



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

Estereótipo do Trabalhador mais Velho: o efeito da consistência/inconsistência do estereótipo na perceção, emoção e comportamento em relação ao grupo alvo

Carina de Jesus Martins Barreiro

Orientação: Professora Doutora Fátima Bernardo

Mestrado em Psicologia

Área de Especialização | Psicologia do Trabalho e das Organizações

Dissertação

Évora, 2017



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**Estereótipo do Trabalhador mais Velho: o
efeito da consistência/inconsistência do
estereótipo na perceção, emoção e
comportamento em relação ao grupo alvo**

Carina de Jesus Martins Barreiro

Orientação: Professora Doutora Fátima Bernardo

Mestrado em Psicologia

Área de Especialização | Psicologia do Trabalho e das Organizações

Dissertação

Évora, 2017

Agradecimentos

A todos aqueles que não me permitiram desistir...muito obrigada!

"Não podes voltar atrás. É por isso que é difícil escolher. Deves fazer a escolha certa.
Enquanto não escolheres, tudo continua a ser possível. "

Mr. Nobody

Estereótipo do Trabalhador mais Velho: o efeito da consistência/inconsistência do estereótipo na percepção, emoção e comportamento em relação ao grupo alvo

Resumo

A presente dissertação procura estudar a percepção, sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho (55 anos ou mais), e a relação entre estas variáveis. Para tal, foram chamados a participar apenas sujeitos profissionalmente ativo e realizaram-se dois estudos, cada um deles com um questionário associado. Os resultados indicam que existem ligações entre percepção, os sentimentos e os comportamentos em relação ao trabalhador mais velho; identificam percepções, sentimentos e comportamentos negativos e positivos; verifica que determinados dados sociodemográficos e a proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas têm influência na percepção, sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho; demonstram que, após leitura de uma história de um processo de recrutamento, o tipo de função e/ou o candidato escolhido pelo sujeito não tiveram impacto nas percepções, sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho, mas dependendo do candidato escolhido, as razões para justificarem a escolha de um candidato mudam.

No final, encontrar-se-ão discutidas as hipóteses e apresentadas as limitações e sugestões de estudos futuros.

Palavras-chave: idadismo, estereótipo, trabalhador mais velho, atribuição causal, recrutamento.

Older Worker's Stereotype: the effect of consistency / inconsistency of the stereotype on perception, emotion and behavior in relation to the target group.

Abstract

The present dissertation tries to study the perception, the feelings and the behaviors with respect to the older worker (55 years or more) and how these components link together. For this purpose, only active workers were invited to participate, and two studies were conducted, each with an associated questionnaire. The results indicate that there are links between perception, feelings and behaviors in relation to the older worker; verifies negative and positive perceptions, feelings and behaviors; shows that, after reading a history of a recruitment process, the type of function and/or the candidate chosen by the subject had no impact on perceptions, feelings and behaviors in relation to the older worker, but depending on the candidate chosen, the reasons to justify the choice of a candidate change.

Key-words: Ageism, stereotype, older worker, causal allocation, recruitment.

Índice

1. Introdução	7
2. Enquadramento	9
2.1. Idadismo	9
2.2. O estereótipo em relação ao trabalhador mais velho	13
2.3. O estereótipo em relação ao trabalhador mais velho e o impacto no local de trabalho	18
2.4. Internalização do estereótipo em relação ao trabalhador mais velho e o impacto no local de trabalho	19
2.5. Estereótipo do trabalhador mais velho e recrutamento	20
2.6. Estereótipo em relação ao trabalhador mais velho e atribuição causal.....	21
2.7. Estereótipo em relação ao trabalhador mais velho e informação sobre a profissão.....	23
2.8. O estereótipo em relação ao trabalhador mais velho e a análise factual	24
3. Estudo 1.....	25
3.1. Objetivo	25
3.2. Metodologia	26
3.2.1. Amostra.....	26
Tabela 4	27
3.2.2. Instrumento.....	28
3.2.3. Procedimento	28
3.3. Resultados	30
3.3.1. Análise fatorial da perceção em relação ao trabalhador mais velho.....	30
3.3.2. Perceção em relação ao trabalhador mais velho, género, tipo de empresa e nível de habilitações.....	31
3.3.3. Perceção em relação ao trabalhador mais velho, idade e proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas.....	33
3.3.4. Análise fatorial dos sentimentos em relação ao trabalhador mais velho.....	37
3.3.5. Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho, género, tipo de empresa e nível de habilitações.....	38
3.3.6. Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho, idade e proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas.	39
3.3.7. Análise fatorial dos comportamentos em relação ao trabalhador mais velho	42
3.3.8. Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho, género, tipo de empresa e nível de habilitações.....	43
3.3.9. Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho, idade e proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas.	44

3.3.10. Correlações entre os fatores das três dimensões: estereótipo, sentimentos e comportamentos.....	48
3.4. Discussão dos resultados.....	50
3.4.1. A percepção em relação ao trabalhador mais velho, o género, as habilitações literárias, a idade e o tipo de empresa.....	50
3.4.2. A percepção em relação ao trabalhador mais velho e proximidade (com trabalhadores e pessoas mais velhas).....	53
3.4.3. Sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho, o género, as habilitações literárias, a idade e o tipo de empresa.....	54
3.4.4. Sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho e proximidade (com trabalhadores e pessoas mais velhas).....	56
3.5. Limitações e estudos futuros.....	57
4. Estudo 2.....	58
4.1. Objetivo.....	58
4.2. Metodologia.....	58
4.2.1. Amostra.....	58
4.2.2. Instrumento.....	60
4.2.3. Procedimento.....	60
4.3. Resultados.....	61
4.3.1. Recrutamento para funções “diretor de Recursos Humanos” e “empregado de balcão” e a escolha do candidato.....	61
4.3.2. Análise fatorial dos comportamentos em relação ao trabalhador mais velho.....	62
4.3.3. Recrutamento para as funções “diretor de Recursos Humanos” e “empregado de balcão” e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho.....	63
4.3.4. Análise fatorial dos sentimentos em relação ao trabalhador mais velho.....	64
4.3.5. Recrutamento para as funções “diretor de Recursos Humanos” e “empregado de balcão” e sentimentos em relação ao trabalhador mais velho.....	65
4.3.6. Consistência interna dos fatores da dimensão cognitiva.....	66
4.3.7. Recrutamento para as funções “diretor de Recursos Humanos” e “empregado de balcão” e estereótipo em relação ao trabalhador mais velho.....	66
4.3.8. Análise fatorial das causas que justificariam a contratação do candidato mais velho.....	67
4.3.9. Recrutamento e causas que justificariam a contratação do candidato mais velho.....	68
4.4. Discussão dos resultados.....	69
4.4.1. Recrutamento para as funções “diretor de Recursos Humanos” e “emprego de balcão” e sentimentos, comportamentos e estereótipo em relação ao trabalhador mais velho.....	70

4.4.2. Recrutamento para as funções “diretor de Recursos Humanos” e “emprego de balcão” e causas para a escolha do candidato mais velho.....	71
4.5. Limitações e estudos futuros	71
5. Conclusão	72
6.Referências Bibliográficas	724
ANEXOS	80
ANEXO 1	81
Questionário do estudo 1	81
ANEXO 2	85
Questionário do estudo 2	85
(função diretor de Recursos Humanos)	85
ANEXO 3	88
Questionário do estudo 2	88

Índice Tabelas

Tabela 1 - <i>Diversidade de definições de idadeismo</i>	11
Tabela 2 - <i>Breve revisão da literatura sobre percepção negativa em relação ao trabalhador mais velho/ pessoa mais velha</i>	15
Tabela 3 - <i>Breve revisão da literatura sobre a percepção positiva em relação ao trabalhador mais velho/ pessoa mais velha</i>	17
Tabela 4 - <i>Dados sociodemográficos da amostra: género e idade</i>	27
Tabela 5 - <i>Dados sociodemográficos da amostra: género, tipo de empresa e nível de habilitações</i>	27
Tabela 6 - <i>Estrutura fatorial dos conteúdos do estereótipo do trabalhador mais velho (rotação varimax)</i>	31
Tabela 7 - <i>Percepção em relação ao trabalhador mais velho em função do género</i>	32
Tabela 8 - <i>Percepção em relação ao trabalhador mais velho em função do tipo de empresa</i>	33
Tabela 9 - <i>Percepção em relação ao trabalhador mais velho em função do nível de habilitações</i>	33
Tabela 10 - <i>Percepção em relação ao trabalhador mais velho em função da idade</i>	35
Tabela 11 - <i>Quadro de correlações (Percepção em relação ao trabalhador mais velho e idade)</i>	35
Tabela 12 - <i>Quadro de correlações (percepção em relação ao trabalhador mais velho e proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas)</i>	36
Tabela 13 - <i>Estrutura fatorial dos conteúdos dos sentimentos em em relação ao trabalhador mais velho (rotação varimax)</i>	38
Tabela 14 - <i>Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho em função do género</i>	39
Tabela 15- <i>Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho em função do tipo de empresa</i>	39
Tabela 16 - <i>Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho em função do nível de habilitações</i>	39
Tabela 17 - <i>Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho em função da idade</i> .	40
Tabela 18 - <i>Quadro de correlações (sentimentos em relação ao trabalhador mais velho e idade)</i>	40
Tabela 19 - <i>Quadro de correlações (sentimentos em relação ao trabalhador mais velho e proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas)</i>	41
Tabela 20 - <i>Estrutura fatorial dos conteúdos dos comportamentos em relação aos trabalhadores mais velhos (rotação varimax)</i>	43
Tabela 21 - <i>Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho em função do género</i>	44
Tabela 22 - <i>Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho em função do tipo de empresa</i>	44

Tabela 23 - <i>Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho em função do nível de habilitações</i>	44
Tabela 24 - <i>Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho em função da idade</i>	46
Tabela 25 - <i>Quadro de correlações (comportamentos em relação ao trabalhador mais velho e idade)</i>	46
Tabela 26 - <i>Quadro de correlações (sentimentos em relação ao trabalhador mais velho e proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas)</i>	47
Tabela 27 - <i>Quadro de correlações entre os fatores das três dimensões, cognitiva, afetiva e comportamental</i>	49
Tabela 28 - <i>Dados sociodemográficos da amostra: género e idade</i>	59
Tabela 29 - <i>Dados sociodemográficos da amostra: género e tipo de empresa e nível de habilitações</i>	59
Tabela 30 - <i>Frequências: Versão do questionário e escolha do candidato</i>	62
Tabela 31 - <i>Estrutura fatorial dos conteúdos dos comportamentos em relação aos trabalhadores mais velhos (rotação varimax)</i>	63
Tabela 32 - <i>Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho, função e candidato</i>	63
Tabela 33 - <i>Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho, função e candidato: médias e desvios padrão</i>	64
Tabela 34 - <i>Estrutura fatorial dos conteúdos dos sentimentos em relação aos trabalhadores mais velhos (rotação varimax)</i>	65
Tabela 35 - <i>Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho, função e candidato</i> ..	65
Tabela 36 - <i>Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho, função e candidato: médias e desvios padrão</i>	66
Tabela 37 - <i>Alfas de cronbach para os fatores do estereótipo relação ao trabalhador mais velho</i>	66
Tabela 38 - <i>Estereótipos em relação ao trabalhador mais velho, função e candidato</i> ..	67
Tabela 39 - <i>Estereótipos em relação ao trabalhador mais velho, função e candidato: médias e desvios padrão</i>	67
Tabela 40 - <i>Estrutura fatorial dos conteúdos dos sentimentos em relação aos trabalhadores mais velhos (rotação varimax)</i>	68
Tabela 41 - <i>Causas que justificariam a contratação do candidato mais velho em função do candidato escolhido</i>	69

Índice Figuras

Figura 1 - <i>Tripartite model of ageism (Bal et al., 2011, p. 688)</i>	14
Figura 2 - <i>Internalização do estereótipo (baseado em Calo et al., 2013)</i>	20
Figura 3 - <i>Correlações entre idade e a percepção em relação ao trabalhador</i>	35
Figura 4 - <i>Correlações entre proximidade com pessoas mais velhas e a percepção em relação ao trabalhador mais velho</i>	36
Figura 5 - <i>Correlações entre proximidade com trabalhadores mais velhos e a percepção em relação ao trabalhador mais velho</i>	37
Figura 6 - <i>Correlações entre idade e os sentimentos em relação ao trabalhador mais velho</i>	41
Figura 7 - <i>Correlações entre a proximidade com os trabalhadores mais velhos e os sentimentos em relação ao trabalhador mais velho</i>	41
Figura 8 - <i>Correlações entre a proximidade com as pessoas mais velhas e os sentimentos em relação ao trabalhador mais velho</i>	42
Figura 9 - <i>Correlações entre a idade e os comportamentos em relação ao trabalhador mais velho</i>	46
Figura 10 - <i>Relação entre a proximidade com os trabalhadores mais velhos e os comportamentos em relação ao trabalhador mais velho</i>	47
Figura 11 - <i>Relação entre a proximidade com as pessoas mais velhas, os sentimentos e os comportamentos</i>	47

1. Introdução

No primeiro contacto com alguém caracterizamos, tendencialmente, a pessoa considerando três categorias primárias: a raça, o género e a idade (Smith, Mackie & Claypool, 2015) e a partir destas fazemos ilações sobre o comportamento do sujeito. A isto chamamos estereótipos, o que socialmente tende a ser avaliado negativamente. Mas a verdade é que serão sempre feitas associações (Vala & Monteiro, 2000) - como “os idosos são incompetentes, mas afetuosos” (Cuddy, Norton & Fiske, 2005) -, considerando que estas são como um rótulo do qual nos socorremos num primeiro contacto, sem lugar para novas informações (Jones, 1982 cit. in Hassell & Perrew, 1995). Os estereótipos são, assim, uma realidade a que não podemos fugir, sendo úteis, na medida em facilitam e definem a nossa interação com o outro.

A idade é uma fonte importante de estereótipo (idadismo) e inclui não só as pessoas/trabalhadores mais velhos, mas também as pessoas/trabalhadores mais jovens (ver Myers & Sadaghiani, 2010, que encontrou preconceito, no local de trabalho, contra os *millennials*) no entanto, os estudos indicam que as atitudes negativas em relação às pessoas mais velhas prevalecem (Posthuma & Campion, 2009; Hassell & Perrew, 1995) e são mais variadas e intensas do que aqueles direcionadas aos mais jovens (Kite, Deaux & Miele, 1991; Kite, Stockdale, Whitley & Johnson, 2005).

