

Idadismo e Sustentabilidade

Envelhecimento e Idadismo

O valor da vida humana sempre teve diferentes perspectivas ao longo da história. Valorizamos mais quem é nosso conhecido, ou do nosso sangue, ou da nossa tribo ou nação, ou quem, de alguma forma, apresenta um valor de “utilidade” superior ou fundamental para a nossa existência. Precisamos de valores morais e éticos, sempre evolutivos e condicionados pelo meio político, económico, social, cultural e tecnológico, para sustentar uma possível mudança civilizacional, que coloque o Homem no centro de toda a atividade humana, e não só o benefício de alguns. Neste contexto, também as atitudes em relação aos mais velhos se foram alterando com o impulso de dois factos históricos: a invenção da impressora com tipos móveis, que permitiu que a cultura, as tradições e a história passassem de geração em geração, dispensando os mais velhos de ter esse papel; e a revolução industrial, que exigia uma grande mobilidade das famílias em função da existência de trabalho, deixando os mais velhos para trás e terminando, em muitos casos com a família alargada tradicional (Nelson, 2005). Assim, a sociedade começou a associar a idade a aspetos negativos, considerando que os mais velhos seriam um fardo não-contributivo (Branco e Williamson, 1982), o que levou ao aparecimento do idadismo.

A discriminação do ser humano, na ótica dos europeus (Comissão Europeia, 2008), é percebida como existente e espalhada nos seus países: 62% por razões étnicas (33% consideram que é rara); 51% pela orientação sexual (41% rara); 45% pela deficiência (49% rara); 42% por razões religiosas (51% rara); 42% pela idade (52% rara); e 36% devida ao género (56% rara). Contudo, os europeus pensam que a discriminação está a diminuir no curto a médio prazos.

Porque a Europa (e não só) está a envelhecer e se perspetiva que esse processo continuará nas próximas décadas, iremos debruçarmo-nos, em particular, sobre a discriminação em relação à idade, que a evolução demográfica torna cada vez mais visível, acontecendo mesmo antes da idade média de reforma, por volta dos 65 anos. Esta discriminação, apelidada seminalmente por Butler (1969) de idadismo, enraíza-se em crenças, preconceitos, atitudes e comportamentos acerca do envelhecimento, nomeadamente em relação às idades mais avançadas. Malgrado não existir uma clara evidência empírica, os trabalhadores mais velhos são vistos como menos motivados e competentes, como difíceis de formar ou treinar, com menor potencial de desenvolvimento, e sendo considerados mais caros para as organizações, devido a terem salários mais elevados (Posthuma e Campion, 2009), para além de existir a perceção exagerada de que têm uma maior prevalência de doenças (Ruppel, Jenkins, Griffin, e Kizer, 2010). No entanto, muitos outros estudos demonstram que os trabalhadores mais velhos também são vistos como mais confiáveis, estáveis, sociáveis e seguros (Posthuma e Campion, 2009).

Kornadt e Rothermund (2011) também estudaram os estereótipos acerca das pessoas idosas, mostrando que as percepções mais negativas são sobre o seu estado físico e mental, sobre as relações com amigos e conhecidos, e sobre as questões financeiras. Stark (2009), numa comparação entre trabalhadores mais idosos e mais novos, salienta que existem três tipos de estereótipos principais sobre os mais velhos: (1) sentem-se mais fatigados e têm menos energia, o que será inegável, mas esta situação ocorre a diferentes velocidades e depende de muitos outros fatores (Shah e Kleiner, 2005); (2) são mais resistentes às mudanças e menos interessados em terem formação e treino (Swift, 2004); e (3) são menos conhecedores nos aspetos técnicos relacionados com as suas funções, devido ao crescente avanço tecnológico (Latchman, 2004), não possuindo a capacidade intelectual para o acompanhar (Kanfer e Ackerman, 2004). No entanto, ele considera que estas crenças estereotipadas não estão a acontecer com as atuais gerações mais velhas, que nasceram após a II Guerra Mundial. Estes trabalhadores têm um nível de energia mental que não se distingue do dos mais jovens, sendo que, atualmente, os trabalhos de grande exigência física vão diminuindo, enquanto os que pedem mais conhecimento vão aumentando (Rix, 2006).

Os estudos vão demonstrando que existe uma percepção, por parte dos mais velhos, de serem discriminados em diversos contextos. Alves e Novo (2006), num estudo realizado em Portugal, verificaram que 68% dos idosos, institucionalizados ou não, dizem ter sido vítimas de idadismo, nomeadamente nas relações interativas com os profissionais de saúde. A investigação de Duncan e Loretto (2004) mostra que os trabalhadores mais jovens do que 25 anos e os mais velhos de 45 anos são os que podem ter uma maior propensão a ser discriminados negativamente devido à idade, segundo a sua própria percepção.

