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Demoram mais tempo a executar as tarefas (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11 Encontram mais facilmente solução para os problemas

12 Têm mais problemas de saúde (R)

13 Conseguem um melhor equilíbrio entre família e trabalho.

14 São mais responsáveis

15 São mais orientados para os resultados

8. Na situação de desemprego, os trabalhadores mais velhos: *

As afirmações seguintes estão escritas numa perspetiva de comparação geracional (trabalhadores mais velhos / trabalhadores mais novos). Pede-se que leia cada uma das afirmações e assinale o seu grau de concordância.

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1 Preferem o subsídio de desemprego a um salário com um valor idêntico ou inferior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Têm maior dificuldade em fazer uma reconversão profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Ficam com a sua autoestima mais afetada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Têm maior dificuldade em aceitar conselhos para procurar emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Valorizam mais o anterior estatuto profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Têm menores oportunidades de regresso ao mercado de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Estão mais desfasados da realidade do mercado de trabalho atual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8 Têm maior dificuldade em recorrer à sua rede social/familiar para encontrar um novo trabalho

9 São menos conhecedores das estratégias de procura ativa de emprego

10 Têm maior dificuldade de readaptação ao mercado de trabalho

Determinantes do regresso ao mercado de trabalho

9. Assinale o seu grau de concordância quanto à influência negativa que cada um dos seguintes fatores tem na (re)entrada para o mercado de trabalho: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1 Falta de experiência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Baixa escolaridade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Ter mais de 45 anos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Trabalhar há vários anos e ter tido uma única entidade empregadora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Ter menos de 25 anos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Sobrequalificação (escolaridade superior à exigida para a função)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Ter várias experiências de trabalho de duração igual ou inferior a 1 ano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Ter sido colaborador numa empresa concorrente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Na sua opinião, após o desemprego, o regresso ao mercado de trabalho por parte dos trabalhadores mais velhos depende: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1 Do setor de atividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Do grupo profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Das suas habilitações escolares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Do grau de especialização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Da sua rede familiar e social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Dos seus métodos de procura de emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Do valor do subsídio de desemprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Da duração do desemprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Discriminação

11. Nos últimos anos teve conhecimento de alguma atitude discriminatória face a um trabalhador mais velho, ancorada na idade? *

Marcar tudo o que for aplicável.

- Sim
 Não

12. Caso tenha respondido afirmativamente à questão anterior, em que momento ocorreu ?

Marcar tudo o que for aplicável.

- 1 No anúncio de emprego
 2 Na triagem curricular
 3 Na entrevista
 4 Na relação com as chefias
 5 Na relação com os colegas
 6 Na promoção na carreira
 7 Na dispensa do trabalhador

Outra: _____

Discriminação sentida

13. Alguma vez se sentiu discriminado(a) no mercado de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não *Avançar para a pergunta 16*

Discriminação sentida

14. Sentiu-se discriminado(a) com base em que fator(es)?

Marcar tudo o que for aplicável.

- 1 Sexo
 2 Nacionalidade
 3 Origem étnica ou racial
 4 Idade
 5 Religião ou crença
 6 Deficiência
 7 Orientação sexual

Outra: _____

15. Essa situação ocorreu:

Marcar apenas uma oval.

1. Há menos de 1 ano
2. Há 1-2 anos
3. Há 3-5 anos
4. Há 6-9 anos
5. Há mais de 10 anos

Caracterização do(a) inquirido(a)

16. Idade (anos) *

17. Género *

Marcar tudo o que for aplicável.

- Feminino
- Masculino

18. Escolaridade *

Marcar tudo o que for aplicável.

- 1 Menor ou igual ao 3º ciclo (9º ano)
- 2 Ensino secundário
- 3 Ensino superior

19. Caso tenha um grau académico igual ou superior à licenciatura, indique a sua área de formação

20. Situação face ao emprego *

Marcar tudo o que for aplicável.

- 1 Trabalhador por conta de outrem
- 2 Trabalhador por conta própria
- 3 Reformado/aposentado
- 4 Desempregado há menos de 1 ano
- 5 Desempregado há mais de 1 ano
- 6 Desempregado, à procura do primeiro emprego

Outra: _____

21. Se está empregado, diga por favor qual a sua função / cargo.

22. Qual a sua antiguidade nessa função/cargo?

Marcar tudo o que for aplicável.

1. Menos de 1 ano
2. 1-3 anos
3. 4-8 anos
4. 9-15 anos
5. 16-22 anos
6. Há 23 ou mais anos

23. Distrito de residência *

Marcar tudo o que for aplicável.

- 1 Lisboa
- 2 Leiria
- 3 Setúbal
- 4 Porto
- 5 Coimbra

Outra: _____

Agradeço a sua colaboração.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

ANEXO B

Questionário Amostra 2
(profissionais de recrutamento)

Trabalhadores mais velhos e mercado de trabalho

O presente questionário enquadra-se numa investigação sobre a relação dos trabalhadores mais velhos com o mercado de trabalho, no âmbito de uma tese de mestrado em Economia Social e Solidária, realizada no ISCTE-IUL.

Os dados recolhidos serão trabalhados para fins meramente académicos, garantindo-se a confidencialidade das informações prestadas e o anonimato do(a) inquirido(a).

O preenchimento do questionário tem a duração aproximada de 10 minutos

A sua colaboração é fundamental para a realização deste estudo. Obrigada.

***Obrigatório**

Perfil etário do trabalhador mais velho

1. Considera que os trabalhadores mais velhos têm as mesmas oportunidades de colocação no mercado de trabalho quando comparados com os mais novos? *

Marcar apenas uma oval.

Sim *Avançar para a pergunta 3*

Não

2. Se considera que as oportunidades são diferentes, indique qual a idade a partir da qual considera existir maior dificuldade de (re)integração no mercado de trabalho?

Os trabalhadores mais velhos

3. Qual a idade a partir da qual podemos definir um "trabalhador mais velho"? *

Relação com a empresa

As afirmações seguintes estão escritas numa perspectiva de comparação geracional (trabalhadores mais velhos / trabalhadores mais novos). Pede-se que leia cada uma das afirmações e assinale o seu grau de concordância.

