

# ENVELHECIMENTO E IDADISMO NA PROFISSÃO DE INFORMAÇÃO-DOCUMENTAÇÃO: debater o que não sabemos no presente, perspetivar o futuro

AGEING AND AGEISM IN INFORMATION-DOCUMENTATION PROFESSION: discussing what we do not know at present, prospect the future

Paula Ochôa | Paulo J. S. Barata

**Resumo:** Este artigo pretende dar um contributo para a discussão dos fenómenos da idade e do envelhecimento na gestão de carreiras de Informação-Documentação (ID), alertando para o desconhecimento das consequências e das barreiras provocadas pelo idadismo.

Após enquadrar a questão, aborda-se o pouco que se sabe sobre o envelhecimento na profissão de Informação-Documentação em Portugal, e reflete-se sobre as razões pelas quais se deve gerir o envelhecimento e o idadismo no trabalho de Informação-Documentação, apontando-se algumas estratégias de abordagem ao problema.

**Palavras-chave:** Envelhecimento; Idadismo; Profissão de Informação-Documentação

**Abstract:** This article intends to contribute to the discussion of the phenomena of aging and aging in the management of careers of Information-Documentation (ID), alerting to the ignorance of the consequences and barriers caused by ageism.

After outlining the issue, we discuss the lack of knowledge about aging in the Information-Documentation profession in Portugal, and reflect on the reasons for managing aging and ageism in Information-Documentation work. Finally, some strategies are discussed.

**Keywords:** Aging; Ageism; Information-Documentation Profession

## Enquadramento

O papel do trabalho, reconhecido pela Organização das Nações Unidas como uma das mais fundamentais dimensões do desenvolvimento, é atualmente alvo de debate na *Agenda 2030* e na *Agenda do Trabalho Digno* da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Discute-se cada vez mais o prolongamento da vida ativa e a necessidade de manter os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, o que obrigará a uma reconfiguração das suas escolhas e opções antes do abandono da vida ativa<sup>1</sup>. Novos conceitos, valores e preferências de carreira estão implícitos neste alargamento temporal do tempo de trabalho. O capital humano acumulado ao longo da carreira começa agora a ser valorizado, apesar da idade e dos preconceitos a ela associados, ligados à produtividade, à capacidade de inovação, às limitações de saúde... Para além do aumento da esperança de vida e da sustentabilidade das reformas, urge discutir os diferentes tipos de envelhecimento, que variam consoante as pessoas.

As últimas tábuas de mortalidade do Instituto Nacional de Estatística (INE) para o período 2015-2017 indicam que a esperança de vida aos 65 anos em Portugal ascende hoje a 19,45 anos, sendo que as mulheres irão viver até aos 85,81 anos e os homens até aos 82,55 anos

---

<sup>1</sup> O conceito de não-aposentado (*unretirement*) parece emergir como uma das opções, a par da utilização de anos sabáticos ao longo da carreira (Geavan *et al.* 2018).

(AGUIAR, 2018:52). No mesmo sentido, como refere Maria Margarida Corrêa de Aguiar (2018:52), as projeções do Ageing Group, da Comissão Europeia (CE), indicam que a esperança média de vida aos 65 anos irá continuar a aumentar: prevê-se que em 2070 as mulheres possam viver depois dessa idade mais 26,7 anos e os homens mais 23,3 anos. Ainda que em Portugal se tenha registado um retrocesso, a esperança média de vida saudável após os 65 anos, ou seja, o número de anos vividos após essa idade sem doenças ou limitações de longa duração, era em 2016 – data dos últimos dados disponíveis – de 7,7 anos para os homens e de 6,4 anos para as mulheres<sup>2</sup>, sendo expectável o seu aumento. Como refere Sibila Marques, «na realidade, não interessa apenas “ganhar anos à vida”, mas sobretudo “dar vida aos anos que vivemos”» (2018:44).

A evolução positiva da longevidade foi, porém, acompanhada pela queda acentuada da fecundidade. Este envelhecimento demográfico traz consigo uma acentuada redução da população ativa, colocando com maior acuidade a questão do envelhecimento ativo, pois não é possível, face à redução dos ativos, desperdiçar o capital humano dos mais velhos aptos, a que acresce o facto de isso também ajudar à construção de uma sociedade mais inclusiva.

No *Active Ageing Index*, índice que acompanha a forma como se envelhece nas sociedades europeias e mede os progressos feitos em relação ao envelhecimento ativo, Portugal ocupa a 16<sup>a</sup> posição com 33,5 pontos, um valor abaixo da média europeia (GRUPO..., 2017:9). Em julho de 2017, foi apresentada pelo governo a proposta Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025 (GRUPO..., 2017), que reconhece a necessidade de uma ação concertada e de uma governação integrada no que se refere ao envelhecimento ativo<sup>3</sup> (GRUPO..., 2017:13). Tal como refere Margarida Corrêa de Aguiar, «decorrido que está praticamente um ano, não há notícias do trabalho realizado, dos progressos feitos, de propostas políticas e da prometida governação integrada» (AGUIAR, 2018:52). É também por esta inoperância que alguns especialistas aventam já a necessidade de criação de um Instituto Português do Envelhecimento e da Longevidade que centralize as medidas que terão de ser tomadas na sociedade portuguesa no que se refere ao envelhecimento (MARQUES, 2018:44). Como sublinha Sibila Marques, ressaltando a possibilidade de um idadismo de sinal contrário: «não se trata de criar institutos que deem primazia a um grupo etário em relação aos outros, nem de retirar poder à articulação entre outros organismos já existentes. Numa perspetiva de curso de vida, um instituto desta

