

Revista Científica de Intervenção Social,
Política e Desenvolvimento
Comportamental

&

Journal of Social, Political Intervention
and Behavioral Development

Título:
Revista Científica de Intervenção Social, Política e Desenvolvimento
Comportamental & Journal of Social, Political Intervention and Behavioral
Development

I - Socius:
Perspetivas de Intervenção para a Mudança no século XXI

Coordenação Científica:
Carla Silva

Coordenação Editorial:
Ana Paula Garcia, Luisa Maria Desmet

Autores:
Alexandre Honrado, Ana Teresa Tavares, Cláudia Helena Julião, Carlos Roberto Silva Júnior,
Elaine Pedreira Rabinovich, Fernando Catarino, Hermano Carmo, Joaquim Franco,
José Brissos-Lino, Jorge Moniz, Liniker Douglas, Luciana Maria da Silva, Luís Silveira Botelho,
Luísa Maria Desmet, Maria da Conceição Ramos, Mariana Vital, Marly de Jesus Sá Dias,
Natália Ramos, Paula Isabel Ferreira, Paulo Mendes Pinto, Rita Espanha,
Rosa Maria da Motta Azambuja, Rui Lomelino de Freitas, Solange Martinho, Susana Costa,
Yasmin Barreto Bitencourt

Editora:
Alma Letra Edições
www.facebook.com/AlmaLetraEdicoes
email: sandra@almaletra.pt

Conceção gráfica:
Nuno Almeida

Tiragem:
500 exemplares

1ª Edição, Lisboa, setembro 2019

Periodicidade: anual

ISBN: 978-989-54058

Depósito Legal:



ÍNDICE

1. PREFÁCIO	5
2. NOTA INTRODUTÓRIA.....	7
3. COMUNICAÇÃO	
Public food communication campaigns: defining profile of target audience based on degree of food involvement.....	11
Ana Teresa Tavares, Rita Espanha	
4. CULTURA	
Competências para a cultura democrática: reflexões sobre o papel da escola.....	39
Hermano Carmo	
5. DEFICIÊNCIA	
Questões da deficiência e da inclusão do cidadão deficiente em Angola ..	61
Luisa Maria Desmet	
6. DIREITO	
Direito de Autor: perspectiva pedagógica.....	81
Luís Silveira Botelho	
7. ENVELHECIMENTO	
Envelhecimento populacional e mercado de trabalho: que lugar para os trabalhadores mais velhos?	87
Paula Isabel Ferreira	
8. FAMÍLIA	
Relação avós e netos na sociedade contemporânea: contributos da teoria bioecológica do desenvolvimento humano	115
Rosa Maria da Motta Azambuja, Natália Ramos, Elaine Pedreira Rabinovich	

Oficinas de parentalidade: a intervenção com famílias em processo de rutura conjugal.	131
Cláudia Helena Julião, Luciana Maria da Silva, Liniker Douglas Lopes da Silva, Carlos Roberto Silva Junior, Yasmin Barreto Bitencourt	
9. MOBILIDADE INTERNACIONAL	
Experiências de mobilidade internacional na atualidade: competências adquiridas para a empregabilidade e sucesso de carreira	149
Maria da Conceição Ramos, Susana Costa	
10. RELIGIÕES	
Projeto-piloto: religiões do mundo - valores, espiritualidade e religiões . . .	171
Paulo Mendes Pinto	
11. SAÚDE	
Saúde no Brasil: um bem público ameaçado.	211
Marly de Jesus Sá Dias	

Envelhecimento populacional e mercado de trabalho: que lugar para os trabalhadores mais velhos?

Paula Isabel Ferreira

Doutorada em Serviço Social (ISCTE-IUL) na área de Serviço Social e Envelhecimento da Força de Trabalho, com uma tese que recebeu em 2017 o prémio Silva Leal, pelo ISCTE-IUL. É docente em Serviço Social desde 1999, exercendo esta função atualmente no Instituto de Serviço Social da Universidade Lusófona de Lisboa (ULHT) como professora auxiliar. Simultaneamente tem-se dedicado à investigação, sendo atualmente investigadora integrada do CLISSIS e associada do CIES-ISCTE. É ainda membro do conselho editorial das Revistas Científicas *Intervenção Social, Organizações e Trabalho* (PT) e *International Journal of Human Resources Studies* (USA).

Email: paula.ferreira@ulusofona.pt
orcid nº0000-002-8856-8818

Resumo

Tomando como ponto de partida a questão do envelhecimento populacional presente nas sociedades contemporâneas, procuramos neste artigo refletir, sobretudo, sobre os impactos (diretos e indiretos) deste fenómeno no mercado de trabalho, nomeadamente no que se referem ao envelhecimento da força-de-trabalho e ao subaproveitamento produtivo que se regista relativamente a partes significativas da mão-de-obra, como sejam os trabalhadores mais jovens e mais velhos. Face a este quadro, procuramos ainda neste artigo refletir sobre o lugar que estes últimos têm no mercado de trabalho atual, quais os efeitos resultantes das transformações socioeconómicas e dos sistemas produtivos e o modo como estas se refletem no modo como o mercado vê as diferentes idades e, ainda, as possibilidades efetivas de promover um envelhecimento ativo.

Palavras-Chave: *Envelhecimento populacional, Mercado de Trabalho, Trabalhadores mais velhos, envelhecimento ativo*

Population aging and labor market: what place for older workers?

Paula Isabel Ferreira

Ph.D. in Social Work (ISCTE-IUL) in the area of Social Work and aging of the workforce, with a thesis that received the Silva Leal award in 2017 by ISCTE-IUL. She has been teaching in Social Work since 1999, currently working at the Social Work Institute of Lisbon Lusófona University (ULHT) as an assistant professor. She has also been dedicated to research in collaboration with several research units (presently as integrated researcher at CLISSIS and associated at CIES-ISCTE). She is also member of the editorial board of the Scientific Journals *Social Intervention, Organizations and Work* (PT) & *International Journal of Human Resources Studies* (USA).

paula.ferreira@ulusofona.pt
orcid nº0000-002-8856-8818

Abstract

The issue of population aging in contemporary societies is present in several discussions, therefore we try in this article to reflect especially on the impacts (direct and indirect) of this phenomenon in the labor market. Relating them to aging workforce and to the productive underuse that is occurring in relation to significant parts of the workforce, such as younger and older workers. In this context, we also seek to reflect on their place in the current labor market, what are the effects of socioeconomic transformations and production systems, and how they are reflected in the way the market sees the different ages and the effective possibilities of promoting active aging.

Keywords: Population aging, labor market, older workers, active aging

Introdução

A questão do envelhecimento demográfico constitui, nos dias de hoje, uma preocupação central, não só a nível europeu, como a nível mundial. É verdade que este processo não é sentido de igual modo em todas as sociedades (tal como é o processo de envelhecimento individual). No entanto, o seu crescimento parece não conhecer fronteiras ou condicionantes (Ataíde *et al.*, 2011), assumindo-se como uma herança inevitável para o século XXI (Valente Rosa, 2012).

Neste contexto, procuramos neste artigo traçar as principais linhas que enformam o processo de envelhecimento que se tem vindo a acentuar nas últimas décadas, sobretudo na Europa, e os impactos (diretos e indiretos) que este processo tem sobre a

estrutura do mercado de trabalho e da sua relação com as diferentes idades. O objetivo desta descrição passa, sobretudo, por entender a relação entre aquilo que nos parece serem dois processos antagônicos: por um lado, um processo de envelhecimento populacional crescente que tem implicações diretas no envelhecimento da força de trabalho, e, por outro lado, um mercado de trabalho cada vez competitivo e que parece afastar os seus ativos mais envelhecidos (e mais experientes) das suas dinâmicas de funcionamento e de reconhecimento. As contradições são mais do que mera aparência: o mercado de trabalho atual obedece a uma lógica que ultrapassa as fronteiras dos estados-nação, segundo a qual critérios como competitividade, inovação, capacidade de adaptação às novas exigências dos mercados e dos consumidores, exigem uma força-de-trabalho cada vez mais qualificada, quer do ponto de vista relacional quer técnico. Neste quadro, os trabalhadores mais velhos (que constituem, cada vez mais, uma parte substancial da força-de-trabalho), aparentam estar em desvantagem competitiva face aos trabalhadores mais jovens, levantando, inevitavelmente, algumas interrogações sobre qual o seu lugar (presente e futuro) no mercado de trabalho.

Refletir sobre este paradoxo assume ainda maior pertinência no quadro político atual, em que se propala o prolongamento da vida ativa e a manutenção da sua relação com o mercado de trabalho. O principal objetivo desta proposta é claro e facilmente entendível: assegurar a manutenção das contribuições dos trabalhadores mais velhos por forma a garantir a sustentabilidade (possível) do sistema de segurança social.¹ Contudo, o quadro no qual esta continuidade deverá ser assegurada (o quadro económico) pauta-se por outro tipo de regras, que nos levam a olhar para a questão do prolongamento da relação laboral dos trabalhadores mais velhos com alguma preocupação, nomeadamente em termos das condições a partir das quais este prolongamento deverá ser assegurado.

1. Os desafios atuais do envelhecimento populacional

As alterações registadas nas últimas décadas na morfologia demográfica das sociedades têm colocado em primeiro plano a discussão sobre o envelhecimento populacional e as suas implicações sociais e económicas, sobretudo entre os países desenvolvidos. É verdade que, em si, o envelhecimento populacional não constitui um pro-

¹ É verdade que este não constitui o único objetivo subjacente ao paradigma do envelhecimento ativo. Segundo Ribeiro (2012), este constitui parte integrante de uma visão sociopolítica que procura garantir os direitos humanos e as condições de bem-estar das pessoas idosas (permitindo que ao permanecerem saudáveis durante mais tempo, se reduza a sobrecarga dos sistemas de apoio social e de saúde), a sua manutenção no mercado de trabalho por um período mais longo (reduzindo os custos no sistema de pensões), ao mesmo tempo que visa promover a sua participação nos processos políticos e comunitários do quotidiano (exercendo o seu direito de cidadania).

blema social (Valente Rosa, 2012; Nazareth, 2007).² Contudo, acarreta um conjunto de alterações que colocam em causa não só o equilíbrio estrutural entre as diferentes gerações, mas o próprio modelo de desenvolvimento social e económico vigente.³

Não sendo uma preocupação exclusiva dos demógrafos,⁴ é, todavia, neste campo que este processo é primeiramente equacionado em termos científicos.

