

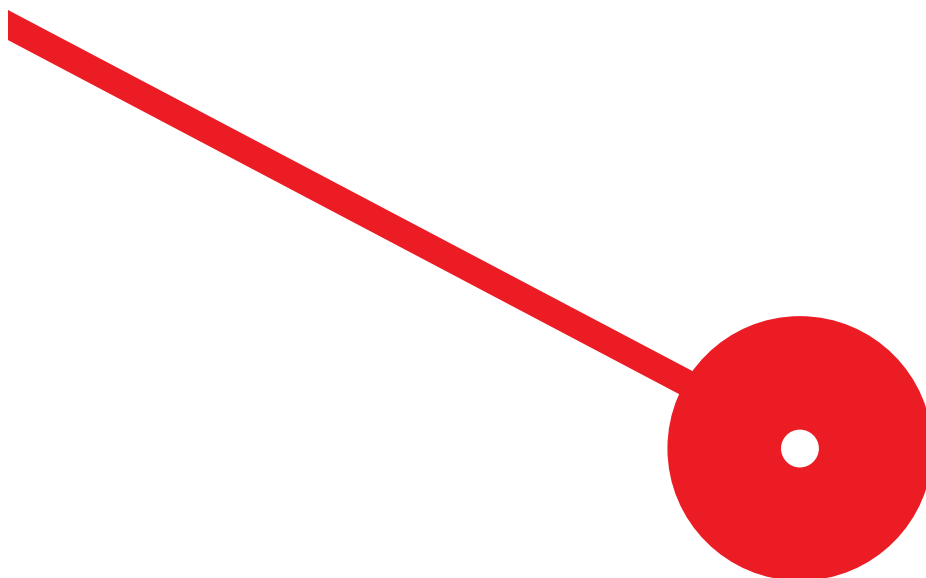
M

MESTRADO
GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Motivações para o ingresso no ensino superior e a evolução de carreira de diplomados na meia-idade

Maria Teresa Santos

07/2024



Dedicatória

A todos os colaboradores de meia-idade que retomaram os estudos.

Agradecimentos

Este é entre outros um momento importante. O momento de agradecer a quem tornou possível o impossível.

Com 50 anos decidi voltar a ingressar no ensino superior.

Esta loucura, só foi possível graças ao apoio incondicional da minha família nuclear.

Agradeço do fundo do coração à minha orientadora, Professora Doutora Ana Cláudia Rodrigues, que desde o primeiro ano da licenciatura despertou em mim, pela sua generosidade em ensinar de uma forma tão genuína, pela emoção que colocava ao transmitir os seus conhecimentos, o desejo de querer saber cada vez mais. Aceitou abraçar este desafio, de me orientar, com um sorriso aberto mostrando-me sempre qual o caminho a seguir nos momentos de incertezas e incentivando-me sempre a continuar naqueles momentos em que só apetece desistir.

Agradeço aos meus colegas de licenciatura que embarcaram comigo no mestrado e que sempre me acarinham e me mostraram que a idade não é um entrave.

Não posso esquecer de agradecer a todos os participantes nesta investigação que através do seu testemunho a tornaram possível.

Resumo:

Com o aumento da esperança média de vida e do adiamento da idade da reforma, as carreiras profissionais tornam-se mais longas. Vivemos numa época em que estão constantemente a surgir novas profissões em detrimento de outras o que faz com que se procure uma constante atualização.

Esta investigação pretende compreender as motivações que levam pessoas de meia-idade a ingressarem no ensino superior e os impactos que o diploma traz quer a nível pessoal, quer organizacional, bem como, perceber a posição das organizações face a esta diversidade. Para isso, contactaram-se três tipos de participantes: pessoas diplomadas após os 40 anos, empresas que contratam estas pessoas e empresas de Gestão de Recursos Humanos. Utilizou-se uma metodologia qualitativa onde foi privilegiada a entrevista semiestruturada e a análise de conteúdo.

Os resultados, além de mostrarem que existe um longo caminho a percorrer por parte das Organizações contratantes relativamente à empregabilidade e ao planeamento de carreiras dos seus colaboradores e a existência de benefícios na contratação desses candidatos, mostraram que as trajetórias de carreira nem sempre passam por alteração de emprego percebendo-se que a evolução profissional pode não constituir o principal foco e que a motivação para o ingresso no ensino superior reflete-se, em muitos casos, em motivações pessoais, de realização de sonhos/desejos de juventude e na busca de melhorar reputação socialmente.

Identificam-se limitações e aconselhadas sugestões para estudos futuros.

Palavras chave: Recém-diplomados de meia-idade, motivação para o ensino superior, carreira de recém-diplomados de meia-idade, estudo exploratório

Abstract:

With the increase in average life expectancy and the postponement of the retirement age, professional careers are becoming longer. We live in a time when new professions are constantly emerging to the detriment of others, which means that people are constantly looking to update themselves.

This research aims to understand the motivations that lead middle-aged people to enter higher education and the impacts that the diploma has on both personal and organisational levels, as well as to understand the position of organisations in the face of this diversity. To this end, three types of participants were contacted: people graduating after the age of 40, companies that hire these people and Human Resources Management companies. A qualitative methodology was used, favouring semi-structured interviews and content analysis.

The results, as well as showing that there is a long way to go on the part of the hiring organisations with regard to the employability and career planning of their employees and the existence of benefits in hiring these candidates, showed that career paths do not always involve changing jobs, with the realisation that professional development may not be the main aim and that the motivation for entering higher education is often reflected in personal motivations, the fulfilment of youthful dreams/desires and the quest to improve one's social reputation.

Limitations have been identified and suggestions made for future studies.

Key words: Recent middle-aged graduates, motivation for higher education, careers of recent middle-aged graduates, exploratory study

Índice

Capítulo I – Revisão da literatura	3
1. Empregabilidade e carreira	4
1.1. Conceito de carreira.....	4
1.2. Conceito de empregabilidade	8
1.2.1. Competências da empregabilidade	11
1.2. Políticas e legislação de apoio à empregabilidade de pessoas com mais de 45 anos	12
1.3. Pessoas de meia-idade no mercado de trabalho	15
1.3.1. Diplomados do ensino superior com meia-idade (estatísticas nacionais). 16	
1.3.2. Vantagens e desafios da diversidade etária na organização.....	18
2. Motivações para o recrutamento e seleção para pessoas de meia-idade	19
Capítulo II – Metodologia.....	20
2.1. Objetivos da investigação	21
2.2. Abordagem metodológica	21
2.3. Recolha de dados.....	22
2.4. Tratamento de dados.....	24
2.5. Caracterização dos participantes	25
Capítulo III – Apresentação dos resultados	28
3.1. Diplomados	31
3.1.1. Razões/motivos que levam uma pessoa de meia-idade a voltar a estudar	32
3.1.1.1. Foro pessoal.....	32
3.1.1.2. Foro profissional.....	33
3.1.2. Conciliação do estudo com o trabalho	34
3.1.2.1. Disposição pessoal.....	34
3.1.2.2. Suporte	35
3.1.3. Impactos da licenciatura no colaborador e na empresa que contrata colaboradores diplomados de meia-idade	35

3.1.3.1. Competências	36
3.1.3.2. Remuneração	36
3.1.3.3. Contributos no emprego	37
3.1.3.4. Alteração da função/Organização	38
3.1.3.5. Políticas sociais.....	39
3.2. Empresas de Gestão de Recursos Humanos.....	39
3.2.1. Impacto da idade dos candidatos	40
3.2.1.1. Recrutamento.....	40
3.2.1.2. Competências	42
3.2.1.3. Área de especialização	43
3.2.2. Políticas sociais	43
3.3. Empresa que contrata diplomados de meia-idade	44
3.3.1. Práticas de GRH.....	44
3.3.1.1. Recrutamento.....	44
3.3.1.2. Formação e desenvolvimento	45
3.3.1.2.1. Competências.....	45
3.3.1.3. Avaliação de desempenho	46
3.3.1.4. Plano de carreiras.....	46
3.3.1.5. Desvinculação.....	47
3.3.1.6. Diversidade etária	47
3.3.1.7. Políticas sociais.....	47
Capítulo IV – Discussão dos resultados e Conclusões.....	48
Motivações que levam as pessoas de meia-idade a retomar os estudos	49
Impactos da aquisição de grau académico nas trajetórias de carreira.....	50
Empregabilidade e contratação de diplomados de meia-idade	51
Utilização das políticas sociais por parte das empresas	52
4.1. Contributos da investigação.....	53

4.2. Limitações e sugestões para estudos futuros	54
Referências bibliográficas.....	55
Apêndices	61
APÊNDICE I – Guião de entrevista aos recém-diplomados de meia-idade	62
APÊNDICE II – Guião de entrevista para as entidades empregadoras	64
APÊNDICE III - Guião de entrevista para as empresas recrutadoras	65
APÊNDICE IV – Declaração de consentimento informado	66

Índice de Figuras

Figura 1- Especialização dos participantes diplomados.....	26
Figura 2- Categoria - Impacto da idade dos candidatos.....	39
Figura 3- Práticas de GRH	44

Índice de Tabelas

Tabela 1- Trajetórias de carreira.....	5
Tabela 2- Tipos de carreira.....	8
Tabela 3 - Noção de capital humano.....	11
Tabela 4- Medidas de incentivo.....	14
Tabela 5- Estudantes com idade igual ou superior a 40 anos, inscritos no ISCAP no ano letivo 2021/22	17
Tabela 6 - Caraterização da especialização dos participantes	26
Tabela 7- Tabela geral das categorias das diferentes vertentes	31
Tabela 8- Categorias - Participantes diplomados	31
Tabela 9 - Categoria - Razões / Subcategoria - Foro pessoal.....	32
Tabela 10 - Razões/motivos - Subcategoria - foro profissional	33
Tabela 11- Categoria - Conciliação estudo/trabalho.....	34
Tabela 12 - Categoria - Conciliação estudo/trabalho - Subcategoria – suporte	35
Tabela 13- Categoria - Impactos / Subcategoria - competências	36
Tabela 14- Categoria - Impactos / Subcategoria - alteração de vencimento.....	37
Tabela 15 - Categoria - Impactos / Subcategoria - contributos no emprego.....	37
Tabela 16 - Funções dos participantes	38
Tabela 17 - Competências	43
Tabela 18 - Categoria – Práticas de GRH – Indicador – Recrutamento	45
Tabela 19 - Competências- empresas que contratam.....	46

Lista de abreviaturas

CV – Curriculum Vitae

GRH – Gestão de Recursos Humanos

IPP – Instituto Politécnico do Porto

TFC – Teoria Fundamentada Construtiva

CAPÍTULO - INTRODUÇÃO

O tema desta dissertação, “Motivações para o ingresso no ensino superior e a evolução de carreira de diplomados na meia-idade” surge pelo motivo de estarmos perante um aumento da esperança média de vida e em consequência o aumento da vida profissional ativa o que leva ao aumento da idade para a reforma/aposentação tornando as carreiras dos colaboradores mais longas levando-os à procura de um maior desenvolvimento.

Esta escolha resulta, da curiosidade em analisar as trajetórias de carreira dos trabalhadores que na idade adulta resolvem voltar a estudar e da sua integração no mercado de trabalho. Este tipo de colaboradores, que por razões diversas viram o seu percurso académico interrompido e que na idade adulta abdicam do seu tempo livre em detrimento do estudo, onde, por vezes é a família a primeira a ser prejudicada, para se especializarem numa área que lhes é querida ou familiar, e que muitas vezes, devido à sua faixa etária, veem o seu percurso profissional vedado.

A presente dissertação encontra-se organizada em quatro capítulos. O primeiro capítulo, encontra-se dividido em três grandes temas, Primeiramente, é possível encontrar os conceitos de empregabilidade e carreira, as suas competências e os modelos associados às carreiras. De seguida, identificam-se as políticas e legislação de apoio à empregabilidade de pessoas de meia-idade. Por último, e ainda fazendo parte do capítulo clarificam-se as motivações que levam ao recrutamento e seleção de pessoas de meia-idade e as vantagens e desafios da diversidade etária nas organizações.

O segundo capítulo, aborda o estudo empírico realizado pelo investigador, onde se pode visualizar os objetivos que esta investigação se propõe analisar, o método de investigação escolhido, a técnica utilizada para a recolha de informação, a forma como foi realizada a recolha de dados e o tratamento da informação recolhida. Em último, é possível ver a caracterização dos participantes que se mostraram disponíveis para que esta investigação resultasse.

O capítulo três mostra a análise realizada aos dados recolhidos das entrevistas e no capítulo quatro é apresentada a sua discussão, as limitações encontradas e sugestões para futuras investigações.

CAPÍTULO I – REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo pretende mostrar o estudo detalhado sobre a temática da investigação.

A revisão da literatura é considerada o ponto de partida para a investigação. Dá a oportunidade de ficar a conhecer, compreender, avaliar e sintetizar as investigações já existentes sobre o tema possibilitando a identificação de possíveis novas abordagens, o conhecimento e os métodos de pesquisa e a delimitação do objetivo da investigação.

1. Empregabilidade e carreira

1.1. Conceito de carreira

O termo “carreira” está associado a mudanças de emprego de uma forma pensada para o desenvolvimento profissional do indivíduo, uma vez, que a progressão na carreira proporciona um estatuto mais elevado na hierarquia da organização trazendo estabilidade no emprego. As mudanças de carreira valorizam tanto uma progressão hierárquica no emprego que se detém como a alteração de emprego podendo dar origem a avanços e/ou recuos como mudanças de direções ou de aspirações podendo proporcionar satisfação interior e autonomia. As alterações na carreira não são reconhecidas como medidas de sucesso na carreira, no rendimento, cargo e estatuto (Ojala et al., 2021).

1.1.1. Modelos de carreiras

O termo trajetória de carreira ou mudança de carreira realça o progresso e a volatilidade das carreiras. Estas mudanças de carreira realçam não só a progressão hierárquica, mas também a movimentação nas diferentes direções relativamente as organizações como à situação profissional e educacional. As mudanças de carreiras tanto podem gerar satisfação e autonomia, como aumento da remuneração, alteração do cargo e do estatuto (Tabela 1).

Trajetórias de carreira	
Carreira ascendente	A mobilidade do trabalhador é vertical, prevalece a progressão hierárquica.
Carreira renovadora	Passa de uma situação precária para uma situação segura. O trabalhador, por vezes, também há uma mobilidade horizontal.
Carreira empreendedora	O trabalhador corre o risco de criar a sua própria empresa.
Carreira contínua	O trabalhador não altera o seu percurso labora.
Carreira instável	Coexiste o trabalho temporário e o vínculo precário.

Tabela 1- Trajetórias de carreira

Existem vários tipos de mudanças de carreira, a mudança de carreira ascendente, de carreira renovadora, de carreira empreendedora, de carreira instável e a de carreira contínua. Na mudança de carreira ascendente as pessoas progredem hierarquicamente, isto é, verticalmente nas suas carreiras e assumem cargos mais desafiadores. Fazem parte desta alteração ascendente de carreira as mudanças de cargos de nível operacional para cargos de especialistas, e de cargos de especialistas para cargos de gestão intermédia e superior (Ojala et al., 2021).

