

“O envelhecimento activo”: A posição dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho actual e algumas políticas, objectivos e instrumentos de intervenção que visam promover a sua participação na vida activa.

Marta Sousa Ribeiro

Joaquim Luís Coimbra

*Centro de Desenvolvimento Vocacional
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto*

Num período caracterizado por profundas transformações na natureza do trabalho e das carreiras, poderá afirmar-se que as transições involuntárias de carreira se tornaram num acontecimento normativo na vida dos indivíduos. Na primeira parte do presente trabalho, discutem-se questões relativas à maior vulnerabilidade dos adultos de meia-idade neste contexto, que advêm das suas características individuais e de factores relacionados com a discriminação baseada na idade que aceleram a sua saída das organizações e retardam (ou impedem) a sua reentrada na vida activa. Em seguida, tendo por referências principais as directivas anti-discriminação da União Europeia e o Plano Nacional de Emprego (período 2005-2008) apresentam-se e discutem-se algumas políticas, objectivos e instrumentos de intervenção que pretendem promover o Envelhecimento Activo.

Palavras-chave: envelhecimento-activo; trabalhadores mais velhos; medidas políticas

1. Relação dos trabalhadores mais velhos⁴³ com o mercado de emprego

1.1. Transições de carreira

As mudanças que têm lugar na noção tradicional de emprego, na estrutura de oportunidades de emprego (Arrowsmith & McGoldrick, 1997) e a deslocalização dos sectores primário e secundário da economia (onde a concentração de trabalhadores mais velhos era elevada) para os sectores terciário e quaternário (Jackson et al, 1996) conduziram necessariamente a que transições de carreira no grupo dos trabalhadores mais velhos (assim como em todos os outros grupos) se tornem cada vez mais comuns. Actualmente, estes trabalhadores têm maior dificuldade para se manter ou progredir no mercado de trabalho (Relatório *Employment in Europe*, 2004), apresentando maior risco de desemprego (Brewington & Nassar-McMillan, 2000) por serem mais vulneráveis ao despedimento que os trabalhadores mais novos (Cappelli et al, 1997). Diversos estudos têm demonstrado que a perda de emprego está associada

⁴³ O conceito de “trabalhador mais velho” não se encontra claramente definido na literatura que aborda a problemática do desemprego, e, tal como referem Shaie e Willis (2002), entre outros autores, existem diversas limitações em usar uma idade cronológica como definidora de limites dos estádios de desenvolvimento humano. Sendo assim, o presente trabalho referir-se-á aos trabalhadores de meia-idade e trabalhadores mais velhos sem a preocupação de se delimitar a sua idade cronológica.

muitas vezes com uma série de efeitos negativos ao nível psicológico, e que a idade parece ser uma variável moderadora na reacção dos sujeitos ao desemprego. As pessoas que se encontram na meia-idade apresentam frequentemente maior perturbação psicológica do que as pessoas mais novas (Rowley & Feather, 1987) ou do que as que se encontram mais próximas da idade da reforma (Warr & Jackson, 1984), e os efeitos adversos da duração do desemprego são também mais visíveis neste grupo (Jackson & Warr, 1984; Warr & Jackson, 1985, 1987).

1.2. Prioridade à saída dos trabalhadores mais velhos nos processos de reestruturação empresarial

Desde os últimos anos que em Portugal os trabalhadores mais velhos apresentam problemas específicos de sustentabilidade no emprego, no contexto de processos de *downsizing*, reestruturação, modernização e deslocalização empresarial, que estão a “empurrar” muitos destes indivíduos para o afastamento involuntário da vida activa. Como refere Centeno (2000) “aparentemente as empresas nos seus processos de transição mudaram os seus critérios de dispensa de trabalhadores que eram tradicionalmente os últimos a entrar serem os primeiros a sair – *last in-first out*-, para adoptar um sistema inverso, em que os trabalhadores mais antigos são os primeiros a ser objecto de despedimento – *first in-first out*” (p. 7), normalmente efectuado a partir de processos de negociação que culminam nos despedimentos por mútuo acordo mediante indemnização ou pelo recurso ao regime da reforma antecipada.