O estereótipo em relação ao trabalhador mais velho inclui características negativas, como menor capacidade de adaptação (Britton & Thomas, 1973), baixa capacidade de desenvolvimento (Rosen & Jerdee, 1976 a, b, 1977; Calo et al., 2014) mais lento no processamento de informação (Rosen & Jerdee, 1976a; Taylor & Walker, 1994), mais propenso a acidentes (Brosi & Kleiner, 1999) e declínio de capacidades cognitivas e intelectuais (Kanfer & Ackerman, 2004) e características positivas, como superior estabilidade e competências interpessoais (Rosen & Jerdee, 1976 a, b; Rosen & Jerdee, 1977; Calo, Patterson & Decker, 2013, 2014), maior comprometimento (Doering et al., 1983 cit. in Hassel & Parrew, 1995) e mais cordial/afetuoso (Hummert, 1999 cit. in Calo et al., 2013; Chasteen et al., 2002; Fiske, Cuddy, Click & Xu, 2002; Kite et al., 2005; Cuddy et al., 2005).

Estas características negativas têm efeitos negativos em termos do desempenho e expectativas dos próprios trabalhadores (Bennett & Gaines, 2010), dos seus colegas e superiores (Calo et al., 2013), existindo mesmo diferenças no tratamento dos trabalhadores mais velhos em comparação com os trabalhadores mais jovens (Posthuma & Campion, 2009), mas note-se que, apesar da vertente negativa do estereótipo prevalecer, existe também a positiva, o que implica preconceito e discriminação positiva (Palmore, 1999 e Wilkinson & Ferraro 2002), “o idadismo é

definido como um estereótipo positivo ou negativo, de preconceito e/ou discriminação contra (ou a favor) de uma faixa etária. O idadismo pode ser implícito ou explícito e pode ser expresso a um nível micro, meso ou macro.” (Iversen, Larsen & Solem, 2009, p.15).

Estudar o estereótipo do trabalhador mais velho torna-se cada vez mais relevante na medida em que nos deparamos com a diminuição e o envelhecimento da população como consequência da baixa natalidade e da alta longevidade (Kunze et al., 2011). De acordo com o Eurostat (2012) em 2010 a taxa de crescimento da população portuguesa diminuiu. Nos últimos 50 anos a esperança média de vida, na União Europeia 27, aumentou aproximadamente 10 anos, e simultaneamente, nos últimos 10 anos, assistiu-se a uma drástica redução de jovens da faixa etária dos 15 aos 29 anos (INE, 2014).

Ao assistir-se a um aumento da idade dos trabalhadores, nos países desenvolvidos (Kunz, Boehm & Bruch, 2011), seria de esperar uma valorização e utilização eficaz das capacidades e competências dos trabalhadores mais velhos, nas organizações (Hassel & Parrewe, 1995). Ao invés disso, encontramos um estereótipo do trabalhador mais velho caracterizado por ser misto (Bal et al., 2011), sendo que alguns estudos mostram que prevalece o estereótipo negativo (Posthuma & Campion, 2009; Hassell & Perrewe, 1995).

Esta dissertação procura, investigar, através da realização de dois estudos, a percepção, os sentimentos e os comportamentos de sujeitos profissionalmente ativos em relação ao trabalhador mais velho (55 anos ou mais) e como estas componentes se interligam, com base no modelo tripartido de idadismo (*tripartite model of ageism*).

O primeiro estudo visa identificar a percepção, sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho; analisar a influência dos dados sociodemográficos na percepção, sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho; analisar o efeito da proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas na percepção, sentimentos e comportamentos em relação aos trabalhadores mais velhos. O segundo tem como objetivo identificar e confirmar os sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho; estudar os efeitos provocados pela função e pelo candidato escolhido nos sentimentos, nos comportamentos e na percepção em relação ao trabalhador mais velho; encontrar qual o tipo de razões que justificariam a contratação do candidato mais velho. Utilizando a estatística descritiva univariada, bivariada e análise de estatística indutiva, obtiveram-se resultados mistos, em concordância e em discordância com o expectável, e que alertam para os desafios que as organizações se deparam e/ou vão deparar, considerando que se encontram profissionalmente ativos sujeitos de três gerações,

“Baby Boom” (os boomers, nascidos entre 1946 e 1964), X (nascido entre 1965 e 1979) e Y (os *millennials*, nascidos entre 1980 e 1996), com uma a juntar-se, a Z (os *centennials*, nascidos entre 1997 e 2012).

2. Enquadramento

2.1. Idadismo

O conceito de idadismo nasce da definição de Butler (1969), “a discriminação relacionada com a idade ou idadismo é criada por uma faixa etária em relação a outros grupos de idades” (p. 243) (Nelson 2016). Mais tarde, o mesmo autor apresenta uma outra definição, que inclusive foi adotada por outros investigadores, como Cohen (2001, p. 576), McCann & Giles (2002, p. 164) e Lewinter (2008, p. 224), “O idadismo pode ser visto como um processo de estereótipos sistemáticos e discriminação contra as pessoas mais velhas, tal como o racismo e o sexismo se caracterizam para a cor e gênero (Iversen et al., 2009). As pessoas idosas são categorizadas como senis, não flexíveis de pensamento e na sua maneira de ser, antiquadas moralmente e nas suas competências... O idadismo faz com que as gerações mais jovens vejam que as pessoas mais velhas são diferentes deles próprios, então, de forma subtil, deixam de identificar as pessoas mais velhas como seres humanos” (p. 12) (Iversen et al., 2009). Esta definição verificou-se inadequada, por não encarar o envelhecimento como uma construção social, admite a sua existência sem a questionar (Iversen et al., 2009).

Desde o nascimento do conceito de idadismo, os estudos sobre este tema tiveram um grande desenvolvimento (e.g., Palmore, 1999, Nelson, 2002; North & Fiske, 2013) por comparação com as duas outras categorias primárias com as quais categorizamos uma pessoa, quando a conhecemos, a raça e o gênero (Nelson 2016; Smith et al., 2015).

Após análise da literatura, encontram-se vários tipos de definições que se seguiram às de Butler (ver exemplos na tabela 1, baseado em Iversen et al., 2009) e para as quais se consegue encontrar um padrão. De 1993 até 2005, a maioria dos investigadores centram a sua definição na vertente negativa do estereótipo do trabalhador mais velho, ou fazem alusão a ela. Começa com Johnson e Bytheway (1993, p. 205), «A forma abusiva de exercer poder através de referências à idade. Isto incorpora quer o idadismo institucionalizado bem como o internalizado. Abrange também uma proteção bondosa, talvez a forma mais difusa do idadismo: "deitar um olho na pessoa mais velha"» e outras se seguem no mesmo registo - ver Webster, 1994, p. 63; Bytheway, 1995, 1997, p. 14; McGowan, 1996, p. 71; Minchiello, et al., 2000, p. 253; Greenberg et al., 2002, p. 27; Montepare & Zebrowitz, 2002, p. 77; Pasupathi & Löckenhoff, 2002, p. 201; Whitbourne & Sneed, 2002, p. 264 (Iversen et

al., 2009) - até 2005 com a definição de Bytheway "O idadismo é a noção de que as pessoas deixam de ser pessoas, deixam de ser as mesmas pessoas ou tornam-se uma pessoa distinta e inferior, em virtude de ter vivido "N" número de anos... comparando o racismo, que se assemelha, baseia-se no medo, na história e no afastamento de algumas pessoas com relações de menos afeto. Como o racismo, o idadismo precisa de ter informações, contradições e, quando necessário, confronto".

Esta centralização na vertente negativa pode dever-se ao fato de ter-se vindo a demonstrar que é a que prevalece, em comparação com a vertente positiva (Posthuma & Campion, 2009; Hassell & Perrewé, 1995). Apesar deste ponto em comum, umas definições mostram-se mais específicas do que outras, por exemplo, a de McGowan (1996, p. 71), já menciona que "o processo de desvalorização assume a forma interpessoal (micro) e institucional (macro) de discriminação".

Neste intervalo de tempo, de 1993 até 2005, encontraram algumas definições que não seguem a lógica anterior, pois consideram também a vertente positiva (ver Wilkinson & Ferraro, 2002, p. 340; Kite & Wagner, 2002, p. 131; Hagestad & Uhlenberg, 2005, p. 350 cit. in Iversen et al., 2009), mas, antes do ano de 2000, apenas Johnson e Bytheway (1993, p. 205) faziam uma pequena alusão à vertente positiva «Abrange também uma proteção bondosa, talvez a forma mais difusa do idadismo: "deitar um olho na pessoa mais velha"», mas categorizando-a de forma negativa e só a de Palmore (1999, p. 4) a integrou na definição de forma clara "eu defino o idadismo como qualquer preconceito contra ou a favor de uma faixa etária. O preconceito contra uma faixa etária é um estereótipo negativo sobre esse grupo (como a crença de que a maioria dos idosos são senis) ou uma atitude negativa baseada em um estereótipo (como a sensação de que a idade avançada geralmente é o pior momento da vida). Discriminação contra uma faixa etária (como a reforma obrigatória) (...) Mas também há idadismo positivo: preconceito e discriminação em favor dos idosos". Inclusive, mais tarde, em 2005, Hagestad e Uhlenberg juntam esta noção idadismo positivo, com a de que o idadismo é constituído por três variáveis, a percepção, os sentimentos e os comportamentos, tal como Levy & Banaji (2002, p. 50), "definimos o idadismo como uma alteração no sentimento, crença ou comportamento em resposta à idade cronológica perceptível de um indivíduo ou grupo".

Não obstante, não foram apenas Levy e Banaji (2002) que introduziram a noção de três variáveis para caracterizar o idadismo mas também Cuddy e Fiske (2002) e Kite e Wagner (2002), sendo que a dos últimos dois investigadores mencionaram a existência da vertente negativa e positiva "Adotamos o modelo tripartido. Este modelo, aplicado às pessoas mais velhas, propõe que as atitudes compõem três componentes: uma componente afetiva (...), uma componente cognitiva (...) e uma componente

comportamental (...) As atitudes idadistas são melhor consideradas como uma constelação dos três fatores, cada um dos quais a poder apresentar uma componente positiva ou negativa " (p. 131), ao contrário da definição de Levy e Banaji (2002), anteriormente apresentada e da de Cuddy e Fiske (2002) "Atitudes baseadas em categorias (...) são representadas como preconceito (afetivo), discriminação (comportamental) e estereótipos (cognitivo). O Idadismo contém os três mecanismos " (p. 4).

Após o intervalo de 1993 até 2005, encontra-se outro padrão, a inserção das três variáveis (percepção, sentimentos e comportamentos) como, por exemplo, a definição de (Iversen et al., 2009, p. 15) "o idadismo é definido como um estereotipo positivo ou negativo, de preconceito e/ou discriminação contra (ou a favor) de uma faixa etária. O idadismo pode ser implícito ou explícito e pode ser expresso aum nível micro, meso ou macro." ou duas das três, como a definição de Tornstam 2006 (p. 44, 46), que se baseia nas componentes cognitivos e disposições comportamentais.

Em 2007, Solem especificou, ainda que a discriminação não é só contra os mais velhos, mas também contra os mais novos "Quando as crenças e os sentimentos estão ligados a comportamentos discriminatórios contra pessoas mais velhas, falamos sobre a discriminação da idade. Esses três componentes das atitudes: cognitivas (crenças sobre idosos), afetivas (sentimentos para idosos) e comportamentais (atos para idosos) podem ser subentendido sob o conceito do idadismo, mesmo que o conceito seja usado em vários formas, também sobre a discriminação contra os jovens e sobre a discriminação negativa e positiva. O idadismo pode ser expresso na interação interindividual, mas também pode ser inerente às estruturas sociais e materiais " (p. 111).

Apesar dos esforços, as definições ainda têm na sua base o grupo exterior - teoria de Tajfel, 1978 -, utilizando palavras como "eles", "idosos" ou "seus" (Snellman, 2016).

Tabela 1:

Diversidade de definições de idadismo (baseada em Iversen et al., 2009)

Definição	Bibliografia
"A discriminação relacionada com a idade ou idadismo é criada por uma faixa etária em relação a outros grupos de idades"	Butler (1969, 1969, p. 243)
"O idadismo pode ser visto como um processo de estereótipos sistemáticos e discriminação contra as pessoas mais velhas, tal como o racismo e o sexismo se caracterizam para a cor e gênero. As pessoas idosas são categorizadas como senis, não flexíveis de	Butler (1975, p. 12); Butler (1995, p. 35)

pensamento e de maneira de ser, antiquadas moralmente e nas suas competências. O idadismo faz com que as gerações mais jovens vejam que as pessoas mais velhas são diferentes deles próprios, então, de forma subtil, deixam de identificar as pessoas mais velhas como seres humanos”.	
«A forma abusiva de exercer poder através de referências à idade. Isto incorpora quer o idadismo institucionalizado bem como o internalizado. Abrange também uma proteção bondosa, talvez a forma mais difusa do idadismo: "deitar um olho na pessoa mais velha”»	Johnson & Bytheway 1993 (p. 205)
"O idadismo é definido como o estereótipo negativo e de desvalorização sistemática de pessoas apenas por causa da idade. Idadismo é um fenómeno complexo com dimensões históricas, culturais, sociais, psicológicas e ideológicas... O processo de desvalorização assume a forma interpessoal (micro) e institucional (macro) de discriminação”.	McGowan (1996, p. 71)
"Eu defino o idadismo como qualquer preconceito contra ou a favor de uma faixa etária. O preconceito contra uma faixa etária é um estereótipo negativo sobre esse grupo (como a crença de que a maioria dos idosos são senis), ou uma atitude negativa baseada em um estereótipo (como a sensação de que a idade avançada geralmente é o pior momento da vida). Discriminação contra uma faixa etária (como a reforma obrigatória). Mas também há idadismo positivo: preconceito e discriminação em favor dos idosos”.	Palmore (1999, p. 4) Nussbaum et al. (2005 , p. 288) unem esta definição com a de Butlers (1975)
"Definimos o idadismo como uma alteração no sentimento, crença ou comportamento em resposta à idade cronológica perceptível de um indivíduo ou grupo”.	Levy & Banaji (2002, p. 50)
“Atitudes baseadas em categorias (...) são representadas como preconceito (afetivo), discriminação (comportamental) e estereótipos (cognitivo). O Idadismo contém os três mecanismos”	Cuddy & Fiske (2002, p. 4)
"Adotamos o modelo tripartido. Este modelo, aplicado às pessoas mais velhas, propõe que as atitudes compõem três componentes: um componente afetivo, um componente cognitivo e um componente comportamental. As atitudes idadistas são consideradas como uma constelação dos três fatores, cada um dos quais pode ter um componente positivo ou negativo”.	Kite & Wagner (2002, p. 131)
“O idadismo é a noção de que as pessoas deixam de ser pessoas, deixam de ser as mesmas pessoas ou tornam-se uma pessoa distinta e inferior, em virtude de ter vivido “N” número de anos...	Bytheway (2005, p. 361)

comparando o racismo, que se assemelha, baseia-se no medo, na história e no afastamento de algumas pessoas com relações de menos afeto. Como o racismo, o idadismo precisa de ter informações, contradições e, quando necessário, confronto”

Define o conceito de idadismo baseado em componentes cognitivos e disposições comportamentais. Tornstam 2006 (p. 44, 46)

"Quando as crenças e os sentimentos estão ligados a comportamentos discriminatórios contra pessoas mais velhas, falamos sobre a discriminação da idade. Esses três componentes das atitudes: cognitivas (crenças sobre idosos), afetivos (sentimentos para idosos) e comportamentais (atos para idosos) podem ser subsumidos sob o conceito do idadismo, mesmo que o conceito seja usado em várias formas, também sobre a discriminação contra os jovens e sobre a discriminação negativa e positiva. O idadismo pode ser expresso na interação interindividual, mas também pode ser inerente às estruturas sociais e materiais”.