Têm uma mudança de **carreira renovadora** os trabalhadores que alteram o seu vínculo laboral, passando de contratos de trabalho temporário a contratos de trabalho sem termo e correspondente ao seu nível habilitacional e os trabalhadores que por vezes alteram a sua entidade patronal ou o seu local de trabalho. Na mudança de carreira **empreendedora** as pessoas do mercado de trabalho tomam a iniciativa de criarem a sua própria empresa, exercendo funções por conta própria, na mudança de **carreira contínua**, os trabalhadores apesar de diplomados não alteram o curso da sua carreira devido à escassez de empregos na sua região, à concorrência profissional e à estabilidade familiar. Muitos desses diplomados mantêm o seu emprego, consolidam os seus conhecimentos por forma a melhorar a sua autoconfiança e a identidade, fazendo novas amizades e contactos, o que leva a uma mudança de atitude e participação na sua organização, melhorando o conhecimento e o seu desempenho no trabalho. Sendo muitas das vezes, os próprios empregadores a sugerirem aos seus trabalhadores a frequência de um nível habilitacional superior. E na mudança de **carreira instável** é caracterizada por empregos temporários e de curta duração onde o trabalho precário e o vínculo dos contratos de trabalho não são forçosamente um problema (Ojala et al., 2021).

O modelo de carreira tradicional, predominante até aos anos 80, tinha como regras o desenvolvimento de uma identidade profissional e o saber-fazer (know-how) rígido,

unidos a uma determinada organização, ou seja, a vida profissional era dentro da mesma empresa. Também era apoiado por redes de contactos dentro da organização e por estruturas organizacionais hierárquicas, sendo o empregador que definia a carreira do empregado. Este modelo tinha como pressupostos, a estabilidade, a interdependência entre o empregador e o empregado e a passagem da experiência dentro da empresa (Alvarenga et al., 2019, Proença e Veloso, 2023).

A **carreira Proteana** (*protean career*) está orientada para os valores pessoais do trabalhador, na medida em que são estes valores que levam ao sucesso na carreira. É caracterizada pela forma como o trabalhador assume a trajetória da sua carreira não dando importância à lealdade e ao comprometimento com a organização. Surgiu devido às mudanças no mercado de trabalho o que deu origem à procura de novas formas de relacionamento entre a entidade patronal e o trabalhador. É caracterizada por oferecer oportunidades e autonomia a nível profissional, provocando custos elevados na saúde do trabalhador, quer a nível físico como psicológico dos indivíduos, uma vez que nem todos possuem características para agirem de acordo com este tipo de carreira. Tem como princípio a responsabilidade do indivíduo pelo desenvolvimento da sua carreira e a importância dos valores pessoais na tomada de decisão (Santos Oliveira et al., 2021).

A carreira proteana tem duas dimensões: a auto-direção, onde o indivíduo é o responsável pela gestão da sua própria carreira, e a orientação por valores, sendo os valores do indivíduo o norte das suas decisões, das suas aspirações e do seu sucesso. Assim, o indivíduo ao ser o responsável pela sua carreira, deve ser capaz de desenvolver competências como, a versatilidade, a adaptabilidade, a resiliência e a proatividade, que lhe permitem reagir numa altura de transformação e desenvolvimento do seu rumo. Este modelo está profundamente ligado aos processos contínuos de aprendizagem que decorrem da interação entre o indivíduo e os desafios profissionais e às mudanças de identidade do indivíduo que se reveem nas relações interpessoais que estabelece ao longo da vida (Freitas et al., 2019).

Os contactos entre as várias organizações e a quebra das estruturas organizacionais não hierárquicas levaram ao aparecimento da **carreira sem fronteiras** (*Boundaryless Career*) sendo conduzida pelo próprio profissional. Este modelo, tem a sua base na identidade própria do trabalhador e no saber-fazer (know-how) flexível. São características da carreira sem fronteiras a movimentação psicológica, que é a capacidade do indivíduo pensar fora das fronteiras da sua organização e a movimentação física, que se refere à vontade do

indivíduo para procurar novas oportunidades de emprego noutras organizações. Contudo esta movimentação também pode ocorrer dentro da organização, quando o profissional se movimenta pelos vários departamentos ou unidades organizacionais (Freitas et al., 2019).

Na teoria de construção de carreiras incentivadas pela adaptação ao ambiente, os indivíduos diferem relativamente à adaptabilidade carreira. Estes recursos favorecem as crenças dos indivíduos no que concerne à sua capacidade pessoal para partilhar comportamentos relativos à carreira que possam abordar condições de mudança. A adaptabilidade de carreira alude à preparação do indivíduo e aos seus recursos para lidar com tarefas de desenvolvimento profissional. A adaptabilidade profissional é resultado da escolha profissional dos indivíduos como das atitudes subjetivas em relação à escolha profissional (Li et al., 2023).

As atividades de aconselhamento de carreira permitem descobrir competências de adaptabilidade profissional e podem ser destacadas no processo de aconselhamento de carreira por forma a desvalorizar um possível arrependimento relativamente às escolhas profissionais (Bilgiz-Öztürk & Karabacak-Çelik, 2023).

A **carreira caleidoscópica** mostra como os indivíduos alteram o percurso das suas carreiras e tomam decisões profissionais segundo parâmetros como autenticidade, balanço e crescimento, tendo em consideração o impacto do contexto, crenças, oportunidades, valores e relacionamentos sobre a tomada de decisão relativamente à sua carreira ao longo da vida. As pessoas alteram as suas profissões e ocupações para se ajustar às mudanças que surgem na sua vida, repensando nas suas prioridades profissionais para que se adequam às suas necessidades. O contexto em que o indivíduo se encontra inserido molda as suas escolhas, fazendo com que eles se modifiquem ao longo da vida. A carreira caleidoscópica pode ser utilizada como referência para o desenho de políticas e sistemas de gestão de pessoas, na medida em que os colaboradores alcançam níveis de satisfação elevados com a carreira dentro da empresa, trazendo benefícios a nível individual que traduz numa melhoria do seu desempenho na organização. Este modelo também permite a compreensão de carreiras fora das estruturas organizacionais tradicionais, sendo exemplo, o empreendedorismo (Bandeira et al., 2019).

O conceito de progressão na carreira organizacional refere-se à forma como os trabalhadores progridem dentro da sua organização, nomeadamente, em relação ao seu progresso nas metas de carreira, formação, rapidez nas promoções e compensação através da remuneração. A perceção que o trabalhador tem em relação aos seus líderes como modelo a seguir desempenha um papel fundamental na relação entre o envolvimento no trabalho e o compromisso com a sua carreira. O envolvimento do trabalhador e o apoio da organização na sua progressão da carreira são elementos chave associados ao compromisso com a carreira (Son & Kim, 2021).

Tipos de carreira		
Modelo	Autor	Definição
Tradicional		Um percurso determinado pela entidade empregadora, para todos os trabalhadores que exercem as mesmas funções.
Proteana	Hall (1976)	A organização idealiza o plano de carreira para os seus trabalhadores.
Sem fronteiras	Robert De Fillippi e Michael Arthur (1994)	A pessoa desenvolve o seu próprio plano de carreira.
Caleidoscópica	Sullivan e Mainiero (2006)	A carreira das pessoas é alterada de acordo com as necessidades.

Tabela 2- Tipos de carreira

1.2. Conceito de empregabilidade

A empregabilidade é a capacidade e aptidão para conseguir e/ou manter um emprego incluindo a mobilidade ascendente na organização e refere-se ao conjunto de competências que um candidato a determinado emprego detém e que podem ser postas em prática na realização de um trabalho disponível no mercado para ser realizado.. (Midtsundstad (2019), Turek & Henkens (2020) e Leow & Billett (2022).

Para Bonnard (2020) a empregabilidade pode ser compreendida através do desenvolvimento da economia e da teoria do capital humano. As pessoas na idade ativa devem estar dotadas de competências genéricas e transferíveis possibilitando-os de se adaptar a um mercado de trabalho muito mutável.

A empregabilidade pode ser vista numa perspetiva de desenvolvimento de competências, é um conceito dinâmico, em constante evolução e ligado à capacidade que o indivíduo

tem para aprender com as experiências. É a forma como os indivíduos se movimentam e atualizam os seus conhecimentos no contexto do mercado de trabalho aumentando a probabilidade de conseguirem emprego e serem bem sucedidos nas profissões que escolheram, trazendo benefícios a si próprios, ao mercado de trabalho, à comunidade e à economia (Tymon, 2013). É a capacidade que o indivíduo tem de misturar e conciliar conquistas genéricas e/ou relacionadas a um contexto específico. Numa perspectiva de aprendizagem no local de trabalho, a empregabilidade baseada em competências foca-se na identificação e no desenvolvimento de conhecimentos, competências e atitudes que favorecem o bom desempenho no mercado de trabalho (Römgens et al., 2020).

O termo empregabilidade inclui a manutenção do emprego e a procura de evolução no decorrer da vida profissional constituindo uma importante oferta educativa (Leow & Billett, 2022) e exige o domínio de competências e de atributos pessoais alinhados com a personalidade do indivíduo (Tymon, 2013). A importância do desenvolvimento de competências transversais num ambiente em constante mudança está intimamente ligada com a empregabilidade. (Succi & Canovi, 2020). A empregabilidade dos diplomados foca-se nomeadamente nos aspetos do capital humano, tais como conhecimentos e competências, e nos processos pelos quais estes podem ser adquiridos e melhorados. Em contrapartida, num contexto mais amplo a empregabilidade destaca as variáveis individuais (como personalidade, atitudes e comportamentos relativos à carreira), variáveis do mercado de trabalho e a situação profissional atual. Tanto os fatores individuais como os institucionais e os contextuais influenciam a empregabilidade e os resultados de carreira dos diplomados (Clarke, 2018).

A empregabilidade pode ser compreendida através do desenvolvimento da economia e da teoria do capital humano. A noção de empregabilidade também se enquadra na dificuldade de inserção no mercado de trabalho dos diplomados, devido à ausência de competências em relação aos pares para a sua integração. Os diplomados devem estar dotados de competências genéricas e transferíveis possibilitando-os de se adaptar a um mercado de trabalho cada vez mais flexível (Bonnard, 2020).

Mudanças como o aumento da globalização, o aumento da instabilidade no emprego, a massificação do ensino superior e a mudança para uma economia do conhecimento levam à necessidade de empregabilidade de diplomados do ensino superior. Atualmente, estes são cada vez mais confrontados com desafios levando-os a aceitar cargos de nível inferior ou até a ocupar cargos diferentes das suas habilitações. É primordial que os diplomados

desenvolvam competências técnicas, devido ao know-how exigido pelo mercado de trabalho, como competências transversais. As entidades patronais dão maior importância às competências interpessoais relativamente às qualificações dos diplomados. (Succi & Canovi, 2020)

O capital humano apesar de ser essencial para a empregabilidade não garante resultados positivos em termos de emprego. O capital humano é uma componente central da empregabilidade dos diplomados. A dimensão do capital social do networking combinada com o capital humano tem a capacidade de melhorar consideravelmente os resultados de empregabilidade dos diplomados. Apesar das soft skills serem relativamente estáveis ao longo da vida, muitas vezes os diplomados são incentivados a desenvolver competências, nomeadamente, a adaptabilidade e a flexibilidade na procura de emprego e na gestão da própria carreira, e a adquirir competências relacionadas com a sua carreira. A empregabilidade percebida está associada a competências como a proatividade, flexibilidade e adaptabilidade, todas elas fundamentais para o sucesso no mercado de trabalho atual. O capital humano, o capital social e as soft skills influenciam a empregabilidade percebida de um indivíduo influenciando a forma como essa pessoa procura de emprego, quer seja no primeiro mercado como na mudança de emprego (Clarke, 2018).

O capital humano, do ponto de vista tradicional, consiste no conhecimento, habilidades e competências que originam uma maior produtividade da força de trabalho sendo o grau de escolaridade considerado o investimento principal no capital humano. Do ponto de vista não tradicional, fazem parte do capital humano, os traços de personalidade, os interesses profissionais e os fatores psicossociais e académicos. Ambos são preditores importantes para o sucesso académico e profissional (Kell et al., 2018).

Noção de capital humano	
Clarke (2018)	São aspetos do capital humano, os conhecimentos e competências, e nos processos pelos quais estes podem ser adquiridos e melhorados.
Kell et al. (2018)	Consiste no conhecimento, habilidades e competências que originam uma maior produtividade da força de trabalho sendo o grau de escolaridade considerado o investimento principal no capital humano. Do ponto de vista não tradicional, fazem parte do capital humano, os traços de personalidade, os interesses profissionais e os fatores psicossociais e académicos. Ambos são preditores importantes para o sucesso académico e profissional
Bonnard (2020)	Dotados de competências genéricas e transferíveis por forma a que possam adaptar-se a um mercado de trabalho cada vez mais flexível.

Tabela 3 - Noção de capital humano

1.2.1. Competências da empregabilidade

Estamos perante uma economia intensiva onde a informação e o conhecimento são uma constante em mudança. A empregabilidade abrange muito mais do que a posse de competências genéricas que os empregadores consideram essenciais. Os diplomados devem ser detentores de competências que os conduzam proactivamente no mercado de trabalho e a sua carreira. (Bridgstock, 2009).

O conjunto de qualidades interpessoais e habilidades profissionais, que um indivíduo possui, como a forma de escrita, a comunicação com os pares, o trabalho em equipe, o pensamento crítico, a flexibilidade e capacidade de trabalhar com pessoas distintas, são primordiais para a obtenção de sucesso profissional. Contudo o sucesso das habilidades sociais pode ser diferente conforme o local onde são postas em prática. O sucesso difere consoante a presença de pares. Se estivermos perante pares treinados da mesma forma onde são empregues as mesmas técnicas o sucesso não é questionado. Se o indivíduo estiver perante pares com características diferente, nomeadamente no local de trabalho, onde tem de se adaptar a uma cultura organizacional existente e a navegar por dinâmicas de local de trabalho muitas vezes complexas o seu sucesso já é questionado. Posto isto, nos diplomados que tiveram a oportunidade de praticar e aplicar as suas competências, a probabilidades de dominar essas competências ou de as transferir da sala de aula para o

local de trabalho é maior, ou seja, a competência adquirida em competências transversais leva ao sucesso e a um melhor desempenho profissional (Bajjalý & Saunders, 2023).

O ritmo das mudanças estimulado pela tecnologia gera desafios significativos para o alinhamento entre as necessidades de competências e a oferta prestada pelo ensino superior. O género e o nível de competências exigidas pelo mercado de trabalho encontram-se em constante alteração. Começa-se a dar valor à formação interna e ao desenvolvimento contínuo do trabalhador em detrimento do nível de competência em hard skills. Porém, cada vez mais, se espera de que os diplomados do ensino superior detenham competências interpessoais avançadas (Doherty & Stephens, 2023).

