



Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia

MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**APRENDIZAGEM E ENVELHECIMENTO NA GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS**

DUARTE JOSÉ LIMA BATISTA

Orientadoras:

Professora Doutora Ana Margarida Passos, Professora Associada com Agregação da
Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia

Professora Doutora Diana Dias, Professora Associada com Agregação da Faculdade de
Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia

novembro, 2021

APRENDIZAGEM E ENVELHECIMENTO NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

DUARTE JOSÉ LIMA BATISTA

Projecto de Mestrado apresentado à Universidade Europeia como requisito parcial para a
obtenção de grau de mestre em Gestão de Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Ana Margarida Passos, Professora Associada com Agregação da
Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia

Professora Doutora Diana Dias, Professora Associada com Agregação da Faculdade de
Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia

novembro, 2021

Este projecto de dissertação está escrito ao abrigo do antigo acordo ortográfico.

Agradecimentos

É altura de encerrar um capítulo de seis anos e meio de estudos, de muitas aprendizagens, histórias, conquistas, de superação, resiliência e de imenso crescimento pessoal.

Em primeiro lugar, um enorme agradecimento ao Paulo, que me colocou no caminho da vida.

À Guilhermina, que me ajudou, de novo, a caminhar.

Às minhas colegas Ana Gonçalves e Joana Figueiredo, que sempre, desde de o início ao fim, estiveram prontas para me ajudar naquilo que fosse necessário.

Aos meus pais e irmã.

A todos os professores que tive oportunidade de me cruzar durante este ciclo de estudo na Universidade Europeia, sobre os quais colhi conhecimentos teóricos e práticos e que me ajudaram a fazer de mim uma pessoa melhor, hoje.

À Dra. Maureen Tam que, desde Hong Kong, teve a gentileza de me ceder o estudo e questionário, abrindo caminho para desenvolver este projecto de dissertação.

À professora Doutora Ana Passos, que me salvou de uma situação complicada, aceitando ser minha orientadora, pelo apoio e disponibilidade, pela partilha do saber e das valiosas contribuições para o trabalho, bem como pelo modo como o fez.

À Universidade Europeia que me acolheu desde a primeira hora com bastante carinho e receptividade.

Por fim, o maior agradecimento ao José Zacarias, ao pai Pedro e ao pai Belchior que, com a sua paciência e incansável incentivo, me ajudaram a cumprir este objectivo, do início ao fim. Estou-lhes, para sempre, grato por tudo.

Deixo patente a minha gratidão para com todos.

‘Se não sabes, aprende; se já sabes, ensina.’

Confúcio (551 a.C. - 479 a.C.)

*‘Se quiseres um ano de prosperidade, semeia cereais.
Se quiseres dez anos de prosperidade, planta árvores.
Se quiseres cem anos de prosperidade, educa os homens.’*

Guanzi (c.645 a.C.)

RESUMO

O envelhecimento da população em Portugal e no Mundo tem consequências relevantes para a composição da população activa e na escassez de algumas competências essenciais para o mercado de trabalho .

Este estudo visa compreender o significado da aprendizagem em pessoas com idade mais avançada, comparando o significado para aprender, os facilitadores e as barreiras da aprendizagem, por comparação, do envelhecimento e da aprendizagem em três culturas e países bem distintos: Hong Kong, Austrália e Portugal.

O presente estudo tem na base o artigo da Professora Doutoura Maureen Tam que explora estas dimensões e compara Hong Kong e a Austrália. Neste estudo, acrescentamos Portugal a esta comparação com uma amostra de 131 participantes que responderam a um questionário semelhante ao utilizado no estudo original.

Procurou-se igualmente investigar as diferenças entre homens e mulheres e entre a população mais velha e mais nova nas variáveis de interesse. Por fim, foram realizadas uma série de análises de componentes principais às escalas utilizadas e foram construídos de novos indicadores. Estas análises permitiram analisar a relação entre o significado de aprendizagem, barreiras e facilitadores.

Os resultados revelaram que há mais semelhanças entre os países do que diferenças.

Numa óptica comparativa entre os três países, é possível aferir que Portugal se encontra mais próximo dos indicadores do estudo australiano. Muito provavelmente por questões culturais de maior proximidade, levando a essa semelhança, traduzida nas respostas recolhidas em ambas as amostras. Os resultados revelam igualmente uma conjunto de diferenças entre homens e mulheres e entre os participantes com mais ou menos 50 anos.

No final deste trabalho são mencionadas possíveis estratégias para a Gestão de Recursos Humanos, nomeadamente práticas de RH, de modo a, não só, manter os trabalhadores mais velhos nas organizações, garantindo que não ocorram perdas irreparáveis ao nível do saber fazer, da experiência e da cultura mas, também, fazer com que se sintam valorizados e respeitados. Numa óptica de políticas de GRH de ajustamento à constante evolução da sociedade, aos desafios das necessidades organizacionais e ao mercado de trabalho.

Palavras-chave: Envelhecimento, aprendizagem, recursos humanos

ABSTRACT

The aging of the population in Portugal and in the world has relevant consequences for the composition of the active population and the scarcity of some essential skills for the labor market.

This study aims to understand the meaning of learning in older people, comparing the meaning of learning, the facilitators and barriers of comparative learning, aging and learning in three very different cultures and countries: Hong Kong, Australia and Portugal.

The present study is based on the article by Professor Doctor Maureen Tam that explores these dimensions and compares Hong Kong and Australia. In this study, we added Portugal to this comparison with a sample of 131 participants who answered a questionnaire similar to the one used in the original study.

We also sought to investigate the differences between men and women and between the older and younger populations in the variables of interest. Finally, a series of principal component analyzes were carried out at the scales used and new indicators were built. These analyzes allowed us to analyze the relationship between the meaning of learning, barriers and facilitators.

The results revealed that there are more similarities between countries than differences.

From a comparative perspective between the three countries, it is possible to see that Portugal is closer to the indicators of the Australian study. Most likely due to cultural issues of greater proximity, leading to this similarity, reflected in the responses collected in both samples. The results also reveal a set of differences between men and women and between participants aged over 50 years.

At the end of this work, possible strategies for Human Resources Management are mentioned, namely HR practices, in order not only to keep older workers in organizations, ensuring that there are no irreparable losses in terms of know-how, experience and culture but also make them feel valued and respected. From a perspective of HRM policies to adjust to the constant evolution of society, the challenges of organizational needs.

Key-words: Aging, learning, human resources

Índice Geral

RESUMO.....	6
ABSTRACT	7
INTRODUÇÃO.....	10
REVISÃO DA LITERATURA	16
Envelhecimento	16
Processo de Envelhecimento.....	16
Envelhecimento Individual	18
Envelhecimento Demográfico	19
Envelhecimento Saudável.....	20
Envelhecimento Bem-Sucedido.....	20
Envelhecimento Activo.....	22
Envelhecimento da População Activa	24
Aprendizagem.....	25
Aprendizagem ao longo do ciclo de vida.....	26
Gestão de Recursos Humanos	29
HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO	31
METODOLOGIA DE PESQUISA	31
Amostra	32
PROCEDIMENTO	34
Questionário.....	34
OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS	35
RESULTADOS	36
ANÁLISE COMPLEMENTAR	52
CONCLUSÃO.....	56
Sugestões para a Gestão de Recursos Humanos.....	59
Limitações.....	60
Sugestões para futuras investigações.....	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
Anexos	67
Anexo A - Questionário.....	67

LISTAS DE SIGLAS OU ABREVIATURAS

OMS- Organização Mundial de Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

DGS – Direção Geral de Saúde

INE – Instituto Nacional de Estatística

PIAAC - Programa Internacional para a Avaliação das Competências dos Adultos

OCDE - Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico

GRH – Gestão de Recursos Humanos

INTRODUÇÃO

No âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, surge a investigação que se intitula ‘Aprendizagem e Envelhecimento na Gestão de Recursos Humanos’. O tema em causa foi adoptado, em consonância com a professora doutora Diana Dias, como Projecto de Mestrado como requisito parcial para a obtenção do grau de mestre em Gestão de Recursos Humanos. Trata-se da replicação de um estudo do ano de 2016, então aplicado na Austrália e em Hong-Kong, levado a cabo pela Dra. Maureen Tam, pela Dra. Rosemary Aird, pela Prof^a. Gillian Boulton-Lewis, e pela Prof^a. Laurie Buys.

O objectivo deste projeto compreendeu a identificação, a descrição e o desenvolvimento de uma compreensão analítica sobre o envolvimento e as opiniões das pessoas em idades mais avançadas em relação à aprendizagem ao longo do ciclo de vida. Contribuindo significativamente para a produção de novos conhecimentos e percepções sobre as semelhanças e diferenças no significado de aprendizagem, nas razões e nas barreiras de aprendizagem, em diferentes contextos culturais, à medida que vivenciam uma aprendizagem contínua, ao longo da vida. Olhando para a importância que a gestão de recursos humanos tem nesta sua mesma área de intervenção, quer seja pelas políticas ou pelas práticas que confere juntos dos seus colaboradores.

Investigações anteriores mostraram que a aprendizagem é essencial para um envelhecimento bem-sucedido, afectando o prazer de viver, a confiança, a auto-confiança, a satisfação, a saúde e a capacidade de enfrentar os desafios apresentados pelo envelhecimento (Rowe & Kahn, 1997).

A temática do envelhecimento e da aprendizagem tem vindo a chamar, cada vez mais, a atenção dos profissionais de diferentes áreas de investigação científicas, bem como da própria sociedade, devido a um progressivo aumento da população envelhecida. Isto deve-se, em parte, à redução das taxas de natalidade e ao aumento da expectativa de vida, proporcionada por um panóplia de avanços tecnológicos e científicos nas mais diversas áreas que compõem a sociedade. Sendo, assim, possível afirmar que o virar de século trouxe um cenário de completa revolução na pirâmide demográfica, verificando-se um contínuo aumento da população mais velha, nomeadamente, com idade superior a 65 anos, com bastante tempo disponível e, por vezes, em situação de isolamento, que necessita de respostas sociais adequadas às suas necessidades. Além disso, a base da pirâmide, ou seja, as gerações mais novas estão a perder

relevância e predominância em relação às faixas etárias mais avançadas. É um cenário global, a que Portugal não foge. Um dos acontecimentos mais relevantes do século XX, até aos dias de hoje, prende-se com o processo de envelhecimento da sociedade a nível mundial. Este fenómeno afecta todos os países, de uma forma diversa (Osório & Pinto, 2007). De acordo com Rosa (2012), o envelhecimento populacional representa o triunfo do desenvolvimento humano mas, também, acarreta um dos desafios mais marcantes da sociedade, uma vez que, ainda existem incertezas acerca de todo este processo, daí que seja importante proceder à caracterização do envelhecimento a nível demográfico.

Não há dúvidas de que o envelhecimento da população é uma história de sucesso humano, um motivo para comemorar o triunfo da saúde pública, os avanços científicos, económicos e sociais, o desenvolvimento gerado acerca de doenças, lesões e mortes prematuras, que limitaram a expectativa de vida humana, ao longo da história. Devido a este constante crescimento de conhecimentos, foi com naturalidade que as populações de idades mais avançadas crescessem. Sendo, hoje, o envelhecimento encarado e vivido com cada vez mais com qualidade e vitalidade, sempre na procura das melhores respostas para se envelhecer da melhor maneira possível. O processo de envelhecimento faz parte do ciclo de vida, se por um lado, a longevidade constitui uma grande conquista mundial, por outro lado, representa um grande desafio para a humanidade. Como tal, é necessário evidenciar a necessidade de mudar políticas estruturais, ideológicas e institucionais por forma a encontrar um equilíbrio e equidade social.

Quase todos os países do mundo assistem a um crescimento na quantidade de pessoas com mais de 65 anos ou mais anos. Em 2019, 703 milhões de pessoas estavam neste grupo etário. Sendo que o número de pessoas com estas características caminhará para o dobro, cerca de 1.5 mil milhões em 2050. Em Portugal, em 2019, o número de pessoas com 65 ou mais anos era de 2 286 milhões, correspondendo a 22.4% da população. Em 2050 a previsão de pessoas, nestas condições, é de 2 681 milhões, significando 27% da população (ONU, 2019).

Segundo dados mais recentes do INE (2020), o cenário confirma um continuado envelhecimento demográfico passando de 159 para 300 idosos por cada 100 jovens, em 2080, em resultado do decréscimo da população jovem e do aumento da população de idades mais avançada.

A condição de se pertencer a uma faixa etária mais elevada, dentro da sociedade, mostra que, através do tempo, a contribuição de cada um para o colectivo é marcadamente positiva. Através da sua memória e da sua experiência, apesar de muitas vezes faltar a força e a saúde. Quando

não havia livros, o velho era o saber acumulado, concentrava a memória colectiva, evocada e transmitida oralmente, e quanto mais primitiva a sociedade, mais importante era (é) o seu papel (Beauvoir, 1990).

Clarke-Stewart et al. (1988) chamam à atenção para que o desenvolvimento na segunda metade da vida é, também, marcado por progresso, aperfeiçoamento, acúmulo e integração de conhecimentos, por uma compreensão mais profunda dos outros e pelo aumento de oportunidades de relacionamento interpessoal.

Esta mudança de estrutura demográfica tem desencadeado, ainda, um conjunto de novas atitudes, designadamente a mudança de atitudes dos trabalhadores em relação ao trabalho, a mudança de atitudes dos empregadores em relação à idade e a atitude das pessoas para com a vida em geral. Um dos principais resultados desta mudança de atitudes será a escassez de competências, o que desencadeará uma procura constante de talentos num mercado caracterizado por pressões sobre a produtividade, a qualidade e os custos que a massa salarial comporta para as organizações (Koçak, 2011).

Segundo Cabral et al. (2013) o envelhecimento constitui uma conquista, quer para os indivíduos, quer para as sociedades, sendo consequência dos progressos económicos, sociais e biomédicos. Cabe analisar os desafios que emergem desta conquista e as necessidades de adaptação das sociedades. As pessoas vivem mais anos e é fundamental que os vivam com mais qualidade (Neto & Monteiro, 2008).

Muito embora o aumento da longevidade da população portuguesa seja um factor apreciável, a qualidade dos anos de vida ganhos apresenta potencial para melhorar. Considerando o conceito de envelhecimento activo, proposto em 2002 pela Organização Mundial da Saúde (2002), que dependerá do empenho de cada um, enquanto agente da sua própria saúde, participação e segurança, e da sociedade como um todo, de forma a que sejam garantidas as oportunidades para tal, à medida que as pessoas envelhecem.

Existe uma certa tendência a subvalorizar as pessoas mais velhas, ignorando a sua capacidade de adaptação, de aprender e transmitir conhecimentos, conferindo-lhes menor relevância social. Urge, portanto, reconhecer a importância de serem adoptadas estratégias facilitadoras de um envelhecimento bem-sucedido, de nos aproximarmos de uma visão mais realista do envelhecimento, contribuindo para o desvanecer do idadismo que, ainda, prevalece. A diversidade de capacidades e necessidades de saúde das pessoas mais velhas não é aleatória, advém de eventos que ocorrem ao longo de todo o curso da vida e frequentemente são mutáveis,

ressaltando a importância do ciclo de vida para se entender o processo de envelhecimento (OMS, 2015).

Os adultos, em idades mais avançadas, tendem a perder as suas capacidades próprias de processamento de informação, especialmente se não as utilizarem. Pesquisas realizadas nesse sentido, como é o caso do Programa Internacional para a Avaliação das Competências dos Adultos, no âmbito da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico, que apresenta uma ampla análise da relação entre idade e capacidades de processamento de informação. Os dados revelam diferenças consideráveis nas competências relacionadas com a idade, sugerindo que a proficiência tende a diminuir, de uma forma natural, com o avanço da idade (OCDE, 2016).

O acentuado crescimento da esperança média de vida, em Portugal, obriga-nos a repensar a sociedade como um todo. Perante a dimensão do “problema” social que o envelhecimento passou a constituir, torna-se imperativo atender às consequências e ao seu impacto na vida das pessoas de idades mais avançadas, dos que assumem os seus cuidados, ainda mais, quando considerada a incapacidade das famílias assumirem esse papel. A sociedade de hoje exige às famílias uma constante capacidade de adaptação, para que estas consigam dar resposta aos desafios, afastando de si a capacidade de cuidar do seus familiares mais velhos, o que é tendencialmente duro para muitas pessoas que veem a ser institucionalizadas, fora da sua família clássica.” (Leite, 2003).

De acordo com a Organização das Nações Unidas (2019), o envelhecimento da população aumentará a pressão nos sistemas financeiros e de segurança social no apoio aos mais velhos. Por isso importa estabelecer políticas e programas de proteção social de longo prazo, que possam ser sustentáveis, por forma a prevenir a pobreza, reduzir as desigualdades e promover a inclusão social entre os mais velhos.