---

<sup>2</sup> Apesar do aumento de esperança de vida, de acordo com o estudo *Igualdade de género ao longo da vida* (TORRES, 2018), no fim da idade ativa o risco de pobreza é mais penalizador para as mulheres. Registam-se todavia, melhorias dos últimos anos: em 2005, o risco de pobreza das mulheres portuguesas nesta fase da vida era de 30,5%, em 2015 esse valor baixou para os 26%. O género e a idade condicionam as interações, as perceções e as expectativas sociais, bem como as relações de poder, as oportunidades e as condições de vida de homens e mulheres, diferenciando-as. As atuais gerações mais velhas são marcadas pela baixa escolaridade. «Em Portugal, a precariedade penaliza mais as mulheres do que os homens em quase todas as idades, com a exceção da fase tardia da vida ativa, o que redundando em trabalhos de menor qualidade e de estatuto inferior, bem como em salários mais baixos» (p. 19-20). Na fase tardia, as mulheres têm mais doenças crónicas e psiquiátricas, perturbações de sono e sentimentos depressivos.

<sup>3</sup> Nos indicadores do Índice de Envelhecimento Ativo da UNECE (United Nations Economic Commission for Europe & European Commission), entre os 28 países da União Europeia, Portugal localiza-se em 18<sup>o</sup> lugar relativamente ao indicador «Capacidade para o envelhecimento» e no 8<sup>o</sup> lugar relativamente ao indicador «Emprego».

natureza teria como principal objeto de reflexão e intervenção as políticas que deverão estar na base de uma sociedade justa e mais positiva para todas as idades» (2018:44).

Porventura por alguma pressão social, estribada em casos muito mediáticos, cujos rostos mais visíveis serão talvez os de Gentil Martins, Francisco George, Manuel Antunes e Eduardo Barroso, todos eles aposentados da Função Pública por limite de idade, o governo prepara-se para consagrar legalmente a possibilidade de, com o acordo de trabalhador e entidade patronal, ser possível o alargamento da atividade laboral para além dos 70 anos. Porém, e segundo os dados mais recentes, em 2017, apenas 387 funcionários públicos se reformaram aos 70 anos, o que representa 3,1% de todas as novas pensões concedidas nesse ano pela Caixa Geral de Aposentações, o que não permite antever que de *per se* a alteração do regime da reforma compulsória por limite de idade, a regra que obriga os funcionários públicos a saírem quando perfazem 70 anos, consiga uma adesão expressiva ou possa vir configurar uma tendência de melhoria.

Eugénio Rosa, economista e atualmente vogal da ADSE, também ele com mais de 70 anos, sugere: «uma das formas mais corretas seria a pessoa ir reduzindo gradualmente o tempo [de trabalho], procurando passar a sua experiência aos que entrassem» (HENRIQUES, 2018:10).

Tal como referem Marques, Batista e Silva (2012), as estratégias proativas de emprego e a ligação ao mundo do trabalho permitirão uma cada vez maior integração e a diminuição do preconceito em relação aos mais velhos, uma vez que, como tem sido demonstrado, as relações intergeracionais, a perceção mais individualizada das pessoas com diferentes idades e a valorização das características individuais contribuem para a relativização e mitigação das representações estereotipadas do grupo idoso como um todo.

A investigação sobre envelhecimento no trabalho tem incidindo sobre o papel da idade no desempenho (NG; FELDMAN, 2014), sobre o bem-estar no trabalho (SCHEIBE; ZACHER, 2013) e sobre os ajustamentos necessários (ZACHER; FELDMAN; SCHULZ, 2014), assumindo que são as mudanças individuais da trajetória profissional ao longo do tempo que justificam as diferenças entre os trabalhadores mais jovens e os trabalhadores mais velhos.

Zacher (2015) propõe que seja feita investigação sobre a heterogeneidade individual, os fatores facilitadores e constrangedores na organização, a motivação, as atitudes e os resultados no trabalho, e as mudanças causadas pela idade no indivíduo, usando para o efeito padrões temporais e diferentes tipos de investigação: experimental, intervenção/ação, longitudinal (curto e longo prazo). Um dos fatores constrangedores está ligado ao preconceito no que se refere à idade tanto por parte dos empregadores, como por parte dos colegas mais jovens.

Embora seja um tema transversal a várias áreas disciplinares, possibilitando um alargado leque de análises<sup>4</sup> (GOMES, 2014), este é um dos aspetos ainda não estudado nas carreiras de Informação-Documentação, estando muito ligado à forma como os profissionais com

---

4 Medicina, sociologia, psicologia, gerontologia, antropologia, filosofia, história demografia economia, estudos culturais.

carreiras mais longas percecionam e são percecionados em duas áreas associadas à idade: o envelhecimento<sup>5</sup> e o seu impacto no desempenho, e os fenómenos de idadismo laboral com que são confrontados.

Apesar de nos últimos anos se verificar uma maior compreensão do que é o idadismo (LEVY; MACDONALD, 2016), o seu estudo na Europa é recente e Portugal insere-se no conjunto dos países europeus onde se desconhece a abrangência deste tipo de atitudes (MARQUES; LIMA, 2010). Seguindo a proposta de Newman, Faux e Larimer (1997), o idadismo pode ser definido como o conjunto de práticas sociais baseadas na diferença de idades percebidas entre as gerações, podendo resultar em preconceitos, estigma e discriminação, contra ou a favor de uma geração, moldando a forma como são criadas as expetativas quanto ao próprio envelhecimento (HERNANDEZ; GONZALEZ, 2008). O idadismo é entendido como referente a qualquer faixa etária: não acontece só das gerações mais novas em relação às mais velhas, como foi inicialmente considerado, mas também das gerações mais velhas em relação às mais novas.