1.3. Discriminação no acesso a um novo emprego

A imposição, cada vez mais frequente, de um limite de idade como condição restritiva de acesso a um emprego é outro factor que explica as dificuldades de empregabilidade dos adultos mais velhos. De acordo com o Relatório “*Employment in Europe 2004*” os indivíduos entre os 16-24 anos e entre os 25-34 anos apresentam maior probabilidade de entrar no mercado de trabalho, quando comparados com o grupo etário 35-54 anos (mais 44% e 32% respectivamente). Pelo contrário, os trabalhadores mais velhos, com idades entre os 55 e os 64 anos têm menor probabilidade de encontrar emprego (estima-se que a redução seja de cerca de 62%). A idade parece ser assim o atributo individual mais forte que afecta o tempo que estes trabalhadores demoram a encontrar novamente um emprego (Glyptis, 1989). Relativamente à totalidade dos desempregados inscritos nos Centros de Emprego em Setembro de 2005, 39,9% tinha idades compreendidas entre os 35 e os 54 anos, e 19,5% tinha mais de 55 anos. De salientar, no entanto, a possibilidade das taxas oficiais de desemprego dos trabalhadores mais velhos não representarem a totalidade dos que de facto não possuem emprego pois excluem um número não contabilizado de indivíduos que, devido à falta de sucesso na procura de emprego, se sentem desencorajados e acabam por desistir da vida activa (Solomon, 1995). Centeno (2000) refere também uma forte taxa de abandono do

mercado de emprego pelos trabalhadores de meia-idade desempregados (20%), muito provavelmente por desencorajamento face à perspectiva de encontrar emprego.

A introdução da idade num critério regulador da relação dos indivíduos com o mercado de emprego está estreitamente relacionada com a discriminação baseada na idade nas políticas de recrutamento (Relatório *Age Concern England*, 2004) devida a estereótipos negativos relativos a aspectos como a produtividade, utilidade (Schaie & Willis, 2002) e capacidade de aprendizagem de novas competências (Walker & Maltby, 1997) dos trabalhadores “seniores”, mesmo em situações em que a sua competência e qualificações são comparáveis às dos trabalhadores mais novos (Warr, 1998).

Todos estes estereótipos resultam de generalizações e na sua grande maioria, de crenças erradas relativas ao desempenho profissional da população em questão.

Na grande maioria das ocupações, o desempenho profissional mantém-se inalterado na meia-idade (McEvoy & Cascio, 1989), ou melhora, principalmente em tarefas que exercitam com frequência (Bee & Boyd, 2003), devido ao conjunto de experiência e conhecimentos acumulados. Por outro lado, as diferenças encontradas no desempenho profissional são maiores intragrupo do que intergrupo etário (Berkowitz, 1988). A evidência empírica sugere também que são muito poucas, senão inexistentes, as diferenças no nível da aprendizagem de novas competências profissionais (Forte & Hansvick, 1999; *Age Concern England*, 2004).

1.4. Baixas habilitações escolares/qualificações profissionais e obsolescência do conhecimento e competências profissionais

Em Portugal, segundo dados do EUROSTAT relativos a 2002, a percentagem de pessoas que possuem habilitações iguais ou inferiores ao 6º ano de escolaridade, relativamente à população total, é de 85,4% nos adultos entre os 45 e os 54 anos e de 92% nos adultos entre os 55 e os 64 anos (no conjunto dos 25 países da União Europeia, as percentagens são de 39,1 e de 50,4 respectivamente). O défice de escolarização e qualificação da população portuguesa, em particular dos mais velhos, é ainda agravado pelo facto da reduzida taxa de participação da população adulta em acções de educação/formação nas quatro semanas anteriores ao inquérito (de acordo com dados do EUROSTAT de 2004, esta taxa era de 4,8%, contrastando com os 9,9% da média dos 25 países da União Europeia), continuando muito longe da meta estabelecida para 2010 (12,5%). Os processos de modernização tecnológica e/ou administrativa emergentes a par da menor formação escolar e a falta de preparação técnico-profissional de muitos destes trabalhadores podem tornar as suas competências e experiências acumuladas desadequadas ou obsoletas e conduzir a maiores dificuldades de adaptabilidade. Assim, é compreensível que o nível de qualificação tenha um impacto forte e estatisticamente significativo na probabilidade de encontrar emprego, com uma redução de

14% e um aumento de 36% para aqueles com baixos e elevados níveis de qualificação, respectivamente. (Relatório *Employment in Europe*, 2004).