O envelhecimento aplica-se de forma a permitir que as pessoas percebam o seu potencial físico, social e mental de bem-estar ao longo do curso de vida, participando na sociedade de acordo com as necessidades, desejos e capacidades de cada indivíduo. Tal é entendido por Sousa et al. (2003) como envelhecimento bem sucedido, sendo acompanhado de qualidade de vida e bem estar e deve ser fomentado ao longo dos estados anteriores de desenvolvimento do ser. A pesquisa tem mostrado que a aprendizagem é essencial para um envelhecimento activo e saudável, afetando o prazer pela vida, a confiança, o auto-conhecimento, a auto-satisfação, a saúde e a capacidade de enfrentar desafios (Boulton-Lewis G. M., 2010).

Se, por um lado, o envelhecimento da população pode ser visto como um problema de nível macroeconómico e, como tal, um problema governamental, devido ao aumento das despesas com a saúde e com as pensões, por outro lado, o envelhecimento é, também, um problema ao nível microeconómico na medida que as organizações deverão garantir a retenção do maior número possível de trabalhadores de modo a manter o mercado de trabalho a funcionar e evitar a perda de conhecimentos, competências e experiências (Armstrong-Stassen, 2008). Deste modo, para muitas organizações será crucial desenvolverem novas e melhores formas de satisfazer as necessidades dos trabalhadores em idades mais avançadas no sentido de os manterem por mais tempo na sua actividade laboral (Stamov-Roßnagel & Hertel, 2010).

Para além das modificações da composição da população activa também a natureza do emprego e do trabalho mudou, radicalmente, ao longo dos últimos 50 anos (J.Burke & Ng, 2006). O trabalho é cada vez mais baseado no conhecimento, o que resultada em horários e locais de trabalho mais flexíveis e, também, uma população activa cada vez mais diversificada e com necessidade de constantemente adaptação aos novos requisitos (Truxillo & Fraccaroli, 2013). No seguimento destas mudanças as organizações devem alinhar as suas políticas e práticas de GRH de maneira a que os trabalhadores mais velhos permaneçam nas organizações, motivados, produtivos e saudáveis (Shultz & Wang, 2011). Não obstante, e segundo autores anteriormente referidos, são escassas as organizações que realmente implementam políticas e práticas de GRH que visam manter e motivar os seus trabalhadores em idades mais avançadas, situação esta que tem colocado o foco para a necessidade de repensar esta realidade e encontrar formas de reter os trabalhadores, prolongando a sua vida profissional.

A Organização Mundial da Saúde (2015) afirma que aprender, crescer e tomar decisões são importantes para um envelhecimento saudável. A contínua aprendizagem permite que as pessoas mais velhas tenham os conhecimentos necessários para poderem gerir a sua saúde, para se manterem actualizados, para uma participação activa na sociedade, para se ajustarem à mudança, com o objectivo de manter o interesse na vida quotidiana. O crescimento pessoal contínuo, mental, físico, social e emocional é importante para capacitar os mais velhos de tomarem decisões e escolhas mais acertadas.

No ambiente de total incerteza, volátil e turbulento em que estamos inseridos, é fundamental proteger e desenvolver os Recursos Humanos, as suas políticas e práticas, por forma a criar activos estratégicos e sem paralelo para a criação de vantagens competitivas sustentáveis no ecossistema laboral (Boxall & Purcell, 2008).

Portanto, o envelhecimento, de uma forma bem sucedida, é um conceito complexo e subjectivo, com impacto em todas as áreas da sociedade. Importa que haja oportunidades onde as pessoas mais velhas possam ser ouvidas, para exporem os seus desejos e anseios por forma a que os governos manifestem um contínuo desenvolvimento de políticas transversais, estruturais e de estratégias de actuação multidisciplinares, flexíveis e de proximidade, permite que todas as pessoas mais velhas possam desfrutar de uma vida activa e saudável, este é um imperativo ético e social.

Com o resultado de todas mudanças demográficas, a GRH terá de enfrentar determinadas dificuldades e terá de se adaptar a uma força de trabalho mais heterógenea. Este novo cenário demográfico acarreta inúmeros desafios para as instituições que se devem adaptar à evolução das estruturas etárias. Nesse sentido é imprescindível compreender as atitudes, emoções, motivação e habilidades cognitivas e físicas dos trabalhadores mais velhos para determinar o que é necessário para que exista um natural equilíbrio ao envelhecimento da população activa (Spitulnik, 2006).

Como tal, este estudo pode ser um ponto de partida para a investigação sobre os factores do envelhecimento, da aprendizagem e do apoio que as políticas e práticas de Gestão de Recursos Humanos podem desempenhar junto das organizações.

Posto isto, a questão de investigação deste projeto é: Será que o envelhecimento afecta a relação com a aprendizagem ao longo do ciclo de vida e, qual o papel da GRH?

De forma a dar resposta a esta questão de investigação, apresentam-se os seguintes objetivos específicos:

- 1- Compreender o significado, por comparação, que as pessoas em idades mais avançadas atribuem ao envelhecimento e à aprendizagem, nos 3 países onde o estudo foi aplicado;
- 2- Compreender quais as razões e barreiras face à aprendizagem que influencie uma abertura/disponibilidade para uma aprendizagem durante o ciclo de vida;
- 3- Relacionar o bifactor idade e aprendizagem com as políticas e práticas de GRH.

Procurar-se-á clarificar e defender, ao longo deste estudo, “que a educação é a forma mais eficaz para o desenvolvimento de uma sociedade ou de um grupo” (Jacob, 2015, p. 1).

REVISÃO DA LITERATURA

Envelhecimento

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (2002), o envelhecimento da população é uma das maiores conquistas da humanidade, sendo um fenómeno global. Em linha com o que a Direção Geral de Saúde (2004) portuguesa aponta, o envelhecimento humano consiste num processo de mudança progressiva da estrutura biológica, psicológica e social das pessoas que se inicia antes do nascimento e desenvolve-se ao longo do curso de vida.

À luz do que Neri (2001) indica, o envelhecimento compreende um processo de mudança de papéis e comportamentos típico dos anos mais tardios da vida adulta, dizendo respeito à adequação dos papéis e dos comportamentos das pessoas mais velhas ao que é esperado para essa época de vida.

De acordo com Lima (2010), este mesmo conceito compreende a auto-regulação do indivíduo, pelas mudanças nas funções psicológicas, como a memória e a tomada de decisões, bem como, a forma de lidar com o processo de senescência.

As pessoas mais velhas têm de viver uma vida com satisfação ao invés de serem e de se sentirem um peso para a sociedade na qual estão inseridas (Havighurst, 1961). Para Atchley (1989) o sucesso do envelhecimento espelha, no período mais avançado de vida, as mesmas actividades, comportamentos, personalidade e relacionamentos tal qual em épocas de vida mais precoces.

Este é um dos maiores desafios que este novo século enfrenta, de os governos necessitarem de desenvolverem e executarem políticas económicas e sociais de maneira a fazer face a um envelhecimento equilibrado, sustentável e contínuo. “Em todos os países, e em países em desenvolvimento, em particular, medidas para ajudar as pessoas mais velhas a permanecer saudáveis e activas são uma necessidade, não um luxo.” (OMS, 2002, p. 6).

Processo de Envelhecimento

São diversos os factores que interferem no processo de envelhecimento, assim sendo, para Paúl (2005) o processo do envelhecimento possui três elementos chave: a senescência, onde o processo de envelhecimento biológico passa pela vulnerabilidade crescente e de maior probabilidade de morrer; o envelhecimento social, referente aos papéis sociais adequados às

expectativas da sociedade; e o envelhecimento psicológico, definido pela regulação do próprio indivíduo, pelo tomar de decisões e de opções.

As pessoas envelhecem de forma heterogénea e em ritmos distintos entre si, em concordância com Fontaine (2000), existem três tipos de idade: idade biológica, idade psicológica e idade social.

Molina e Tarrés (2003) referem-nos que o processo de envelhecimento, derivado da passagem do tempo, não é homogéneo sobre todas as pessoas de tal maneira que as diferenças individuais e as funções fisiológicas, psicológicas, entre outras, configuram um panorama de grande diversidade neste processo. Assim podemos falar de uma idade cronológica, biológica e psicológica, segundo nos refiramos ao número de anos, ao organismo, à personalidade ou à competência social. As mudanças psicológicas que acontecem com o envelhecimento são causadas, na maioria dos casos, pela evolução própria do ser humano, desta forma convém renegar qualquer visão negativa acerca envelhecimento e olhar positivamente para esta importante etapa da vida.

De acordo com Bee e Mitchel (1980), à medida que envelhecemos ocorrem mudanças, o organismo se torna mais pequeno (*smaller*), mais lento (*slower*), mais fraco (*weaker*), mais escasso (*lesser*) e mais reduzido (*fewer*).

Em linha com Bretanha et al. (2013), leva a alterações moleculares, morfofisiológicas e funcionais, alterações que estão associadas à própria idade, ao resultado do desgaste temporal e ao acúmulo de danos ao longo da vida, causados, sobretudo, pela interação entre factores genéticos e, ainda, sobre a não adesão a hábitos de vida saudáveis. Neste contexto, o envelhecimento é influenciado quer por factores intrínsecos, inerentes à própria individualidade, ou quer por factores extrínsecos, inerentes ao meio ambiente. É um processo complexo, e como tal, necessita de uma multiplicidade de parâmetros para uma abordagem plena acerca de todos contornos. Trata-se de um fenómeno que apresenta características diferentes de acordo com a cultura, com o tempo e com o espaço e da vida individual, social e cultural. Nesse sentido, o processo de envelhecimento vai além das mudanças biopsicossociais, tendo as especificidades marcadas pela posição de classe social, pela cultura, pelas condições socioeconómicas e sanitárias do indivíduo ou da comunidade (Moreira & Nogueira, 2008).

Existe, ainda, uma enorme variação nos termos usados para a noção de envelhecer, que inclui envelhecimento bem sucedido, envelhecimento activo, envelhecimento saudável, envelhecimento positivo, e envelhecimento produtivo (Foster & Walker, 2015).

Envelhecimento Individual

De acordo com Schneider e Irigaray (2008), a idade, conceito multidimensional, não é um marcador preciso para as mudanças que acompanham o envelhecimento. É, antes, uma forma padronizada de contagem dos anos vividos, uma vez que existem variações de relacionadas com o estado de saúde, com a participação cívica e social e com os níveis de independência entre as pessoas mais velhas que possuem a mesma idade.

Em linha com o que nos diz Cabral et al. (2013), a família, a comunidade e a sociedade têm um forte impacto na forma como se envelhece. A interdependência e a solidariedade entre gerações são princípios importantes do envelhecimento activo, a criança de ontem é o adulto de hoje e a avó ou avô de amanhã.

Para Bize e Vallier (1985) o envelhecimento é um processo universal, por ser algo natural, não está dependente da vontade do indivíduo. É irreversível, apesar do constante avanço da medicina. É heterogéneo e individual, em cada espécie há uma velocidade própria para envelhecer. Leva à progressiva e significativa perda de funções e é indubitável e inevitável para qualquer ser humano, sendo um processo fisiológico, não está, necessariamente, ligado à idade cronológica (Rosa, 2012).

De acordo com Fontaine (2000), olhando para o que define como três tipos de idade, é possível aferir que a idade biológica está ligada ao envelhecimento orgânico. Os órgãos sofrem transformações que provocam a diminuição do seu funcionamento normal, por consequência a capacidade de se auto-regularem torna-se menos eficaz. A idade psicológica refere-se às competências comportamentais que a pessoa mais velha pode alterar em resposta às alterações ambientais, abrangendo, a inteligência, a memória e a motivação. Quanto à idade social, representa a relação da pessoa com os outros elementos da comunidade onde está inserida, relativamente aos papéis, rotinas e estatuto.

O envelhecimento fomenta alterações biopsicossociais, decorrentes do dia-a-dia do indivíduo até à sua morte. Não é um fenómeno traduzido em igual forma para todos, o que significa que envelhecemos de forma diferente consoante diversos factores, por exemplo, o estilo de vida, a alimentação, a educação, a profissão exercida, doenças crónicas ou a prática ou não de actividade física (Carvalho M. I., 2013).

De acordo com a OMS (2002), a educação e a alfabetização são fundamentais ao longo de todo o ciclo de vida e a sua ausência tem implicações no processo de envelhecimento e,

consequentemente na melhoria da qualidade de vida. Quanto maior for o nível de educação dita formal, assim como, maior a oportunidade de formação contínua, maior será o contributo no futuro para as pessoas desenvolverem capacidades e auto confiança. Quer seja para melhor se adaptarem, sendo independentes ao longo do seu processo de envelhecimento ou, ainda, na melhoria no mercado laboral, pelas suas faculdades intelectuais perante o mercado laboral onde estão inseridas (OMS, 2002).

Envelhecimento Demográfico

É entendido por envelhecimento demográfico a progressiva diminuição do peso das gerações mais jovens a favor das gerações mais velhas. O início desta mudança coincide, em geral, com a descida da natalidade, que substitui gerações mais plenas por gerações mais vazias, provoca a redução da base masculina e feminina da pirâmide e o conseqüente crescimento do peso das gerações mais velhas para o topo da pirâmide (Cabral & Ferreira, 2013). Ainda, de acordo com Cabral e Ferreira (2013), as sociedades actuais são sociedades envelhecidas, apresentam esperanças médias de vida mais longas, vive-se por mais tempo. Por isso, é importante não ignorar o paradoxo do envelhecimento ao ser combinado com a diminuição da fecundidade. Gerando, em contrapartida, uma série de conseqüências complexas que necessitam de políticas que vão ao encontro destas problemáticas.

O envelhecimento demográfico pode ser considerado a origem de determinados problemas socioeconómicos, particularmente, no que diz respeito à sustentabilidade da segurança social, conduzindo a uma situação de conflitualidade e de exclusão social (Rosa, 2012).

Capucha (2013) alerta para o facto do crescimento demográfico da população mais velha implicar ajustamentos nos sistemas e nas políticas sociais, que devem ter em consideração que as pessoas mais velhas são, à parte de outras considerações, detentoras de direitos.

Este envelhecimento populacional prende-se, fundamentalmente com o estilo de vida da sociedade moderna, onde os casais optam por ter cada vez menos filhos e, por outro lado, pela maternidade e paternidade tardias. O declínio da taxa de natalidade deve-se, ainda, a outros fenómenos, como a emancipação da mulher e a sua participação no mercado de trabalho, à generalização do uso dos métodos contraceptivos e aos acrescidos encargos sociais decorrentes de constituir uma família.

Envelhecimento Saudável

Por sua vez, o conceito de envelhecimento saudável refere-se ao processo de desenvolvimento e manutenção da capacidade funcional, que contribui para o bem-estar das pessoas mais velhas, sendo a capacidade funcional o resultado da interação das capacidades intrínsecas da pessoa (físicas e mentais) com o meio. O objetivo principal é o bem-estar, um conceito holístico que contempla todos os elementos e componentes da vida valorizados pela pessoa. Assim, mais do que o resultado do sucesso e da motivação individual, o envelhecimento saudável é o reflexo dos hábitos de vida, do suporte e das oportunidades garantidas pela sociedade para a manutenção das funcionalidades das pessoas e para permitir que vivenciem aquilo que valorizam (OMS, 2015).

Envelhecimento Bem-Sucedido

Na literatura sobre envelhecimento bem-sucedido, geralmente prevalecem duas perspectivas: a biomédica e a multidimensional (Tam, 2012). O modelo biomédico, caracterizou investigações anteriores sobre o envelhecimento bem-sucedido, enfatizou o aspecto da saúde do envelhecimento. Na mesma linha, para Rowe e Kahn (2015) o envelhecimento bem-sucedido engloba três componentes principais: baixo risco de doença e deficiência; a manutenção de altos índices de função cognitiva e física; e, ainda, o envolvimento contínuo com a vida, que incluía socialização e actividade produtiva, paga ou voluntária.

É possível relatar uma dimensão subjectiva ou psicológica à definição de envelhecimento bem-sucedido, onde o modelo de Baltes e Baltes (1990) de optimização selectiva com compensação tem um papel importante, nesse modelo é possível aferir a adaptação contínua das pessoas mais velhas como meio de aumentar as hipóteses de envelhecer com sucesso por meio do seu envolvimento em actividades que lhes sejam adequadas, numa tentativa de compensar as limitações apresentadas pelo envelhecimento. De acordo com Tam (2014), o envelhecimento bem-sucedido não se concentra na condição biomédica mas, sim nos esforços individuais das pessoas com idades mais avançadas de maneira a ajustarem-se, lidando com o envelhecimento num sentido subjectivo.