Do ponto de vista demográfico, as causas apontadas para explicar o fenómeno do envelhecimento populacional remetem-nos para dois processos distintos, ainda que relacionados entre si: o declínio das taxas de mortalidade, que se refletem no aumento da esperança média de vida à nascença (EVN), e a diminuição da fecundidade, expressa no declínio do índice sintético de fecundidade (ISF) (Abreu & Peixoto, 2009). Sendo estas causas reconhecidas como as principais responsáveis pelo processo de envelhecimento que se verificou um pouco por todo o mundo (embora com características e ritmos diferenciados) ao longo do século XX e início do século XXI, é um facto que ao longo deste período a atribuição da causalidade nem sempre foi pacífica ou consensual.

Durante muito tempo pensou-se que o envelhecimento populacional, ou a “revolução grisalha” como vários autores a designam (Cabrillo & Cachafeiro, 1990; Thorson, 1994; Tirrito, 2003) seria o resultado direto da diminuição das taxas de mortalidade, sobretudo nos primeiros anos de vida, que registaram em poucas décadas quebras muito significativas. Com efeito, enquanto no início dos anos 60 morriam, segundo dados avançados pelo Eurostat (Eurobase), no conjunto dos quinze países que compunham, à data, a União Europeia, mais de 34,5 das crianças com menos de um ano por cada mil nascidas vivas, cinquenta anos depois o número de óbitos com menos de 1 ano alcança níveis mínimos, registando 3,4 óbitos por cada 1000 nados-vivos na UE-15 e 3,9 no conjunto da UE-27.

Contudo, como refere Sauvy (1954), o aumento da probabilidade de se sobreviver durante o primeiro ano de vida não constitui necessariamente um fator de agrava-

2 Pelo contrário, o envelhecimento populacional constitui, na perspectiva de Capucha (2014), uma das maiores conquistas do século passado, como resultado da melhoria generalizada dos sistemas de saneamento básico, de acesso a água potável, das condições de higiene e segurança no trabalho, dos progressos da ciência e da medicina, do crescimento dos rendimentos do trabalho, dos sistemas de pensões, dos equipamentos sociais e das medidas de combate à pobreza, que têm vindo a permitir, ao longo das últimas décadas, o acesso a padrões de consumo e à satisfação de necessidades básicas fundamentais (como alimentação, vestuário, conforto na habitação e a cuidados de saúde) que se refletem no aumento da esperança de vida.

3 E que pode, nas palavras de Valente Rosa (2012), conduzir, potencialmente, a um novo tipo de conflito, já não em termos de classes (no sentido marxista do termo), mas entre diferentes gerações.

4 A produção científica sobre as questões do envelhecimento levada a cabo, sobretudo na última década, por parte das várias ciências sociais é ilustrativa disso mesmo – veja-se a este propósito o trabalho de compilação realizado por Gomes (2014).

mento do envelhecimento da estrutura etária das populações, podendo, pelo contrário, funcionar, como salienta Valente Rosa (2012), como atenuante do envelhecimento na base da estrutura etária,⁵ ao contrário da redução da natalidade, que produziria consequências diretas no estreitamento da base etária da população.

Segundo Nazareth (1988, 2007), a partir do fim da 2ª Guerra Mundial, e em particular a partir de meados da década de 70, a generalidade dos países desenvolvidos assistiu a um declínio acentuado da fecundidade total, que atingiu, segundo dados das Nações Unidas (2012), no final dos anos 90, o seu valor mais baixo, 1,43 filhos por mulher.

A partir de 2005, a taxa de fecundidade parece assistir a uma nova fase de crescimento na Europa, subindo para os 1,54 filhos por mulher nesse período. Contudo, apesar da ligeira melhoria registada, os valores são ainda significativamente baixos, quer quando comparados com os 2,67 filhos registados em 1950, quer com o valor habitualmente considerado como o limiar de substituição de gerações (2,1).

Se tivermos em conta as mais recentes perspectivas de evolução traçadas pelas Nações Unidas para a Europa até 2100 (UN, 2017), constatamos que apesar das estimativas apontarem para um aumento do valor do índice sintético de fecundidade ao longo do século XXI, o seu crescimento continuará, previsivelmente, a ser feito de forma bastante lenta, mantendo-se os valores abaixo do nível de reposição populacional.

Tal significa que, mesmo que se venha a registar um ligeiro aumento dos níveis atuais de fecundidade (conforme indicam os vários cenários traçados pelas Nações Unidas), daí poderá resultar um ligeiro atenuar do ritmo de envelhecimento da população, mas nunca a inflexão dessa tendência. A confirmar-se este cenário, tudo leva a crer que o principal motor natural do processo de envelhecimento demográfico tenha a ver com o aumento da esperança de vida (Nazareth, 2007), ou como refere Fernandes (2001: 41), com “a probabilidade de poder sobreviver mais tempo”.

A própria análise da evolução da esperança média de vida na Europa parece sustentar este argumento. Só na última metade do século XX assistiu-se a um acréscimo de 10 anos à esperança média de vida da população (UN, 2012). E embora as Nações Unidas estimem que este crescimento seja mais lento nas próximas décadas, ainda assim prevê-se que os atuais 78 anos de esperança de vida possam subir para cerca de 83 anos entre 2045- 2050 e até mesmo os 89 anos no final do século XXI (UN, 2017).

Como resultado, assiste-se a um aumento da proporção dos grupos etários mais velhos e ao acentuar dos desequilíbrios da estrutura populacional, marcada por uma base cada vez mais estreita (envelhecimento na base) e um topo cada vez mais representativo (envelhecimento no topo). Tomando ainda como base os dados das Nações Unidas relativos às tendências de evolução do processo de envelhecimento na Europa,

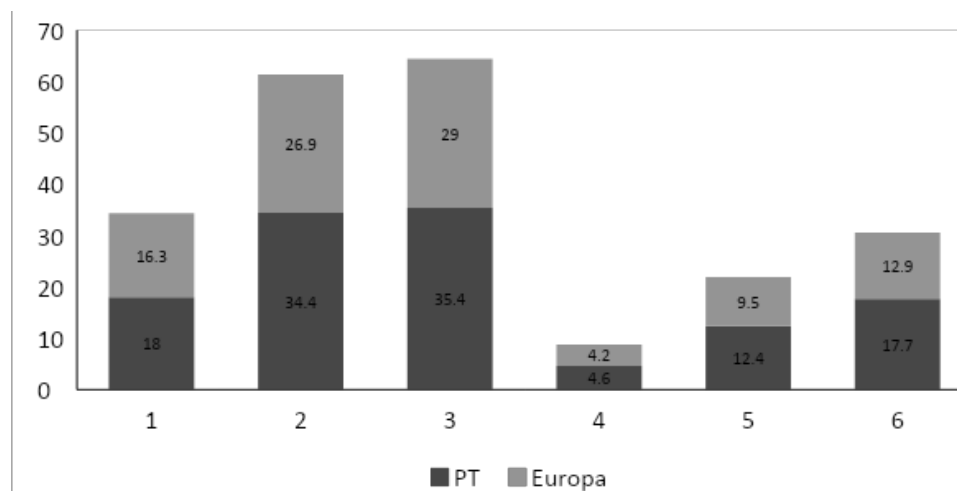
5 Nesta perspetiva, uma morte evitada nas primeiras idades poderia ser equiparada a um nascimento suplementar.

verifica-se que nas últimas décadas o peso dos indivíduos com 65 e mais anos tem vindo a aumentar de forma significativa no conjunto da população europeia, revelando uma dinâmica de crescimento sem precedentes que se prevê manter ao longo das próximas décadas, embora a um ritmo mais lento à medida que nos formos aproximando do final do século.

De facto, se em 1950 os mais idosos representavam 8% do total da população na Europa, em 2010 representavam já mais do dobro desse valor (16,3%), com as estimativas a apontarem para ganhos de representatividade que podem atingir os 27% já em 2050 e os 29% no final do século (UN, 2012).

Neste cenário de envelhecimento, e ainda de acordo com a mesma fonte, Portugal surge com destaque, ocupando um dos lugares cimeiros no ranking dos países mais envelhecidos,⁶ com a população com mais de 65 anos de idade a atingir, em 2010, os 18% (+ 1,7 p.p. do que a média da Europa) e a previsão de ultrapassar os 34% em 2050 (+7,5 p.p. do que o conjunto da Europa), com uma taxa de crescimento substancialmente superior à do conjunto Europeu (91% face aos 65% previstos para este último). Neste grupo etário é de destacar ainda o peso dos indivíduos “muito idosos” (mais de 80 anos), que em 2010 representavam já mais de 4% do conjunto da população europeia e cujo crescimento se prevê mais significativo, devendo atingir em 2050 os 9,5% para a Europa e os 12,4% para Portugal, o que constitui um aumento, para o nosso país, de cerca de 170% em relação ao período atual (face aos 126% de crescimento projetado para o conjunto da Europa) – veja-se figura 1.

Fig. 1. Evolução prospectiva da população idosa em Portugal e na Europa (2010-2100)

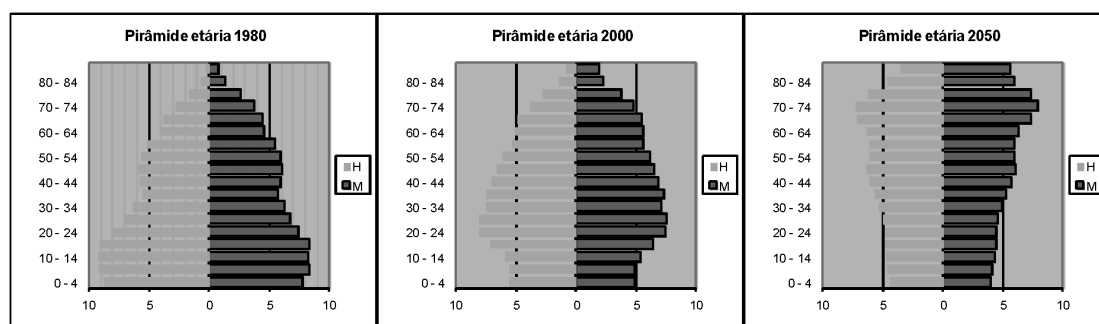


Fonte: United Nations, World Population Prospects, 2012 revision

⁶ Segundo relatório das Nações Unidas (2017), em 2015 Portugal era já considerado como o 5º país mais envelhecido no mundo, devendo em 2030 subir para 3º lugar neste ranking.