4. Pela experiência que tem na sua prática profissional, na relação com a empresa, os trabalhadores mais velhos: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
São mais leais à organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm menor absentismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais exigentes quanto às condições de trabalho (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm mais disponibilidade para fazer horas extraordinárias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pretendem salários mais elevados (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais orientados para os objetivos da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Permanecem mais tempo na empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptam-se mais facilmente à cultura da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preocupam-se mais com a imagem externa da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Pela experiência que tem na sua prática profissional, na relação com os colegas, os trabalhadores mais velhos: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Tendem mais a adotar posturas de liderança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm maior capacidade de adaptação a equipas com diversidade etária	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aceitam bem chefias mais jovens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São menos conflituosos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm maior facilidade de adaptação a novas equipas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm maior capacidade de relacionamento interpessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Pela experiência que tem na sua prática profissional, na relação com a função, os trabalhadores mais velhos: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Preferem funções que lhes permitam maior diversidade de tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumprem com maior rigor as normas de higiene e segurança no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm maior dificuldade em aplicar novos conhecimentos (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm menor produtividade (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptam-se mais facilmente a novos métodos de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Executam melhor tarefas mais práticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Pela experiência que tem na sua prática profissional, em termos de competências pessoais e profissionais, os trabalhadores mais velhos: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
São menos qualificados (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resistem melhor ao stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procuram mais atualizar-se profissionalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais rápidos a tomar decisões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aderem mais facilmente às inovações tecnológicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais motivados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumprem os horários com mais rigor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais autónomos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm menor capacidade e interesse em aprender (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demoram mais tempo a executar as tarefas (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encontram mais facilmente solução para os problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Têm mais
problemas de
saúde (R)

Conseguem um
melhor equilíbrio
entre família e
trabalho.

São mais
responsáveis

São mais
orientados para
os resultados

8. Pela experiência que tem na sua prática profissional, na relação com o desemprego, os trabalhadores mais velhos: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Preferem o subsídio de desemprego a um salário com um valor idêntico ou inferior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm maior dificuldade em fazer uma reconversão profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ficam com a sua autoestima mais afetada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm maior dificuldade em aceitar conselhos para procurar emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valorizam mais o anterior estatuto profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm menores oportunidades de regresso ao mercado de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estão mais desfasados da realidade do mercado de trabalho atual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm maior dificuldade em	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

recorrer à sua
rede
social/familiar
para encontrar
um novo trabalho

São menos
conhecedores
das estratégias
de procura ativa
de emprego

Têm maior
dificuldade de
readaptação ao
mercado de
trabalho

3. Determinantes do regresso ao mercado de trabalho

9. Pelo conhecimento que tem do mercado de trabalho, decorrente da sua experiência profissional, assinale o seu grau de concordância quanto à influência negativa que cada um dos seguintes fatores poderá ter no regresso ao mercado de trabalho: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Falta de experiência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Baixa escolaridade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter mais de 45 anos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalhar há vários anos e ter tido uma única entidade empregadora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter menos de 25 anos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sobrequalificação (escolaridade superior à exigida para a função)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter várias experiências de trabalho de duração igual ou inferior a 1 ano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter sido colaborador numa empresa concorrente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Pelo conhecimento que tem do mercado de trabalho, decorrente da sua experiência profissional, após o desemprego o regresso ao mercado de trabalho por parte dos trabalhadores mais velhos depende (assinale o seu grau de concordância com cada uma das seguintes dimensões): *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Do setor de atividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Do grupo profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das suas habilitações escolares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Do grau de especialização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Da sua rede familiar e social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dos seus métodos de procura de emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Do valor do subsídio de desemprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Da duração do desemprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Discriminação

11. Nos últimos anos teve conhecimento de alguma atitude discriminatória face a um trabalhador mais velho, ancorada na idade? *

Marcar tudo o que for aplicável.

- Sim
 Não

12. Caso tenha respondido afirmativamente, em que momento ocorreu?

Marcar tudo o que for aplicável.

- 1.No anúncio de emprego
 2.Na triagem curricular
 3.Na entrevista
 4.Na integração na empresa
 5.Na relação com as chefias
 6.Na relação com os colegas
 7.Na promoção na carreira
 8.Na dispensa do trabalhador

Outra: _____

Atividade da empresa

13. A sua empresa desenvolve atividade de: *

Marcar tudo o que for aplicável.

- 1.Recrutamento e Seleção
 2.Trabalho temporário
 3.Outsourcing
 4.Talent management
 5.Head hunting
 6.Outplacement

Outra: _____

14. Tendo por referência o ano de 2018, a sua empresa fez algum processo de recrutamento e seleção? *

Marcar tudo o que for aplicável.

- Sim
 Não

15. Assinale os 3 grupos profissionais (CPP 2010) mais procurados no âmbito dos vossos processos de recrutamento *

Marcar tudo o que for aplicável.

1. Dirigentes, diretores e gestores executivos
 2. Especialistas das atividades intelectuais e científicas
 3. Técnicos e profissões de nível intermédio
 4. Pessoal administrativo
 5. Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores
 6. Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta
 7. Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices
 8. Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem
 9. Trabalhadores não qualificados

Recrutamento de trabalhadores mais velhos

16. Pelo conhecimento que tem, resultante da sua prática profissional, indique o setor em que será mais fácil a recolocação de trabalhadores mais velhos? *

Marcar tudo o que for aplicável.

- 1. Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca
- 2. Indústrias extrativas
- 3. Indústrias transformadoras
- 4. Eletricidade, gás e água
- 5. Construção
- 6. Comércio por grosso e a retalho
- 7. Transporte e armazenagem
- 4. Alojamento, restauração e similares
- 5. Atividades financeiras e de seguros
- 6. Atividades imobiliárias
- 7. Educação
- 8. Atividades de saúde humana e apoio social

Outra: _____

17. Pelo conhecimento que tem, resultante da sua prática profissional, indique 3 grupos profissionais (CPP 2010) em que será mais fácil a recolocação de trabalhadores mais velhos? *

Marcar tudo o que for aplicável.

- 1. Dirigentes, diretores e gestores executivos
- 2. Especialistas das atividades intelectuais e científicas
- 3. Técnicos e profissões de nível intermédio
- 4. Pessoal administrativo
- 5. Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores
- 6. Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta
- 7. Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices
- 8. Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem
- 9. Trabalhadores não qualificados

18. Pelo conhecimento que tem, resultante da sua prática profissional, qual o grau de escolaridade da maioria dos trabalhadores mais velhos que regressa ao mercado de trabalho após um período de desemprego: *

Marcar tudo o que for aplicável.

- 1. Menor ou igual ao 1º ciclo (4º ano)
- 2. 2º ciclo (6º ano)
- 3. 3º ciclo (9º ano)
- 4. Secundário (12º ano)
- 5. Superior

19. Pelo conhecimento que tem, resultante da sua prática profissional, assinale o seu grau de concordância quanto às seguintes afirmações: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A existência de quotas nas empresas para os trabalhadores mais velhos favorece a sua contratação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As políticas públicas de emprego que discriminam positivamente pessoas com 45 ou mais anos contribuem ativamente para a integração no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As empresas com mão de obra mais jovem são mais competitivas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As políticas fiscais que apoiam a contratação de trabalhadores mais velhos contribuem eficazmente para a contratação dos mesmos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A maior parte dos empregadores tem uma preocupação real e efetiva de integração de trabalhadores mais velhos.

A gestão da idade é uma preocupação presente na maior parte das grandes empresas. Linha 6

Caracterização do(a) inquirido(a)

20. Idade *

21. Género *

Marcar tudo o que for aplicável.