Numa perspectiva diferente, Phelan et al. (2004) conceberam o envelhecimento bem-sucedido como um conceito multidimensional, que inclui as dimensões física, funcional, psicológica e

social. Visão essa que é contra qualquer possível tentativa de mensurar objectivamente o envelhecimento bem-sucedido como um 'estado de ser'. Em vez disso, defende que o envelhecimento bem-sucedido seja avaliado como uma experiência subjectiva, única para o indivíduo. Em resumo, existem duas perspectivas principais de definição e avaliação do envelhecimento bem-sucedido na literatura. Há quem veja o envelhecimento bem-sucedido como uma etapa do ser, que pode ser avaliada objectivamente, não obstante, há quem veja o envelhecimento como uma experiência subjectiva em que as pessoas mais velhas devem ter a oportunidade de definir o envelhecimento bem-sucedido por si próprias e de identificar os factores que são importantes para ajudá-las a envelhecer com sucesso (2014). Para muitas pessoas, o envelhecimento bem-sucedido pode significar viver uma vida longa, permanecer em boa saúde física e mental, bem-estar psicológico, haver suporte social, satisfação com a vida, independência, participação e aprendizagem, desenvolvimento pessoal, contribuição para a sociedade, entre outros.

A actividade do corpo físico é, também, considerada um recurso válido para as pessoas conseguirem alcançar um estado de envelhecimento bem-sucedido. Não obstante, é de salientar que o conceito de actividade inclui não apenas actividades físicas, como também, actividades cognitivas. O exercício e a estimulação das capacidades cognitivas nas pessoas mais velhas revelam importância acrescida, apesar de não contribuírem para o desaparecimento das diferenças de idade, tendem a contribuir para um declínio mais tardio do que capacidades não exercitadas (Denney, 1982).

O envelhecimento bem-sucedido é uma construção em que a satisfação de viver deve enquadrar-se num contexto positivo de desenvolvimento. Contudo, para que tal aconteça, é necessário que ocorram um conjunto de factores que permitam ao indivíduo encontra-se num estado de plenitude, quer do ponto de vista físico, quer do ponto de vista mental (Simões, 2006). De acordo com Fonseca (2008), o conceito de envelhecimento bem-sucedido deve ser visto de uma forma sustentável, olhando para o indivíduo no seu contexto sociocultural, na plenitude da sua vida presente e passada, numa óptica de dinamismo de forças entre as pressões ambientais e as capacidades de adaptação existentes. Esta teoria de envelhecimento vê as pessoas como pró-ativas, capazes de organizar a sua vida com qualidade pela definição de objectivos e de lutar para os alcançar, utilizando os recursos necessários para a sua adaptação a mudanças relacionadas com a idade e tomando medidas que concorram activamente na preservação do seu próprio bem-estar.

Neste sentido, o envelhecimento bem-sucedido “resulta da capacidade de prevenção de doenças, da maximização das funções cognitivas, da participação e da integração nas redes de suporte familiar e social, estando relacionado com a capacidade dos indivíduos e da sociedade se adaptarem ao processo dinâmico do envelhecimento” (Carvalho M. I., 2013, p. 9).

Envelhecimento Activo

O conceito de envelhecimento activo foi introduzido em 2002 pela OMS, que o entende como a participação contínua na vida social, económica, cultural, espiritual e cívica, ou seja, vai muito além da possibilidade de ser físico e profissionalmente activo. É, ainda, agregado o processo de optimização das oportunidades para a saúde, participação e segurança, para a melhoria da qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem (OMS, 2002). Em 2015 a OMS reforçou o conceito sendo, assim, visto como o processo de optimização das oportunidades perante a saúde, participação e segurança, com vista à melhoria da qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem, bem como, o processo de desenvolvimento e manutenção da capacidade funcional, que contribui para o bem-estar das pessoas mais velhas, sendo a capacidade funcional o resultado da interação das capacidades intrínsecas da pessoa (físicas e mentais) com o meio onde se insere (OMS, 2015).

O termo “activo” é caracterizado pela participação contínua na esfera privada e comunitária, pela melhoria ou manutenção das competências individuais e pela busca de um novo modelo de sociedade onde envelhecer é sinal de protagonismo perante a vida, sendo o aspecto educativo relevante para oportunidades de aprendizagem ao longo do ciclo vital de vida (García, 2010).

Para que haja a possibilidade de promover o envelhecimento activo, existem factores que podemos controlar e outros que escapam da nossa área de influência. É considerado, primordialmente, como essencial uma boa alimentação e exercício físico regular. Não esqueçamos a importância da dimensão social e cognitiva, relacionando e exercitando o nosso cérebro de forma a preservar máximo as faculdades (Fernández-Ballester, 2017).

O processo de envelhecimento activo é possível de ser influenciado, de acordo com a Comissão Europeia (2001), através da promoção de políticas públicas de envelhecimento.

O envelhecimento activo preocupa-se com os direitos das pessoas mais velhas de maneira a que se mantenham saudáveis (reduzindo custos na saúde), fazendo com que permaneçam no emprego por mais tempo (reduzindo a pressão na segurança social), enquanto, também, possa

participar activamente na comunidade e na vida política. No entanto, o conceito de envelhecimento activo carece de uma definição precisa e universal (Walker & Maltby, 2012). Para bem envelhecer, os indivíduos devem delinear um rumo de vida que evite possíveis doenças e deficiências, de modo a manter as capacidades mentais e físicas que facilitem a produção e envolvimento social na comunidade a que estão inseridos (Rowe & Kahn, 1987).

Importa realçar a importância da actividade física, isto é, se for praticada de forma regular e moderada, trará robustos benefícios à saúde, podendo, também, adiar os declínios funcionais. Este aspecto de actividade física potencia maior autonomia nas actividades quotidianas, ajudando a que as pessoas se sintam mais úteis e capazes no espectro da sociedade (OMS, 2002).

De acordo com a Comissão Europeia (2014), o envelhecimento activo e saudável pode ser visto, inclusivamente, como um potenciador da economia através da dinamização do empreendedorismo, da cocriação e do codesenvolvimento. É possível agregar valor acrescentado através do impacto positivo na qualidade de vida das pessoas mais velhas, da maior satisfação dos profissionais e prestadores de cuidados de saúde, da melhor qualidade de vida e segurança financeira dos familiares e outros cuidadores informais, bem como, da maior eficiência e aumento da produtividade dos sistemas de saúde e de segurança social.

Os autores Ribeiro e Paúl (2011), destacam quatro conceitos-chave para o envelhecimento activo: (i) autonomia, o controlo individual sobre a vida e capacidade de decisão; (ii) independência, nas actividades de vida diárias; (iii) expectativa de vida saudável, tempo que se espera viver sem se necessitar de cuidados especiais; (iv) qualidade de vida, onde é agrupado a saúde física, o estado psicológico, o nível de independência, as relações sociais, as crenças pessoais e as características do ambiente em que se está inserido.

É, assim, veiculado que o modo como se envelhece é determinado, entre outros factores, pela forma como os indivíduos controlam a sua saúde, nomeadamente através da promoção de estilos de vida saudáveis e, ainda, pelo acesso a cuidados de saúde. “O acesso facilitado aos cuidados de saúde primários e hospitalares, aos cuidados continuados ou de longa duração e a serviços de saúde mental, é condição necessária à promoção de um envelhecimento activo e integrado” (Fernandes & Botelho, 2007, p. 14).

De acordo com Cabral e Ferreira (2013), o envelhecimento activo visa aumentar a expectativa de uma vida saudável, a autonomia e a independência. É objectivo maximizar a qualidade de vida de todas as pessoas ao longo do seu envelhecimento, inclusive as que são frágeis, as que se encontram fisicamente incapacitadas e que requerem cuidados de saúde permanentes. Desta

forma, será possível responder aos problemas sociais e de saúde resultantes da maior longevidade.

Alguns autores sublinham uma tendência para restringir o envelhecimento activo a certos tipos de actividade cujo desempenho clara vantagem para a contribuição da sustentabilidade dos sistemas de segurança social (Boudiny, 2013). No entanto, muitos outros tipos de actividades podem impactar na qualidade de vida e no bem-estar das pessoas mais velhas no que concerne ao envelhecimento activo. São exemplo disso mesmo algumas actividades de lazer, em particular aquelas que envolvem uma certa quantidade de esforço físico ou intelectual como nos mostra Caro et al. (2009), actividades educacionais Narushima et al. (2018), prestação de cuidados em contextos familiares Baker et al. (2005), voluntariado Principi et al. (2014) e actividade política Serrat et al. (2015).

O envelhecimento activo potencia formas de emancipar os indivíduos pela sua plenitude, pela valorização das suas capacidades, em áreas sociais tão relevantes como o trabalho, a participação social, ou o voluntariado. Além do mais, podem ocupar os seus tempos livres com actividades culturais, de aprendizagem e, de lazer. Desta maneira estão a melhorar a sua qualidade de vida e integrando-se no meio em que vivem (Carvalho & Ferreira, 2016).

Envelhecimento da População Activa

A tendência global do envelhecimento da população acarreta diversas implicações no que ao mercado de trabalho diz respeito. Desta forma, é fundamental efectuar uma abordagem bifactorial, dado que, se por um lado existem questões ao nível macro, tais como a segurança social, emprego, desemprego, políticas e serviços sociais, idade de reforma que são regulados pelos governos, por outro lado, existem questões ao nível micro como a retenção dos trabalhadores por mais tempo nas organizações, a melhoria das competências (aumento da empregabilidade) e a mudança das necessidades dos trabalhadores mais velhos (Koçak, 2011).

Os gestores de RH têm, também, um papel da maior importância de maneira a aferir qual a estrutura etária mais adequada à sua organização e, assim, adoptarem as melhores políticas e práticas de GRH que os ajudem a alcançar os objectivos pretendidos. Assim sendo, este esperado envelhecimento da população activa levanta várias questões acerca da gestão das pessoas, as quais podem ir desde os modelos de carreira ao momento da reforma, da formação à reciclagem de conhecimentos, ao desempenho, à produtividade, à capacidade física e

psicológica, até à possível falta de trabalhadores com as características desejadas para desempenhar determinada função (Clark & Ghent, 2010).

Em consonância com o que refere Schalk et al. (2010) baseados em dados da Comissão Europeia, é previsível que a população activa da União Europeia (aqui considerada entre os 15 e os 64 anos) diminua 20,8 milhões entre 2005 e 2030. Como solução para este problema a União Europeia aponta o prolongamento da vida como um recurso óbvio de modo a contar com os conhecimentos, competências e experiência das pessoas em idades mais avançadas. Para fazer face ao cenário traçado Wegge et al. (2012) destacam a necessidade e a importância de as organizações manterem os trabalhadores mais velhos, empregando-os em equipas ditas mistas, compostas por indivíduos de diferentes faixas etárias.

Aprendizagem

Confúcio via a aprendizagem principalmente para si mesmo, acreditava que a aprendizagem podia aprofundar a vida e o carácter de uma pessoa, a sua visão da aprendizagem para com os outros correspondia às visões de aprendizagem ao longo da vida no Ocidente como instrumento e impulsionada pela competição, com o propósito de competir e sobreviver numa sociedade baseada no conhecimento (Kim, 2004).

A aprendizagem, de acordo com Merriam e Clark (1991), é um processo que requer atenção e reflexão (essencial) sobre uma determinada experiência, conduzindo a uma transformação, seja em relação aos seus comportamentos, atitudes, aptidões ou, ainda, em relação aos seus conhecimentos ou às suas próprias convicções.

Para Pocinho (2014), este fenómeno é entendido como uma mudança de carácter mais ou menos contínuo, resultante da prática. É possível elencar que a aprendizagem permite que o indivíduo se adapte a muitas das situações que surgem ao longo da sua vida.

É importante referir que a aprendizagem tanto pode ocorrer em espaços formais de ensino mas, também, ao longo da vida de uma forma permanente (Silvestre, 2003).

A aprendizagem é vista como um processo que tem o objectivo claro de aquisição de conhecimentos. “É tanto um processo quanto o seu resultado; um meio, bem como um fim; uma prática individual, bem como um esforço coletivo. É uma realidade multifacetada definida pelo contexto” (UNESCO, 2016, p. 21).

Aprendizagem ao longo do ciclo de vida

A aprendizagem ao longo do ciclo de vida compreende “toda a actividade de aprendizagem em qualquer momento da vida, com o objectivo de melhorar os conhecimentos, as aptidões e competências, no quadro de uma perspectiva pessoal, cívica, social e/ou relacionada com o emprego” (Sitoe, 2006, p. 284).

De acordo com as crenças confucionistas, a aprendizagem é um esforço contínuo ao longo da vida, a fim de inculcar uma vida moral com vista a um indivíduo virtuoso (Kim, 2004).

Segundo Boulton-Lewis et al. (2006) continuar a aprender é um elemento chave para um envelhecimento dito activo e saudável. Aprender, em idades mais avançadas, é sinónimo de um processo de envolvimento, individual ou colectivo, sobre reflexões objectivas com resultado numa transformação, validação e atribuição de significado pessoal ao conhecimento adquirido anteriormente (Moody, 1986).

Descobertas significativas espelham uma “plasticidade” do cérebro e a sua intrínseca capacidade de cambiar em resposta a mudanças de contextos ambientais ao longo da vida. É um argumento a favor da aprendizagem ao longo da vida e de proporcionar oportunidades contextualizadas de aprendizagem para todos, independentemente de idade de cada um. É possível dizer que o cérebro tem a capacidade de se adaptar em função das experiências de cada indivíduo, restaurando as suas conexões de acordo com as necessidades e com os factores ambientais (UNESCO, 2016).

O conceito de aprendizagem ao longo da vida elimina a distinção entre educação formal e informal, convergindo na direção de um outro conceito: o da sociedade educativa, na qual tudo ser sentido como uma oportunidade para aprender e desenvolver as capacidades (UNESCO, 2010).

A aprendizagem ao longo da vida ajuda na realização pessoal, na cidadania activa, na inclusão social, no desenvolvimento individual e, ainda, em aspectos relacionados com o emprego. No entanto, para esta possibilidade ser viável é necessário criar oportunidades, aumentar os níveis de participação e estimular a procura pela aprendizagem, enfatizando a importância de aprender em qualquer que seja a idade (Comissão Europeia, 2001).

Autores como Decalmer e Glendenning (1997), Ardelt (2000), Dench e Regan (2000) Withnall (2002) e Boulton-Lewis et al. (2006), através dos estudos que realizaram, defendem que a contínua aprendizagem tem um papel crucial para a manutenção da função cognitiva. Este aspecto torna-se essencial pois permite desenvolver numa óptica contínua as relações sociais, assim como aumentar a capacidade de resiliência das pessoas mais velhas para possuírem uma

melhor capacidade de resposta para com os problemas que possam decorrer de uma vida marcadamente mais sedentária (Tam, 2013).

De acordo com Wilson et al. (2006) é razoável pensar que as pessoas mais velhas adquirem certo tipo de aprendizagem como resultado do seu envolvimento em determinadas actividades. Assim, embora a aprendizagem, também, possa ser visto como um processo definido por qualquer mudança pessoal, em termos de conhecimentos, capacidades ou atitudes, que as pessoas adquirem como resultante da sua participação em uma determinada actividade, independentemente da sua natureza formal ou informal.

Estudos, não específicos, em pessoas mais velhas exploraram resultados da participação de aprendizagem em organizações comunitárias. Por exemplo, Ilsley (1990) numa amostra de pessoas encontrou três tipos de resultados de aprendizagem: (a) aprendizagem instrumental, que está relacionada com a aquisição de competências; (b) aprendizagem social, que está ligada à comunicação, respeito, compaixão e abertura; (c) pensamento crítico, que está associado a uma reflexão sobre aspectos pessoais e sociais, valores e prioridades. De acordo com Beldamiquel et al. (2016), os resultados a que chegaram são semelhantes em termos de resultados de aprendizagem, incluindo capacidades instrumentais, competências sociais e uma mais ampla compreensão da comunidade e da sociedade como um todo.

Estudos sobre o interesse em promover o envelhecimento de uma forma activa envolvendo a participação das pessoas mais velhas apontam para ganhos, nomeadamente, sugerem que as pessoas mais velhas que participam em trabalho voluntário (Chen, 2016), actividades de lazer (MacKean & Abbott-Chapman, 2011) actividades educacionais (Lee, 2016) e organizações políticas Serrat et al. (2016) relataram resultados na aprendizagem com a participação, variando com as capacidades específicas e instrumentais, como o uso de computadores e de uma comunicação mais efectiva para com os outros, maior compreensão e benefícios psicológico, incluindo maior autoconsciência, autoconfiança, capacitação e crescimento espiritual.

A razão mais importante para a aprendizagem, apresentada por Dench e Regan (2000), é intelectual, as pessoas pretendem aumentar os conhecimentos, manter o cérebro activo, desfrutar do desafio de aprender acerca de situações novas e, ainda, é apresentado o desejo de querer aprender sobre algo que sempre os cativou e interessou. Porém, existem outras pessoas pelas quais o desejo de aprender é pessoal, as pessoas pretendem obter qualificações para satisfação pessoal, aproveitar o tempo e levar a vida para um diferente rumo. Por outro lado existem, ainda, razões instrumentais, como ter de aprender algo novo para o trabalho, ou para ajudar a família, ou para ajudar no trabalho voluntário.

