EMPREGABILIDADE PERCEBIDA POR TRABALHADORES PORTUGUESES 50+

PERCEIVED EMPLOYABILITY AMONG PORTUGUESE WORKERS AGED 50+ABSTRACT

Helena Maria Almeida Macedo Loureiro[1], Luiz Guilherme Curi[2], José Joaquim Marques da Costa[3], Margarida Pedroso de Lima[4], Lucia Helena de Freitas Pinho França[5]

PSIQUE • E-ISSN 2183-4806 • VOLUME XXII • ISSUE FASCÍCULO 2
1ST JULY JULHO – 31ST DECEMBER DEZEMBRO 2026 • PP. 64-98
DOI: https://doi.org/10.26619/2183-4806.XXII.2.3
Submited on 12-01-2026 Submetido a 12-01-2026
Accepted on 27-05-2026 Aceite a 27-05-2026

Resumo

O aumento da esperança média de vida provocou mudanças no sistema de segurança social e no mercado de trabalho. A empregabilidade emerge como fator-chave a debater numa perspetiva multinível (micro, meso e macro). O nível micro aborda questões de sobrevivência e risco: saúde, aspetos financeiros, educação e apoio sociofamiliar que influenciam a vontade de reformar. O nível meso apresenta as condições organizacionais que afetam a decisão de continuar a trabalhar. O nível macro engloba normas, políticas e práticas organizacionais e sociais relativas à reforma e pré-reforma. Este estudo analisa a perceção de 539 trabalhadores portugueses com idade igual ou superior a 50 anos sobre os preditores da empregabilidade, considerando responsabilidades individuais, organizacionais e governamentais. Os resultados revelaram uma inter-relação multinível: no micro destacam-se saúde física e mental; no meso, condições de trabalho, valores, estratégias e práticas; no macro, políticas públicas de saúde, trabalho e empregabilidade.

Palavras-chave: Empregabilidade; Trabalhador sénior; Organizações; Governo; Estudo qualitativo.

1 Escola Superior de Saúde, Universidade de Aveiro, Portugal | hloureiro@ua.pt | ORCID https://orcid.org/0000-0003-1826-5923
2 Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal | luizg.curi@gmail.com | ORCID: https://orcid.org/0009-0003-8754-371X
3 Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal | jjcosta@fpce.uc.pt | ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8159-088X
4 Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal | mplima@fpce.uc.pt | ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6239-1137
5 Laboratório de Envelhecimento no Contexto Organizacional e Social, Universidade Salgado de Oliveira – UNIVERSO, Brasil | lucia.franca@gmail.com | ORCID https://orcid.org/0000-0003-0676-3757

CC BY

Abstract

The increase in average life expectancy has led to changes in the social security system and the labour market. Employability emerges as a key factor to be discussed from a multilevel perspective (micro, meso and macro). The micro level addresses issues of survival and risk: health, financial aspects, education and socio-family support that influence the willingness to retire. The meso level presents the organisational conditions that affect the decision to continue working. The macro level encompasses organisational and social norms, policies and practices relating to retirement and early retirement. This study analyses the perceptions of 539 Portuguese workers aged 50 and over on the predictors of employability, considering individual, organisational and governmental responsibilities. The results revealed a multilevel interrelationship: at the micro level, physical and mental health stand out; at the meso level, working conditions, values, strategies and practices; at the macro level, public policies on health, work and employability.

Keywords: Employability; Senior worker; Organizations; Government; Qualitative study.

Introdução

O aumento da esperança média de vida da população originou grandes desafios sociais com consequentes mudanças em várias esferas da sociedade, incluindo o mercado do trabalho. A este nível, observou-se uma pressão sobre os sistemas de segurança social, responsáveis pelo pagamento de pensões de velhice (He et al., 2022) e dificuldades de muitos países em adaptarem as suas políticas e estruturas económicas a esta realidade. Esta situação impacta trabalhadores, reformados e instituições que procuram garantir o bem-estar social e económico, resultando na necessidade urgente de prolongar a vida profissional dos trabalhadores mais velhos (Blundell et al., 2026).

Embora não seja uma regra geral, investigações recentes indicam que os trabalhadores que permanecem ativos, mesmo na reforma, estão mais satisfeitos com as suas vidas quando comparados aos que se retiraram completamente do mercado de trabalho (Guerson et al., 2018; Myllyntausta et al., 2021). Por outro lado, ampliar a vida ativa dos trabalhadores, inserindo-os e mantendo-os no mercado de trabalho, é uma das formas mais eficazes de combater o idadismo e deve ser incluída nas políticas de diversidade (Nilsson, 2018), garantindo as condições de trabalho necessárias a esta população.

O idadismo define-se como um preconceito em relação à idade que se manifesta nas relações sociais e nas instituições em geral, ocorrendo em diferentes níveis que vão desde estereótipos e discriminação até à violência contra os idosos (Butler, 1969; Silva & França, 2015). Nas instituições, o idadismo pode ser implementado ou reduzido por meio de políticas, normas e práticas governamentais e organizacionais (Palmore, 1990). Para enfrentar o idadismo no ambiente de trabalho, a Organização Mundial da Saúde (2021) recomenda a implementação de políticas e leis que abordem o preconceito etário, além de programas educacionais voltados ao desenvolvimento da empatia e de atividades intergeracionais que contribuam para reduzir esse tipo de discriminação.

Por contraponto ao idadismo, os principais domínios identificados na literatura como determinantes da empregabilidade em idades mais avançadas são aspetos como a saúde física e mental, a satisfação com o trabalho, a socialização positiva, a segurança financeira, a remuneração, a flexibilidade organizacional, o reconhecimento profissional e o enquadramento fiscal e legal.

A empregabilidade percebida pode ser definida como a capacidade de um indivíduo de conseguir e manter um emprego, bem como de progredir na carreira, com base num conjunto de aptidões e conhecimentos valorizados pelo mercado de trabalho (Hillage & Pollard, 1998).

A empregabilidade dos trabalhadores mais velhos é condicionada por uma série de variáveis preditoras multinível, abrangendo as dimensões individual, organizacional e governamental (Finsel et al., 2023; Riethmeister et al., 2016). Compreender estes níveis de influência é essencial para o desenho de políticas públicas e práticas organizacionais que incentivem a retenção e o retorno de funcionários mais velhos ao mercado de trabalho (Vickerstaff & van der Horst, 2022).

Ao nível individual (micro), a empregabilidade percebida está fortemente relacionada com a saúde física e mental, a estabilidade financeira e o apoio social e familiar (Brouhier et al., 2021; van der Horst & Vickerstaff, 2021). Estudos mostram que condições de saúde adequadas são fundamentais para que os trabalhadores se sintam capazes de continuar a trabalhar, enquanto aspetos financeiros, como a necessidade de complementar o rendimento, também os incentivam a permanecer ativos (Pilipiec et al., 2022). Além disso, investimentos em educação ao longo da vida e uma rede de apoio à família proporcionam maior segurança para que esses profissionais continuem a contribuir para o mercado (Sundstrup et al., 2023; Wang & Shi, 2014).

Ao nível organizacional (meso), fatores como a cultura organizacional, as políticas de gestão de pessoas e as oportunidades de desenvolvimento profissional desempenham um papel significativo na retenção de trabalhadores mais velhos (Froehlich et al., 2023). As organizações que oferecem ambientes de trabalho inclusivos, valorizam a experiência dos trabalhadores mais velhos e proporcionam oportunidades de reconversão ou atualização profissional conseguem reter estes trabalhadores por mais tempo, beneficiando das suas competências e conhecimentos (Le Blanc et al., 2019). Além disso, práticas que promovam a flexibilidade no trabalho – através de contratos de trabalho de curta duração ou adaptáveis – podem facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, favorecendo a manutenção no emprego (Bal & de Lange, 2015; Damman & Henkens, 2020).

Finalmente, no nível governamental (macro), políticas públicas que incentivem a inserção e retenção de trabalhadores mais velhos são cruciais para mitigar o impacto do envelhecimento populacional no mercado de trabalho (Foster & Walker, 2015). Em vários países, foram implementadas alterações nas pensões para aumentar a idade da reforma, mas estas medidas nem sempre são suficientes para garantir a sustentabilidade da segurança social (Walwei & Deller, 2021). Além disso, políticas de promoção do empreendedorismo entre trabalhadores mais velhos e programas de formação continuada, especialmente quanto à atualização dos trabalhadores, devem ser incentivadas como estratégias para promover a empregabilidade ao longo da vida (França & Soares, 2009; Tan et al., 2022).

Particularmente relevantes para a abordagem desta temática, os sistemas de proteção social protegem os indivíduos de riscos sociais como doença, desemprego, invalidez, encargos familiares, velhice e morte (Goulart & Camacho, 2014). Historicamente, a Segurança Social esteve fragmentada em Caixas de Previdência e em regimes autónomos para funcionários públicos, tendo

sido parcialmente unificada em 2006. O seu financiamento resulta de contribuições sobre o salário bruto, suportadas pelo empregador (23,75%) e pelo trabalhador (11%) (Silva, 2024).

O acesso à pensão de velhice, elemento essencial na reforma, exige um período mínimo de contribuições de 15 anos. Os trabalhadores que não cumpram este requisito podem aceder à pensão social de velhice (Centro Nacional de Pensões, 2026). Em 2026, a idade normal de acesso é de 66 anos e 9 meses (Portaria n.º 358/2024). A reforma antecipada é, contudo, possível a partir dos 60 anos, desde que a carreira contributiva seja igual ou superior a 40 anos e os descontos tenham tido início antes dos 20 anos de idade. Os desempregados de longa duração podem aceder à pensão a partir dos 57 anos. Quando requerida antes da idade normal, a pensão de velhice sofre uma redução determinada pelo fator de sustentabilidade e pelo número de meses de antecipação (Centro Nacional de Pensões, 2026).

A relação entre o último salário e a pensão de velhice depende das circunstâncias individuais da carreira contributiva do trabalhador. Um indicador da relação entre o valor do último salário e o da pensão de velhice é o rácio de substituição. O sistema português, caracterizado por um rácio de substituição de 68% em 2025 (dados provisórios do Eurostat, 2026), impõe uma perda de rendimento de 32% no momento da reforma. Este cenário financeiro, aliado à possibilidade legal de acumular pensão e trabalho, torna a empregabilidade uma necessidade económica para muitos trabalhadores. A acumulação da pensão de velhice com rendimentos do trabalho é permitida, desde que a reforma não tenha resultado de invalidez absoluta. O pensionista mantém a obrigação de efetuar contribuições para a segurança social, as quais conferem o direito a um acréscimo automático da pensão, calculado anualmente com base nos novos descontos (Centro Nacional de Pensões, 2026).

Em suma, a perceção da empregabilidade está em consonância com a inclusão dos trabalhadores mais velhos numa análise multinível: micro, meso e macro (Bélanger et al., 2016; Contage & França, 2024; França & Soares, 2009). Portanto, este estudo teve como objetivo investigar os preditores de empregabilidade de forma multinível, considerando as perspetivas individual (micro), organizacional (meso) e governamental (macro), com foco nos trabalhadores portugueses com 50 anos ou mais.

Método

Esta investigação faz parte de um projeto intercultural (Brasil, Colômbia, Portugal e Espanha) que analisa os preditores da decisão dos trabalhadores face à continuidade no trabalho ou à reforma. Para tal, utilizou-se uma abordagem qualitativa multinível (micro, meso e macro). Os dados foram recolhidos em 2022 e, como critérios de inclusão, definiu-se que os participantes deveriam ter 50 anos ou mais, trabalhar e ser alfabetizados. Este estudo incluiu apenas participantes portugueses.

Participantes

A amostra envolveu 539 trabalhadores portugueses. De acordo com os critérios de inclusão, os participantes tinham idade igual ou superior a 50 anos (Tabela 1). A média de idades foi de 56.37 anos (*DP*= 6.29 anos), dos quais 54% eram mulheres. Em relação ao estado civil, a maioria

dos participantes afirmou ser casada (70.3%). Além disso, grande parte disse ter escolaridade superior ao 6º ano de escolaridade (49.2%). A investigação foi realizada em Portugal Continental e a amostra concentrou-se, sobretudo, na zona centro (60.6%) e na zona norte (17.6%). Quanto ao tipo de organização a que pertenciam, 53% dos inquiridos trabalhava no setor privado e aproximadamente metade (44%) estava ligada a organizações públicas. O rendimento mensal era superior a 1.500€ para 19.3% dos participantes.

TABELA 1
Dados sociodemográficos da amostra.