No mercado de trabalho também se verifica, cada vez mais, sintomas de idadismo, nomeadamente quando querem mudar de emprego. Os trabalhadores mais jovens são sempre melhor pontuados que os mais velhos. Nestes, são mais pontuados aqueles que quiserem manter-se no mesmo ramo de atividade, em relação aos que desejam mudar de ramo (Fritzsche e Marcus, 2013).

Riach (2007) estudou a forma como são descritas as pessoas ativas mais idosas em textos que pretendem promover o recrutamento para maiores de 50 anos, os quais apresentam, paradoxalmente, três estratégias discursivas discriminadoras, a saber: (1) eles são apresentados como estando na raiz de um problema económico, pois ou são contribuintes ou são causadores de aumento da despesa pública; (2) são caracterizados em termos de atributos físicos e psicológicos como “diferentes”, de forma a aceitarem trabalhos indiferenciados ou pouco qualificados; e (3) apresentam os trabalhadores mais velhos com uma linguagem empática, de compreensão e reconhecimento por serem “diferentes”, assim como utilizam o discurso direto desses trabalhadores, que se apresentam como conformados a serem tratados de modo diverso. Isto significa que o idadismo acontece também de forma inconsciente e, muitas vezes, não existindo sequer intenção de prejudicar (Levy e Banaji, 2004). O idadismo nas idades mais avançadas

reforça a ideia de que as pessoas já não são as mesmas, ou que se transformam em pessoas de classe inferior (Bytheway, 2005).

Ao considerar o envelhecimento como um fardo e não como um benefício para a sociedade, os economistas podem também contribuir, involuntariamente, para exacerbar o preconceito com a idade (Martin, Williams e O'Neill, 2009).

Assim, o que vai acontecendo é que os trabalhadores mais velhos vão sendo despedidos, enfrentando problemas financeiros graves, perdendo a rede de amigos e colegas de trabalho, e estando sujeitos à discriminação que existe na contratação em idades mais avançadas. Esta discriminação tem vindo a acentuar-se, existindo uma correlação forte entre a idade e o desemprego nos nossos dias. Por consequência, considera-se que um envelhecimento tem sucesso se estiver ligado à inexistência de doenças ou incapacidades, a um bom funcionamento cognitivo e físico, à existência de relações sociais, e ao exercício de atividades produtivas.

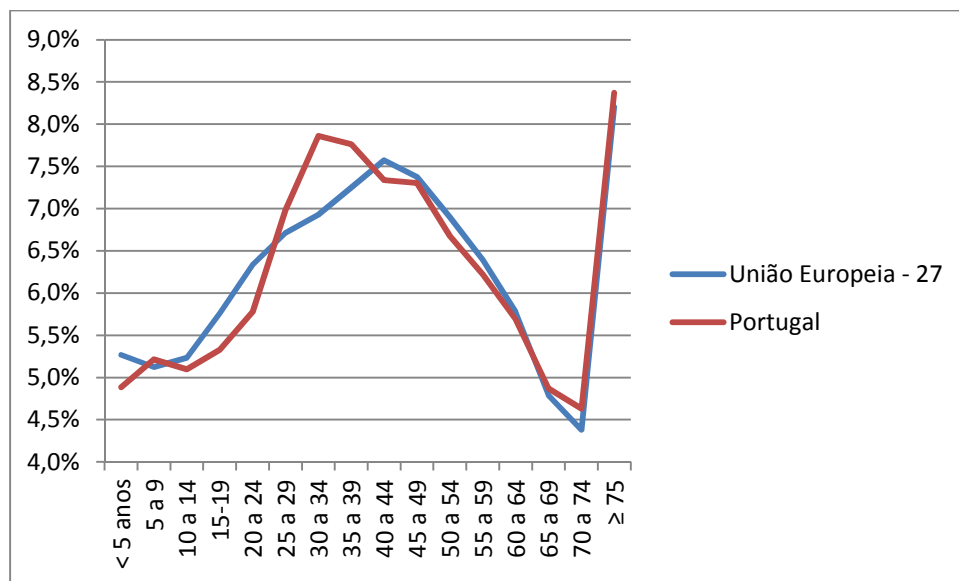
Seria importante reconhecer que o conhecimento e a experiência dos trabalhadores mais velhos podem e devem ser aproveitados pelos mais jovens, no âmbito de equipas equilibradas em idades e competências, em que todos possam aprender e continuar a desenvolver-se.

Sustentabilidade Económico-Financeira

Como se pode verificar no Gráfico 1, a distribuição demográfica em Portugal e na União Europeia é semelhante, enfrentando-se também problemas semelhantes em termos de sustentabilidade dos sistemas de apoio social. Contudo, em Portugal, a situação é mais grave. Com a diminuição constante da taxa de natalidade, existe já uma menor percentagem de indivíduos até aos 24 anos de idade do que na União Europeia. Como os níveis de riqueza e produtividade são diferentes, serão os países mais pobres, como é o caso de Portugal, a terem as maiores dificuldades para manter o estado social. Com esperanças de vida similares (79,7 anos na União Europeia e 79,6 em Portugal), verifica-se que o Índice de Envelhecimento (número de pessoas com 65 ou mais anos por cada 100 jovens dos 0 aos 14 anos) é de 1,132 na União Europeia e de 1,296 em Portugal (Pordata, 2011), mostrando à evidência que o nosso envelhecimento está a ser mais acentuado do que a média europeia.