Para Villar et al. (2020) as pessoas adquirem conhecimentos como resultado do seu envolvimento nas actividades de aprendizagem organizada. Definidos como qualquer tipo de mudança pessoal, em termos de conhecimentos, capacidades ou atitudes, que as pessoas adquirem como resultantes da sua participação numa determinada actividade, independentemente da sua natureza, quer seja num ambiente institucional ou informal.

De acordo com Dench e Regan (2000) impacto da aprendizagem na saúde e no envolvimento social é ilustrado por um bem-estar do indivíduo. As áreas que conduzem para o bem-estar do indivíduo são a alegria de viver, a autoconfiança, uma agradável sensação sobre si mesmo, a satisfação com outras áreas de vida e, ainda, a capacidade de lidar com a vida quotidiana. Por outro lado, o mesmo autor aponta como razões para as pessoas optarem por não aprender a falta de tempo e falta de interesse e a idade avançada representa. As barreiras à aprendizagem são, portanto, variadas. Além disso, a aprendizagem pode não envolver, necessariamente, a frequência de uma formação externa. Embora aprender sozinho possa ser pouco usual, poderá conduzir a novos interesses.

Um estudo levado a cabo por Ballesteros et al. (2012) concluiu que os programas de aprendizagem de universidades seniores conseguem, também, promover o envelhecimento de forma activa, no sentido em que evitam a perda cognitiva que acontece, nem tanto pelo factor da idade mas, pelo contínuo desuso das competências cognitivas. Estes programas universitários têm como objetivos primordiais a promoção do bem-estar, o desenvolvimento pessoal, a estimulação da socialização e a integração social de cada indivíduo, o foco nas relações intergeracionais e, ainda, o desenvolvimento do conhecimento na área das novas tecnologias. Favorecendo os factores emocionais, cognitivos, físicos e sociais de todas as pessoas envolvidas.

De acordo com Lopez et al. (1998) a educação foi reconhecida como um processo sem limitações temporais ou espaciais, fazendo com que a aprendizagem ao longo do ciclo de vida abranja todos os contextos do indivíduo.

Por Fernández-Ballesteros (2012) a frequência obrigatória do ensino escolar caminhou junto do desenvolvimento das expectativas de vida, tornando-se essa obrigatoriedade essencial para o desenvolvimento dos indivíduos, das sociedades e dos países afectos a essa mesma norma. Porém, surgiram alterações, dado que a educação formal passou a ter como base a idade com o intuito de preparar os indivíduos para o mundo do laboral. Desta forma, surgem programas para as pessoas de idades mais avançadas em universidades ditas seniores, abrindo as portas às pessoas de voltarem a estudar, colocando em prática o conceito de aprendizagem ao longo do

ciclo de vida. Este conceito traduz-se na promoção e no desenvolvimento de competências e de oportunidades educacionais para o adulto em fases de vida mais avançadas (2012).

Para que a aprendizagem aconteça é necessário querer, conseqüentemente, o factor motivação deve ser considerado como um requisito, uma condição prévia de aprendizagem. É possível aferir que um individuo sem motivação não venha a manifestar capacidade de aprendizagem (Pozo, 2001).

A aprendizagem ao longo da vida tem como finalidade o desenvolvimento pessoal e o sentido de iniciativa, a sua integração e participação na vida activa e na sociedade (Vandenplas-Holper, 2000).

Gestão de Recursos Humanos

Neste campo científico da GRH existe uma ampla diversidade de ideologias, estilos e recursos envolvidos. De uma forma ou outra, está presente em todas as organizações e tem como objectivo global garantir que as organizações sejam capazes de alcançar o sucesso através do seu recurso mais precioso, as pessoas.

Diversos investigadores não são unânimes e propõe distintas definições de GRH, porém, todas elas apresentam semelhanças. Vejamos, de acordo com Beer et al. (1985) a GRH envolve todas as decisões de gestão e acção que afectem a natureza da relação entre a organização e os seus colaboradores, os recursos humanos.

Em linha com o que refere Guest (1987) a GRH compreende um conjunto de políticas destinadas a maximizar a integração organizacional, o comprometimento dos trabalhadores, a flexibilidade e a qualidade do trabalho.

Boxall e Purcell (2008) englobam todas as actividades associadas à gestão do trabalho e das pessoas nas organizações. Por outro lado, recentemente, Armstrong e Ursel (2009) definem a GRH como uma abordagem estratégica, integrada e coerente para o emprego, desenvolvimento e bem-estar das pessoas que colaboram nas organizações.

Na distinção entre políticas e práticas de GRH existem uma série de implicações. Ora a GRH é operacionalizada através das políticas de GRH e, por sua vez, convertida em práticas de GRH. O que significa que para uma dada política de GRH existe um conjunto de práticas que podem ser utilizadas para alcançar o objectivo dessa política. Dado que nem sempre existem pontes de ligação entre a política defendida e a prática promulgada é importante distinguir claramente estes dois conceitos.

Assim sendo, as políticas de GRH definem as filosofias e valores da organização sobre como as pessoas devem ser geridas, ou seja, representam a manifestação de intenções sobre o tipo de programas, processos e técnicas de GRH que devem ser levadas a cabo na organização. Por sua vez, as práticas de GRH explicitam exactamente quais os programas, processos e técnicas que devem ser operacionalizados naquela organização (Lepak & Shaw, 2008).

HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Tendo por base a revisão da literatura e o estudo que esteve na base da presente investigação, foram colocadas as seguintes hipóteses:

Hipótese 1 - Existem diferenças entre Homens e Mulheres em relação ao significado de aprendizagem.

Hipótese 2 - Existem diferenças entre Homens e Mulheres em relação às razões para aprender.

Hipótese 3 - Existem diferenças entre Homens e Mulheres em relação às barreiras para aprender.

Hipótese 4 - Existem diferenças entre grupos etários no que diz respeito ao significado de aprendizagem.

Hipótese 5 - Existem diferenças entre grupos etários no que diz respeito às razões para aprender.

Hipótese 6 - Existem diferenças entre grupos etários no que diz respeito às barreiras para aprender.

METODOLOGIA DE PESQUISA

De acordo com Quivy e Campenhoudt (2005), uma investigação é, por definição, algo que se procura, uma caminhada para uma melhoria de conhecimentos, devendo ser aceite como tal, com todas as hesitações, desvios e incertezas que isso acarrete.

De acordo com Fortin (2009), a metodologia é vista como um conjunto de meios e de sinergias de maneira a dar resposta às questões de investigação ou para verificar as hipóteses formuladas na fase conceptual. Segundo esta autora, na fase conceptual estabelecem-se os fundamentos do estudo e na fase metodológica operacionaliza-se o estudo tendo em vista a realização da fase empírica. Assim, na fase metodológica determina-se um certo número de operações e estratégias, que indicam como o fenómeno, em estudo, será integrado num plano de trabalho que indicará o caminho a seguir para organizar as fases posteriores de realização e de interpretação. No decorrer desta fase, o investigador foca a sua atenção, principalmente, no desenho de investigação, na escolha da população e da amostra, nos métodos de medida e de colheita de dados.

Em concordância com Coutinho (2014) a presente dissertação trata um estudo empírico, quantitativo, uma vez que todas as variáveis em estudo são avaliadas através de uma escala de medida, o que permite a sua quantificação tendo por base o tratamento estatístico dos dados recolhidos tendo como finalidade contribuir para o desenvolvimento e validação dos conhecimentos.

Esta abordagem insere-se na vertente teórica do Positivismo, onde os dados numéricos fornecem conhecimentos objectivos no que concerne às variáveis em estudo. É um tipo de estudo correlacional tendo em linha de conta que se pretende explorar a existência de correlações entre as variáveis em estudo. Tem uma natureza transversal, pois a recolha e tratamento de dados é efectuada num momento só. É hipotético-dedutivo, uma vez que são colocadas as hipóteses que se pretendem testar Zechmeister et al. (2011).

Amostra

Para o procedimento de recolha de dados foi utilizado um método de amostragem por conveniência de forma a recrutar, voluntariamente, pessoas com idades compreendidas entre os 55 e os 80 ou mais anos. Foi colocado em suporte digital, através de *Google Forms*, em meios *online* e *offline*, sendo partilhado por via das redes sociais e *e-mail* para família, amigos e conhecidos.

Para o presente estudo foram consideradas elegíveis todas as pessoas com idade igual ou superior a 55 anos.

A amostra é composta por um total de 131 participantes, recolhida através de um método de amostragem não probabilístico, por conveniência, em linha de conta que o questionário foi divulgado de forma online, com um alcance limitado à rede de contactos pessoal de amigos e conhecidos, que invalidou a possibilidade de participação da totalidade da população-alvo (Bispo & Marôco, 2005).

Em relação ao género, de entre a totalidade dos participantes, 77 são do género feminino (58.8%) e os restantes 54 do género masculino (41.2%). Com idades compreendidas entre os 55 e os 80 ou mais anos de idade, sendo que a faixa etária que mais respostas prestou foi a dos 55 aos 59 anos com 76 respostas (58%) e, dos 60 aos 80 ou mais anos as respostas contam com 55 (42%).

Relativamente ao estado civil, do total de respostas, a maioria 81 pessoas são casadas (61.8%), 26 são divorciadas (19.8%), 15 são viúvas (11.5%) e 9 são solteiras (6.9%). A esmagadora

maioria das pessoas 117 (89.3%) têm filhos, em contraste com 14 (10.7%) pessoas que não têm filhos.

No que diz respeito ao nível de educação formal, 42 (32.1%) pessoas são licenciadas ou bacharel, 31 (23.7%) terminaram o ensino secundário, 27 (20.6%) terminaram o ensino básico, 19 (14.5%) são mestres, 7 (5.3%) não terminaram o ensino básico e 5 (3.8%) são doutoradas.

As pessoas em causa, na sua grande maioria 105 (80.2%) vivem em casa própria com família, 23 (17.6%) vivem sozinhas em sua casa, 2 (1.5%) vivem em casa de familiares e 1 (0.8%) vive numa instituição.

Ao olhar para a situação profissional é possível constatar que 74 (56.5%) das pessoas estão empregadas a tempo inteiro, 36 (27.5%) estão reformadas, 6 (4.6%) estão empregadas a tempo parcial, 7 (6.9%) estão desempregadas, as restantes 8 (4.5%) ora são empresárias, domésticas, ou ainda, militares na reserva.

No que concerne à situação financeira, 88 (67.2%) das pessoas consideram-se numa situação favorável, 20 (15.3%) pouco favorável, 17 (13%) muito favorável, 3 (2.3%) bastante favorável e 3 (2.3%) nada favorável.

PROCEDIMENTO

Questionário

O questionário para este projecto de dissertação teve como base a replicação de um questionário denominado “Learning and Aging Survey 2013”, desenvolvido pelo Dr. Maureen Tam, pela Prof. Gillian Boulton-Lewis, pela Prof. Laurie Buys e pelo Dr. Ernest Chui. Foi traduzido do inglês para o português e foram feitas ligeiras alterações tendo em conta as necessidades e especificidades da cultura da sociedade portuguesa. Incluiu um total de 76 questões estruturadas em duas partes. A Parte 1 diz respeito às características sociodemográficas dos entrevistados com vista ao seu enquadramento. A Parte 2 investiga o envolvimento ou não na aprendizagem, as razões para a aprendizagem, os obstáculos à aprendizagem, os interesses e preferências de aprendizagem e os significados atribuídos à aprendizagem. O questionário esteve presente de forma *online*, através de autopreenchimento, na plataforma *Google Forms*. A recolha de dados para o presente estudo ocorreu entre janeiro e maio de 2020, através do envio de *emails* com o *link* do questionário e, através da colocação de *posts* com o *link* do questionário no Facebook e no LinkedIn. Após o período de tempo em que o questionário esteve disponível, extraiu-se a base de dados do *Google Forms*, em formato excel.

Importa realçar que o questionário em causa iniciava com a indicação do âmbito e dos objectivos do estudo, e com a garantia da confidencialidade dos dados.

Após a recolha dos dados, o processo de codificação das variáveis e respectivas análises foram realizados mediante o programa IBM SPSS Statistics.

No que respeito diz à codificação das escalas para análise dos itens do questionário, foi seguido o estudo original, utilizada uma escala tipo *Likert*, de seis pontos. Assim sendo, foi utilizado uma escala onde os participantes podiam responder entre 1 – “Discordo totalmente” a 6 – “Concordo totalmente”.

Para efeitos de caracterização sociodemográfica, a variável Idade foi codificada como quantitativa com “1” para os participantes entre os 55 e 59 anos, com “2” para todos aqueles que apresentavam 60 ou mais anos.

A variável Sexo foi codificada como nominal e transformada em variável *dummy*, com a sua operacionalização através de da notação “0” para o género feminino e “1” para o género masculino.

OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS

O questionário está dividido em duas partes, A Parte 1 diz respeito às características sociodemográficas dos entrevistados com vista ao seu enquadramento. A Parte 2 investiga o envolvimento ou não na aprendizagem, as razões para a aprendizagem, os obstáculos à aprendizagem, os interesses e preferências de aprendizagem e os significados atribuídos à aprendizagem.

A variável qualitativa nominal foi utilizada para aferir o género da amostra e foi, também, utilizada a variável quantitativa contínua para aferir a idade dos inquiridos.

Foi, ainda, utilizadas variáveis qualitativas contínuas para mensurar os 18 itens do significado de aprendizagem, os 23 itens das razões para aprender e os 21 itens das barreiras para aprender. Para tal, foi disponibilizada uma grelha de escolha múltipla com uma escala de tipo *Likert* em que cada número corresponde respectivamente a: 1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Discordo Ligeiramente; 4 – Concordo Ligeiramente; 5 – Concordo; 6 - Concordo Totalmente.

RESULTADOS

Começamos por analisar as médias dos itens relativos ao significado de aprender. Na Tabela 1 apresentamos os resultados reportados no artigo da Dra. Maureen Tam e os resultados obtidos em Portugal para a nossa amostra.

Tabela 1 – O que aprender significa nesta fase da sua vida? (comparação entre Hong Kong, Austrália e Portugal)

		HongKong (N = 283)	Austrália (N = 199)	Portugal (N =131)
1	Aprender é a aquisição de novos conhecimentos ou capacidades.	4.97	5.31	5.35
2	Aprender é fazer ajustes para superar os desafios da vida adulta.	4.65	4.78	5.05
3	Aprender é direito à educação, em qualquer idade	4.80	5.15	5.42
4	Aprender é ampliar os meus horizontes.	5.03	5.28	5.36
5	<u>Aprender é obter uma qualificação para voltar a ter emprego.</u>	3.22	3.07	4.09
6	<u>Aprender é a busca de sentido para a vida.</u>	4.47	3.75	4.48
7	Aprender é a busca intelectual de uma área / assunto de interesse.	4.70	4.92	4.92
8	Aprender mantém-me ocupado e activo.	4.57	5.05	4.98
9	A aprendizagem é um processo vitalício que deve acontecer em qualquer fase da vida.	4.89	5.41	5.36
10	Aprender faz-me sentir que controlo a minha vida.	4.69	4.90	4.64
11	Aprender faz-me sentir útil e produtivo.	4.84	4.90	4.92
12	Aprender é um processo reflexivo que me faz pensar sobre o propósito da vida.	4.49	4.31	4.56
13	A aprendizagem consolida as capacidades de pensamento crítico para a resolução de problemas.	4.48	4.89	4.98
14	Aprender mantém-me saudável física e mentalmente.	5.02	5.19	5.04
15	Aprender torna-me uma pessoa melhor.	4.38	3.31	4.61
16	Aprender dá-me auto-realização e confiança.	4.78	4.75	4.88
17	<u>Aprender permite-me continuar activo profissionalmente ou voltar a trabalhar mesmo durante a reforma.</u>	3.36	3.03	4.67
18	Aprender é estar vivo.	4.72	4.98	5.34

Observações: Os itens mais altos encontram-se a bold e mais baixos estão sublinhados.

Na tabela 1 apresentamos as médias dos itens utilizados para medir o significado de aprendizagem nas amostras de Hong Kong, Austrália e Portugal.

Esta análise é meramente descritiva e faz-se apenas uma leitura das médias em termos absolutos. A análise dos dados entre os três países indicou que há mais semelhanças, ao invés de diferenças, com relação às características de fundo.

Doa 18 itens apresentados, a amostra de Hong Kong espelha os seus três níveis mais altos de concordância nos itens:

- Aprender é ampliar os meus horizontes;
- Aprender mantém-me saudável física e mentalmente;
- Aprendizagem é a aquisição de novos conhecimentos ou capacidades.