“o idadismo é definido como um estereótipo positivo ou negativo, de preconceito e/ou discriminação contra (ou a favor) de uma faixa etária. O idadismo pode ser implícito ou explícito e pode ser expresso a um nível micro, meso ou macro.” (Iversen et al., 2009, p. 15)

2.2. O estereótipo em relação ao trabalhador mais velho

Os estereótipos são definidos como estruturas cognitivas (crenças socialmente percebidas; conhecimentos e expectativas) que determinam o comportamento (julgamentos e avaliações) direcionado ao alvo do estereótipo (Hassell & Perrewé, 1995; Cuddy & Fiske, 2002).

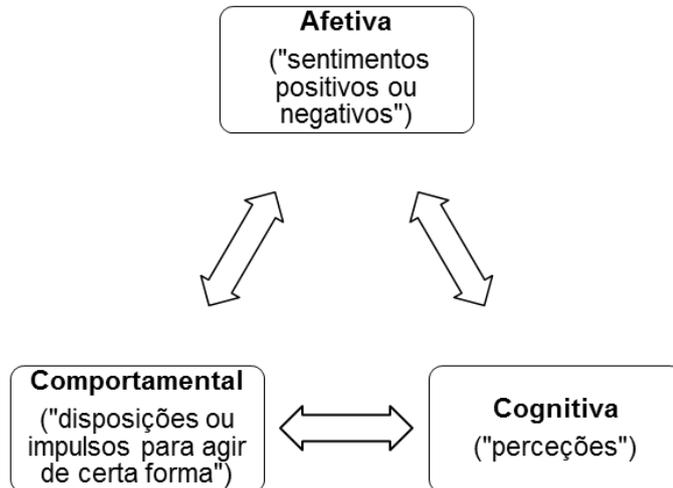
Estudos realizados nos últimos 15 anos (ver Bal, Reiss, Rudolph & Baltes, 2011; Iversen et al., 2009; Nelson, 2002) utilizam o modelo tripartido de idadismo (ver figura 1) para explicar o estereótipo em relação à pessoa mais velha (Bal et al., 2011). Este modelo é composto por três componentes que se influenciam entre si: a componente afetiva, caracterizada por sentimentos positivos ou negativos em relação às pessoas mais velhas, a componente comportamental, ou seja, a forma como agimos perante as pessoas mais velhas e as disposições e impulsos que a suporta; e a componente cognitiva, que está relacionada com a percepção em relação as pessoas mais velhas (Bal et al., 2011).

Estes três componentes influenciam-se entre si (Bal et al., 2011), pelo que para a compreensão do estereótipo do trabalhar mais velho, torna-se interessante e cada

vez mais importante, estudar não só a percepção, como também os sentimentos e comportamentos em relação ao grupo alvo.

Figura 1:

Tripartite model of ageism (Bal et al., 2011, p. 688)



De acordo com Calo, Patterson e Decker (2014, p. 97) o estereótipo do trabalhador mais velho não é mais do que "um reflexo dos estereótipos sociais generalizados de pessoas mais velhas". Por sua vez, o estereótipo do idoso - "incompetente, mas afetuoso" é conhecido por ser misto (crenças, sentimentos e comportamentos negativos e positivos), generalizado ("vai além fronteiras") e persistente (Cuddy et al., 2005).

Baseada nestas premissas, na tabela 2 apresenta-se a caracterização do estereótipo negativo em relação ao trabalhador mais velho e na tabela 3 a caracterização do estereótipo positivo em relação a este.

Tabela 2:

Breve revisão da literatura sobre percepção negativa em relação ao trabalhador mais velho/ pessoa mais velha

Percepção negativa:	Percepção em relação a...	Bibliografia
Menor capacidade de adaptação.	Trabalhador mais velho.	Britton & Thomas, 1973 cit. in Hassel & Parrewe, 1995.
Mais difícil de treinar/formar.	Trabalhador mais velho.	Britton & Thomas, 1973 cit. in Hassel & Parrewe, 1995.
	Trabalhador mais velho.	Rosen & Jerdee, 1976a; Taylor & Walker, 1994.
Menos produtivo.	Trabalhador mais velho.	Britton & Thomas, 1973 cit. in Hassel & Parrewe, 1995.
	Trabalhador mais velho.	Wood, Wilkinson & Harcourt, 2008.
Mais lentos.	Trabalhador mais velho.	Britton & Thomas, 1973 cit. in Hassel & Parrewe, 1995.
Menos motivados para se atualizarem na sua profissão.	Trabalhador mais velho.	Rosen & Jerdee, 1976 a, b; Rosen & Jerdee, 1977.
Baixa motivação intrínseca	Trabalhador mais velho.	Doering et al., 1983 cit. in Hassel e Parrewe, 1995.
Baixa motivação.	Trabalhador mais velho.	Shore Cleveland & Goldberg, 2003; Calo et al., 2014.
Baixo desempenho.	Trabalhador mais velho.	Rosen & Jerdee, 1976 a, b; Rosen & Jerdee, 1977.
	Trabalhador mais velho.	Shore et al., 2003.
	Trabalhador mais velho	Calo et al., 2014.
Baixa capacidade de desenvolvimento.	Trabalhador mais velho.	Rosen & Jerdee, 1976 a, b, 1977; Calo et al., 2014.
Mais avesso ao risco.	Trabalhador mais velho.	Rosen & Jerdee, 1976 a, b; Rosen & Jerdee, 1977.
Mais resistente à mudança.	Trabalhador mais velho.	Rosen & Jerdee, 1976 a, b; Rosen & Jerdee, 1977; Wood et. al, 2008.
Menos criativo.	Trabalhador mais velho.	Rosen & Jerdee, 1976 a, b; Rosen & Jerdee, 1977; Metcalf & Thomson, 1990 cit in Calo et al., 2013, 2014; Vrugt & Schabracq, 1996; Wood et al., 2008.

Menos flexível.	Trabalhador mais velho.	Metcalf & Thomson, 1990 cit in Calo et al., 2013, 2014 ; Vrugt & Schabracq, 1996; Wood et al., 2008.
Menos alerta.	Trabalhador mais velho.	Wood et al., 2008.
Mais fraco.	Trabalhador mais velho.	Craft et al., 1976 cit. in Hassel & Parrewe, 1995.
Menos ambicioso.	Trabalhador mais velho.	Craft et al., 1976 cit. in Hassel & Parrewe, 1995.
Mais opinativo.	Trabalhador mais velho.	Craft et al., 1976 cit. in Hassel & Parrewe, 1995.
Mais lento no processamento de informação.	Trabalhador mais velho.	Rosen & Jerdee, 1976a; Taylor & Walker, 1994.
Mais resistente à tecnologia.	Trabalhador mais velho.	Rosen & Jerdee, 1976a; Taylor & Walker, 1994.
Mais propenso a acidentes.	Trabalhador mais velho.	Brosi & Kleiner, 1999.
Menos inteligentes.	Trabalhador mais velho	Brosi & Kleiner, 1999.
Menos capazes de tomar decisões.	Trabalhador mais velho.	Brosi & Kleiner, 1999.
Menor motivação (desafio, desfrutar da tarefa, remuneração e reconhecimento).	Trabalhador mais velho.	Calo et al., 2013.
Menor capacidade e vontade de aprender.	Trabalhador mais velho.	Calo et al., 2014.
Declínio de capacidades cognitivas e intelectuais.	Pessoa mais velha.	Kanfer & Ackerman, 2004.
Incompetente.	Pessoa mais velha.	Cuddy et al., 2005.
Menor motivação para tarefas desafiantes (mas também desfrutar da tarefa, remuneração e reconhecimento).	Trabalhador mais velho.	Calo et al., 2014.

Tabela 3:

Breve revisão da literatura sobre a percepção positiva em relação ao trabalhador mais velho/ pessoa mais velha

Percepção positiva:	Percepção em relação a...	Bibliografia
Superior em estabilidade e competências interpessoais.	Trabalhador mais velho.	Rosen & Jerdee, 1976 a, b; Rosen & Jerdee, 1977; Calo et al., 2013, 2014.
Maior comprometimento.	Trabalhador mais velho.	Doering et al., 1983 cit. in Hassel & Parrewe, 1995.
Maior satisfação com o trabalho no geral.	Trabalhador mais velho.	Doering et al., 1983 cit. in <i>Hassel e Parrewe, 1995.</i>
Mais cordial/ afetuoso.	Pessoa mais velha.	Hummert, 1999 cit. in Calo et al., 2013; Chasteen et al., 2002; Fiske, et al., 2002; Kite et al., 2005; Cuddy et al., 2005.
Maior vontade de ajudar.	Pessoa mais velha.	Hummert, 1999 cit. in Calo et al., 2013; Chasteen et al., 2002; Fiske, et al., 2002; Kite et al., 2005.
Mais confiável.	Trabalhador mais velho.	Metcalf & Thompson, 1990 cit. in Calo et al., 2013, 2014.
Mais experiente.	Trabalhador mais velho.	Finkelstein, Higgins & Clancy, 2000.
Atitudes positivas sobre o desempenho, a conduta e a competência.	Trabalhador mais velho.	Kirchner & Dunnette, 1954 cit. in Calo et al., 2013.
Maior potencial.	Trabalhador mais velho.	Shore et al., 2003.

Em termos de estereótipos negativos eles são essencialmente associados às competências e a outros aspetos que têm impacto na avaliação de desempenho de competências, como por exemplo, “mais lentos” (Britton & Thomas, 1973 cit. in Hassel & Parrewe, 1995), “menos produtivos” (Britton & Thomas, 1973 cit. in Hassel & Parrewe, 1995; Wood et. al, 2008), “baixo desempenho” (Rosen & Jerdee, 1976 a, b; Rosen & Jerdee, 1977; Shore et al., 2003; Calo et al., 2014), “menos criativo” (Rosen & Jerdee, 1976 a, b; Rosen & Jerdee, 1977; Metcalf & Thomson, 1990 cit in Calo et al., 2013, 2014; Vrugt & Schabracq, 1996; Wood et al., 2008), “mais difícil de formar” (Britton & Thomas, 1973 cit. in Hassel & Parrewe, 1995; Rosen & Jerdee, 1976a;

Taylor & Walker, 1994), “mais resistente à mudança” (Rosen & Jerdee, 1976 a, b; Rosen & Jerdee, 1977; Wood et. al, 2008) e “mais resistente à tecnologia” (Rosen & Jerdee, 1976a; Taylor & Walker, 1994).

Em relação aos estereótipos positivos eles são associados à dimensão social, na linha do estereótipo de idoso, havendo a tendência a terem uma alta positividade em termos afetuosos ou de relação social, assim, são descritos como mais cordial/afetuoso (Hummert, 1999 cit. in Calo et al., 2013; Chasteen et al., 2002; Fiske, et al., 2002; Kite et al., 2005; Cuddy et al., 2005), mais confiável (Metcalf & Thompson, 1990 cit. in Calo et al., 2013, 2014), como maior vontade de ajudar (Hummert, 1999 cit. in Calo et al., 2013; Chasteen et al., 2002; Fiske, et al., 2002; Kite et al., 2005) e mais experiente (Finkelstein et al., 2000).

Alguns estereótipos negativos são adotados por todos os trabalhadores, mas geralmente, os trabalhadores mais jovens têm opiniões mais negativas do que os trabalhadores mais velhos (Calo et al., 2013, 2014). Esta diferença de opiniões pode ser explicada por os sujeitos avaliarem de forma positiva os grupos a que pertencem, o que permitirá a autoimagem também ela positiva - identidade social- (Kite et al., 2005) e/ou por os sujeitos com uma visão favorável de si mesma, terem estereótipos positivos em relação a pessoas da mesma idade - externalização - (Rothermund & Brandtstädter, 2003).

Não obstante, existem dados a suportar a tese de que a identidade social e o conceito de externalização abarcam, a auto percepção das pessoas mais velhas é manipulada em função dos estereótipos negativos de idade (Pinquart, 2002; Rothermund & Brandtstädter, 2003; Bennett & Gaines, 2010).

2.3. O estereótipo em relação ao trabalhador mais velho e o impacto no local de trabalho

As atitudes negativas relacionadas com a idade estão interligadas com opiniões tendenciosas contra trabalhadores mais velhos (Rupp et al., 2006). Em 1977, já o clássico estudo de Rosen e Jerdee publicava que os estereótipos de idade tinham influência nas decisões dos superiores (Denis & Thomas, 2007). Ao percecionarem o trabalhador mais velho como incompetente, os superiores hierárquicos podem ter tendência a investir menos na sua educação (“não se ensinam truques novos a cão velho”), o que conseqüentemente aumenta a probabilidade de o trabalhador mais velho procurar sair da empresa (Nelson, 2016). Indivíduos com tendências idadistas apoiam com mais facilidade o encerramento de um posto de trabalho de um trabalhador mais velho ou pedir demissão do mesmo, como tal, muitas vezes as decisões dos superiores em relação aos trabalhadores mais velhos deveriam ser

examinadas (Branine & Glover, 1997). O modelo de Sucessão, Identidade e Consumo de North e Fiske (2012) sugere que os trabalhadores mais jovens acreditam que os trabalhadores mais velhos têm de sair das empresas, para que eles possam ter emprego (sucessão).

Perry e Finkelstein (1999) encontraram resultados que indicaram que o estereótipo negativo em relação ao trabalhador mais velho prevalecia nas empresas privadas em comparação as empresas públicas e as universidades, sendo que entre empresas públicas e universidades, o estereótipo negativo em relação ao trabalhador mais velho apresenta níveis mais elevados no segundo.