Assim, com a taxa de natalidade a diminuir consideravelmente, principalmente nos países da OCDE, teremos uma contínua redução da população ativa por força das reformas das gerações anteriores, mais numerosas, enquanto se pretende que continue a haver crescimento económico. Este problema coloca a questão da manutenção dos trabalhadores mais velhos por mais tempo no setor produtivo (Stark, 2009).

Gráfico 1 – Percentagem de população por escalões etários



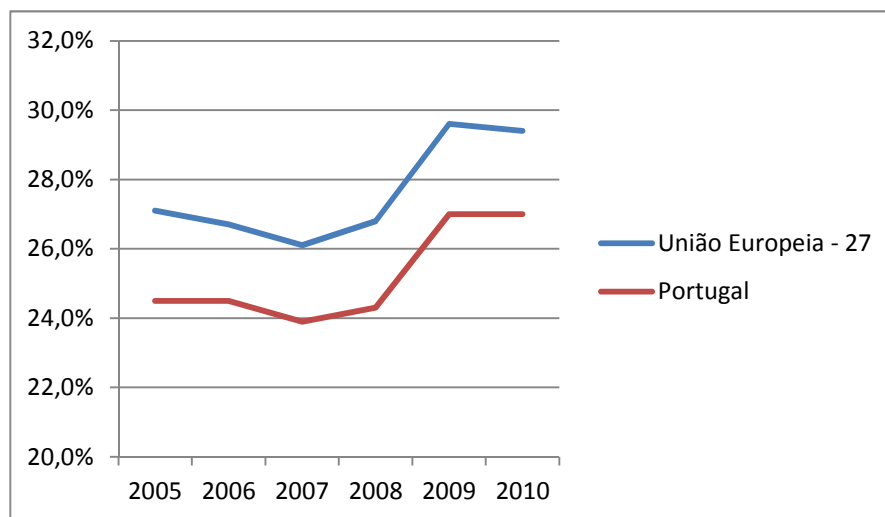
Fonte: Eurostat 2010

Os dados, sobre a saída do mercado de trabalho antes da idade da reforma, apontam para perdas importantes na criação de riqueza e na arrecadação de impostos (Duncan e Loretto, 2004), para além do aumento das despesas sociais, tanto pelo subsídio de desemprego como pelas pensões de reforma. Assim, este tipo de discriminação acarreta também baixas taxas de retorno do investimento em capital humano, um universo de recrutamento mais reduzido, uma perda de competências, experiência e memória organizacional, e um equilíbrio subótimo na relação entre juventude e maturidade dos trabalhadores (Taylor e Walker, 1995).

Um relatório (Economist Intelligence Unit, 2009), escrito por 16 investigadores e especialistas na área da gerontologia, salienta que a mudança demográfica tem tido um impacto nas despesas de saúde relativamente menor do que muitos pensam. Cerca de 25% dos custos totais com a saúde acontecem nos dois últimos anos de vida, seja qual for a idade em que ocorra a morte do indivíduo. No entanto, verifica-se que existe uma correlação positiva entre os custos com a saúde e a idade. Embora a proporção de idosos com incapacidades graves esteja a diminuir, não deixa de continuar a existir alguma incapacidade e doenças crónicas mais frequentes com o avançar da idade. O crescimento médio destes custos, relacionados com a saúde em idades mais avançadas nos países da OCDE, tem sido de 0,5% ao ano, num total médio de crescimento da despesa social de 3,7%, entre 1970 e 2002, e só de 0,3% (num total de 4,6%) nos Estados Unidos (White, 2007). De facto, parece não ser pelo aumento das despesas de saúde com a idade que acontece o maior problema de sustentabilidade dos sistemas de apoio social.

As despesas em proteção social, medidas em percentagem do Produto Interno bruto (PIB), têm também comportamentos semelhantes, comparando a União Europeia com Portugal (Gráfico 2). Contudo, os nossos níveis de despesa nesta área são sempre inferiores à média europeia.