São reconhecidas vantagens nos trabalhadores mais velhos das organizações nomeadamente em termos de competências, como, estabilidade, confiabilidade, conhecimento, experiência, iniciativa pessoal e orientação, contudo também são vistos negativamente no que concerne a competências como, a flexibilidade ou criatividade, a atenção, são mais predispostos a acidentes de trabalho devido à sua capacidade física, a resistência às novas tecnologias e à inovação (Almeida et al, 2022).

1.2. Políticas e legislação de apoio à empregabilidade de pessoas com mais de 45 anos

Após a Segunda Grande Guerra a Europa Ocidental destacou-se por uma significativa prosperidade económica e social sustentada no modelo de produção fordista e na expansão do Estado Social. O Estado afirmou-se como agente económico, prestador e regulador da produção de bens e serviços de utilidade pública, sobretudo pelo desenvolvimento das políticas sociais, e regulador da atividade económica, adotando papéis de complementaridade e compensação dos desequilíbrios sociais gerados pela ação do mercado (Quintão, 2011).

Políticas sociais são as ações continuadas com vista à realização do bem-estar social. A Constituição da República Portuguesa de 1976 prevê a unidade da política social (cf. artigo 91.º, n.º 2), apesar dela estar intimamente relacionada com a política educacional e cultural. São principalmente ações públicas embora a sua execução não seja exclusiva do Estado (Leal, 1985).

Entre as políticas sociais de apoio à empregabilidade das pessoas de meia-idade, identificamos a Lei nº 28/2015, de 14 de abril que consagra a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e a Portaria n.º 206/2020, 27 de agosto, que regula a medida estágios Ativar, PT, que consiste no apoio à reconversão profissional de desempregados.

A Lei nº 28/2015, de 14 de abril ao consagrar a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho veio alterar o artigo 24º do Código do trabalho aprovado em anexo à Lei nº7/2009, de 20 de fevereiro. Tanto trabalhador, como um mero candidato a emprego, têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser nem beneficiados nem prejudicados em razão das suas características pessoais ou económicas, designadamente a idade, sendo obrigação do Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

O Governo português lançou medidas de emprego que podem ajudar as empresas, na contratação de desempregados de longa duração através dos estágios Ativar. Estes estágios têm a duração de 9 meses com participação financeira do IEFP, não prorrogáveis, sendo a reconversão profissional de desempregados, através do desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho, um dos objetivos. São elegíveis a este tipo de estágio, entre outras, pessoas com idade superior a 45 anos que se encontrem desempregadas há mais de 12 meses, detentoras de uma qualificação de nível 4, 5, 6, 7 ou 8 do QNQ (Portaria nº 206/2020, de 27 de agosto).

O Programa Ativar.pt consiste numa medida de incentivo ao emprego do IEFP, este programa tem como objetivo aumentar a inserção de desempregados no mercado de trabalho e em simultâneo apoiar as empresas que pretendam celebrar novos contratos de trabalho. O IEFP, I. P., é o responsável pela execução desta medida e elaborando o respetivo regulamento (artigo nº 23). A entidade empregadora que celebre contrato de trabalho sem termo, tem direito a um apoio financeiro de 12 vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) ou 4 vezes se se tratar de um contrato a termo certo, por serem celebrados com pessoas inscritas há pelo menos 2 meses consecutivos e com idade igual ou superior a 45 anos (Regulamento, 2021).

São medidas de incentivo à contratação:

Medida	Objetivos	Duração
Incentivo ATIVAR.PT	Apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho sem termo ou com duração de pelo menos 1 ano com desempregados inscritos no IEFP tendo a obrigação de facultar formação profissional aos trabalhadores contratados	
Estágio ATIVAR.PT	“Inserção de jovens no mercado de trabalho ou à reconversão profissional de desempregado” (artigo 2º da Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto)	9 meses
Incentivo Extraordinário	“Apoiar a manutenção do emprego e reduzir o risco de desemprego dos trabalhadores de entidades empregadoras afetadas por crise empresarial em consequência da pandemia causada pela doença COVID -19, através da atribuição de um apoio ao empregador na fase de regresso dos seus trabalhadores à prestação normal de trabalho e de normalização da atividade empresarial.” (Artigo 2º, Portaria n.º 170-A/2020 de 13 de julho)	
Jovem + Digital	“Reforçar a qualidade, a eficácia e a agilidade da formação e da qualificação profissionais, com vista à aquisição pelos jovens adultos de competências específicas na área digital.”(artigo2º, Portaria n.º 250-A/2020 de 23 de outubro)	Máximo de 350 horas

Tabela 4- Medidas de incentivo

Além do programa Ativar.pt, na área do empreendedorismo, o estado também criou um conjunto de instrumentos que visa a promoção do empreendedorismo pelo apoio à criação de novas empresas e do próprio emprego através do **Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego** e do **Emprende XXI**. São medidas de apoio (1) criação do próprio emprego, atribui apoios a projetos de emprego promovidos por desempregados que se encontram a beneficiar de prestações de desemprego, através de adiantamento, desde que assegurem o seu próprio emprego. (2) criação de empresas, apoia projetos de criação de empresas de pequena dimensão com fins lucrativos, fornecendo acesso a linhas de crédito com garantia e vantagens na taxa de

juro disponibilizadas pelas instituições bancárias. (3) microcrédito, constitui apoios a projetos de criação de empresas desenvolvidos por pessoas com dificuldades especiais de acesso ao mercado de trabalho, pelo acesso ao crédito para projetos com investimento e financiamento de pequeno valor e o (4) Empreende XXI, é uma medida de apoio à criação e desenvolvimento de novos negócios por pessoas que se encontram inscritas no IEFP, dando apoio financeiro ao investimento, à criação do próprio emprego, mentoria e consultoria especializada e/ou instalação de incubadoras quando se torne necessário (Decreto-Lei n.º 13/2015 | DR,26/01).

1.3. Pessoas de meia-idade no mercado de trabalho

O aumento da esperança de vida e a descida das taxas de natalidade levou à diminuição da reforma antecipada e ao prolongamento da vida ativa dos trabalhadores. Em consequência, surgem reformas estruturais que incluem uma maior flexibilidade no trabalho e na reforma, levando a uma diversidade etária entre os colaboradores. Os alunos adultos que frequentam o ensino superior obtêm ganhos financeiros, contudo, os retornos são praticamente os mesmos no caso de terem estudado mais cedo, ou seja, a aprendizagem de adultos tende a ser recompensada com salários mais elevados e a passagem á situação de reforma é adiada. A melhoria da educação numa fase adulta da vida leva ao prolongamento da vida profissional (Midtsundstad, 2019).

Apesar da taxa de rotatividade dos trabalhadores mais velhos ser muito inferior à de outros grupos etários, a adaptação ao ambiente de trabalho e aos tipos de horário de trabalho são uma preocupação constante da entidade patronal. Na análise do curriculum Vitae a discriminação pela idade está patente principalmente no género feminino (Allen, 2019).

Os efeitos da rotatividade das práticas de RH que aumentam a flexibilidade são mais visíveis nos grupos de meia-idade e mais velhos, nomeadamente, o regime de trabalho flexível, o teletrabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional levam à retenção de trabalhadores mais idosos altamente empregáveis (Martin et al., 2021).

1.3.1. Diplomados do ensino superior com meia-idade (estatísticas nacionais)

O estado português através da Lei de Bases do Sistema Educativo promove o acesso à educação.

O nº2 do artigo primeiro define o sistema educativo como “*o conjunto de meios pelo qual se concretiza o direito à educação, que se exprime pela garantia de uma permanente ação formativa orientada para favorecer o desenvolvimento global da personalidade, o progresso social e a democratização da sociedade.*”

Independentemente da idade, todas as pessoas detentoras do ensino secundário ou equivalente que façam prova de capacidade para a sua frequência têm possibilidade de acesso ao ensino superior através de várias modalidades (*Concursos Especiais / DGES, 2023*). O acesso ao ensino superior pode ser feito por todas as pessoas detentoras do ensino secundário ou equivalente que demonstrem capacidade para a sua frequência e por pessoas com idade superior a 23 anos, não sendo detentoras do ensino secundário, mas que demonstrem ter capacidade através da realização de provas especialmente adequadas.

O Ministério da Educação e da Ciência regula os concursos especiais para acesso e ingresso no ensino superior sendo que o número total de vagas aberto não pode ser inferior a 5 % do número de vagas fixado para o regime geral de acesso para o conjunto dos ciclos de estudos das instituições(*Decreto-Lei n.º 113/2014 / DR, 16 de julho*).

Através do Portal InfoCursos (<http://infocursos.pt>) é possível visualizar de alunos inscritos, com idade igual ou superior a quarenta anos, em todos os anos curriculares dos cursos, no ano letivo 2021/22, incluindo os inscritos em programas de mobilidade internacional.

A nível nacional encontram-se inscritos em todos os cursos do 1º ciclo do ensino superior, do ensino público, 10.570, sendo 5% do total de inscritos de todas as idades. No que concerne ao 2º ciclo do ensino superior, encontram-se inscritos 6599, sendo 10% do total de inscritos de todas as idades. Relativamente aos maiores de 40 anos inscritos no mestrado integrado são 394, 1% do total de inscritos de todas as idades. No ensino privado, encontram-se inscritos em todos os cursos do 1º ciclo do ensino superior, do ensino público, 2555, sendo 5% do total de inscritos de todas as idades. No que concerne ao 2º ciclo do ensino superior privado, encontram-se inscritos 1329, sendo 12% do total

de inscritos de todas as idades. Os maiores de 40 anos inscritos no mestrado integrado em instituições privadas são 383, 5% do total de inscritos de todas as idades. No caso do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, do Instituto Politécnico do Porto, o número de inscritos com idade igual ou superior a 40 anos no ano letivo 2021/2022 é de 169 nas licenciaturas e de 71 nos mestrados (Tabela 5). As licenciaturas com maior percentagem de inscritos com idade igual ou superior a 40 anos são em regime pós-laboral (Contabilidade e Administração-21%, Assessoria e Tradução – 15% e Comércio Internacional – 10%). No que respeita aos mestrados, com maior percentagem de inscritos são Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos (31%), Assessoria e Tradução (15%) e Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos (15%).

Licenciaturas	Número	Percentagem
Assessoria e tradução	2	1
Assessoria e tradução – Pós laboral	19	15
Ciências e Tecnologias da Documentação e Informação	3	3
Comércio Internacional	3	2
Comércio Internacional – Pós laboral	12	10
Comunicação Empresarial	2	1
Comunicação Empresarial - Pós laboral	8	8
Contabilidade e Administração	18	2
Contabilidade e Administração – Pós laboral	80	21
Criatividade e Inovação Empresarial	0	0
Marketing	3	1
Marketing – Pós laboral	9	6
Recursos Humanos	10	5
TOTAL	169	
Mestrados	Número	Percentagem
Assessoria de Administração	14	15
Assessoria em Comunicação Digital	1	2
Auditoria	4	3
Contabilidade e Finanças	3	2
Empreendedorismo e Internacionalização	4	5
Estudos Interculturais para Negócios	0	0
Finanças Empresariais	4	6
Gestão das Organizações	9	11
Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	10	15
Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social	9	31
Informação Empresarial	4	10
Logística	4	9
Marketing Digital	2	2
Negócio Eletrónico	1	2
Tradução e Interpretação Especializadas	2	4
TOTAL	71	

Tabela 5- Estudantes com idade igual ou superior a 40 anos, inscritos no ISCAP no ano letivo 2021/22

1.3.2. Vantagens e desafios da diversidade etária na organização

As políticas de diversidade têm como objetivos promover atividades e medidas que consideram as diferenças entre pessoas ou grupos como um valor positivo a ser desenvolvido como instrumento de integração social, em favor da produtividade da empresa e da democratização das oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho (Myers, 2002).

A gestão da diversidade é um processo destinado a criar e manter um ambiente de trabalho positivo, na medida em que tanto as semelhanças como as diferenças dos indivíduos são valorizadas (Gomes & Sidegum Renner, 2022). Diversidade é as diferenças nas pessoas, e as pessoas são diferentes pelas suas qualidades pessoais. A diversidade pode ser analisada pelos diferentes atributos pessoais, como seja, a idade, o género, a ocupação, entre outros (Qin et al., 2014).

As práticas de gestão de diversidade etária podem levar a uma maior satisfação no trabalho no envolvimento dos trabalhadores, a uma maior equidade entre os trabalhadores e a uma diminuição na discriminação devido à idade contribuindo para a diminuição da rotatividade voluntária. Também leva a uma diminuição da rotatividade voluntária, aumentando a retenção, a um aumento da rentabilidade dos trabalhadores e a uma responsabilidade social superior para a organização. A perspetiva de diversidade de uma organização é fundamental para que a gestão da diversidade etária gere efeitos positivos. (Ali & French, 2019).

A junção do envelhecimento da população, com o aumento da esperança de vida, com o prolongamento das carreiras e da idade da reforma leva a um aumento da diversidade etária a nível profissional. Estes fatores levam a que cada vez, seja mais usual, a existências de várias faixas etárias numa organização (Luksyte et al., 2022)

Nas empresas onde está patente a diversidade etária entre os trabalhadores há a tendência para formar subgrupos baseados na idade que leva a um clima negativo de discriminação etária que por sua vez leva a um desempenho organizacional negativo, contudo, também pode incitar a competição entre os grupos e posteriormente à fragmentação social (Kunze et al., 2013).

2. Motivações para o recrutamento e seleção para pessoas de meia-idade

A idade avançada do candidato indica que este tem competências tecnológicas, flexibilidade e níveis de formação mais baixos. A probabilidade de um candidato/a mais velho de passar à fase da entrevista é inferior quando a empresa detém uma percentagem elevada de trabalhadores de meia-idade. Os recrutadores ao analisarem os diferentes candidatos às vagas de emprego consideram que a idade do candidato está associada a menores capacidades sociais, físicas, de motivação, de conhecimentos e competências tecnológicas, de flexibilidade e criatividade e a um maior custo da mão de obra (Van Borm et al., 2021). Muitos gestores admitem que estes são menos produtivos, que detêm capacidades insuficientes, que a realização das suas tarefas é mais demorada, que não inovam, que existe desinteresse em aprender e em se desenvolver e que a sua capacidade cognitiva se torna inferior (Almeida et al, 2022).

Além da discriminação devido à idade, também existe aversão dos empregadores, dos colegas de trabalho e dos clientes em colaborar com trabalhadores mais velhos. No caso da contratação ser para uma empresa com uma faixa etária elevada nos seus trabalhadores, a probabilidade de contratar novos trabalhadores com idade avançada torna-se mais usual (Van Borm et al., 2021).