- Feminino
 Masculino

22. Escolaridade *

Marcar tudo o que for aplicável.

1. Menor ou igual ao 3º ciclo (9º ano)
 2. Ensino Secundário
 3. Ensino Superior

23. Caso tenha um grau académico igual ou superior à licenciatura, indique a sua área de formação:

24. Diga, por favor, qual a sua função / cargo. *

25. Qual a sua antiguidade nessa função/cargo? *

Marcar tudo o que for aplicável.

- 1. Menos de 1 ano
- 2. 1-3 anos
- 3. 4-8 anos
- 4. 9-15 anos
- 5. 16-22 anos
- 6. 23 ou mais anos

Agradeço a sua colaboração.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

ANEXO C

Output Análise Fatorial

GET

FILE='C:\Users\bartmr\Desktop\BD\20200209_BD_CONCAT_interv_etarios.sav'.
DATASET NAME ConjuntodeDados1 WINDOW=FRONT.

FACTOR

```
/VARIABLES @5.1_lide @5.2_dive @5.3_chef @5.4_conf @5.5_nove @5.6_relal  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS @5.1_lide @5.2_dive @5.3_chef @5.4_conf @5.5_nove @5.6_relal  
/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION  
/FORMAT SORT  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/CRITERIA ITERATE(25)  
/ROTATION VARIMAX  
/SAVE REG(ALL)  
/METHOD=CORRELATION.
```

Análise de Fatores

[ConjuntodeDados1] C:\Users\bartmr\Desktop\BD\20200209_BD_CONCAT_interv_etarios.sav

Comunalidades

	Inicial	Extração
Liderança	1,000	,090
Equipas diversidade etária	1,000	,660
Chefias mais jovens	1,000	,496
Conflituosidade	1,000	,651
Adaptação novas equipas	1,000	,643
Relacionamento interpessoal	1,000	,613

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado	
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância
1	3,153	52,554	52,554	3,153	52,554
2	1,000	16,663	69,217		
3	,607	10,113	79,329		
4	,514	8,572	87,901		
5	,379	6,308	94,209		
6	,347	5,791	100,000		

Variância total explicada

Componente	Somas de extração de ... % cumulativa
1	52,554
2	
3	
4	
5	
6	

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

	Componente 1
Equipas diversidade etária	,812
Conflituosidade	,807
Adaptação novas equipas	,802
Relacionamento interpessoal	,783
Chefias mais jovens	,704
Liderança	-,299

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa^a

a. Apenas um componente foi extraído. A solução não pode ser girada.

FACTOR

```
/VARIABLES @6.1_tare @6.2_hig @6.3_apliR @6.4_prodR @6.5_meto @6.6_prat  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS @6.1_tare @6.2_hig @6.3_apliR @6.4_prodR @6.5_meto @6.6_prat  
/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION  
/FORMAT SORT  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/CRITERIA ITERATE(25)  
/ROTATION VARIMAX  
/SAVE REG(ALL)  
/METHOD=CORRELATION.
```

Análise de Fatores

Comunalidades

	Inicial	Extração
Diversidade tarefas	1,000	,544
Normas de higiene e segurança	1,000	,594
Aplicação novos conhecimentos - Recod	1,000	,716
Produtividade - Recod	1,000	,600
Novos metodos de trabalho	1,000	,638
Tarefas mais práticas	1,000	,551

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado	
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância
1	2,275	37,922	37,922	2,275	37,922
2	1,368	22,793	60,715	1,368	22,793
3	,730	12,171	72,886		
4	,643	10,723	83,609		
5	,565	9,420	93,029		
6	,418	6,971	100,000		

Variância total explicada

Componente	% cumulativa	Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
		Total	% de variância	% cumulativa
1	37,922	2,054	34,228	34,228
2	60,715	1,589	26,487	60,715
3				
4				
5				
6				

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

	Componente	
	1	2
Novos metodos de trabalho	,783	-,160
Diversidade tarefas	,737	,018
Normas de higiene e segurança	,695	-,332
Aplicação novos conhecimentos - Recod	,486	,693
Produtividade - Recod	,427	,646
Tarefas mais práticas	,466	-,577

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
Normas de higiene e segurança	,769	,055
Novos métodos de trabalho	,760	,247
Tarefas mais práticas	,691	-,272
Diversidade tarefas	,632	,380
Aplicação novos conhecimentos - Recod	,080	,842
Produtividade - Recod	,052	,773

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Matriz de transformação de componente

Componente	1	2
1	,869	,494
2	-,494	,869

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

FACTOR

```
/VARIABLES@7.1_qualR @7.2_stre @7.3_atua @7.4_deci @7.6_moti @7.7_hora @7.8_aut
o
@7.9_apreR @7.10_temR @7.11_sol @7.12_sauR @7.13_equ @7.14_rsp @7.15_res
/MISSINGLISTWISE
/ANALYSIS@7.1_qualR @7.2_stre @7.3_atua @7.4_deci @7.5_inov @7.6_moti @7.7_hora
@7.8_auto
@7.9_apreR @7.10_temR @7.11_sol @7.12_sauR @7.13_equ @7.14_rsp @7.15_res
/PRINTINITIALEXTRACTIONROTATION
/FORMAT SORT
/CRITERIAMINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTIONPC
/CRITERIAITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/SAVE REG(ALL)
```

/METHOD=CORRELATION

Análise de Fatores

Comunalidades

	Inicial	Extração
Qualificação - Recod	1,000	,466
Resistência ao stress	1,000	,498
Atualização profissional	1,000	,546
Rapidez nas decisões	1,000	,684
Motivação	1,000	,539
Cumprimento de horários	1,000	,711
Autonomia	1,000	,523
Aprendizagem - Recod	1,000	,585
Tempo de execução de tarefas - Recod	1,000	,535
Resolução problemas	1,000	,627
Problemas de saúde - Recod	1,000	,554
Equilíbrio família e trabalho	1,000	,451
Responsabilidade	1,000	,713
Orientação para resultados	1,000	,625

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado	
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância
1	5,104	34,027	34,027	5,104	34,027
2	2,278	15,185	49,213	2,278	15,185
3	1,074	7,160	56,372	1,074	7,160
4	,955	6,368	62,740		
6	,750	4,998	72,990		
7	,676	4,508	77,499		
8	,596	3,972	81,470		
9	,517	3,449	84,919		
10	,481	3,206	88,125		
11	,432	2,878	91,002		
12	,401	2,676	93,678		
13	,394	2,626	96,304		
14	,328	2,186	98,490		
15	,227	1,510	100,000		

Variância total explicada

Componente	% cumulativa	Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
		Total	% de variância	% cumulativa
1	34,027	3,398	22,651	22,651
2	49,213	2,742	18,277	40,928
3	56,372	2,317	15,444	56,372
4				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