Características	**n**	**%**
Grupo etário		
50–59 anos	423	78.5
60–69 anos	114	21.3
70 anos ou mais	2	0.4
Sexo		
Feminino	291	54.0
Masculino	248	46.0
Estado civil		
Casado/união de facto/coabita	379	70.3
Solteiro, viúvo, separado ou divorciado	160	29.7
Região		
Zona Norte	95	17.6
Zona Centro	327	60.6
Área Metropolitana de Lisboa	42	7.8
Alentejo	19	3.5
Algarve	14	2.6
Escolaridade		
Não sabe ler nem escrever	80	14.8
Ensino básico completo	58	10.8
4º ano	75	13.9
6º ano (Nível I)	61	11.3
9º ano (Nível II)	5	0.9
12º ano C. Científico (Nível III)	173	32.2
12º ano C. Profissional (Nível IV)	75	13.9
CET (Nível V)	12	2.2
Tipo de organização		
Privada	286	53.0
Pública	237	44.0
Outra	16	3.0
Rendimento mensal		
Sem resposta/não sabe	353	65.5
< 750 €	47	8.7
750–1.499 €	35	6.5
1.500–2.499 €	49	9.1
≥ 2.500 €	55	10.2

Instrumento de recolha de dados

O instrumento de recolha de dados continha uma pergunta aberta e específica sobre cada nível (micro, meso e macro). As perguntas foram estruturadas de tal forma que os entrevistados tinham que completar a frase de acordo com suas experiências: "Para continuar a trabalhar após a idade mínima para a reforma, é necessário que eu [...]" (micro - individual); "Para continuar no mercado de trabalho por mais tempo, é necessário que as organizações (instituições) [...]" (meso - organizações) e "Para continuar no mercado de trabalho por mais tempo, é necessário que o governo (políticas públicas e sociais, legislação, etc.)" (macro - políticas públicas). As respostas foram recolhidas por meio de um formulário do Google Forms, que também incluiu questões sociodemográficas como idade cronológica, estado civil, religião, rendimento familiar, número de dependentes e número de anos para se reformar.

Recolha de dados e procedimentos éticos

Os dados foram recolhidos através de um questionário online administrado numa plataforma de acesso gratuito. Antes de iniciarem o preenchimento, os participantes tiveram acesso ao formulário de consentimento informado, no qual declararam a sua concordância em participar. A amostra utilizada foi de conveniência, obtida através da colaboração de estudantes universitários que procederam à distribuição do questionário a pais e outros familiares.

O estudo obteve parecer favorável da Comissão de Ética da Unidade de Investigação em Ciências da Saúde (UICISA: E) da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESEnfC).

Procedimento de análise de dados

Utilizou-se o programa IRaMuTeQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*) desenvolvido por Pierre Ratinaud (Camargo & Justo, 2021; Lahlou, 2012), na versão 0.7, para analisar as respostas às três perguntas abertas neste estudo multinível (micro, meso e macro). Criado na linguagem Python (www.python.org), licenciado sob a GNU GPL (v2), é um programa livre e de código aberto. Os dados sociodemográficos foram analisados utilizando-se o programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 22.0.

Uma variedade de análises pode ser realizada num *corpus de texto* usando IRaMuTeQ. Um *corpus* é uma coletânea de textos relativos a um projeto de investigação (Trask, 1999/2004). Neste estudo, as respostas foram reunidas em três *corpus*, de acordo com o nível a que se referiam, ou seja, os níveis: micro, meso e macro.

A Análise de Similitude foi utilizada para dar sentido ao conjunto textual de cada *corpus*. Este tipo de análise baseia-se na teoria dos grafos e verifica a ocorrência de palavras nos segmentos de texto presentes no *corpus* (Souza et al., 2018). Os resultados são apresentados num gráfico chamado 'árvore máxima', que representa a conexão entre palavras e permite ver como esses elementos se organizam em rede (Veras et al., 2022). Neste estudo, definiu-se como critério de inclusão uma frequência mínima de cinco ocorrências por palavra. Este parâmetro é essencial para alcançar efetivamente os termos relevantes e mais citados no *corpus* da investigação e favorecer a visibilidade e comunicabilidade do gráfico (Camargo & Justo, 2021). Após análise do *corpus textual* utilizando IRaMuTeQ, interpretou-se o gráfico de árvore máxima, considerando

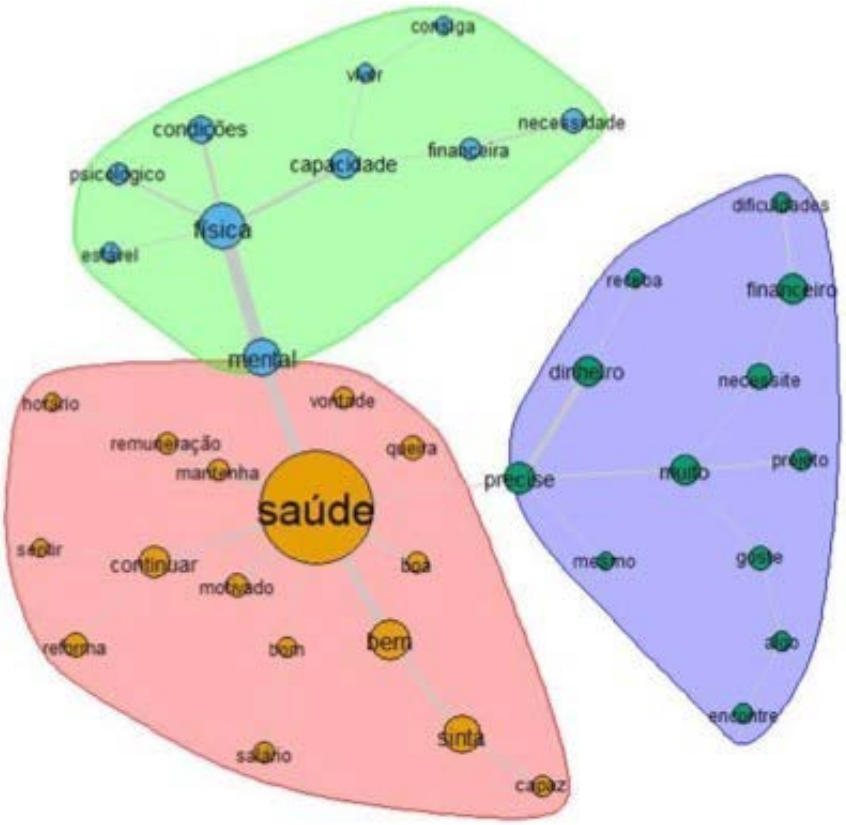
os segmentos de texto em que as palavras apareciam. Esta segunda etapa de análise refere-se ao processo de interpretação e inferência exigindo que o investigador seja analítico e reflexivo.

Resultados

De seguida, apresenta-se a análise efetuada através do programa IRaMuTeQ dos preditores micro, meso e macro quanto à decisão de se reformar, proferida pelos 539 trabalhadores participantes.

Quando convidados a completar a afirmação "*Para continuar a trabalhar após a idade mínima para a reforma, é necessário que eu [...]*" (Nível Micro - Individual), as ocorrências Saúde e a Condição Económica destacaram-se imediatamente enquanto preditores para continuar a trabalhar (Gráfico 1).

GRÁFICO 1.
Árvore máxima dos fatores micro - análise feita com base em 539 indivíduos (id1 a id539)



Observa-se que a árvore máxima (Gráfico 1) se organiza em torno do núcleo "saúde", nó de maior frequência (183 ocorrências) e maior saliência visual, do qual partem ligações espessas (a linha mais espessa indica a relação/coocorrência mais forte) para "mental" e "física". A continuidade das arestas entre estes três termos configura um eixo lexical estruturante em que a saúde

aparece como condição integrada, articulando dimensões física e mental, como ilustram enunciados que projetam a necessidade de "ter saúde" para manter a atividade profissional (id85:"-tenha saúde"), "estar bem de saúde" (id520:"esteja bem de saúde") e "me sinta bem de saúde" (id292:"me sinta bem de saúde").

No eixo associado ao bem-estar e motivação (comunidade laranja), "saúde" conecta-se a "bem", "sinta", "capaz", "continuar", "motivação", "queira", bem como a elementos como "remuneração", "salário", "reforma" e "horário", configurando um campo em que a permanência no trabalho é condicionada a sentir-se bem, apto e motivado; as concordâncias reforçam esse sentido ao combinarem sentir-se bem e continuidade, como em "continuar capaz saúde criativo e aprendiz" (id354:"continuar capaz saúde criativo e aprendiz") e "me sinta bem física e mental" (id340:"me sinta bem física e mental"), enquanto o surgimento de "salário" e "remuneração" nesse mesmo grupo sugere a associação entre bem-estar percebido e condições materiais satisfatórias (id116:"-tenha saúde e seja remunerado acima da média").

Na comunidade verde, destacam-se "física" (57 ocorrências) e "mental" (41 ocorrências) em coocorrência com "condições", "capacidade", "psicológico" e "estável", formando um eixo em que a aptidão global para o trabalho depende de dispor simultaneamente de corpo e mente em boas condições. Os enunciados são exemplares ao indicar o desejo de "estar em pleno de faculdades mentais e em condição física para tal" (id440:"esteja em pleno de faculdades mentais e em condições físicas para tal"), de "ter capacidade física e mental para isso" (id244:"tenha capacidade física e mental para isso") e de "estar bem de saúde tanto física como mental" (id475:"esteja bem de saúde tanto física como mental"), evidenciando que a decisão de permanecer ou não na atividade é ancorada na perceção de capacidade funcional completa.

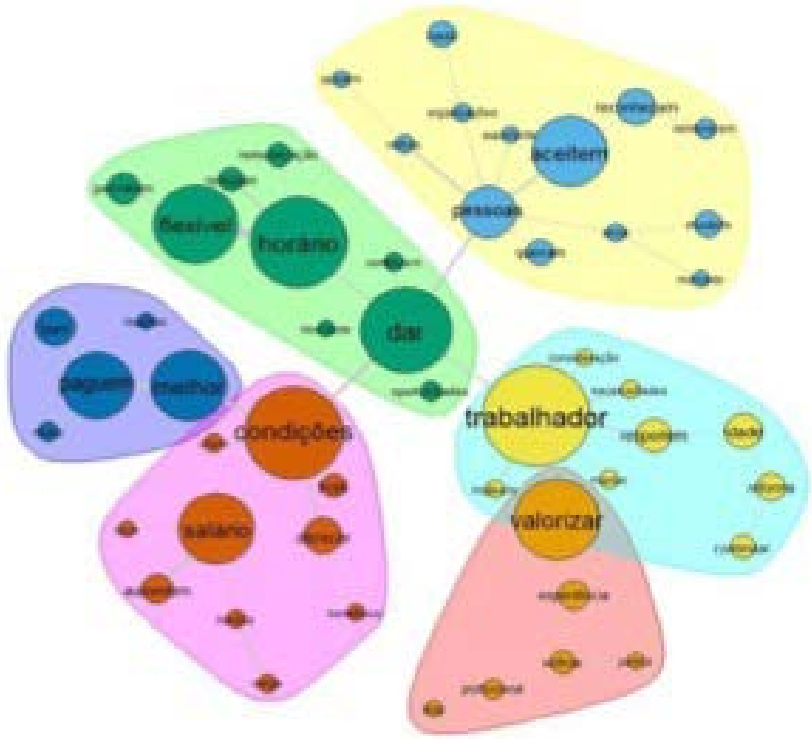
Na comunidade azul, o eixo financeiro organiza os termos "precise" (29 ocorrências), "dinheiro" (26 ocorrências), "financeiro/financeira", "necessite/necessidade", "muito", "dificuldades", "projeto", "goste" e "encontre", marcando a presença de necessidades económicas intensas como fator de peso na continuidade laboral, mas também da possibilidade de se envolver com atividades muito satisfatórias que por si mesmas incentivam a continuar. As concordâncias mostram pedidos diretos e formulações de dependência material, como "precise de dinheiro" (id106:"precise de dinheiro"), "precise de um rendimento superior ao valor da reforma nesse momento", (id456:"precise de um rendimento superior ao valor da reforma nesse momento") e "precise muito do dinheiro que vou perder ao me reformar" (id446:"precise muito do dinheiro que vou perder ao me reformar"), indicando que a permanência no trabalho é frequentemente justificada por constrangimentos financeiros atuais ou projetados.

Em síntese, a configuração micro revela "saúde" como pivô que articula três campos interligados: o bem-estar subjetivo e a motivação necessária para continuar a trabalhar, a capacidade física e mental tomada como requisito objetivo de desempenho e as necessidades financeiras que pressionam a permanência; a forte (co)ocorrência no eixo "saúde–mental–física", combinada com enunciados que vinculam sentir-se bem, estar apto e precisar de dinheiro, sugere que os participantes concebem a continuidade laboral como resultado da combinação entre preservação da saúde integrada e gestão de exigências materiais (id305:"avaliar se possui condições físicas e mentais adequadas para desempenhar as atividades laborais procurando sempre cuidar da minha saúde e bem estar").

Relativamente à resposta a "*Para continuar no mercado de trabalho por mais tempo, é necessário que as organizações (instituições) [...]*" (Nível Meso - organizações), a estrutura das comunidades

lexicais evidencia um conjunto de expectativas dirigidas às entidades empregadoras, que envolvem simultaneamente respeito, valorização da experiência, condições de trabalho adequadas, flexibilidade organizacional e políticas de gestão de pessoas que favoreçam a permanência de trabalhadores em idade mais avançada (Gráfico 2).