O preconceito da idade é uma barreira à progressão na carreira tanto ao nível do recrutamento e seleção, como na retenção, na promoção e no despedimento. O envelhecimento é considerado uma ameaça à progressão na carreira. As atitudes da sociedade e das entidades patronais, a linguagem codificada e o envelhecimento do trabalhador são algumas das fontes de barreira ao próprio envelhecimento (Kereri & Nyang'au, 2023). Porém, com o aumento da esperança média de vida o número de colaboradores mais velhos aumenta levando a que as organizações se adaptem relativamente à conservação da mão de obra existente e à contratação cada vez mais exigente, como o capital social elevado detido por trabalhadores de meia-idade, a sua maturidade, o não ter medo de errar, são competências importantes para criar valor acrescentado, para as organizações (Almeida et al, 2022).

CAPÍTULO II – METODOLOGIA

Neste capítulo apresentam-se os objetivos a atingir com esta investigação, a abordagem metodológica escolhida, as técnicas de recolha de dados e os instrumentos utilizados para o tratamento de dados recolhidos. Por último, apresenta-se a caracterização dos participantes.

2.1. Objetivos da investigação

Esta dissertação tem como objetivo geral contribuir para compreensão das motivações do ingresso no ensino superior face à evolução de carreira dos diplomados de meia-idade. Os objetivos específicos que emergiram a partir do objetivo geral visam contribuir para compreensão (1) das motivações para retomar os estudos por pessoas de meia-idade, (2) das trajetórias de carreira dos recém-diplomados de meia-idade, (3) o impacto da idade na contratação por parte das entidades empregadoras de candidatos recém-diplomados de meia-idade, (4) utilização das políticas sociais vigentes.

2.2. Abordagem metodológica

A abordagem metodológica é um método de pesquisa que abrange o entendimento, a compreensão e a observação das relações entre as pessoas e a sociedade por forma a refletir e a investigar possíveis conclusões para o problema investigado (Paiva et al., 2021). A investigação qualitativa é uma área de investigação muito grande e com um elevado número de métodos, incluindo várias perspetivas quer qualitativas quer interpretativas (Abade, 2022).

Nesta investigação, de natureza exploratória, que é predominantemente interpretativa e que se recorre a experiência dos participantes a abordagem metodológica adotada foi a abordagem qualitativa.

Para este estudo, de natureza exploratória, utilizou-se como método de investigação a Grounded Theory (GT). Sendo a GT dependente dos dados recolhidos e da sua interpretação, cria teoria com base nas evidências recolhidas de várias fontes em contextos naturais fornecendo uma direção ao investigador e ajudando-o a criar teorias em dados empíricos ou a modificar as teorias existentes (Oliveira et al., 2020).

O desenvolvimento desta investigação parte pela recolha de dados empíricos pelo que se adequa aplicar a Teoria Fundamentada Construtiva (TFC), criada por Charmaz (2006) uma vez que considera uma abordagem que colhe a multiplicidade dos dados que o investigador absorve da realidade e do ambiente que o rodeia. A TFD construtivista tem como pressuposto a interação do indivíduo e o contexto da investigação uma vez que a TFC é de natureza exploratória facilita a familiaridade do investigador com o tema, podendo existir uma relação direta com o tema investigado. O método é de qualitativa, dando a possibilidade de acrescentar novos dados que podem ser agrupados conforme a necessidade da investigação. É estruturada da seguinte forma: a amostragem, onde se estabelecem os critérios adotados para a recolha dos dados e a recolha e análise de dados, que permite ao investigador incluir ou tirar elementos da pesquisa (codificação inicial) a criação de categorias e subcategorias de forma que se consiga compreender a investigação (codificação objetiva) (Nascimento et al, 2021).

2.3. Recolha de dados

A ferramenta utilizada para a recolha de informação, foi a técnica da entrevista. Porém, a forma como a entrevista é desenhada e conduzida é determinante para o sucesso da investigação. A entrevista tem como característica a exposição oral. Apesar da existência de vários tipos de entrevista, o tipo de entrevista que melhor se coaduna com esta investigação é a entrevista semiestruturada porque contem perguntas abertas e dá a possibilidade ao entrevistador de alterar o rumo da entrevista consoante as respostas do entrevistado (Oliveira et al., 2020).

Dado que a investigação tem três direções, nomeadamente, os recém-licenciados de meia-idade, as entidades empregadoras que os acolheram e as empresas recrutadoras, foram desenhados três guiões de entrevistas distintos. Todas se encontravam divididas em três partes.

O guião da entrevista dirigida aos participantes (Apêndice I) tem três partes.

A primeira parte caracteriza-se pela recolha de dados sociodemográficos dos participantes. Com esta fase pretende-se perceber as idades, o hiato de tempo necessário para concluir o grau, e a especialização dos participantes. Na segunda parte os participantes foram chamados, primeiro, a responder sobre os motivos / razões que os levaram a retomar dos

estudos e a se diplomarem, isto para se perceber até que ponto motivos eram de foro pessoal ou de foro profissional. Em seguida questionou-se sobre os impactos que o grau adquirido teve na carreira dos participantes e a última parte da entrevista visava perceber até que ponto os participantes estavam dispostos a alterar o rumo da sua carreira alterando assim o seu local de trabalho.

O guião da entrevista dirigido à empresa que contrata recém-diplomados de meia-idade (Apêndice II) divide-se em quatro partes, a primeira parte, tinha o objetivo de caracterizar a empresa relativamente ao número de trabalhadores e à sua área de atividade e a segunda parte, visava perceber as vantagens e inconvenientes da contratação de pessoas com mais de quarenta anos. A terceira parte estava relacionada com a progressão na carreira desses trabalhadores e a última parte era referente aos impactos das políticas sociais ativas na contratação dessas pessoas.

O guião da entrevista direcionado às empresas de GRH tem três partes (Apêndice III), inicialmente trata do impacto da idade dos candidatos no recrutamento, onde se colocam questões relacionadas com a preparação, triagem, seleção e contratação. Posteriormente questiona-se sobre se à idade do candidato acrescia competências e por último a posição das empresas face às políticas sociais de apoio à empregabilidade vigentes.

No final de cada entrevista procedeu-se à sua transcrição.

A fase da recolha de dados deu-se por concluída quando se alcançou a saturação teórica, isto porque as últimas entrevistas realizadas não trouxeram dados novos para a investigação e o conjunto de dados recolhidos começaram a ser repetitivos (Nascimento et al., 2018).

Para esta investigação é considerando o método qualitativo do estudo e a técnica de recolha de informação selecionada, entrevista semiestruturada, optou-se por uma amostragem não probabilística por conveniência.

Foi assumida uma amostra não probabilística por conveniência na medida em que a seleção dos entrevistados foi realizada de acordo com o critério, ter mais de 40 anos no momento de obtenção do diploma e a rede de contactos do investigador e do orientador.

Assim, e de acordo com a rede de contactos do investigador foram realizadas algumas entrevistas e foi passada a mensagem da procura de participantes disponíveis para participar no estudo. Dada a escassez de participantes com a característica necessária, ter

mais de 40 anos quando se diplomou, foi solicitada a intervenção de alguns dos Diretores de mestrado do Instituto Politécnico do Porto (IPP), que facultaram 28 possíveis participantes que poderiam fazer parte da investigação. Os participantes foram contactados de forma faseada e aleatoriamente, tentando que fizessem parte da investigação participantes das várias áreas de especialização, dado que não faziam parte do círculo de contactos do investigador.

Os ex-alunos foram contactados via email ou via LinkedIn, solicitando a sua participação no estudo. No primeiro contacto foi enviada a declaração de consentimento informado (Apêndice IV). Após o convite de participação na investigação ser aceite, e no caso do participante solicitar, foi enviado o respetivo guião da entrevista. As entrevistas foram agendadas sempre de acordo com a disponibilidade dos participantes, sendo estas realizadas via zoom ou teams.

No início de cada entrevista foi solicitada a sua gravação para uma posterior transcrição e análise da informação recolhida.

Entre os meses de fevereiro e maio de 2024 foram realizadas onze entrevistas a ex-alunos, uma a uma entidade empregadora que acolheu um participante e duas a empresas recrutadoras. Foram analisadas todas as entrevistas uma vez que todos os participantes consentiram a sua gravação.

2.4. Tratamento de dados

Terminada a fase da recolha de informação e após a transcrição das entrevistas procedeu-se à análise e interpretação dos dados recolhidos através da análise de conteúdo sendo que esta divide-se em três partes. A pré-análise; a exploração do material e o tratamento dos dados.

Numa tabela do Microsoft Excel foram inseridas as perguntas das diferentes entrevistas aplicando assim a fase de amostragem da TFC. De seguida fez-se uma pré-análise dos dados recolhidos nas entrevistas realizadas aos participantes, à entidade empregadora e às empresas recrutadoras (primeira parte da recolha e análise de dados – codificação inicial). Posteriormente, de acordo com a revisão da literatura efetuada e as perguntas dos guiões de entrevista, foram definidas as categorias, as subcategorias e os indicadores de análise criando para o efeito várias colunas (segunda parte da recolha e análise de

dados – codificação objetiva). Todos os indicadores são apresentados de forma decrescente de frequência e suportados com pelo menos um exemplo.

Da análise dos dados das entrevistas realizadas aos participantes emergiram três categorias que se dividiram em subcategorias, (1) razões motivos (foro pessoal e foro profissional; (2) conciliação com o estudo (disposição pessoal, suporte); (3) Impactos (competências, remuneração, contributos no emprego, alteração da função).

Relativamente às entrevistas realizadas às empresas de Gestão de Recursos Humanos (GRH) emergiu pela análise dos dados a categoria, impacto da idade (recrutamento, competências, área de especialização).

No que concerne à entrevista realizada à empresa que contrata colaboradores recém-licenciados de meia-idade, os dados originaram a categoria, práticas de GRH que se dividiu nas subcategorias, (1) recrutamento, (2) formação e desenvolvimento,(3) avaliação de desempenho, (4) plano de carreiras, (5) desvinculação e (6) diversidade etária.

2.5. Caraterização dos participantes

De forma a atingir os objetivos propostos para este estudo definiu-se como critério os participantes terem mais de 40 anos quando concluíram o grau académico. No caso de existir algum participante que tivesse sido acolhido por uma nova entidade empregadora após a conclusão do grau seria esta convidada também a participar.

Os onze participantes diplomados que se disponibilizaram para fazer parte desta investigação são residentes no distrito do Porto sendo quatro do género feminino e sete do género masculino. As idades variam entre 41 anos e 59 anos de idade, sendo a sua média de 48,18 anos. Relativamente ao grau académico detido, seis são licenciados e cinco são mestres. No que concerne á área de especialização, estas são variadas (Tabela 6 e no gráfico 1):

Diplomados		
Participante	Grau académico	Especialização
P1	Licenciatura	Recursos humanos
P2	Licenciatura	Recursos humanos
P3	Licenciatura	Assessoria e tradução
P4	Licenciatura	Gestão de atividades turísticas
P5	Licenciatura	Gestão hoteleira
P6	Licenciatura	Marketing
P7	Mestrado	Informação empresarial
P8	Mestrado	Negócio eletrónico
P9	Mestrado	Gestão e regime jurídico-empresarial da economia social
P10	Mestrado	Negócio eletrónico
P11	Mestrado	Gestão e regime jurídico-empresarial da economia social
Empresas de Gestão de Recursos Humanos		
Participante	Dimensão da empresa	
P12	Multinacional	
P13	Nacional	
Empresas que contratam diplomados de meia-idade		
Participante	Dimensão da empresa	
P14	Familiar	

Tabela 6 - Caracterização da especialização dos participantes



Figura 1- Especialização dos participantes diplomados

A empresa que contrata recém-diplomados de meia-idade entrevistada caracteriza-se por ser da área de prestação de serviços em outsourcing nas áreas de contabilidade, fiscalidade, recursos humanos, tesouraria e apoio geral à gestão e no momento emprega 350 colaboradores.

As empresas de GRH que se disponibilizaram para fazer parte do estudo caracterizam-se por prestarem serviços de consultoria e gestão integrada de Recursos Humanos sendo uma multinacional e outra nacional. Ambas empregam mais de 300 colaboradores no nosso país.

CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresentam-se os resultados das entrevistas em consonância com objetivos da investigação, compreensão (1) das motivações para retomar os estudos por pessoas de meia-idade, (2) das trajetórias de carreira dos recém-diplomados de meia-idade, (3) o impacto da idade na contratação por parte das entidades empregadoras de candidatos recém-diplomados de meia-idade, (4) utilização das políticas sociais vigentes.

De acordo com os objetivos da investigação, que se propõem contribuir para a compreensão (1) das motivações para retomar os estudos por pessoas de meia-idade, (2) das trajetórias de carreira dos recém-diplomados de meia-idade, (3) o impacto da idade na contratação por parte das entidades empregadoras de candidatos recém-diplomados de meia-idade, (4) utilização das políticas sociais vigentes e com base na análise foram, conforme apresentadas no capítulo anterior, identificadas nas entrevistas aos participantes, às empresas de GRH e à empresa que contrata diplomados de meia-idade, categorias que durante o processo de análise de conteúdo foram forçadas a dividirem-se em várias subcategorias.

Nos pontos que se seguem, serão, assim, apresentados os resultados, das entrevistas realizadas. Para melhor visualização foi elaborada uma tabela geral onde constam as categorias, subcategorias e indicadores de análise referentes às três vertentes, (I) Participantes diplomados, (II) Empresas de GRH e (III) Empresa que contrata recém-diplomados de meia-idade.

Participantes diplomados		
Categoria	Subcategoria	Indicador de análise
1.1. Razões/motivos	1.1.1. Foro pessoal	Promessa familiar Realização pessoal Terminar o curso Valorização pessoal Reconhecimento social
	1.1.2. Foro profissional	Atualização de conhecimentos Novas competências Novas ferramentas Prémio de desempenho Progressão na carreira Realização profissional Utilidade imediata
1.2. Conciliação do estudo/trabalho	1.2.1. Disposição pessoal	Motivação Gestão do tempo Foco Diminuição do tempo de descanso Esforço pessoal
	1.2.2. Suporte	Familiar Em contexto laboral Em contexto académico
1.3. Impactos obtidos	1.3.1. Competências	Desenvolvimento de competências Desenvolvimento pessoal Habilitação profissional
	1.3.2. Contributos no emprego	Alteração de procedimentos Nenhum contributo
	1.3.3. Alteração de função/Organização	Vontade de mudança para outra Organização Sem vontade de mudança para outra Organização Candidatou-se a outra organização
1.4. Políticas sociais de apoio à empregabilidade		

Empresas de GRH

Categoria	Subcategoria	Indicador
2.1. Práticas de GRH	2.1.1. Recrutamento	Vantagens Desvantagens
	2.1.2. Formação e desenvolvimento	Competências
	2.1.3. Avaliação de desempenho	
	2.1.4. Plano de carreiras	
	2.1.5. Desvinculação	
	2.1.6. Diversidade etária	

2.2. Políticas sociais de apoio à empregabilidade

Empresa que contrata recém-diplomados de meia-idade

Categoria	Subcategoria	Indicador
3.1. Impactos da idade	3.1.1. Recrutamento	Preparação Triagem Seleção Contratação
	3.1.2. Competências	Soft skills Hard skills
	3.1.3. Área de especialização	

3.2. Políticas sociais de apoio à empregabilidade

Tabela 7- Tabela geral de categorias das diferentes vertentes

3.1. Diplomados

Apresentam-se as categorias emergentes das entrevistas com os participantes diplomados numa vertente cronológica, que reportam aos três primeiros objetivos (Tabela 7).