	Componente		
	1	2	3
Orientação para resultados	,771	-,055	,168
Responsabilidade	,750	-,218	,321
Motivação	,723	,087	,089
Rapidez nas decisões	,714	-,044	-,415
Resolução problemas	,708	-,104	-,339
Autonomia	,702	-,112	-,129
Atualização profissional	,658	,295	-,164
Cumprimento de horários	,634	-,192	,521
Resistência ao stress	,618	-,154	-,303
Equilíbrio família e trabalho	,537	-,118	,386
Aprendizagem - Recod	,080	,753	,107
Problemas de saúde - Recod	-,045	,710	,220
Tempo de execução de tarefas - Recod	,211	,699	,046
Qualificação - Recod	,154	,645	-,162

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 3 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente		
	1	2	3
Rapidez nas decisões	,813	,150	,010
Resolução problemas	,762	,213	-,042
Resistência ao stress	,672	,191	-,100
Autonomia	,621	,369	-,029
Atualização profissional	,595	,247	,363
Cumprimento de horários	,149	,828	-,049
Responsabilidade	,368	,756	-,081
Equilíbrio família e trabalho	,161	,652	-,004
Orientação para resultados	,477	,627	,067
Motivação	,488	,513	,193
Aprendizagem - Recod	-,036	,006	,764
Tempo de execução de tarefas - Recod	,104	,053	,722
Problemas de saúde - Recod	-,202	,019	,716
Qualificação - Recod	,199	-,131	,640

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Matriz de transformação de componente

Componente	1	2	3
1	,759	,637	,135
2	-,036	-,166	,985
3	-,650	,753	,103

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

FACTOR

```

/VARIABLES @8.1_subs @8.2_reco @8.3_auto @8.4_cons @8.5_esta @8.6_opor @8.7_des
f @8.8_rede
  @8.9_pae @8.10_rea
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS @8.1_subs @8.2_reco @8.3_auto @8.4_cons @8.5_esta @8.6_opor @8.7_desf
@8.8_rede
  
```

```

@8.9_pae @8.10_rea
/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION
/FORMAT SORT
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.

```

Análise de Fatores

Comunalidades

	Inicial	Extração
Subsídio de desemprego	1,000	,679
Reconversão profissional	1,000	,563
Autoestima	1,000	,381
Conselhos para procurar emprego	1,000	,601
Anterior estatuto profissional	1,000	,616
Oportunidades de regresso ao mercado de trabalho	1,000	,416
Desfasamento mercado trabalho atual	1,000	,549
Rede social/familiar	1,000	,530
Conhecimento estratégias para o emprego	1,000	,556
Readaptação ao mercado de trabalho	1,000	,618

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado	
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância
1	4,349	43,488	43,488	4,349	43,488
2	1,160	11,605	55,092	1,160	11,605
3	,936	9,355	64,448		
4	,728	7,281	71,729		
5	,610	6,097	77,826		
6	,565	5,647	83,473		
7	,494	4,941	88,414		
8	,451	4,510	92,923		
9	,395	3,945	96,869		
10	,313	3,131	100,000		

Variância total explicada

Componente	% cumulativa	Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
		Total	% de variância	% cumulativa
1	43,488	2,820	28,196	28,196
2	55,092	2,690	26,897	55,092
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

	Componente	
	1	2
Readaptação ao mercado de trabalho	,777	,121
Conselhos para procurar emprego	,737	-,242
Conhecimento estratégias para o emprego	,732	,140
Desfasamento mercado trabalho atual	,732	,115
Anterior estatuto profissional	,731	-,285
Reconversão profissional	,708	-,247
Rede social/familiar	,605	,405
Autoestima	,562	,256
Subsídio de desemprego	,463	-,682
Oportunidades de regresso ao mercado de trabalho	,444	,468

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
Rede social/familiar	,717	,127
Readaptação ao mercado de trabalho	,645	,450
Oportunidades de regresso ao mercado de trabalho	,644	-,030
Conhecimento estratégias para o emprego	,625	,406
Desfasamento mercado trabalho atual	,608	,424
Autoestima	,582	,204
Subsídio de desemprego	-,138	,813
Anterior estatuto profissional	,330	,712
Conselhos para procurar emprego	,364	,685
Reconversão profissional	,340	,669

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Matriz de transformação de componente

Componente	1	2
1	,721	,693
2	,693	-,721

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

FACTOR

```
/VARIABLES @9.1_fexp @9.2_besc @9.3_m45a @9.4_uneec @9.5_m25a @9.6_esup @9.7_m1a @9.8_conc  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS @9.1_fexp @9.2_besc @9.3_m45a @9.4_uneec @9.5_m25a @9.6_esup @9.7_m1a @9.8_conc  
/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION  
/FORMAT SORT
```

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
 /EXTRACTION PC
 /CRITERIA ITERATE(25)
 /ROTATION VARIMAX
 /SAVE REG(ALL)
 /METHOD=CORRELATION.

Análise de Fatores

Comunalidades

	Inicial	Extração
Falta de experiência	1,000	,763
Baixa escolaridade	1,000	,764
Mais de 45 anos	1,000	,734
Única entidade empregadora	1,000	,699
Menos de 25 anos	1,000	,600
Sobrequalificação	1,000	,529
Várias experiências de menos de 1 ano	1,000	,470
Colaborador empresa concorrente	1,000	,568

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado	
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância
1	2,849	35,615	35,615	2,849	35,615
2	1,230	15,371	50,985	1,230	15,371
3	1,049	13,118	64,103	1,049	13,118
4	,752	9,406	73,509		
5	,707	8,834	82,343		
6	,533	6,666	89,009		
7	,469	5,864	94,873		
8	,410	5,127	100,000		

Variância total explicada

Componente	Somas de extração de ...	Somas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	35,615	2,003	25,043	25,043
2	50,985	1,600	20,000	45,043
3	64,103	1,525	19,060	64,103
4				
5				
6				
7				
8				

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

	Componente		
	1	2	3
Colaborador empresa concorrente	,706	,069	-,255
Várias experiências de menos de 1 ano	,667	-,008	-,158
Sobrequalificação	,611	,184	-,348
Baixa escolaridade	,594	-,539	,347
Mais de 45 anos	,564	,430	,481
Menos de 25 anos	,561	-,016	-,534
Falta de experiência	,538	-,645	,240
Única entidade empregadora	,507	,547	,378

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 3 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente		
	1	2	3
Menos de 25 anos	,768	,071	-,070
Sobrequalificação	,700	,020	,194
Colaborador empresa concorrente	,694	,193	,223
Várias experiências de menos de 1 ano	,592	,273	,214
Falta de experiência	,159	,859	-,011
Baixa escolaridade	,138	,850	,148
Mais de 45 anos	,130	,151	,834
Única entidade empregadora	,172	-,009	,818

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser. ^a

a. Rotação convergida em 4 iterações.