A transformação da estrutura etária portuguesa ao longo das últimas décadas torna-se graficamente mais clara quando analisamos a evolução das pirâmides etárias apresentadas na figura 2. Se em 1980, Portugal ainda podia ser considerado como um país relativamente jovem (pese embora já se verificasse um estreitamento na base da pirâmide, resultado da diminuição progressiva das taxas de fecundidade no país), em 2000 apresentava-se já como um país duplamente envelhecido, marcado não apenas pelo aumento progressivo do peso relativo dos grupos etários mais velhos (envelhecimento no topo), como ainda pela contração que se continuou a registar ao nível da natalidade, resultando numa diminuição significativa do peso relativo de jovens (envelhecimento na base) na estrutura populacional do país, sobretudo quando comparada com 1980.

Fig. 2. Evolução da pirâmide etária em Portugal



Fonte: INE (2009), Projeções de população residente, Portugal e NUTS II - 2008–2060

Sendo já suficientemente elucidativo este retrato do envelhecimento, ele ganha contornos mais nítidos quando se analisa a situação atual e as projeções avançadas pelo INE até 2050, que deixam antever uma estrutura marcada por profundos desequilíbrios entre os três grupos funcionais e uma acentuada concentração populacional nos grupos intermédios e mais idosos.

Em 2017, os portugueses com 65 e mais anos representavam 21,3% da população (mais 5,1 p.p. face a 2000 e mais 10 p.p. face a 1980), estimando-se que até 2050 este valor venha a subir ainda mais 10,5 p.p. Já no que se refere aos mais jovens, a tendência tem sido inversa, com os jovens (0-14 anos) a representarem em 2017, apenas 13,9% do total da população (menos 2,5 p.p. face a 2000 e menos 11,9 p.p. face a 1980), devendo baixar ainda mais 2,7 p.p. até 2050 (conforme quadro1).

Quadro 1. Evolução da população portuguesa por grupos etários

	1980	2000	2017	2050
0-14 anos	25,8	16,4	13,9	11,2
16-64 anos	62,9	67,4	64,8	57
65+ anos	11,3	16,2	21,3	31,8

Fonte: Pordata (1980, 2000, 2017)/ INE, Projeções de população residente, Portugal e NUTS II - 2008-2060 (2050)

Perante esta reconfiguração das estruturas demográficas, que representa os progressos alcançados pelo envelhecimento, uma série de alterações surgem como inevitáveis na estrutura social e económica dos países, obrigando-nos, como refere Bandeira (2012: 22), a “repensar a aritmética das idades, as idades e os ciclos de vida, e, inevitavelmente, o próprio conceito de velhice”, como forma de encontrar respostas céleres e ajustadas às novas necessidades e condições que o envelhecimento vai fazendo surgir, num reconhecimento claro do impacto que o processo de envelhecimento tem na relação do homem com o tempo, com o mundo e com a sua própria história (Beauvoir, 1970).

2. Os impactos (diretos e indiretos) do envelhecimento no mercado de trabalho

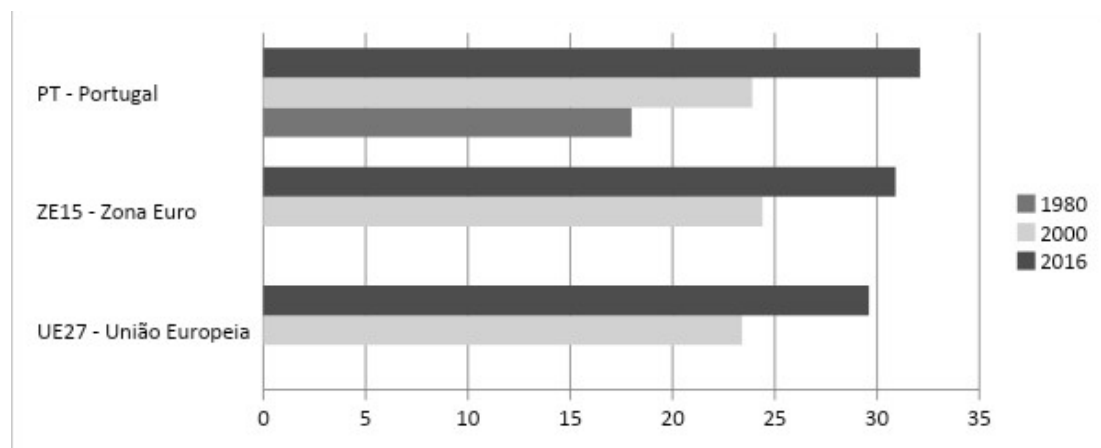
Do conjunto de alterações resultantes do envelhecimento populacional (e que discutimos no ponto anterior), três merecem, a nosso ver, particular destaque pela forma como afetam a estrutura e o funcionamento do mercado de trabalho e a sua relação com as diferentes idades.

Uma primeira alteração, decorrente das mudanças na estrutura demográfica da população, tem a ver, como refere Valente Rosa (2012), com o aumento dos níveis de dependência da população idosa (com 65 e mais anos) em relação ao conjunto da população em idade ativa (15-64 anos), que tem vindo a registar um crescimento acentuado ao longo das últimas décadas (conforme expresso na figura 3)

Embora o nível de dependência de idosos possa ser ainda, do ponto de vista demográfico, relativamente moderado (atualmente este índice é em Portugal de 1 idoso para 3,1 indivíduos em idade ativa e na UE de cerca de 1 para 3,4), todas as estimativas dão conta da deterioração desta relação e do peso crescente desta *coorte* populacional sobre o conjunto da população em idade ativa.

Segundo as projeções realizadas pelo INE relativamente à evolução da população residente para o período de 2008-2060 (quadro 2), mesmo no cenário mais “otimista” (“cenário elevado”, que corresponde a uma forte recuperação da fecundidade) o agravamento significativo dos níveis de dependência dos mais idosos surge como inevitável

Fig. 3. Evolução do índice de dependência de idosos



Fonte: PORDATA, 2018

– com o índice de dependência de idosos a passar dos 26,7 em 2010 para os 31 já em 2020, prevendo-se ainda que possa vir a atingir 54,7 em 2060 – com impactos muito claros do ponto de vista da sustentabilidade potencial da relação entre ativos e dependentes idosos⁷.

Quadro 2. Evolução dos índices de dependência e sustentabilidade em Portugal

Anos	Índice de dependência de idosos			Índice de sustentabilidade potencial		
	<i>Cenário elevado</i>	<i>Cenário central</i>	<i>Cenário baixo</i>	<i>Cenário elevado</i>	<i>Cenário central</i>	<i>Cenário baixo</i>
2010	26,7			375		
2020	31,0	31,4	31,9	323	319	314
2030	37,1	38,2	39,7	270	262	252
2040	45,4	47,6	51,0	220	210	196
2050	53,6	57,1	63,2	186	175	158
2060	54,7	58,0	65,5	183	172	153

Fonte: INE (2009), Projeções de população residente, Portugal e NUTS II - 2008–2060

⁷ O índice de sustentabilidade potencial constitui um outro indicador demográfico que permite, à semelhança do índice de dependência, medir a relação entre a população em idade ativa e a população idosa. Também neste caso os dados reiteram a tendência já acima apresentada de uma contínua redução do peso dos ativos face ao número de crescente dos mais idosos, que apontam, já em 2020, para a existência de 1 idoso para 3 ativos (323 indivíduos em idade ativa por cada 100 idosos no cenário elevado), baixando ainda para uma relação de 1/2 por volta de 2040.

Este agravamento dos níveis de dependência da população mais idosa reveste-se do ponto de vista social e económico de especial importância, pese embora seja ao nível da despesa pública que este parece, pelo menos à primeira vista, assumir o seu impacto mais significativo. A preocupação crescente com a sustentabilidade do sistema de segurança social, com o inevitável reflexo nas finanças públicas, resulta não apenas do aumento dos encargos sociais com pensões e assistência médica com os mais idosos,⁸ mas também da pressão adicional sobre o esforço contributivo da população ativa no sentido de continuar a assegurar a transferência estável de recursos para os que entretanto já se retiraram do mercado de trabalho.

Num estudo da Comissão Europeia (2006) sobre o impacto do envelhecimento na despesa pública, Portugal surge na lista dos países em situação de alto risco no que se refere à sustentabilidade das suas finanças públicas a longo prazo (a par do Chipre, Eslovénia, Grécia, Hungria e República Checa), apontando para o aumento significativo dos encargos com o envelhecimento, sobretudo a partir de 2020.

Contudo, como alerta o Conselho Económico e Social (CES, 2013), no caso específico de Portugal, o impacto do envelhecimento demográfico sobre os sistemas de pensões públicos, e a consequente busca de sustentabilidade financeira a médio e longo prazo (particularmente desafiante na conjuntura recente, que decorreu da aplicação do Programa de Assistência Económica e Financeira – PAEF – em Portugal, entre 2011-2014), não pode ser analisado de forma isolada, devendo ser acompanhado por uma adequada proteção social, como forma de evitar alterações abruptas e cujos efeitos nos rendimentos das famílias e dos trabalhadores podem criar novas situações de pobreza e/ou agravar as já existentes.