2. Meta: O Envelhecimento Activo

2.1. O papel da orientação vocacional

Alguns autores têm salientado a relação entre a intervenção de orientação e o desenvolvimento socioeconómico global (ex: Donohue & Patton, 1998).

Num mundo incerto de oportunidades e novas formas de organização e relações de trabalho, assistimos ao declínio de carreiras de longa-duração numa única organização, e à necessidade emergente que os trabalhadores desenvolvam um portfolio “transportável” para um mercado de trabalho cada vez mais aberto e imprevisível (Schaie & Willis, 2002).

Neste contexto, o papel dos profissionais de orientação reveste-se de particular importância, na medida em que o desenvolvimento da carreira ocorre actualmente não em pontos de decisão isolados, mas em diversos momentos na vida dos indivíduos (Donohue & Patton, 1998) e, conseqüentemente, a orientação vocacional deverá estar disponível ao indivíduo em todos esses pontos de decisão (Jackson et al, 1996), independentemente do seu estatuto face ao emprego. A intervenção de orientação vocacional deverá adoptar estratégias adequadas à população em análise, tendo em conta as suas características, vulnerabilidades e necessidades particulares. Desta forma, constitui um dispositivo importante de apoio aos indivíduos na promoção da sua empregabilidade e no assumir da sua parte de responsabilidade pelo desenvolvimento da sua carreira e de competências que os tornem mais capazes de enfrentar, de forma construtiva e autónoma, as transições de carreira.

2.2. Estratégias e medidas políticas

O contexto actual exige a adopção de estratégias globais e políticas que contemplem os principais factores da manutenção do emprego dos trabalhadores mais velhos e devem ter como princípio orientador a adopção de uma abordagem preventiva baseada na mobilização do pleno potencial das pessoas de todas as idades, numa perspectiva de ciclo de vida (CCE, 2004).

Discutem-se em seguida as estratégias de intervenção e medidas políticas relativas à promoção do envelhecimento em actividade, tendo por base o Plano Nacional de Emprego 2005-2008 e as Directivas Anti-discriminação da União Europeia.

2.2.1. Resumo dos Principais Instrumentos de Promoção do Envelhecimento Activo apresentados pelo Plano Nacional de Emprego 2005-2008

Está inserido no Plano Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego, e foi apresentado recentemente pelo governo português. Os seus objectivos globais estão presentes na Directriz nº 17 ("Executar políticas de emprego para atingir o Pleno Emprego, melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho e reforçar a coesão social e territorial"), e as medidas organizam-se em três eixos de intervenção, cada um dos quais contemplando uma série de directrizes orientadoras das prioridades, linhas de intervenção, medidas a implementar e instrumentos disponíveis. Para uma descrição pormenorizada, poderá consultar-se o documento do Plano Nacional de Emprego, disponível em

http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estudos/pne/pne2005_2008.pdf

→ **Estratégia Nacional para a Valorização e o Prolongamento da vida activa:** caracteriza-se por uma abordagem predominantemente preventiva de promoção do envelhecimento activo. Destacam-se sobretudo o investimento em melhores condições de higiene e saúde no trabalho, a promoção de regimes mais flexíveis e menos penalizadores de trabalho para os empregados mais velhos, a promoção de uma melhor situação económica (em termos ocupacionais), o desenvolvimento de incentivos adequados ao trabalho e desincentivos à reforma antecipada (suspensão e alteração dos regimes de flexibilização da idade da reforma);

→ **Programa de Intervenção para desempregados seniores (55 e mais anos):** através da promoção de forma mais intensa da reinserção profissional destes desempregados: (a) reforçando em particular os apoios à sua contratação ou à criação do próprio emprego ou negócio; (b) reforçando a economia social, enquanto mecanismo privilegiado de criação de emprego para activos mais velhos, relançando a inserção em actividades de interesse social, nomeadamente em Programas Ocupacionais e no Novo Programa de Voluntariado Sénior; (c) promovendo as condições de empregabilidade dessa população, através sobretudo da requalificação profissional, promovendo o ajustamento das suas competências às necessidades do mercado de trabalho, através sobretudo da mobilização e adaptação das modalidades de dupla certificação;