Matriz de transformação de componente

Componente	1	2	3
1	,727	,498	,473
2	,108	-,763	,637
3	-,678	,413	,609

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

FACTOR

```

/VARIABLES @10.1_sat @10.2_gpr @10.3_esc @10.4_esp @10.5_rfs @10.6_mpe @10.7_v
sd @10.8_des
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS @10.1_sat @10.2_gpr @10.3_esc @10.4_esp @10.5_rfs @10.6_mpe @10.7_vs
d @10.8_des
/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION
/FORMAT SORT
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.

```

Análise de Fatores

Comunalidades

	Inicial	Extração
Setor de atividade	1,000	,686
Grupo profissional	1,000	,775
Habilitações escolares	1,000	,600
Grau de especialização	1,000	,714
Rede social e familiar	1,000	,427
Métodos de procura de emprego	1,000	,480
Valor do subsídio de desemprego	1,000	,788
Duração do desemprego	1,000	,799

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado	
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância
1	4,097	51,210	51,210	4,097	51,210
2	1,171	14,636	65,845	1,171	14,636
3	,925	11,567	77,413		
4	,757	9,456	86,869		
5	,395	4,933	91,802		
6	,336	4,203	96,005		
7	,207	2,582	98,587		
8	,113	1,413	100,000		

Variância total explicada

Componente	Somas de extração de ...	Somas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	51,210	3,403	42,541	42,541
2	65,845	1,864	23,304	65,845
3				
4				
5				
6				
7				
8				

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

	Componente	
	1	2
Grupo profissional	,836	-,277
Grau de especialização	,802	-,267
Setor de atividade	,775	-,291
Habilitações escolares	,745	-,212
Métodos de procura de emprego	,692	,034
Duração do desemprego	,653	,610
Rede social e familiar	,651	,050
Valor do subsídio de desemprego	,520	,719

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
Grupo profissional	,865	,165
Grau de especialização	,830	,157
Setor de atividade	,819	,123
Habilitações escolares	,754	,177
Métodos de procura de emprego	,588	,367
Rede social e familiar	,545	,360
Valor do subsídio de desemprego	,105	,881
Duração do desemprego	,274	,851

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Matriz de transformação de componente

Componente	1	2
1	,873	,487
2	-,487	,873

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

FACTOR

```
/VARIABLES @22.1_quo @22.2_ppe @22.4_pf @22.5_emp @22.6_pge
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS @22.1_quo @22.2_ppe @22.4_pf @22.5_emp @22.6_pge
/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION
/FORMAT SORT
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.
```

Análise de Fatores

Comunalidades

	Inicial	Extração
Quotas	1,000	,678
Políticas públicas de emprego	1,000	,221
Políticas fiscais	1,000	,774
Preocupação empregadores contratação mais velhos	1,000	,792
Políticas gestão da idade	1,000	,725

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado	
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância
1	1,784	35,678	35,678	1,784	35,678
2	1,405	28,105	63,784	1,405	28,105
3	,960	19,208	82,992		
4	,512	10,233	93,225		
5	,339	6,775	100,000		

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de ... % cumulativa	Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
		Total	% de variância	% cumulativa
1	35,678	1,598	31,967	31,967
2	63,784	1,591	31,817	63,784
3				
4				
5				

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

	Componente	
	1	2
Políticas fiscais	,783	,401
Políticas gestão da idade	,617	-,587
Preocupação empregadores contratação mais velhos	,621	-,637
Quotas	,574	,590
Políticas públicas de emprego	,273	,382

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
Políticas fiscais	,840	,262
Quotas	,823	-,019
Políticas públicas de emprego	,463	-,081
Preocupação empregadores contratação mais velhos	-,003	,890
Políticas gestão da idade	,029	,851

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Matriz de transformação de componente

Componente	1	2
1	,714	,700
2	,700	-,714

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

SAVE OUTFILE='C:\Users\bartmr\Desktop\BD\20200323_BD_CONCAT_interv_etarios.sav'

```

/COMPRESSED.
FACTOR
/VARIABLES @4.1_leal @4.2_abse @4.3_exigR @4.4_disp @4.5_salR @4.6_obje @4.7_tem
p @4.8_adap
@4.9_imag
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS @4.1_leal @4.2_abse @4.3_exigR @4.4_disp @4.5_salR @4.6_obje @4.7_temp
@4.8_adap
@4.9_imag
/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION
/FORMAT SORT
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.

```

Análise de Fatores

[ConjuntodeDados1] C:\Users\bartmr\Desktop\BD\20200323_BD_CONCAT_interv_etarios.sav

Comunalidades

	Inicial	Extração
Lealdade	1,000	,610
Absentismo	1,000	,398
Exigência condições de trabalho - Recod	1,000	,695
Disponibilidade horas extraordinárias	1,000	,489
Salários mais elevados - Recod	1,000	,620
Orientação objetivos da empresa	1,000	,622
Permanência na empresa	1,000	,415
Adaptação cultura da empresa	1,000	,538
Imagem externa empresa	1,000	,606

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado	
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância
1	3,609	40,097	40,097	3,609	40,097
2	1,385	15,391	55,488	1,385	15,391
3	,816	9,066	64,555		
4	,775	8,613	73,168		
5	,661	7,347	80,515		
6	,538	5,980	86,495		
7	,439	4,879	91,375		
8	,431	4,786	96,161		
9	,346	3,839	100,000		

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de ... % cumulativa	Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
		Total	% de variância	% cumulativa
1	40,097	3,435	38,163	38,163
2	55,488	1,559	17,325	55,488
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

	Componente	
	1	2
Orientação objetivos da empresa	,789	,025
Imagem externa empresa	,777	,040
Lealdade	,760	,182
Adaptação cultura da empresa	,719	-,143
Permanência na empresa	,633	,118
Absentismo	,623	,103
Disponibilidade horas extraordinárias	,556	,424
Exigência condições de trabalho - Recod	-,342	,761
Salários mais elevados - Recod	-,272	,739

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
Lealdade	,780	-,038
Orientação objetivos da empresa	,764	-,197
Imagem externa empresa	,757	-,179
Disponibilidade horas extraordinárias	,653	,251
Adaptação cultura da empresa	,650	-,339
Permanência na empresa	,641	-,064
Absentismo	,627	-,075
Exigência condições de trabalho - Recod	-,115	,826
Salários mais elevados - Recod	-,054	,786

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Matriz de transformação de componente