Há casos<sup>6</sup>, também na área de Informação-Documentação, em que os mais velhos procuram mimetizar posicionamentos, comportamentos, posturas e atitudes profissionais que possam ser percionados pelos mais novos como adequados e vice-versa, sendo que da parte dos mais velhos a incorporação de novos conhecimentos e novas atitudes não tem de significar necessariamente cedência, abdicação ou mesmo violentação, e também não tem de se investir numa procura estrénuua da inovação, características menos associadas à sua faixa etária; por sua vez, por parte dos mais novos não pode existir cerceamento, autocensura e anulação das suas características próprias, de modo a corresponderem ao estereótipo esperado pelos mais velhos. Aproveitar o que de melhor uns e outros têm para dar na respetiva faixa etária e profissional será claramente o expectável.

O idadismo pode manifestar-se tanto a nível individual, como a nível instrumental (no emprego), como ainda a nível social, pela falta de igualdade, linguagem idadista e pela segregação pela idade (MCGUIRE; KLEIN; CHEN, 2008). Frequentemente permanece invisível, não sendo reconhecido como tal e, dessa forma, não é desafiado nem contestado, nem sequer ao nível de sanções sociais.

---

5 O envelhecimento pode ser analisado como fenómeno individual – cronológico e biopsicológico – e como um fenómeno coletivo – envelhecimento demográfico e societal (Rosa 2012) Entre os modelos de envelhecimento em debate, nomeadamente no que se refere aos seus suportes teóricos e empíricos e aos obstáculos à implementação das políticas que os materializam (SÃO JOSÉ; TEIXEIRA, 2014) encontramos: o modelo de Envelhecimento ativo, o modelo de Envelhecimento saudável e o modelo de Envelhecimento produtivo (O’RAND, 2007; RIBEIRO, 2012). As abordagens críticas, especialmente surgidas na gerontologia, realçam as limitações teóricas em torno dos critérios subjetivos e objetivos para um envelhecimento bem-sucedido (ZACHER, 2015), tendo por base ideias otimistas sobre as escolhas individuais e o estilo de vida, e não dando atenção às desigualdades sociais, às disparidades na saúde, às mudanças provocadas pela idade (KATZ; CALASANTI, 2015) e a novas visões, alternativas e inclusivas (SANDBERG; MARSHALL, 2017). Martinson e Berridge (2015), que alertam para a importância das «missing voices», ou seja, da visão individual e dos perigos de novos idadismos e discriminações para com aqueles que não se enquadrem nestes modelos.

6 Registados pelo OP-ID – Observatório da Profissão de Informação-Documentação.

Em 2010 e 2011 foram editados dois relatórios de um estudo sobre o idadismo em Portugal (LIMA, 2010, 2011), no âmbito do *European Social Survey*. Os autores apontam como um dos objetivos do estudo colmatar a lacuna de conhecimento que há no nosso país sobre a abrangência do idadismo. Portugal, neste estudo, é o 4<sup>o</sup> país da Europa a perceber a discriminação com base na idade como um problema grave/muito grave.

Outro resultado interessante é que este tipo de discriminação «é a principal forma de discriminação sentida pelos portugueses (17%), atingindo valores superiores à discriminação em razão do sexo (13%) ou da etnia (11%)» (MARQUES, 2011:19). Das conclusões, destaca-se, ainda, o facto de sermos um país de idadismo moderado no contexto europeu, «mas contrariando a tendência europeia, em Portugal o idadismo é mais frequente face aos idosos do que aos jovens» (LIMA, 2011:2): 20,8% dos indivíduos entre os 65-79 anos e 36% dos indivíduos com mais de 80 anos afirmaram já se terem sentido discriminados e 23% dos jovens entre os 15-24 anos de idade afirmam já terem sido discriminados, sendo a falta de respeito e os maus-tratos as formas mais apontadas de idadismo.

No mesmo sentido apontam os resultados do estudo coordenado por Manuel Villaverde Cabral (2013) sobre os processos de envelhecimento, que aponta ainda para as desigualdades das trajetórias profissionais entre homens e mulheres (v. também CABRAL; FERREIRA, 2014).

Um estudo recente (BRATT *et al.*, 2018) alerta para a necessidade de se realizar mais investigação longitudinal sobre as formas de idadismo ao longo da vida, considerando novos fatores, tais como o local de trabalho, os espaços públicos e o ambiente familiar, os quais contribuem para diferentes experiências de idadismo em várias fases da vida e em várias idades com reflexos nos comportamentos face ao próprio e aos outros.

Neste contexto, este artigo pretende dar um contributo efetivo para o debate crítico sobre as práticas de gestão do envelhecimento e do idadismo na profissão ID, através da identificação de tendências e da procura de respostas para a pergunta:

- Quais as consequências da ausência de gestão do envelhecimento no desempenho profissional?

Na abordagem a este tema, começa-se por fazer uma síntese de alguns dados sobre a realidade etária dos profissionais, introduzindo-se em seguida uma síntese da gestão do(s) envelhecimento(s) no trabalho, com especial incidência na gestão da diversidade e nos problemas idadistas com ele relacionados.