Gráfico 2 – Percentagem do PIB dispendida em proteção social



Fonte: Eurostat 2010

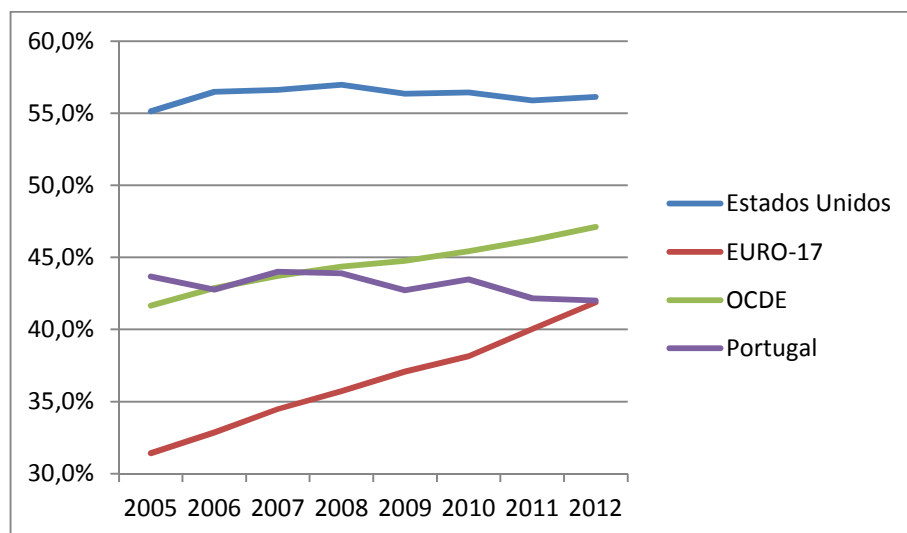
Em 2008, as despesas da Europa-27 em proteção social cifravam-se em 26,4% do PIB, sendo os subsídios sociais (25,3% do PIB) a maior componente (96%) do total destas despesas, com tendência para subir (2009: 96,1%; 2010: 96,14%). Estas despesas em benefícios sociais eram divididas em 39,1% com as pensões de reforma, 29,7% em cuidados de saúde, 8,2% com as famílias e as crianças, 8,1% com a deficiência, 6,2% com pensões de sobrevivência, 5,2% com o desemprego, 2,1% com a habitação e 1,4% com a exclusão social. Conclui-se que na Europa-27 predominam as despesas com as pensões de reforma e de sobrevivência, as quais representavam 13% do PIB europeu em 2010.

Em Portugal, a proteção social em 2008 correspondia a 24,3% do PIB, sendo 95,2% das despesas em benefícios sociais, e com tendência a diminuir (2009: 95,06%; 2010: 94,5%). Do total em benefícios sociais, 51,5% era gasto nas pensões de reforma e de sobrevivência (14,2% PIB em 2010); 28% na saúde; 9,3% na família e na criança; 5,5 na deficiência; 4,5 no desemprego; e 1,2% na habitação e exclusão social.

Contudo, em paridade de poder de compra, as despesas em proteção social por habitante têm vindo a aumentar, na Europa-27 (2008: 6.700€ ; 2009: 6.956€; 2010: 7.185€) e em Portugal (2008: 4.748€ ; 2009: 5.066€ ; 2010: 5.275€), mas sendo muito menores no nosso país.

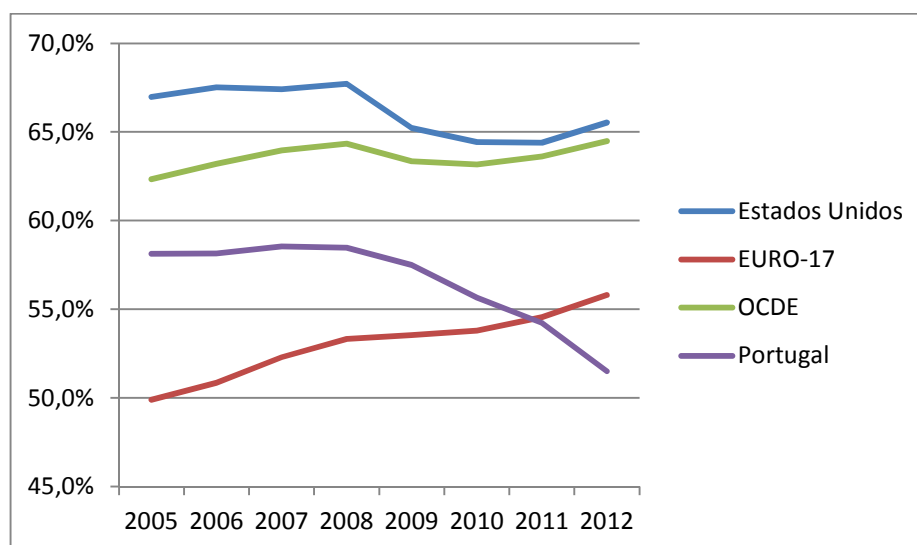
Se analisarmos as taxas de emprego das mulheres (Gráfico 3), nos homens (Gráfico 4) e no total (Gráfico 5), verificamos que em Portugal têm diminuído substancialmente no escalão etário entre os 55 e os 64 anos de idade. Para além da crise económica, isto é também, em nossa opinião, um sintoma de idadismo, que também se verifica na dificuldade que os mais velhos têm em reentrar no mercado de trabalho.