Componente	1	2
1	,960	-,280
2	,280	,960

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

ANEXO D

Output Análise de Confiabilidade


```

SORT CASES BY Tipo_que.
SPLIT FILE SEPARATE BY Tipo_que.
RELIABILITY
/VARIABLES=@4.1_leal @4.2_abse @4.3_exigR @4.4_disp @4.5_salR @4.6_obje @4.7_te
mp @4.8_adap
@4.9_imag
/SCALE('Relação com a empresa') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Confiabilidade

Escala: Relação com a empresa

Tipo questionário = indivíduos

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	225	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	225	100,0

a. Tipo questionário = indivíduos

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,672	9

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Lealdade	3,39	,957	225
Absentismo	3,19	,975	225
Exigência condições de trabalho - Recod	2,60	1,035	225
Disponibilidade horas extraordinárias	2,88	1,017	225
Salários mais elevados - Recod	2,65	,943	225
Orientação objetivos da empresa	3,31	,861	225
Permanência na empresa	3,51	,907	225
Adaptação cultura da empresa	3,11	,944	225
Imagem externa empresa	3,31	,973	225

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Lealdade	24,56	14,989	,621	,583
Absentismo	24,75	16,215	,426	,627
Exigência condições de trabalho - Recod	25,34	21,110	-,176	,753
Disponibilidade horas extraordinárias	25,06	15,443	,504	,608
Salários mais elevados - Recod	25,29	20,458	-,098	,731
Orientação objetivos da empresa	24,63	15,787	,581	,598
Permanência na empresa	24,44	16,426	,444	,625
Adaptação cultura da empresa	24,84	16,174	,454	,622
Imagem externa empresa	24,63	15,234	,570	,594

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
27,94	20,510	4,529	9

a. Tipo questionário = individuos

Tipo questionário = empresas

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	44	100,0

a. Tipo questionário = empresas

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,740	9

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Lealdade	3,55	,848	44
Absentismo	3,52	,849	44
Exigência condições de trabalho - Recod	2,43	,998	44
Disponibilidade horas extraordinárias	2,89	1,061	44
Salários mais elevados - Recod	2,32	,800	44
Orientação objetivos da empresa	3,36	,718	44
Permanência na empresa	3,80	,734	44
Adaptação cultura da empresa	2,86	,979	44
Imagem externa empresa	3,30	,851	44

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Lealdade	24,48	15,465	,611	,683
Absentismo	24,50	16,302	,472	,707
Exigência condições de trabalho - Recod	25,59	18,526	,085	,776
Disponibilidade horas extraordinárias	25,14	15,283	,463	,708
Salários mais elevados - Recod	25,70	18,585	,149	,756
Orientação objetivos da empresa	24,66	16,276	,598	,692
Permanência na empresa	24,23	16,180	,599	,691
Adaptação cultura da empresa	25,16	16,369	,370	,725
Imagem externa empresa	24,73	15,738	,562	,692

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
28,02	20,255	4,501	9

a. Tipo questionário = empresas

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@5.1_lide @5.2_dive @5.3_chef @5.4_conf @5.5_nove @5.6_relal  
/SCALE('Relação com a empresa') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@5.1_lide @5.2_dive @5.3_chef @5.4_conf @5.5_nove @5.6_relal  
/SCALE('Relação com os colegas') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Confiabilidade

Escala: Relação com os colegas

Tipo questionário = indivíduos

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	225	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	225	100,0

a. Tipo questionário = indivíduos

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,731	6

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Liderança	3,38	,899	225
Equipas diversidade etária	3,05	,951	225
Chefias mais jovens	2,68	,913	225
Conflituosidade	3,05	,962	225
Adaptação novas equipas	2,84	,885	225
Relacionamento interpessoal	3,37	,892	225

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Liderança	15,00	13,080	-,148	,845
Equipas diversidade etária	15,33	8,204	,701	,618
Chefias mais jovens	15,69	9,562	,448	,699
Conflituosidade	15,32	8,417	,642	,637
Adaptação novas equipas	15,53	8,723	,653	,639
Relacionamento interpessoal	15,01	8,759	,638	,643

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
18,38	12,924	3,595	6

a. Tipo questionário = indivíduos

Tipo questionário = empresas

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	44	100,0

a. Tipo questionário = empresas

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,584	6

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Liderança	3,41	,787	44
Equipas diversidade etária	2,89	,813	44
Chefias mais jovens	2,66	,987	44
Conflituosidade	3,07	,873	44
Adaptação novas equipas	2,77	,774	44
Relacionamento interpessoal	3,39	,754	44

a. Tipo questionário = empresas

Estadísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Liderança	14,77	10,877	-,644	,840
Equipas diversidade etária	15,30	5,701	,461	,478
Chefias mais jovens	15,52	4,581	,615	,374
Conflituosidade	15,11	4,801	,676	,359
Adaptação novas equipas	15,41	5,457	,580	,429
Relacionamento interpessoal	14,80	5,376	,632	,409

a. Tipo questionário = empresas

Estadísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
18,18	8,152	2,855	6

a. Tipo questionário = empresas

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@6.1_tare @6.2_hig @6.3_apliR @6.4_prodR @6.5_meto @6.6_prat  
/SCALE('Relação com a função') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Confiabilidade

Escala: Relação com a função

Tipo questionário = individuos

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	225	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	225	100,0

a. Tipo questionário = individuos

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estadísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,660	6

a. Tipo questionário = individuos

Estadísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Diversidade tarefas	2,90	,903	225
Normas de higiene e segurança	3,18	,938	225
Aplicação novos conhecimentos - Recod	2,84	,978	225
Produtividade - Recod	3,64	,854	225
Novos metodos de trabalho	2,73	,785	225
Tarefas mais práticas	3,20	,840	225

a. Tipo questionário = individuos

Estadísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Diversidade tarefas	15,60	7,046	,541	,560
Normas de higiene e segurança	15,32	7,279	,454	,593
Aplicação novos conhecimentos - Recod	15,65	7,915	,288	,658
Produtividade - Recod	14,85	8,343	,280	,655
Novos metodos de trabalho	15,76	7,406	,570	,560
Tarefas mais práticas	15,29	8,539	,247	,665

a. Tipo questionário = individuos

Estadísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
18,49	10,456	3,234	6

a. Tipo questionário = individuos

Tipo questionário = empresas

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	44	100,0

a. Tipo questionário = empresas

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,584	6

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Diversidade tarefas	2,82	,786	44
Normas de higiene e segurança	3,32	,771	44
Aplicação novos conhecimentos - Recod	3,02	1,023	44
Produtividade - Recod	3,73	,758	44
Novos metodos de trabalho	2,57	,818	44
Tarefas mais práticas	3,30	,765	44

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Diversidade tarefas	15,93	6,112	,317	,540
Normas de higiene e segurança	15,43	6,391	,250	,567
Aplicação novos conhecimentos - Recod	15,73	5,087	,396	,503
Produtividade - Recod	15,02	6,162	,325	,538
Novos metodos de trabalho	16,18	5,175	,568	,425
Tarefas mais práticas	15,45	6,998	,093	,624

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
18,75	7,959	2,821	6

a. Tipo questionário = empresas

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@7.1_qualR @7.2_stre @7.3_atua @7.4_deci @7.5_inov @7.6_moti @7.7_hora @7.8_auto @7.9_apreR @7.10_temR @7.11_sol @7.12_sauR @7.13_equ @7.14_rsp @7.15_res  
/SCALE('Características pessoais e profissionais - trab mais velhos') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Confiabilidade

Escala: Características pessoais e profissionais - trab mais velhos

Tipo questionário = individuos

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	225	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	225	100,0

a. Tipo questionário = indivíduos

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,825	15

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Qualificação - Recod	3,50	,955	225
Resistência ao stress	3,22	,928	225
Atualização profissional	3,03	,860	225
Rapidez nas decisões	3,33	,886	225
Adesão inovações tecnológicas	2,42	,746	225
Motivação	2,98	,850	225
Cumprimento de horários	3,62	,827	225
Autonomia	3,64	,823	225
Aprendizagem - Recod	3,34	,946	225
Tempo de execução de tarefas - Recod	3,38	,889	225
Resolução problemas	3,47	,779	225
Problemas de saúde - Recod	2,77	,939	225
Equilíbrio família e trabalho	3,49	,802	225
Responsabilidade	3,64	,875	225
Orientação para resultados	3,42	,868	225

a. Tipo questionário = indivíduos

Estadísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Qualificação - Recod	45,75	45,241	,225	,830
Resistência ao stress	46,03	42,325	,485	,812
Atualização profissional	46,23	41,614	,602	,804
Rapidez nas decisões	45,92	41,288	,611	,803
Adesão inovações tecnológicas	46,84	43,218	,536	,810
Motivação	46,27	41,323	,640	,802
Cumprimento de horários	45,64	43,483	,447	,815
Autonomia	45,61	42,354	,560	,807
Aprendizagem - Recod	45,92	45,471	,210	,831
Tempo de execução de tarefas - Recod	45,87	44,854	,285	,825
Resolução problemas	45,79	42,588	,575	,807
Problemas de saúde - Recod	46,48	47,608	,042	,842
Equilíbrio família e trabalho	45,76	44,351	,378	,819
Responsabilidade	45,61	41,864	,566	,807
Orientação para resultados	45,84	41,192	,637	,802

a. Tipo questionário = indivíduos

Estadísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
49,25	49,038	7,003	15

a. Tipo questionário = indivíduos

Tipo questionário = empresas

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	44	100,0

a. Tipo questionário = empresas

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,823	15

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Qualificação - Recod	3,59	,972	44
Resistência ao stress	3,50	,876	44
Atualização profissional	2,82	,843	44
Rapidez nas decisões	3,32	,829	44
Adesão inovações tecnológicas	2,30	,668	44
Motivação	3,09	,830	44
Cumprimento de horários	3,84	,776	44
Autonomia	3,68	,829	44
Aprendizagem - Recod	3,25	,991	44
Tempo de execução de tarefas - Recod	3,66	,776	44
Resolução problemas	3,41	,787	44
Problemas de saúde - Recod	3,34	1,010	44
Equilíbrio família e trabalho	3,59	,622	44
Responsabilidade	3,73	,788	44
Orientação para resultados	3,39	,813	44

a. Tipo questionário = empresas

Estadísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Qualificação - Recod	46,91	40,178	,315	,823
Resistência ao stress	47,00	41,349	,256	,825
Atualização profissional	47,68	36,920	,720	,793
Rapidez nas decisões	47,18	40,478	,364	,818
Adesão inovações tecnológicas	48,20	40,864	,432	,814
Motivação	47,41	39,410	,470	,811
Cumprimento de horários	46,66	38,695	,591	,803
Autonomia	46,82	39,501	,462	,811
Aprendizagem - Recod	47,25	41,541	,194	,832
Tempo de execução de tarefas - Recod	46,84	39,486	,504	,809
Resolução problemas	47,09	39,712	,471	,811
Problemas de saúde - Recod	47,16	40,369	,281	,826
Equilíbrio família e trabalho	46,91	40,410	,531	,809
Responsabilidade	46,77	38,691	,580	,804
Orientação para resultados	47,11	37,824	,651	,799

a. Tipo questionário = empresas

Estadísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
50,50	45,000	6,708	15

a. Tipo questionário = empresas

RELIABILITY