→ **Programa para o reconhecimento e desenvolvimento da responsabilidade social das empresas**

→ **Formação Contínua de Activos Empregados:** desenvolver e reforçar o aperfeiçoamento, actualização e especialização profissional, em particular dos menos qualificados, mais velhos e dos trabalhadores das micro e pequenas empresas, que têm mais dificuldades de acesso a oportunidades de formação, com especial incidência naqueles afectados por processos de reestruturação e modernização do tecido económico;

→ **Gabinete de Intervenção Integrada de Reestruturação Empresarial (AGiiRE):** através de actuação preventiva e proactiva (antecipação) coordenada e de proximidade (cooperação a nível local e institucional), pretende acelerar os processos de transição e reestruturação do tecido empresarial e minorar os impactos potencialmente negativos ao nível coesão social e territorial, resultantes desses processos;

→ **Núcleos de Intervenção Rápida e Personalizada enquadrados no AGiiRE** (incluindo neste quadro a possibilidade de criação de Centros de Emprego móveis): formados por técnicos do IEFP, da Segurança Social e de outros organismos relevantes, de forma a promover uma actuação concertada dos serviços públicos, mobilizando de modo coerente os diversos instrumentos de política de emprego e/ou protecção social para responder de forma individualizada às necessidades específicas dos trabalhadores afectados por processos de reestruturação;

→ **Programa FACE:** apoio à reconversão profissional, interna ou externa, dos trabalhadores das empresas enquadradas em sectores de actividade em reestruturação, ou que, sendo de importância sectorial e regional, se encontrem em processo de reestruturação, recuperação, reorganização ou modernização;

→ **Medida Rotação-Emprego:** dimensionando-a para facilitar a frequência de formação de média e longa duração por parte dos adultos empregados, dando simultaneamente uma oportunidade a um desempregado inscrito de desenvolver uma experiência profissional, no âmbito das funções desempenhadas pelos adultos em educação-formação;

→ **Iniciativa Novas Oportunidades:** no quadro do Sistema de Aprendizagem ao longo da vida, é uma iniciativa integrada para a qualificação dos portugueses, na perspectiva da recuperação efectiva dos níveis educativos e de qualificação da população. Contem, entre outras, medidas no sentido de: (a) reforçar, diversificar, flexibilizar e alargar as oportunidades de acesso à Educação e Formação de Adultos (EFA) - de dupla certificação (escolar e profissional) - e aos programas de Reconhecimento, Certificação e Validação de Competências escolares (RVCC) e profissionais (RVCC-PRO), que têm como objectivo reconhecer, valorizar, validar e certificar as competências que os profissionais adquiriram pela experiência de trabalho e de vida. (b) alargar os cursos EFA, e o referencial de competências-chave do sistema de RVCC para o nível do secundário; (c) promover uma campanha alargada de informação e sensibilização nos meios de comunicação social, dos empresários e trabalhadores com o objectivo de promover a valorização social e profissional do investimento em educação e formação ao longo da vida e do sistema de RVCC e, conseqüentemente, para o cumprimento do direito a um nº mínimo de horas de formação para todos os trabalhadores

(fixado no Código do Trabalho em 35 horas a partir de 2006), em articulação com os parceiros sociais.