Semelhantes resultados aos de Hong Kong foram observados para os inquiridos na Austrália, com relação a dois itens. Diferem dos entrevistados de Hong Kong por serem mais propensos a conceber a aprendizagem em idade mais avançada como parte de um processo que continua ao longo de todas as fases da vida:

- A aprendizagem é um processo vitalício que deve acontecer em qualquer fase da vida;
- Aprender é a aquisição de novos conhecimentos ou capacidades;
- Aprender é ampliar os meus horizontes.

Relativamente aos inquiridos portugueses, os três níveis mais altos de concordância surgiram nos itens:

- Aprender é direito à educação, em qualquer idade;
- Aprender é ampliar os meus horizontes;
- A aprendizagem é um processo vitalício que deve acontecer em qualquer fase da vida.

Entre os três estudos houve um item que foi transversal com a média mais elevada: ‘aprender é ampliar os meus horizontes’. Sendo possível verificar que em três continentes distintos, a questão da aprendizagem se reveste de facto importante na ‘abertura’ de caminhos pessoais e/ou profissionais.

Em sentido inverso, as pontuações de concordância mais baixas encontradas em três dos itens das amostras de Hong Kong / Austrália / Portugal foram:

- Aprender permite-me continuar activo profissionalmente ou voltar a trabalhar mesmo durante a reforma;
- Aprender é obter uma qualificação para voltar a ter emprego;
- Aprender é a busca de sentido para a vida.

A visão instrumental de aprender para obter emprego ou qualificação foi concebida transversalmente pelas pessoas de ambas as amostras como sendo o item menos importante em comparação com outros significados de aprendizagem, nos seus estágios actuais de vida.

Numa visão global da tabela 1, é notório que existe uma tendência para os inquiridos portugueses estarem mais próximos das respostas prestadas pelos australianos.

Na Tabela 2 apresentamos os resultados reportados no artigo da Dra. Maureen Tam e os resultados obtidos em Portugal para a nossa amostra, para as razões para aprender.

Tabela 2 – Razões para aprender (comparação entre Hong Kong, Austrália e Portugal)

		HongKong (N = 283)	Austrália (N = 199)	Portugal (N = 131)
1	Sempre quis voltar à escola	5.00	4.01	4.96
2	Para me sentir realizado	5.00	5.12	4.80
3	Para o enriquecimento da minha vida	4.96	5.08	4.80
4	Por lazer	4.92	4.36	3.64
5	Para acompanhar familiares ou amigos	4.07	3.08	2.66
6	Pelo interesse do tema	5.00	5.28	4.50
7	Para manter-me ocupado e activo	4.81	4.71	4.14
8	Para manter-me actualizado	4.87	4.73	4.88
9	Para fazer novos amigos	4.74	3.99	3.23
10	Para adquirir qualificações	3.78	3.20	4.66
11	<u>Para melhorar a minha empregabilidade</u>	3.04	2.44	4.16

12	Para aumentar a capacidade de comunicação e integração com outras gerações	4.74	4.14	4.20
13	Para encontrar o sentido da vida	4.61	3.14	3.34
14	Para aproveitar vantagens de aulas gratuitas	4.44	3.18	2.43
15	Para contribuir com o que aprendo para a sociedade	4.58	4.17	4.68
16	Para me ajustar melhor ao envelhecimento	4.97	4.01	3.88
17	<u>Para adquirir novas capacidades para reemprego</u>	3.05	2.20	3.45
18	Para refletir sobre o propósito da vida	4.10	3.08	3.16
19	Para me sentir activo em vez de um fardo para a sociedade	4.51	4.06	3.46
20	Para aprender novos conhecimentos e capacidades	4.75	5.25	5.11
21	Para ter uma melhor qualidade de vida	4.58	4.51	4.61
22	<u>Para lidar com um evento de vida (por ex., morte na família)</u>	4.08	2.80	2.55
23	Para ser um membro valioso da sociedade	4.09	4.29	4.09

Observações: Os itens mais altos encontram-se a *bold* e mais baixos estão sublinhados.

Apenas os participantes que indicaram o seu envolvimento em formas organizadas de aprendizagem, no último ano, foram solicitados a responder a itens sobre quais as suas razões para esse mesmo envolvimento.

A análise dos dados entre os três países indicou que há mais semelhanças, ao invés de diferenças, com relação às características de fundo.

Dos 23 motivos fornecidos como opções, no questionário, os itens com avaliação mais alta foram os seguintes:

- Sempre quis ir para a escola;
- Para me sentir realizado;
- Para enriquecimento da minha vida.

No entanto, os motivos que foram avaliados em menor escala para ambos os grupos foram:

- Para melhorar a minha empregabilidade;
- Para adquirir novas capacidades para reemprego;
- Para lidar com um evento de vida (por ex., morte na família).

A partir das respostas, é possível aferir que as pessoas de ambas as amostras, que recentemente se envolveram na aprendizagem organizada, foram motivados a encontrar a realização pessoal ou o enriquecimento, porque estavam interessadas num determinado tema, o desejo de encontrar novos conhecimentos e capacidades e, ainda, para se manterem actualizados. No entanto, os entrevistados não foram motivados tanto pelo aprimoramento das capacidades para uma melhor empregabilidade ou para acompanhar familiares ou lidar com um evento de vida desfavorável.

Curioso o facto da amostra de Hong Kong e Austrália prestar mais atenção a ‘fazer novos amigos’ como razão de voltar a aprender, em contraste com a amostra portuguesa que se foca em ‘melhorar a empregabilidade’.

Na Tabela 3 apresentamos os resultados reportados no artigo da Dra. Maureen Tam e os resultados obtidos em Portugal para a nossa amostra, para as barreiras à participação na aprendizagem.

Tabela 3 – Barreiras à participação na aprendizagem (comparação entre Hong Kong, Austrália e Portugal)

		Hong Kong (N = 283)	Austrália (N = 199)	Portugal (N = 131)
1	Razões de saúde pessoal	4.36	3.77	3.23
2	Saúde de um membro da família	3.90	3.16	2.98
3	Medo da mudança	3.30	2.12	2.26
4	Memória fraca	3.93	2.77	2.30
5	Dificuldades de transporte	3.54	2.88	2.38
6	Dinheiro (os cursos são muito caros)	4.01	3.55	3.42
7	Muito tempo de viagem	3.68	3.19	2.73
8	Cuidar de familiares	3.77	2.85	2.90
9	Falta de apoio familiar	3.14	2.17	2.41
10	Falta de confiança na minha capacidade de aprendizagem	3.46	2.48	2.11

11	<u>Baixo nível educacional</u>	3.49	2.15	2.01
12	Sem tempo por causa de outros compromissos	3.63	3.30	3.08
13	Não conseguir entrar nos cursos que queria	3.76	2.40	2.28
14	Não foi possível atender aos requisitos de admissão dos cursos	3.63	2.22	2.15
15	<u>Não me senti bem a voltar a aprender</u>	2.76	1.91	2.07
16	Demasiada leitura e trabalhos de casa	3.32	2.48	2.43
17	Dificuldade em estudar ou reter informações	3.84	2.80	2.36
18	Falta de motivação	3.52	2.92	2.64
19	Burocracia administrative	3.53	2.53	2.55
20	<u>Experiência negativa prévia na escola</u>	2.98	1.93	1.95
21	Falta de informação sobre o que está disponível	3.52	2.60	2.48

Observações: Os itens mais altos encontram-se a *bolt* e mais baixos estão sublinhados.

A análise dos dados entre os três países indicou que há mais semelhanças, ao invés de diferenças, com relação às características de fundo.

A todos os que não se envolveram com a aprendizagem, no último ano, receberam 21 barreiras que poderiam impedir o seu envolvimento, a tabela 3 relata os resultados (em média) para ambas as amostras.

Os itens com os 3 valores mais elevados para ambos os estudos foram:

- Razões de saúde pessoal;
- Dinheiro (os cursos são muito caros);
- Sem tempo por causa de outros compromissos.

É possível perceber que ambas as amostras comparativas dos 3 estudos em análise partilham de semelhantes barreiras no que à aprendizagem diz respeito. Curioso o facto de 3 países em 3 continentes distintos apresentarem respostas idênticas.

Quanto às barreiras com menor probabilidade de serem endossadas, as respostas dos três grupos foram:

- Não me senti bem a voltar a aprender
- Experiência negativa prévia na escola
- Baixo nível educacional

Numa visão global da tabela 3, é notório que existe uma tendência da amostra portuguesa estar mais próxima da amostra apresentada pelos australianos.

Nas Tabela 4 e 5 são apresentados os resultados obtidos em Portugal para a nossa amostra, acerca do significado de aprendizagem, segmentada por género e idade, respectivamente.

Tabela 4 – O que aprender significa nesta fase da sua vida ? (Portugal, por género)

		Mulheres N= 77	Homens N= 54	t- test
1	Aprender é a aquisição de novos conhecimentos ou capacidades.	5.44	5.22	1.27
2	Aprender é fazer ajustes para superar os desafios da vida adulta.	5.13	4.93	1.04
3	Aprender é direito à educação, em qualquer idade	5.51	5.29	1.16
4	Aprender é ampliar os meus horizontes.	5.48	5.20	1.55
5	Aprender é obter uma qualificação para voltar a ter emprego.	4.05	4.15	-.34
6	Aprender é a busca de sentido para a vida.	4.57	4.36	.82
7	Aprender é a busca intelectual de uma área / assunto de interesse.	5	4.82	.9
8	Aprender mantém-me ocupado e activo.	5.17	4.73	2.04*
9	A aprendizagem é um processo vitalício que deve acontecer em qualquer fase da vida.	5.51	5.16	1.84
10	Aprender faz-me sentir que controlo a minha vida.	4.75	4.47	1.26
11	Aprender faz-me sentir útil e produtivo.	5.04	4.76	1.32*
12	Aprender é um processo reflexivo que me faz pensar sobre o propósito da vida.	4.53	4.60	-.29
13	A aprendizagem consolida as capacidades de pensamento crítico para a resolução de problemas.	4.99	4.96	.11
14	Aprender mantém-me saudável física e mentalmente.	5.16	4.87	1.44

15	Aprender torna-me uma pessoa melhor.	4.60	4.64	-.16
16	Aprender dá-me auto-realização e confiança.	4.97	4.75	.97**
17	Aprender permite-me continuar activo profissionalmente ou voltar a trabalhar mesmo durante a reforma.	4.81	4.49	1.16
18	Aprender é estar vivo.	5.40	5.25	.82

(*) Diferenças significativa para $p \leq 0.05$

(**) Diferenças significativa para $p < 0.01$

Tabela 5 – O que aprender significa nesta fase da sua vida ? (Portugal, por idade)

		50 -59 anos N= 76	60 a +80 anos N= 55	t-test
1	Aprender é a aquisição de novos conhecimentos ou capacidades.	5.46	5.20	1.51
2	Aprender é fazer ajustes para superar os desafios da vida adulta.	5.11	4.96	.72
3	Aprender é direito à educação, em qualquer idade	5.53	5.27	1.4
4	Aprender é ampliar os meus horizontes.	5.50	5.18	1.79
5	Aprender é obter uma qualificação para voltar a ter emprego.	4.30	3.80	1.81*
6	Aprender é a busca de sentido para a vida.	4.43	4.55	-.47
7	Aprender é a busca intelectual de uma área / assunto de interesse.	4.97	4.86	.55*
8	Aprender mantém-me ocupado e activo.	5	4.96	.17
9	A aprendizagem é um processo vitalício que deve acontecer em qualquer fase da vida.	5.43	5.27	.89
10	Aprender faz-me sentir que controlo a minha vida.	4.66	4.61	.23
11	Aprender faz-me sentir útil e produtivo.	4.91	4.95	-.19
12	Aprender é um processo reflexivo que me faz pensar sobre o propósito da vida.	4.62	4.48	.59
13	A aprendizagem consolida as capacidades de pensamento crítico para a resolução de problemas.	5.14	4.75	1.82**
14	Aprender mantém-me saudável física e mentalmente.	5.88	4.98	.49
15	Aprender torna-me uma pessoa melhor.	4.74	4.45	1.16**
16	Aprender dá-me auto-realização e confiança.	4.88	4.88	.03
17	Aprender permite-me continuar activo profissionalmente ou voltar a trabalhar mesmo durante a reforma.	4.83	4.46	1.34**

18	Aprender é estar vivo.	5.42	5.23	1.06
----	------------------------	------	------	------

(*) Diferenças significativa para $p \leq 0.05$

(**) Diferenças significativa para $p < 0.01$

As tabelas 4 e 5 espelham os dados, por género e por idade, sobre a análise do estudo português, nos itens de resposta à questão ‘O que aprender significa nesta fase da sua vida ?’.

A análise dos dados revelou mais semelhanças, ao invés de diferenças, com relação às características de fundo.

São apresentadas as médias e, também, foi efectuada a análise a partir do teste *t-student*. Foram identificadas diferenças significativas entre o género masculino e feminino em duas das respostas, ‘aprender mantém-me ocupado e activo’ ($M_{mulheres} = 5.17$; $M_{homens} = 4.73$, $t = 2.04$, $p < .05$), ‘aprender faz-me sentir útil e produtivo’ ($M_{mulheres} = 5.04$; $M_{homens} = 4.76$, $t = 1.32$, $p < .05$) e, ainda, muito significativa em ‘aprender dá-me auto-realização e confiança’ ($M_{mulheres} = 4.97$; $M_{homens} = 4.75$, $t = .97$, $p < .01$)

Deste modo verifica-se que as médias nestas dimensões são superiores no género masculino, sugerindo que os homens percecionam maior foco nos itens mais virados para o desenvolvimento pessoal, comparativamente com as mulheres.

Por outro lado, no que diz respeito ao factor idade, foram identificadas diferenças significativas, entre os segmentos de idades compreendidas entre 50-59 anos e 60-80+ anos, em duas das respostas, ‘aprender é obter uma qualificação para voltar a ter um emprego’ (50-59 anos = 4.30; 60-80+ anos = 3.80, $t = 1.81$, $p < .05$), ‘aprender é a busca intelectual de uma área/assunto de interesse’ (50-59 anos = 4.97; 60-80+ anos = 4.86, $t = .55$, $p < .05$) e, ainda, três respostas com diferenças muito significativas em ‘a aprendizagem consolida as capacidades de pensamento critico para a resolução de problemas’ (50-59 anos = 5.14; 60-80+ anos = 4.75, $t = .1.82$, $p < .01$), ‘aprender torna-me uma pessoa melhor’ (50-59 anos = 4.74; 60-80+ anos = 4.45, $t = 1.16$, $p < .01$), ‘aprender permite-me continuar activo profissionalmente ou voltar a trabalhar durante a reforma’ (50-59 anos = 4.83; 60-80+ anos = 4.46, $t = 1.34$, $p < .01$).

Pelo que se verifica, as médias, nestas dimensões, são superiores na faixa de idade mais baixa (50-59), sugerindo que as pessoas que estão em idade activa percecionam maior importância nos itens que as mantenham aptas e capacitadas em desempenhar as suas funções com elevado

grau de competências e acitividade mediante a evolução daquilo a que os rodeia, comparativamente com a faixa etária mais elevada (60-80+anos) que terá tendência para se situar num patamar de reforma.

Nas Tabela 6 e 7 são apresentados os resultados obtidos em Portugal para a nossa amostra, acerca das razões para aprender, segmentada por género e idade, respectivamente.