### ***O (pouco) que sabemos sobre o envelhecimento na profissão de Informação-Documentação***

Estudos sobre o prolongamento temporal das carreiras e profissões são ainda escassos (Ferreira 2012), bem como sobre o idadismo (CHU, 2009) ou sobre biografias de emprego

(*employment biographies*)<sup>7</sup> (MANZONI, 2010), e a investigação sobre este tema na profissão ID é quase inexistente, podendo contudo encontrar-se investigação recente sobre gerações profissionais em Portugal, incidindo sobre coortes em atividade (alguns já aposentados) desde os anos 70 e 80 (OCHÔA, 2012a; OCHÔA, 2012b)<sup>8</sup> ou sobre quatro gerações representando profissionais no ativo desde os anos 70, 80, 90 e 2000 (OCHÔA; PINTO, 2009), espelhando diferenças nas suas perceções sobre o mundo do trabalho, carreira e desempenho, mas sem abordar os temas da gestão do envelhecimento e do idadismo.

Analisando alguns dos dados mais recentes disponíveis sobre a distribuição etária dos profissionais ID, designadamente, dos associados da Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas (BAD) e dos trabalhadores da Biblioteca Nacional de Portugal (BNP) e da Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas (DGLAB), facilmente se constata o envelhecimento da profissão ID e a presença de, também nela, se equacionar a questão do envelhecimento ativo.

Fig. 1

Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas (BAD)	
Associados por idades em 2017	
Escalão etário	Nº
< 20	0
20-24	2
25-34	35
35-44	179
<b>45-54</b>	<b>246</b>
> 55	217
	<b>679</b>

Fonte: Relatório de atividades da BAD

<sup>7</sup> Este tipo de estudos assentam numa perspetiva de ciclo de vida (*life course*) na qual têm vindo a ganhar importância, desde os anos 80, as abordagens a temas como: a estabilidade no trabalho, as escolhas ocupacionais e as oportunidades de carreira, as desigualdades de género, as transições e a mobilidade numa perspetiva individualizada. As mudanças refletem diferentes contextos históricos e biográficos, os quais devem ser estudados em *cohorts* e em vários domínios interligados, em especial, a mudança dos padrões laborais (HEINZ; MARSHALL, 2003). Metodologicamente é aconselhável reunir duas perspetivas: a retrospectiva e a prospetiva (MANZONI, 2010).

<sup>8</sup> Estes estudos seguem igualmente os princípios teóricos do ciclo de vida (ELDER, 1994): 1 – O princípio do desenvolvimento do tempo, que é moldado pelas ocupações experienciadas ao longo da vida; 2 – O princípio do momento do tempo, que abarca as transições e os acontecimentos de vida; 3 – O princípio das «vidas ligadas», que comporta as relações com os outros e as repercussões destas na vida do indivíduo e na dos outros; 4 – O princípio do tempo e do lugar, que evidencia o papel do tempo, do contexto e do lugar histórico em que os indivíduos vivem; 5 – O princípio da «agência», ou seja, da capacidade humana para agir, que faz com que os indivíduos construam o seu próprio percurso de vida através das suas escolhas e opções. Um outro estudo (MARSHALL *et al.*, 2009) segue a mesma abordagem visando uma melhor compreensão dos padrões de carreira e reforma no setor da Informação-Documentação americano.

Assim, na BAD (Fig. 1), constata-se que a faixa mais numerosa é a dos 45-54 anos, logo seguida da dos maiores de 55 anos. Até aos 34 anos, a BAD possui apenas 37 associados, os 679 restantes têm uma idade superior. Poder-se-ia conjecturar que o associativismo, enquanto forma mais clássica e institucional de agregação, não motiva suficientemente as camadas mais jovens tradicionalmente tidas como mais dinâmicas, mas, como se verá em seguida, tal presunção não encontra suporte na realidade do corpo profissional das duas maiores instituições do sistema, ainda que também se tenha de considerar nesta análise as restrições crónicas aos novos ingressos na Administração Pública. Registe-se ainda como merecedor de reflexão que a própria BAD não parece sentir qualquer necessidade de desagregar os seus associados com idade superior a 55 anos que surgem todos concentrados numa mesma mole indistinta...

Fig. 2

Biblioteca Nacional de Portugal (BNP)	
Trabalhadores por idades em 2017	
Escalão etário	N.º
< 20	0
20-24	0
25-29	2
30-34	2
35-39	6
40-44	20
45-49	38
<b>50-54</b>	<b>44</b>
55-59	41
60-64	35
65-69	8
>=70	0
	196

Fonte: Balanço social de 2017 da BNP

Na BNP (Fig. 2), o cenário não é diferente. A faixa mais numerosa é a dos 50-54 anos, logo seguida da dos 55-59 e da dos 60-64. Até aos 39 anos, a BNP possui apenas 10 trabalhadores, os restantes 186 têm mais de 39 anos.

Fig. 3

Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas (DGLAB)	
Trabalhadores por idades em 2017	
Escalão etário	N.º
< 20	0
20-24	0
25-29	3
30-34	6
35-39	13
40-44	36
45-49	60
50-54	70
<b>55-59</b>	<b>76</b>
60-64	33
65-69	13
>=70	0
	310

Fonte: Balanço social de 2017 da DGLAB

Na DGLAB (Fig. 3), o cenário é similar, senão mesmo ligeiramente agravado. A faixa mais numerosa é a dos 55-59 anos, logo seguida da dos 60-64 e da dos 50-54. Até aos 39 anos, a DGLAB possui apenas 22 trabalhadores, os restantes 288 têm mais de 39 anos.