Deram como justificação, nas empresas públicas e nas universidades ser valorizado a igualdade e a diversidade e pouco valorizado a criatividade e a tecnologia, ao contrário do que acontece nas empresas privadas, onde se valorizada a criatividade e a tecnologia (potenciando, inclusive, algum stress) e se dá menos ênfase à igualdade e diversidade (Perry & Finkelstein, 1999).

No entanto, em 2013, Calo, Patterson & Decker apresentam resultados finais que demonstraram o contrário, ou seja as empresas privadas apresentaram valores menos elevados para o estereótipo negativo, com a justificação de que nas empresas privadas os colaboradores têm um menor contacto com os trabalhadores mais velhos, em comparação com as empresas públicas, pois mantêm os seus funcionários orientados para o desempenho, "eliminando" assim os funcionários mais velhos e com baixo desempenho e motivação.

Em traços gerais, é especulado que diferentes graus de idadismo não meçam apenas o idadismo em si mas, também o nível de discriminação entre as faixas etárias (Rupp, Vodanovich & Crede, 2006). Esta noção aliada à aparente incoerência entre estereótipo e realidade alerta para a necessidade dos Recursos Humanos se adaptarem de modo a dar resposta às necessidades da força de trabalho atual e a melhorar a possibilidade de empregabilidade (Dordoni & Argentero, 2015).

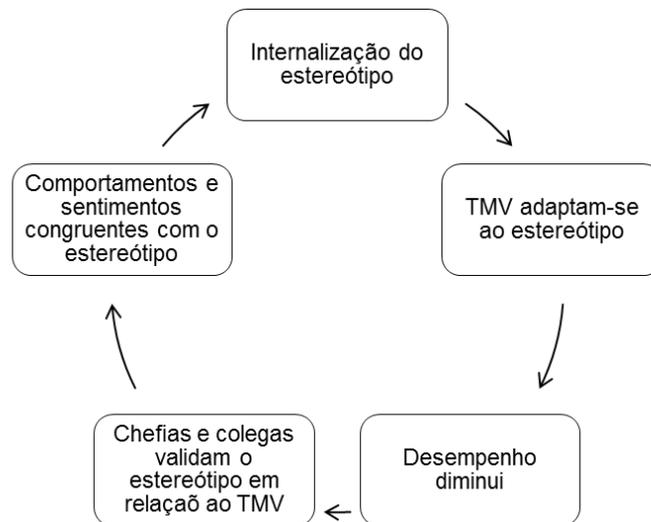
2.4. Internalização do estereótipo em relação ao trabalhador mais velho e o impacto no local de trabalho

No entanto, estereótipo de idade pode ser internalizado ao ponto do sujeito acreditar que tem o dever de se adaptar ao estereótipo (Bennett & Gaines, 2010), e desse modo condicionar o desempenho real. Do mesmo modo a internalização do estereótipo pode condicionar o modo como os superiores tratam os trabalhadores mais velhos, ou seja, o Efeito Pigmalião (Calo et al., 2013). Em congruência, os alvos de estereótipo terão receio de serem julgados pelo estereótipo negativo (Steele & Aronson, 1995), receio esse que se repercutirá negativamente no desempenho (Calo

et al., 2013; Kooij & Zacher, 2016) e motivação (Kooij & Zacher, 2016), tornando-se assim um ciclo vicioso (ver figura 1).

Figura 2

Internalização do estereótipo (baseado em Calo et al., 2013)



Neste contexto com frequência verifica-se que os trabalhadores mais velhos têm a percepção de que já não têm tempo suficiente para aprender e desenvolver novas competências. Este efeito pode ser amortizado, dependendo do grau de importância que o trabalhador dá ao trabalho (Kooij & Zacher, 2016).

Através do estudo de Kunze, Boehm & Bruch (2011) pode concluir-se que, dentro das empresas, os altos níveis de diversidade de idade estão correlacionados positivamente com as percepções de discriminação de idade. Por sua vez, com o aumento da percepção de um clima de discriminação por idade, o respetivo comprometimento afetivo coletivo diminui (Kunze et al., 2011), de notar ainda, que o desempenho organizacional é tanto maior quanto é o comprometimento afetivo (Kunze et al., 2011).

Consequentemente, o clima de discriminação percebido é mediador da relação da diversidade de idades e o correspondente comprometimento afetivo (Kunze et al., 2011). Para a relação entre a percepção de discriminação por idades e o desempenho encontrou-se o comprometimento afetivo como mediador (Kunze et al., 2011).

2.5. Estereótipo do trabalhador mais velho e recrutamento

As estruturas cognitivas referentes ao estereótipo podem ser ativadas, acidentalmente, por um priming (Bargh, Chen & Burrows, 1996), inclusive, o

comportamento após a ativação do estereótipo é transportado para contextos posteriores e não necessariamente relacionados (Bargh et al., 1996).

A ativação do estereótipo do trabalhador mais velho tem efeito não só na percepção do trabalhador mais velho (Hassell & Perrewé, 1995; Ng & Feldman, 2012), na motivação e comportamento do trabalhador mais velho (Bargh et al., 1996; Calo, Patterson & Decker, 2013, 2014), mas também no recrutamento (Poulston & Jenkins, 2013) e na atribuição causal (Rupp et al., 2006).

Dentro do estereótipo as variáveis estão interligadas entre elas, por exemplo, as alterações numa variável têm efeito não só sobre o estereótipo no seu todo, mas também nas outras variáveis (Cuddy et al., 2005; Konradt, & Rothermund, 2011).

A sociedade desenvolve normas em relação à idade que influenciam a avaliação sobre a adequação, ou não, do trabalhador para ocupação de determinada função ou estatuto (Lawrence, 1988). Van Dalen e colegas (2009) confirmam que várias foram as entidades empregadoras que menosprezaram ações para reter ou recrutar trabalhadores mais velhos (Dordoni & Argentero, 2015), assim, encontramos as atitudes negativas entre os empregadores se mostram um obstáculo ao reingresso de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho (Kadefors & Hanse, 2012), inclusive, o facto de as chefias aceitarem recomendações negativas em relação à idade gera comportamentos idadistas em relação ao trabalhador mais velho, associando esse preconceito aos erros cometidos pelos trabalhadores ou ao nível de empenho e esforço aplicado no trabalho (Rupp et al., 2006). Estudos focados em decisões de recrutamento demonstram que responsáveis com tendências idadistas procuram baixar o número de trabalhadores mais velhos e os responsáveis com baixas tendências idadistas estão mais propensos a recrutar pessoas mais velhas (Dordoni & Argentero, 2015).

Nos três estudos de Abrams, Swift e Drury (2016) foram apresentados aos sujeitos dois candidatos igualmente qualificáveis, mas com idades diferentes (um mais jovem e outro mais velho), e o resultado foi que só contratariam o trabalhador mais velho se este estivesse sobre a supervisão de um trabalhador mais jovem, caso contrário preferiam o trabalhador mais jovem, independentemente do estatuto da função ou da duração do contrato.

2.6. Estereótipo em relação ao trabalhador mais velho e atribuição causal

Alguns estudos exploram as atribuições causais como variáveis explicativas das tendências relacionadas com a idade. Três dimensões das atribuições causais estudadas foram o locus de controlo, a especificidade e a estabilidade (Abramson, Seligman & Teasdale, 1978).

Wainer (1979) definiu locus como uma casualidade, algo com um efeito sobre um indivíduo (fator interno) ou fora dele (fator externo) e estabilidade como uma causa relacionada com o tempo, constante (estável) ou variável (instável) (Rupp et al., 2006). Para atribuição de fatores internos podemos considerar, por exemplo, a habilidade de execução de uma tarefa como estável e o esforço aplicado nela como um exemplo de atribuição instável. Relativamente às atribuições por fatores externos a dificuldade da tarefa, por exemplo, é tomada como estável e a sorte nessa mesma tarefa como instável (Rupp et al., 2006).

As atribuições podem ser globais e específicas (Rupp et al., 2006). As primeiras acontecem quando a causa do comportamento de um indivíduo é compreendida numa vasta variedade de resultados (por exemplo, “eu não sou atleta”), e a segunda quando a causa do comportamento é enquadrada em situações mais específicas (por exemplo, “eu não sou bom em natação”) (Rupp et al., 2006).

Ferris, Yates, Gilmore e Rowland (1985) concluíram que os superiores atribuíam um baixo desempenho nas funções dos trabalhadores mais velhos, em comparação a trabalhadores mais novos, assumindo que a causa estava na idade, isto é uma atribuição causal interna ao sujeito e estável (Rupp et al., 2006). Erber e Danker (1995) assumem que o comportamento sobre os trabalhadores mais velhos está associado a causas estáveis, como por exemplo, os níveis de competências no desempenho das funções (Rupp et al., 2006).

Neste sentido, os trabalhadores mais velhos recebem repreensões mais severas para um desempenho menos expectável no trabalho, em relação aos trabalhadores mais jovens (Rupp et al., 2006). Os resultados sugerem que os erros no desempenho das funções pelos trabalhadores mais velhos são, com maior probabilidade, vistos como um resultado de fatores estáveis comparativamente a trabalhadores mais jovens (Rupp et al., 2006). No entanto, não foram encontradas discrepâncias referentes à tomada de decisões, cessão de contrato ou demissão entre trabalhadores mais velhos e mais jovens (Rupp et al., 2006).

Outros resultados indicam que trabalhadores mais jovens recebem recomendações de forma a emendarem problemas no seu desempenho (Rupp et al., 2006). A cada quatro casos observados, três deles mostram que trabalhadores mais novos (75%) recebem maior *feedback*, de modo a melhorar seu desempenho no trabalho, quando comparados com trabalhadores mais velhos (52%) (Rupp et al., 2006). Segundo os autores, este resultado é o reflexo de uma percepção do desempenho dos trabalhadores mais velhos associado a causas estáveis, como a personalidade ou a perda de memória, fatores estes que não seriam facilmente alterados, mesmo com *feedback* sobre o desempenho (Rupp et al., 2006). Neste

sentido, justifica-se a conclusão de Reio e Sanders-Reio (1999), de que trabalhadores mais velhos não são tão frequentemente selecionados para processos de formação, correção de hábitos de trabalho ou desenvolvimento das suas capacidades em relação a trabalhadores mais jovens.

2.7. Estereótipo em relação ao trabalhador mais velho e informação sobre a profissão

O estereótipo do trabalhador mais velho pode variar de acordo com o tipo de função, por exemplo em funções dos setores moda, consultoria, hospitalidade (Furunes & Mykletun, 2007 cit. in Dordoni & Argentero, 2015) e industrial (e.g. área financeira) a vertente negativa do estereótipo está muito presente (Perry & Finkelstein 1999; Chiu, Chan, Snape & Redman, 2001; McGoldrick & Arrowsmith 2001; Posthuma e Champion 2009). Por outro lado, para funções que impliquem características da dimensão “estabilidade”, como confiança, integridade e qualidade (como por exemplo diretor de Recursos Humanos) é a vertente positiva do estereótipo que pesa mais (Rosen, Jerdee, 1976b).

Segundo Kite e colegas (2005), o estereótipo de idade diminui com o aumento da quantidade de informação. Tomemos o exemplo da profissão, quando esta é dada a conhecer ao sujeito, encontramos que apesar de no geral o estereótipo negativo prevalecer, tendencialmente, a sua intensidade é mais baixa, em comparação com o grupo de sujeitos que não recebeu a informação sobre a profissão, no entanto o estereótipo negativo tende a prevalecer (Decker, 1983 cit. in Calo et al., 2013). Este fenómeno pode ser explicado pela Teoria Papel Social (Eagly, 1987), na medida em que trabalhadores mais velhos que desempenham funções percecionadas como funções geralmente desempenhadas por trabalhadores mais jovens, influência na avaliação, pois são vistos como «menos pertencentes ao grupo “trabalhador mais velhos”» (Decker, 1983 cit. in Calo et al., 2013), ou seja, as pessoas são julgadas pelo papel que desempenham e não pela sua personalidade (Kluge & Krings ,2008).

Em adição, com reorganizações e fusões de empresas, estas enfrentam um outro desafio, na medida que ao contrário do que era habitual, é comum para encontrar trabalhadores mais velhos a reportar a trabalhadores mais jovens (Shore et al., 2003)

Quando os trabalhadores mais velhos têm como superior um trabalhador mais jovem, podem percecionar isso como uma violação do sistema de evolução de carreiras (Perry et al., 1999) e influenciar a relação entre os dois, na medida em que o trabalhador mais velho pode percecionar um menor nível de apoio e consideração por

parte do trabalhador mais jovem e este perceber um menor nível de fidelidade e contribuição dos funcionários, (Tsui et al., 1995 cit. in Shore et al., 2003).

2.8. O estereótipo em relação ao trabalhador mais velho e a análise factual

A revisão de Kanfer e Ackerman (2004) prova que não existem evidências científicas necessárias para poder afirmar-se que existe um declínio da motivação com o passar dos anos. Vários estudos verificaram que à medida que a idade aumenta, diminuem as necessidades de autorrealização e crescimento (motivos intrínsecos) e aumentam as necessidades de segurança e afiliação (motivos extrínsecos) (Rhodes, 1983), ou seja, o que muda com a idade são os incentivos que necessitam (McAdams & de St. Aubin, 1992; Paul & Townsend, 1993; Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008). Tais diferenças podem ser explicadas pela teoria Socioemocional, as pessoas sentem necessidade de se focar em objetivos a curto prazo, por “sentirem que o seu tempo está a acabar” (Carstensen, Isaacowitz & Charles, 1999; Lang & Carstensen, 2002).

Outros estudos demonstram que o estereótipo negativo pode ser infundado. Por exemplo, existem evidências que os trabalhadores mais velhos apresentam, atitudes positivas relativamente aos seus postos de trabalho, um elevado comprometimento (Ng e Feldman, 2010), satisfação e motivação no trabalho (Rhodes, 1983) e que o seu desempenho (McEvoy & Cascio, 1989) e as suas capacidades cognitivas e intelectuais não estão comprometidos.

3. Estudo 1

3.1. Objetivo

Numa perspetiva geral, este primeiro estudo visa identificar a perceção, sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho; analisar a influência dos dados sociodemográficos na perceção, sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho; analisar o efeito da proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas na perceção, sentimentos e comportamentos em relação aos trabalhadores mais velhos.