Momento	Categoria	Subcategoria	Indicador
Antes	Razões/Motivos	Foro pessoal	Promessa familiar Realização pessoal Terminar o curso Valorização pessoal Reconhecimento social
		Foro profissional	Atualização de conhecimentos Novas competências Novas ferramentas Prémio de desempenho Progressão na carreira Realização profissional Utilidade imediata
Durante	Conciliação estudo/trabalho	Disposição pessoal	Motivação Gestão do tempo Foco Diminuição do tempo de descanso Esforço pessoal
		Suporte	Familiar Em contexto laboral Em contexto académico
Depois	Impactos	Competências	Desenvolvimento de competências Desenvolvimento pessoal Habilitação profissional
		Remuneração	Sim Não Sem vencimento Benefícios
		Contributos no emprego	Alteração de procedimentos Nenhum contributo
		Alteração da função	Vontade de mudança para outra Organização Sem vontade de mudança para outra Organização Candidatou-se a outra organização
		Políticas sociais	

Tabela 8- Categorias - Participantes diplomados

3.1.1. Razões/motivos que levam uma pessoa de meia-idade a voltar a estudar

Esta categoria, razões/motivos que levam uma pessoa de meia-idade a voltar a estudar, divide-se em duas subcategorias, foro pessoal e foro profissional, e procura compreender o que uma pessoa de meia-idade deseja alcançar com a obtenção de um grau do ensino superior.

3.1.1.1. Foro pessoal

Na subcategoria de foro pessoal, investigou-se dados relacionados com o íntimo do participante, com a sua consciência, a sua forma de estar na vida que o levaram a ingressar no ensino superior.

Do que foi possível recolher, de um total de onze participantes na investigação, pelas suas entrevistas, as razões/motivos que os levaram a que voltassem a estudar foram os mais diversos.

De forma resumida, podemos verificar quantitativamente os participantes que evidenciam indicadores de análise:

Indicador de análise	Conteúdo documental – exemplo
Realização pessoal(n=6)	“...a questão da realização pessoal.” (Participante 8, mestrado em Negócio eletrónico)
Terminar o curso (n=2)	“e vou acabar o curso não sabemos o dia de amanhã...” (Participante 3, licenciatura em Assessoria e tradução)
Valorização pessoal(n=2)	“...também um bocado por valorização pessoal.” (Participante 1, licenciatura em Recursos humanos)
Promessa(n=2)	“...prometi à minha avó que ia terminar o curso...” (Participante 8, mestrado em Negócio eletrónico)
Posição social (n=1)	“...tenho que reconhecer que de facto perdi muitas oportunidades e boas para poder prosseguir profissionalmente, a questão da realização pessoal, a posição social que eu tenho é que tem alguma relevância entre amigos e famílias tenho muitos doutores e engenheiros que costuma dizer e eu era o único que não tinha praticamente um curso.” (Participante 8, mestrado em Negócio eletrónico)

Tabela 9 - Categoria - Razões / Subcategoria - Foro pessoal

3.1.1.2. Foro profissional

Na subcategoria relacionada com o foro profissional, tentou-se encontrar dados que refletiam as razões a nível profissional que levaram a obtenção do grau académico. Foram analisados indicadores que se encontram relacionados com a atividade profissional dos participantes.

Indicador de análise	Conteúdo documental – Exemplo
Novas competências (n=6)	<i>“...eu já algum tempo que senti a necessidade de aprender mais alguma coisa, especializar-me um bocado mais na minha área.”</i> (Participante 9, mestrado em Economia social)
Realização profissional(n=4)	<i>“...foi basicamente para vencer uma etapa necessária para chegar ao doutoramento...”</i> (Participante 10, mestrado em negócio eletrónico)
Atualização de conhecimentos (n=2)	<i>“...é conhecer um pouco mais essa área, principalmente a Visão Europeia daquilo que se diz.”</i> (Participante 11, mestrado em Informação empresarial)
Progressão na carreira (n=1)	<i>“...resolvi acabar a licenciatura que ainda não tinha feito...aceitei um convite da instituição onde eu fiz a licenciatura que foi na universidade A para dar la aulas...estudos neste caso específico o mestrado foi precisamente uma questão de progressão na carreira e neste momento estou inscrito no doutoramento na universidade B.”</i>
Novas ferramentas(n=1)	<i>“...eventualmente confrontar-me com novas ferramentas de trabalho.”</i> (Participante 3, licenciatura em Assessoria e tradução)
Prémio de desempenho(n=1)	<i>“...tive este benefício que foi ter este prémio por parte da minha entidade patronal, que foi uma maneira de premiar o meu desempenho.”</i> (Participante 9, mestrado em Economia social)
Utilidade imediata(n=1)	<i>“Terminada a matéria já estava a aplicá-la na minha função.”</i> (Participante 9, mestrado em Economia social)

Tabela 10 - Razões/motivos - Subcategoria - foro profissional

Nesta categoria, *razões/motivos que levam uma pessoa de meia-idade a coltar a estudar*, verifica-se que predominam razões de foro pessoal e de foro profissional, sendo os indicadores de análise, realização pessoal e aquisição de novas competências (n=6) os mais respondidos.

Desta categoria, *Razões/motivos que levam uma pessoa de meia-idade a voltar a estudar*, emergiu a categoria tipo de ingresso que foi referido pelos cinco participantes que obtiveram o grau de licenciado. Dos cinco participantes, três fizeram a sua candidatura pelo tipo de ingresso, Maiores de 23, e os dois restantes solicitaram o reingresso.

3.1.2. Conciliação do estudo com o trabalho

Esta categoria, *conciliação estudo/trabalho*, emergiu na sequência de todos os participantes serem unânimes a responder que foram trabalhadores-estudantes e foram questionados sobre a forma como conciliaram o estudo com o trabalho. Esta categoria dividiu-se em duas subcategorias, disposição pessoal e suporte.

3.1.2.1. Disposição pessoal

Nesta subcategoria, *Disposição pessoal*, os participantes demonstram, através do seu testemunho, do que necessitaram fazer e abdicar para conciliar os seus estudos com a sua vida profissional.

Indicador de análise	Conteúdo documental – Exemplo
Esforço pessoal (n=3)	<i>“Foi bastante difícil... eu não conseguia ir às aulas, nenhuma, e mesmo aos exames. Cheguei a fazer exames e a trabalhar ao mesmo tempo...a trabalhar fazia mais horas do que era devido, era uma sobrecarga muito grande. (Participante1, licenciatura em Recursos humanos)</i>
Motivação (n=2)	<i>“Foco, determinação e prazer naquilo que estava a fazer.” (Participante 2, Licenciatura em Recursos humanos)</i>
Gestão do tempo (n=2)	<i>“...estou desempregado desde maio do ano passado... juntou se a vontade da empresa com a minha vontade.” (Participante 4, licenciatura em Gestão de atividades turísticas)</i>
Diminuição tempo de descanso (n=2)	<i>“...muito simples. Só dormir 4 horas por noite e consegue-se...” (Participante 12 Mestrado em Informação empresarial)</i>

Tabela 11- Categoria - Conciliação estudo/trabalho

3.1.2.2. Suporte

A subcategoria, *Suporte*, pretende mostrar como os participantes foram auxiliados por outros, para conciliarem os seus estudos com a vida profissional.

Indicador de análise	Conteúdo documental – Exemplo
Suporte familiar (n=5)	<i>“Não foi fácil, mas por acaso eu não gosto muito da expressão de trabalhador-estudante, porque a parte do trabalho concilia-se bem com os estudos. No meu caso, o que é difícil é o familiar-estudante, essa parte é que é difícil. Acho que foi mais difícil para a família, porque a família é que faz o sacrifício. É à custa de muita solidariedade familiar que se consegue.”</i> (Participante 9, mestrado em economia social)
Suporte em contexto laboral (n=1)	<i>“se não fosse a família e também alguns colaboradores não era possível de forma alguma ...ter família que me apoiou incondicionalmente...Tive também o apoio a nível laboral...”</i> (Participante 11, mestrado em Economia social)
Suporte em contexto académico (n=1)	<i>“e tive a sorte de ter uma turma unida...motivávamos muito uns aos outros...eu e outro colega éramos os mais velhos, com cinquenta e ele até era capaz de ser um bocadinho mais velho que eu. Depois tínhamos miúdas recém licenciadas, a que também era muito interessante porque tive uma coisa muito engraçada que foi uma das minhas colegas de mestrado tinha acabado a licenciatura com a minha filha e foi muito giro e foi uma partilha interessantíssima, os professores eram especialmente disponíveis para connosco...”</i> (Participante 11, mestrado em Economia social)

Tabela 12 - Categoria - Conciliação estudo/trabalho - Subcategoria – suporte

Verifica-se nesta categoria, pelas respostas dos entrevistados que o indicador, suporte familiar, foi o mais mencionado, mostrando o apoio da família no desenvolvimento dos seus membros.

3.1.3. Impactos da licenciatura no colaborador e na empresa que contrata colaboradores diplomados de meia-idade

A categoria impactos da licenciatura no colaborador e na empresa que contrata colaboradores recém-diplomados de meia-idade tem por objetivo compreender até que ponto a aquisição/obtenção do grau académico influenciou quer o desempenho profissional do participante quer a empresa que contrata colaboradores recém-diplomados

de meia-idade. Encontram-se associadas a esta categoria as subcategorias, competências, remuneração, contributos no emprego e alteração de função/Organização.

3.1.3.1. Competências

A subcategoria, *competências*, que se pode definir como sendo o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para o desempenho das funções que as pessoas exercem por forma a alcançar os objetivos da organização, mostra o contributo da aquisição do grau académico face à aquisição de competências.

Resumidamente, podemos verificar quantitativamente os participantes que evidenciam indicadores de **competências**:

Indicador de análise	Conteúdo documental – Exemplo
Desenvolvimento de competências (n=5)	“...deu-me uma bagagem que eu não tinha...” (Participante 11, mestrado em Economia social)
Habilitação profissional(n=5)	“ <i>A nível profissional, sem dúvida que me habilitou a que me deixou mais habilitado porque trouxe muito, muito mais conhecimento.</i> ” (Participante 8, mestrado em Economia social)
Desenvolvimento pessoal(n=4)	“... <i>Mesmo a minha forma de pensar...eu mudei a minha maneira de ser e de pensar, fiquei mais aberta.</i> ” (Participante 1, licenciatura em Recursos humanos)

Tabela 13- Categoria - Impactos / Subcategoria - competências

Verifica-se que o maior impacto que a aquisição do grau académico teve nos participantes foi o desenvolvimento de competências (n=6) seguidamente da habilitação profissional (n=5) e por ultimo o desenvolvimento pessoal (n=3).

3.1.3.2. Remuneração

A subcategoria, *remuneração*, onde engloba todas as formas de serviços e benefícios financeiros e tangíveis pelo trabalho desempenhado pelo colaborador pretende mostrar se a aquisição do grau trouxe alteração no vencimento dos participantes.

Nesta subcategoria, *altera vencimento*, o indicador de análise, benefícios, emergiu da pergunta, *Com a aquisição da nova qualificação o seu vencimento sofreu alteração?* e foi assinalado por três participantes.

Indicador de análise	Conteúdo documental – Exemplo
Sim alterou (n=5)	<p>“<i>O meu vencimento foi alterado.</i>” (Participante 9, mestrado em Economia social).</p> <p>“<i>Não. Ganhava mais como advogada e como professora.</i>” (Participante 11, mestrado em Economia social).</p>
Não alterou (N=3)	“ <i>Também não.</i> ” (Participante 10, mestrado em negócio eletrónico)
Sem vencimento (n=2)	“ <i>...eu estou desempregado desde maio do ano passado.</i> ” (Participante 4, licenciatura em Gestão de atividades turísticas)
Benefícios (n=3)	“ <i>...o bem-estar, a alegria...isto é de tal forma envolvente que pronto é uma mais-valia para mim. Benefícios imensos a flexibilidade, enriquecimento pessoal constante, o lidar com muita gente...é muito, muito, muito positivo o facto de estar aqui para mim deu-me anos de vida.</i> ” (Participante 11, mestrado em Economia social).

Tabela 14- Categoria - Impactos / Subcategoria - alteração de vencimento

A um participante não foi colocada esta questão, uma vez que o investigador se apercebeu da possível resposta e do constrangimento que poderia causar ao participante.

Constata-se que cinco dos participantes alteraram o seu vencimento e três conseguiram benefícios com a aquisição do grau académico.

3.1.3.3. Contributos no emprego

Esta subcategoria, *contributos no emprego*, pretende mostrar as alterações na forma de trabalhar que a aquisição do grau por parte do colaborador trouxe para a empresa, as implementações que o trabalhador conseguiu fazer no seu local de trabalho derivadas do seu estudo.

Indicadores de análise	Conteúdo documental - Exemplo
Alteração de procedimentos (n=7)	“ <i>...fui um bocado aplicando ao nível do direito do direito do trabalho.</i> ” (Participante 1, licenciatura em Recursos humanos)
Nenhum contributo (n=4)	“ <i>Agora se isso me deu para evoluir na carreira, absolutamente que não.</i> ” (Participante 5, licenciatura em Gestão hoteleira)

Tabela 15 - Categoria - Impactos / Subcategoria - contributos no emprego

Verifica-se que quatro participantes manifestaram que a obtenção do grau acadêmico não trouxe qualquer contributo para o seu local de trabalho.

3.1.3.4. Alteração da função/Organização

A ultima subcategoria pretende analisar as alterações que a qualificação do participante trouxe quer a nível de função quer a nível de Organização.

Analisadas as respostas às questões, “Qual era o seu trabalho antes de iniciar o último curso?”, “Pensou mudar de emprego para a área em que se especializou?”, “Que funções exerce depois de obter o diploma?” verificou-se que cinco alteraram as funções que exercem, três estão a exercer as mesmas funções, dois participantes se encontram desempregados e um participante acumula uma nova profissão. Dos quatro participantes que se candidataram a novos empregos, um atingiu a fase da entrevista.