Tabela 6 – Razões para aprender (Portugal, por género)

		Mulheres N= 77	Homens N= 54	t- test
1	Sempre quis voltar à escola	4.97	4.96	.04
2	Para me sentir realizado	4.85	4.74	.29
3	Para o enriquecimento da minha vida	5.00	4.52	1.35
4	Por lazer	3.94	3.22	1.63*
5	Para acompanhar familiares ou amigos	2.82	2.43	.90
6	Pelo interesse do tema	4.85	4.00	2.21
7	Para manter-me ocupado e activo	4.52	3.61	2.11
8	Para manter-me actualizado	4.94	4.78	.43
9	Para fazer novos amigos	3.48	2.87	1.46
10	Para adquirir qualificações	4.48	4.91	-1.06
11	Para melhorar a minha empregabilidade	3.97	4.43	-1.08
12	Para aumentar a capacidade de comunicação e integração com outras gerações	4.33	4.00	.72
13	Para encontrar o sentido da vida	3.58	3.00	1.31
14	Para aproveitar vantagens de aulas gratuitas	2.79	1.91	2.1
15	Para contribuir com o que aprendo para a sociedade	4.76	4.57	.53
16	Para me ajustar melhor ao envelhecimento	4.15	3.48	1.46
17	Para adquirir novas capacidades para reemprego	3.45	3.43	.04

18	Para refletir sobre o propósito da vida	3.30	2.96	.78
19	Para me sentir activo em vez de um fardo para a sociedade	3.76	3.04	1.41
20	Para aprender novos conhecimentos e capacidades	5.18	5.00	.5
21	Para ter uma melhor qualidade de vida	4.79	4.35	1.13
22	Para lidar com um evento de vida (por ex., morte na família)	2.88	2.09	1.72
23	Para ser um membro valioso da sociedade	4.27	3.83	.95

(*) Diferenças significativa para $p \leq 0,05$

Tabela 7 – Razões para aprender (Portugal, por idade)

		50 -59 anos N= 76	60 a +80 anos N= 55	t-test
1	Sempre quis voltar à escola	4.89	5.10	-.6
2	Para me sentir realizado	4.67	5.05	-.99
3	Para o enriquecimento da minha vida	4.75	4.90	-.41
4	Por lazer	3.58	3.75	-.38
5	Para acompanhar familiares ou amigos	2.64	2.70	-.14
6	Pelo interesse do tema	4.31	4.85	-1.34
7	Para manter-me ocupado e activo	3.83	4.70	-1.95
8	Para manter-me actualizado	4.81	5.00	-.51
9	Para fazer novos amigos	2.94	3.75	-1.88
10	Para adquirir qualificações	5.00	4.05	2.38
11	Para melhorar a minha empregabilidade	4.44	3.65	1.68*
12	Para aumentar a capacidade de comunicação e integração com outras gerações	4.08	4.40	-.67
13	Para encontrar o sentido da vida	3.06	3.85	-1.78
14	Para aproveitar vantagens de aulas gratuitas	2.31	2.65	-.78
15	Para contribuir com o que aprendo para a sociedade	4.72	4.60	.33

16	Para me ajustar melhor ao envelhecimento	3.53	4.50	-2.09
17	Para adquirir novas capacidades para reemprego	3.69	3.00	1.34
18	Para refletir sobre o propósito da vida	3.08	3.30	-.47
19	Para me sentir activo em vez de um fardo para a sociedade	3.11	4.10	-1.92
20	Para aprender novos conhecimentos e capacidades	5.06	5.20	-.38
21	Para ter uma melhor qualidade de vida	4.31	5.15	-2.6**
22	Para lidar com um evento de vida (por ex., morte na família)	2.17	3.25	-2.34
23	Para ser um membro valioso da sociedade	3.83	4.55	-1.50

(*) Diferenças significativa para $p \leq 0.05$

(**) Diferenças significativa para $p < 0.01$

As tabelas 6 e 7 espelham os dados, por género e por idade, sobre a análise do estudo português, nos itens de resposta às ‘razões para aprender’.

A análise dos dados revelou mais semelhanças, ao invés de diferenças, com relação às características de fundo.

São apresentadas as médias e, também, foi efectuada a análise a partir do teste *t-student*.

Foram identificadas diferenças significativas entre o género masculino e feminino em apenas uma resposta, ‘por lazer’ ($M_{mulheres} = 3.94$; $M_{homens} = 3.2$, $t = 1.63$, $p < .05$). Pelo que se verifica que a média neste item é superior no género masculino, sugerindo que os homens percecionam maior relevância na aprendizagem por questões de lazer, comparativamente com as mulheres. Nos outros itens de respostas existe um equilíbrio entre ambos os sexos.

Por outro lado, no que diz respeito ao factor idade, foram identificadas diferenças significativas, entre o segmento de idades compreendidas entre 50-59 anos e 60-80+ anos em apenas uma resposta, ‘para melhorar a minha empregabilidade’ (50-59 anos = 4.44; 60-80+ anos = 3.65, $t = 1.68$, $p < .05$).

Neste caso a média é superior na faixa de idade mais baixa (50-59), sugerindo que as pessoas que estão em idade activa percecionam que é importante manterem-se capacitadas por forma a melhorar a empregabilidade em comparação com a faixa etária mais elevada (60-80+anos) que terá tendência para se situar num patamar de reforma.

Outra análise importante a assinalar prende-se com o facto de existir um item com diferença muito significativa ‘para ter uma melhor qualidade de vida’ (50-59 anos = 4.31; 60-80+ anos= 5.15, $t = -2.6$, $p < .01$), isto significa que quanto maior é a idade (60-80+anos), maior era a necessidade de aprender para melhorar a qualidade de vida. Portanto, a escola na faixa etária (60-80+anos) era vista como o fruto de uma possível ascensão pessoal e social, numa óptica de obter um emprego de maior qualidade e melhor remunerado.

Nas Tabela 8 e 9 são apresentados os resultados obtidos em Portugal para a nossa amostra, acerca das barreiras para aprender, segmentada por género e idade, respectivamente.

Tabela 8 – Barreiras à participação na aprendizagem (Portugal, por género)

		Mulheres N= 77	Homens N= 54	t- test
1	Razões de saúde pessoal	3.04	3.49	-1.34
2	Saúde de um membro da família	2.91	3.09	-.58
3	Medo da mudança	2.25	2.27	-.1
4	Memória fraca	2.36	2.20	.66
5	Dificuldades de transporte	2.35	2.42	-.27
6	Dinheiro (os cursos são muito caros)	3.45	3.36	.31
7	Muito tempo de viagem	2.79	2.65	.54
8	Cuidar de familiares	2.91	2.89	.06
9	Falta de apoio familiar	2.48	2.31	.66
10	Falta de confiança na minha capacidade de aprendizagem	2.10	2.13	-.09
11	Baixo nível educacional	2.01	2.00	.05
12	Sem tempo por causa de outros compromissos	3.26	2.82	1.57
13	Não conseguir entrar nos cursos que queria	2.30	2.25	.18
14	Não foi possível atender aos requisitos de admissão dos cursos	2.10	2.22	-.48

15	Não me senti bem a voltar a aprender	2.10	2.02	.33
16	Demasiada leitura e trabalhos de casa	2.44	2.42	.08
17	Dificuldade em estudar ou reter informações	2.40	2.29	.41
18	Falta de motivação	2.64	2.64	.00
19	Burocracia administrative	2.64	2.44	.70
20	Experiência negativa prévia na escola	1.92	2.00	-.34
21	Falta de informação sobre o que está disponível	2.49	2.45	.14

Tabela 9 – Barreiras à participação na aprendizagem (Portugal, por idade)

		50 -59 anos N= 76	60 a +80 anos N= 55	t-test
1	Razões de saúde pessoal	3.28	3.16	.34
2	Saúde de um membro da família	3.05	2.89	.51
3	Medo da mudança	2.21	2.32	-.42
4	Memória fraca	2.12	2.54	-1.66*
5	Dificuldades de transporte	2.25	2.55	-1.21
6	Dinheiro (os cursos são muito caros)	3.64	3.11	1.85
7	Muito tempo de viagem	2.80	2.64	.62
8	Cuidar de familiares	2.96	2.82	.47
9	Falta de apoio familiar	2.46	2.34	.47
10	Falta de confiança na minha capacidade de aprendizagem	1.99	2.29	-1.16*
11	Baixo nível educacional	1.75	2.36	-2.43***
12	Sem tempo por causa de outros compromissos	3.26	2.82	1.57
13	Não conseguir entrar nos cursos que queria	2.32	2.23	.33

14	Não foi possível atender aos requisitos de admissão dos cursos	2.22	2.05	.71
15	Não me senti bem a voltar a aprender	2.03	2.13	-.37*
16	Demasiada leitura e trabalhos de casa	2.47	2.38	.36
17	Dificuldade em estudar ou reter informações	2.28	2.46	-.67**
18	Falta de motivação	2.57	2.73	-.58
19	Burocracia administrativa	2.51	2.61	-.33
20	Experiência negativa prévia na escola	1.84	2.11	-1.18
21	Falta de informação sobre o que está disponível	2,30	2.71	-1.38***

(*) Diferenças significativa para $p \leq 0.05$

(**) Diferenças significativa para $p < 0.01$

(***) Diferenças significativa para $p < 0.001$

As tabelas 8 e 9 espelham os dados, por género e por idade, respectivamente, sobre a análise do estudo português, dos itens de resposta às ‘barreiras à participação na aprendizagem’.

A análise dos dados revelou mais semelhanças, ao invés de diferenças, com relação às características de fundo.

São apresentadas as médias e, também, foi efectuada a análise a partir do teste *t-student*.

De assinalar que não foram detetadas quaisquer diferenças significativas entre homens e mulheres nos 21 itens, apresentados no estudo, de possíveis barreiras à participação na aprendizagem, através do teste *t-student*, o que faz crer que ambos os géneros veem com olhos semelhantes o mesmo tipo de entraves no que diz respeito a possíveis cenários de aprendizagem.

Por outro lado, no que diz respeito ao factor idade, foram identificadas diferenças significativas, entre os segmentos de idades compreendidas entre 50-59 anos e 60-80+ anos em três respostas, ‘memória fraca’ (50-59 anos= 2.12; 60 a +80 anos = 2.54, $t = -1.66$, $p < .05$), ‘falta de confiança na minha capacidade de aprendizagem’ (50-59 anos= 1.99; 60 a +80 anos= 2.29, $t = -1.16$, $p < .05$) e, ainda, ‘não me senti bem a voltar a aprender (50-59 anos= 2.03; 60 a +80 anos= 2.13, $t = -.37$, $p < .05$)

Existe um outro item a assinalar diferença muito significativa, ‘dificuldade em estudar ou voltar a aprender (50-59 anos= 2.28; 60 a +80 anos = 2.46, $t = -.67$, $p < .01$)

De assinalar que existem, ainda, outros dois itens com diferenças muito significativas, ‘baixo nível educacional’ (50-59 anos = 1.75; 60 a +80 anos = 2.36, $t = -2.43$, $p < .01$), bem como, ‘falta de informação sobre o que está disponível’ (50-59 anos = 2.30; 60 a +80 anos = 2.71, $t = -1.38$, $p < .01$).

Em ambos os 3 casos de diferenças significativas, as médias são superiores nas faixas de idade mais elevada (60-80+anos), isto significa que quanto maior é a idade mais são notórios os entraves endógenos e exógenos na optica do factor aprendizagem, ao contrário da faixa etaria mais baixa (50-59 anos).

ANÁLISE COMPLEMENTAR

O próprio artigo original não revela resultados de uma análise de componentes principais, como tal, optou-se por ir mais além e explorar a estrutura factorial do instrumento, através da Análise Factorial Exploratória (AFE).

Em primeiro lugar, foi necessário averiguar se as correlações entre as variáveis, eram suficientemente elevadas para conseguirmos estimar a existência de factores comuns, através do teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Segundo a classificação da literatura (Sharma, 1996), o valor de KMO obtido é considerado excelente (KMO = 0.931).

Uma vez validados os pressupostos, foi possível avançar para a análise de Componentes Principais, através da qual se decidiu o número de factores a reter, com base no Critério de Kaiser, Critério da Percentagem de Variância Explicada. No Critério da Percentagem de Variância Explicada, segundo o qual se deve extrair tantas componentes principais, quantas conseguirem explicar uma percentagem de variância superior a 70%.

Tabela 10 - O que aprender significa nesta fase da sua vida? - Análise de Componentes Principais

	<i>Componente 1</i> Desenvolvimento Pessoal	<i>Componente 2</i> Educação Formal	<i>Componente 3</i> Empregabilidade
Aprender faz-me sentir que controlo a minha vida.	.77	.28	.23
Aprender dá-me auto- realização e confiança.	.77	.4	.17
Aprender torna-me uma pessoa melhor.	.75	.20	.25
Aprender faz-me sentir útil e produtivo	.70	.48	.18
Aprender é um processo reflexivo que me faz pensar sobre o propósito da vida.	.68	.27	.46
Aprender mantém-me saudável física e mentalmente.	.68	.52	.19
A aprendizagem consolida as capacidades de pensamento crítico para a resolução de problemas.	.68	.48	.25
Aprender mantém-me ocupado e activo.	.66	.48	.27
Aprender é um direito à educação, em qualquer idade	.25	.86	.31
Aprender é a aquisição de novos conhecimentos ou capacidades.	.32	.83	.28
Aprender é ampliar os meus horizontes.	.37	.82	.28
A aprendizagem é um processo vitalício que deve acontecer em qualquer fase da vida.	.49	.77	.14
Aprender é estar vivo.	.47	.74	.13
Aprender é fazer ajustes para superar os desafios da vida adulta.	.32	.62	.47

Aprender é obter uma qualificação para voltar a ter um emprego	.13	.17	.86
Aprender permite-me continuar activo profissionalmente ou voltar a trabalhar mesmo durante a reforma	.28	.38	.7
Aprender é a busca do sentido da vida.	.49	.20	.68

Os itens, espelhados na tabela 10, o que significa a aprendizagem, foram submetidos a uma análise de componentes principais, com rotação varimax, sendo retirados 6 dos 23 itens por apresentarem ambiguidade, ou seja, valores elevados em ambos os factores. Os resultados apontam para 3 componentes principais, com valores superiores a 1, que explicam 77.3% da variância total.

O primeiro factor é constituído por 8 itens, tendo um Alfa de Cronbach de 0.94 e foi designado de Desenvolvimento Pessoal. O segundo factor é constituído por 6 itens e revelou um Alfa de Cronbach de 0.95 sendo designado por Educação Formal. E, por fim, o terceiro factor é constituído por 3 itens e revelou uma consistência interna de 0.8, sendo designado por Empregabilidade.

Tabela 11 – Razões para aprender - Análise de Componentes Principais

	Componente 1 Manter Activo	Componente 2 Realização Pessoal	Componente 3 Competências
Para me sentir ser activo em vez de me sentir um fardo para a sociedade	.85	.26	-.04
Para lidar com um evento de vida (por exemplo, morte na família)	.84	-.12	.12
Para encontrar o sentido da vida	.79	.22	.1
Para refletir sobre o propósito da vida	.77	.16	.37
Para me ajustar melhor ao envelhecimento	.76	.14	.23
Para fazer novos amigos	.75	.25	-.19
Para me manter ocupado e activo	.64	.21	-.34
Sempre quis voltar à escola	.04	.93	.17
Para me sentir realizado	.23	.87	.1
Para enriquecer a minha vida	.37	.69	.19
Para adquirir novas capacidades para reemprego	.20	.1	.9
Para melhorar a minha empregabilidade	-.1	.4	.79

Os itens, espelhados na tabela 11, acerca das razões para aprender, foram submetidos a uma análise de componentes principais, com rotação varimax, sendo retirados 11 dos 23 itens. Os resultados apontam para 3 componentes principais, com valores superiores a 1, que explicam 73.4% da variância total.

O primeiro factor é constituído por 7 itens e revela um Alfa de Cronbach de 0.9 sendo designado de Manter Activo. O segundo factor representa 4 itens e espelha um Alfa de Cronbach de 0.86 foi designado por Realização Pessoal. E o terceiro factor com 2 itens mostra uma correlação de Pearson de 0.67, sendo designado por Competências

Tabela 12 - Barreiras à participação na aprendizagem - Análise de Componentes Principais

	Componente 1 Endógenas	Componente 2 Exógenas
Dificuldade em estudar ou reter informações	.89	.11
Não me senti bem a voltar a aprender	.83	.23
Falta de motivação	.82	-.01
Demasiada leitura e trabalhos de casa	.80	.15
Falta de confiança na minha capacidade de aprendizagem	.78	.24
Memória fraca	.74	.33
Baixo nível educacional	.74	.12
Medo da mudança	.69	.32
Saúde de um familiar	.02	.89
Razões de saúde pessoal	.11	.84
Cuidar de familiares	.13	.78
Muito tempo de viagem	.29	.68
Dinheiro (os cursos são muito caros)	.39	.64

Os itens, espelhados na tabela 12, acerca das barreiras à participação na aprendizagem, foram submetidos a uma análise de componentes principais, com rotação varimax, sendo retirados 8 dos 21 itens. Os resultados apontam para 2 componentes principais, com valores superiores a 1, que explicam 66% da variância total.

O primeiro factor com 8 itens apresenta um Alfa de Cronbach de 0.92, sendo designado por Barreiras Endógenas. E o segundo factor com 5 itens espelha um Alfa de Cronbach de 0.80, sendo designado por Barreiras Exógenas.

Com base nos resultados das ACP's foram construídos 8 novos índices que correspondem à média dos itens em cada um dos factores, respeitando a escala de resposta. Na tabela 13 apresentam-se as médias, desvios-padrão e as correlações entre estes novos índices. A vantagem desta análise prende-se com a possibilidade de relacionar o significado de aprendizagem, as razões e as barreiras para aprender.