2.2.2. Directivas Anti-Discriminação da União Europeia

Porque, como foi já referido, a discriminação baseada na idade constitui um obstáculo real para a reintegração profissional dos trabalhadores mais velhos, importa também referir medidas específicas de combate efectivo a esta situação. Assim, em 2000, a União Europeia (UE) adoptou um pacote de medidas, que abrangem todas as pessoas que vivem ou trabalham na UE, visando estabelecer um grau mínimo de protecção legal contra a discriminação e o reforço do respeito pelos direitos humanos por toda a UE. O pacote inclui a **directiva sobre igualdade racial** (2000/43/CE) que proíbe a discriminação com base na raça ou origem étnica e a **directiva sobre igualdade no emprego** (2000/78/CE). Esta última proíbe a discriminação com base na religião ou credo, incapacidade, idade ou orientação sexual, relativamente ao acesso: (1) ao emprego (incluindo critérios de selecção e recrutamento), criação da própria actividade profissional, acesso ao trabalho independente (por exemplo, as condições do exercício de determinadas actividades comerciais ou profissões liberais), bem como oportunidades de promoção; (2) a orientação profissional e formação a todos os níveis, bem como a experiência de trabalho; (3) a condições de emprego e de trabalho, incluindo em termos de despedimento e salário; (4) à adesão a sindicatos e entidades profissionais e acesso a quaisquer benefícios daí decorrentes. As directivas protegem todas as pessoas contra a discriminação directa, discriminação indirecta e assédio, e bane também as instruções de discriminação e a vitimização (ou retaliação contra as vítimas de discriminação ou aqueles que denunciam actos de discriminação). De salientar que estas disposições abrangem todas as fases do contrato de trabalho, desde o recrutamento do trabalhador até ao termo do contrato, e determina que as vítimas de discriminação têm o direito de apresentar uma queixa por via judicial ou administrativa e que sejam aplicadas *sanções efectivas, proporcionais e dissuasivas*, que podem incluir o pagamento de uma indemnização à vítima, aos responsáveis pela discriminação.

Na legislação Portuguesa, as directivas foram transpostas para a Lei do Código do Trabalho 99/2003 e a Lei 35/2004 regulamentando o Código do Trabalho, nas quais estão abrangidas todas as bases de discriminação especificadas nas directivas, juntamente com uma série de outras bases, tais como as opiniões políticas e a adesão a sindicatos. A violação do direito à igualdade e não discriminação com base nos diversos factores de discriminação constitui contra-ordenação muito grave. Outra legislação específica foi criada no sentido de transpor a directiva sobre igualdade racial, de definir medidas para a reabilitação e participação de pessoas com deficiência e de criar a Comissão da Liberdade Religiosa (CLR).

Na medida em que a legislação, por si só, não é suficiente para eliminar a discriminação, estas directivas são apoiadas por um programa de acção que promove medidas práticas para combater a discriminação. Neste sentido, foi lançada em Junho de 2003, uma campanha de informação à escala da UE com o slogan «*Pela diversidade. Contra a discriminação.*» Em Portugal, a campanha, entre outras acções, criou o folheto informativo nacional “As nossas diferenças fazem a diferença” que informa sobre a transposição das normas europeias anti-discriminação para a lei nacional, como actuar em caso de discriminação e a quem se dirigir. No âmbito da campanha a nível europeu, foi produzida uma caixa de ferramentas que está disponível on-line e em Português, no endereço: www.stop-discrimination.info.

3. Reflexões Finais

Os “trabalhadores mais velhos devem ser vistos não como mais um grupo vulnerável ao qual se deve prestar atenção especial, mas sim como um elemento central da oferta de mão-de-obra e um factor-chave do desenvolvimento sustentável da União Europeia” (CCE, 2004, p. 16). Tal como refere Centeno (2000), “a política de estreitamento da vida activa trava o dinamismo necessário ao próprio desenvolvimento da actividade económica e, mais importante, leva ao desaparecimento de uma parte substancial da sua memória técnico e organizacional da qual os trabalhadores de meia idade são detentores”(p. 39).

Consideram-se positivas todas as medidas que promovam a **qualidade do emprego** (definida pela presença de boas condições de saúde e segurança no trabalho, flexibilidade na organização do trabalho e acesso à formação), em particular dos trabalhadores mais velhos. Como indicado no relatório *Employment in Europe 2002*, citado pela CCE (2004) “a qualidade do emprego é, regra geral, um factor fundamental para voltar a atrair ao mercado de trabalho as pessoas mais velhas, sendo que, ao mesmo tempo, o abandono do mercado laboral pelos trabalhadores mais velhos que ocupam empregos de baixa qualidade é quatro vezes superior ao dos seus homólogos em empregos de qualidade mais elevada, mas também mais de duas vezes superior ao das pessoas mais jovens em empregos de baixa qualidade” (p. 11). Importante, também, será incentivar os trabalhadores para passarem à reforma mais tarde e de modo mais progressivo, garantindo-se que seja financeiramente vantajoso permanecer no mercado de trabalho. No entanto, é pertinente salientar que a promoção do envelhecimento activo não é (ou não deverá ser) sinónima de uma obrigatoriedade de permanência na vida activa após a idade legalmente estabelecida para a reforma actualmente. Mais do que aumentar a idade mínima de elegibilidade a este mecanismo, o desafio deverá consistir em conseguir que uma proporção mais elevada de pessoas actualmente no grupo etário de 55-64 anos se mantenha activa, e em melhorar a empregabilidade das pessoas que se encontram na faixa dos 40 e 50 anos que, como foi sendo referido ao longo do presente texto, apresentam na sua maioria dificuldades de sustentabilidade do emprego nas quais é fundamental intervir.