Assim e face ao encontrado na literatura, apresentam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Existem perceções negativas e positivas em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 2: Não existem diferenças significativas entre os géneros na perceção em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 3: Não existem diferenças significativas entre os grupos de habilitações literárias na perceção em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 4: Existem diferenças significativas entre os grupos “empresa privada” e “empresa pública” na perceção em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 5: Existem diferenças significativas entre os grupos de idades na perceção do trabalhador mais velho e quanto maior for a idade do sujeito menor será a perceção negativa e maior será a perceção positiva em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 6: Quanto maior a proximidade com trabalhadores mais velhos, maior será a perceção positiva e menor será a perceção negativa em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 7: Quanto maior a proximidade com pessoas mais velhas, menor será a perceção negativa e maior será a perceção positiva em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 8: Existem sentimentos negativos e positivos em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 9: Não existem diferenças significativas entre os géneros nos sentimentos do trabalhador mais velho.

Hipótese 10: Não existem diferenças significativas entre os grupos de habilitações literárias nos sentimentos do trabalhador mais velho.

Hipótese 11: Existem diferenças significativas entre os grupos “empresa privada” e “empresa pública” nos sentimentos do trabalhador mais velho.

Hipótese 12: Existem diferenças significativas entre os grupos de idades nos sentimentos em relação ao trabalhador mais velho e quanto maior for a idade do sujeito menor será a intensidade de sentimentos negativos e maior será a intensidade de sentimentos positivos em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 13: Quanto maior a proximidade com trabalhadores mais velhos, menor será a intensidade de sentimentos negativos e maior será a intensidade de sentimentos positivos em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 14: Quanto maior a proximidade com pessoas mais velhas, menor será a intensidade de sentimentos negativos e maior será a intensidade de sentimentos positivos em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 15: Existem comportamentos negativos e positivos em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 16: Não existem diferenças significativas entre os géneros nos comportamentos do trabalhador mais velho.

Hipótese 17: Não existem diferenças significativas entre os grupos de habilitações literárias nos comportamentos do trabalhador mais velho.

Hipótese 18: Existem diferenças significativas entre os grupos “empresa privada” e “empresa pública” nos comportamentos do trabalhador mais velho.

Hipótese 19: Existem diferenças significativas entre os grupos de idades nos sentimentos em relação ao trabalhador mais velho e quanto maior for a idade do sujeito menor será a frequência de comportamentos negativos e maior será a frequência de comportamentos positivos em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 20: Quanto maior a proximidade com trabalhadores mais velhos, menor será a frequência de comportamentos negativos e maior será a frequência de comportamentos positivos em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 21: Quanto maior a proximidade com pessoas mais velhas, menor será a frequência de comportamentos negativos e maior será a frequência de comportamentos positivos em relação ao trabalhador mais velho.

3.2. Metodologia

3.2.1. Amostra

A amostra do primeiro estudo foi constituída por 410 sujeitos profissionalmente ativos, portugueses, com diversas faixas etárias e níveis de escolaridade e a trabalharem em empresas de diferentes tipologias. Destes sujeitos, 216 são do género feminino (52,7%) e 194 do género masculino (47,3%).

A idade média da amostra foi de 41,0 anos, tendo o mais jovem 18 anos e o mais velho 78 anos: 171 sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos (41,7%), 170

sujeitos com idades entre 40 e 54 anos (41,5%) e 69 sujeitos com 55 anos ou mais (16,8%).

No que concerne à escolaridade, encontram-se 142 sujeitos com habilitações até ao 9º ano (34,6%), 151 sujeitos com habilitações entre o 10º e o 12º ano (36,8%), 115 sujeitos com habilitações superiores (28,0%) e 2 sujeitos que não responderam a esta questão sociodemográfica (0,5%).

Relativamente ao tipo de empresa, 128 sujeitos que trabalham em empresas públicas (31,2%), 274 sujeitos que trabalham em empresas privadas (66,8%) e 8 sujeitos que não responderam a esta questão sociodemográfica (2,0%).

Por último, numa escala tipo Lickert de 9 pontos (considerando 1 “nunca” e 9 “sempre”), a média da frequência com que a amostra se relaciona com trabalhadores mais velhos no seu local de trabalho é de 7,1, e a média da frequência com que a amostra se relaciona com pessoas mais velhas, no seu círculo de amizade é de 6,9.

As tabelas 4 e 5 refletem a distribuição da mostra por idade, tipo de empresa e nível de habilitações em função do género.

Tabela 4

Dados sociodemográficos da amostra: género e idade

	Idade								
	18-39			40-54			Mais 55		
	n	%	M (DP)	n	%	M (DP)	n	%	M (DP)
Fem.	78	36.1	27.88 (6.46)	101	46,8	46.58 (3.64)	37	17,1	58.11 (3.01)
Masc.	93	47.9	27.75 (5.98)	69	35.6	47.32 (4.39)	32	16.5	60.09 (5.89)
Total	171			170			69		

Tabela 5

Dados sociodemográficos da amostra: género, tipo de empresa e nível de habilitações

	Tipo de empresa				Nível de habilitações					
	Pública		Privada		Até 9º		10º-12º		Ensino Superior	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Fem.	69	31.9	143	66.2	72	33.3	75	34.7	69	31.9
Masc.	59	30.4	131	67.5	70	36.1	76	39.2	46	23.7
Total	128		274		142		151		115	

3.2.2. Instrumento

O questionário distribuído aos trabalhadores era composto por três partes (anexo 1). A primeira parte, constituída por 34 itens, resultou:

a) Conjunto de 33 questões em relação às crenças em relação aos trabalhadores mais velhos, tendo por base o questionário “Beliefs About Older Workers” de 27 itens (Hassel & Parrewe, 1995; Chiu et al., 2001; Kluge & Krings 2008), e o levantamento de crenças sobre os trabalhadores mais velhos durante a revisão da literatura;

b) da adaptação de um dos itens da escala de satisfação de Judge, Boudreau e Bretz (1999) (Judge & Klinger, 2008), com o suporte de que a literatura revela a existência de variação, entre os autores, na utilização de escalas de satisfação; encontram-se escalas de um, três e cinco itens [e.g. ver escala de Brayfield e Rothe Judge & Klinger (2008)].

A resposta aos 33 itens e ao item da escala de satisfação foi dada numa escala do tipo Lickert de 9 pontos, considerando 1 “discordo totalmente” e 9 “concordo totalmente”.

Na segunda parte do questionário foram incluídas duas escalas:

a) uma escala para medir os sentimentos em relação aos trabalhadores mais velhos (Cuddy, Fiske & Glick, 2007): 2 sentimentos positivos (admiração e orgulho) e 4 sentimentos negativos (desprezo, inveja, repugnância e ciúmes);

b) uma escala para medir os comportamentos em relação aos trabalhadores mais velhos (Cuddy et al., 2007): 4 comportamentos positivos (ajudar, cooperar, proteger e associar-se) e 4 comportamentos negativos (agredir, excluir, atacar e humilhar).

A resposta aos itens das duas escalas, da segunda parte, foi dada numa escala do tipo Lickert de 9 pontos, considerando 1 “nada” e 9 “muito”.

Relativamente à terceira parte, esta foi constituída por questões de caracterização sociodemográfica da amostra (género, idade, escolaridade, localidade, concelho, profissão, tipo de empresa, proximidade com trabalhadores mais velhos e com pessoas mais velhas).

3.2.3. Procedimento

Numa fase preliminar, durante a construção do instrumento, foi realizada a tradução de todos os itens do questionário 'Beliefs About Older Workers' por quatro sujeitos: dois(uas) mestrandos(as) de psicologia do trabalho e das organizações de universidades distintas (ISCTE e ISPA); um(a) a frequentar a licenciatura de

Engenharia Mecânica (Universidade de Aveiro); e um(a) professor(a) doutor(a) (Universidade de Évora).

Após a finalização da construção do instrumento, o mesmo foi aplicado a 442 sujeitos profissionalmente ativos, dos quais 32 foram eliminados, por ausência excessiva de respostas, ou por não se tratarem de sujeitos profissionalmente ativos.

A obtenção da presente amostra foi possível devido à colaboração de estudantes de Psicologia das turmas de 2013 e 2014 da Universidade de Évora, através do método de amostragem *snowball* - cada estudante aplicou o questionário a pelo menos três trabalhadores - tratando-se, conseqüentemente, de uma amostra não representativa da população.

Para além desta colaboração existiram outros sujeitos a colaborar, com a utilização do mesmo método de amostragem.

Cada sujeito da amostra preencheu o questionário individualmente, em formato de papel ou em formato digital e, de modo a diminuir a desejabilidade social, foram-lhes dadas as seguintes instruções, dependendo da escala, “Assinale com um X no quadrado que melhor corresponda ao que pensa ser a opinião dos portugueses da sua idade”, “Em que medida os portugueses da sua idade tendem a ter os seguintes sentimentos em relação aos trabalhadores mais velhos” e “Em que medida os portugueses da sua idade tendem a ter os seguintes comportamento em relação aos trabalhadores mais velhos”. Considere-se trabalhador mais velho aquele com 55 anos ou mais.

Os dados recolhidos foram introduzidos e tratados no *software* estatístico SPSS, versão 22, utilizando a estatística descritiva univariada (análise de médias, desvios padrão, máximos, mínimos, frequências e percentagens), bivariada (correlação de Spearman) e multivariada (análise fatorial de componentes principais) e análise de estatística indutiva (análise de variâncias).

Este tratamento de dados contemplou a verificação das condições de homogeneidade e normalidade da distribuição. O pressuposto da homogeneidade da amostra verificou-se para quase todos os grupos, ao contrário do que aconteceu para o pressuposto de normalidade. Assim, e considerando que os testes paramétricos são robustos mesmo em situações de não normalidade (Refinetti, 1996), a amostra é constituída por 410 sujeitos e o pressuposto de homogeneidade foi cumprido, optou-se por manter o uso dos testes paramétricos, tendo em conta que para os grupos que não foram verificadas nenhuma das condições, estamos a incorrer no erro tipo I e tipo II (Maro, 2014), sendo o efeito sobre o erro tipo II mais reduzido que o efeito sobre o erro tipo I (Sharma, 1996 cit. in Maroco, 2014, p. 190).

3.3. Resultados

3.3.1. Análise fatorial da percepção em relação ao trabalhador mais velho

Com o intuito de perceber o número de dimensões de conteúdos do estereótipo do trabalhador mais velho, que se poderiam extrair face aos itens e às respostas da amostra, realizou-se uma análise fatorial de componentes principais, com rotação *varimax*, inicialmente, com os 33 itens (ou seja, sem a escala relativa à satisfação).

A esta primeira análise fatorial, procederam-se mais seis experiências de análises fatoriais, até ser encontrada uma solução coerente e satisfatória.

Durante este processo foram eliminados 20 itens devido ou a pesos fatoriais baixos (<.40), ou reforço da consistência interna baixa do fator ou saturação em mais de um fator ou por razões de conteúdo.

Os resultados finais da análise fatorial com os 13 itens finais indicam a existência de 3 fatores, que explicam, no seu todo, 61.4% da variância da total da escala (ver tabela 6).

Da variância total, o fator 1 (com 6 itens), nomeado “afetuosidade”, explica 28.1%, o fator 2 (com 3 itens), identificado como “Pratividade (baixa)”, explica 19.6% e o fator 3 (com 4 itens), “desmotivação”, explica 13.7%.

Assim, encontramos a dimensão “estereótipo negativo” se associarmos os dois últimos fatores (variância explicativa de 33.2%) e a dimensão “estereótipo positivo” associada ao fator 1 (variância explicativa de 28.1%) e à escala de satisfação, da qual resulta um fator com 1 item.

A consistência interna dos fatores é considerada boa, sendo o valor mais alto da “afetuosidade” (.871) e o mais baixo da “Desmotivação” (.676).

Tabela 6

Estrutura fatorial dos conteúdos do estereótipo do trabalhador mais velho (rotação varimax)

	Afetuosidade	Pratividade (baixa)	Desmotivação
Q30. são conciliadores e amigáveis.	.864		
Q29. têm uma grande vontade de ajudar.	.858		
Q28. são afetuosos e cordiais.	.818		
Q33. no geral, são estáveis.	.709		
Q11. são leais à empresa.	.695		
Q9. são confiáveis.	.684		
Q22. têm uma baixa capacidade de tomar decisões.		.851	
Q21. são pouco inteligentes.		.844	
Q26. são pouco independentes		.684	
Q14. na sua maioria, deixariam de trabalhar se não precisassem do dinheiro.			.837
Q13. estão poucos interessados em trabalhos desafiantes.			.611
Q25. desfrutam pouco das tarefas.			.569
Q19. são pouco ambiciosos.			.482
Alfa de Cronbach	.871	.776	.676
% variância explicada	28.145	19.593	13.651
% variância cumulativa	28.145	47.738	61.390

3.3.2. Percepção em relação ao trabalhador mais velho, género, tipo de empresa e nível de habilitações

Recorrendo ao teste *t-student*, procurou-se identificar se existiam diferenças significativas entre géneros, tipo de empresa para os fatores “afetuosidade”, “proatividade (baixa)”, “desmotivação” e “satisfação” (Maroco, 2014).

Utilizando a ANOVA one way, verificou-se se existiam diferenças significativas entre os diferentes grupos de nível de habilitações, para os fatores “afetuosidade”, “proatividade (baixa)”, “desmotivação” e “satisfação”, (Maroco, 2014).

Entre os géneros, não se encontram diferenças significativas para os fatores “proatividade (baixa)”, “desmotivação” e “satisfação”, ao contrário do que aconteceu

para o fator “afetuosidade” ($p = .008$) (ver tabela 7). Para este último, encontraram-se valores significativamente mais altos nas respostas dos sujeitos de género feminino ($M = 41.13$ e $DP = 8.12$) em comparação com as respostas dos indivíduos de género masculino ($M = 39.01$ e $DP = 7.93$).

No que concerne ao tipo de empresa, não foram encontradas diferenças significativas para nenhum dos quatro fatores, entre as respostas dos sujeitos que trabalham em empresas públicas e as respostas dos sujeitos que trabalham em empresas privadas (ver tabela 8).

Por último, encontram-se diferenças significativas em função do nível de habilitações para o fator “afetuosidade” ($p = .031$) e para o fator “satisfação” ($p = .000$) (ver tabela 9).

No fator “afetuosidade”, o grupo de sujeitos com habilitações até ao 9º ano apresenta uma média significativamente superior ($M = 41.57$ e $DP = 7.88$) em relação ao grupo de sujeitos com habilitações entre o 10º e 12º ano ($M = 39.49$ e $DP = 8.29$), e em relação ao grupo de sujeitos com habilitações superiores ($M = 39.19$ e $DP = 7.88$). Entre o grupo de sujeitos com habilitações entre o 10º e 12º ano e o grupo de sujeitos com habilitações superiores não existem diferenças significativas.

