

A EMPREGABILIDADE PERCEBIDA DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO:
Como a situação profissional, a idade e a formação complementar influenciam as perceções de confiabilidade, competência, motivação, empregabilidade e sucesso profissional dos candidatos

Nuno Couto (1) & Luísa Pinto (2)

(1) Faculdade de Economia do Porto da Universidade do Porto; up201801530@edu.fep.up.pt

(2) Faculdade de Economia do Porto da Universidade do Porto; lh Pinto@fep.up.pt

Palavras-chave: Discriminação de desempregados; Discriminação mais velhos

Resumo

O estigma associado aos desempregados de longa duração (Apergis & Apergis, 2020), pode originar ineficiência no mercado de trabalho, porque quando os empregadores evitam a contratação dos indivíduos desempregados, estes terão maiores dificuldades de ingressar no mercado de trabalho (Eriksson & Rooth, 2014). Mooi-Reci e Ganzeboom (2015) referem que o desemprego tem sido reconhecido como um evento perturbador que pode causar trajetórias salariais adversas e outras desigualdades no mercado de trabalho. De acordo com a *signalling theory* (Spence, 1973), os empregadores possuem informação limitada sobre os candidatos pelo que, quando são confrontados com a tomada de decisão numa contratação usam as informações disponíveis nos currículos para inferir atributos/características não diretamente observadas. Vários estudos (Eriksson & Rooth, 2014; Nüß, 2018) têm evidenciado que o desemprego e sua duração diminuem a probabilidade de reemprego.

Este estudo aborda a discriminação com base no desemprego e na idade durante a triagem curricular. Em particular, examina como a idade, a situação profissional e a formação complementar influenciam a confiabilidade percebida (Fiske et al., 2002), a competência (Fiske et al., 2002), a motivação (Lounsbury et al. 2004; Ensour et al. 2018), a empregabilidade (Porath, et al. 2012; McElroy et al. 2014) e o sucesso profissional (De Pater et al. 2009) dos profissionais de gestão. Uma amostra de 428 profissionais portugueses avaliou a empregabilidade de oito profissionais de gestão candidatos a uma função de consultor de gestão sénior, utilizando-se uma metodologia quantitativa e um design experimental. Os currículos usados variavam quanto à situação face ao emprego (empregado versus desempregado) x idade (32 versus 52 anos) e formação complementar (com ou sem). De forma a controlar outros efeitos relacionados com o género, etnia e nível de qualificação dos candidatos, esta informação foi uniformizada em todas as condições. Os currículos reportavam um mestre em gestão pela Faculdade de Economia da Universidade do Porto (FEP), do sexo masculino e de etnia local. As características dos respondentes como por exemplo a idade, qualificações, a experiência de Recrutamento e Seleção (R&S), grau de semelhança com o candidato entre outras, também foram controladas nas análises estatísticas.

Os resultados mostram que não existem diferenças significativas quanto à avaliação dos candidatos desempregados versus empregados para nenhuma das medidas utilizadas no estudo.

Os resultados contrariam os estudos realizados (Eriksson & Rooth 2014; Nüß, 2018), no qual a discriminação com base no desemprego foi evidenciada. Estes resultados poderão ser explicados pela importância que os portugueses atribuem às qualificações académicas (Pinto e Ramalheira, 2017), e ao prestígio da FEP, espelhado nos comentários dos participantes. Além disso as avaliações dos candidatos desempregados, pode ter sido influenciada pelo contexto pandémico que teve como consequência o aumento generalizado e não intencional do desemprego, o que pode ter contribuído para uma neutralização do estigma associado ao desemprego.

Observa-se um efeito combinado da idade com a situação profissional, em que os candidatos mais velhos e empregados foram considerados mais confiáveis e adequados à função. Observou-se também um efeito de interação entre a idade, situação profissional e formação complementar, na medida em que os candidatos mais velhos, empregados e com formação complementar foram considerados os mais motivados e os mais bem-sucedidos no trabalho. Estes resultados sugerem que para o exercício de funções de gestão, a idade não só não é estigmatizante como pode ser vantajosa no mercado de trabalho. Por último observou-se também que algumas características pessoais dos respondentes, como por exemplo a idade, qualificações, a experiência de R&S, grau de semelhança com o candidato, explicam as avaliações dos candidatos.

Este estudo é um dos primeiros a examinar empiricamente a perceção da empregabilidade dos profissionais de gestão, explorando a relevância da sua situação profissional e idade, bem como o valor da formação complementar. No seu conjunto, os resultados questionam a discriminação com base na idade e no desemprego de longa duração, pelo menos entre os profissionais seniores de gestão, o que contraria a literatura sobre a discriminação dos desempregados e dos mais velhos.