A recente suspensão da possibilidade de acesso à reforma antecipada por parte dos desempregados com mais de 55 anos (que estava disponível a quem cumprisse determinados requisitos, nomeadamente um número mínimo de anos de contribuições) poderá ter um efeito positivo, na medida em que retira alguns dos argumentos apresentados pelas empresas para justificar a preferência da saída destes trabalhadores em detrimento de trabalhadores mais novos nos processos de reestruturação empresarial que implicassem redução de pessoal. No entanto, não sendo para muitos destes desempregados uma escolha voluntária, o acesso à reforma antecipada era para um grande número a “última saída” e um garante de um mínimo de subsistência, terminado o período de concessão do subsídio de desemprego. Deste modo, a suspensão desta possibilidade necessita de ser acompanhada pela implementação de políticas activas de emprego que **de facto**, promovam a continuidade destes trabalhadores no mercado de trabalho. Por outras palavras, os incentivos à permanência dos trabalhadores mais velhos na vida activa devem traduzir-se em **perspectivas reais de emprego**.

Pelo menos no que respeita à apresentação de prioridades, linhas de intervenção e instrumentos concretos especificamente dirigidas à população em análise, o Plano Nacional de Emprego 2005-2008 parece representar um avanço relativamente aos anteriores. Salienta-se a ênfase numa intervenção **preventiva, proactiva e precoce sobre o desemprego**, que pretende reduzir os riscos de desemprego ou da entrada prematura na inactividade e evitar o desemprego de longa duração. Exemplos de instrumentos são a criação do **Gabinete de Intervenção Integrada de Reestruturação Empresarial (AGiIRE)** (e enquadrados neste, dos **Núcleos de Intervenção Rápida e Personalizada**), o **Programa FACE** e a **Medida Rotação-Emprego**. A promoção, reforço e valorização da Aprendizagem ao Longo da Vida (educação e formação contínuas, e requalificação profissional) merece também ser destacada, na medida em que constitui uma resposta essencial às mudanças tecnológicas e estruturais da economia, facilitando a reintegração no mercado de trabalho após a perda de emprego na medida em que previne a obsolescência e aumenta a contínua empregabilidade dos indivíduos (Relatório *Employment in Europe*, 2004). É importante referir que, para que a promoção, desenvolvimento e concretização do PNE 2005-2008 seja possível, será necessária uma grande concentração e articulação de esforços por parte do Estado, dos Parceiros Sociais (Confederações Patronais e Sindicais) e da sociedade civil (PNE, p. 94).

Para que a promoção do envelhecimento activo e o aumento da empregabilidade dos trabalhadores mais velhos se verifique de facto, é fundamental não esquecer a questão da discriminação baseada na idade que, sendo um dos principais factores que dificultam a relação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, não parece ter sido alvo de uma particular atenção neste Plano Nacional de Emprego, pelo menos ao nível da operacionalização de medidas concretas. Assim, é importante que se aposte na campanha “*Pela diversidade. Contra a discriminação*”, junto de todos os grupos-alvo (associações empresariais; sindicatos; potenciais vítimas; autoridades; órgãos de comunicação social) e

público em geral, se valorizem as boas práticas empresariais neste domínio e que existam mecanismos que fiscalizem o cumprimento da legislação anti-discriminação em vigor e a utilização criteriosa dos regimes de excepção no acesso a algumas actividades profissionais, que pelas suas exigências possam justificar a imposição de um limite máximo de idade nos processos de recrutamento.