### ***Porque devemos gerir o(s) envelhecimento(s) e o(s) idade(s) na profissão de Informação-Documentação***

A gestão do envelhecimento da força de trabalho é uma realidade complexa que exige uma visão multidisciplinar assente na lógica de ciclo de vida, em lugar de fundada na lógica da idade<sup>9</sup> (GRENIER, 2012), a qual está já em discussão, quer enquanto estratégia, quer

<sup>9</sup> A idade não é um fenómeno puramente natural, constitui uma categoria de pertença, que funciona não apenas como um marcador social de referenciação, mas também como um critério de legitimação de estatutos, direitos e papéis sociais diferenciadores, construídos no quadro de processos históricos complexos (CAPUCHA, 2014). Adotando o conceito de idade definido por Sterns e Doverspike (1989), o expectável é que, independentemente da vontade individual, à medida que se avança no continuum, mudemos de categoria e, portanto, para além da idade cronológica, vivencemos também a «idade funcional», a «idade psicossocial», a «idade organizacional» e a «idade da perspectiva do tempo de vida», sendo que em cada uma sobressaem diferentes variáveis relacionadas com o envelhecimento. Entre as convenções sociais tecidas em torno da idade, a condição económica de ativo é a mais relevante (TOMÁS, 2012), associada a uma noção de direitos e deveres de natureza social, moral e ética e formas de retorno do investimento individual e coletivo feito ao longo da carreira contributiva e assente numa base de solidariedade entre as gerações. A idade da reforma e a idade da velhice



enquanto desafio social (GUILLEMARD, 2000, 2001, 2003, 2004; MENDES, 2005; ILMARINEN 2012; CAPUCHA, 2014; SILVERS; RORTY, 2016).

Envolve a gestão de vários aspetos:

- As condições a partir das quais se procura assegurar o prolongamento da vida laboral, nomeadamente as que se referem à promoção do envelhecimento no trabalho, à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades entre trabalhadores e ao equilíbrio estrutural entre as diferentes gerações, numa lógica de responsabilidade social;
- A gestão do envelhecimento baseada numa abordagem assente no reconhecimento das especificidades que caracterizam cada etapa da vida e que procura criar oportunidades iguais para todas as gerações (ILMARINEN, 2012), assente em princípios éticos como o respeito pela diversidade e a justiça social nos locais de trabalho;
- A criação de barreiras e a discriminação etárias (a idade enquanto critério de avaliação do desempenho pela desadequação das competências e a alteração das capacidades físicas e cognitivas, alteração na produtividade, a que na literatura se tem dado o nome de *ageism* ou idadismo) (BUTLER, 1969; PALMORE, 1999; BYTHEWAY, 2005).
- A revisão profunda dos fundamentos relativos ao 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 (ROSA, 1993);
- A existência de imagens estereotipadas sobre aquilo que são as competências e capacidades produtivas dos trabalhadores mais velhos<sup>10</sup> (NG; FELDMAN, 2010);

---

deixaram de ser processos coincidentes. Hoje em dia, velhice e reforma surgem já dissociadas, representando duas realidades inter cruzadas mas não sobrepostas. O envelhecimento da população tem um profundo impacto sobre as condições económicas, políticas e sociais, através de fatores como o crescimento económico, a poupança e o investimento, a oferta de trabalho e emprego, os regimes de pensões, saúde e cuidados a longo prazo, as transferências intergeracionais, a composição familiar e as condições de vida (UN, 2013). Entre as medidas contra a discriminação laboral destacam-se, desde 1958, a Convenção nº 111 da OIT para a discriminação em matéria de emprego e na profissão (1960), o *Plano Internacional de Ação das Nações Unidas sobre o Envelhecimento* (1982), os *Princípios das Nações Unidas para as Pessoas Idosas* (1991), o Ano Europeu do Idoso e da Solidariedade entre Gerações (1993), o Ano Internacional das Pessoas Idosas (1999), a *Carta Europeia dos Direitos e Liberdades Fundamentais* (2000) e o Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre as Gerações, celebrado em 2012.

<sup>10</sup> Vários estudos realizados identificam perceções **positivas** (experiência, conhecimento, hábitos de trabalho, atitudes, compromisso, qualidade do trabalho, lealdade, pontualidade, inteligência emocional e respeito pela autoridade) e **negativas** (inflexibilidade, falta de vontade ou incapacidade de se adaptar às novas tecnologias, resistência à mudança, complacência e limitações físicas) ligadas aos trabalhadores com mais de 50 anos (DENNIS; THOMAS, 2007; POSTHUMA; CAMPION, 2009; NG; FELDMAN, 2012; CALO; PATTERSON; DECKER, 2014).