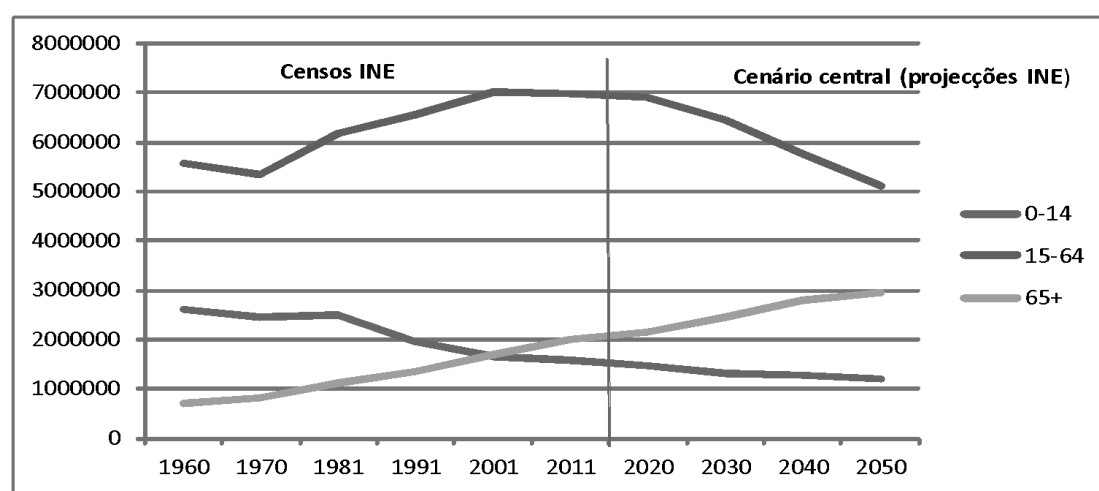
Resulta desta apreciação que o envelhecimento e os seus efeitos não são uma questão distinta de outras, como sejam a integração social, a estabilidade económica ou a pobreza, desenvolvendo uma estreita conexão com muitas agendas globais e com a forma como a sociedade interage com as instituições de bem-estar económico e social e com a vida familiar e comunitária. Com efeito, na discussão desta questão, aquilo que está em causa não é apenas a sustentabilidade do sistema de segurança social e a consequente necessidade de reafecção da despesa pública (no sentido de acautelar o aumento das despesas associadas ao cuidado da população mais envelhecida), mas a necessidade de assegurar um sistema de proteção social capaz de manter a dignidade e as condições essenciais dos indivíduos para uma vida com qualidade (Abreu & Peixoto, 2009; Capucha, 2014).

Uma segunda alteração a considerar relaciona-se com a própria diminuição da população em idade ativa e com as inevitáveis consequências sobre as condições atuais de saída da atividade.

8 Segundo dados do INE, em 2016 as despesas com a saúde, a velhice e a sobrevivência constituíam o grosso dos encargos com prestações sociais, representando 83% das despesas com proteção social (para um total de 24% do PIBpm).

Se analisarmos a evolução da população residente em Portugal por grupos etários (figura 4), verificamos que se até 2001 a população em idade ativa manteve um ritmo de crescimento positivo, a partir deste período começam a sentir-se os primeiros efeitos de inversão desta tendência, inicialmente quase impercetíveis (entre 2001 e 2011 a população em idade ativa sofre uma quebra de 0,4%, prevendo-se que entre 2011 e 2020 esta quebra atinja os 1,2%), mas que passarão, sobretudo a partir de 2020, a assumir contornos mais expressivos (com quebras de 6,7% entre 2020-2030, de 10,5% entre 2030-2040 e 11% entre 2040-2050), perfazendo um total de quebras previstas de cerca de 27% entre 2011 e 2050.

Fig. 4. Evolução população residente em Portugal por grupos etários (1960-2050)



Fonte: INE, Censos (1960-2011) e Projeções de população residente, Portugal e NUTS II (2020-2050)

Esta diminuição da população em idade ativa reflete-se a dois níveis: por um lado, numa diminuição da capacidade de renovação dos ativos e, por outro lado, no seu progressivo envelhecimento. Com efeito, é previsível que ao longo das próximas décadas a idade média da população possa aumentar quase 10 anos, passando, segundo as projeções do INE (2009), dos atuais 41 anos para valores próximos dos 50, e que a capacidade de renovação da população em idade ativa (traduzida em termos do índice de renovação),⁹ diminua de forma acentuada. Se até agora o número de entradas no mercado de trabalho tem sido superior ao número de saídas (em 2010, para cada 100 indivíduos em situação de saída do mercado de trabalho existiam 107 jovens a entrar),

⁹ Definido habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos, este índice mede a relação entre a população que potencialmente está a entrar e a que está a sair do mercado de trabalho.

os diferentes cenários indicam que daqui a poucos anos o número das saídas será já substancialmente superior ao das entradas (conforme quadro 3).

Quadro 3. Evolução da população em idade ativa em Portugal (2010-2060)

	Idade média da população			Índice de renovação da população em idade activa		
Anos	<i>Cenário elevado</i>	<i>Cenário central</i>	<i>Cenário baixo</i>	<i>Cenário elevado</i>	<i>Cenário central</i>	<i>Cenário baixo</i>
2010	41			107		
2020	44	44	44	84	81	79
2030	45	46	47	78	75	72
2040	47	48	49	70	67	63
2050	48	49	51	79	75	69
2060	48	50	52	80	74	67

Fonte: INE (2009), projecções de população residente, Portugal e NUTS II – 2008-2060

Uma análise da evolução da população ativa em Portugal nas últimas décadas torna claro o sentido desta alteração na composição da estrutura etária da população em idade ativa (quadro 4). Com efeito, se atendermos ao peso relativo dos jovens (menos de 25 anos) no mercado de trabalho, verificamos que se em 1990 estes representavam, em termos médios, cerca de um quinto da população ativa total (20,4%), as décadas seguintes têm sido marcadas por quebras significativas no seu peso (em 2000 registavam taxas de participação na ordem dos 13%, em 2010 este valor baixa para 7,6%, situando-se atualmente nos 7,1%). Tendência inversa é a que se verifica entre os trabalhadores mais velhos (55 e mais anos), que têm registado um reforço da sua participação (cerca de 16% em 1990, 17%, em 2000 e 21%, em 2017), tendo aumentado a percentagem desse segmento em cerca de 5 p.p. face a 1990.¹⁰

Este rápido aumento do número de trabalhadores de idade mais avançada implica uma nova abordagem de todas as questões relacionadas com a ligação entre a idade e o mercado de trabalho, nomeadamente em termos de organização do trabalho, aprendizagem ao longo da vida e reforço da empregabilidade e da produtividade deste segmento da população. Sendo claras estas duas tendências, há uma outra que, embora menos evidente, merece reflexão no quadro da reconfiguração etária do mercado de trabalho e dos impactos sociais e económicos que gera. Referimo-nos em concreto ao efeito de compressão do período de vida produtiva que tem vindo a acentuar-se ao

¹⁰ Com a previsão que este valor venha a subir ainda mais nos próximos anos devido às tendências demográficas já referidas.

longo das últimas décadas e que se tem traduzido na concentração da população ativa nos grupos intermédios (entre os 25 e os 54 anos de idade) e, por consequência, no afastamento do mercado de trabalho de segmentos consideráveis de mão-de-obra disponível. A título de exemplo, refira-se (ainda de acordo com o quadro 4) que em 2017 os ativos entre os 25 e os 54 anos representavam 72% da força de trabalho disponível, mais 8,4 p.p. do que em 1990.

Quadro 4. Evolução da população ativa por grupos etários em Portugal

Anos	<25	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
1990	20,4	22,3	22,7	18,6	12,1	3,8
2000	13,0	25,9	24,4	19,8	11,1	5,7
2010	7,6	24,1	26,4	23,2	12,7	5,9
2017	7,1	19,8	27,0	25,2	16,2	4,7

Fonte: PORDATA, 2017

Se, por um lado, todas estas alterações poderão resultar das alterações demográficas já aludidas (nomeadamente das quebras acentuadas na fecundidade que têm provocado a diminuição do peso dos jovens nas estruturas societárias), por outro lado há a considerar o impacto das políticas educativas (nomeadamente relativas ao prolongamento da escolaridade obrigatória)¹¹ e das políticas ativas de emprego, das políticas sociais, assim como das políticas de recursos humanos das empresas, que incorporando representações sociais sobre os atributos da idade e da empregabilidade ao longo dos anos (Tomás, 2008), têm conduzido a “fugas” muito consideráveis para a inatividade, tanto entre os mais jovens (devido à continuação do seu percurso escolar), como entre os mais velhos (devido à aposentação “precoce” ou à permanência prolongada no desemprego).

De um período de vida real de 70/80 anos, o período de vida produtiva parece hoje encurtado para menos de metade da vida biológica (Castells, 1996). Esta constatação levanta-nos a interrogação: até que ponto este subaproveitamento produtivo é compatível com um crescimento social e económico sustentável?

É verdade que as taxas de participação na atividade económica têm vindo, não só em termos globais, mas também no que se refere aos segmentos populacionais mais envelhecidos, a crescer ao longo das últimas décadas. Contudo, previsivelmente, e conforme diversos estudos o apontam (veja-se, por exemplo, o relatório da Comissão

¹¹ E que ao definirem a obrigatoriedade de um percurso escolar de 11 ou 12 anos, vieram afastar os jovens até aos 18 anos do mercado de trabalho, pese embora em Portugal, por exemplo, a idade mínima para trabalhar seja de 16 anos.

Europeia, 2006), em poucos anos esta tendência sofrerá uma inflexão,¹² sobretudo quando os *baby boomers* (os nascidos entre as décadas de 40 e 60) se reformarem do mercado de trabalho, tornando mais evidentes (ou preocupantes) os custos destas “fugas”.

Estas últimas considerações levam-nos à terceira alteração referida no início deste ponto e que pode ser traduzida nos seguintes termos: é que, com o aumento da esperança de vida, e consequentemente com o aumento das hipóteses de sobrevivência nas idades mais avançadas, a própria passagem à condição de velhice alterou-se, exigindo uma redefinição das convenções sociais em torno da idade e do trabalho e a sua compreensão como uma construção local, histórica e cultural.

Variável de caracterização individual, universalmente aceite e utilizada para estabelecer regras de conduta definidas (Tomás, 2012), a idade há muito que se assume como um referencial de fundo para explicar (e justificar) posições diferenciadas e que servem frequentemente de critério de ordenamento dos indivíduos na esfera das hierarquias sociais (Lenoir, 1990).

É um facto que a idade tem uma componente natural, a partir da qual podemos estabelecer (e medir) o tempo de vida dos indivíduos. Contudo, quando a discussão se centra no processo de envelhecimento, que vai ocorrendo à medida que os anos vão sendo vividos, dificilmente a podemos reduzir a esta dimensão cronológica. A influência de fatores como o género, a classe social, a atividade profissional, o estado de saúde, a cultura, entre outros, faz com que se verifiquem variações significativas neste processo mesmo entre indivíduos com a mesma idade. Neste sentido, e como refere Gaullier (1982), a idade não é um fenómeno puramente natural, constituindo igualmente (ou maioritariamente) uma categoria de pertença, que funciona não apenas como um marcador social de referenciação, mas como um critério de legitimação de estatutos, direitos e papéis sociais diferenciadores.