Participante	Função anterior	Atual função
P1	“Escritório de contabilidade no departamento de RH”	“estou a fazer payroll.”
P2	“Atendimento ao publico”	“Estou desempregada.”
P3	“área de assessoria”	“...assistente executiva...”
P4	“...era comercial.”	“...estou desempregado.”
P5	“...era chefe de mesa”	“...é quase de empregado de mesa que serve vinhos.”
P6	“controlo de qualidade, para investigação e desenvolvimento”	“...sou responsável por esta área de Norte a sul do país.”
P7	“...eu trabalhava na gestão de planeamento”	“...decidi seguir o caminho do empreendedorismo.”
P8	“...sou diretor de uma pousada de juventude”	“...e sou professor.”
P9	“Sou gestor”	“As mesmas.”
P10	“...sou professor”	“...sou professor”
P11	“...exercia a advocacia e dava aulas”	“Sou presidente de uma IPSS.”

Tabela 16 - Funções dos participantes

3.1.3.5. Políticas sociais

São objetivos das políticas de apoio à empregabilidade além da garantia do direito ao trabalho, a promoção do emprego digno, a qualidade do trabalho, a qualificação e a coesão social, a prevenção e a redução do desemprego e do subemprego, a melhoria da empregabilidade, o apoio da competitividade da economia e o estímulo do empreendedorismo (Decreto-lei nº 13/2015, de 26 de janeiro).

Quando questionados os participantes sobre a elegibilidade à aplicação das medidas sociais criadas pelo governo para o combate ao desemprego, obtiveram-se os seguintes testemunhos:

“...estou elegível a que as empresas que possam querer recorrer a medida ativar + ou estágio profissional.”
(Participante 2, licenciatura em Recursos humanos).

“...consegui o apoio após 4 ou 5 meses depois que dei entrada no processo.” (Participante 7, mestrado em Informação empresarial).

3.2. Empresas de Gestão de Recursos Humanos

Das entrevistas realizadas às empresas de GRH emergiram duas categorias. Uma referente aos impactos da idade dos candidatos, onde se avalia o impacto da idade ao nível das várias fases do recrutamento e outra relativa ao aproveitamento das políticas sociais na altura da contratação.

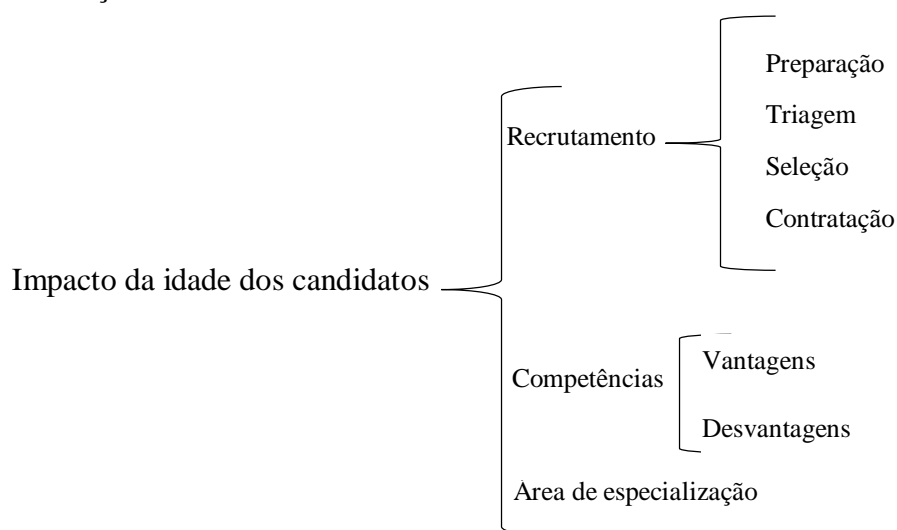


Figura 2- Categoria - Impacto da idade dos candidatos

3.2.1. Impacto da idade dos candidatos

Mostra-se a categoria, impacto da idade dos candidatos que emergiu das entrevistas realizadas às empresas de GRH e que se dividiu em três subcategorias.

Esta categoria procura compreender a percepção das empresas de GRH face aos seus clientes sobre o impacto da idade dos candidatos recém-licenciados. Associadas a esta categoria encontram-se três subcategorias, (1) recrutamento, (2) competências e (3) área de especialização.

3.2.1.1. Recrutamento

O objetivo desta subcategoria, recrutamento, é perceber a posição das empresas que recorrem à externalização desta prática relativamente à idade dos candidatos.

Sendo a subcategoria, *Preparação*, a primeira etapa do recrutamento, os representantes das empresas de GRH relativamente a esta subcategoria corroboram que a idade não é um fator de exclusão na contratação.

“Algumas. Depende muito dos cargos...empresas mais jovens com uma cultura organizacional mais jovem tende logicamente a querer alguém até aos 30, 35 ...Há outras empresas que não querem tao jovens, até querem pessoas já bastante maduras no mercado de trabalho, a idade não é um fator” (Empresa multinacional)

“Nos últimos anos nós não temos sentido isso...Procura-se muita experiência, procura-se até alguma estabilidade, portanto, não temos sentido, salvo exceções, não é, mas não temos sentido que seja um requisito crítico.” (Empresa nacional)

Na subcategoria, *Triagem*, que pode ser vista como a etapa do processo de seleção em que os recrutadores analisam os Curriculum Vitae (CV) e selecionam os candidatos de acordo com os requisitos da oferta de emprego, tentou-se através dos contributos dos representantes das empresas de GRH perceber a existência de candidatos de meia-idade a novos empregos tendo-se obtido respostas semelhantes:

“Não muitos...eventualmente uma ou duas vezes desde que estou na área, quase dois anos...é muito raro.” (Empresa multinacional)

“É muito residual termos esses perfis, mas quando temos, eu diria que a valorização da experiência é superior à valorização da licenciatura...a licenciatura acaba muitas vezes por ser um requisito pessoal, ou seja, uma valorização pessoal.” (Empresa nacional)

A Seleção é vista como a segunda fase do recrutamento dos candidatos a uma oferta de emprego, sendo o processo através do qual os candidatos são escolhidos por cumprirem os

requisitos adequados ao exercício de funções específicas depois de recrutados/atraídos. Nesta fase do recrutamento pretende-se perceber o desempenho dos candidatos, qual a última fase que atingiram, qual a função a que se candidatam e se o candidato proposto foi aceite pela organização. Esta subcategoria tem o objetivo de identificar possíveis recrutamentos de candidatos de meia-idade. Aqui, os representantes das empresas de GRH opostas nas suas respostas:

Já recrutou trabalhadores de meia-idade recentemente diplomados?

“Nunca recrutei, entrevistei, não foram selecionados por algum motivo.” (Empresa multinacional)

“De meia-idade sim, várias vezes para imensos processos.” (Empresa nacional)

Ainda para o momento da seleção, tentou-se perceber se a idade do candidato é um estigma na contratação. Os representantes das empresas de GRH afirmaram que continuam a existir empresas com essa mentalidade.

“Sim. Mais do que uma vez.” (Empresa multinacional)

“Já aconteceu porque é mais velho porque queríamos alguém mais jovem porque não se enquadra na equipa, porque enfim, mas sim já aconteceu. Não tem sido muito comum, como lhe digo, mas sim .” (Empresa nacional)

No que concerne, à proposta por parte das empresas recrutadoras de candidatos e destes não serem aceites por força da idade que detêm, as empresas afirmaram já ter acontecido este facto.

Os representantes das empresas de GRH são da opinião que o desempenho dos candidatos de meia-idade é superior em relação aos candidatos jovens.

“Logicamente, não sempre, muito superior aos mais jovens...ao descrever a função. Ao descrever o próprio mercado.” (Empresa multinacional)

“Globalmente ou a maioria das vezes é uma postura segura e uma postura confiante...Depende muito do contexto, mas eu diria que a maioria das vezes são pessoas que sabem aquilo que querem, aquilo que não querem, portanto, com confiança, com segurança face ao interlocutor e face à dinâmica da entrevista.” (Empresa nacional)

Na fase da contratação, onde são propostos os candidatos que reúnem as condições para a outorga do contrato por reunirem os requisitos pretendidos, com a questão, questionados os representantes das empresas de GRH sobre a possibilidade de candidatos de meia-idade serem contratados em detrimento de candidatos jovens obteve-se as seguintes afirmações:

“Normalmente os mais novos são os que são mais aceites. Têm mais margem de progressão, é a desculpa que dão sempre.” (Empresa multinacional)

“Sim já aconteceu, recusarem o mais novo porque privilegiavam mais a estabilidade dentro do cargo e a experiência naturalmente e naturalmente porque o desempenho na entrevista foi superior e, portanto, já houve situações desse sim. Então, veja bem. E mesmo que tiveram que também aumentar o budget em termos salariais, mas sim, mas já houve.” (Empresa nacional)

“Também já aconteceu o contrário recusarem o mais velho. muitas vezes não dizem diretamente que é por ser mais velha. Vamos recusar, mas nós percebemos pelo padrão. Ou seja, imagina, enviamos cinco candidaturas, duas tem duas pessoas mais velhas e percebemos que essas duas nem sequer vão ser entrevistadas. E do ponto de vista da função, tem um fit, tem características que estão completamente ajustadas. Nós percebemos que o padrão e são perfis mais novos, portanto nem vale.” (Empresa nacional)

3.2.1.2. Competências

Esta subcategoria, pretende analisar a divergência de competências, quer técnicas quer comportamentais, em função da idade dos candidatos.

Entende-se por hard skills as habilidades e especialidades técnicas específicas da especialização e por soft skills as habilidades e especialidades comportamentais que levam a um profissional a destacar-se dos seus pares.

“conhecimento do mercado e conhecimento da própria função, resolução de problemas e saber tomar prioridades...gestão de stress, resolução de problemas e organização de tempo. Os mais novos, mais vontade para aprender e pontos de melhoria é a organização do tempo.” (Empresa multinacional)

“Os mais novos terão sempre um diferencial do ponto de vista do domínio de línguas. Ou seja, temos um desempenho maior nos mais novos, nomeadamente no inglês e temos também um domínio maior de diferentes sistemas operativos.... Os mais novos são muito mais avessos à decisão. Tem muita mais dificuldade em decidir são menos persistentes, menos resilientes, gerem pior situações emotivas, em que em que a gestão emocional tem de ser crítica. A iniciativa, eu creio que também tem baixado, nos perfis mais jovens porque como têm algum medo de errar e como tem algum medo de se ligarem a processos de frustração acabam por não ser tão impulsionadores ...relativamente aos mais seniores, são mais decisores, não é? E decidem de uma forma mais instintiva, mais segura, têm uma propensão, ou seja, a resiliência não é o compromisso face à tarefa muito, muito maior, mas um comprometimento muito maior de face à tarefa... Mas, ou seja, os mais novos, menos decisores, os mais seniores, mais decisores, os mais novos, com menos iniciativa, os mais seniores com mais iniciativa porque lidam melhor com risco e lidam melhor com a frustração, naturalmente, não a gerem melhor os pontos de pressão que acontecem no dia a dia é coisa que os mais novos não têm tanto essa capacidade, são mais inflexíveis também os mais novos ao

contrário daquilo que se possa pensar e, portanto, se o modelo não se enquadra naquilo que eles pretendem, já não reagem de uma forma flexível.?” (Empresa nacional)

A tabela 17 reflete as competências que os candidatos sêniores possuem em detrimento dos candidatos jovens:

Candidatos seniores	Candidatos jovens
Conhecimento da função	Domínio de línguas
Conhecimento do mercado	Domínio de diferentes sistemas operativos
Flexibilidade	
Gestão do stress	
Gestão emocional	
Iniciativa	
Organização do tempo	
Resiliência	
Resolução de problemas	
Saber tomar prioridades	
Tomada de decisão	

Tabela 17 - Competências

3.2.1.3. Área de especialização

Com esta categoria pretende-se aferir qual a área mais propensa à contratação de recém-licenciados de meia-idade. Enumeram-se as várias especializações que os representantes das empresas de GRH referiram relativamente à especialização em que as empresas mais contratam trabalhadores de meia-idade recém-diplomados.

“Área de vendas.” (Empresa multinacional)

“Área de engenharia, direção de obra, direção de produção e áreas financeiras.” (Empresa nacional)

3.2.2. Políticas sociais

A categoria, *políticas sociais*, pretende mostrar o papel destas políticas na contratação de diplomados recém-licenciados de meia-idade. Os testemunhos das empresas de GRH relativamente ao aproveitamento das políticas sociais na altura da contratação foram contraditórios.

“Sim. Certamente.” (Empresa multinacional)

“Não temos sentido isso, não temos sentido uma grande ligação entre as políticas sociais vigentes e as necessidades de recrutamento. Eu creio que ainda não é muito vincado esse critério às empresas. Nós trabalhamos essencialmente para empresas privadas, cujo requisito é, naturalmente, a necessidade

associada a uma determinada área, independente de cumprir os requisitos sociais ou não, não temos ainda esse requisito como crítico quando estamos a fazer o sourcing para algum processo.” (Empresa nacional)

3.3. Empresa que contrata diplomados de meia-idade

Esta categoria pretende mostrar a posição da entidade empregadora em relação à contratação de pessoas diplomadas de meia-idade. Através do guião de entrevista direcionado às entidades empregadoras identificam-se como práticas de GRH, recrutamento, formação e desenvolvimento, a avaliação de desempenho, planos de carreira, desvinculação e diversidade etária.



Figura 3- Práticas de GRH

3.3.1. Práticas de GRH

A categoria, *Práticas de GRH*, que se interpreta como o conjunto de atividades organizacionais que conduzem a gestão do capital humano garantindo que os colaboradores se envolvam na concretização dos objetivos da Organização.

3.3.1.1. Recrutamento

Nesta subcategoria, *recrutamento*, que se entende como o processo que visa atrair pessoas com potencial e qualificação para desempenhar funções dentro de uma organização, pretende identificar as vantagens, os inconvenientes e a posição da empresa que contrata colaboradores recém-diplomados de meia-idade face à contratação de colaboradores diplomados de meia-idade.

Vantagens	<i>“...há vários benefícios associados á contratação de pessoas de meia-idade desde logo são normalmente trabalhadores com mais experiencia nem que seja mais experiencia de vida, mais resilientes, com um compromisso maior, aprendem mais rápido...O foco é diferente o caminho que querem fazer, também que até pela idade que tem, a experiencia que tem a captação dessa informação e o interesse também me parece maior.”</i>
Inconvenientes	<i>“...na balança são mais os benefícios de contratar pessoas mais velhas do que pessoas mais novas... os mais novos são os primeiros a faltar, portanto os mais velhos tem um compromisso muito maior connosco.”</i>

Tabela 18 - Categoria – Práticas de GRH – Indicador – Recrutamento

“Eu se tiver 2 CV e estiverem muito idênticos, se um tiver mais idade do que o outro eu escolho a pessoa com mais idade.”

3.3.1.2. Formação e desenvolvimento

A subcategoria, *Formação e desenvolvimento*, definindo-se esta prática como sendo a habilitação os colaboradores para um melhor desempenho, possibilitando o desenvolvimento em áreas que não se encontram familiarizados aumentando a sua confiança e eficácia na realização das suas funções, dando-lhes oportunidade de se enriquecer e de crescer profissionalmente. A empresa que contrata colaboradores recém-diplomados de meia-idade visualiza a formação destes colaboradores conforme se mostra,

“...não fazem o percurso de um júnior ou de um estagiário que está a acabar de sair da faculdade. O foco é diferente o caminho que querem fazer, também que até pela idade que tem, a experiencia que tem a captação dessa informação e o interesse também me parece maior em termos de período de formação acabam por ser mais.”