No fator “satisfação”, apenas se encontram diferenças significativas entre o grupo de sujeitos com habilitações até ao 9º ano e o grupo de sujeitos com habilitações superiores. O primeiro apresenta uma média significativamente superior ($M = 6.31$ e $DP = 1.97$) em relação ao segundo ($M = 5.31$ e $DP = 1.75$). Note-se que, para o fator “proatividade (baixa)” a condição de homogeneidade não foi cumprida ($p = .032$).

Tabela 7
Perceção em relação ao trabalhador mais velho em função do género

	Género		F	Sig. (2-tailed)
	Feminino	Masculino		
	M (DP)	M (DP)		
Afetuosidade	41.13 (8.12)	39.01 (7.93)	.202	.008
Satisfação	5.80 (1,88)	5.88 (1,96)	.108	.674
Proatividade (baixa)	9.06 (4.81)	9.84 (4.87)	.000	.106
Desmotivação	18.79 (6.22)	19.81 (6.36)	.373	.103

Tabela 8

Percepção em relação ao trabalhador mais velho em função do tipo de empresa

	Tipo de empresa			
	Pública	Privada	F	Sig. (2-tailed)
	M (DP)	M (DP)		
Afetuosidade	39.71 (8.24)	40.49 (8.01)	.647	.371
Satisfação	5.95 (1.90)	5.76 (1.94)	.003	.368
Proatividade (baixa)	9.66 (4.96)	9.28 (4.74)	.106	.458
Desmotivação	19.33 (6.13)	19.15 (6.34)	.233	.786

Tabela 9

Percepção em relação ao trabalhador mais velho em função do nível de habilitações

	Nível de habilitações				F	Sig.
	Até 9º ano	10º-12º ano	Habilitações Superiores			
	M (DP)	M (DP)	M (DP)			
Afetuosidade	41.57 ^{a,b} (7.88)	39.49 ^a (8.29)	39.19 ^b (7.88)	3.499	.031	
Satisfação	6.31 (1.97)	5.77 (1.89)	5.31 (1.75)	9.039	.000	
Proatividade (baixa)	10.02 (5.17)	9.28 (4.80)	8.87 (4.47)	1.091	.151	
Desmotivação	18.74 (6.43)	19.13 (6.43)	20.00 (5.93)	1.313	.270	

As médias, nas mesmas linhas, com índices iguais (e.g.: "a", "a") são significativamente diferentes $p \leq 0,05$

3.3.3. Percepção em relação ao trabalhador mais velho, idade e proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas.

Testou-se se existiam diferenças significativas entre os grupos de idade para os quatro fatores, com recurso à ANOVA one way e se há correlação entre a idade e a proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhos com os mesmos fatores, utilizando *Coefficiente de Rho de Spearman* (Maroco, 2014).

Observam-se diferenças significativas em função da idade para o fator "afetuosidade" ($p = .000$) e para o fator "satisfação" ($p = .000$) (ver tabela 10).

No fator "afetuosidade", existem diferenças significativas entre todos os grupos: o grupo de sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos ($M = 38.15$ e $DP = 7.70$)

apresenta uma média significativamente inferior em comparação com o grupo de sujeitos com idades entre os 40 e os 54 anos ($M = 40.51$ e $DP = 8.11$); o grupo de sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos ($M = 38.15$ e $DP = 7.70$) apresenta uma média significativamente inferior em comparação com o grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos ($M = 44.09$ e $DP = 7.47$); o grupo de sujeitos com idades entre os 40 e os 54 anos ($M = 40.51$ e $DP = 8.11$) apresenta uma média significativamente inferior em comparação com o grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos ($M = 44.09$ e $DP = 7.47$).

No fator “satisfação”, existem, também, diferenças significativas entre todos os grupos: o grupo de sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos ($M = 5.35$ e $DP = 1.80$) apresenta uma média significativamente inferior em comparação com o grupo de sujeitos com idades entre os 40 e os 54 anos ($M = 5.96$ e $DP = 1.92$); o grupo de sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos ($M = 5.35$ e $DP = 1.80$) apresenta uma média significativamente inferior em comparação com o grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos ($M = 6.72$ e $DP = 1.84$); o grupo de sujeitos com idades entre os 40 e os 54 anos ($M = 5.96$ e $DP = 1.92$) apresenta uma média significativamente inferior em comparação com o grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos ($M = 6.72$ e $DP = 1.84$).

Note-se que, quanto mais velho o sujeito, maior é a percepção de que os trabalhadores mais velhos são afetuosos ($\rho = .246$) e estão satisfeitos ($\rho = .248$) (ver tabela 11 e figura 3).

Relativamente ao impacto da proximidade, com trabalhadores e pessoas mais velhas, no estereótipo dos trabalhadores mais velhos, verificou-se que: quanto maior for a proximidade com trabalhadores mais velhos, maior é a percepção de que os trabalhadores mais velhos são afetuosos ($\rho = .152$) e menor é a percepção de que não são proativos ($\rho = -.102$); quanto maior for a proximidade com pessoas mais velhas, maior é a percepção de que os trabalhadores mais velhos são afetuosos ($\rho = .226$) e estão satisfeitos ($\rho = .187$) (ver tabela 12 e figuras 4 e 5).

Tabela 10
Percepção em relação ao trabalhador mais velho em função da idade

	Idade			F	Sig.
	18-39	40-54	55 ou mais		
	M (DP)	M (DP)	M (DP)		
Afetuosidade	38.15 ^{a, b, c} (7.70)	40.51 ^{a, b, c} (8.11)	44.09 ^{a, b, c} (7.47)	14.469	.000
Satisfação	5.35 ^{a, b, c} (1.80)	5.96 ^{a, b, c} (1.92)	6.72 ^{a, b, c} (1.84)	14.278	.000
Proatividade (baixa)	9.40 (4.59)	9.37 (4.87)	9.62 (5.45)	.070	.933
Desmotivação	19.26 (6.32)	19.59 (6.23)	18.51 (6.46)	.729	.483

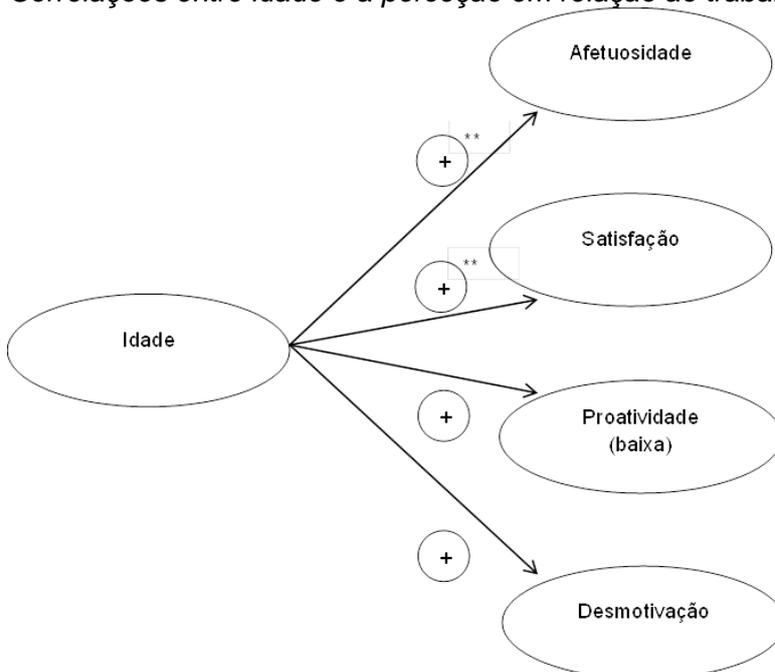
As médias, nas mesmas linhas, com índices iguais (e.g.: "a", "a") são significativamente diferentes $p \leq .05$

Tabela 11
Quadro de correlações (Percepção em relação ao trabalhador mais velho e idade)

	Idade	Afetuosidade	Satisfação	Proatividade (baixa)	Desmotivação
Idade		.246**	.248**	.026	.006

** $p < .001$; * $p < .05$; Correlações realizadas através do Coeficiente de Rho de Spearman.

Figura 3
Correlações entre idade e a percepção em relação ao trabalhador



** $p < .001$

Tabela 12

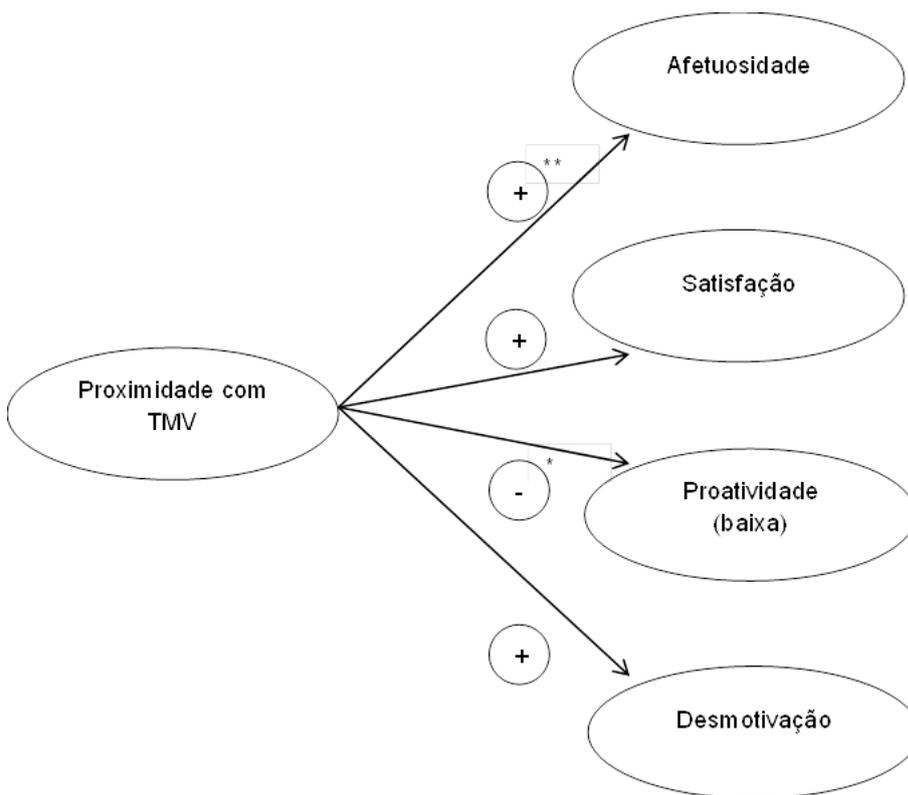
Quadro de correlações (percepção em relação ao trabalhador mais velho e proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas)

	Afetuosidade	Satisfação	Pratividade (baixa)	Desmotivação
Proximidade trabalhadores mais velhos	.152**	.024	-.102*	.093
Proximidade pessoas mais velhas	.226**	.187**	-.024	-.072

** $p < .001$; * $p < .05$; Correlações realizadas através do Coeficiente de Rho de Spearman.

Figura 4

Correlações entre proximidade com pessoas mais velhas e a percepção em relação ao trabalhador mais velho

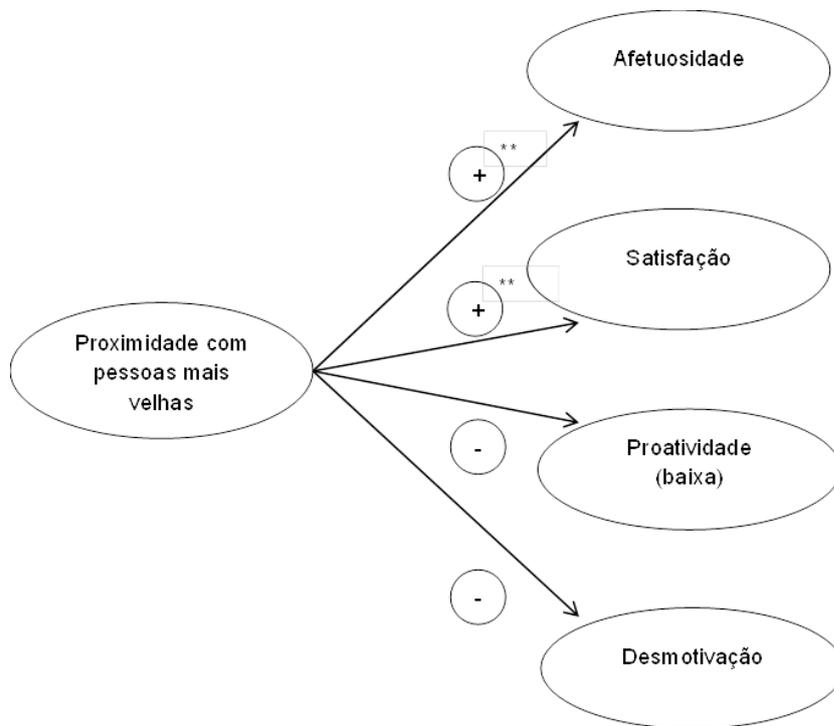


** $p < .001$; * $p < .05$

TMV = trabalhadores mais velhos

Figura 5

Correlações entre proximidade com trabalhadores mais velhos e a percepção em relação ao trabalhador mais velho



** $p < .001$

3.3.4. Análise fatorial dos sentimentos em relação ao trabalhador mais velho

Com o intuito de perceber o número de dimensões de conteúdos de sentimentos, em relação ao trabalhador mais velho, se poderiam extrair face aos itens e às respostas da amostra, realizou-se uma análise fatorial de componentes principais, com rotação varimax, com os 6 itens da escala de sentimentos

A análise fatorial foi coerente e satisfatória na primeira experiência, sem necessidade de eliminar nenhum item.

Os resultados indicam a existência de dois fatores, que explicam, no seu todo, 69.3% da variância total da escala (ver tabela 13).

Da variância total, o fator 1 (com 4 itens), identificado como “sentimentos negativos”, explica 41,0% e o fator, nomeado “sentimentos positivos” (com 2 itens), explica 28.3% (ver tabela 13).

A consistência interna de ambos os fatores é considerada boa, sendo de .804 para o fator “sentimentos negativos” e de .694 para o fator “sentimentos positivos”.

Tabela 13

Estrutura fatorial dos conteúdos dos sentimentos em em relação ao trabalhador mais velho (rotação varimax)

	Sentimentos Negativos	Sentimentos Positivos
Ciúmes	.869	
Inveja	.859	
Repugnância	.733	
Desprezo	.632	
Orgulho		.864
Admiração		.834
Alfa de Cronbach	.804	.694
% Variância explicada	40.965	28.324
% variância cumulativa	40.965	69.289

3.3.5. Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho, género, tipo de empresa e nível de habilitações

Com o objetivo de se verificar se existiam diferenças significativas entre géneros e tipo de empresa para os fatores “sentimentos negativos” e “sentimentos positivos” recorreu-se ao t-student, e com o objetivo de verificar a existência de diferenças significativas entre os diferentes grupos de nível de habilitações, para os mesmos fatores, utilizou-se a ANOVA one way (Maroco, 2014).