Entre as convenções sociais tecidas em torno da idade, a condição económica de ativo constitui, como refere Tomás (2008), uma das mais relevantes.

A própria ideia de idade ativa tem imbuída uma noção de direitos e deveres de natureza social, moral e ética, que são um traço forte de caracterização do mercado de trabalho nos nossos dias. Por um lado, a ideia de que os jovens têm um direito inalienável à educação, limitando a sua entrada no mercado de trabalho até uma dada idade. Por outro lado, a fixação de um limite máximo a partir do qual se constitui um direito (e muitas vezes um dever) de saída da atividade económica, associado ao direito a uma pensão, entendido como uma forma de retorno do investimento individual e coletivo feito ao longo da carreira contributiva e assente numa base de solidariedade entre as gerações.

12 Segundo este mesmo estudo, e de acordo com as previsões avançadas, o ano de 2017 parece marcar esta viragem na tendência de crescimento.

Se para muitos trabalhadores a reforma representa uma espécie de prémio conquistado pelo trabalho realizado ao longo dos anos, outros há que se recusam a perder o papel de elementos ativos e úteis e a aceitar a condição de meros consumidores, associada à reforma. Esta recusa em aceitar o estatuto social associado à velhice, promovida, segundo diversos autores, pelas próprias políticas de envelhecimento (Guillemard, 1993a; Pitaud & Vercauteren, 1993), faz com que nos coloquemos algumas questões. Até que ponto o limiar instituído e consensual a partir do qual construímos a categoria de idosos, os 60 ou 65 anos, se adequa às características das sociedades contemporâneas?

Se no passado (embora recente) é verdade que os indivíduos aos 60 ou 65 anos teriam provavelmente alcançado a “idade da velhice”, atualmente a velhice parece “chegar mais tarde”, afastando-se da determinação oficial da idade de acesso à reforma e avançando, como refere Bourdelais (1993), ao sabor das flutuações do alongamento da vida.

Com efeito, a idade da reforma e a idade da velhice deixaram de ser processos coincidentes, pese embora a reforma, na sua génese, se encontrar indissociavelmente ligada à velhice enquanto fase da vida onde se manifestava incapacidade para o trabalho. Hoje em dia, velhice e reforma surgem já dissociadas, passando a representar duas realidades intercruzadas, mas não sobrepostas.

Neste novo cenário, deparamo-nos com a existência de uma “nova idade” (Gaullier, 1988), ou seja, uma nova fase do ciclo de vida, exigindo de todos nós uma reflexão pluridisciplinar e uma orientação de esforços no sentido de uma revisão profunda dos fundamentos acerca do estatuto social da idade e dos ciclos de vida, de modo a que o previsível aumento dos indivíduos com idades mais avançadas (mesmo no trabalho) não conduza a uma situação de conflitualidade e de exclusão social (Valente Rosa, 2012). Para além disso, como nos refere Pereira (1999), manter uma imagem da vida humana segmentada em fases ou etapas estanques é pouco entusiasmante e perfeitamente reducionista. Verificamos que cada vez mais temos de aprender ao longo de toda a vida. Do mesmo modo, o descanso (associado ao tempo da reforma) e o trabalho / atividade (remunerada ou não) não se acantonam numa fase determinada da vida.

Neste sentido, discutir o lugar dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho assume-se como uma tarefa de particular relevância e à qual nos propomos no ponto seguinte.

3. O lugar dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho

Num mundo em que as mutações socioeconómicas ocorrem a um ritmo impressionante, discutir o lugar dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho tor-

na-se tanto mais necessário quanto mais se sabe que o mercado de trabalho é hoje mais volátil e sensível às diferentes idades, que apresentam um valor diferencial e que, dependendo do lugar que ocupam, tanto pode ser de inclusão como de exclusão.

É um facto que a análise destas dinâmicas de inserção e exclusão não passam apenas, como refere Capucha (1998: 61), “pela consideração de fatores de ordem material” (relacionados com as lógicas de organização e de funcionamento societário que se vivem hoje), devendo ter-se ainda em conta “o nível «local» das pessoas e do seu contexto presencial” (idem), ou seja, o modo como subjetivamente estes se adaptam aos fatores contextuais e a partir deles (ou apesar deles) criam as suas próprias estratégias individuais e grupais para fazer face aos problemas quotidianos de sobrevivência.

Trata-se, pois, de um problema multidimensional, que nos remete para uma diversidade de fatores (de natureza objetiva e subjetiva) que não podem ser equacionados de uma forma simplista ou a partir de visões uniformizantes, tanto mais “quanto essa compreensão pretenda ser útil na construção de respostas e medidas que, necessariamente, deverão possuir a plasticidade suficiente para se adaptarem a cada situação concreta, condição da respectiva eficácia” (idem: 66).

Se os nexos de causalidade são difíceis de precisar (porque múltiplos e complexos), as apreensões quanto às implicações da mundialização da economia sobre o mercado de trabalho são claras e partilhadas de uma forma geral por aqueles que têm vindo ao longo das últimas décadas a debruçar-se sobre estas questões (veja-se Cohen, 1997; Castells, 1996; Fitoussi & Rosanvallon, 1997; Beck, 1997; Sweet & Meiksins, 2008; Senneth, 2006, 2009).¹³

Duas ordens de razão estão na base destas apreensões: uma primeira, e mais geral, prende-se com a forma de distribuição (quer interna, quer entre países) das vantagens da globalização; uma outra, que tem lugar nos países industrializados, tem a ver com o impacto das trocas comerciais e dos investimentos nos países de baixos salários sobre o emprego e as desigualdades salariais naqueles países.

Segundo algumas perspetivas (Wallerstein, 1990; Cohen, 1997), a concentração de capitais a que se assiste com a globalização – com os investimentos de capitais a serem atraídos para os países em vias de desenvolvimento, onde os lucros são relativamente elevados – tem conduzido ao agravamento das desigualdades mundiais e à exclusão dos países mais pobres deste processo, perpetuando as desigualdades existentes

13 No mercado de trabalho estes contornos, embora claros, continuam a revelar uma dificuldade de operacionalização tradutora de mudanças efetivas e sustentáveis. É um facto que a produção científica nesta área é bastante vasta, cobrindo diversas abordagens (sob a perspetiva de várias áreas do saber) que têm vindo ao longo das últimas décadas a alertar para as implicações das transformações societárias no mercado de trabalho e as implicações destas ao nível da fragilização dos laços com o mercado de trabalho e, ao limite, da exclusão de determinadas categorias socioprofissionais do mesmo.

em termos de produtividade, de rendimentos e de bem-estar material das populações.

Contudo, não são apenas os países mais pobres que parecem ser afetados pelas consequências da globalização. A pressão introduzida pela concorrência dos Novos Países Industrializados (NPI),¹⁴ aliada às condições de instabilidade de uma economia globalizada e à necessidade de responder a uma procura incerta e variada (Kovács, 2006), têm levado ao longo das últimas décadas os países mais ricos e desenvolvidos a empreender estratégias de reestruturação e modernização empresarial, num esforço, entendido como essencial, para aumentar a sua produtividade e a sua capacidade competitiva.

Se em termos teóricos (ou numa visão mais otimista) esta renovação organizacional viria permitir uma maior racionalização dos custos de produção, uma maior inovação da organização do trabalho e uma maior valorização dos recursos humanos,¹⁵ na prática a difusão destes novos princípios de racionalização tem sido marcada pelo emagrecimento das empresas por via da externalização e deslocalização das funções/atividades que não fazem parte do seu *core business* (Kovács, 2006),¹⁶ bem como pelo recurso mais frequente a formas flexíveis de emprego (Moniz & Kovács, 1997; Sweet & Meiksins, 2008, entre outros) e à exclusão profissional de sectores significativos da população (Capucha, 1998).

Sendo verdade que estamos ainda longe das visões mais pessimistas que antevêm neste movimento o fim do trabalho (Rifkin, 1995), é inegável que o modelo de trabalho típico do processo de industrialização já não existe, tendo dado lugar a novas configurações marcadas pela desterritorialização, mobilidade, flexibilidade funcional, mas também pela instabilidade e pela rutura, por vezes forçada e abrupta, dos laços com o mercado de trabalho.

Se, numa primeira fase, este sentimento de instabilidade parece afetar sobretudo os trabalhadores com menores qualificações¹⁷ e mais jovens,¹⁸ numa segunda fase ten-

14 Países estes marcados por modelos de produção intensiva e assentes em baixos salários e que têm registado nas últimas décadas elevados níveis de desenvolvimento industrial (Castells, 1996) e de crescimento económico (Cohen, 1997).

15 Valorização essa que se traduziria, nomeadamente, no aumento do seu nível de qualificações, no desenvolvimento de novas competências, com maior responsabilidade e iniciativa, e no trabalho em equipa (Kovács, 2006).

16 E que têm sido transferidas para países onde os custos de produção são mais baixos.

17 Que, incapazes de concorrer com os trabalhadores de países que se caracterizam pela abundância de trabalho não qualificado, registam uma menor procura por parte das empresas europeias, uma vez que a internacionalização dos mercados lhes veio possibilitar a realização dos seus investimentos em países nos quais dispõem de uma mão-de-obra a baixos custos, conseguindo assim um mais rápido e elevado retorno do seu investimento.

18 Que registam as taxas de desemprego mais elevadas entre os vários grupos funcionais e uma maior preponderância de condições laborais precárias, marcadas por contractos temporários ou a prazo, a tempo parcial e sem qualquer segurança ou garantia laboral.

de a alastrar-se para outros grupos até aí considerados como estáveis, como sejam, por exemplo, os trabalhadores mais velhos – numa tendência que Castel designou como de “desestabilização dos estáveis” (1995: 661) –, criando um sentimento generalizado que Bauman (1999: 161) define como sendo de insegurança (de estatuto), de incerteza (quanto ao futuro) e de desproteção (de si próprio e do seu património).

Como é referido por Fitoussi & Rosanvallon (1997), nesta nova era, as desigualdades já não ocorrem apenas entre diferentes categorias sociais, invadindo categorias até aí consideradas como homogêneas e estáveis e criando, como acrescenta ainda Cohen (1997: 69), “tensões que eram até então apanágio das rivalidades entre grupos”.