Gráfico 3 – Taxa de emprego nas mulheres entre os 55 e os 64 anos



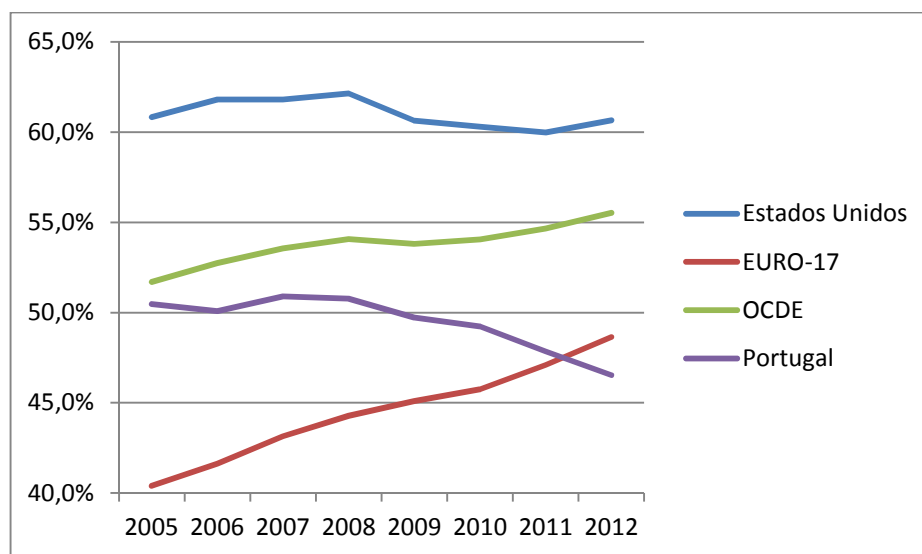
Fonte: OCDE 2013

Gráfico 4 – Taxa de emprego nos homens entre os 55 e os 64 anos



Fonte: OCDE 2013

Gráfico 5 – Taxa de emprego nas pessoas entre os 55 e os 64 anos



Fonte: OCDE 2013

No entanto, há estudos que mostram que o aumento da longevidade pode aumentar a riqueza das nações (Murphy e Topel, 2006), constituindo-se como um forte argumento contra o idadismo, que leva à dispensa dos mais velhos na força laboral.

Como soluções possíveis para o problema da sustentabilidade económica devida ao envelhecimento demográfico, apontamos o prolongamento das carreiras laborais, a criação de novas empresas e o auto-emprego dos trabalhadores mais velhos (Curran e Blackburn, 2001; Weber e Schaper, 2004; Zissimopoulos e Karoly, 2007). Isto é, o empreendedorismo sénior pode ser uma alternativa válida ao aumento do desemprego nos mais velhos. Na literatura científica denomina-se empreendedorismo sénior quando as pessoas de 50 ou mais anos iniciam um negócio (Curran e Blackburn, 2001; Kautonen, Down e South, 2008).

Kautonen (2012), num estudo feito com dados de 24 países europeus, mostra que as expectativas sociais das pessoas, em geral, são negativas em relação ao contributo económico que os mais velhos podem dar, estando negativamente correlacionadas com a atividade empreendedora destes. Este autor sugere que este efeito se pode dever ao facto de existir uma perceção positiva sobre a contribuição económica que estes podem dar nos seus empregos, levando a que exista menos idadismo nos locais de trabalho e, conseqüentemente, uma maior procura de trabalhadores mais velhos, o que afetaria a atratividade relativa destes para iniciarem um novo negócio. No entanto, também se podem apontar vários benefícios económicos e sociais que podem advir da promoção do empreendedorismo sénior, nomeadamente, a redução do desemprego dos mais velhos, facilitando a sua inclusão social (Kautonen, Down e South, 2008) e, porventura, melhorando a inovação na economia, pela utilização do

capital humano e social de trabalhadores experimentados e maduros (Botham e Graves, 2009).

Os estudos sobre a propensão para o empreendedorismo ao longo da vida apresentam resultados divergentes. O estudo de Sequeira, Mueller e McGee (2007) aponta para um relacionamento positivo e significativo entre a idade e a intenção de iniciar um novo negócio. No entanto, Henley (2007) mostra que a curva tem o formato de um U invertido, entre a idade e a preferência pelo auto-emprego, sendo que a relação é positiva até cerca dos 25 anos, mas depois declina a partir daí. Outro estudo (Verheul et al., 2012) mostra que a curva é em forma de U, com uma relação negativa até aos 46 anos e positiva daí em diante. Na prática, estes resultados dependem muito do contexto em que são obtidos os dados.

Num estudo patrocinado pela Comissão Europeia (2009), que englobou 31 estados europeus mais o Japão, a Coreia do Sul, a China e os Estados Unidos, verifica-se que a percentagem de indivíduos, com 50 ou mais anos, que pensam em começar um negócio, é de cerca de 40% daqueles que têm o mesmo desejo nos escalões etários mais novos, sendo de 50% em relação aos mais novos no que diz respeito aos que já iniciaram uma atividade empresarial. Só cerca de 16% do grupo com 50 ou mais anos é que estão a considerar ser empresários como uma alternativa de carreira (Kautonen, 2013). Contudo, há países onde as percentagens são maiores, como são os casos da Islândia, Estados Unidos, Roménia e Eslováquia, enquanto noutros são bem menores, o que acontece na Áustria, França, Bélgica e China.