Entre os géneros, encontram-se diferenças significativas apenas para o fator “sentimentos positivos” ($p = .002$): a média de respostas dos sujeitos de género feminino ($M = 13.21$ e $DP = 3.42$) é significativamente maior que a média de respostas dos sujeitos de género masculino ($M = 12.12$ e $DP = 3.26$) (ver tabela 14).

Entre os grupos “empresa pública” e “empresa privada” não foram encontradas diferenças significativas para nenhum dos fatores (ver tabela 15).

Por fim, também não foram encontradas diferenças significativas entre os três grupos de nível de habilitações em nenhum dos fatores (ver tabela 16).

Note-se que, novamente para o fator “sentimentos positivos” a condição de homogeneidade não foi cumprida ($p = .032$).

Tabela 14

Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho em função do género

	Género			
	Feminino	Masculino	F	Sig. (2-tailed)
	M (DP)	M (DP)		
Sentimentos Negativos	10.49 (6.39)	11.57 (6.36)	.070	.087
Sentimentos Positivos	13.21 (3.42)	12.12 (3.26)	3.685	.002

Tabela 15

Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho em função do tipo de empresa

	Tipo de empresa			
	Pública	Privada	F	Sig. (2-tailed)
	M (DP)	M (DP)		
Sentimentos Negativos	10.80 (6.22)	10.96 (6.32)	.238	.814
Sentimentos Positivos	12.87 (3.16)	12.70 (3.45)	.254	.651

Tabela 16

Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho em função do nível de habilitações

	Nível de habilitações				
	Até 9º ano	10º-12º ano	Habilitações Superiores	F	Sig.
	M (DP)	M (DP)	M (DP)		
Sentimentos Negativos	10.39 (6.25)	11.10 (6.63)	11.56 (6.22)	1.107	.332
Sentimentos Positivos	13.04 (3.67)	12.81 (3.39)	12.27 (2.94)	1.718	.181

3.3.6. Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho, idade e proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas.

Com o intuito de se verificar se diferenças significativas entre os grupos de idade para os fatores “sentimentos negativos” e “sentimentos positivos” utilizou-se a ANOVA one way, e com o intuito de procurar correlação entre a idade e a proximidade, com trabalhadores e pessoas mais velhos, para os mesmo dois fatores, recorreu-se *Coefficiente de Rho de Spearman* (Maroco, 2014).

Encontraram-se diferenças significativas, em função da idade, apenas para o fator “sentimentos negativos” ($p = .001$) (ver tabela 17). O grupo de sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos ($M = 12.40$ e $DP = 6.74$) apresenta uma média significativamente superior em comparação com o grupo de sujeitos com idades entre os 40 e os 54 anos ($M = 10.05$ e $DP = 5.70$) e em comparação com o grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos ($M = 9.87$ e $DP = 6.53$)

Note-se que, para o fator “sentimentos positivos” a condição de homogeneidade não foi cumprida ($p = .003$).

Em adição, verificou-se que, quanto mais velho o sujeito, menor a intensidade de sentimentos negativos ($\rho = -.216$) e maior é a intensidade de sentimentos positivos ($\rho = .110$) em relação aos trabalhadores mais velhos (ver tabela 18 e figura 6).

Relativamente ao impacto da proximidade, com trabalhadores e pessoas mais velhas, nos sentimentos em relação aos trabalhadores mais velhos, verificou-se que: quanto maior esta for, maior é a intensidade de sentimentos positivos em relação aos trabalhadores mais velhos ($\rho = .149$); quanto maior for a proximidade com pessoas mais velhas, menor a intensidade de sentimentos negativos ($\rho = -.147$) e maior é a intensidade de sentimentos positivos ($\rho = .218$) em relação aos trabalhadores mais velhos (ver tabela 19 e figuras 7 e 8).

Tabela 17

Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho em função da idade

	Idade			F	Sig.
	18-39	40-54	55 ou mais		
	M (DP)	M (DP)	M (DP)		
Sentimentos Negativos	12.40 (6.74)	10.05 (5.70)	9.87 (6.53)	7.287	.001
Sentimentos Positivos	12.46 (3.04)	12.72 (3.45)	13.38 (3.94)	1.804	.166

Tabela 18

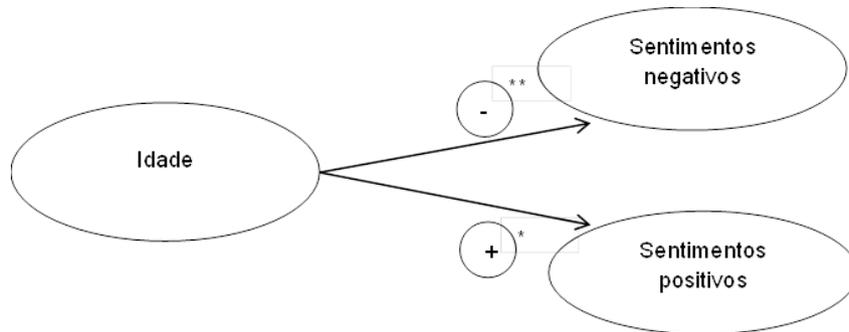
Quadro de correlações (sentimentos em relação ao trabalhador mais velho e idade)

	Sentimentos Negativos	Sentimentos Positivos
Idade	-.216**	.110*

** $p < .001$; * $p < .05$; Correlações realizadas através do Coeficiente de Rho de Spearman.

Figura 6

Correlações entre idade e os sentimentos em relação ao trabalhador mais velho



** $p < .001$; * $p < .05$

Tabela 19

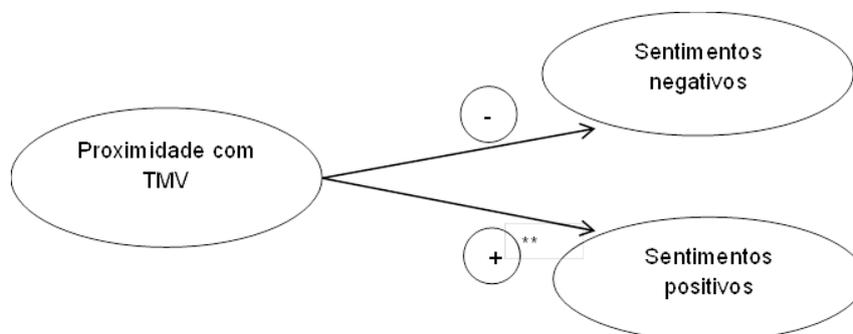
Quadro de correlações (sentimentos em relação ao trabalhador mais velho e proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas)

	Sentimentos Negativos	Sentimentos Positivos
Proximidade trabalhadores mais velhos	-.070	.149**
Proximidade pessoas mais velhas	-.147**	.218**

** $p < .001$; Correlações realizadas através do Coeficiente de Rho de Spearman.

Figura 7

Correlações entre a proximidade com os trabalhadores mais velhos e os sentimentos em relação ao trabalhador mais velho

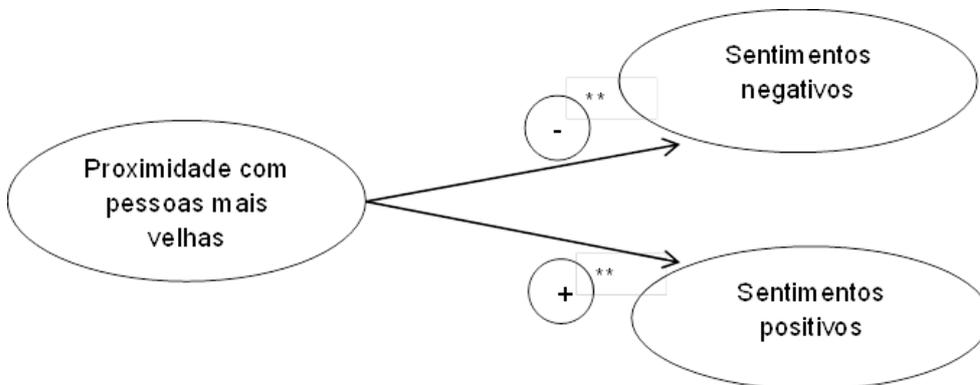


** $p < .001$

TMV = trabalhadores mais velhos

Figura 8

Correlações entre a proximidade com as pessoas mais velhas e os sentimentos em relação ao trabalhador mais velho



** $p < .001$

3.3.7. Análise fatorial dos comportamentos em relação ao trabalhador mais velho

Para encontrar o número de dimensões de conteúdos de comportamentos, em relação ao trabalhador mais velho, se poderiam extrair face aos itens e às respostas da amostra, realizou-se uma análise fatorial de componentes principais, com rotação varimax, com os 8 itens da escala de comportamentos.

A análise fatorial para esta escala foi coerente e satisfatória na primeira experiência, sem necessidade de eliminar nenhum item.

Os resultados indicam a existência de dois fatores, que explicam, no seu todo, 72.6% da variância total da escala (ver tabela 20).

Da variância total, o fator 1 (com 4 itens), identificado como "comportamentos negativos", explica 37.2% e o fator, nomeado "comportamentos positivos" (com 4 itens), explica 35.3% (ver tabela 20).

A consistência interna de ambos os fatores é considerada boa, sendo de .881 para o fator "comportamentos negativos" e de .855 para o fator "comportamentos positivos".

Tabela 20

Estrutura fatorial dos conteúdos dos comportamentos em relação aos trabalhadores mais velhos (rotação varimax)

	Comportamentos Negativos	Comportamentos Positivos
Atacar	.875	
Agredir	.837	
Humilhar	.831	
Excluir	.797	
Cooperar		.830
Ajudar		.816
Proteger		.805
Associar-se		.792
Alfa de cronbach	.881	.855
% variância explicada	37.287	35.290
% variância cumulativa	37.287	72.577

3.3.8. Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho, género, tipo de empresa e nível de habilitações

Com a condição de homogeneidade cumprida ($p > .05$), verificou-se se existiam diferenças significativas entre géneros e tipo de empresa para os fatores “comportamentos negativos” e “comportamentos positivos”, utilizando ao t-student, se existiam diferenças significativas entre os diferentes grupos de nível de habilitações, para os mesmos fatores, recorrendo à *ANOVA one way* (Maroco, 2014).

Relativamente ao género dos sujeitos, não foram encontradas diferenças significativas entre os dois grupos em nenhum dos fatores (ver tabela 21).

Entre os grupos “empresa pública” e “empresa privada” não foram encontradas diferenças significativas para nenhum dos fatores (ver tabela 22).

Por fim, também não foram encontradas diferenças significativas entre os três grupos de nível de habilitações em nenhum dos fatores (ver tabela 23).

Tabela 21

Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho em função do género

	Género			
	Feminino	Masculino	F	Sig. (2-tailed)
	M (DP)	M (DP)		
Comportamentos Negativos	8.65 (5.93)	9.18 (5.82)	.135	.361
Comportamentos Positivos	26.50 (5.96)	25.59 (6.17)	.094	.360

Tabela 22

Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho em função do tipo de empresa

	Tipo de empresa			
	Pública	Privada	F	Sig. (2-tailed)
	M (DP)	M (DP)		
Comportamentos Negativos	9.24 (6.10)	8.61 (5.63)	2.208	.307
Comportamentos Positivos	26.41 (5.88)	26.07 (6.06)	.696	.600

Tabela 23

Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho em função do nível de habilitações

	Nível de habilitações				
	Até 9º ano	10º-12º ano	Habilitações Superiores	F	Sig.
	M (DP)	M (DP)	M (DP)		
Comportamentos Negativos	8.35 (5.88)	8.88 (5.79)	9.57 (6.03)	1.373	.225
Comportamentos Positivos	26.93 (6.02)	26.00 (6.19)	25.16 (5.80)	2.679	.070

3.3.9. Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho, idade e proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas.

Com o intuito de se verificar se diferenças significativas entre os grupos de idade para os fatores “comportamentos negativos” e “comportamentos positivos” utilizou-se a *ANOVA one way*, e com o intuito de procurar correlação entre a idade e a proximidade, com trabalhadores e pessoas mais velhos, para os mesmo dois fatores, recorreu-se *Coefficiente de Rho de Spearman* (Maroco, 2014).

Encontraram-se diferenças significativas, em função da idade, quer para o fator “comportamentos negativos” ($p = .000$), quer para o fator “comportamentos positivos” ($p = .000$) (ver tabela 24). Note-se que, para o fator “comportamentos negativos” a condição de homogeneidade não foi cumprida ($p = .000$).

Para o fator “comportamentos negativos”, o grupo de sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos ($M = 10.32$ e $DP = 6.61$) apresenta uma média significativamente superior em comparação com o grupo de sujeitos com idades entre os 40 e os 54 anos ($M = 8.11$ e $DP = 5.15$) e em comparação com o grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos ($M = 7.33$ e $DP = 4.89$). Entre o grupo de sujeitos com idades entre os 40 e os 54 anos ($M = 8.11$ e $DP = 5.15$) e o grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos ($M = 7.33$ e $DP = 4.89$) não existem diferenças significativas.

Para o fator “comportamentos positivos”, o grupo de sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos ($M = 24.89$ e $DP = 6.00$) apresenta uma média significativamente inferior em comparação com o grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos ($M = 28.29$ e $DP = 6.33$). Entre o grupo de sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos ($M = 24.89$ e $DP = 6.00$) e o grupo de sujeitos com idades entre os 40 e os 54 anos ($M = 26.35$ e $DP = 5.78$) não existem diferenças significativas, bem como entre o grupo de sujeitos com idades entre os 40 e os 54 anos ($M = 26.35$ e $DP = 5.78$) e o grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos ($M = 28.29$ e $DP = 6.33$).

Em adição, verificou-se que, quanto mais velho o sujeito, menor a intensidade de comportamentos negativos ($\rho = -.226$) e maior é a intensidade de comportamentos positivos ($\rho = .225$) em relação aos trabalhadores mais velhos (ver tabela 25 e figura 9).

Relativamente ao impacto da proximidade, com trabalhadores e pessoas mais velhas, nos comportamentos em relação aos trabalhadores mais velhos, verificou-se que: quanto maior for a proximidade com trabalhadores mais velhos, menor é a intensidade de comportamentos negativos ($\rho = -.100$) e maior é a intensidade de comportamentos positivos ($\rho = .187$) em relação aos trabalhadores mais velhos; quanto maior for a proximidade com pessoas mais velhas, menor a intensidade de comportamentos negativos ($\rho = -.182$) e maior é a intensidade de comportamentos positivos ($\rho = .302$) em relação aos trabalhadores mais velhos (ver tabela 26 e figuras 10 e 11).