```

/VARIABLES=@8.1_subs @8.2_reco @8.3_auto @8.4_cons @8.5_esta @8.6_opor @8.7_de
sf @8.8_rede
@8.9_pae @8.10_rea
/SCALE('Desemprego') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Confiabilidade

Escala: Desemprego

Tipo questionário = indivíduos

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	225	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	225	100,0

a. Tipo questionário = indivíduos

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,853	10

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Subsídio de desemprego	2,76	,979	225
Reconversão profissional	3,44	,924	225
Autoestima	3,74	,865	225
Conselhos para procurar emprego	3,28	,942	225
Anterior estatuto profissional	3,46	,840	225
Oportunidades de regresso ao mercado de trabalho	4,06	,802	225
Desfasamento mercado trabalho atual	3,40	,901	225
Rede social/familiar	3,15	,964	225
Conhecimento estratégias para o emprego	3,36	,973	225
Readaptação ao mercado de trabalho	3,44	,944	225

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Subsídio de desemprego	31,33	30,748	,398	,854
Reconversão profissional	30,65	29,031	,616	,834
Autoestima	30,36	31,025	,441	,848
Conselhos para procurar emprego	30,82	28,578	,651	,830
Anterior estatuto profissional	30,63	29,421	,647	,832
Oportunidades de regresso ao mercado de trabalho	30,04	31,901	,384	,852
Desfasamento mercado trabalho atual	30,69	29,374	,597	,835
Rede social/familiar	30,95	29,560	,528	,842
Conhecimento estratégias para o emprego	30,73	28,484	,635	,832
Readaptação ao mercado de trabalho	30,65	28,434	,665	,829

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
34,09	36,022	6,002	10

a. Tipo questionário = indivíduos

Tipo questionário = empresas

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	44	100,0

a. Tipo questionário = empresas

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,818	10

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Subsídio de desemprego	2,91	1,074	44
Reconversão profissional	3,36	1,036	44
Autoestima	3,43	,873	44
Conselhos para procurar emprego	2,95	,834	44
Anterior estatuto profissional	3,20	,823	44
Oportunidades de regresso ao mercado de trabalho	3,95	,888	44
Desfasamento mercado trabalho atual	3,14	1,002	44
Rede social/familiar	2,84	,963	44
Conhecimento estratégias para o emprego	3,14	1,025	44
Readaptação ao mercado de trabalho	3,00	,940	44