Essa instabilidade manifesta-se no mercado de trabalho sob a forma da fragmentação da relação de trabalho subordinado tradicional (de duração indeterminada, apresentando garantias de carreira e de proteção social) (Pedroso, 2005), traduzindo-se, consequentemente, em formas de integração distintas. Se, para uns (os mais qualificados, adaptados e preparados do ponto de vista técnico, da gestão e do conhecimento) o mercado de trabalho se assume como “um lugar de cidadania, de sociabilidade, de expressão da subjectividade” (Kovács & Castillo, 1998: 129), para outros (com menos recursos educativos ou profissionais) este parece revelar-se um espaço de incerteza e de maior vulnerabilidade às exigências que as empresas, muitas vezes de forma arbitrária, lhes impõem como condição para se manterem no mercado. Para estes últimos resta, como refere Paugam (2000: 368) a “*integração incerta*”, marcada pela insegurança quanto à duração da sua relação laboral (particularmente no caso dos mais jovens), e a “*integração desqualificada*”, que se traduz num trabalho sem potencial de progressão profissional e inseguro mesmo que se prolongue no tempo (sobretudo visível no caso dos mais velhos).

Desenvolve-se assim uma espécie de sociedade dual (Capucha, 1998), marcada por uma tendência crescente para a dualização das condições de trabalho e das oportunidades de acesso e de valorização profissional dos indivíduos, que tem contribuído fortemente para o alargamento das desigualdades entre estes. Não sendo caso único, a situação dos trabalhadores mais velhos parece, contudo, revelar alguns dos seus contornos mais paradoxais.

Se do ponto de vista quantitativo, a participação dos trabalhadores mais velhos no emprego parece representar um não problema, sobretudo quando comparada com outros grupos etários, (registando não só uma taxa de emprego superior à dos restantes grupos etários, como uma evolução crescente do seu reforço e que contrasta com a situação de outros grupos, nomeadamente dos trabalhadores mais jovens), um olhar mais atento permite-nos identificar alguns fatores de vulnerabilidade acrescida.

As razões para esta vulnerabilização crescente dos mais velhos no mercado de trabalho são diversas. Se, por um lado, elas estão associadas às alterações dos sistemas produtivos e à evolução tecnológica, por outro, há ainda a considerar o modelo de desenvolvimento económico que tem vindo a ser preconizado pelas sociedades desenvolvidas, ao longo das últimas décadas.

De facto, ao longo deste período, temos assistido a uma intensificação dos ritmos de trabalho e à adoção de formas flexíveis de trabalho que têm afetado tanto os trabalhadores mais jovens, muitas vezes vítimas de uma exploração intensiva (Lopes, 2010), como os mais velhos, sujeitos a regras de funcionamento pouco habituais para si.¹⁹ Apoiado na flexibilidade, o atual sistema económico, pede então aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças constantes,²⁰ assumam riscos continuamente²¹ e dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais (Senneth, 2009), partindo de um conjunto de exigências que têm vindo a influenciar não apenas o modo como se faz a distribuição das oportunidades de emprego, mas também, e consequentemente, do tipo de qualificações necessárias para o seu exercício.

As suas implicações sobre o trabalho resultam claras. Neste novo quadro, noções como estabilidade são substituídas pela necessidade de correr riscos e a utilização de um único conjunto de qualificações no decorrer de uma vida de trabalho acaba por perder o seu valor, exigindo-se, em seu lugar, a atualização permanente de competências, sob pena de “se ficar de fora” (Senneth, 2009: 21-22). Do mesmo modo, exige-se, cada vez mais, uma força de trabalho com “maiores níveis de formação, multifacetados, criativos e com capacidade de decisão” (Sweet & Meiksins, 2008: 30).

Para os trabalhadores mais velhos, estes princípios parecem enviar um poderoso recado, sendo o envelhecimento considerado como sinónimo de inutilidade e a experiência como um bem sem valor de mercado, o que os deixa à margem dos processos dominantes de organização das economias e perante uma realidade para a qual não foram preparados e que dificilmente incorpora elementos estruturantes da sua trajetória profissional.²²

De facto, até à década de 70, num contexto de pleno emprego,²³ a carreira profissional correspondia ao exercício de um trabalho contínuo, a tempo completo e com

19 Socializados num modelo clássico de produção, estes trabalhadores encararam os modelos mais flexíveis resultantes da divisão internacional do trabalho e a incerteza que pauta hoje toda a atividade económica como marcadores de identidade estranhos à sua experiência.

20 Mudanças essas que passam a impor-se como uma prática diária das organizações, numa lógica promotora do curto prazo (Senneth, 2009).

21 Nesta assunção, correr riscos parece assumir-se como a palavra de ordem do novo sistema, em que, como nos diz Senneth (2009: 97), “permanecer num estado contínuo de vulnerabilidade é a proposta que, talvez sem o saber, os autores dos manuais de negócios fazem quando celebram o risco diário na empresa flexível”.

22 Para a maioria destes trabalhadores a sua identidade profissional traduz-se em alguns marcadores base, a saber: estabilidade profissional, durabilidade das relações com as organizações, percurso claro e linear, segurança ontológica, conhecimento tácito e resultante, maioritariamente, da sua própria experiência.

23 Pleno emprego este que, como nos recorda Pedroso (2005), cobria apenas o segmento masculino da população, dada a reduzida participação da mulher no mercado de trabalho que se verificava à época (Rocha, 1984).

uma duração indeterminada. Era aquilo que muitos autores designam por “emprego para a vida”, que tinha o seu início com o fim dos estudos e só terminava com a chegada da reforma. O salário era algo que progredia com a idade e que era atribuído independentemente da produtividade do trabalhador. Neste cenário, e graças à existência de sindicatos fortes, às garantias do estado assistencialista e a empresas em grande escala (Senneth, 2009), os trabalhadores mais velhos gozavam de vantagens sociais específicas e o seu emprego encontrava-se protegido: em caso de dispensa de pessoal a regra do “último a entrar, primeiro a sair” imperava. Esse período de mais ou menos trinta anos define o “passado estável” hoje contestado por um novo sistema e no qual imperam novas regras.

Com os choques petrolíferos e a crise económica do início dos anos 70, aliadas à evolução tecnológica e à intensificação da concorrência internacional, tudo isto sofreu perturbações. Para gerir os excedentes de mão-de-obra que começaram então a surgir, as empresas passaram a privilegiar o ajustamento do emprego às necessidades imediatas (“flexibilização externa”),²⁴ com recurso frequente à substituição dos trabalhadores menos qualificados ou detentores de alguma desvantagem (como seja, por exemplo, uma idade mais avançada), por jovens mais bens formados, mais baratos e considerados mais eficientes, logo mais lucrativos.

Sem perspetiva de carreira (que se traduz no seu afastamento dos planos de promoção na carreira e de formação profissional), os trabalhadores mais velhos veem agravados os riscos de perda do emprego, ao mesmo tempo que sofrem os efeitos do preconceito associado à representação do envelhecimento como processo de perda de capacidades (Pedroso, 2005) e interiorizam o estereótipo de “trabalhadores sem futuro”. Assumindo-se a persistência deste tipo de preconceitos (fomentado pelo próprio modelo de desenvolvimento que tem vindo a ser preconizado) como uma forma de privação, ainda que parcial, do estatuto social de trabalhador (Pedroso, 2005), que não só enfraquece o poder socialmente integrador da relação de trabalho, como faz emergir um problema de justiça social no trabalho (Capucha, 1998) e de agravamento das desigualdades entre grupos de trabalhadores.

É um facto, e a literatura assim o demonstra, que, na maioria das vezes, esta forma de discriminação baseada na idade resulta de generalizações simplistas relativas ao desempenho profissional, capacidade de aprendizagem e de adaptação às transformações do mercado de trabalho, mas que, todavia, afeta na prática a relação entre os trabalhadores mais velhos e o mercado de trabalho.

Por tudo o que foi dito, poder-se-ia, pois, dizer que o problema não reside tanto na participação, ou não, dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho – traduzida em termos do seu peso no emprego – mas nas condições em que esta participação

24 Por contraposição a uma “flexibilização interna”, em que o desenvolvimento se encontrava diretamente ligado ao emprego e em que os trabalhadores mais velhos eram tidos como um recurso válido no qual valia a pena investir (a saída destes só é vista como último recurso).

é feita. Perante o fantasma da inutilidade (Senneth, 2006, 2009), reiterado por um sistema económico que não lhes reconhece valor, os trabalhadores mais velhos vêem-se confrontados com práticas de gestão de recursos humanos discriminatórias que colocam em causa não só as suas possibilidades de acesso a um trabalho digno e com condições satisfatórias, mas as suas próprias ambições de progressão e de desenvolvimento profissional, numa espiral de degradação das condições necessárias para a sua manutenção no mundo laboral.

O mesmo se pode dizer quando estes são expostos a uma situação de desemprego e se avaliam as reais possibilidades de regresso ao exercício profissional. Neste caso específico, mais importante do que analisar a experiência do desemprego, importa determinar o período de tempo em que estes permanecem sem emprego. Uma das variáveis que determina este período é a duração das experiências de desemprego. Se os indivíduos conseguirem arranjar um trabalho sem necessitar de passar muito tempo à procura, o desemprego torna-se um fenómeno menos “penoso”, quer do ponto de vista social, quer do ponto de vista do próprio desempregado.

Não se quer com isto dizer que à situação de desemprego esteja, necessariamente, associada uma crise estatutária, embora vários estudos demonstrem (veja-se, por exemplo, o estudo realizado por Lazarsfeld [1981] na década de 30 sobre a comunidade de Marienthal) que mais do que a miséria económica, o desemprego provoca o fim da vida social e a destruição das identidades individuais e coletivas. De qualquer modo, o desemprego, independentemente do seu carácter mais temporário ou permanente, acaba por acarretar para os sujeitos que por ele passam uma degradação do estatuto social, uma posição inferior e desvalorizada. Nesta perspetiva, o desemprego é marcado pela “vergonha social”, o sentimento de humilhação e de inutilidade aos olhos dos outros.

Nesta mesma linha seguem diversos estudos que demonstram que ao desemprego pode estar implícita uma certa quebra de dinamismo, sobretudo se os desempregados se chegam a sentir como inúteis perante a sociedade. E pode mesmo contribuir para que surja a apatia, prejudicando a capacidade requerida para se manterem as sociabilidades anteriores, e, no limite, uma quebra dos laços sociais (ou de desafiliação, nos termos de Castel, 1995), logo, a uma efetiva exclusão da sociedade.