Tabela 13 – Médias (M), Desvios-Padrão SD, Correlação (r) e Consistência Interna (Alfa de Cronbach) das variáveis em análise

	Média	Desvio Padrão	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Aprendizagem – Desenvolvimento Pessoal	4.83	1.03								
2. Aprendizagem – Educação Formal	5.31	.94	.81**							
3. Aprendizagem - Empregabilidade	4.42	1.26	.68**	.65**						
4. Barreira - Endógenas	2.27	1.21	.16	.04	.13					
5. Barreira - Exógenas	3.07	1.33	.33**	.24**	.20*	.47**				
6. Razões aprender – Activo	3.40	1.34	.49**	.30*	.35**	.40**	.27*			
7. Razões aprender – Realização Pessoal	4.86	1.17	.47**	.61**	.38**	.10	.21	.43**		
8. Razões aprender - Competências	3.80	1.59	.15	.36**	.55**	.22	.17	.17	.39**	

(*) Correlação significativa para $p \leq 0.05$

(**) Correlação significativa para $p < 0.01$

Na tabela 13 são apresentadas as médias, os desvios-padrão, as correlações entre as variáveis do estudo e as consistências internas para cada variável, tendo estas sido calculadas com base nos respectivos Alfas de Cronbach. Todas as variáveis apresentam níveis satisfatórios de consistência interna. É possível aferir que continuar activo está correlacionado com o desenvolvimento pessoal ($r=.49$, $p<.01$), que a realização pessoal está significativamente ligada com a educação formal ($r=.61$, $p<.01$), que as competências estão ligadas de forma significativa com a empregabilidade ($r=.55$, $p<.01$), que continuar activo se correlaciona com as barreiras endógenas ($r=.40$, $p<.01$) e que a realização pessoal está ligada com as barreiras exógenas ($r=.21$, $p<.01$).

CONCLUSÃO

O envelhecimento é, desde há muito, motivo de reflexão dos governos mundiais, através das suas políticas públicas de saúde, sociais, legislação laboral, segurança social ou económicas. Schalk et al. (2010) afirma que em linha com as previsões demográficas, o aumento da esperança média de vida, a sustentabilidade da segurança social os trabalhadores terão de permanecer por mais tempo nas organizações, pelo que, o antecipar as mudanças que ocorrem com a idade pode ajudar a gerir de uma forma mais adequada aquilo que acontece ao longo do ciclo da vida activa.

Ao longo dos tempos, cerca das últimas três décadas, o conceito de envelhecimento e de aprendizagem, bem como, as atitudes das organizações face às pessoas em idades mais avançadas têm vindo a mudar, com vista ao bem estar e harmonia dos Recursos Humanos como um todo. A inversão da pirâmide demográfica acarreta enormes responsabilidades por parte dos decisores políticos, ao redor do globo, como tal, são necessários estudos que ajudem no apoio à tomada de decisão. É de extrema importância reduzir discriminações que existem em relação ao espectro de populações em idades mais avançadas, pois com o avanço da esperança média de vida, a necessidade de trabalhar até mais tarde por forma a equilibrar os sistemas de saúde nacionais, torna-se imperioso uma contínua aprendizagem e uma contínua reciclagem de conhecimentos ao longo da vida.

Nesse sentido, tendo em linha de conta os dados sobre o envelhecimento da população activa, o tema das percepções, preconceitos ou estereótipos e os mitos sobre os trabalhadores mais velhos, e o próprio envelhecimento no trabalho tornou-se uma questão deveras relevante. Sobretudo porque a tomada de decisão baseada em ideias pré-concebidas pode ser uma deliberação enviesada e levar a condutas discriminatórias no mundo do trabalho. Assim, importa compreender e refletir sobre as preconceções acerca da idade como um aspecto chave na gestão de uma população activa envelhecida.

Este mesmo trabalho teve como base a replicação de um estudo já aplicado em 2 países de diferentes continentes, Hong Kong e Austrália. Para ser desenvolvido em território nacional foi traduzido e adaptado, no entanto, manteve o mesmo foco. Como tal, o presente projecto de dissertação teve como objectivo analisar empiricamente o impacto da aprendizagem ao longo do ciclo de vida, entre a faixa etária dos 55 aos 80 ou mais anos e a diferença existente entre os géneros. Com o intuito de compreender o que significado de aprendizagem, as razões e as barreiras para aprender, para o segmento de população no qual o estudo colocava o seu foco.

Nesse mesmo sentido, foi elaborada uma questão de investigação com o intuito de compreender o bifenómeno de envelhecimento e aprendizagem, derivando da questão, que vinha a ser o ponto de partida, de seguida foram desenvolvidas 6 hipóteses a ter em linha de conta.

Os resultados deste estudo sugerem que, dos três países onde foram recolhidas as amostras, existem mais semelhanças, em vez de diferenças, com relação às características de fundo. Seja pelo significado de aprendizagem, razões para participação, barreiras para não participação. Porém pessoas em faixas etárias mais elevadas diferem daquelas que se encontram em faixas etárias mais baixas, especialmente em termos de suas razões para aprender. Desejam aprender predominantemente para aumentar as suas competências como meio de obter emprego ou de melhorar as suas qualificações, aumentar a empregabilidade, algo que deve receber a devida atenção

Numa óptica comparativa entre os 3 países onde o estudo foi aplicado, consegue-se aferir que Portugal se encontra mais próximo dos indicadores do estudo australiano, muito provavelmente por questões culturais que leva a essa semelhança que se traduziu nas respostas recolhidas em ambas as amostras.

Indo ao encontro das hipóteses, levantadas neste projecto de dissertação, foi possível aferir que existem diferenças entre homens e mulheres e diferenças entre as faixas etárias mais baixas e mais elevadas tanto no significado de aprendizagem, como nas razões ou nas barreiras para aprender.

Com os 8 novos índices construídos, através da análise de componentes principais, que correspondem à média dos itens em cada um dos factores, respeitando a escala de resposta, foi possível relacionar o significado de aprendizagem, com as razões e as barreiras para aprender. Como tal, as pessoas inquiridas relacionam a razão de continuar activo com o seu desenvolvimento pessoal, a realização pessoal está significativamente ligada com a educação formal, que as competências estão ligadas de forma significativa com a empregabilidade.

Implicações Práticas

Esta pesquisa acrescenta ao conhecimento existente a respeito da aprendizagem ao longo da vida, pelo menos, de três maneiras distintas. A primeira delas prende-se com a questão de elucidar como se definem aprendizagem e envelhecimento, uma área de investigação que tem recebido, até ao momento, pouca atenção para o que seria razoável. Este estudo fornece uma visão em áreas que podem estimular os esforços de entidades ligadas à educação, governos e à

formulação das suas políticas e estímulos públicos para incentivar uma maior participação das pessoas, em idades mais avançadas, na aprendizagem à medida que avançam no seu ciclo de vida, pessoal e laboral. É essencial existirem mais oportunidades de aprendizagem, programas de educação específicos precisam de ser disponibilizados para as pessoas em idade mais avançada, por forma a atingirem a sua velhice com maior sucesso, pessoal e social. O sucesso final dos esforços direccionados a esse objectivo dependerá necessariamente da devida atenção dada ao que os próprios têm a dizer sobre o que os motiva ou inibe na sua participação na aprendizagem, bem como as suas necessidades, interesses e preferências de ensino.

O segundo aspecto deste estudo foca-se na aprendizagem, em idades mais avançadas, em três locais culturais bem distintos: Hong Kong, Austrália e Portugal. Até ao momento, tem existido uma falta de pesquisas internacionais examinando a influência das diferenças culturais com o foco no aluno, e muito poucas pesquisas exploraram as suas perspectivas e em diferentes contextos culturais. Este estudo intercultural comparativo foi capaz de examinar e pesquisar as diferenças, bem como pontos em comum, dos conceitos de aprendizagem das pessoas mais velhas, o seu envolvimento na aprendizagem e questões importantes de aprendizagem, incluindo interesses, preferências de ensino, bem como as barreiras à sua participação.

O terceiro aspecto prende-se em elucidar as possíveis políticas e práticas da GRH desenvolvidas pelas organizações, podendo revelar benefício junto das pessoas em idades mais avançadas em quadros de aprendizagem contínua, mantendo o seu envolvimento e comprometimento junto das suas organizações.

Com esta investigação, é deixado um contributo para uma gestão bifactorial, mais adequada, do envelhecimento e da aprendizagem ao longo do ciclo de vida. Contributo este tanto para os decisores políticos como para os gestores de RH cujo trabalhadores dependem das suas políticas e práticas GRH que potencialmente auxiliarão na retenção dos trabalhadores e, em concreto dos trabalhadores mais velhos.

Sugestões para a Gestão de Recursos Humanos

Cada organização gere a idade dos seus colaboradores, isso mesmo depende em larga escala do seu sector de actividade, da sua estrutura, das características da gestão, dos recursos humanos envolvidos e, naturalmente, das tarefas desenvolvidas. No entanto, sabe-se que colaboradores mais velhos valorizam trabalhos complexos, nos quais possam fazer uso da sua experiência e competências, nomeadamente através da participação em processos de tutorias, e acompanhamento aos colaboradores mais jovens. Ao reverterem o seu know how para o interior da organização sentem-se mais satisfeitos e envolvidos com o seu trabalho.

É sabido que a satisfação é um preditor da intenção de permanecer na organização e o desempenho um objectivo central para a eficácia organizacional, um dos principais desafios da gestão de pessoas passa por conceber o trabalho e as práticas de recursos humanos que se adequem às diferentes idades. É necessário que exista uma consciencialização e sensibilidade por parte dos responsáveis de RH das organizações em relação à importância de se trabalhar com profissionais mais velhos, como tal, o reconhecimento e o respeito devem estar patentes.

São vários os exemplos/contributos que posso deixar para a GRH, sugiro os seguintes: possibilidade de formar equipas mistas entre jovens e pessoas de idades mais avançadas com vista de alcançar uma harmonia entre pessoas recém formadas com vontade de aprender e pessoas com experiência, por forma a impulsionar o desenvolvimento e competitividade e atingir os objectivos de forma mais eficaz e eficiente. Pensar em distribuir tarefas/funções diversificadas e estimulantes, criar planos de saúde que objectivem minimizar os efeitos do envelhecimento, políticas de remuneração ou benefícios, planos de formação e desenvolvimento contínuo das competências e reciclagem de conhecimento, disponibilidade para oferecer um plano de carreira.

Portanto, importa definir uma política de contratação de pessoas mais velhas, tendo em linha de conta que estas apresentem características como produtividade, envolvimento, compromisso, pontualidade, entre outras, ou seja, factores que são benéficos em qualquer organização.

Em suma, desenvolver as estratégias necessárias, as políticas e práticas de RH, de modo a manter os trabalhadores mais velhos, de forma a garantir que não ocorram perdas irreparáveis ao nível do saber fazer, da experiência e da cultura, que dificilmente se conseguem colmatar, ajustando sempre à evolução da sociedade e aos desafios das necessidades laborais.

Limitações

As limitações deste estudo prenderam-se, desde logo, com o facto de estarmos numa situação pandémica e de não ser possível ir ao encontro das pessoas, para falar e trocar impressões, bem como aplicar questionários em suporte de papel junto das mesmas.

Os escassos estudos e investigações, o número reduzido de artigos sobre estes temas de envelhecimento e aprendizagem dificultaram a contextualização mais pormenorizada do mesmo, bem como a formulação de hipóteses numa óptica não tão vaga, sendo bastante importante continuar a explorar estes temas e esta franja populacional.

Este tipo de estudo deverá ser realizado tendo em vista uma amostra mais numerosa e mais diversificada por forma a que os resultados sejam mais próximos da realidade existente.

Sugestões para futuras investigações

O design de futuros estudos deve ter em consideração o conjunto dos múltiplos actores que compõem as organizações, sejam gestores, responsáveis de RH ou colaboradores.

Com base nos resultados desta investigação, é notório a importância de continuar a investigar os temas discutidos e, particularmente, o apoio organizacional dado aos trabalhadores em idades mais avançadas. Seria igualmente interessante desenvolver estudos de caso em empresas que possuem políticas e práticas de GRH focadas na idade de modo a avaliar o impacto que têm junto das populações mais velhas.

Este estudo pode ser um ponto de partida para outras investigações que envolvam a questão do envelhecimento, da aprendizagem de modo a aprofundar a relação entre a perceção das políticas de GRH e a intenção de permanecer na organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ageing, European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing. (2014). *Action Plan: Innovation for Age-friendly buildings, cities & environments*. Brussels: The European Commission.
- Ardelt, M. (2000). Antecedents and Effects of Wisdom in Old Age: A Longitudinal Perspective on Aging Well. *Research on Aging*, 22(4), 360–394.
- Armstrong-Stassen, M. (2008). Human resource practices for mature workers — And why aren't employers using them? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43 (3), 334-352.
- Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220.
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183–190.
- Baker, L. A., Cahalin, L. P., Gerst, K., & Burr, J. A. (2005). Productive activities and subjective well-being among older adults: The influence of number of activities and time commitment. *Social Indicators Research*, 73, 431–458.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Beauvoir, S. d. (1990). *A Velhice*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Bee, H. L., & Mitchell, S. K. (1980). *The developing person. A life span approach*. San Francisco: Harper & Row.
- Beer, M., Lawrence, P. R., Mills, D. Q., & Walton, R. E. (1985). *Human Resource Management*. New York: Free Press.
- Belda-Miquel, S., Aristizábal, A. B., & Pazos, M. F. (2016). Informal Learning for Citizenship Building in Shared Struggles for Rights: Cases of Political Solidarity Between Colombian and Spanish Organisations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* .
- Bispo, R., & Marôco, J. (2005). *Estatística Aplicada às Ciências Sociais e Humanas*. Climepsi Editores.
- Bize, P., & Vallier, C. (1985). *Uma Vida Nova: a Terceira Idade*. Lisboa: Verbo.
- Boudiny, K. (2013). “Active ageing”: From empty rhetoric to effective policy tool. *Ageing & Society*, 33, 1077–1098.
- Boulton-Lewis, G. M. (2010). Education for the elderly: How, why and what? *Educational Gerontology*, 213-226.
- Boulton-Lewis, G. M., Laurie, B., & Lovie-Kitchin, J. (2006). Learning and Active Aging. *Educational Gerontology*, 271-282.

- Boxall, P., & Purcell, J. (2008). *Strategy and Human Resource Management*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Bretanha, A. S., Thumé, E., & Amestoy, S. C. (2013). Envelhecimento populacional: um desafio para enfermagem. *Journal of Nursing and Health*.
- Cabral, M. V., & Ferreira, P. M. (2013). *O Envelhecimento Activo Em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Cabral, M. V., Ferreira, P. M., Silva, P. A., Jerónimo, P., & Marques, T. (2013). *Processos de envelhecimento em Portugal: usos do tempo, redes sociais e condições de vida*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Capucha, L. (2013). Envelhecimento e Políticas Sociais em Tempos de Crise. *Sociologia, Problemas e Práticas*.
- Caro, F. G., Caspi, E., Burr, J. A., & Mutchler, J. E. (2009). Global activity motivation and activities of older people. *Activities, Adaptation & Aging*, 33, 191–208.
- Carvalho, L. S., & Ferreira, I. (2016). Aprender sem idade. *1.ª Conferência Ibérica de Sociologia da Educação*. Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.
- Carvalho, M. I. (2013). *Serviço social no envelhecimento*. Lisboa: Pactor.
- Chen, L.-K. (2016). Benefits and dynamics of learning gained through volunteering: A qualitative exploration guided by seniors' self-defined successful aging. *Educational Gerontology*.
- Clark, R. L., & Ghent, L. S. (2010). Strategic HR Management with an Aging Workforce: Using Demographic Models to Determine Optimal Employment Policies. *Population Research and Policy Review*, 29, 65-80.
- Clarke-Stewart, A., Perlmutter, M., & Friedman, S. (1988). *Lifelong Human Development*. Universidade de Virginia: Wiley.
- Comissão Europeia. (2001). *Tornar o espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida uma realidade*. Bruxelas: Comissão Europeia.
- Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas*. Coimbra: Almedina.
- Decalmer, P., & Glendenning, F. (1997). The Mistreatment of Elderly People. *The British Journal of Psychiatry*.
- Dench, S., & Regan, J. (2000). Learning in Later Life: Motivation and Impact. *DfEE Publications*.
- Denney, N. W. (1982). Attempts to Modify Cognitive Tempo in Elderly Adults . *The International Journal of Aging and Human Development*.
- Direção Geral de Saúde. (2004). *Programa Nacional de Saúde para as Pessoas Idosas*. Lisboa: Ministério da Saúde.