Com esta afirmação pode-se constatar que esta empresa que contrata diplomados considera que o desenvolvimento de um colaborador de meia-idade é mais célere em relação a um colaborador jovem.

3.3.1.2.1. Competências

Com o indicador de análise, competências pretende-se clarificar as diferenças nas competências que a entidade empregadora encontra nos colaboradores de meia-idade e nos colaboradores jovens:

“...adaptam-se melhor não só se juntam tanto só os mais novos acabam por lidar com novos e velhos e acabam por se integrar de uma forma mais transversal a toda a empresa e permite também alguma diversidade de quadros...os trabalhadores com mais idade são mais focados, podem não ser tao rápidos,

mas são mais focados, são ágeis...na nossa empresa os quadros mais velhos alguns não falam idiomas, isso é uma realidade, mesmo as competências digitais os mais novos são muito mais ágeis.”

Destas afirmações conclui-se que os colaboradores de acordo com a sua faixa etária são detentores de competências como apresentado na Tabela 18.

Colaboradores séniores	Colaboradores jovens
Adaptabilidade Agilidade Competências interpessoais Foco Resiliência	Domínio das línguas Competências digitais

Tabela 19 - Competências- empresas que contratam

3.3.1.3. Avaliação de desempenho

A subcategoria, *Avaliação de desempenho*, pretende mostrar a forma como a revisão e avaliação do trabalho realizado em determinado período possibilita o desenvolvimento dos colaboradores de forma a atingir os objetivos organizacionais.

De acordo com a afirmação da empresa que contrata colaboradores recém-diplomados de meia-idade verifica-se existir um sistema de avaliação de desempenho implementado e de acordo com a afirmação infra pode-se constatar que a idade não é um entrave ao crescimento dos colaboradores:

“...há avaliação de desempenho feita anualmente, é nessa avaliação de que é comunicado o prémio relativo ao ano anterior... alguns tem um crescimento tao grande que passam de um ano para o outro para a posição seguinte depende muito do desempenho do técnico e com isso obviamente aumentos salariais.”

3.3.1.4. Plano de carreiras

Para a subcategoria, *Plano de carreiras*, que pode ser definido como o caminho profissional que cada colaborador percorre dentro ou fora de uma organização.

Com a citação da empresa afere-se existir uma preocupação por parte da entidade empregadora para o desenvolvimento da carreira do colaborador e empenho e envolvimento por parte dos colaboradores de meia-idade na Organização.

“Temos um plano de carreiras definido, muito bem definido, em que tem varias posições, e estas posições tem associadas tarefas e o nível de exigência, de tarefas ao longo destas posições são cada vez maiores assumindo cada vez clientes mais complexos... alguns tem um crescimento tao grande que passam de um

ano para o outro para a posição seguinte depende muito do desempenho do técnico e com isso obviamente aumentos salariais...”

3.3.1.5. Desvinculação

A última subcategoria, *Desvinculação*, mostra o turnover dos colaboradores com a empresa que contrata colaboradores recém-diplomados de meia-idade aferindo-se o fluxo de entradas e saídas de pessoas em determinada organização, a afirmação demonstra que a rotatividade dos colaboradores é superior nos quadros com idades mais baixas:

“...se tivermos dois com critérios mais ou menos semelhantes eu tendo a ir para a pessoa com mais idade pela sua experiencia e compromisso, temos tido experiencias muito negativas de grande rotatividade nos quadros com idades mais baixas... os processos de mudança de técnico, conhecer um cliente, todos os clientes são diferentes, com características distintas e quando há mudanças de técnicos porque há saídas é voltar ao zero para informar essa pessoa sobre aquele cliente.”

3.3.1.6. Diversidade etária

No que concerne à subcategoria, *Diversidade etária*, que pode ser entendida como a capacidade de admitir colaboradores de todos os tipos de idade numa organização, percebe-se que a empresa que contrata colaboradores recém-diplomados de meia-idade privilegia a diversidade etária:

“...adaptam-se melhor não só se juntam tanto só os mais novos acabam por lidar com novos e velhos e acabam por se integrar de uma forma mais transversal a toda a empresa e permite também alguma diversidade de quadros.”

3.3.1.7. Políticas sociais

Relativamente à questão colocada à empresa que contrata colaboradores recém-diplomados de meia-idade sobre esta temática, obteve a seguinte pronúncia:

“Aproveita-se alguns para pessoas mais jovens.”

Este testemunho demonstra que as políticas sociais não são aproveitadas para a contratação de recém-diplomados de meia-idade.

CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES

Neste capítulo, discutem-se os principais resultados da investigação relacionando-os com a literatura e os objetivos desta dissertação, nomeadamente em termos de trajetória de carreiras, diversidade etária, contributos dos colaboradores de meia-idade para as entidades patronais.

Apresenta-se no final os contributos académicos e sociais deste trabalho, assim como as limitações e sugestões para estudos futuros.

Motivações que levam as pessoas de meia-idade a retomar os estudos

Ao longo da vida profissional, a carreira de um indivíduo pode ser alterada mostrando assim que não é estática, quer a nível profissional quer educacional. Vários são os motivos para esta volatilidade, podendo ser de foro pessoal ou de foro profissional (Ojala et al, 2021).

Esta investigação confirma, através do testemunho dos participantes a perspectiva de Ojala et al. (2021), que as motivações que levam as pessoas de meia-idade a retomar os estudos a nível superior não são uniformes podendo ser de foro pessoal, que muitas das vezes, se deve ao facto de no íntimo da pessoa existir um vazio, um desejo não realizado porque a vida não o permitiu realizar na idade “normal” e retomam os seus estudos para o concretizar. Ou, no foro profissional, quando o indivíduo sente a necessidade de se atualizar, de procurar conhecer novas ferramentas de trabalho, de aprender mais sobre a área onde se trabalha ou numa área relacionada e que sempre se desejou trabalhar. Todavia, a aquisição do grau académico não se deve simplesmente ao facto dos participantes sentirem necessidade de alterar a trajetória da sua carreira ou de definir um novo plano de carreira, mas sim à sua realização quer pessoal quer profissional. A manutenção da empregabilidade do indivíduo pode estar relacionada com o seu desenvolvimento, isto porque a empregabilidade assenta em dois pilares, o desenvolvimento de competências e a aprendizagem contínua (Leow & Billett, 2022). Logo o indivíduo ao procurar adquirir novos conhecimentos e a realizar-se pessoalmente está a contribuir para um envolvimento maior com a sua Organização ou a uma mudança de carreira quer vertical quer horizontal.

Percebeu-se que os motivos que originam a aquisição do grau académico são os mais diversos e muitas das vezes os recém-licenciados privilegiam a estabilidade mantendo-se

no mesmo local de trabalho, progredindo internamente, alterando o seu vencimento e/ou originando novos benefícios, em detrimento de uma mudança de emprego, Por outro lado, a carreira *proteana* é caracterizada pela forma como o indivíduo define a própria carreira não dando importância à lealdade e ao comprometimento com a organização, orientando-se pelos seus próprios valores (Freitas et al., 2019). O motivo “procura da satisfação interior” conduz um indivíduo a ingressar no ensino superior na idade adulta, e a desvincular-se do seu atual emprego, situação esta que se verifica através do testemunho de dois participantes.

Conforme Bandeira (2019) mostra, a carreira caleidoscópica rege-se pela alteração do percurso da carreira devido a uma mudança de profissão que foi influenciada pela alteração do cotidiano do indivíduo, levando a opções por carreiras fora das estruturas organizacionais tradicionais, como, o empreendedorismo. Confirma-se que este tipo de carreira é atual, na medida em que os resultados sugerem a existência de participantes a optar por este tipo de carreira, quer através da mudança de profissão, alterando uma carreira na área do ensino e da advocacia para uma carreira na área da economia social, e optando pela área do empreendedorismo.

Impactos da aquisição de grau acadêmico nas trajetórias de carreira

Relativamente aos impactos que a aquisição do grau superior trazem para os indivíduos, nesta investigação encontraram-se evidências relativas a diferentes trajetórias de carreira, nomeadamente, (a) à carreira ascendente, com a existência de participantes que progridem dentro da própria organização, (b) à carreira empreendedora, onde os colaboradores optam por ser trabalhadores independentes, como a própria expressão diz, sem vínculo a qualquer entidade empregadora, e (c) à carreira renovadora, onde se transita de um vínculo precário para um vínculo seguro. Percebeu-se também a aquisição do grau, nomeadamente, o de mestre serve de alavanca para a progressão na carreira docente no ensino superior, para a aquisição do grau de doutor, o objetivo final a alcançar. As trajetórias de carreira que surgem naturalmente na vida profissional dos indivíduos, levam à procura de formação especializada, nomeadamente através da aquisição de um grau superior, para colmatar insuficiências, fornecer ferramentas e novos conhecimentos levando-os a sentirem-se confortáveis no seu novo local de trabalho conforme se verifica pelas declarações dos participantes.

Entendendo empregabilidade como a conservação do emprego e a sua evolução ao longo da vida profissional leva à constante procura de aquisição de competências por forma a poder progredir no emprego e à sua conservação. Para tal é necessário estar dotado de competências por forma a se manter integrado no mercado de trabalho (Bonnard, 2020). A empregabilidade é influenciada por fatores individuais, institucionais e contextuais. Estes influenciam os resultados de carreira dos diplomados (Römgens et al., 2020).

Os resultados desta investigação confirmam que além aquisição das competências técnicas associadas com a obtenção do grau, os indivíduos adquirem novas competências. Esta investigação encontrou além das competências, estabilidade, confiabilidade, conhecimento, experiência, iniciativa pessoal e orientação, reconhecidas por Almeida et al (2022), competências nos recém-licenciados de meia-idade como, adaptabilidade, agilidade, competências interpessoais, foco, flexibilidade, gestão do stress, gestão emocional, iniciativa, organização do tempo, resiliência, resolução de problemas, conhecimento do mercado, conhecimento da função, saber tomar prioridades e tomada de decisão. Contudo, estes colaboradores encontram-se em desvantagem em relação aos mais jovens na aquisição de hard skills, nomeadamente, no domínio de línguas, no domínio de diferentes sistemas operativos e competências digitais, conforme se aferiu pelo testemunho dos participantes (empresa que contrata e empresas de GRH).

Empregabilidade e contratação de diplomados de meia-idade

A diversidade etária nas organizações deve-se ao aumento da esperança de vida que tem como consequência o aumento da idade da reforma sendo a possibilidade de recrutamento de pessoas de meia-idade uma consequência (Luksyte et al., 2022). Através das entrevistas realizadas identifica-se este recrutamento como sendo uma mais-valia para a organização permitindo uma diversidade nos quadros das mesmas percebendo-se que atualmente as empresas começam a mostrar-se predispostas a privilegiarem o recrutamento de colaboradores de faixas etárias mais elevadas devido à estabilidade esperada no cargo/empresa, à experiência detida e a sua melhor adaptação. Essencialmente, os colaboradores séniores são menos voláteis que os mais jovens no emprego. Num momento em que se vive um constante turnover nas organizações, conforme constata a empresa que contrata diplomados de meia-idade, aferiu-se que os colaboradores de meia-idade, pela sua experiência e compromisso, são mais avessos á

desvinculação, mantendo os laços com a organização. Apesar do idadismo ser uma constante nos nossos dias quer, em relação à pressão na carreira quer, ao recrutamento destes colaboradores, este estudo mostrou que as empresas começam a dar valor aos colaboradores com mais idade nomeadamente à experiência revelada e à estabilidade em detrimento dos colaboradores mais jovens, não sendo a idade um fator de exclusão no recrutamento contrariando a literatura que afirma que para os gestores os colaboradores de uma faixa etária mais elevada são menos produtivos, prolongando a realização de tarefas e que demonstram falta de interesse em aprender (Almeida et al, 2022). Conforme se constatou, a prática da gestão da diversidade tem benefícios para as Organizações, nomeadamente, ao nível do recrutamento de colaboradores de meia-idade, devido à sua experiência, à existência de competências como a resiliência, o compromisso e o foco. Contudo, também se afere a existência de Organizações que não investem neste tipo de gestão, solicitando a contratação de novos colaboradores que se encontrem na faixa etária predominante da sua Organização recusando potenciais colaboradores séniores em detrimento dos mais jovens confirmando assim, que nas Organizações que não aplicam práticas de diversidade etária surgem grupos consoante a faixa etária predominante que levam à discriminação entre os colaboradores gerando competição entre eles conduzindo a um baixo nível de desempenho, que muitas das vezes origina a fragmentação organizacional conforme mostra (Kunze et al., 2013).

Utilização das políticas sociais por parte das empresas

No que respeita às políticas de apoio à empregabilidade pode-se afirmar que, apesar dos esforços do governo para diminuir o desemprego, pela adoção de medidas sociais, através do lançamento de vários programas. O estágio profissional e o programa Ativar.pt, que tem como objetivo principal aumentar a inserção de desempregados no mercado de trabalho e apoiar as empresas que pretendem celebrar novos contratos de trabalho com colaboradores que reúnem os requisitos. E o Programa de apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego e do Empreende XXI cujos objetivos são a criação de emprego e desenvolvimento da economia local.

Nesta investigação aferiu-se que as medidas sociais desenvolvidas pelo Estado não estão a ser utilizadas pelas entidades empregadoras, nomeadamente para esta faixa etária, onde se constatou a existência de apenas um participante desempregado elegível ao estágio

profissional e pelo testemunho quer da empresa que contrata quer pelas empresas de GRH que não são procurados colaboradores com esta faixa etária elegíveis a estas medidas. Também se verificou que um participante utilizou uma das medidas para criar o seu próprio negócio.

4.1. Contributos da investigação

Considerando a pertinência do tema, as motivações para o ingresso no ensino superior e a empregabilidade de diplomados de meia-idade, esta investigação pretende ser relevante ao nível académico e organizacional. Ao nível científico procura iniciar um percurso exploratório sobre um assunto premente e inexplorado, nomeadamente, em Portugal. Percebemos que a motivação para o prosseguimento de estudos é tanto pessoal, como profissional e que por isso se compreende que as trajetórias de carreira não visem sempre a alteração. Ou seja, não é necessariamente um barramento por parte do mercado de trabalho. Parece, inclusivamente, haver uma perceção positiva destes profissionais de meia-idade, pois a sua reputação é de oferecerem mais estabilidade na função às organizações que os acolhem, do que os mais jovens. Sentimos confiança nos resultados, pois pensamos ter encontrado a saturação teórica no que se refere à perspetiva dos diplomados de meia-idade.

Há dois tipos de organizações que podem beneficiar das conclusões deste estudo: as contratantes e as de ensino superior.