Há investigação que refere que os trabalhadores mais velhos são mais capazes do que os mais novos de iniciar um novo negócio, porque podem ter vantagens devidas à sua rede de contactos, maior experiência, melhores competências técnicas e de gestão e uma melhor situação financeira (Singh e DeNoble, 2003; Weber e Schaper, 2004; Rogoff, 2007). Contudo, a diminuição, com a idade, da vontade em começar um negócio poderá ter a ver com o custo de oportunidade temporal, o qual cresce com a idade, devido ao tempo esperado de retorno ser menor, para além do maior risco em comparação com um emprego remunerado (Lévesque e Minniti, 2006). No entanto, no caso dos indivíduos que querem criar o auto-emprego, essa vontade é crescente com a idade (Kautonen e Down, 2012).

Não existem muitos estudos sobre o idadismo em relação ao empreendedorismo sénior, mas há evidência de barreiras relacionadas com a idade, dificultando o acesso a recursos, nomeadamente financeiros (Kibler et al., 2012; Kautonen, 2013).

Existe um consenso alargado à volta da necessidade de conter a despesa pública, promovendo o emprego nos trabalhadores mais velhos (OECD, 2006). Muitos países europeus reforçaram o sistema de penalização pela antecipação da reforma (Comissão Europeia, 2010), outros aumentaram a idade mínima para a reforma normal (Alemanha, Dinamarca, Reino Unido, Portugal), assim como igualizaram as idades de reforma entre homens e mulheres. No entanto, embora se pretenda promover o envelhecimento ativo,

continuam a persistir estereótipos negativos sobre a idade, tanto entre os empregadores como entre os empregados (Loretto, Duncan e White, 2000; Radl, 2012).

A propósito do valor das reformas, que tem sido colocado em causa pelos governos de modo a reduzir-se o défice orçamental, apresentamos um exemplo de como se poderia assegurar valores de reforma estáveis, sem que o contrato social com as pessoas seja posto em causa. Os pressupostos desta análise simples são:

- Vencimento de 1.000 € mensais (em termos reais, isto é, assumindo que a inflação foi sempre sendo coberta por aumentos nominais, mantendo-se o valor real do vencimento ao longo dos anos).

- Anos de trabalho, começando aos 25 anos: 40 (reforma aos 65), 41 (reforma aos 66) e 42 (reforma aos 67).

- Descontos, para a Segurança Social, de 11% por parte do trabalhador, mais 23,75% do empregador por conta do trabalhador.

- Capitalização, das entregas para a Segurança Social, a 2% ao ano.

- Só 50% do valor descontado para a Segurança Social seria aplicado nas pensões de reforma, ficando o resto para a saúde, o apoio à família e à criança, a deficiência, o desemprego, a habitação e a exclusão social.

Verifica-se que a reforma aos 65 anos permitiria ao contribuinte ter um valor poupado e capitalizado de 127.089,08€. Se fosse aos 66 anos, teria 131.734,94€. E, aos 67 anos, amalharia 136.473,71€.

Pressupondo uma esperança média de vida de 80 anos, teríamos 15 anos de pagamento de reformas, o que implicaria, mensalmente, receber cerca de 70% do rendimento médio real ao longo da vida (706,05€). Assim, utilizando esta percentagem, verificamos que a reforma aos 66 anos permitiria receber 700 euros durante 15 anos e oito meses, e que a reforma aos 67 anos permitiria receber este valor durante 16 anos e 3 meses. Obviamente, durante o período de reforma, mantendo-se o valor constante, aconteceria uma desvalorização do poder de compra por causa da inflação.

Este exercício de simplificação da realidade mostra que o sistema pode ser sustentável, caso aquelas premissas se verificassem. Demonstra, também, que é possível garantir um sistema de reformas que permitam manter um nível de vida semelhante àquele que o contribuinte tinha antes da reforma. Acresce que este exemplo pressupõe um sistema de capitalização em vez do sistema de repartição que existe em Portugal. Valeria a pena pensar se o sistema de capitalização não seria preferível para as pensões de reforma no longo prazo, para além de ser mais compreensível para os contribuintes. Claro que há riscos neste sistema, mas também os há no sistema atual, que através da legislação vai mudando as regras ao longo da vida contributiva, deixando sempre em aberto a questão se poderemos vir a ter uma pensão que permita uma velhice com um nível de vida semelhante ao do período de vida ativa.

Conclusões

O idadismo existe, tanto de forma consciente como inconsciente, e é necessário que o Estado e a sociedade civil promovam uma imagem mais ajustada à realidade sobre os mais velhos, e sobre uma sociedade crescentemente envelhecida.