- Fernandes, A. A., & Botelho, M. A. (2007). Envelhecer activo, envelhecer saudável : o grande desafio. *Fórum Sociológico*.
- Fernández-Ballester, R. (2017). *Psicología de la vejez. Una psicogerontología aplicada*. Madrid: Pirámide.
- Fernández-Ballesteros, R., Mangeles, M., Schettini, R., & Rey-Mejías, A. D. (2012). Promoting Active Aging Through University Programs for Older Adults. *The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*.
- Fonseca, A. (2008). *Envelhecimento bem sucedido*. Rediteia.
- Fontaine, R. (2000). *Psicologia do envelhecimento*. Climepsi Editores.
- Fortin, M. F. (2009). *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação*. Loures: Lusodidacta.
- Foster, L., & Walker, A. (2015). Special Issue: Successful Aging. *The Gerontologist*.
- García, L. B. (2010). *Envejecimiento activo y actividades socioeducativas con personas mayores: Guías de buenas prácticas*. Madrid: Médica Panamericana.
- Guest, D. E. (1987). Human resource management and industrial relations. *Journal Management Studies*, 14 (5), 503-521.
- Havighurst, R. J. (1961). Successful aging. *The Gerontologist*.
- Ilsley, P. J. (1990). *Enhancing the Volunteer Experience: New Insights on Strengthening Volunteer Participation, Learning, and Commitment*. Jossey-Bass.
- INE. (2020). *Projeções de População Residente*. Lisboa: INE.
- J.Burke, R., & Ng, E. (2006). The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 16, 86-94.
- Jacob, L. (2015). A educação e os seniores. *Revista Kairós Gerontologia*, 1.
- Kim, K. H. (2004). An attempt to elucidate notions of lifelong learning: Analects-based analysis of Confucius' ideas about learning. *Asia Pacific Education Review*, 5(2):117-126.
- Koçak, O. (2011). A field study of challenges faced by aging workforce. *Journal of Yaşar University*, 24 (6) 3913-3931.
- Lee, Y.-H. (2016). From learners to volunteers: A qualitative study of retirees' transformative learning in Taiwan. *Educational Gerontology*.
- Leite, S. (2003). Famílias em Portugal: breve caracterização sócio-demográfica com base nos Censos 1991 e 2001. *In Revista de Estudos Demográficos*, 33, 25-38.
- Lepak, D. P., & Shaw, J. D. (2008). Strategic HRM in North America: looking to the future. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (8), 1486-1499.
- Lima, M. P. (2010). *Envelhecimento(s), estado da arte*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

- López, J. S., Vázquez, G., & Cañellas, A. J. (1998). *Educación no formal*. Barcelona: Ariel.
- MacKean, R., & Abbott-Chapman, J. (2011). Leisure activities as a source of informal learning for older people: The role of community-based organizations. *Australian Journal of Adult Learning*.
- Merriam, S. B., & Clark, M. C. (1991). *Lifelines: Patterns of Work, Love, and Learning in Adulthood*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Molina, P. D., & Tarrés, P. P. (2003). *Terapia Ocupacional en Geriátría: Principios y Práctica*. Madrid: Masson.
- Moody, H. R. (1986). Education in an Aging Society . *Dædalus*.
- Moreira, V., & Nogueira, F. N. (2008). Do indesejável ao inevitável: a experiência vivida do estigma de envelhecer na contemporaneidade. *Psicol. USP*, 19(1),59-79.
- Narushima, M., Liu, J., & Diestelkamp, N. (2018). Lifelong learning in active ageing discourse: its conserving effect on wellbeing, health and vulnerability. *Ageing & Society*, 38, 651–675.
- Neri, A. L. (2001). *Maturidade e velhice : trajetórias individuais e socioculturais*. Campinas: Papirus.
- Neto, F., & Monteiro, H. (2008). *Universidades da Terceira Idade - Da solidão aos motivos para a sua frequência*. Porto: LivPsic.
- OCDE. (2016). *What does age have to do with skills proficiency?* Paris: Adult Skills in Focus, No. 3, OCDE.
- OMS. (2002). *Active aging: A policy framework*. Geneva: OMS.
- OMS. (2015). *Resumo: Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde*. Genebra: OMS.
- OMS. (2015). *World report on ageing and health*. Genebra: OMS.
- ONU. (2019). *World Population Ageing*. Nova Iorque: ONU.
- Osório, A. R., & Pinto, F. C. (2007). *As Pessoas Idosas – Contexto Social e Intervenção Educativa*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Paúl, C. (2005). Envelhecimento activo e redes de suporte social. *Faculdade de letras*.
- Phelan, E. A., Anderson, L. A., LaCroix, A. Z., & Larson, E. B. (2004). Older adults' views of "successful aging"--how do they compare with researchers' definitions? . *Journal of the American Geriatrics Society*, 52(2), 211–216.
- Pocinho, R. (2014). *Mayores en contextos de aprendizaje: Caracterización y efectos psicológicos en los alumnos de las Universidades de Mayores en Portugal*. Valencia: Programa de Doctorado en Psicogerontología. Facultat de Psicologia.
- Pozo, J. I. (2001). *Aprendizes e mestres: a nova cultura da aprendizagem*. Porto Alegre: Artmed Editora.

- Principi, A., Lamura, G., & Jensen, P. H. (2014). Active ageing: Voluntary work by older people in Europe. *Policy Press*, 315-342.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Gravida: Lisboa.
- Ribeiro, O., & Paúl, C. (2011). *Manual de Envelhecimento Activo*. Lidel.
- Rosa, M. J. (2012). *Envelhecimento da Sociedade Portuguesa*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1987). Human ageing: Usual and successful. *Science*.
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37(4), 433–440.
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (2015). Successful Aging 2.0: Conceptual Expansions for. *Journals of Gerontology*.
- Schalk, R., Veldhoven, M. v., Lange, A. H., Witte, H. D., Kraus, K., Stamov-Roßnagel, C., . . . Jon, J. d. (2010). Moving European research on work and ageing forward: Overview and agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19:1, 76-101.
- Schneider, R. H., & Irigaray, T. Q. (2008). O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. *Estudos de Psicologia*, 585-593.
- Serrat, R., Petriwskyj, A., Villar, F., & Warburton, J. (2016). Learning Through Political Participation: A Case Study of Spanish Elders Involved in Political Organizations. *Adult Education Quarterly*.
- Serrat, R., Villar, F., & Celdrán, M. (2015). Factors associated with Spanish older people's membership in political organizations: The role of active aging activities. *European Journal of Ageing*, 12, 239–247.
- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66 (3), 170-179.
- Silvestre, C. A. (2003). *Educação/formação de adultos como dimensão dinamizadora do sistema educativo/formativo*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Simões, A. (2006). *A Nova Velhice - Um Novo Público a Educar*. Ambar.
- Sitoe, R. M. (2006). Aprendizagem ao longo da vida: Um conceito utópico? *Comportamento Organizacional e Gestão*, 283-290.
- Sousa, L., Galante, H., & Figueiredo, D. (2003). Qualidade de vida e bem-estar dos idosos: um estudo exploratório na população portuguesa. *Revista de Saúde Pública*.
- Spitulnik, J. (2006). Cognitive development needs and performance in an aging workforce. *Organization Development Journal* , 24(3):44-53.
- Stamov-Roßnagel, C., & Hertel, G. (2010). Older workers' motivation: Against the myth of general decline. *Management Decision*, 48 (6), 894-906.

- Tam, M. (2012). Perceptions of successful ageing and implications for late-life learning. *Studies in Continuing Education*, 35(3): 281-98.
- Tam, M. (2013). A Model of Active Ageing Through Elder Learning: The Elder Academy Network in Hong Kong. *Educational Gerontology*.
- Tam, M. (2014). Understanding and Theorizing the Role of Culture in the Conceptualizations of Successful Aging and Lifelong Learning. *Educational Gerontology*, 40:12, 881-893.
- Truxillo, D., & Fraccaroli, F. (2013). Research themes on age and work: Introduction to the Special Issue. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 249-255.
- UNESCO. (2010). *Educação: um tesouro a descobrir*. Brasília: UNESCO.
- UNESCO. (2016). *Repensar a Educação*. Brasília: UNESCO.
- Vandenplas-Holper, C. (2000). *Desenvolvimento Psicológico na Idade Adulta e durante a Velhice*. Lisboa: Asa.
- Villar, F., Serrat, R., Celdrán, M., & Pinazo, S. (2020). Active Aging and Learning Outcomes: What Can Older People Learn From Participation? *Sage*.
- Walker, A., & Maltby, T. (2012). Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. *International Journal of Social Welfare* .
- Wegge, J., Jungmann, F., Liebermann, S., Shemla, M., Ries, B., Diestel, S., & Schmidt, K. (2012). What makes age diverse teams effective? Results from a six-year research program. *Work*, 41, 5145-5151.
- Wilson, L. B., Harlow-Rosentraub, K., Manning, T., Simson, S., & Steele, J. (2006). Civic Engagement and Lifelong Learning. *Generations: Journal of the American Society on Aging*.
- Withnall, A. (2002). Reflections on lifelong learning and the Third Age: Education Across the Lifespan.
- Zechmeister, J. S., Shaughnessy, J. J., & Zechmeister, E. B. (2011). *Research Methods In Psychology*. MCGRAW-HILL EDUCATION - EUROPE.

Anexos

Anexo A - Questionário

Bem-vindo(a)!

Ao responder a este questionário estará a ajudar-me a desenvolver a minha Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos.

Com esse objectivo, estou a desenvolver um estudo sobre a aprendizagem ao longo do ciclo vital.

A recolha de dados está a ser feita através deste questionário, que se destina a ser respondido por pessoas a partir dos 55 anos.

A sua participação é totalmente voluntária. Todos os dados serão tratado de forma integrada, assegurando a confidencialidade e anonimato das suas respostas.

Peço que responda a todas as questões de forma mais honesta e precisa possível.

O tempo necessário à resposta é de, cerca de, 10 minutos.

Em caso de dúvida ou comentário acerca deste estudo, não hesite em contactar-me para o email: duarte03batista@gmail.com.

Grato pela sua disponibilidade e atenção.

Parte A

Informações de Background

Por favor, indique, a opção apropriada que descreve sua resposta às seguintes perguntas.

1. Género

Masculino

Feminino

2. Faixa Etária

55-59

60-64

65-69

70-74

75-80

80 ou mais

3. Estado Civil

Solteiro(a)

Casado(a)

Divorciado(a)

Viúvo(a)

4. Tem filhos?

Sim

Não

5. Qual é o seu nível de educação formal?

Não terminou o ensino básico

Terminou o ensino básico

Terminou o ensino Secundário

Licenciado ou Bacharel

Mestre

Doutorado

6. Como vive?

Em sua casa, sozinho

Em sua casa, com família

Em casa de familiares

Numa instituição

7. Qual o seu estado profissional?

Empregado, a full time

Empregado, a full time

Reformado

(Outra opção)

8. Em relação à sua condição financeira, diria que é:

Bastante favorável

Muito favorável

Favorável

Pouco favorável

Nada favorável

9. Considerando a sua idade, o quão valorizado(a) se sente pela sua comunidade?

Bastante valorizado(a)

Muito valorizado(a)

Valorizado(a)

Pouco valorizado(a)

Nada valorizado(a)

Parte B

Compromisso com a Aprendizagem

Por favor, assinale a opção que melhor descreve a sua resposta, às seguintes questões:

10. Qual das opções a seguir descreve melhor a sua experiência de aprendizagem?

Envolvi-me na aprendizagem organizada antes e/ou durante a pandemia em ambientes institucionais (por exemplo, escolas, universidades)

Envolvi-me na aprendizagem organizada antes e/ou durante a pandemia em centros comunitários, clubes, grupos, etc.

Envolvi-me na aprendizagem informal antes e/ou durante a pandemia (por exemplo, ler, assistir programas de aprendizagem na TV, viajar, aprender online)

Não participei em alguma atividade de aprendizagem especificada antes e/ou durante a pandemia.

Razões para aprender

Por favor, assinale a opção que melhor descreve a sua resposta, às seguintes questões:

Por favor, indique o quanto concorda com cada uma das seguintes questões, escolhendo o número apropriado entre 1 e 6 - 1 significa que discorda totalmente da afirmação e 6 significa que concorda totalmente.

11. Sempre quis voltar à escola					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
12. Para me sentir realizado					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
13. Para enriquecer a minha vida					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
14. Por lazer					

1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
15. Para acompanhar familiares ou amigos					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
16. Pelo interesse do tema					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
17. Para me manter ocupado e activo					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
18. Para me manter actualizado					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
19. Para fazer novos amigos					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
20. Para ter mais qualificações					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
21. Para melhorar a minha empregabilidade					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
22. Para aumentar a capacidade de comunicação e integração com outras gerações					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
23. Para encontrar o sentido da vida					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
24. Para aproveitar as vantagens de aulas gratuitas					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
25. Para contribuir com o que aprendo para a sociedade					

1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
26. Para me ajustar melhor ao envelhecimento					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
27. Para adquirir novas capacidades para reemprego					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
28. Para refletir sobre o propósito da vida					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
29. Para me sentir ser activo em vez de me sentir um fardo para a sociedade					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
30. Para aprender novos conhecimentos e capacidades					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
31. Para ter uma melhor qualidade de vida					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
32. Para lidar com um evento de vida (por exemplo, morte na família)					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
33. Para ser um membro valioso na sociedade					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente

Barreiras à participação

Não importa se está a aprender ou não, por favor, indique o que pode impedi-lo de participar em actividades de aprendizagem.

Por favor, indique o quanto concorda com cada uma das seguintes questões, escolhendo o número apropriado entre 1 e 6 - 1 significa que discorda totalmente da afirmação e 6 significa que concorda totalmente.

34. Razões de saúde pessoal

1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
35. Saúde de um familiar					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
36. Medo da mudança					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
37. Memória fraca					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
38. Dificuldades de transporte					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
39. Dinheiro (os cursos são muito caros)					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
40. Muito tempo de viagem					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
41. Cuidar de familiares					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
42. Falta de apoio familiar					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
43. Falta de confiança na minha capacidade de aprendizagem					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
44. Baixo nível educacional					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
45. Sem tempo por causa de outros compromissos					

1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
46. Não conseguir entrar nos cursos que queria					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
47. Não foi possível atender aos requisitos de admissão dos cursos					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
48. Não me senti bem a voltar a aprender					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
49. Demasiada leitura e trabalhos de casa					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
50. Dificuldade em estudar ou reter informações					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
51. Falta de motivação					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
52. Burocracia administrativa					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
53. Experiência negativa prévia na escola					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
54. Falta de informação sobre o que está disponível					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
55. Ofertas sem interesse para mim					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente

Interesses, preferências e importância na aprendizagem

Por favor, assinale a(s) opção(ões) que melhor descreve(m) a sua resposta, às seguintes questões:

56. O que prefere aprender?

Arte (por exemplo música, dança, fotografia, pintura, artesanato)

Literatura (por exemplo romance, drama, escrita)

Ciências (por exemplo biologia, astronomia, geologia)

Humanidades (por exemplo política, história, sociologia)

Tecnologias (por exemplo computadores, tecnologia de comunicação)

Lazer (por exemplo bricolage, culinária, viagens, jardinagem)

Saúde (por exemplo nutrição, desporto)

Desenvolvimento pessoal (por exemplo autoconhecimento)

Finança (por exemplo planeamento financeiro, investimento)

Filosofia e religião (por exemplo vida e morte, significado na vida)

Educação Universitária (por exemplo história mundial)

Outros idiomas e gramática (por exemplo línguas estrangeiras)

(Adicionar outra)

57. Como prefere aprender?

Inserido num grupo

Com um mentor ou tutor

Numa situação formal professor-sala de aula

Com componente prática

Vendo televisão / vídeos informativos ou ouvindo programas de rádio / áudio

Reunindo informações e sendo autodidata

Participando em aulas, seminários ou workshops (numa escola ou universidade)

Lendo jornais, revistas ou livros

Num grupo comunitário ou organização voluntária

Numa viagem educacional

(Adicionar outra)

58. Qual é a importância da aprendizagem na sua reforma ou no futuro?

Bastante importante

Muito importante

Importante

Pouco importante

Nada importante

Significado da aprendizagem no envelhecimento

O que aprender significa nesta fase da sua vida?

Por favor, indique o quanto concorda com cada uma das seguintes questões, escolhendo o número apropriado entre 1 e 6 - 1 significa que discorda totalmente da afirmação e 6 significa que concorda totalmente.

59. Aprender é a aquisição de novos conhecimentos ou capacidades.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
60. Aprender é fazer ajustes para superar os desafios da vida adulta.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
61. Aprender é um direito à educação, em qualquer idade					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
62. Aprender é ampliar os meus horizontes.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
63. Aprender é obter uma qualificação para voltar a ter um emprego					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
64. Aprender é a busca do sentido da vida.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
65. Aprender é a busca intelectual de uma área / assunto de interesse.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
66. Aprender mantém-me ocupado e activo.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente

67. A aprendizagem é um processo vitalício que deve acontecer em qualquer fase da vida.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
68. Aprender faz-me sentir que controlo a minha vida.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
69. Aprender faz-me sentir útil e produtivo					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
70. Aprender é um processo reflexivo que me faz pensar sobre o propósito da vida.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
71. A aprendizagem consolida as capacidades de pensamento crítico para a resolução de problemas.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
72. Aprender mantém-me saudável física e mentalmente.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
73. Aprender torna-me uma pessoa melhor.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
74. Aprender dá-me auto-realização e confiança.					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
75. Aprender permite-me continuar activo profissionalmente ou voltar a trabalhar mesmo durante a reforma					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente
76. Aprender é estar vivo					
1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo ligeiramente	4. Concordo ligeiramente	5. Concordo	6. Concordo totalmente

Grato pela sua participação.