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Subsídio de desemprego	29,02	29,976	,257	,830
Reconversão profissional	28,57	26,577	,609	,789
Autoestima	28,50	28,535	,521	,799
Conselhos para procurar emprego	28,98	28,441	,564	,796
Anterior estatuto profissional	28,73	28,761	,534	,799
Oportunidades de regresso ao mercado de trabalho	27,98	31,325	,206	,829
Desfasamento mercado trabalho atual	28,80	25,190	,792	,767
Rede social/familiar	29,09	30,178	,289	,823
Conhecimento estratégias para o emprego	28,80	26,678	,607	,789
Readaptação ao mercado de trabalho	28,93	26,623	,686	,781

a. Tipo questionário = empresas

Estadísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
31,93	34,158	5,844	10

a. Tipo questionário = empresas

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@9.1_fexp @9.2_besc @9.3_m45a @9.4_uneec @9.5_m25a @9.6_esup @9.7_m1a @9.8_conc  
/SCALE('fatores condicionates regresso ao mercado de trabalho') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Confiabilidade

Escala: fatores condicionates regresso ao mercado de trabalho

Tipo questionário = individuos

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	225	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	225	100,0

a. Tipo questionário = individuos

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estadísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,757	8

a. Tipo questionário = individuos

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Falta de experiência	3,28	1,344	225
Baixa escolaridade	3,70	1,120	225
Mais de 45 anos	3,98	1,050	225
Única entidade empregadora	3,47	1,114	225
Menos de 25 anos	2,90	1,204	225
Sobrequalificação	3,52	1,098	225
Várias experiências de menos de 1 ano	3,39	1,097	225
Colaborador empresa concorrente	2,88	1,151	225

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Falta de experiência	23,84	24,111	,409	,742
Baixa escolaridade	23,41	24,752	,477	,727
Mais de 45 anos	23,13	25,786	,416	,738
Única entidade empregadora	23,64	25,856	,373	,745
Menos de 25 anos	24,21	24,990	,406	,740
Sobrequalificação	23,59	24,922	,474	,727
Várias experiências de menos de 1 ano	23,72	24,138	,555	,713
Colaborador empresa concorrente	24,24	23,967	,535	,716

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
27,11	31,322	5,597	8

a. Tipo questionário = indivíduos

Tipo questionário = empresas

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	44	100,0

a. Tipo questionário = empresas

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,576	8

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Falta de experiência	3,32	1,253	44
Baixa escolaridade	3,59	1,168	44
Mais de 45 anos	4,09	,858	44
Única entidade empregadora	3,18	1,263	44
Menos de 25 anos	2,64	1,143	44
Sobrequalificação	3,07	1,129	44
Várias experiências de menos de 1 ano	3,59	1,106	44
Colaborador empresa concorrente	2,50	1,089	44

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Falta de experiência	22,66	16,881	,216	,566
Baixa escolaridade	22,39	16,661	,278	,544
Mais de 45 anos	21,89	17,219	,382	,522
Única entidade empregadora	22,80	17,190	,181	,579
Menos de 25 anos	23,34	16,416	,319	,531
Sobrequalificação	22,91	17,247	,230	,559
Várias experiências de menos de 1 ano	22,39	17,731	,184	,572
Colaborador empresa concorrente	23,48	14,953	,538	,459

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
25,98	20,674	4,547	8

a. Tipo questionário = empresas

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@10.1_sat @10.2_gpr @10.3_esc @10.4_esp @10.5_rfs @10.6_mpe @10.7_vsd @10.8_des
```

```
/SCALE('fatores condicionates regresso ao mercado de trabalho - trab mais velhos') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Confiabilidade

Escala: fatores condicionates regresso ao mercado de trabalho - trab mais velhos

Tipo questionário = individuos

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	225	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	225	100,0

a. Tipo questionário = indivíduos

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,866	8

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Setor de atividade	3,86	,898	225
Grupo profissional	3,88	,867	225
Habilitações escolares	3,84	,955	225
Grau de especialização	3,96	,868	225
Rede social e familiar	3,46	1,035	225
Métodos de procura de emprego	3,75	,913	225
Valor do subsídio de desemprego	3,16	1,079	225
Duração do desemprego	3,64	1,018	225

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Setor de atividade	25,68	23,663	,667	,845
Grupo profissional	25,67	23,302	,746	,837
Habilitações escolares	25,71	23,601	,624	,849
Grau de especialização	25,59	23,628	,702	,842
Rede social e familiar	26,08	23,533	,567	,856
Métodos de procura de emprego	25,80	23,929	,621	,850
Valor do subsídio de desemprego	26,38	24,300	,455	,871
Duração do desemprego	25,91	23,188	,620	,850

a. Tipo questionário = indivíduos

Estatísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
29,55	30,303	5,505	8

a. Tipo questionário = indivíduos

Tipo questionário = empresas

Resumo de processamento do caso^a

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluídos ^b	0	,0
	Total	44	100,0

a. Tipo questionário = empresas

b. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade^a

Alfa de Cronbach	N de itens
,774	8

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de item^a

	Média	Erro Desvio	N
Setor de atividade	3,84	,834	44
Grupo profissional	3,82	,815	44
Habilitações escolares	3,73	,973	44
Grau de especialização	3,91	,910	44
Rede social e familiar	3,18	1,105	44
Métodos de procura de emprego	3,77	,961	44
Valor do subsídio de desemprego	3,32	1,006	44
Duração do desemprego	3,48	,976	44

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de item-total^a

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Setor de atividade	25,20	18,306	,485	,749
Grupo profissional	25,23	17,808	,580	,735
Habilitações escolares	25,32	16,687	,607	,726
Grau de especialização	25,14	17,051	,610	,728
Rede social e familiar	25,86	17,423	,414	,763
Métodos de procura de emprego	25,27	17,831	,457	,753
Valor do subsídio de desemprego	25,73	18,482	,343	,773
Duração do desemprego	25,57	18,437	,367	,768

a. Tipo questionário = empresas

Estatísticas de escala^a

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
29,05	22,463	4,740	8

a. Tipo questionário = empresas

SPLIT FILE OFF.

RELIABILITY

/VARIABLES=@22.1_quo @22.2_ppe @22.4_pf @22.5_emp @22.6_pge

/SCALE('medidas discriminação positiva') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

Confiabilidade

Escala: medidas discriminação positiva

Resumo de processamento do caso

		N	%
Casos	Válido	44	16,4
	Excluídos ^a	225	83,6
	Total	269	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,516	5

Estatísticas de item

	Média	Erro Desvio	N
Quotas	3,27	,872	44
Políticas públicas de emprego	2,98	1,089	44
Políticas fiscais	3,32	1,052	44
Preocupação empregadores contratação mais velhos	2,45	1,066	44
Políticas gestão da idade	2,75	1,102	44

Estadísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Quotas	11,50	7,279	,247	,483
Políticas públicas de emprego	11,80	7,376	,108	,571
Políticas fiscais	11,45	5,696	,479	,327
Preocupação empregadores contratação mais velhos	12,32	6,501	,288	,458
Políticas gestão da idade	12,02	6,162	,334	,427

Estadísticas de escala

Média	Variância	Erro Desvio	N de itens
14,77	9,203	3,034	5

Sua licença irá expirar em 16 dias.