

## **DIPLOMADOS DE MEIA-IDADE: MOTIVAÇÕES PARA O ENSINO SUPERIOR E A PERSPETIVA DO MERCADO**

**Teresa Santos, ISCAP, Polytechnic of Porto, [m.teresas@hotmail.com](mailto:m.teresas@hotmail.com)**

**Ana Cláudia Rodrigues, CEOS.PP, ISCAP, Polytechnic of Porto, [anarodrigues@iscap.ipp.pt](mailto:anarodrigues@iscap.ipp.pt)**

Com o aumento da expectativa de vida e o adiamento da idade de reforma, as carreiras profissionais tendem a prolongar-se, resultando na necessidade e procura de desenvolvimento contínuo. Vivemos numa era de emergência de novas funções em detrimento de outras, o que exige uma atualização contínua de conhecimentos.

O objetivo geral deste estudo é contribuir para a compreensão das motivações que levam indivíduos de meia-idade a ingressarem no ensino superior e como isso impacta as suas carreiras. Os objetivos específicos do estudo incluem: compreender as motivações para retomar os estudos entre pessoas de meia-idade, analisar suas trajetórias de carreira, examinar o impacto da idade na contratação desses diplomados por empregadores e avaliar o uso das políticas sociais de empregabilidade em vigor em Portugal.

Os dados foram recolhidos através de 14 entrevistas semiestruturadas com três tipos de participantes, distribuídos em três estudos distintos. As entrevistas foram realizadas com (a) 11 pessoas diplomadas após os 40 anos, abordando as suas motivações para o ingresso no ensino superior, a conciliação entre estudo e trabalho, e os impactos da obtenção do diploma tanto para os participantes quanto para os empregadores; (b) uma empresa que contrata esses indivíduos, explorando as práticas de Gestão de Recursos Humanos (GRH) como recrutamento, formação, avaliação de desempenho, plano de carreiras, desvinculação e diversidade etária; e (c) duas empresas de Gestão de Recursos Humanos, focando no impacto da idade dos candidatos nas

competências e no seu recrutamento. A metodologia utilizada foi qualitativa, com análise de conteúdo.

Os 11 diplomados entrevistados residem no distrito do Porto, sendo quatro mulheres e sete homens, com idades entre 41 e 59 anos (média de 48,18 anos). Seis possuem licenciatura e cinco são mestres.

Para a análise dos dados, utilizaram-se os princípios da Grounded Theory, considerando a escassa literatura disponível sobre o tópico. Na primeira etapa da análise, denominada codificação inicial, foram definidas 11 categorias, 19 subcategorias e 40 indicadores de análise. Os indicadores foram organizados por frequência e acompanhados dos respetivos indicadores de análise.

Os resultados da investigação do 1º estudo – os diplomados de meia-idade - corroboram a perspectiva de Ojala et al. (2021), ao confirmar que as motivações para o ingresso no ensino superior entre pessoas de meia-idade podem ser pessoais e profissionais.

Do ponto de vista pessoal, as principais motivações para ingressar no ensino superior são a realização pessoal, terminar o curso, valorização pessoal, promessa e posição social.

Em termos de impacto profissional, observou-se que a obtenção do diploma pode influenciar diferentes trajetórias de carreira, incluindo a progressão hierárquica, o empreendedorismo, e mudanças de vínculo laboral, como a transição de contratos temporários para contratos permanentes, ou a mudança de empregador ou local de trabalho (Ojala et al, 2021).

Além das competências já existentes nos trabalhadores de meia-idade, o diploma propicia o desenvolvimento de novas habilidades. Além das competências transversais, estabilidade, confiabilidade, conhecimento, experiência, iniciativa pessoal e orientação, reconhecidas por Almeida et al (2022), os dados recolhidos no 2º e 3º estudos - empresa que contrata diplomados de meia-idade e empresas de RH - ampliam o portfólio de competências adquiridas pelos diplomados de meia-idade para adaptabilidade, agilidade, competências interpessoais, gestão do stress, resiliência, e tomada de decisão. No entanto, os colaboradores de meia-idade apresentam desvantagens em relação aos mais jovens na aquisição de hard skills, como domínio de línguas e competências digitais.

O estudo junto da empresa que contrata diplomados de meia-idade revelou a valorização de candidatos mais velhos pela experiência e estabilidade que oferecem, contratando-os, contrariando a exclusão por idade.

A entrevista com a empresa que contrata diplomados de meia-idade indicou que esse recrutamento é uma vantagem, permitindo maior diversidade nos quadros organizacionais. Num momento de alto turnover nas organizações, constatou-se que os colaboradores de meia-idade, devido à experiência e compromisso, são menos propensos a saírem, mantendo vínculos mais fortes com a organização.

No entanto, o estudo junto das empresas de RH também identificou que a generalidade das organizações ainda resistem à contratação de colaboradores mais velhos, preferindo manter uma força de trabalho jovem, o que pode gerar fragmentação organizacional e baixo desempenho apesar das empresas começarem a demonstrar uma disposição crescente para recrutar colaboradores de faixas etárias diferentes, devido à estabilidade e experiência que oferecem.

A diversidade etária nas organizações é uma consequência do aumento da longevidade e do adiamento da idade da reforma, o que possibilita o recrutamento de pessoas de meia-idade (Luksyte et al., 2022). Este tipo de diversidade, através da contratação de colaboradores de meia-idade, que trazem resiliência, compromisso e foco mostrou-se benéfica.

O estudo 3 - com base em empresas de RH - revela que as políticas sociais de empregabilidade, como os programas ATIVAR.pt e Empreende XXI (Portaria n.o 206/2020, de 27 de agosto) não têm sido utilizadas pelas entidades empregadoras apesar de existirem participantes elegíveis.

O trabalho que aqui apresentamos tem relevância académica e organizacional. Para as organizações que podem contratar diplomados de meia-idade, destaca-se a vantagem de reter esses colaboradores, que tendem a valorizar as novas competências adquiridas e contribuir para a organização e não tanto procurar novas colocações. As instituições de ensino superior nas suas estratégias de atração podem considerar também as motivações pessoais dos candidatos (foram identificadas várias neste estudo) além do desenvolvimento profissional.

Como limitações, o estudo alcançou a saturação teórica muito rapidamente nos dois primeiros objetivos, os relativos ao estudo junto dos diplomados. No entanto, a revelou-se muito difícil encontrar organizações que contratam diplomados de meia-idade, pelo que os dados relativos aos restantes objetivos são de índole mais exploratória.

Sugere-se que futuras investigações se possam explorar informações das empresas que contratam e que não contratam diplomados de meia-idade e se recolham dados em regiões diferentes e se comparem áreas científicas.

**Palavras-chave:** Recém-diplomados de meia-idade, Motivação para o ensino superior, Carreira de recém-diplomados de meia-idade, Diversidade etária

### **Agradecimentos**

Este trabalho foi financiado por fundos portugueses através da FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia, projeto UIDB/05422/2020.

### **Bibliografia**

Almeida, P.C., Matos, F.N., 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>

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

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>

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>

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