

OS DESAFIOS DIGITAIS NA GESTÃO DA CARREIRA: O CASO DA POPULAÇÃO ATIVA COM MAIS DE 40 ANOS

Bárbara Dias (1), Viviana Meirinhos (2) & Ana Cláudia Rodrigues (3)

(1) Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto – Instituto Politécnico do Porto; barbaradias@net.sapo.pt

(2) Centro de Estudos Organizacionais e Sociais e Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto – Instituto Politécnico do Porto; vivianameirinhos@iscap.ipp.pt

(3) Centro de Estudos Organizacionais e Sociais e Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto – Instituto Politécnico do Porto; anarodrigues@iscap.ipp.pt

Palavras-chave: Desenvolvimento de carreira; Competências digitais; Mercado de trabalho; Gerações; Transformação digital

Resumo

Numa economia onde o conhecimento e o processamento da informação são fatores determinantes, a utilização das tecnologias de informação e comunicação revela-se como crucial para o sucesso do desempenho e da competição das empresas (Meyer, 2008). Neste contexto, são muitos os desafios que se colocam à população ativa (Tverdushka & Stoliaruk, 2020), nomeadamente para manter ou procurar trabalho/ emprego. Estes desafios são agudizados para as pessoas que na sua formação e qualificação inicial não foram familiarizados com as ferramentas digitais e se encontram a meio ou no final da sua carreira pelo que têm mais dificuldades em utilizar a tecnologia (Soja & Soja, 2020), o que implica que ao longo da sua carreira tiveram/têm de adquirir e desenvolver as suas competências digitais (Forrier & Sels, 2003).

Este trabalho teve como objetivo estudar a relação entre o nível das competências digitais e o percurso profissional da população portuguesa com mais de 40 anos.

A revisão da literatura permitiu identificar que a gestão de carreiras implica na contemporaneidade abordagens muito flexíveis que se adaptem às alterações ambientais e, consequentemente, com níveis muito elevados de formação contínua (Cicek, 2020). Estes dois fatores são reconhecidos como fundamentais para uma atitude proativa e consequente sucesso no desenvolvimento e gestão da carreira (Callanan et al., 2017). As transformações no mercado de trabalho com a variedade de tecnologia que foi surgindo ao longo do tempo veio alterar as regras de competição e colaboração nas organizações, exigindo esta adaptação para manter a competitividade (Schneider & Kokshagina, 2021). Mas esta adaptação é mais difícil para a população com mais de 40 anos (Alcover et al., 2021), uma vez que a transformação dos postos de trabalho requer novas competências ou reconversão o que implica processos de aprendizagem e requalificação.

Com recurso à metodologia quantitativa e com base nos níveis de competências digitais do Quadro Dinâmico de Referencial de Competência Digital, recolhemos dados (em novembro de 2020) através de um inquérito constituído por 6 partes: 1-caraterização sociodemográfica da população; 2- caraterização quanto ao percurso profissional; 3- caraterização quanto ao acesso aos meios digitais; 4- níveis de competências; 5- importância das competências digitais para a atividade profissional; e 6- autoavaliação do conhecimento sobre ferramentas digitais Responderam ao questionário 216 indivíduos com mais de 40 anos. Os dados foram tratados

através do software IBM-SPSS *statistics 26*, tendo sido realizada uma análise descritiva univariada e multivariada que permitiu caracterizar a amostra, testar as hipóteses e identificar *clusters* de perfis de indivíduos com mais de 40 anos face ao nível das competências digitais.

De acordo com o teste realizado às hipóteses que consistiam na verificação da associação entre o nível de competências digitais mais elevado da população com mais de 40 anos e as habilitações académicas mais elevadas, com a experiência de trabalho nos setores de atividade dos serviços, bem como se estaria associado à situação atual de ativo. Os resultados do estudo, indicam que esta população apresenta dificuldades na utilização das ferramentas digitais. Verifica-se que a dificuldade é mais acentuada nos indivíduos com qualificações mais baixas e que não se encontram no ativo (Dodel & Mesch, 2020; Vasilescu et al., 2020). Não encontramos evidências que nos permitam concluir que o setor de atividade está associado com o nível de competências digitais mais elevado (Alcover et al., 2021). Da análise efetuada foram encontrados três perfis da população com mais de 40 anos associados ao nível de competência digital. Os *ativos altamente qualificados* são na sua maioria mulheres (73%) e apresentam as competências digitais mais elevadas (nível intermédio, 23%; intermédio +, 38% e avançadas, 29%). Os *não-ativos com baixas qualificações* são, de forma equilibrada, de ambos os sexos (54% homens) e não têm as competências digitais básicas (38%) ou, quando muito, têm competências básicas + (28%). E, os *ativos com baixas qualificações* são maioritariamente mulheres (57%) e detêm competências digitais básicas (68%). Os participantes, da mesma faixa etária que mais de metade da força de trabalho em Portugal (Pessoas 2018, INE, IP), consideram que as competências digitais são importantes para alcançar os objetivos de carreira (98,6%).

Neste contexto, para a população com mais de 40 anos os desafios passam pela adaptação, flexibilidade, predisposição para pensar, agir e prosperar num mundo digital (Murawski & Bick, 2017, van Laar et al., 2017). Para tal, será necessário a definição de estratégias de desenvolvimento de competências digitais que possam responder às inovações tecnológicas (Oberländer et al., 2020) com base nos perfis identificados.

A identificação do nível de competências digitais dos diferentes perfis desta população permitirá a adequação de processos de *upskilling* e *reskilling* que permitam responder às necessidades das organizações de forma a atenuar o impacto negativo que estas mudanças têm na vida destas pessoas. Pelo que no futuro, seria interessante aprofundar o estudo com uma recolha de dados mais abrangente que permita tipificar esta população para uma melhor identificação e análise das dificuldades e motivações para o desenvolvimento de competências digitais mais eficazes para abraçar novas formas de trabalho numa economia digital com uma população envelhecida e com necessidade de desenvolvimento de competências digitais.