Urge pensar no contributo fundamental que os mais velhos podem dar para o aumento do crescimento económico, tanto do ponto de vista produtivo como de consumidor. Inclusive, as novas tecnologias para os cuidados aos mais velhos também podem ser potentes agentes do desenvolvimento industrial. (Economist Intelligence Unit, 2009).

Há que fomentar mais a medicina preventiva, contribuindo para que existam pessoas mais saudáveis, que possam por mais tempo contribuir para a criação de riqueza e para a sustentabilidade dos sistemas de apoio social.

A adaptação das casas para uma população mais velha, assim como o dimensionamento das letras nos rótulos, deverão ser questões a equacionar pelas empresas, que têm neste segmento etário muitos dos seus clientes.

A apresentação de pessoas mais velhas na publicidade e noutros meios de comunicação, deve combater os estereótipos que foram criados a propósito. A legislação de proteção à idade avançada deve ser criada e respeitada, como forma de ajudar quem já esteja numa situação de grande vulnerabilidade social.

Não esquecer que a discriminação dos mais velhos ainda é pior se for mulher, ou de outra etnia, ou com uma orientação sexual diferente.

Os mais velhos devem ser envolvidos em todos os aspetos do planeamento do lazer e da atividade cívica na comunidade.

Há que encorajar a poupança ao longo da vida, beneficiando quem quer prevenir uma velhice com maior desafogo financeiro. Os sistemas mistos (público e privado) de proteção social ajudam a combater a exclusão social e a lutar contra a pobreza que se vai instalando entre os reformados.

A organização do trabalho em moldes mais flexíveis, a tempo inteiro ou parcial, poderá também ajudar neste desiderato de sustentabilidade económica e social.

Fomentar o empreendedorismo sénior, procurando ajudar a criar uma mentalidade mais aberta e mais tolerante ao falhanço. Os mais velhos podem, inclusive, ser mentores dos jovens e de novos negócios.

Por último, caso não se evolua positivamente com outras medidas, equacionar o estabelecimento de quotas em função da idade, nomeadamente no emprego, como já aconteceu com os outros tipos de discriminação (género, etnia) em países mais desenvolvidos, como são o caso dos Estados Unidos ou dos países nórdicos.

Referências

- ALVES, J. F.; NOVO, R. F. (2006) Avaliação da discriminação social de pessoas idosas em Portugal. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6 (1), 65-77.
- BOTHAM, R.; GRAVES, A. (2009) *Third age entrepreneurs: innovative business start ups in mid-life and beyond – understanding the drivers and removing the barriers*. Interim report to NESTA.
- BRANCO, K. J.; WILLIAMSON, J. B. (1982) Stereotyping and the life cycle: Views of aging and the aged. In: *In the eye of the beholder: Contemporary issues in stereotyping* (ed A. G. Miller), pp. 364–410. New York: Praeger.
- BUTLER, Robert N. (1969) Age-ism: Another form of bigotry. *Gerontologist*, 9, 243-246.
- BYTHEWAY, Bill (2005) Ageism and Age Categorization. *Journal of Social Issues*, 61 (2), 361-374.
- Comissão Europeia (2008) *Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes*. Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, coordinated by Directorate-General for Communication.
- Comissão Europeia (2009) *Flash Eurobarometer 283: entrepreneurship in the EU and beyond*. The Gallup Organization, Hungary (Producer) and GESIS, Cologne (Publisher), ZA5439, dataset version 1.0.0.
- Comissão Europeia (2010) *Interim EPC-SPC Joint Report on Pensions*. Brussels: European Commission.
- CURRAN, J.; BLACKBURN, R. (2001) Older people and the enterprise society: age and selfemployment propensities. *Work, Employment & Society*, 15 (4), 889–902.
- DUNCAN, Colin; LORETTO, Wendy (2004) Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*, 11 (1) 95-115.
- Economist Intelligence Unit. Healthcare Strategies for an Ageing Society. [pdf] London: Economist Intelligence Unit, 2009. Disponível em: http://www.economistinsights.com/sites/default/files/Philips_EIU_Healthcare_%20strategies.pdf