- A reflexão sobre as atuais e futuras configurações do mercado de trabalho com a alteração do modelo organizacional e a instabilidade manifestada sob a forma da fragmentação, de incerteza e de maior vulnerabilidade (VAUCLAIR *et al.*, 2015);
- As necessidades e expectativas dos trabalhadores face ao trabalho, uma vez que trabalhadores de diferentes idades possuem distintas perspetivas e necessitam de diferentes tipos de apoio para que possam dar um melhor contributo às suas organizações. Assim, é fundamental que os gestores tomem conhecimento dos níveis de comprometimento organizacional e do que é que cada geração valoriza em termos profissionais (KAIFI *et al.*, 2012);
- O comportamento de cada geração face ao trabalho, analisando e interpretando a combinação única de experiências, conhecimento, perspetivas e expectativas e os impactos que têm no estilo de comunicação, necessidades tecnológicas, preferências de desenvolvimento profissional, necessidades de recompensa, estilos de liderança desejados, bem como formas de reconhecimento praticadas. Esta diversificação geracional tem efeitos em toda a organização e interfere na estrutura, nas políticas, no sistema de valores, na cultura organizacional (KIAN *et al.*, 2014) e nas formas de aprendizagem (European Network for Intergenerational Learning 2012);
- A necessidade das organizações de reter o maior número possível de trabalhadores de modo a garantir a manutenção do mercado de trabalho e evitar a perda de conhecimentos, competências e experiências (ARMSTRONG-STASSEN, 2008; ARMSTRONG-STASSEN; SCHLOSSER, 2011; KOÇAK, 2011; SCHALK *et al.*, 2010), levando-as a desenvolverem novas e melhores formas de satisfazer as necessidades dos trabalhadores mais velhos no sentido de os manterem por mais tempo (STAMOV-ROßNAGEL; HERTEL, 2010) e os gerirem em equipas mistas, compostas por trabalhadores de diferentes idades (WEGGE *et al.*, 2012);
- O diagnóstico sobre o que poderá motivar os trabalhadores mais velhos a permanecer nas organizações (SHACKLOCK; FULOP; HORT, 2007; STAMOV-ROßNAGEL; HERTEL, 2010) e o que os poderá levar a desinvestir nas carreiras (VAN DALEN *et al.*, 2010);
- A influência de fatores como o género, a classe social, a atividade profissional, o estado de saúde, a cultura, entre outros, e as variações existentes entre indivíduos com a mesma idade.

As consequências do adiamento destas novas formas de gestão, a par dos necessários estudos sobre a profissão podem implicar o afastamento de profissionais para outro tipo de carreiras e organizações, tornando a profissão pouco atrativa.

### **Conclusão**

Debater o envelhecimento e o idadismo não tem sido prática corrente na profissão de Informação-Documentação mas os problemas que estas questões suscitam hoje não podem continuar a ser ignorados.

A evolução do mercado de trabalho regista a abertura a novas formas de prolongamento da vida ativa a par de políticas de envelhecimento ativo. Assim, a gestão de recursos humanos nas bibliotecas e nos arquivos não deverá permanecer à margem destas questões, cuja análise deverá incluir aspetos como a heterogeneidade individual, os fatores facilitadores e constrangedores na organização, a motivação, as atitudes e os resultados no trabalho e as mudanças causadas pela idade no indivíduo, garantindo a necessária gestão de competências de modo a evitar a obsolescência profissional. A gestão das várias gerações no mercado de trabalho deve também ser considerada uma prioridade como forma de evitar e eliminar o idadismo.

A investigação sistemática sobre as carreiras, as transições e as trajetórias dos profissionais possibilitará obter novas perspetivas e novos dados sobre a evolução das práticas de gestão do envelhecimento que vão para além do conhecimento do número de profissionais que se enquadram nas várias categorias etárias. Possibilitará igualmente obter dados sobre a idade de entrada e saída na profissão, os cargos e funções desempenhados e assim conhecer e compreender melhor os efeitos do envelhecimento no desempenho da profissão.

### **Referências bibliográficas**

**AGUIAR, M. C.**

2018 Estamos a envelhecer, não esqueçamos o envelhecimento activo. *Público*. (18 jun. 2018) 52.

**ARMSTRONG-STASSEN, M.**

2008 Human resource practices for mature workers and why aren't employers using them? *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 46:3 (2008) 334-352.

**ARMSTRONG-STASSEN, M.; SCHLOSSER, F.**

2011 Perceived organizational membership and retention of older workers. *Journal of Organizational Behavior*. 32:2 (2011) 319-344.

**ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE BIBLIOTECÁRIOS, ARQUIVISTAS E DOCUMENTALISTAS**

2018 *Relatório de atividades de 2017*. Lisboa : A. P. B. A. D., 2018, p. 9.

**BIBLIOTECA NACIONAL DE PORTUGAL**

2018 Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro [de 2017]. In *Balanço social de 2017 da Biblioteca Nacional de Portugal (BNP)*. Lisboa : B. N. P., 2018, p. 3.

**BRATT, C. [et al.]**

2018 Perceived age discrimination across age in Europe: from an ageing society to a society for all ages. *Developmental Psychology*. 54:1 (2018) 167-180.

**BUTLER, R. N.**

1969 Age-ism: another form of bigotry. *The Gerontologist*. 9:4 (1969) 243-246.

**BYTHEWAY, B.**

2005 Ageism. In JOHNSON, M. [et al.], ed. – *The Cambridge handbook of age and ageing*. Cambridge : University Press, 2005, p. 338-345.

**CABRAL, M. V.; FERREIRA, P. M.**

2014 *Envelhecimento activo em Portugal: trabalho, reforma, lazer e redes sociais*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2014.

**CABRAL, M. V. [et al.]**

2013 *Processos de envelhecimento em Portugal: usos do tempo, redes sociais e condições de vida*. Lisboa : Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2013.

**CALO, T. J.; PATTERSON, M. M.; DECKER, W. H.**

2014 Employee perceptions of older workers' motivation in business, academia, and government. *International Journal of Business and Social Science*. 4:2 (2014) 1-10.