GRÁFICO 2.
Árvore máxima dos fatores meso - análise feita com base em 539 indivíduos (id1 a id539)



Na comunidade azul-clara, "trabalhador" (52 ocorrências) ocupa o centro conectado a "respeitem", "necessidades", "idade", "reforma" e "continuar", As (co)ocorrências constroem a figura do trabalhador como sujeito cujos direitos, voz e especificidades (incluindo a idade) devem ser considerados; trechos como (id296: "respeitem os seus trabalhadores e nos ouçam") e (id306: "permitam aos trabalhadores mais antigos terem horário mais flexível") sustentam a leitura de uma comunidade que demanda respeito, escuta e continuidade digna no emprego.

Na comunidade vermelha, o núcleo é "valorizar", ligado a "trabalhador", "experiência", "profissional", "velhos" e "jovens", formando uma malha em que a valorização envolve reconhecer contributos e trajetórias diversas, frequentemente associada também à melhoria das condições e à redução da carga horária. Exemplos como (id85: "valorizar o trabalho") e (id44: "valorizar os trabalhadores e haja redução da jornada de trabalho") evidenciam essa articulação entre reconhecimento simbólico e mudanças concretas na organização do trabalho. Nesse eixo, enunciados como (id139: "flexibilizem o horário de trabalho e criem posições seniores como por exemplo mentores de jovens") e (id132: "valorizar os mais velhos e com estes formem os mais jovens") mostram que a valorização passa igualmente pela criação de papéis para seniores, pela transmissão

intergeracional de conhecimentos e pela integração dos mais velhos como recursos estratégicos na formação dos mais jovens, reforçando a centralidade do respeito e da experiência acumulada.

Na comunidade verde-clara, os termos centrais são "horário" (45 ocorrências), "flexível" e "dar", ligados a "liberdade", "oportunidades" e verbos como "permitam" e "reduzam"; as ocorrências mostram pedidos para que as organizações deem (dar) margens de flexibilidade no horário de trabalho e mais autonomia, evidenciado em contextos como (id306:"permitam a trabalhadores mais antigos terem horário mais flexível e mais liberdade dentro do seu cargo") e (id520:"dar mais valor aos trabalhadores pagando-lhes o que merecem"), o que indica um eixo focado na concessão de flexibilidade temporal e de condições melhores de realização do trabalho.

Na comunidade azul, destacam-se "paguem", "melhor", "bem" e "muito" em (co)ocorrência direta com salário e pessoas, formando um núcleo semântico em que a melhoria do pagamento é vista como resposta imediata às insatisfações. Os enunciados associam o verbo "pagar" a advérbios de intensidade e qualidade, como em (id244:"paguem melhor às pessoas"), construindo uma comunidade centrada na exigência objetiva de remuneração mais justa.

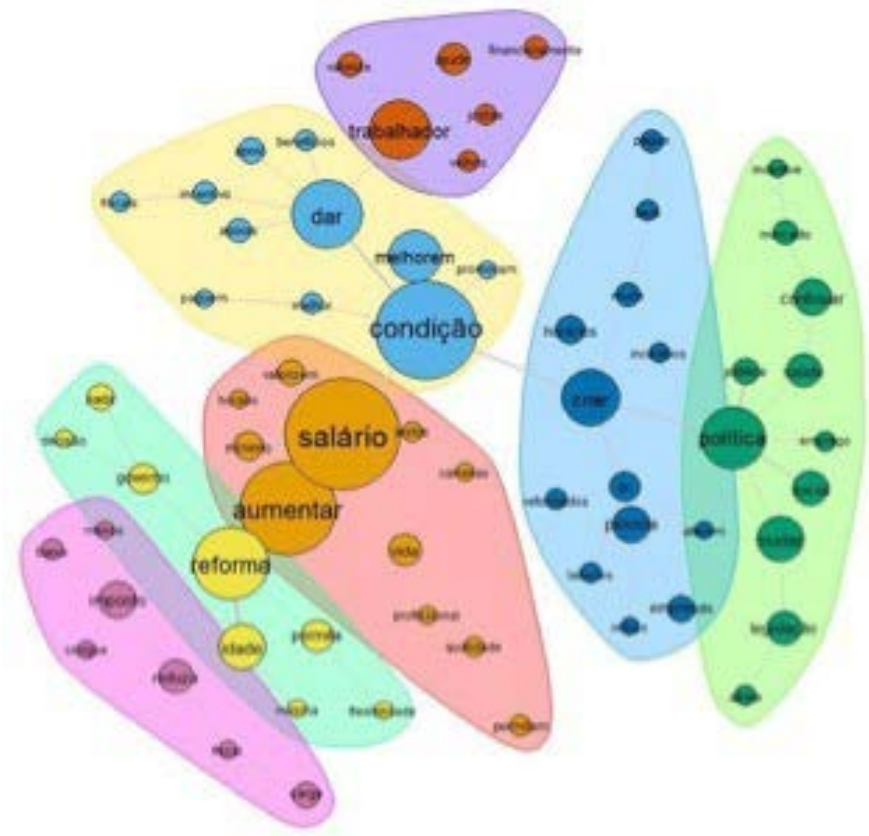
Na comunidade rosa, os termos centrais "condições" (46 ocorrências) e "salário" articulam-se com "boas", "melhor", "oferecer", "benefícios", "carga horária" e verbos como "aumentem", configurando um bloco em que condições laborais adequadas incluem explicitamente salário digno, menos carga e incentivos. As coocorrências, como (id344:"dar condições necessárias") e (id499:"aumento do salário e da reforma e menos horas de trabalho"), apontam para uma interpretação de reivindicação integrada por melhorias materiais e organizacionais no trabalho.

Na comunidade amarela, predominam "aceitem", "pessoas", "reconheçam", "remunerem" e verbos de mudança, em (co)ocorrência frequente com referências à idade e às organizações, indicando pedidos para que as empresas aceitem e valorizem pessoas mais velhas como trabalhadores legítimos. Frases como (id195:"aceitem como trabalhador pessoas com idades mais avançadas") e (id364:"valorizassem as pessoas e não os números") mostram uma comunidade orientada para inclusão etária, reconhecimento humano e ajuste das práticas organizacionais e remuneratórias. Enquadram-se também nesta comunidade os que responderam que as organizações não podem fazer nada para que estes continuem no mercado de trabalho.

Em síntese, o nível meso evidencia que a continuidade laboral após a reforma é condicionada pela capacidade das organizações em combinar reconhecimento e valorização simbólica com mudanças concretas na gestão do trabalho: respeito às especificidades etárias, criação de funções seniores, flexibilidade de horários, melhoria das condições e da remuneração, bem como políticas inclusivas de recursos humanos. Em resposta à pergunta sobre o que as organizações podem fazer, o gráfico indica que não se trata apenas de manter postos de trabalho, mas de produzir contextos institucionais que reconheçam a experiência acumulada e ofereçam condições reais para que continuar a trabalhar seja uma escolha possível, digna e sustentável.

Na continuidade do questionário e em resposta à afirmação "Para continuar no mercado de trabalho por mais tempo, é necessário que o governo [...] (políticas públicas e sociais, legislação, etc.)" (Nível Macro - políticas públicas), as comunidades identificadas articulam solicitações dirigidas ao Estado por políticas salariais, de segurança social, fiscais e regulatórias que tornem a permanência no trabalho mais atrativa, menos desigual e compatível com um percurso de vida laboral longo, reduzindo incertezas e assegurando condições de trabalho adequadas a pessoas mais velhas (Gráfico 3).

GRÁFICO 3
Árvore máxima dos fatores macro - análise feita com base em 539 indivíduos (id1 a id539)



Na comunidade laranja, destacam-se "salário" (66 ocorrências) e "aumentar" (54), articulados com elementos como "mínimo", "vida" e "profissional", o que revela um bloco em que o verbo "aumentar" incide diretamente sobre o salário como catalisador da continuidade da vida profissional; as (co)ocorrências mostram pedidos explícitos de subida salarial, como (id500:"aumentar o salário"), (id241:"aumentar o salário") e (id285:"subam o salário mínimo"), indicando uma comunidade cujo sentido central é a reivindicação de aumentos salariais significativos e sustentados.

Na comunidade amarela, os termos centrais "reforma" e "idade" organizam-se com verbos como "governo", "flexibilidade" e "permita", compondo uma rede em que o ajustamento da idade e do valor da reforma aparece ligado à possibilidade de continuar ou cessar o trabalho em condições justas. Respostas como (id520:"reduza a idade da reforma e aumentar salário"), (id504:"permita receber a reforma e um salário") e (id29:"alterem as leis e diminuam a idade da reforma"), indicam uma comunidade que demanda revisão da idade de reforma e pensões compatíveis com uma velhice digna. Aqui termos como "nada", "decisão" e "governo" aparecem conectados, sugerindo que o governo nada pode fazer para promover que estas pessoas continuem no mercado de trabalho, configurando um eixo cujo sentido é o descontentamento com a atuação do governo em matéria de trabalho, reforma e proteção social.

Na comunidade rosa, "imposto" articula-se com "reduza", "baixe", "menos" e expressões relativas ao trabalho, mostrando um bloco de enunciados que reclamam alívio da carga fiscal sobre rendimentos do trabalho e sobre quem permanece ativo. Exemplos como (id412:"não obrigue a

pagar mais de 50% do seu rendimento para imposto"), (id65:"aplique menos imposto e faculte outras condições") e (id154:"baixe os impostos sobre o trabalho") sustentam a interpretação desta comunidade como pedido direto de redução de impostos para tornar o trabalho e a continuidade laboral mais viáveis.

Na comunidade azul, o núcleo é "condição" (58 ocorrências) em forte ligação com "dar" (39), "melhorem", "apoios", "benefícios" e "paguem melhor", formando um conjunto em que se pede que empregadores e Estado deem e criem melhores condições objetivas de trabalho e de permanência laboral. Tal é evidenciado por respostas como (id30:"melhorem as condições de trabalho"), (id489:"melhorem a condição de trabalho regalias e vencimentos dignos") e (id406:"criem condições atrativas e que haja aumento de salário"), definindo uma comunidade centrada na oferta ativa de condições materiais, contratuais e de apoio.

Na comunidade roxa, "trabalhador" (32 ocorrências) aparece ligado a "valorizem", "ajude", "financeiramente" e "velhos", compondo uma rede que coloca o trabalhador – especialmente o mais velho e o independente – como sujeito que deve ser reconhecido, apoiado e protegido; as ocorrências mostram pedidos como (id478:"apoiem mais os trabalhadores"), (id517:"dar mais reconhecimento aos trabalhadores independentes") e (id178:"tenham mais consideração pelos trabalhadores"), indicando uma comunidade cujo sentido é a valorização concreta e simbólica do trabalhador.

Na comunidade azul-clara, "criar" (30 ocorrências) une-se a "pessoa", "empresas", "lei", "horários", "reformados" e "incentivos", compondo um campo propositivo em que se pedem novas medidas institucionais: criação de condições atrativas, horários conciliadores, planos sustentáveis e incentivos para integrar pessoas mais velhas. As ocorrências como (id503:"criar planos sustentáveis para o trabalhador descongelar a carreira e promover salário justo") e (id44:"criar política de prática de horários conciliadores com a vida pessoal") apontam para uma comunidade orientada à construção de mecanismos concretos de inclusão e continuidade no emprego.

Na comunidade verde-escura, o termo central "política" (34 ocorrências) conecta-se a "social", "pública", "mudar", "legislação", "saúde", "emprego" e "mercado", formando uma rede em que se reivindicam políticas públicas amplas e coerentes que assegurem trabalho digno, proteção social e serviços essenciais. Respostas como (id144:"tenham políticas dignas para quem trabalha"), (id474:"desenvolvam políticas sociais mais abrangentes e criar condições para continuarmos") e (id308:"adotem políticas públicas e sociais que estimulem a empregabilidade e o trabalho digno para os trabalhadores mais idosos"), evidenciam uma comunidade cujo sentido é a exigência de reformas de política pública estruturais em favor dos trabalhadores ao longo do curso de vida.

Em síntese, o nível macro mostra que a continuidade no mercado de trabalho após a reforma é percebida como dependente da atuação ativa do governo na regulação do trabalho, na definição de políticas salariais e de segurança social, na redução da carga fiscal, na criação de incentivos à empregabilidade de pessoas mais velhas e na garantia de proteção social abrangente.

Discussão

A necessidade de assegurar a qualidade de vida e o bem-estar económico daqueles que chegam à idade oficial da reforma é uma preocupação para os serviços e as políticas sociais. Embora a literatura indique que a permanência no trabalho depende de fatores pessoais e contextuais

(Loureiro et al., 2022; Zaccagni et al., 2024), em Portugal persistem desafios específicos, como os estereótipos etários (Mário et al., 2024).

Neste contexto, os resultados deste estudo clarificam a perceção dos trabalhadores portugueses com 50 ou mais anos sobre estas motivações, categorizadas nos níveis micro, meso e macro.