Esta situação ganha tanta maior gravidade quanto maior for o tempo de permanência na situação do desemprego. Ora, aquilo que se constata quando se analisam as estatísticas referentes à duração do desemprego entre os diferentes grupos etários, é que é entre os trabalhadores mais velhos que este se apresenta de forma mais duradoura – refira-se, por exemplo, o peso relativo dos diferentes grupos etários no desemprego de longa duração em Portugal, que, em 2017, era representado por 12% de jovens (menos de 25 anos) e 46,5% pelos trabalhadores mais envelhecidos (com 45 e mais anos). Esta progressão constatada do desemprego de longa duração entre os trabalhadores mais velhos ilustra o fenómeno que Guillemard designa (1993b)

de “sobrevulnerabilidade intuída” de que esses vão vítimas, bem como a importância que o fator idade tem sobre a capacidade em encontrar um emprego, revelando um processo de afastamento gradual do mercado de trabalho dificilmente reversível, conforme assinalado por vários estudos (veja-se Gaullier, 1982; Gaullier & Thomas, 1990; D’Iribarne, 1990; Demazière, 1992, 1995; Ferreira, 2005, entre outros).

Para além disso, há ainda a considerar, pelo menos no que se refere ao caso português, que estes valores possam ser, no caso dos desempregados mais velhos, ainda superiores aos registados pelas estatísticas do desemprego. Isto porque não só os movimentos entre a inatividade e o desemprego são muito frequentes (em consequência, por exemplo, de uma menor generosidade dos sistemas de subsídio de desemprego), como também o são entre a inatividade e o emprego (Centeno, 2003). Desta forma, os indivíduos escolhem muitas vezes a situação de inatividade quando não têm emprego, ao contrário do que acontece noutros países europeus (idem). Segundo Ferreira (2005), a relação entre os trabalhadores mais velhos que voltam ao mercado de trabalho à procura de um novo emprego e aqueles que deixam de procurar emprego é de 5 para 1, isto é, por cada 6 trabalhadores que perdem um emprego, 5 já não voltam ao mercado de trabalho, demonstrando a maior probabilidade que este grupo tem de se tornar inativo quando confrontado com uma situação de desemprego.

Tal constatação vem ao encontro dos resultados apresentados por vários estudos (Gaullier & Thomas, 1990; Demazière, 1992, Centeno, 2000), que demonstram que os indivíduos com mais de 50 anos têm apenas uma hipótese marginal de encontrar um novo emprego, numa alusão clara ao processo de marginalização que tem vindo a ser progressivamente adotado pelas empresas relativamente a este grupo de trabalhadores.

Contudo, como temos vindo a discutir ao longo deste artigo, o número de jovens a entrar no mercado de trabalho tem vindo a diminuir, numa proporção que tem sido acompanhada, mas de modo inverso, com o envelhecimento da força de trabalho. Neste quadro global, a solução preconizada é, então, manter os trabalhadores mais velhos no emprego, sob pena do sistema se tornar insustentável (Lopes, 2010).

Mas se a estratégia do emprego é adiar a idade da reforma e combater a saída precoce do mercado de trabalho, nela há, como nos alerta Gil (2007), que considerar dois problemas: um primeiro que se coloca “em relação aos trabalhadores mais velhos já em situação de doença crónica e com índices de incapacidade consideráveis, e que irão debater-se com obstáculos importantes em termos de produtividade e da própria qualidade do trabalho, mesmo [que] devidamente formados e qualificados”; e um segundo, relativo à disponibilidade destes “prestarem cuidados a pessoas em situação de incapacidade, que correm o risco de ser mais restritos, sobretudo em países onde a atividade feminina é mais elevada, como é o caso de Portugal, em que a tensão entre a prestação de apoio familiar e a vida profissional se pode acentuar” (2007: 27-28).

É um facto que a promoção do envelhecimento ativo no trabalho não é (ou não tem de ser) sinónimo de obrigatoriedade de permanência na vida ativa. O objetivo

é, sim, criar condições para que um número cada vez maior de trabalhadores nos segmentos mais envelhecidos possa escolher manter-se ativo. Neste sentido, para que uma maior longevidade pessoal possa traduzir-se numa maior longevidade profissional, é fundamental que:

as políticas activas de emprego contemplem medidas que impulsionem efectivamente o envelhecimento pessoal e profissionalmente enriquecido através da promoção da qualidade do emprego, do combate a todos os factores que ameaçam a continuidade dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho e do estímulo à disponibilidade, motivação e capacidade para aprender, no quadro de um processo de desenvolvimento pessoal e vocacional, que cada sénior desejavelmente deve protagonizar tomando «nas suas mãos» as rédeas da tarefa de fazer a sua história (Ribeiro & Coimbra, 2008: 32).

Nesta discussão, resulta claro que a questão do prolongamento da vida ativa não é apenas um assunto dos trabalhadores (relacionado com as suas características ou história individual), mas também das práticas institucionalizadas no local de trabalho e das representações estigmatizantes que sobre estes trabalhadores se constroem (Sweet & Meiksins, 2008). Tal significa, pois, que não basta intervir ao nível de uma lógica de mercado (nomeadamente através da criação de regimes de apoio à contratação e que passam, por exemplo, por incentivos fiscais para as empresas que recrutem trabalhadores mais velhos), mas também das mentalidades dos empregadores, para promover a integração plena destes indivíduos e a possibilidade do seu efetivo desenvolvimento socioprofissional, em igualdade de circunstâncias com outros grupos de trabalhadores.

A forma como as pessoas mais velhas são tratadas constitui um indicador do estado de desenvolvimento de uma sociedade (Lopes, 2010). Neste princípio, uma estratégia de envelhecimento ativo reportará sempre, como refere Quaresma (2007), à promoção da igualdade de oportunidades e da não discriminação pela idade no acesso à qualificação, ao emprego e à formação,²⁵ e que não pode ser dissociada da garantia da dignidade e segurança a que cada um tem direito no seu processo de envelhecimento.

Torna-se então necessário que as políticas e medidas no âmbito do envelhecimento dediquem explícita atenção à redução das diferenças/ desigualdades que são consideradas como injustas e evitáveis (Almeida, 2007). Só assim se poderá efetivamente

25 Ainda segundo esta autora, se o acesso à formação pode ser considerado como um fator de melhoria das competências pessoais e sociais dos mais velhos, este constitui ainda uma oportunidade para a construção do envelhecimento enquanto uma experiência positiva e que é consentânea com a conquista da longevidade que tem marcado o nosso modelo de desenvolvimento (Quaresma, 2007).

concretizar o pleno reconhecimento dos direitos humanos no envelhecimento, como em qualquer etapa da vida. Contudo, sem uma mudança na atitude dos empregadores relativamente às supostas desvantagens da contratação dos trabalhadores mais velhos, estas medidas dificilmente terão a repercussão esperada (Ribeiro & Coimbra, 2008). Enfrentar este desafio com sucesso remete, pois, para a capacidade das sociedades e seus agentes integrarem a componente do envelhecimento “como estruturante do seu desenvolvimento e do seu porvir” (Quaresma, 2007: 41).

Neste princípio, a criação de uma sociedade verdadeiramente inclusiva requer que haja oportunidades de trabalhar, que os indivíduos possuam os recursos necessários para desenvolver as suas competências para trabalhar e que, uma vez a trabalhar, sejam tratados de um modo justo e equitativo (Sweet & Meiksins, 2008).

Admitir este princípio implica que encaremos o envelhecimento como um processo que decorre ao longo da vida (logo que diz respeito a todos nós), e não como um fenómeno que pertence exclusivamente às pessoas mais velhas. Não o fazer implica, no que ao trabalho diz respeito, a manutenção (ou reforço) das desigualdades de oportunidades, com trabalhadores segregados em função da sua idade, com largos contingentes de trabalhadores a laborar em trabalhos alienantes, pouco qualificados e mal remunerados, ou sob condições de incerteza e com recursos insuficientes para poder planear a sua carreira ou uma eventual situação de desemprego. Afinal, como nos relembram Sweet & Meiksins (2008:192), “economies should work for people, not the other way around”, não havendo qualquer razão “to accept the premise that good jobs and a good life will inevitably be beyond the reach of the hardworking men and women who make it all possible” (idem: 193).

É necessário pois um novo olhar. Um olhar que não se limite a criticar a estrutura e funcionamento do mercado e a propor medidas corretivas das desigualdades, mas um olhar crítico e reflexivo, capaz de entender a complexidade e que procura, a partir deste seu olhar, contribuir para um mundo mais justo e ontologicamente mais seguro.

Síntese conclusiva

O aumento contínuo da longevidade que se regista nas sociedades contemporâneas coloca-nos, individual e coletivamente, perante grandes desafios e a necessidade de pensar respostas adequadas para os enfrentar. Com efeito, se o aumento da esperança de vida nos oferece maiores possibilidades de realização pessoal durante um período de vida mais longo, ele coloca-nos, do ponto de vista do mercado de trabalho, a necessidade de repensar a relação entre a idade e o emprego/ trabalho, nomeadamente ao nível do lugar ocupado (ou a ocupar) pelos trabalhadores mais velhos.

Na análise desta relação três forças parecem confluir: as tendências demográficas, os avanços tecnológicos e a globalização da economia, requerendo medidas que passem pela compreensão da forma como estas forças evoluem e afetam a composição

da força de trabalho, as características dos locais de trabalho, as relações laborais e as próprias necessidades e expectativas dos trabalhadores face ao trabalho. Criar um ambiente favorável e capaz de integrar as necessárias modificações ao nível da gestão das idades requer o contributo de todos os agentes (económicos e políticos) e o reconhecimento dos custos (sociais e económicos) resultantes da desvalorização de uma parte significativa da mão-de-obra e do seu abandono precoce do mercado de trabalho.