**CAPUCHA, L. M.**

2014 Envelhecimento e políticas sociais em tempos de crise. *Sociologia, Problemas e Práticas*. 74 (2014) 113-131.

**CHU, M.**

2009 Ageism in academic librarianship. *Electronic Journal of Academic and Special Librarianship*. 10:2 (2009) 1-3.

**DENNIS, H.; THOMAS, K.**

2007 Ageism in the workplace. *Generations*. 31:1 (2007) 84-89.

**ELDER, G.H.**

1994 Time, human agency and social change: perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly*. 57:1 (1994) 4-15.

**FERREIRA, M.**

2012 Prolongamento temporal da actividade profissional de dois grupos profissionais de saúde... *Sociologia: revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*. (2012) 97-122.

**GEAVAN, S. [et al.]**

2018 *21<sup>st</sup> century workforces & workplaces*. London: Bloomsbury, 2018.

**GOMES, C. T.**

2014 A Temática do envelhecimento na investigação sociológica em Portugal: que produção? *CIES e-Working Paper*. 189 (2014).

**GRENIER, A.**

2012 *Transitions and the lifecourse: challenging the constructions of «growing old»*. Bristol : The Policy Press, 2012.

**GRUPO DE TRABALHO INTERMINISTERIAL**

2017 *Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Sustentável: 2017-2025*. [S. l. : s. n.], 2017, p. 13.

**GUILLEMARD, A. M.**

2004 Les Sociétés à l'épreuve du vieillissement: le défi de l'emploi en seconde partie de carrière. *Futuribles*. 299 (2004) 45-68.

**GUILLEMARD, A. M.**

2003 *L'Âge de l'emploi: les sociétés face à vieillissement*. Paris : Armand Colin, 2003.

**GUILLEMARD, A. M.**

2001 Work or retirement at career's end? : A third way strategy for an ageing population. In GIDDENS, A., ed. – *The Global third way debate*. Cambridge : Polity, 2001, p. 233-242.

**GUILLEMARD, A. M.**

2000 *Aging and the welfare-state crisis*. London : Associated University Presses, 2000.

**HEINZ, W. R.; MARSHALL, V. W.**

2003 *Social dynamics of the life course: transitions, institutions and interrelations*. New York : De Gruyter, 2003.

**HENRIQUES, J. G.**

2018 São cada vez menos os que só se aposentam aos 70 anos. *Público*. (17 ago. 2018) 10-11.

**HERNANDEZ, C. R.; GONZALEZ, Z. M.**

2008 *Effects of intergenerational interactions on ageing*. London : Routledge, 2008.

**ILMARINEN, J.**

2012 Promover o envelhecimento ativo no local de trabalho. {Em linha}. [S. l.]: European Agency for Safety and Health at Work, 2012. [Consult. 29 out. 2018]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>.

**KAIFI, B. A. [et al.]**

2012 A Multi-generational workforce: managing and understanding millennials. *International Journal of Business & Management*. 7:24 (2012) 88-93.

**KATZ, S.; CALASANTI, T.**

2015 Critical perspectives on successful aging: does it “appeal more than it illuminates”? *The Gerontologist*. 55 (2015).

**KIAN, T.; YUSOFF, W.; RAJAH, S.**

2014 Motivation for generations cohorts: an organizational justice perspective. *International Journal of Management Sciences*. 11:2 (2014) 536-542.

**KOÇAK, O.**

2011 A Field study of challenges faced by aging workforce. *Journal of Yaşar University*. 24:6 (2011) 3.913-3.931.

**LEVY, S. R.; MACDONALD, J. L.**

2016 Progress on understanding ageism. *Journal of Social Issues*. 72:1 (2016) 5-25.

**LIMA, M. L.**

2010 *Envelhecimento(s), estado da arte*. Coimbra : Imprensa da Universidade de Coimbra, 2010.

**LIMA, M. L. P. [et al.]**

2011 *Idadismo na Europa: uma abordagem psicossociológica com o foco no caso português: relatório I*. Lisboa : CIS/IUL; Instituto do Envelhecimento; European Research Group on Attitudes to Age, 2011.

**MANZONI, A.**

2010 *Labor mobility patterns over the life-course: a comparison of retrospective and prospective data in different labor markets*. Ridderkerk: Ridderprint, 2010.

**MARQUES, S.**

2018 Todos querem viver para sempre, mas ninguém quer envelhecer... *Público*. (12 mar. 2018) 44.

**MARQUES, S.**

2011 *Discriminação na terceira idade*. Lisboa : Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2011.

**MARQUES, S.; BATISTA, M.; SILVA, P. A.**

2012 A Promoção do envelhecimento ativo em Portugal... *Sociologia: revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*. Número temático - Envelhecimento demográfico (2012) 53-73.

**MARQUES, S.; LIMA, M.**

2010 Idadismo e a construção social da idade ou as razões psicossociais para o sucesso dos antirugas, do botox e da tinta para o cabelo. *InMind\_Português*. 1:1 (2010) 13-21.

**MARSHALL, V.; RATHBUN-GRUBB, S.; MARSHALL, J. G.**

2009 Using the life course perspective to study library and information science careers. *Library Trends*. 58:2 (Fall 2009).

**MARTINSON, M.; BERRIDGE, C.**

2015 Successful aging and its discontents: a systematic review of the social gerontology literature. *The Gerontologist*. 55 (2015).

**MCGUIRE, S.; KLEIN, D.; CHEN, S.**

2008 Ageism revisited: a study measuring ageism in East Tennessee USA. *Nursing and Health Services*. 16 (2008) 11-16.

**MENDES, F. R.**

2005 *Conspiração grisalha: segurança social, competitividade e gerações*. Oeiras : Celta, 2005.