Vejamos em resumo as conclusões derivadas de cada um dos três níveis de análise. No nível micro os trabalhadores percecionam a "saúde" como o aspeto central para continuarem ou não empregáveis. A saúde articula três campos: 1) o bem-estar subjetivo e a motivação necessárias para continuar a trabalhar (ou seja, sinto-me bem e quero continuar a trabalhar); 2) a capacidade física e mental tomada como requisito objetivo de desempenho e; 3) as necessidades financeiras que pressionam a permanência. Em suma, os participantes concebem a continuidade laboral como resultado da combinação entre preservação da saúde mental e física e as exigências materiais.

Estes dados corroboram a literatura atual, a saber, Zaccagni et al. (2024) que, com dados do Copenhagen Aging and Midlife Biobank, concluíram que os fatores associados a continuar a trabalhar são uma boa saúde autoavaliada e uma boa capacidade física para trabalhar, bem como, rendimentos mais elevados. Isto reforça a ideia de que a saúde, a capacidade laboral e a situação económica moldam a possibilidade de prolongar a vida ativa. A saúde e o rendimento económico como preditor individual são também salientados como um dos grandes preditores individuais pelas investigações de Tur-Sinai et al. (2024), Gutiérrez et al. (2025) e Ćwirlej-Sozańska et al. (2021). O bem-estar subjetivo e a motivação necessária para continuar a trabalhar são também variáveis que são encontradas noutras investigações. Nos estudos de Checcucci et al. (2021) e Hess et al. (2021) sublinham-se a importância do contacto e da participação social como relevantes para o bem-estar e a motivação dos trabalhadores continuarem a trabalhar. Por outro lado, o facto do mercado de trabalho valorizar menos o investimento em trabalhadores mais velhos, fortalece a necessidade dos serviços de saúde ocupacional promoverem a autorregulação e autocontrole dos recursos pessoais.

Ao nível meso as evidências indicaram que a continuidade laboral após a reforma é condicionada pela capacidade das organizações combinarem o reconhecimento e valorização simbólica com mudanças concretas na gestão do trabalho: respeito às especificidades etárias, criação de funções seniores, flexibilidade de horários, melhoria das condições e da remuneração, bem como políticas inclusivas de recursos humanos. Em resposta à pergunta sobre "O que as organizações podem fazer?", os dados indicam que não se trata apenas de manter postos de trabalho, mas de produzir contextos institucionais que reconheçam a experiência acumulada e ofereçam condições reais para que continuar a trabalhar seja uma escolha possível, digna e sustentável.

A este respeito, Checcucci et al. (2021) referem os *push*, *pull* e *jump factors* (condições de trabalho, responsabilidades de cuidado, incentivos à reforma antecipada), como sendo fatores estruturais que explicam a empregabilidade das pessoas mais velhas. Bjuhr et al. (2022), num estudo qualitativo, sublinham a relevância daquilo que autores designam de recursos externos (benefícios sociais, rotina diária na empresa, rendimento extra), como fatores relevantes para a manutenção no trabalho dos trabalhadores mais velhos. Gutiérrez et al. (2025), num estudo internacional, apontam as condições flexíveis de trabalho como facilitadoras chave para equilibrar trabalho e lazer e sustentar o emprego após os 65 anos. Numa investigação com trabalhadores 55+, den Boer et al. (2021) mostram que o *job design* adaptado ao tipo de função é crucial para a empregabilidade sénior. Nilsson e Nilsson (2021) identificam medidas organizacionais que

sustentam trabalho prolongado: promoção de bom ambiente físico e mental, gestão de carga de trabalho e recuperação; segurança financeira e social; relações, inclusão e suporte social no trabalho; oportunidades de desenvolvimento de competências, criatividade e motivação intrínseca.

Por fim, ao nível macro constata-se que a continuidade no mercado de trabalho após a reforma é percebida como dependente da atuação ativa do governo na regulação do trabalho, na definição de políticas salariais e de segurança social, na redução da carga fiscal, na criação de incentivos à empregabilidade de pessoas mais velhas e na garantia de proteção social abrangente. Estas conclusões estão alinhadas com outros estudos, nomeadamente: de Hess et al. (2021) que referem os motivos financeiros, de *status*/identidade que dependem de opções legais; e de Checcucci et al. (2021), num estudo com população italiana, que referem os fatores estruturais que explicam empregabilidade de pessoas idosas como características territoriais (infraestruturas, investimento, contexto económico do país); e de Gutiérrez et al. (2025), que consideram o planeamento da reforma e atitudes face ao trabalho como determinantes.

Em síntese, os resultados indicam que fatores individuais, organizacionais e governamentais desempenham papéis distintos, porém complementares, na empregabilidade percebida pelos trabalhadores de mais idade (Figura 1).

Contudo, cada um dos níveis, frequentemente, não atua isoladamente para favorecer ou dificultar a retenção das pessoas mais velhas no mercado de trabalho. Os três níveis relacionam-se entre si, em diferentes direções, ainda que precisem de ser clarificadas estas relações em investigações futuras.

FIGURA 1
Fatores de empregabilidade de trabalhadores portugueses com 50 anos ou mais



Assim, as principais contribuições práticas deste estudo vão no sentido da identificação de aspetos específicos que impactam a retenção no emprego dos trabalhadores mais velhos e a necessidade de políticas públicas mais eficazes para mitigar os desafios enfrentados por esta população. De forma mais específica passamos a sublinhar as implicações dos resultados, quer para decisores políticos, quer para organizações e profissionais de recursos humanos, quer para os indivíduos. A saber, ao nível macro salienta-se a atenção e a revisão das leis e políticas públicas

no apoio aos trabalhadores mais velhos continuarem no mercado de trabalho. Ao nível meso a importância da formação dos recursos humanos das empresas no domínio do desenvolvimento de carreiras, programas de preparação e transição para a reforma, combate ao idadismo e a sensibilização das organizações para flexibilizar as suas políticas no que concerne às pessoas mais velhas (e.g., horários reduzidos, mentoria). Finalmente, ao nível micro, a literatura tem apontado para a relevância dos trabalhadores beneficiarem de programas de preparação para a reforma que clarifiquem as opções e os empoderem (França et al., 2009), bem como, cada um de nós praticar ao longo do ciclo vital atividades que serão promotoras de maior saúde, atividade e satisfação como fazer exercício físico e manter-se intelectualmente ativo.

Considerações finais

As principais contribuições deste estudo incidem na identificação de aspetos específicos que impactam a retenção no emprego e a necessidade de políticas de saúde, organizacionais e públicas mais eficazes para mitigar os desafios enfrentados pela população dos trabalhadores mais velhos.

Assim, os dados desta investigação reforçam a ideia de que a saúde, a capacidade laboral e a situação económica moldam a possibilidade de prolongar a vida ativa e vão na direção da investigação internacional a este respeito (Zaccagni et al., 2024).

A empregabilidade dos mais velhos em Portugal é um desafio com grandes oportunidades, dependendo fortemente da capacidade de adaptação (tanto do trabalhador quanto das empresas e das políticas nacionais a este respeito) e da valorização da experiência dos mais velhos, num mercado cada vez mais tecnológico e, ao mesmo tempo, mais envelhecido. Com base nos dados podemos referir que, para melhorar a empregabilidade, é importante melhorar a saúde mental e física dos trabalhadores, ao mesmo tempo que se deve apostar na formação contínua, nas políticas de inclusão, no reconhecimento do trabalhador, na flexibilização dos horários de trabalho, e na promoção de políticas salariais e sociais protetoras.

Esta investigação apresenta algumas limitações, como a dependência de dados de autorrelato e a restrição da amostra, composta predominantemente por pessoas com escolaridade elevada, o que pode limitar a generalização dos resultados. Estudos futuros, com grupos focais com diferentes categorias profissionais, poderiam explorar comparações para melhor compreender as diferenças contextuais e avaliar a eficácia das políticas e práticas organizacionais em diferentes realidades socioeconómicas. Pesquisas longitudinais poderiam comparar mudanças legislativas e incentivos para a implementação de boas práticas organizacionais que tenham impacto na melhoria da empregabilidade de trabalhadores mais velhos. Além desses estudos, há necessidade de um diálogo permanente entre trabalhadores, sindicatos, unidades de investigação, organizações e representantes governamentais para garantir a monitorização, a avaliação sistemática e a validação de estratégias e planos de ação relacionados com a empregabilidade de trabalhadores mais velhos.

Referências

Bal, P. M., & de Lange, A. H. (2015). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(1), 126–154. https://doi.org/10.1111/joop.12082

Bélanger, A., Carrière, Y., & Sabourin, P. (2016). Understanding employment participation of older workers: The Canadian perspective. *Canadian Public Policy, 42*(1), 94–109. https://doi.org/10.3138/cpp.2015-042

Bjuhr, M., Engström, M., Welmer, A.-K., Lindberg, M., & Sjölund, B.-M. (2022). Incentives behind and experiences of being active in working life after age 65 in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(23), Article 15490. https://doi.org/10.3390/ijerph192315490

Blundell, R., Britton, J., Dias, M. C., French, E., & Zou, W. (2026). The dynamic effects of health on the employment of older workers: Impacts by gender, country, and race. *The Journal of the Economics of Ageing, 34*, 1-11. Artigo 100635. https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2026.100635.

Brouhier, Q., März, V., Van Waes, S., & Raemdonck, I. (2021). From isolation to interaction: A social network perspective on older teachers' position in school organizations and age-related HR practices. *Work, Aging and Retirement*, *7*(4), 322-338. https://doi.org/10.1093/workar/waaa031

Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist, 9*(4, Pt. 1), 243–246. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_part_1.243

Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2021). *Tutorial para uso do software IRAMUTEQ* [Tutorial não publicado]. Universidade Federal de Santa Catarina.

Centro Nacional de Pensões. (2026). *Guia prático – pensão de velhice*. Instituto da Segurança Social, I.P. https://www.seg-social.pt/ptss/pssd/documento/cmc1zt9ae00lskl2ye2zwphdb

Checcucci, P., Principi, A., Quattrociocchi, L., Tibaldi, M., & Zurlo, D. (2021). Employment of older people across Italian regions: An exploration of drivers and barriers based on the active ageing index. *Journal of Population Ageing, 14*(1), 23–35. https://doi.org/10.1007/s12062-020-09266-7

Contage, L. D. S. C., & França, L. H. D. F. P. (2024). Employability of older workers: An international scoping review. *Paidéia (Ribeirão Preto),* 34, Artigo e3437. https://doi.org/10.1590/1982-4327e3437

Ćwirlej-Sozańska, A., Widelak, M., Wiernasz, M., Wawrzykowska, I., & Turkosz, N. (2021). An assessment of the work ability, disability and quality of life of working people of pre-retirement and retirement age in Poland: A cross-sectional pilot study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 34*(1), 69–85. https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01591

Damman, M., & Henkens, K. (2020). Gender differences in perceived workplace flexibility among older workers in the Netherlands. *Journal of Applied Gerontology, 39*(8), 915–921. https://doi.org/10.1177/0733464818800651

den Boer, H., van Vuuren, T., & de Jong, J. (2021). Job design to extend working time: Work characteristics to enable sustainable employment of older employees in different job types. *Sustainability, 13*(9), Article 4719. https://doi.org/10.3390/su13094719

Eurostat. (2026, March 13). *Aggregate replacement ratio for pensions (excluding other social benefits) by sex [Dataset].* Eurostat Data Browser. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/tespn070

Finsel, J. S., Wöhrmann, A. M., & Deller, J. (2023). A conceptual cross-disciplinary model of organizational practices for older workers: Multilevel antecedents and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management, 34*(22), 4344–4396. https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2199939

Foster, L., & Walker, A. (2015). Active and successful aging: A European policy perspective. *The Gerontologist, 55*(1), 83–90. https://doi.org/10.1093/geront/gnu028

França, L. H. F. P., & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: Ciência e Profissão, 29*(4), 738–751. https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007

Froehlich, D. E., Raemdonck, I., & Beausaert, S. (2023). Resources to increase older workers' motivation and intention to learn. *Vocations and Learning, 16*(1), 47–71. https://doi.org/10.1007/s12186-022-09304-9

Goulart, N., & Camacho, C. (2014). *Sistemas de proteção social: Apontamento do Conselho das Finanças Públicas* (Nº 2). Conselho das Finanças Públicas.