Às organizações que podem contratar recém-diplomados de meia-idade é importante saberem que não há uma tendência generalizada para estes diplomados procurarem novas colocações, pelo que aquelas onde os estudantes de meia-idade trabalham durante a sua formação sairiam beneficiadas com a valorização destas novas competências. Nomeadamente, a promoção do recrutamento interno tornando possível a progressão na carreira dentro da organização, não só reduzem custos de formação, mas aumentam a produtividade e o envolvimento dos colaboradores pois estes são os primeiros a sacrificarem-se pelo desenvolvimento da sua Organização, uma vez que é esta que lhes dá estabilidade financeira e realização profissional. As organizações à procura de pessoas qualificadas, neste momento já sabem que as pessoas de meia-idade são mais estáveis, mas também se adaptam mais rapidamente que os jovens a ambientes de trabalho

orientados para o desempenho, além da compreensão das relações de trabalho e interpessoais.

Às instituições de ensino superior, nomeadamente, quando se espera um decréscimo de jovens que entram via o regime de acesso geral, é importante perceberem que a motivação para o ingresso no ensino superior enraíza-se, em muitos casos, em motivações pessoais, de realização de sonhos/desejos de juventude e na busca de melhorar reputação socialmente, o que vai para além dos motivos de evolução profissionais como foco primário. A exploração destes motivos pode ser fonte de atratividade de estudantes e de reforçar estas motivações com atividades e comunicação institucionais.

4.2. Limitações e sugestões para estudos futuros

Sentimos ter encontrado a saturação teórica na pesquisa dos dois primeiros objetivos, que se centram nos diplomados de meia-idade.

Gostaríamos de ter conseguido mais organizações que contratam este tipo de colaboradores. O requisito idade & formação superior tornou muito difícil encontrar organizações, apesar dos esforços empreendidos. Sabemos, pelos resultados que não será fácil, pois os diplomados de meia-idade tendem a não mudar de organização.

Sugere-se em investigações futuras sejam também ouvidas as Organizações que optam por não contratar recém-diplomados com mais de 40 anos.

As limitações de tempo para a pesquisa, demarcadas por um hiato de tempo inferior a um ano, levaram a que se seguisse por um estudo exploratório incidindo sobre uma amostra diversificada, mas limitada em área geográfica. Na verdade, seria interessante obter, através de uma pesquisa comparativa de regiões. O facto da maioria dos participantes se encontrarem no ativo pode ter levado a algum constrangimento nas respostas que implicavam dar a conhecer o funcionamento da sua Organização, tendo havido mesmo quem solicitasse a garantia do anonimato, mesmo depois de saber que era uma das características deste estudo.

Numa era global seria interessante realizar esta investigação, primeiramente a nível nacional e posteriormente a nível da União Europeia com o objetivo de analisar diferentes mercados de trabalho para este tipo de população.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abade alberto. (2022, março 3). *ANÁLISE DE CONTEÚDO EM PESQUISA QUALITATIVA - Alternativas Cubanas na Revista Psicologia*. <https://acupsi.org/analise-de-conteudo-na-pesquisa-qualitativa/>

Ali, M., & French, E. (2019). Age diversity management and organisational outcomes: The role of diversity perspectives. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 287–307. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12225>

Allen, S. (2019). *Demand for Older Workers: What Do Economists Think? What Are Firms Doing?* (w26597; p. w26597). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w26597>

Bajjaly, S., & Saunders, L. (2023). Teaching Soft Skills Competencies in US Social Work Programs. *Journal of Teaching in Social Work*, 43(2), 193–210. <https://doi.org/10.1080/08841233.2023.2176403>

Bandeira, P., De Andrade, A., Nora, M., Braga, M., & Oliveira, M. (2019). Adaptação e Evidências de Validade da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(1), 103–114. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p103>

Bilgiz-Öztürk, Ş., & Karabacak-Çelik, A. (2023). Hope and career regret: Mediator role of career adaptability and career construction. *The Career Development Quarterly*, 71(4), 267–283. <https://doi.org/10.1002/cdq.12337>

Bonnard, C. (2020). What employability for higher education students? *Journal of Education and Work*, 33(5–6), 425–445. <https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1842866>

Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research and Development*, 28. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>

Célia Simão de Oliveira, Rita Madeira Nogueira, & Idalina Delfina Gomes. (2020). A entrevista em grounded theory: Aprender com os Participantes. *New Trends in Qualitative Research*, 3. <https://doi.org/10.36367/ntqr.3.2020.742-753>

Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>

Concursos Especiais | DGES. (2023). <https://www.dges.gov.pt/pt/pagina/concursos-especiais>

Decreto-Lei n.º 13/2015 | DR. (sem data). Obtido 9 de junho de 2024, de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/13-2015-66325237>

Decreto-Lei n.º 113/2014 | DR. (16 de julho). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/113-2014-55021010>

Doherty, O., & Stephens, S. (2023). Hard and soft skill needs: Higher education and the Fintech sector. *Journal of Education and Work*, 36(3), 186–201. <https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2174954>

Empreendedorismo—IEFP, I.P. (sem data). Obtido 5 de junho de 2024, de <https://www.iefp.pt/empreendedorismo>

Freitas, A. D. G. de, Santino Bizarrias, F., & Rezende da Costa, P. (2019). *Carreira Sem Fronteiras e Carreira Proteana: O Papel das Atitudes de Maturidade na Carreira de Estudantes Universitários.*

Gomes, G., & Sidegum Renner, J. (2022). A interferência de um programa de liderança para mulheres e gestão da diversidade de gênero: O caso de uma empresa do ramo financeiro: The interference of a leadership program for women and gender diversity management: the case of a financial company. *Conhecimento & Diversidade*, 14(33), 96–114. <https://doi.org/10.18316/rcd.v14i33.9596>

Kell, H. J., Robbins, S. B., Su, R., & Brenneman, M. (2018). A Psychological Approach to Human Capital. *ETS Research Report Series*, 2018(1), 1–23. <https://doi.org/10.1002/ets2.12218>

Kereri, J., & Nyang'au, G. (2023). *Ageism: A Threat to Career Progression Despite Labor Shortage in the Construction Industry.*

Kunze, F., Boehm, S., & Bruch, H. (2013). Organizational Performance Consequences of Age Diversity: Inspecting the Role of Diversity-Friendly HR Policies and Top

Managers' Negative Age Stereotypes. *Journal of Management Studies*, 50(3), 413–442. <https://doi.org/10.1111/joms.12016>

Lei de Bases do Sistema Educativo / DR. (14 de outubro). <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/1986-34444975>

Lei n.º 7/2009 / DR. (12 de fevereiro). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>

Leow, A., & Billett, S. (2022). Sustaining the Employability of Working-Age Adults: A Singapore Case Study. Em B. Ng (Ed.), *Graduate Employability and Workplace-Based Learning Development: Insights from Sociocultural Perspectives* (pp. 45–66). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-981-19-5622-5_4

Li, M., Fan, W., & Zhang, L. (2023). Career adaptability and career choice satisfaction: Roles of career self-efficacy and socioeconomic status. *The Career Development Quarterly*, 71(4), 300–314. <https://doi.org/10.1002/cdq.12334>

Luksyte, A., Avery, D. R., Parker, S. K., Wang, Y. (Lena), Johnson, L. U., & Crepeau, L. (2022). Age diversity in teams: Examining the impact of the least agreeable member. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 546–565. <https://doi.org/10.1002/job.2570>

Martin, L., Nguyen-Thi, U. T., & Mothe, C. (2021). Human resource practices, perceived employability and turnover intention: Does age matter? *Applied Economics*, 53(28), 3306–3320. <https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1886238>

Midtsundstad, T. (2019). A review of the research literature on adult learning and employability. *European Journal of Education*, 54(1), 13–29. <https://doi.org/10.1111/ejed.12321>

Nascimento, L. D. C. N., Souza, T. V. D., Oliveira, I. C. D. S., Moraes, J. R. M. M. D., Aguiar, R. C. B. D., & Silva, L. F. D. (2018). Theoretical saturation in qualitative research: An experience report in interview with schoolchildren. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 71(1), 228–233. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0616>

Ojala, K., Isopahkala-Bouret, U., & Varhelahti, M. (2021). Adult graduates' employability and mid-career trajectories after graduation with Finnish UAS Master's degree. *Journal of Education and Work*, 34(1), 67–80. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1875125>

Paiva, A. B. de, Oliveira, G. S. de, & Hillesheim, M. C. P. (2021). ANÁLISE DE CONTEÚDO: UMA TÉCNICA DE PESQUISA QUALITATIVA. *Revista Prisma*, 2(1), Artigo 1.

Pedro Almeida, C., Ney Matos, F., Machado, D., & Pocinho, M. (2022). A força de trabalho «grisalha»: Mitos e estereótipos sobre a contratação de pessoas mais velhas. (Portuguese): The «gray» workforce: myths and stereotypes about hiring older people. (English). *New Trends in Qualitative Research*, 14, 1–10. <https://doi.org/10.36367/ntqr.14.2022.e586>

Portaria n.º 206/2020 / DR. (27 de agosto). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/206-2020-141259624>

Qin, J., Muenjohn, N., & Chhetri, P. (2014). A Review of Diversity Conceptualizations: Variety, Trends, and a Framework. *Human Resource Development Review*, 13(2), 133–157. <https://doi.org/10.1177/1534484313492329>

Römgens, I., Scoupe, R., & Beusaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588–2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>

Santos Oliveira, L. M., Timbó Vasconcelos, R. S., de Aquino Cabral, A. C., & Maria dos Santos, S. (2021). Carreira proteana e satisfação no trabalho: Um estudo na Universidade Federal do Ceará. (Portuguese): Protean career and satisfaction at work: A study at the federal University of Ceará. (English). *Revista de Ciências da Administração*, 23(59), 23–41. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2021.e61803>

Son, S., & Kim, D.-Y. (2021). Organizational career growth and career commitment: Moderated mediation model of work engagement and role modeling. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(20), 4287–4310. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1657165>

Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>

Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841–856. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.604408>

Van Borm, H., Burn, I., & Baert, S. (2021). What Does a Job Candidate's Age Signal to Employers? *Labour Economics*, 71, 102003.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102003>

APÊNDICE I – Guião de entrevista aos recém-diplomados de meia-idade

PARTE I – Caracterização do participante

IDADE:

GENERO:

HABILITAÇÕES LITERARIAS:

IDADE DE CONCLUSÃO DO ÚLTIMO GRAU DE ENSINO:

PARTE II

Com que idade iniciou o seu curso?

O que o fez voltar a estudar?

Quais as suas expectativas com a aquisição da nova qualificação?

Quais os impactos que a nova qualificação teve para si no geral?

Qual era o seu trabalho antes de iniciar o último curso?

Foi trabalhador-estudante durante a realização do curso?

Como fez para conciliar o estudo com o trabalho?

Das competências que adquiriu ao longo dos seus estudos quais as alterações que ocorreram no seu trabalho e para a organização?

Identifica algum benefício que a sua nova qualificação (ou ter frequentado o ensino superior) trouxe para a organização onde trabalha(va)?

Que funções exerce depois de obter o diploma? (mesmas/diferentes)

Perspetiva por parte da empresa face ao rumo da sua carreira

Perspetiva por parte dos colegas face ao rumo da sua carreira

Após a conclusão dos seus estudos qual(ais) o(s) impacto(s)?

.) Pensou mudar de emprego para a área em que se especializou?

.) Quantas vezes já se candidatou a um emprego na sua área de especialização?

.) Qual foi a última fase do processo de recrutamento que atingiu?

Beneficiou de alguma política social para alterar o rumo da sua carreira? Qual?

APÊNDICE II – Guião de entrevista para as entidades empregadoras

CARATERIZAÇÃO DA EMPRESA

AREA DE ATIVIDADE:

NÚMERO DE TRABALHADORES:

VANTAGENS/INCONVENIENTES NA CONTRATAÇÃO

Quais as vantagens que experienciou em recrutar pessoas de meia-idade?

E inconvenientes?

Qual o papel da idade na sua organização?

- .) Qual a percentagem que já contratou trabalhadores de meia-idade?
- .) Já aconteceu não contratar alguém por causa da idade? Quantas vezes isso aconteceu?
- .) Tende a contratar alguém da mesma faixa etária dos outros trabalhadores?
- .) Já se deparou com uma situação em que dois candidatos tinham as mesmas competências, mas de faixas etárias diferente, qual contratou?

IMPACTO NA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Qual é a sua perspetiva sobre um trabalhador que volte a estudar, nomeadamente no ensino superior?

Há possibilidade dos trabalhadores progredirem dentro da empresa? Qual o papel das qualificações?

IMPACTO DAS POLITICAS SOCIAIS NO INGRESSO NA NOVA CARREIRA?

Conhece os incentivos para o ingresso no mercado de trabalho de pessoas de meia-idade?

Utiliza esses incentivos/políticas para recrutar trabalhadores?

APÊNDICE III - Guião de entrevista para as empresas recrutadoras

1. Preparação

As empresas escolhem uma faixa etária específica para a contratação?

2. Triagem

Recebe muitos CV's de candidatos recém-diplomados de meia-idade?

Qual a percentagem?

3. Seleção

Já recrutou trabalhadores de meia-idade recentemente diplomados?

Já aconteceu propor um trabalhador e não o aceitarem devido à sua idade?

Qual o desempenho dos trabalhadores na fase da seleção? (entrevista, teste, postura, grau de motivação)

4. Contratação

Aconteceu propor dois candidatos de faixas etárias diferentes e recusarem o mais novo?

E ao contrário?

1. Triagem

Na análise dos CV's quais são as competências que diferem entre um candidato recém-diplomado de meia-idade e um candidato novo?

Qual é a especialização em que as empresas mais contratam trabalhadores de meia-idade recém-diplomados?

As empresas preferem candidatos que sejam elegíveis às políticas sociais vigentes para recrutar trabalhadores, nomeadamente os recém-diplomados de meia idade?

APÊNDICE IV – Declaração de consentimento informado

O presente estudo surge no âmbito da dissertação para obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos da aluna Maria Teresa Ferreira Santos, pelo Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, orientado pela Professora Doutora Ana Cláudia Rodrigues. Este estudo tem como objetivo principal compreender a reação do mercado de trabalho face à empregabilidade dos trabalhadores de meia-idade.

Declaro que conheço os objetivos gerais do estudo, bem como as condições de participação.

Aceito participar de forma livre e voluntária, e sei que o tratamento dos dados será realizado de forma anónima e confidencial, podendo desistir de participar a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

Para participar no estudo terei de responder a uma entrevista. Além disso, a presente investigação cumpre o Regulamento Geral de Proteção de Dados no que concerne à recolha e tratamento dos mesmos.

Depois de ler as informações acima referidas, sinto-me esclarecido/a e aceito participar nesta entrevista, autorizando a utilização dos dados exclusivamente nas condições previamente apresentadas.

O Entrevistado

A Estudante