**NEWMAN, F.; FAUX, R.; LARIMER, B.**

1997 Children's views on aging: their attitudes and values. *The Gerontologist*. 37L (1997) 412-417.

**NG, T.; FELDMAN, D.**

2014 The Moderating effects of age in the relationships of job autonomy to work outcomes. *Work, Aging and Retirement*. 1:1 (2014) 64-78.

**NG, T.; FELDMAN, D.**

2012 Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*. 65:4 (2012) 821-858.

**NG, T.; FELDMAN, D.**

2010 The Relationships of age with attitudes: a metaanalysis. *Personnel Psychology*. 63:3 (2010) 677-718.

**OCHÔA, P.**

2012a Para uma perspetiva intergeracional das carreiras e competências em Portugal: análise da profissão de bibliotecário. *Páginas a&b: arquivos e bibliotecas*. 2ª série. 10 (2012) 7-75.

**OCHÔA, P.**

2012b *Transições profissionais na sociedade da informação: percursos identitários e ciclos de competências de bibliotecários portugueses : 1973-2010*. 2012. Tese de doutoramento apresentada à Universidad de Alcalá.

**OCHÔA, P.; PINTO, L. G.**

2009 Career, skills and dilemmas. In VARLEIS, J.; WALTON, G., ed. – *Strategies for regenerating the library and information profession*. München : K.G. Saur, 2009, p. 342-354.

**O’RAND, A. M.**

2007 Aging and the life course theories. In RITZER, George, ed. – *Blackwell Encyclopedia of Sociology*. [S. l.] :Blackwell Publishing, 2007, p. 33-73.

**PALMORE, E. B.**

1999 *Ageism: negative and positive*. 2<sup>nd</sup>. New York : Springer Publishing Company, 1999.

**PORTUGAL. Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas**

2018 Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro [de 2017]. In *Balanço social de 2017 da Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas (DGLAB)*. [Lisboa : DGLAB, 2018], p. 3.

**POSTHUMA, R.; CAMPION, M.**

2009 Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*. 35:1 (2009) 158-188.

**RIBEIRO, O.**

2012 O Envelhecimento “ativo” e os constrangimentos da sua definição. *Revista da Faculdade de Letras. Sociologia*. Número temático: Envelhecimento demográfico, p. 33-52.

**ROSA, M. J. V.**

2012 *Proteção social: novos desafios para a sustentabilidade social em Portugal*. Lisboa : Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2012.

**ROSA, M. J. V.**

1993 O Desafio social do envelhecimento demográfico. *Análise Social*. 28:122 (1993) 679-689.

**SANDBERG, L.; MARSHALL, B.**

2017 Queering aging futures. *Societies*. 7 (2017).

**SÃO JOSÉ, J.; TEIXEIRA, A. R.**

2014 Envelhecimento ativo: contributo para uma discussão crítica. *Análise Social*. 210:49/1 (2014) 28-54.

**SCHALK, R. [et al.]**

2010 Moving European research on work and ageing forward: overview and agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 19 (2010) 76-101.

**SCHEIBE, S.; ZACHER, H.**

2013 A Lifespan perspective on emotion regulation, stress, and well-being in the workplace. In PERREWÉ, P. L.; ROSEN, C. C.; HALBESLEBEN, J. R. B., ed. – *The Role of emotion and emotion regulation in job stress and well being*. Bingley (UK) : Emerald, 2013, p. 163-193. (Research in occupational stress and well-being; 11).

**SILVERS, A.; RORTY, M. V.**

2016 *The Palgrave handbook of the philosophy of aging*. Ed. by Geoffrey Scarre. London : Palgrave Macmillan, 2016.

**STAMOV-ROBNAGEL, C.; HERTEL, G.**

2010 Older workers' motivation: against the myth of general decline. *Management Decision*. 48:6 (2010) 894-906.

**STERNS, H.; DOVERSPIKE, D.**

1989 Aging and the training and learning process. In KATZELL, R., ed. – *Training and development in organizations*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1989, p. 299-332.

**TOMÁS, L. M. V.**

2012 *Conjugação dos tempos de vida: idade, trabalho e emprego*. Lisboa : Editora Mundos Sociais, 2012.

**TORRES, A., coord.**

2018 *Igualdade de género ao longo da vida*. Lisboa : Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2018.

**UNITED NATIONS**

2013 *World population policies 2013*. New York : United Nations Publications, 2013.

**VAN DALEN, H. P.; HENKENS, K.; SCHIPPERS, J.**

2010 Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*. 36:2 (2010) 309-330.

**VAUCLAIR, C. M. [et al.]**

2015 Subjective social status of older people across countries: the role of modernization and employment. *The Journal of Gerontology. Series B - Psychological Sciences and Social Sciences*. 70:4 (2015) 650-660.

**ZACHER, H.**

2015 Successful aging at work. *Aging and retirement*. 1:1 (2015) 4-25.

**ZACHER, H.; FELDMAN, D. C.; SCHULZ, H.**

2014 Age, occupational strain, and well-being: a person-environment fit perspective. In PERREWÉ, P. L.; HALBESLEBEN, J. R. B.; ROSEN, C. C., ed. – *The Role of demographics in occupational stress and well being*. Bingley (UK) : Emerald, 2014. p. 83-111. (Research in occupational stress and well-being; 12)



**Paula Ochôa | poc.paula@gmail.com**

Universidade Nova de Lisboa - Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

**Paulo J. S. Barata | paulobarata2009@gmail.com**

Biblioteca Nacional de Portugal