Guerson, L. R. D. S., França, L. H. D. F., & Amorim, S. M. (2018). Satisfação com a vida em aposentados que continuam trabalhando. *Paidéia (Ribeirão Preto),* 28, Artigo e2812. https://doi.org/10.1590/1982-4327e2812

Gutiérrez, R., López-Rodríguez, F., & Tejero, A. (2025). Individual determinants of extended working lives: A systematic review of the literature. *International Journal of Ageing and Later Life. Advance online publication*. https://doi.org/10.3384/ijal.1652-8670.5153

He, X., Shek, D. T., Du, W., Pan, Y., & Ma, Y. (2022). The relationship between social participation and subjective well-being among older people in the Chinese cultural context: The mediating effect of reciprocity beliefs. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(23), 16367. https://doi.org/10.3390/ijerph192316367

Hess, M., Naegele, L., & Mäcken, M. (2021). Attitudes towards working in retirement: A latent class analysis of older workers' motives. *European Journal of Ageing, 18*(3), 357–368. https://doi.org/10.1007/s10433-020-00584-5

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis* (Research Report RR85). Institute for Employment Studies. https://www.employment-studies.co.uk/resource/employability-developing-framework-policy-analysis

IRAMUTEQ. http://iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-portugais-22-11-2021.pdf

Lahlou, S. (2012). Text mining methods: An answer to Chartier and Meunier. *Papers on Social Representations, 20*(38), 1–7. https://psr.iscte-iul.pt/index.php/PSR/article/view/453

Le Blanc, P. M., Peeters, M. C., van der Heijden, B. I., & Van Zyl, L. E. (2019). To leave or not to leave? A multi-sample study on individual job-related and organizational antecedents of employability and retirement intentions. *Frontiers in Psychology,* 10, 2057. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02057

Loureiro, H., Silva, M., Camarneiro, A. P., Pedreiro, A. T., & Mendes, A. (2022). REATIVA: An efficient health promotion program during retirement transition. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 12*(9), 1358–1368. https://doi.org/10.3390/ejihpe12090095

Mário, R., Cameira, M., Queirós, C., & Bizarro, L. (2024). Exploring intergenerational attitudes in Portuguese work contexts using age stereotypes. *Journal of Intergenerational Relationships, 22*(2), 219–237. https://doi.org/10.1080/15350770.2023.2172513

Myllyntausta, S., Gibson, R., Salo, P., Allen, J., Gander, P., Alpass, F., & Stephens, C. (2021). Daytime fatigue as a predictor for subsequent retirement among older New Zealand workers. *Sleep Health, 7*(6), 742–748. https://doi.org/10.1016/j.sleh.2021.08.010

Nilsson, K. (2018). Managers' attitudes to their older employees: A cross-sectional study. *Work, 59*(1), 49-58. https://doi.org/10.3233/WOR-172663

Nilsson, K., & Nilsson, E. (2021). Organisational measures and strategies for a healthy and sustainable extended working life and employability: A deductive content analysis with data including employees, first line managers, trade union representatives and HR-practitioners. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(11), 5626. https://doi.org/10.3390/ijerph18115626

Organização Mundial da Saúde. (2021). *Relatório mundial sobre o idadismo*. Organização Mundial de Saúde. https://doi.org/10.37774/9789275724453

Palmore, E. B. (1990). *Ageism: Negative and positive*. Springer.

Pilipiec, P., Groot, W., & Pavlova, M. (2022). The analysis of predictors of retirement preferences over time. *Journal of Population Ageing, 15*(2), 425–452. https://doi.org/10.1007/s12062-020-09305-3

Portaria n.º 358/2024 de 30 de Dezembro. *Diário da República*, 252/2024, Série I de 2024-12-30. https://diariodarepublica.pt/dr/analise-juridica/portaria/358-2024-901536090

Riethmeister, V., Brouwer, S., van der Klink, J., & Bültmann, U. (2016). Work, eat, and sleep: Towards a healthy ageing at work program offshore. *BMC Public Health*, **16**, 134. https://doi.org/10.1186/s12889-016-2807-5

Silva, A. (2024). A diversificação das fontes de financiamento da Segurança Social. *Notas técnicas*, 16. Comissão para a Sustentabilidade da Segurança Social.

Silva, E. A., & França, L. H. D. F. P. (2015). Violência contra idosos na cidade do Rio de Janeiro. *Estudos e Pesquisas em Psicologia, 15*(1), 155–177.https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451844503010

Souza, M. A. R. D., Wall, M. L., Thuler, A. C. D. M. C., Lowen, I. M. V., & Peres, A. M. (2018). O uso do software IRAMUTEQ na análise de dados em pesquisas qualitativas. *Revista da Escola de Enfermagem da USP,* 52, Artigo e03353. https://doi.org/10.1590/S1980-220X2017015003353

Sundstrup, E., Meng, A., Skovlund, S. V., Albertsen, K., & Andersen, L. L. (2023). Expected reasons for leaving the labour market and loss of paid employment among older workers: Prospective cohort study. *BMC Public Health, 23*(1), 517. https://doi.org/10.1186/s12889-023-15242-5

Tan, Y., Liu, X., Sun, H., & Zeng, C. C. (2022). Population ageing, labour market rigidity, and corporate innovation: Evidence from China. *Research Policy, 51*(2), 104428. https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104428

Trask, R. L. (2004). *Dicionário de linguagem e linguística* (M. C. de Almeida, Trad.). Contexto. (Obra original publicada em 1999).

Tur-Sinai, A., Shahrabani, S., Lowenstein, A., Katz, R., Halperin, D., & Fogel-Grinvald, H. (2024). What drives older adults to continue working after official retirement age? *Ageing & Society, 44*(7), 1618–1644. https://doi.org/10.1017/S0144686X22000915

van der Horst, M., & Vickerstaff, S. (2021). Is part of ageism actually ableism? *Ageing & Society, 42*(9), 1979–1990. https://doi.org/10.1017/S0144686X20001890

Veras, R. M., Passos, V. B. C., Feitosa, C. C. M., & Fernandes, S. C. S. (2022). Diferentes modelos formativos em saúde e as concepções estudantis sobre atendimento médico humanizado. *Ciência & Saúde Coletiva, 27*(5), 1781–1792. https://doi.org/10.1590/1413-81232022275.23832021

Vickerstaff, S., & van der Horst, M. (2022). Embodied ageism: "I don't know if you do get to an age where you're too old to learn". *Journal of Aging Studies*, 62, 101054. https://doi.org/10.1016/j.jaging.2022.101054

Walwei, U., & Deller, J. (2021). Labour market participation of older workers: Drivers and obstacles. *Intereconomics*, *56*(6), 341–347. https://doi.org/10.1007/s10272-021-1010-9

Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology, 65*(1), 209–233. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131

Zaccagni, S., Sigsgaard, A. M., Vrangbaek, K., Sundstrup, E., & Andersen, L. L. (2024). Who continues to work after retirement age? *BMC Public Health, 24*(1), 692. https://doi.org/10.1186/s12889-024-18161-1

PERCEIVED EMPLOYABILITY AMONG PORTUGUESE WORKERS AGED 50 AND OVER

Helena Maria Almeida Macedo Loureiro, Luiz Guilherme Curi, José Joaquim Marques da Costa, Margarida Pedroso de Lima, Lucia Helena de Freitas Pinho França

Abstract

The increase in average life expectancy has led to changes in the social security system and the labour market. Employability emerges as a key factor to be discussed from a multilevel perspective (micro, meso and macro). The micro level addresses issues of survival and risk: health, financial aspects, education and socio-family support that influence the willingness to retire. The meso level presents the organisational conditions that affect the decision to continue working. The macro level encompasses organisational and social norms, policies and practices relating to retirement and early retirement. This study analyses the perceptions of 539 Portuguese workers aged 50 and over on the predictors of employability, considering individual, organisational and governmental responsibilities. The results revealed a multilevel interrelationship: at the micro level, physical and mental health stand out; at the meso level, working conditions, values, strategies and practices; at the macro level, public policies on health, work and employability.

Keywords: Employability; Older worker; Organisations; Government; Qualitative study.

Introduction

The increase in the population's average life expectancy has given rise to major societal challenges, with consequent changes across several spheres of society, including the labour market. In this regard, pressure has been placed on social security systems, which are responsible for the payment of old-age pensions (He et al., 2022), and many countries have struggled to adapt their policies and economic structures to this new reality. This situation affects workers, retirees and the institutions that seek to safeguard social and economic well-being, resulting in an urgent need to extend the working lives of older workers (Blundell et al., 2026).

Although this is not a universal pattern, recent research indicates that workers who remain active, even in retirement, report greater life satisfaction than those who have withdrawn entirely from the labour market (Guerson et al., 2018; Myllyntausta et al., 2021). Furthermore, extending employees' working lives by facilitating their entry into and continued participation in the labour market is considered one of the most effective ways to combat ageism and should be incorporated into diversity policies (Nilsson, 2018), while ensuring that appropriate working conditions are provided for this population.

Ageism is defined as prejudice on the grounds of age, manifested in social relations and in institutions in general, and occurring at different levels ranging from stereotypes and discrimination to violence against older people (Butler, 1969; Silva & França, 2015). Within institutions,

ageism may be enacted or mitigated through governmental and organisational policies, norms and practices (Palmore, 1990). To address ageism in the workplace, the World Health Organization (2021) recommends the implementation of policies and legislation tackling age-based prejudice, together with educational programmes aimed at fostering empathy and intergenerational activities that help to reduce this form of discrimination.

In counterpoint to ageism, the principal domains identified in the literature as determinants of employability at older ages include physical and mental health, job satisfaction, positive socialisation, financial security, remuneration, organisational flexibility, professional recognition, and the fiscal and legal framework.

Perceived employability may be defined as an individual's capacity to obtain and retain employment, and to progress in their career, on the basis of a set of skills and knowledge valued by the labour market (Hillage & Pollard, 1998).

The employability of older workers is conditioned by a series of multilevel predictor variables spanning the individual, organisational and governmental dimensions (Finsel et al., 2023; Riethmeister et al., 2016). Understanding these levels of influence is essential for the design of public policies and organisational practices that encourage the retention of older employees in, and their return to, the labour market (Vickerstaff & van der Horst, 2022).

At the individual (micro) level, perceived employability is strongly related to physical and mental health, financial stability, and social and family support (Brouhier et al., 2021; van der Horst & Vickerstaff, 2021). Studies show that adequate health is fundamental for workers to feel capable of continuing to work, whilst financial considerations, such as the need to supplement income, likewise encourage them to remain active (Pilipiec et al., 2022). Furthermore, investment in lifelong education and a family support network afford these professionals greater security to continue contributing to the labour market (Sundstrup et al., 2023; Wang & Shi, 2014).

At the organisational (meso) level, factors such as organisational culture, people-management policies and opportunities for professional development play a significant role in the retention of older workers (Froehlich et al., 2023). Organisations that provide inclusive working environments, value the experience of older workers and offer opportunities for retraining or professional updating are able to retain these workers for longer, thereby benefiting from their skills and knowledge (Le Blanc et al., 2019). In addition, practices that promote flexibility at work – through short-term or adaptable employment contracts – can facilitate work–life balance, thus favouring continued employment (Bal & de Lange, 2015; Damman & Henkens, 2020).

Finally, at the governmental (macro) level, public policies that encourage the entry and retention of older workers are crucial to mitigating the impact of population ageing on the labour market (Foster & Walker, 2015). In several countries, pension reforms have been introduced to raise the retirement age, yet these measures are not always sufficient to guarantee the sustainability of social security (Walwei & Deller, 2021). Furthermore, policies promoting entrepreneurship among older workers and continuing training programmes, particularly with regard to workers' upskilling, should be encouraged as strategies for fostering employability across the lifespan (França & Soares, 2009; Tan et al., 2022).

Of particular relevance to this topic, social protection systems shield individuals from social risks such as illness, unemployment, disability, family responsibilities, old age and death (Goulart & Camacho, 2014). Historically, the Portuguese social security system was fragmented into welfare funds (Caixas de Previdência) and autonomous schemes for civil servants, and was

partially unified in 2006. It is financed through contributions levied on gross salary, borne by the employer (23.75%) and the worker (11%) (Silva, 2024).

Access to the old-age pension, a core element of retirement, requires a minimum contributory period of 15 years. Workers who do not meet this requirement may access the social old-age pension (Centro Nacional de Pensões, 2026). In 2026, the statutory retirement age is 66 years and 9 months (Ordinance No. 358/2024). Early retirement is nonetheless possible from the age of 60, provided that the contributory career is equal to or greater than 40 years and that contributions began before the age of 20. The long-term unemployed may access the pension from the age of 57. When claimed before the statutory age, the old-age pension is subject to a reduction determined by the sustainability factor and the number of months by which it is brought forward (Centro Nacional de Pensões, 2026).

The relationship between the final salary and the old-age pension depends on the individual circumstances of the worker's contributory career. One indicator of the relationship between the value of the final salary and that of the old-age pension is the replacement ratio. The Portuguese system, characterised by a replacement ratio of 68% in 2025 (provisional Eurostat data, 2026), imposes a 32% loss of income at the point of retirement. This financial scenario, combined with the legal possibility of combining a pension with paid work, renders employability an economic necessity for many workers. Combining the old-age pension with income from work is permitted, provided that retirement did not result from absolute incapacity. Pensioners remain obliged to make social security contributions, which entitle them to an automatic pension increment, calculated annually on the basis of the new contributions (Centro Nacional de Pensões, 2026).

In short, the perception of employability is consistent with the inclusion of older workers in a multilevel analysis: micro, meso and macro (Bélanger et al., 2016; Contage & França, 2024; França & Soares, 2009). Accordingly, this study aimed to investigate the predictors of employability from a multilevel perspective, considering the individual (micro), organisational (meso) and governmental (macro) dimensions, with a focus on Portuguese workers aged 50 and over.