Embora a reforma antecipada tenha sido, ao longo das últimas décadas, considerada pelas empresas, pelos sindicatos e pelo poder político como um meio útil de atenuar o impacto negativo das reduções de mão-de-obra e de rejuvenescer o quadro de efetivos, esta tem conduzido a uma perda prematura e permanente de capital humano, representando um desperdício de oportunidades individuais e de potencialidades sociais. Contudo, como procurámos discutir ao longo deste artigo, o número de jovens a entrar no mercado de trabalho tem vindo a diminuir, numa tendência que tem sido acompanhada, mas de modo inverso, com o envelhecimento da força de trabalho. Neste quadro global, a solução preconizada é, então, manter os trabalhadores mais velhos no emprego, mediante a aplicação de práticas laborais que permitam prolongar a vida ativa.

Porém, é fundamental que estes incentivos à permanência dos trabalhadores mais velhos na vida ativa se traduzam em perspetivas reais de emprego e com condições que permitam aos trabalhadores mais velhos continuar a trabalhar à medida que envelhecem. Neste reconhecimento, pensar a intervenção social em contexto laboral assume-se como uma mais-valia nesta discussão e uma oportunidade para uma maior humanização do trabalho e para a construção de uma sociedade para todas as idades.

Referências bibliográficas

- Abreu, A. & Peixoto, J. (2009). Demografia, mercado de trabalho e imigração de substituição: tendências, políticas e prospectiva no caso português. *Análise Social*, vol. XLIV (193), 719-746.
- Almeida, M. F. (2007). Envelhecimento activo? Bem sucedido? Saudável? Possíveis coordenadas de análise... *Forum Sociológico*, (17), pp. 17-24.
- Ataíde, A. *et al.* (2011). Globalização do envelhecimento – O caso português. *Working Papers*, CEPESE.
- Bandeira, Mário Leston (2012). *Dinâmicas demográficas e envelhecimento da população portuguesa: Evolução e perspectivas. Premissas e objectivos da investigação. Síntese dos primeiros resultados e tendências*, ICS, (online) Disponível em: <http://www.ffms.pt/upload/docs/cf188adf-cdc8-496e-8fb8-8e89516aad00.pdf>
- Bauman, Zygmunt (1999). *Globalization: the human consequences*, Cambridge, Polity Press.
- Beauvoir, Simone de (1970). *Le vieillesse*. Paris: Gallimard.

- Beck, Ulrich (1997). *Risk Society: towards a new modernity*. London: Sage.
- Bourdelaís, Patrice (1993). *L'âge de la vieillesse*. Paris: Ed. Odile Jacob.
- Cabrillo, F. & L. Cachafeiro (1990). *A revolução grisalha*. Lisboa: Planeta Editora.
- Capucha, Luis M. (1998). Exclusão social e acesso ao emprego: duas paralelas que podem convergir. *Revista Sociedade e Trabalho*, (3), pp.60-69.
- Capucha, Luís M. (2014). Envelhecimento e políticas sociais em tempos de crise. *Sociologia Problemas e Práticas*, (74), pp. 113-131.
- Castel, Robert (1995). *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Paris: Librairie Arthème Fayard
- Castells, M. (1996) *The Rise of the Network Society*. Oxford e Cambridge: Blackwell Publishers.
- Centeno, Luis (2000) (Coord.). *Os trabalhadores de meia-idade face às reestruturações e políticas de Gestão dos Recursos Humanos*. Observatório do Emprego e Formação Profissional, Coleção Estudos e Análises, (30).
- Centeno, Luis (2003) (Coord.). *Envelhecimento Activo: construir um conceito e uma prática*. MR2000, policopiado.
- Cohen, Daniel (1997). *Riqueza do mundo, pobreza das nações*. Lisboa: Publ. D. Quixote.
- Comissão Europeia (2006). *The impact of ageing on public expenditure: projections for the EU25 Member States on pensions, health care, longterm care, education and unemployment transfers (2004-2050)* Special Report n° 1/2006. (online) Disponível em: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9b3ed30f-ec-24-4c49-8daf-03aa494242c2>
- Comissão Europeia (2006). *O futuro demográfico da Europa: transformar um desafio em oportunidade*. COM(2006) 571 final.
- Conselho Económico e Social (2013). *Sobre as consequências económicas, sociais e organizacionais decorrentes do envelhecimento da população*. Parecer do CES, (online). Disponível em: <http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/ESTUDOCES.pdf>
- D'Iribarne, Philippe (1990). *Le chômage paradoxal*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Demazière, Didier (1992). *Le chômage en crise ? La négociation des identités des chômeurs de longue durée*. Paris: Presses Universitaires de Lille.
- Demazière, Didier (1995). *Le chômage de longue durée*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Fernandes, Ana Alexandre (2001). Velhice, solidariedades familiares e política social. Itinerário de pesquisa em torno do aumento da esperança de vida. *Sociologia Problemas e Práticas*, (36), pp. 39-52.
- Ferreira, Paula (2005). *Os trabalhadores mais idosos face ao mercado de trabalho: Os desafios do desemprego*, Tese de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento em Recursos Humanos, Lisboa, ISCTE, policopiado.

- Fitoussi, J-P. & P. Rosanvallon (1997). *A nova era das desigualdades*. Oeiras: Celta Editora.
- Gaullier X. & C. Thomas (1990). *Modernisation et gestion des âges – les salariés âgés et l'emploi*. Paris: La Documentation Française.
- Gaullier, Xavier (1982). *L'avenir á reculons/ Chômage et retraite*. Paris: Les Éditions Ouvrières.
- Gaullier, Xavier (1988). *La deuxième carrière. Ages, emplois, retraites*. Paris: Le Seuil.
- Gil, A. P. (2007). Envelhecimento activo: complementaridades e contradições. In: A. Fernandes, A.P. Gil & I. Gomes, (Orgs.) *Fórum Sociológico – Dossier Envelhecimento Activo, Um Novo Paradigma*, série II, (17), pp.25-36.
- Gomes, Cláudia T. (2014). A temática do envelhecimento na investigação sociológica em Portugal: que produção? *CIES e-Working Paper*, (189).
- Guillemard, Anne-Marie (1993a). Emploi, protection sociale et cycle de vie. *Sociologie du Travail*, (3), pp.257-284.
- Guillemard, Anne-Marie (1993b). Travailleurs vieillissants et marché de travail en Europe. *Travail et Emploi*, (57), pp. 60-79.
- INE (2012). *Projeções de população residente, Portugal e NUTS II - 2012–2060*, INE, (online) Disponível em: <http://www.ine.pt>
- Kovács, I. (2006). Novas formas de organização do trabalho e autonomia do trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (52), pp. 41-65.
- Kovács, I. e J.J. Castillo (1998). *Novos modelos de produção – trabalho e pessoas*. Oeiras: Celta Editora.
- Lazarsfeld, P. M. Johada *et al.* (1981). *Les chômeurs de Marienthal*. Paris: Ed. De Minuit.
- Lenoir, R. (1990). Objet sociologique et problème social. In : P. Champagne *et al.* *Initiation à la Pratique Sociologique*. Paris: Dunod.
- Lopes, Helena (2010). Os desafios do envelhecimento da população activa. *Revista Dirigir*, (111), pp.11-13.
- Moniz, A. Brandão e Ilona Kovács (1997). *Evolução das Qualificações e das Estruturas de Formação*. Lisboa: IEFP.
- Nazareth, J.M. (1988). O envelhecimento demográfico. *Psicologia*, 6 (2), pp. 135-146.
- Nazareth, J.M. (2007). *Demografia, a Ciência da População*. Lisboa: Ed. Presença (2ª edição)
- OCDE (2007). *Society at a Glance: OECD Social Indicators 2006*. Geneva: OCDE Publishing.
- Paugam, Serge (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Pedroso, Paulo (2005) (Coord). *Acesso ao emprego e mercado de trabalho. Formulação de políticas públicas no horizonte de 2013*. Coimbra: FEUC.
- Pereira, Micael (1999). Etarização e Intervenção Social. *Intervenção Social*, (20), pp.11-36.

- Pitaud, Philippe e Richard Vercauteren (1993). *Acteurs et enjeux de la gérontologie sociale*. Paris: Ed. Érès.
- Quaresma, M.L. (2007). Envelhecer com futuro. In: A. Fernandes, A.P. Gil e I. Gomes, (Orgs.), *Fórum Sociológico – Dossier Envelhecimento Activo, Um Novo Paradigma*, série II, (17), pp.37-42.
- Ribeiro, M.S. & J.L. Coimbra (2008). Os trabalhadores seniores face ao mercado de trabalho. *Revista Formar*, (62), pp.28-32.
- Ribeiro, Oscar (2012). Envelhecimento “ativo” e os constrangimentos da sua definição. *Sociologia*, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Número temático: Envelhecimento demográfico, pág. 33-52.
- Rifkin, Jeremy (1995). *La fin du travail*. Paris: La Découverte.
- Rocha, Edgar (1984). Crescimento económico em Portugal nos anos de 1960-73: alteração estrutural e ajustamento da oferta à procura de trabalho. *Análise Social*, 20 (84), 621-644.
- Sauvy, Alfred (1954). Le vieillissement des populations et l’allongement da la vie. *Population*, (4), pp. 675-682.
- Senneth, Richard (2006). *A Cultura no Novo Capitalismo*. Rio de Janeiro: Editora Record.
- Senneth, Richard (2009). *A corrosão do carácter*. Rio de Janeiro: Editora Record (14ª edição).
- Sweet, S. & P. Meiksins (2008). *Changing Contours of Work: Jobs and Opportunities in the New Economy*. USA: Pine Forge Press.
- Thorson, James A. (1994). *Aging in a Changing Society*. United States: Wadsworth Publishing Co Inc.
- Tirrito, Terry (2003). *Aging in the new millennium. A global view*. Columbia: University of South Carolina Press.
- Tomás, Licínio (2008). Envelhecimento sócio-profissional entre saberes, afazeres e pareceres. In: APS, *Mundos Sociais: Saberes e Práticas. Actas do VI Congresso Português de Sociologia*, (online) Disponível em: [http://www.aps.pt /vicongresso/pdfs/276.pdf](http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/276.pdf)
- United Nations (2012). World Population Prospects, 2012 revision - World Population Prospects: The 2012 Revision. Disponível em: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2012_HIGHLIGHTS.pdf
- United Nations (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision. Disponível em: https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/files/wpp2017_keyfindings.pdf
- Valente Rosa, M. João (2012). *O envelhecimento da sociedade portuguesa*. Lisboa: Ed. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Wallerstein, Immanuel (1990). *O sistema mundial moderno*. Porto: Edições Afrontamento.