- FRITZSCHE, Barbara; MARCUS, Justin (2013) The senior discount: biases against older career changers. *Journal of Applied Social Psychology*, 43 (2), 350-362.
- HENLEY, A. (2007) Entrepreneurial aspiration and transition into self-employment: evidence from British longitudinal data. *Entrepreneurship and Regional Development*, 19 (3), 253-280.
- KANFER, R.; ACKERMAN, P. L. (2004) Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29 (3), 440-458.
- KAUTONEN, Teemu (2012) Do age-related social expectations influence entrepreneurial activity in later life? *International Journal of Entrepreneurship & Innovation*, 13 (3), 179-187.
- KAUTONEN, Teemu (2013) *Senior entrepreneurship*. A background paper for the OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs and Local Development.
- KAUTONEN, Teemu; DOWN, S. (2012) *Age and entrepreneurial behaviour: the effect of different entrepreneurial preferences*, paper presented to the 2012 Academy of Management Annual Meeting, 3-7 August, Boston.
- KAUTONEN, Teemu; DOWN, S.; SOUTH, L. (2008) Enterprise support for older entrepreneurs: the case of PRIME in the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 14 (2), 85-101.
- KIBLER, E.; WAINWRIGHT, T.; KAUTONEN, T.; BLACKBURN, R. A. (2012) *(Work)life after work?: Older entrepreneurship in London – motivations and barriers*. Kingston University, Small Business Research Centre, London.
- KORNADT, Anna; ROTHERMUND, Klaus (2011) Contexts of Aging: Assessing Evaluative Age Stereotypes in Different Life Domains. *Journal of Gerontology*, 66B (5), 547-556.
- LATCHMAN, M. E. (2004) Development in Midlife. *Annual Review of Psychology*, 55, 305-331.
- LÉVESQUE, M.; MINNITI M. (2006) The effect of aging on entrepreneurial behavior. *Journal of Business Venturing*, 21 (2), 177-194.

- LEVY, Becca R.; BANAJI, Mahazarin R. (2004) Implicit ageism. In: *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (ed T. D. Nelson), pp. 49-75. MIT Press.
- LORETTO Wendy; DUNCAN Colin; WHITE P. J. (2000) Ageism and employment: controversies, ambiguities and younger people's perceptions. *Ageing and Society*, 30 (3), 279–302.
- MARTIN, Ruth; WILLIAMS, Caroline; O'NEILL, Desmond (2009) Retrospective analysis of attitudes to ageing in the: Apocalyptic demography for opinion formers. *BMJ*, 339: b4914.
- MURPHY, Kevin M.; TOPEL Robert H. (2006) The value of health and longevity. *Journal of Political Economy*, 114 (5), 871–904.
- NELSON, Todd D. (2005) Ageism: Prejudice Against Our Feared Future Self. *Journal of Social Issues*, 61 (2), 207-221.
- POSTHUMA, R. A.; CAMPION, M. A. (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes in the Workplace: Moderators, and Future Directions. *Journal of Management*, 35 (1), 158-188.
- OECD (2006) *Live Longer. Work Longer*. Paris: OECD.
- RADL, Jonas (2012) Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work Employment Society*, 26, 755-771.
- RIACH, Kathleen (2007) 'Othering' older worker identity in recruitment. *Human Relations*, 60 (11), 1701–1726.
- RIX, S. (2006) The aging workforce: Will we ever be ready for it? *The Gerontologist*, 46, 404-409.
- ROGOFF, Edward G. (2007) Opportunities for Entrepreneurship in Later Life. *Generations, Aging Workforce*, (Spring) 90-95.
- RUPPEL, S. E.; JENKINS, W. J.; GRIFFIN, J. L.; KIZER, J. B. (2010). Are they depressed or just old? A study of attitudes towards the elderly suffering from depression. *North American Journal of Psychology*, 12, 31-42.

- SEQUEIRA, J.; MUELLER, S. L.; MCGEE, J. E. (2007) The influence of social ties and self-efficacy in forming entrepreneurial intentions and motivating nascent behavior. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 12 (3), 275-293.
- SHAH, P.; KLEINER, B. (2005) New developments concerning discrimination in the workplace. *Equal Opportunities International*, 24 (5/6), 15-23.
- SINGH, G.; DeNOBLE, A. (2003) Early retirees as the next generation of entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27 (3), 207-226.
- STARK, Ernie (2009) Lost in a Time Warp – How Age Stereotypes Impact Older Baby Boomers Who Still Want to Work. *People & Strategy*, 32 (4), 58-64.
- SWIFT, J. (2004) Justifying age discrimination. *The Industrial Law Journal*, 35 (3), 228-244.
- TAYLOR, P.; WALKER, A. (1995) Utilising older workers. *Employment Gazette*, 103 (4), 141–145.
- VERHEUL, I.; THURIK, R.; GRILO, I.; VAN der ZWAN, P. (2012) Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality. *Journal of Economic Psychology*, 33, 325–341.
- WEBER, P.; SCHAPER, M. (2004) Understanding the grey entrepreneur. *Journal of Enterprising Culture*, 12 (2), 147–164.
- WHITE, Chapin (2007) Health Care Spending Growth: How Different Is the United States From the Rest of the OECD? *Health Affairs*, 154–161.
- ZISSIMOPOULOS, J. M.; KAROLY, L. A. (2007) Transitions to self-employment at older ages: the role of wealth, health, health insurance and other factors. *Labour Economics*, 14 (2), 269–295.

Prof. Doutor João M. S. Carvalho, Professor no ISMAI-Instituto Universitário da Maia.
Investigador da Unidade de Investigação em Ciências Empresariais e Sustentabilidade
(*UNICES*). Autor de vários livros, capítulos de livros e artigos, nomeadamente em temáticas
ligadas à Gestão Estratégica e ao Setor Social.