Method

This research forms part of a cross-cultural project (Brazil, Colombia, Portugal and Spain) analysing the predictors of workers' decisions regarding continued employment or retirement. To this end, a multilevel qualitative approach (micro, meso and macro) was adopted. Data were collected in 2022, and the inclusion criteria required participants to be aged 50 or over, to be in employment and to be literate. This study included Portuguese participants only.

Participants

The sample comprised 539 Portuguese workers. In accordance with the inclusion criteria, participants were aged 50 or over (Table 1). The mean age was 56.37 years (*SD* = 6.29 years), and 54% were women. With regard to marital status, the majority of participants reported being married (70.3%). In addition, a large proportion reported schooling above the 6th year (49.2%). The research was conducted in mainland Portugal, with the sample concentrated chiefly in the central region (60.6%) and the northern region (17.6%). As for the type of organisation to which they

belonged, 53% of respondents worked in the private sector and approximately half (44%) were employed by public organisations. Monthly income exceeded €1,500 for 19.3% of participants.

TABLE 1
Sociodemographic characteristics of the sample.

Characteristics	n	%
Age group		
50–59 years	423	78.5
60–69 years	114	21.3
70 years or over	2	0.4
Sex		
Female	291	54.0
Male	248	46.0
Marital status		
Married/civil partnership/cohabiting	379	70.3
Single, widowed, separated or divorced	160	29.7
Region		
Northern region	95	17.6
Central region	327	60.6
Lisbon Metropolitan Area	42	7.8
Alentejo	19	3.5
Algarve	14	2.6
Educational attainment		
Unable to read or write	80	14.8
Completed basic education	58	10.8
4th year	75	13.9
6th year (Level I)	61	11.3
9th year (Level II)	5	0.9
12th year, science track (Level III)	173	32.2
12th year, vocational track (Level IV)	75	13.9
Technological Specialisation Course (Level V)	12	2.2
Type of organisation		
Private	286	53.0
Public	237	44.0
Other	16	3.0
Monthly income		
No answer/does not know	353	65.5
< €750	47	8.7
€750–1,499	35	6.5
€1,500–2,499	49	9.1
≥ €2,500	55	10.2

Data collection instrument

The data collection instrument contained one open-ended question specific to each level (micro, meso and macro). The questions were structured in such a way that respondents had to complete a sentence according to their own experience: "To continue working beyond the minimum retirement age, it is necessary that I […]" (micro – individual); "To remain in the labour market for longer, it is necessary that organisations (institutions) […]" (meso – organisations); and "To remain in the labour market for longer, it is necessary that the government (public and social policies, legislation, etc.) […]" (macro – public policies). Responses were collected via a Google Forms questionnaire, which also included sociodemographic questions concerning chronological age, marital status, religion, household income, number of dependants and number of years until retirement.

Data collection and ethical procedures

Data were collected through an online questionnaire administered on a freely accessible platform. Before completing the questionnaire, participants were presented with the informed consent form, in which they declared their agreement to take part. A convenience sample was used, obtained through the collaboration of university students, who distributed the questionnaire to their parents and other family members.

The study received a favourable opinion from the Ethics Committee of the Health Sciences Research Unit: Nursing (UICISA: E) of the Nursing School of Coimbra (ESEnfC).

Data analysis procedure

The IRaMuTeQ software (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*), developed by Pierre Ratinaud (Camargo & Justo, 2021; Lahlou, 2012), version 0.7, was used to analyse the responses to the three open-ended questions in this multilevel study (micro, meso and macro). Written in the Python programming language (www.python.org) and licensed under the GNU GPL (v2), it is free, open-source software. Sociodemographic data were analysed using the *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), version 22.0.

A variety of analyses can be performed on a *text corpus* using IRaMuTeQ. A *corpus* is a collection of texts relating to a research project (Trask, 1999/2004). In this study, the responses were grouped into three *corpora*, according to the level to which they referred, namely the micro, meso and macro levels.

Similarity analysis was used to make sense of the textual data in each *corpus*. This type of analysis is grounded in graph theory and examines the occurrence of words in the text segments within the *corpus* (Souza et al., 2018). The results are presented in a graph known as a 'maximum tree', which represents the connections between words and shows how these elements are organised as a network (Veras et al., 2022). In this study, a minimum frequency of five occurrences per word was set as the inclusion criterion. This parameter is essential for effectively capturing the relevant and most frequently cited terms in the research *corpus* and for enhancing the readability and communicability of the graph (Camargo & Justo, 2021). Following analysis of the textual *corpus* using IRaMuTeQ, the maximum tree graph was interpreted with reference to the

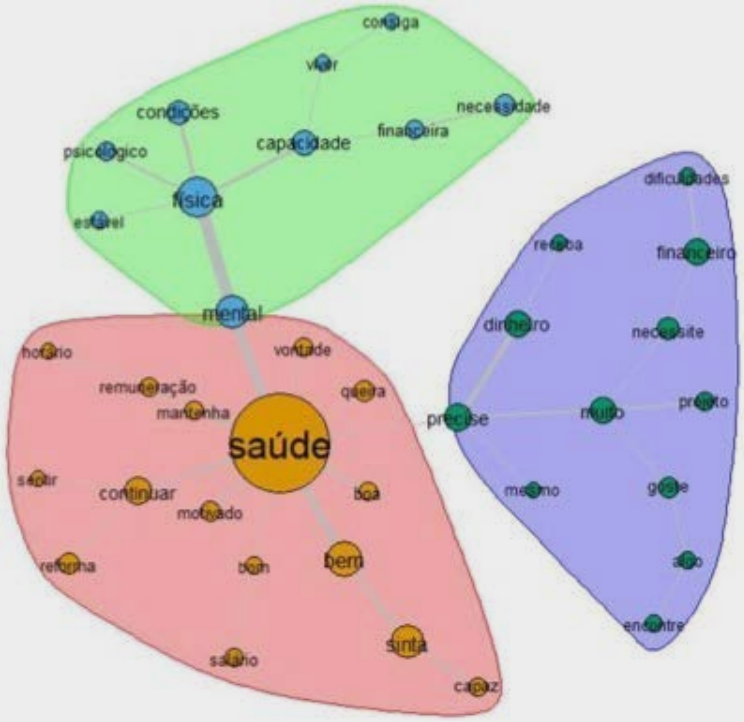
text segments in which the words appeared. This second stage of analysis concerns the process of interpretation and inference, requiring the researcher to be analytical and reflexive.

Results

The following section presents the analysis, conducted using IRaMuTeQ, of the micro-, meso- and macro-level predictors of the decision to retire, as reported by the 539 participating workers.

When invited to complete the statement "*To continue working beyond the minimum retirement age, it is necessary that I […]*" (micro level – individual), the terms Health and Economic Condition immediately stood out as predictors of continued employment (Graph 1).

GRAPH 1.
Maximum tree of micro-level factors - analysis based on 539 individuals (id1 to id539)



It can be observed that the maximum tree (Graph 1) is organised around the core term "health", the node with the highest frequency (183 occurrences) and the greatest visual salience, from which thick edges (the thickest line indicating the strongest relationship/co-occurrence) extend towards "mental" and "physical". The continuity of the edges between these three terms configures a structuring lexical axis in which health emerges as an integrated condition, articulating physical and mental dimensions, as illustrated by statements projecting the need to "be healthy" in order to maintain professional activity (id85: "I am healthy"), to "be in good health" (id520: "I am in good health") and to "feel in good health" (id292: "I feel in good health").

Within the axis associated with well-being and motivation (orange community), "health" connects to "well", "feel", "capable", "continue", "motivation" and "want", as well as to elements such as "remuneration", "salary", "retirement" and "working hours", configuring a field in which remaining in work is conditional upon feeling well, capable and motivated. The concordances reinforce this meaning by combining feeling well and continuity, as in "continue to be capable, healthy, creative and a learner" (id354) and "I feel well physically and mentally" (id340), whilst the emergence of "salary" and "remuneration" within this same group suggests an association between perceived well-being and satisfactory material conditions (id116: "I am healthy and remunerated above the average").

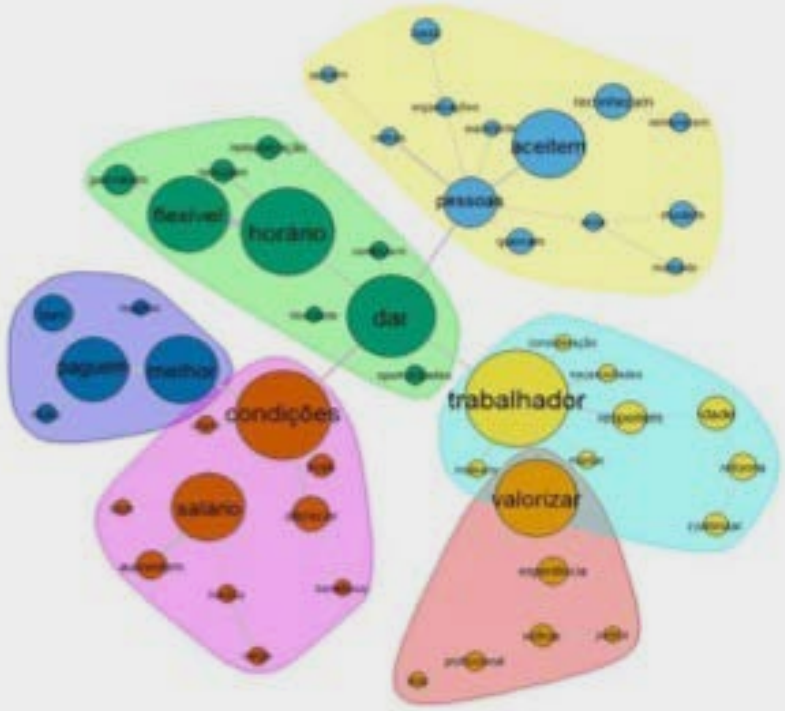
In the green community, "physical" (57 occurrences) and "mental" (41 occurrences) stand out in co-occurrence with "conditions", "capacity", "psychological" and "stable", forming an axis in which overall fitness for work depends on simultaneously having both body and mind in good condition. The statements are illustrative in expressing the wish to "be in full possession of my mental faculties and in the physical condition to do so" (id440), to "have the physical and mental capacity for it" (id244) and to "be in good health, both physical and mental" (id475), demonstrating that the decision to remain in, or withdraw from, working life is anchored in the perception of full functional capacity.

In the blue community, the financial axis organises the terms "need" (29 occurrences), "money" (26 occurrences), "financial", "necessity", "much", "difficulties", "project", "like" and "find", marking the presence of intense economic needs as a weighty factor in continued employment, but also the possibility of engaging in highly satisfying activities that in themselves provide an incentive to continue. The concordances reveal direct requests and formulations of material dependence, such as "I need money" (id106), "I need an income higher than the value of the pension at that time" (id456) and "I really need the money I shall lose when I retire" (id446), indicating that remaining in work is frequently justified by current or anticipated financial constraints.

In summary, the micro-level configuration reveals "health" as the pivot articulating three interconnected fields: the subjective well-being and motivation required to continue working; physical and mental capacity taken as an objective performance requirement; and the financial needs that press for continued employment. The strong (co-)occurrence along the "health–mental–physical" axis, combined with statements linking feeling well, being fit and needing money, suggests that participants conceive of continued employment as the outcome of a combination of preserved, integrated health and the management of material demands (id305: "assess whether I have adequate physical and mental conditions to perform work activities, always seeking to take care of my health and well-being").

With regard to the responses to "*To remain in the labour market for longer, it is necessary that organisations (institutions) […]*" (meso level – organisations), the structure of the lexical communities reveals a set of expectations directed at employers, simultaneously involving respect, appreciation of experience, adequate working conditions, organisational flexibility and people-management policies that favour the retention of older workers (Graph 2).

GRAPH 2
Maximum tree of meso-level factors - analysis based on 539 individuals (id1 to id539)



In the light-blue community, "worker" (52 occurrences) occupies the centre, connected to "respect", "needs", "age", "retirement" and "continue". The (co-)occurrences construct the figure of the worker as a subject whose rights, voice and specific characteristics (including age) must be taken into account; excerpts such as (id296: "respect their workers and listen to us") and (id306: "allow longer-serving workers to have more flexible hours") support the reading of a community that demands respect, a voice, and dignified continuity in employment.

In the red community, the core term is "value", linked to "worker", "experience", "professional", "older" and "younger", forming a web in which valuing entails recognising diverse contributions and trajectories, frequently associated also with improved conditions and reduced working hours. Examples such as (id85: "value the work") and (id44: "value workers and reduce the working day") illustrate this articulation between symbolic recognition and concrete changes in the organisation of work. Within this axis, statements such as (id139: "make working hours more flexible and create senior positions, for example as mentors to younger workers") and (id132: "value older workers and have them train the younger ones") demonstrate that valuing also entails the creation of roles for senior staff, the intergenerational transmission of knowledge and the integration of older workers as strategic resources in the training of younger colleagues, reinforcing the centrality of respect and accumulated experience.