3. Referências Bibliográficas

- Age Concern England Policy Unit (2004). *The Economy and Older People*. Disponível em: www.ageconcern.org.uk
- Arrowsmith, J. & McGoldrick, A. (1997) A Flexible Future for Older Workers? *Personnel Review*, Vol. 26 (4), 258-273
- Bee, H. & Boyd, D. (2003) *Life Span Development*. 3rd Edition. Boston: Allyn and Bacon
- Berkowitz, M. (1988) Functioning Ability and Job Performance as Workers Age. In M. E. Borus, H. S. Parnes, S.H. Sandell & B. Seidman (Eds), *The Older Worker*: 87-117. Madison, WI: Industrial Relations Research Association
- Brewington, J. & Nassar-McMillan, S. (2000) Older Adults: Work-Related Issues and Implications for Counseling. *The Career Development Quarterly*, 49, (1), 2-15
- Cappelli, P., Bassi, L., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P. & Useem, M. (1997) *Change at Work*. New York: Oxford University Press
- Centeno, L. (2000). *Os trabalhadores de meia idade face às reestruturações e políticas de gestão de recursos humanos*. Observatório do Emprego e Formação Profissional, Colecção "Estudos e Análises", No. 30.
- Comissão das Comunidades Europeias (CCE) (2004). *Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Aumentar os níveis de emprego dos trabalhadores mais velhos e retardar a saída do mercado de trabalho*. Bruxelas, 3.3.2004
- Comissão Europeia (2004). *Igualdade e não-discriminação. Relatório anual 2004*. Direcção-Geral Emprego e Assuntos Sociais. Disponível em: <http://europa.eu.int>
- Comissão Europeia (2004) *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*. Employment and European Social Fund, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs. Disponível em: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/index_en.htm
- Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (2005) Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional – 2003. Disponível em: <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/formacao/fpexec2003pub.pdf>
- Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (2005) Plano Nacional de Emprego 2005-2008, disponível em http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estudos/pne/pne2005_2008.pdf

Donohue, R. & Patton, W. (1998) The effectiveness of a career guidance program with long-term unemployed individuals. *Journal of Employment Counseling*, 35 (4), 179-194

Forte, C. & Hansvick, C.(1999) Applicant Age as a Subjective Employability Factor: a Study of Workers Over and Under Age Fifty. *Journal of Employment Counseling*, Vol. 36, No.1, 24-35

Glyptis, S. (1989) *Leisure and Unemployment*. Open University Press. Milton Keynes: Philadelphia.

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2005) *Centros de Emprego - Estatísticas Mensais, Setembro 2005*. Departamento de Planeamento Estratégico, Direcção de Serviços de Estudos

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2005) *Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional, Setembro 2005*. Departamento de Planeamento Estratégico, Direcção de Serviços de Planeamento e Controlo de Gestão

Jackson, P. & Warr, P. (1984) Unemployment and psychological ill-health: The moderating role of duration and age. *Psychological Medicine*, 14, 605-614

Jackson, C., Arnold, J., Nicholson, N. & Wats, A. (1996) *Managing Careers in 2000 and Beyond*. Brighton: Institute for Employment Studies

McEvoy, G. & Cascio, W. (1989) Cumulative Evidence of the Relationship between Employee Age and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, 11-17

Rowley, K. M. & Feather, N.T. (1987) The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 323-332

Schaie, K. & Willis, S. (2002) *Adult Development and Aging*. 5th Edition. New Jersey: Prentice Hall

Solomon, C. (1995) Unlock the Potential of Older Workers. *Personnel Journal*, 74, 56-63

Walker, A. & Maltby, T. (1997) *Ageing Europe*. Buckingham: Open University Press

Warr, P. (1998) Age, Work and Mental Health. In K. Schaie & C. Schooler (Eds) *Impact of Work on Older Workers*. New York: Springer

Warr, P., & Jackson, P. (1985) Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and re-employment. *Psychological Medicine*, 15, 795-807

Warr, P. & Jackson, P. (1987) Adapting to the Unemployed Role. A Longitudinal Investigation. *Social Science Medicine*, Vol. 25, No. 11, 1219-1224

Warr, P. & Jackson, P. (1984) Men Without Jobs: Some Correlates of Age and Length of Unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 77-85

Consultou-se também: <http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=1862>