In the light-green community, the central terms are "hours" (45 occurrences), "flexible" and "give", linked to "freedom", "opportunities" and verbs such as "allow" and "reduce". The occurrences reveal requests for organisations to grant flexibility in working hours and greater autonomy, as evidenced in contexts such as (id306: "allow longer-serving workers to have more flexible hours and more freedom within their role") and (id520: "give workers more value by paying

them what they deserve"), indicating an axis focused on the granting of temporal flexibility and better conditions for carrying out work.

In the blue community, "pay", "better", "well" and "much" stand out in direct (co-)occurrence with salary and people, forming a semantic core in which improved pay is regarded as the immediate response to dissatisfaction. The statements combine the verb "to pay" with adverbs of intensity and quality, as in (id244: "pay people better"), constructing a community centred on the objective demand for fairer remuneration.

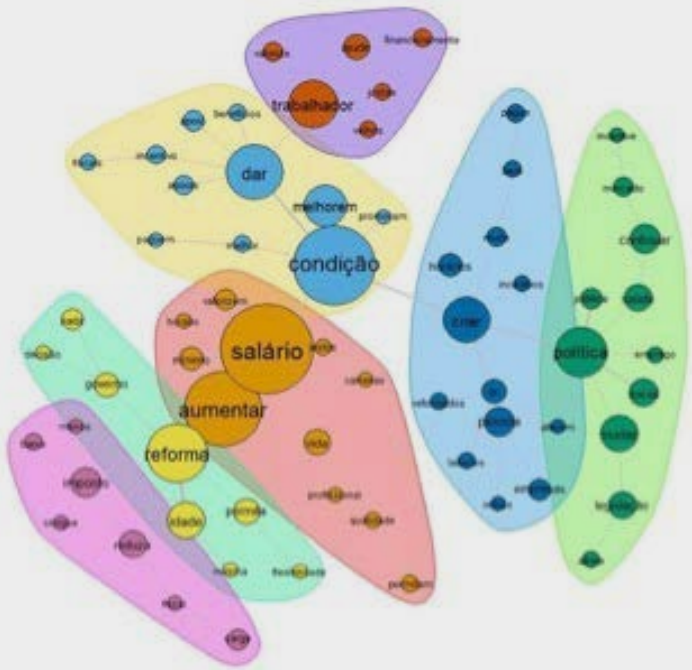
In the pink community, the central terms "conditions" (46 occurrences) and "salary" are articulated with "good", "better", "offer", "benefits", "workload" and verbs such as "increase", configuring a block in which adequate working conditions explicitly encompass a decent salary, a lighter workload and incentives. Co-occurrences such as (id344: "provide the necessary conditions") and (id499: "an increase in salary and pension and fewer working hours") point to an interpretation of an integrated claim for material and organisational improvements at work.

In the yellow community, "accept", "people", "recognise", "remunerate" and verbs denoting change predominate, in frequent (co-)occurrence with references to age and to organisations, indicating requests for companies to accept and value older people as legitimate workers. Sentences such as (id195: "accept people of more advanced ages as workers") and (id364: "value people rather than numbers") reveal a community oriented towards age inclusion, human recognition and the adjustment of organisational and remuneration practices. This community also encompasses those who responded that organisations can do nothing to keep them in the labour market.

In summary, the meso level demonstrates that continued employment after retirement is conditioned by organisations' capacity to combine recognition and symbolic appreciation with concrete changes in the management of work: respect for age-related specificities, the creation of senior roles, flexible working hours, improved conditions and remuneration, and inclusive human resource policies. In response to the question of what organisations can do, the graph indicates that it is not merely a matter of preserving jobs, but of producing institutional contexts that recognise accumulated experience and offer real conditions so that continuing to work is a possible, dignified and sustainable choice.

Continuing the questionnaire, in response to the statement "*To remain in the labour market for longer, it is necessary that the government […] (public and social policies, legislation, etc.)*" (macro level – public policies), the communities identified articulate demands directed at the State for wage, social security, fiscal and regulatory policies that render remaining in work more attractive, less unequal and compatible with a long working life, reducing uncertainty and ensuring working conditions suited to older people (Graph 3).

GRAPH 3
Maximum tree of macro-level factors - analysis based on 539 individuals (id1 to id539)



In the orange community, "salary" (66 occurrences) and "increase" (54) stand out, articulated with elements such as "minimum", "life" and "professional", revealing a block in which the verb "to increase" bears directly upon salary as a catalyst for the continuity of professional life. The (co-)occurrences show explicit requests for wage rises, such as (id500: "increase the salary"), (id241: "increase the salary") and (id285: "raise the minimum wage"), indicating a community whose central meaning is the demand for significant and sustained wage increases.

In the yellow community, the central terms "retirement" and "age" are organised alongside terms such as "government", "flexibility" and "allow", composing a network in which the adjustment of the retirement age and pension value appears linked to the possibility of continuing or ceasing work under fair conditions. Responses such as (id520: "lower the retirement age and increase salaries"), (id504: "allow people to receive both a pension and a salary") and (id29: "change the laws and lower the retirement age") indicate a community demanding a revision of the retirement age and pensions compatible with a dignified old age. Here, terms such as "nothing", "decision" and "government" appear connected, suggesting that the government can do nothing to encourage these individuals to remain in the labour market, configuring an axis whose meaning is discontent with government action on work, retirement and social protection.

In the pink community, "tax" is articulated with "reduce", "lower", "less" and expressions relating to work, revealing a block of statements demanding relief from the tax burden on earned income and on those who remain active. Examples such as (id412: "not force people to pay more than 50% of their income in tax"), (id65: "apply less tax and provide other conditions") and (id154: "lower taxes on work") support the interpretation of this community as a direct request for tax reduction to make work – and continued employment – more viable.

In the blue community, the core term is "condition" (58 occurrences), strongly linked to "give" (39), "improve", "support", "benefits" and "pay better", forming a cluster in which employers and the State are asked to provide and create better objective conditions for work and for remaining in employment. This is evidenced by responses such as (id30: "improve working conditions"), (id489: "improve working conditions, benefits and decent wages") and (id406: "create attractive conditions and increase salaries"), defining a community centred on the active provision of material, contractual and support-related conditions.

In the purple community, "worker" (32 occurrences) appears linked to "value", "help", "financially" and "older", composing a network that positions the worker – particularly the older worker and the self-employed – as a subject who should be recognised, supported and protected. The occurrences include requests such as (id478: "give workers more support"), (id517: "give more recognition to self-employed workers") and (id178: "show more consideration for workers"), indicating a community whose meaning is the concrete and symbolic valuing of the worker.

In the light-blue community, "create" (30 occurrences) is joined to "person", "companies", "law", "schedules", "retirees" and "incentives", composing a propositional field calling for new institutional measures: the creation of attractive conditions, family-friendly schedules, sustainable plans and incentives to integrate older people. Occurrences such as (id503: "create sustainable plans for workers to unfreeze their careers and promote fair pay") and (id44: "create a policy of working hours compatible with personal life") point to a community oriented towards the construction of concrete mechanisms for inclusion and continuity in employment.

In the dark-green community, the central term "policy" (34 occurrences) connects to "social", "public", "change", "legislation", "health", "employment" and "market", forming a network demanding broad and coherent public policies that guarantee decent work, social protection and essential services. Responses such as (id144: "have dignified policies for those who work"), (id474: "develop more comprehensive social policies and create conditions for us to continue") and (id308: "adopt public and social policies that stimulate employability and decent work for older workers") reveal a community whose meaning is the demand for structural public policy reform in favour of workers across the life course.

In summary, the macro level shows that remaining in the labour market after retirement is perceived as dependent upon active government action in regulating work, defining wage and social security policies, reducing the tax burden, creating incentives for the employability of older people and guaranteeing comprehensive social protection.

Discussion

The need to ensure the quality of life and economic well-being of those reaching the official retirement age is a concern for social services and social policy. Although the literature indicates that remaining in work depends on both personal and contextual factors (Loureiro et al., 2022; Zaccagni et al., 2024), specific challenges persist in Portugal, such as age stereotypes (Mário et al., 2024).

Against this background, the results of this study clarify the perceptions of Portuguese workers aged 50 and over regarding these motivations, categorised at the micro, meso and macro levels.

Let us briefly review the conclusions arising from each of the three levels of analysis. At the micro level, workers perceive "health" as the central aspect determining whether or not they remain employable. Health articulates three fields: (1) the subjective well-being and motivation required to continue working (that is, I feel well and I wish to continue working); (2) physical and mental capacity taken as an objective performance requirement; and (3) the financial needs that press for continued employment. In short, participants conceive of continued employment as the outcome of a combination of preserved mental and physical health and material demands.

These data corroborate the current literature, namely Zaccagni et al. (2024), who, drawing on data from the Copenhagen Aging and Midlife Biobank, concluded that the factors associated with continuing to work are good self-rated health and good physical work capacity, together with higher income. This reinforces the notion that health, work capacity and economic circumstances shape the possibility of extending working life. Health and economic income as individual predictors are likewise highlighted among the principal individual predictors in the research of Tur-Sinai et al. (2024), Gutiérrez et al. (2025) and Ćwirlej-Sozańska et al. (2021). Subjective well-being and the motivation to continue working are also variables found in other studies. The studies of Checcucci et al. (2021) and Hess et al. (2021) underline the importance of social contact and participation as relevant to workers' well-being and motivation to remain in employment. Moreover, the fact that the labour market places less value on investment in older workers strengthens the need for occupational health services to promote the self-regulation and self-management of personal resources.

At the meso level, the evidence indicated that continued employment after retirement is conditioned by organisations' capacity to combine recognition and symbolic appreciation with concrete changes in the management of work: respect for age-related specificities, the creation of senior roles, flexible working hours, improved conditions and remuneration, and inclusive human resource policies. In response to the question "What can organisations do?", the data indicate that it is not merely a matter of preserving jobs, but of producing institutional contexts that recognise accumulated experience and offer real conditions so that continuing to work is a possible, dignified and sustainable choice.

In this respect, Checcucci et al. (2021) refer to *push*, *pull* and *jump* factors (working conditions, care responsibilities, early retirement incentives) as structural factors explaining the employability of older people. Bjuhr et al. (2022), in a qualitative study, underline the relevance of what the authors term external resources (social benefits, daily routine within the company, additional income) as pertinent factors in the retention of older workers. Gutiérrez et al. (2025), in an international study, identify flexible working conditions as key facilitators for balancing work and leisure and for sustaining employment beyond the age of 65. In research with workers aged 55 and over, den Boer et al. (2021) demonstrate that *job design* adapted to the type of role is crucial for senior employability. Nilsson and Nilsson (2021) identify organisational measures that sustain an extended working life: the promotion of a good physical and mental environment, workload management and recovery; financial and social security; relationships, inclusion and social support at work; and opportunities for skills development, creativity and intrinsic motivation.

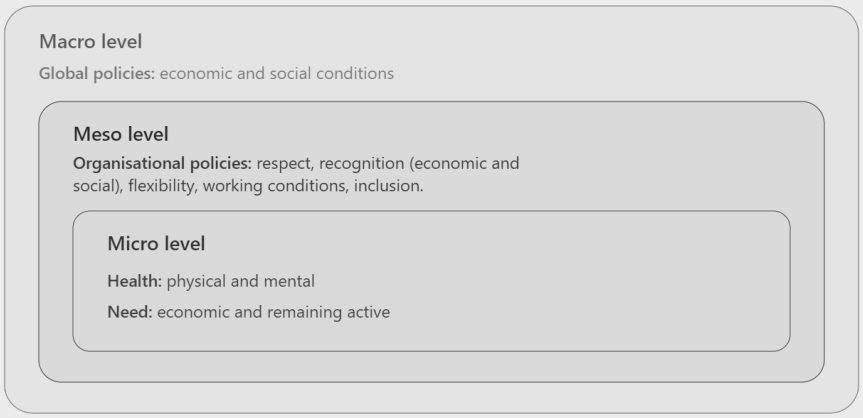
Finally, at the macro level, it emerges that remaining in the labour market after retirement is perceived as dependent upon active government action in regulating work, defining wage and social security policies, reducing the tax burden, creating incentives for the employability of older people and guaranteeing comprehensive social protection. These conclusions are

consistent with other studies, namely: Hess et al. (2021), who refer to financial and *status*/identity motives that depend on legal options; Checcucci et al. (2021), in a study of the Italian population, who point to structural factors explaining the employability of older people, such as territorial characteristics (infrastructure, investment, the country's economic context); and Gutiérrez et al. (2025), who consider retirement planning and attitudes towards work to be determinants.

In summary, the results indicate that individual, organisational and governmental factors play distinct yet complementary roles in the employability perceived by older workers (Figure 1).

However, each of these levels frequently does not act in isolation in favouring or hindering the retention of older people in the labour market. The three levels are interrelated, in different directions, although these relationships still require clarification in future research.

FIGURE 1
Employability factors among Portuguese workers aged 50 and over



Accordingly, the principal practical contributions of this study lie in the identification of specific aspects that affect the retention of older workers in employment, and in highlighting the need for more effective public policies to mitigate the challenges faced by this population. More specifically, we underline the implications of the results for policymakers, for organisations and human resource professionals, and for individuals. At the macro level, attention should be devoted to the review of laws and public policies supporting older workers in remaining in the labour market. At the meso level, we emphasise the importance of training companies' human resource staff in career development, retirement preparation and transition programmes, and in combating ageism, as well as raising organisations' awareness of the need to render their policies more flexible with regard to older people (e.g. reduced hours, mentoring). Finally, at the micro level, the literature has pointed to the relevance of workers benefiting from retirement preparation programmes that clarify their options and empower them (França et al., 2009), and of each of us engaging, across the life course, in activities that promote greater health, activity and satisfaction, such as taking physical exercise and remaining intellectually active.

Final considerations

The principal contributions of this study centre on the identification of specific aspects affecting retention in employment and on the need for more effective health, organisational and public policies to mitigate the challenges faced by the older working population.

The data from this research thus reinforce the notion that health, work capacity and economic circumstances shape the possibility of extending working life, and are consistent with international research in this field (Zaccagni et al., 2024).

The employability of older people in Portugal is a challenge presenting considerable opportunities, depending strongly on adaptability (on the part of workers, companies and national policies alike) and on valuing the experience of older people in a labour market that is increasingly technological and, at the same time, increasingly aged. On the basis of the data, it may be stated that improving employability requires improving workers' mental and physical health, alongside investment in continuing training, inclusion policies, worker recognition, flexible working hours, and the promotion of protective wage and social policies.

This research presents certain limitations, such as its reliance on self-report data and the restricted nature of the sample, composed predominantly of highly educated individuals, which may limit the generalisability of the findings. Future studies, using focus groups with different occupational categories, could explore comparisons in order to better understand contextual differences and to assess the effectiveness of organisational policies and practices across different socioeconomic settings. Longitudinal research could compare legislative changes and incentives for the implementation of good organisational practices with an impact on improving the employability of older workers. Beyond such studies, there is a need for ongoing dialogue between workers, trade unions, research units, organisations and government representatives, in order to ensure the monitoring, systematic evaluation and validation of strategies and action plans relating to the employability of older workers.

References

Bal, P. M., & de Lange, A. H. (2015). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(1), 126–154. https://doi.org/10.1111/joop.12082

Bélanger, A., Carrière, Y., & Sabourin, P. (2016). Understanding employment participation of older workers: The Canadian perspective. *Canadian Public Policy, 42*(1), 94–109. https://doi.org/10.3138/cpp.2015-042

Bjuhr, M., Engström, M., Welmer, A.-K., Lindberg, M., & Sjölund, B.-M. (2022). Incentives behind and experiences of being active in working life after age 65 in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(23), Article 15490. https://doi.org/10.3390/ijerph192315490

Blundell, R., Britton, J., Dias, M. C., French, E., & Zou, W. (2026). The dynamic effects of health on the employment of older workers: Impacts by gender, country, and race. *The Journal of the Economics of Ageing, 34*, 1–11, Article 100635. https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2026.100635

Brouhier, Q., März, V., Van Waes, S., & Raemdonck, I. (2021). From isolation to interaction: A social network perspective on older teachers' position in school organizations and age-related HR practices. *Work, Aging and Retirement, 7*(4), 322–338. https://doi.org/10.1093/workar/waaa031

Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, *9*(4, Pt. 1), 243–246. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_part_1.243

Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2021). *Tutorial para uso do software IRAMUTEQ* [Unpublished tutorial]. Universidade Federal de Santa Catarina.

Centro Nacional de Pensões. (2026). *Guia prático – pensão de velhice*. Instituto da Segurança Social, I.P. https://www.seg-social.pt/ptss/pssd/documento/cmc1zt9ae00lskl2ye2zwphdb

Checcucci, P., Principi, A., Quattrociocchi, L., Tibaldi, M., & Zurlo, D. (2021). Employment of older people across Italian regions: An exploration of drivers and barriers based on the active ageing index. *Journal of Population Ageing*, *14*(1), 23–35. https://doi.org/10.1007/s12062-020-09266-7

Contage, L. D. S. C., & França, L. H. D. F. P. (2024). Employability of older workers: An international scoping review. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, *34*, Article e3437. https://doi.org/10.1590/1982-4327e3437

Ćwirlej-Sozańska, A., Widelak, M., Wiernasz, M., Wawrzykowska, I., & Turkosz, N. (2021). An assessment of the work ability, disability and quality of life of working people of pre-retirement and retirement age in Poland: A cross-sectional pilot study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, *34*(1), 69–85. https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01591

Damman, M., & Henkens, K. (2020). Gender differences in perceived workplace flexibility among older workers in the Netherlands. *Journal of Applied Gerontology*, *39*(8), 915–921. https://doi.org/10.1177/0733464818800651

den Boer, H., van Vuuren, T., & de Jong, J. (2021). Job design to extend working time: Work characteristics to enable sustainable employment of older employees in different job types. *Sustainability*, *13*(9), Article 4719. https://doi.org/10.3390/su13094719

Eurostat. (2026, March 13). *Aggregate replacement ratio for pensions (excluding other social benefits) by sex* [Dataset]. Eurostat Data Browser. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/tespn070

Finsel, J. S., Wöhrmann, A. M., & Deller, J. (2023). A conceptual cross-disciplinary model of organizational practices for older workers: Multilevel antecedents and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, *34*(22), 4344–4396. https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2199939

Foster, L., & Walker, A. (2015). Active and successful aging: A European policy perspective. *The Gerontologist*, *55*(1), 83–90. https://doi.org/10.1093/geront/gnu028

França, L. H. F. P., & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: Ciência e Profissão*, *29*(4), 738–751. https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007

Froehlich, D. E., Raemdonck, I., & Beausaert, S. (2023). Resources to increase older workers' motivation and intention to learn. *Vocations and Learning*, *16*(1), 47–71. https://doi.org/10.1007/s12186-022-09304-9

Goulart, N., & Camacho, C. (2014). *Sistemas de proteção social: Apontamento do Conselho das Finanças Públicas* (No. 2). Conselho das Finanças Públicas.

Guerson, L. R. D. S., França, L. H. D. F., & Amorim, S. M. (2018). Satisfação com a vida em aposentados que continuam trabalhando. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, *28*, Article e2812. https://doi.org/10.1590/1982-4327e2812

Gutiérrez, R., López-Rodríguez, F., & Tejero, A. (2025). Individual determinants of extended working lives: A systematic review of the literature. *International Journal of Ageing and Later Life*. Advance online publication. https://doi.org/10.3384/ijal.1652-8670.5153

He, X., Shek, D. T., Du, W., Pan, Y., & Ma, Y. (2022). The relationship between social participation and subjective well-being among older people in the Chinese cultural context: The mediating effect of

reciprocity beliefs. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(23), 16367. https://doi.org/10.3390/ijerph192316367

Hess, M., Naegele, L., & Mäcken, M. (2021). Attitudes towards working in retirement: A latent class analysis of older workers' motives. *European Journal of Ageing, 18*(3), 357–368. https://doi.org/10.1007/s10433-020-00584-5

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis* (Research Report RR85). Institute for Employment Studies. https://www.employment-studies.co.uk/resource/employability-developing-framework-policy-analysis

IRAMUTEQ. http://iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-portugais-22-11-2021.pdf

Lahlou, S. (2012). Text mining methods: An answer to Chartier and Meunier. *Papers on Social Representations, 20*(38), 1–7. https://psr.iscte-iul.pt/index.php/PSR/article/view/453

Le Blanc, P. M., Peeters, M. C., van der Heijden, B. I., & Van Zyl, L. E. (2019). To leave or not to leave? A multi-sample study on individual job-related and organizational antecedents of employability and retirement intentions. *Frontiers in Psychology, 10*, 2057. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02057

Loureiro, H., Silva, M., Camarneiro, A. P., Pedreiro, A. T., & Mendes, A. (2022). REATIVA: An efficient health promotion program during retirement transition. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 12*(9), 1358–1368. https://doi.org/10.3390/ejihpe12090095

Mário, R., Cameira, M., Queirós, C., & Bizarro, L. (2024). Exploring intergenerational attitudes in Portuguese work contexts using age stereotypes. *Journal of Intergenerational Relationships, 22*(2), 219–237. https://doi.org/10.1080/15350770.2023.2172513

Myllyntausta, S., Gibson, R., Salo, P., Allen, J., Gander, P., Alpass, F., & Stephens, C. (2021). Daytime fatigue as a predictor for subsequent retirement among older New Zealand workers. *Sleep Health, 7*(6), 742–748. https://doi.org/10.1016/j.sleh.2021.08.010

Nilsson, K. (2018). Managers' attitudes to their older employees: A cross-sectional study. *Work, 59*(1), 49–58. https://doi.org/10.3233/WOR-172663

Nilsson, K., & Nilsson, E. (2021). Organisational measures and strategies for a healthy and sustainable extended working life and employability: A deductive content analysis with data including employees, first line managers, trade union representatives and HR-practitioners. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(11), 5626. https://doi.org/10.3390/ijerph18115626

Organização Mundial da Saúde. (2021). *Relatório mundial sobre o idadismo*. Organização Mundial da Saúde. https://doi.org/10.37774/9789275724453

Palmore, E. B. (1990). *Ageism: Negative and positive*. Springer.

Pilipiec, P., Groot, W., & Pavlova, M. (2022). The analysis of predictors of retirement preferences over time. *Journal of Population Ageing, 15*(2), 425–452. https://doi.org/10.1007/s12062-020-09305-3

Portaria n.º 358/2024 de 30 de dezembro. *Diário da República*, 252/2024, Série I de 2024-12-30. https://diariodarepublica.pt/dr/analise-juridica/portaria/358-2024-901536090

Riethmeister, V., Brouwer, S., van der Klink, J., & Bültmann, U. (2016). Work, eat, and sleep: Towards a healthy ageing at work program offshore. *BMC Public Health, 16*, 134. https://doi.org/10.1186/s12889-016-2807-5

Silva, A. (2024). A diversificação das fontes de financiamento da Segurança Social. *Notas técnicas, 16*. Comissão para a Sustentabilidade da Segurança Social.

Silva, E. A., & França, L. H. D. F. P. (2015). Violência contra idosos na cidade do Rio de Janeiro. *Estudos e Pesquisas em Psicologia, 15*(1), 155–177. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451844503010

Souza, M. A. R. D., Wall, M. L., Thuler, A. C. D. M. C., Lowen, I. M. V., & Peres, A. M. (2018). O uso do software IRAMUTEQ na análise de dados em pesquisas qualitativas. *Revista da Escola de Enfermagem da USP, 52*, Article e03353. https://doi.org/10.1590/S1980-220X2017015003353

Sundstrup, E., Meng, A., Skovlund, S. V., Albertsen, K., & Andersen, L. L. (2023). Expected reasons for leaving the labour market and loss of paid employment among older workers: Prospective cohort study. *BMC Public Health, 23*(1), 517. https://doi.org/10.1186/s12889-023-15242-5

Tan, Y., Liu, X., Sun, H., & Zeng, C. C. (2022). Population ageing, labour market rigidity, and corporate innovation: Evidence from China. *Research Policy, 51*(2), 104428. https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104428

Trask, R. L. (2004). *Dicionário de linguagem e linguística* (M. C. de Almeida, Trans.). Contexto. (Original work published 1999).

Tur-Sinai, A., Shahrabani, S., Lowenstein, A., Katz, R., Halperin, D., & Fogel-Grinvald, H. (2024). What drives older adults to continue working after official retirement age? *Ageing & Society, 44*(7), 1618–1644. https://doi.org/10.1017/S0144686X22000915

van der Horst, M., & Vickerstaff, S. (2021). Is part of ageism actually ableism? *Ageing & Society, 42*(9), 1979–1990. https://doi.org/10.1017/S0144686X20001890

Veras, R. M., Passos, V. B. C., Feitosa, C. C. M., & Fernandes, S. C. S. (2022). Diferentes modelos formativos em saúde e as concepções estudantis sobre atendimento médico humanizado. *Ciência & Saúde Coletiva, 27*(5), 1781–1792. https://doi.org/10.1590/1413-81232022275.23832021

Vickerstaff, S., & van der Horst, M. (2022). Embodied ageism: "I don't know if you do get to an age where you're too old to learn". *Journal of Aging Studies, 62*, 101054. https://doi.org/10.1016/j.jaging.2022.101054

Walwei, U., & Deller, J. (2021). Labour market participation of older workers: Drivers and obstacles. *Intereconomics, 56*(6), 341–347. https://doi.org/10.1007/s10272-021-1010-9

Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology, 65*(1), 209–233. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131

Zaccagni, S., Sigsgaard, A. M., Vrangbaek, K., Sundstrup, E., & Andersen, L. L. (2024). Who continues to work after retirement age? *BMC Public Health, 24*(1), 692. https://doi.org/10.1186/s12889-024-18161-1