Tabela 24

Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho em função da idade

	Idade			F	Sig.
	18-39	40-54	55 ou mais		
	M (DP)	M (DP)	M (DP)		
Comportamentos Negativos	10.32 (6.61)	8.11 (5.15)	7.33 (4.89)	9.297	.000
Comportamentos Positivos	24.89 (6.00)	26.35 (5.78)	28.29 (6.33)	8.275	.000

Tabela 25

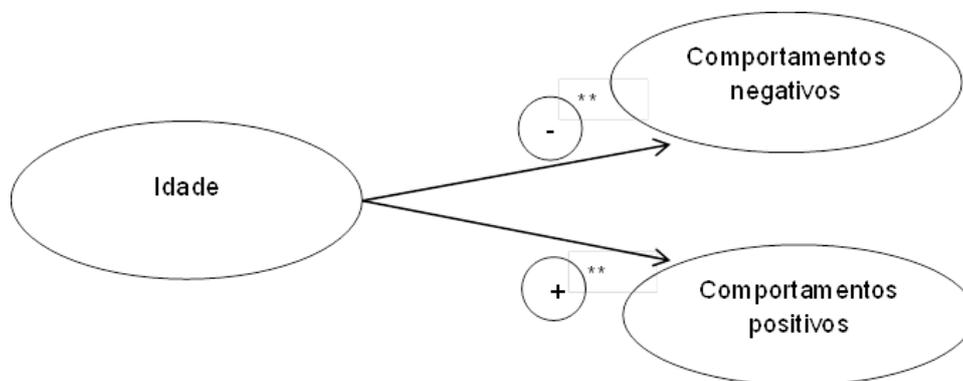
Quadro de correlações (comportamentos em relação ao trabalhador mais velho e idade)

	Comportamentos Negativos	Comportamentos Positivos
Idade	-.226**	.225**

** $p < .001$; Correlações realizadas através do Coeficiente de Rho de Spearman.

Figura 9

Correlações entre a idade e os comportamentos em relação ao trabalhador mais velho



** $p < .001$

Tabela 26

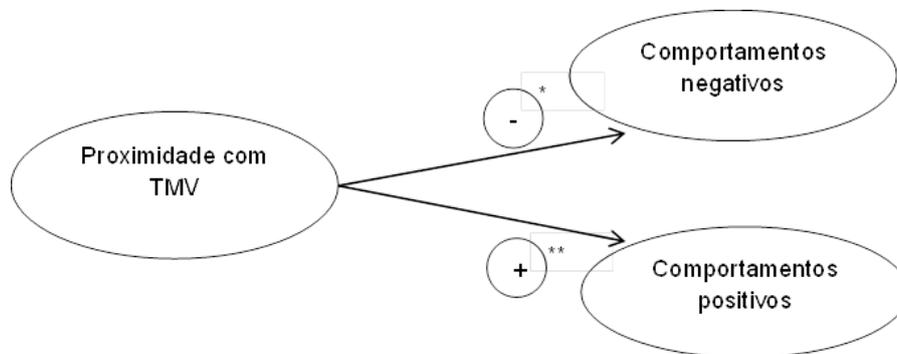
Quadro de correlações (sentimentos em relação ao trabalhador mais velho e proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas)

	Comportamentos Negativos	Comportamentos Positivos
Proximidade trabalhadores mais velhos	-.100*	.187**
Proximidade pessoas mais velhas	-.182**	.302**

** $p < .001$; * $p < .05$; Correlações realizadas através do Coeficiente de Rho de Spearman.

Figura 10

Relação entre a proximidade com os trabalhadores mais velhos e os comportamentos em relação ao trabalhador mais velho

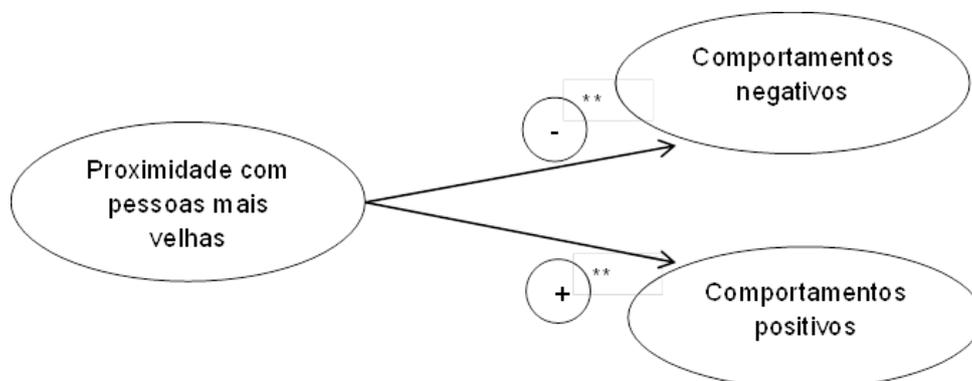


** $p < .001$; * $p < .05$

TMV = trabalhadores mais velhos

Figura 11

Relação entre a proximidade com as pessoas mais velhas, os sentimentos e os comportamentos



** $p < .001$

3.3.10. Correlações entre os fatores das três dimensões: estereótipo, sentimentos e comportamentos

De modo a procurar a existência de correlação entre os fatores das três dimensões, cognitiva, afetiva e comportamental, recorreu-se ao *Coeficiente de Rho de Spearman* (Maroco, 2014).

Com exceção da correlação entre o fator “satisfação” e “proatividade (baixa)”, todas as outras correlações entre fatores foram significativas (ver tabela 27): à medida que a percepção de que os trabalhadores mais velhos são afetuosos aumenta, aumenta também a percepção de que estes se encontram satisfeitos com o seu trabalho, a intensidade de sentimentos positivos e a frequência de comportamentos positivos e diminui a percepção de que eles são pouco proactivos e pouco motivados, a intensidade dos sentimentos negativos e a frequência de comportamentos negativos; com o aumento da percepção de que os trabalhadores mais velhos são satisfeitos no trabalho, aumenta a intensidade de sentimentos positivos e a frequência de comportamentos positivos e diminui a percepção de que o grupo alvo está desmotivado, a intensidade de sentimentos negativos e a frequência de comportamentos negativos; quanto maior a percepção de que os trabalhadores mais velhos são pouco proativos, maior é a percepção de que eles estão desmotivados, a intensidade dos sentimentos negativos e a frequência dos comportamentos negativos e menor é a intensidade de sentimentos positivos e a frequência de comportamentos positivos; à medida que a percepção de que os TMV estão desmotivados, maior é a intensidade de sentimentos negativos e a frequência de comportamentos negativos e menor é a intensidade dos sentimentos positivos e a frequência de comportamentos positivos; com o aumento da intensidade dos sentimentos negativos, aumenta a frequência dos comportamentos negativos e diminui a intensidade de sentimentos positivos e a frequência de comportamentos positivos; à medida que a intensidade de sentimentos positivos aumenta, aumenta a frequência de comportamentos positivos e diminui a frequência de comportamentos negativos; por sua vez, quanto maior a frequência de comportamentos positivos, menor a frequência de comportamentos negativos.

Tabela 27

Quadro de correlações entre os fatores das três dimensões, cognitiva, afetiva e comportamental

	Dimensão cognitiva				Dimensão afetiva		Dimensão comportamental	
	Estereótipo positivo		Estereótipo negativo		Sent. negativos	Sent. positivos	Comport. negativos	Comport. positivos
	Afetuosidade	Satisfação	Proatividade (baixa)	Desmotivação				
Afetuosidade		.526**	-.247**	-.200**	-.228**	.422**	-.243**	.528**
Satisfação			-.060	-.125*	-.135**	.178**	-.121*	.285**
Proatividade (baixa)				.527**	.198**	-.162**	.169**	-.152**
Desmotivação					.182**	-.171**	.163**	-.158**
Sent. negativos						-.310**	.635**	-.404**
Sent. positivos							-.389**	.586**
Comport. negativos								-.535**

** $p < .001$; * $p < .05$; Correlações realizadas através do Coeficiente de Rho de Spearman.

3.4. Discussão dos resultados

Este estudo procurou identificar a percepção, sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho e analisar qual o efeito dos dados sociodemográficos (género, idade, habilitações e tipo de empresa) no mesmo, bem como o efeito da proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas. Posto isto, foi delineada a forma de tratamento de dados, de modo a verificar a qualidade do instrumento utilizado e a apresentar resultados também eles com qualidade.

Realizaram-se três análises fatoriais, a primeira com o intuito de identificar o estereótipo em relação ao trabalhador mais velho, a segunda para encontrar os sentimentos em relação ao trabalhador mais velho e a terceira para encontrar os comportamentos em relação ao trabalhador mais velho.

Na primeira análise fatorial, foi possível identificar três fatores que vieram a constituir o que neste estudo foi considerado a percepção do trabalhador mais velho: afetuosidade (6 itens), proatividade (baixa) (3 itens) e desmotivação (4 itens).

Ainda em relação à percepção do trabalhador mais velho, foi considerado o fator "satisfação", constituído apenas por 1 item. Quer este, quer os três fatores anteriormente mencionados apresentaram uma boa consistência interna.

Na segunda análise fatorial, os fatores foram encontrados na primeira experiência, sentimentos negativos (4 itens) e sentimentos positivos (2 itens), e ambos apresentaram uma boa consistência interna.

Na terceira, e última, análise fatorial, também os fatores foram identificados na primeira experiência comportamentos negativos (4 itens) e comportamentos positivos (4 itens), ambos com uma boa consistência interna.

Após cada análise fatorial, procurou-se se algum dos dados sociodemográficos (género, idade, habilitações e tipo de empresa) tinha efeito nos fatores, através de *t-student* e *ANOVA one way*, dependendo do número de grupos que constituíam o respetivo dado sociodemográfico. Para cada fator, apresentaram-se a média e o desvio padrão de cada grupo dos dados sociodemográficos.

Por último, recorreu-se ao *Coefficiente de Rho de Spearman* para verificar a correlação entre a idade e a proximidade, com trabalhadores e pessoas mais velhos, para os todos os fatores.

3.4.1. A percepção em relação ao trabalhador mais velho, o género, as habilitações literárias, a idade e o tipo de empresa

Considerando o estereótipo do trabalhador mais velho não é mais do que "um reflexo dos estereótipos sociais generalizados de pessoas mais velhas" (Calo, Patterson e Decker, 2014, p. 97), os resultados apresentaram, tal como previsto na

literatura, a existência de uma percepção mista em relação ao trabalhador mais velho, ou seja, quer negativa quer positiva (Chasteen et al., 2002; Cuddy et al., 2005; Bal et al., 2011), o que nos permite confirmar a hipótese 1. A dimensão positiva é caracterizada pela percepção de que os trabalhadores mais velhos são afetuosos e estão satisfeitos com o seu trabalho, e a negativa é caracterizada pela percepção de que os trabalhadores mais velhos são pouco proativos, e estão menos motivados.

Entre todos os fatores existem correlações. Verificou-se que, os dois fatores do estereótipo positivo estão positivamente correlacionados, fenómeno que se repete para os fatores do estereótipo negativo, ou seja, quando um aumenta, o outro também aumenta. Verificou-se também que, à medida que a percepção de que os trabalhadores mais velhos são afetuosos diminui a percepção de que eles são não proativos e não estão motivados e que, à medida que a percepção de que os trabalhadores mais velhos são não proativos e não estão motivados aumenta, diminui a percepção de que eles estão satisfeitos.

Os fatores afetuosidade e satisfação são aqueles que apresentam maior diversidade entre grupos dos dados sociodemográficos na medida em que existem diferenças significativas entre os grupos de género, habilitações literárias, idade e proximidade (com trabalhadores e pessoas mais velhas) para o fator afetuosidade e diferenças significativas entre os grupos habilitações literárias, idade e proximidade (com trabalhadores e pessoas mais velhas) para o fator “satisfação”.

Estes resultados ou contribuem para a falta de consenso na literatura ou vão contra o que era expectável.

Na literatura não existe um consenso no que se refere à influência do género nas crenças à cerca dos trabalhadores mais velhos, por exemplo, no estudo de Hassell & Perrewé (1995) – em que se considerou o trabalhador mais velho aquele com 55 anos ou mais - não foi encontrada qualquer relação significativa entre o género e o estereótipo em relação aos trabalhadores mais velhos, enquanto que no estudo de Snyder (1993) – em que se considerou a pessoa mais velha aquela com 74 anos ou mais as mulheres apresentavam mais estereótipos negativos dos adultos mais velhos.

No presente estudo, em que, na linha de Hassell & Perrewé (1995) se considerou o trabalhador mais velho aquele com 55 anos ou mais, não se encontram diferenças significativas entre géneros para os fatores que caracterizam o estereótipo negativo, mas para a afetuosidade (percepção positiva) os sujeitos de género feminino apresentam valores significativamente superiores em relação aos sujeitos do género masculino para este fator, pelo que a hipótese 2 está parcialmente confirmada.

No estudo de Hassell & Perrewé (1995) não foi encontrada qualquer relação significativa entre a educação e o estereótipo em relação aos trabalhadores mais

velhos, ao contrário do que apresenta o atual estudo, em que se encontram diferenças significativas entre grupos para os fatores “afetuosidade” e “satisfação”, ou seja, apenas para a percepção positiva, pelo que a hipótese 3 é confirmada apenas parcialmente. A discrepância entre os resultados de Hassel & Perrewe e o presente estudo podem estar relacionados com a diferença temporal entre aquele estudo e o presente momento e/ou por razões culturais.

Quando comparado com o grupo com os sujeitos com habilitações entre o 10º e o 12º ano, grupo de sujeitos com habilitações até ao 9º ano apresenta valores significativamente mais elevados para os dois fatores da dimensão estereótipo positivo e, quando comparado com o grupo de sujeitos com habilitações superiores apresenta valores significativamente mais elevados apenas para o fator “afetuosidade”. Estes resultados podem ser justificados pelos resultados relativos ao dado sociodemográfico “idade”, uma vez que à medida que avançamos na idade, encontramos níveis de habilitações literárias mais baixos.

O estudo de Calo, Patterson & Decker (2013) demonstrou que os estereótipos negativos são adotados por todos os trabalhadores, com a peculiaridade de que à medida que avançamos na idade dos trabalhadores a intensidade do estereótipo negativo diminui. No atual estudo, verificou-se que, quanto maior for a idade maior é o estereótipo positivo (de forma significativa). O grupo de sujeitos dos 18 aos 39 anos apresenta valores significativamente mais baixos para os dois fatores da dimensão positiva, quando comparado quer com o grupo de sujeitos com idades entre os 40 e 54, quer com o grupo de sujeitos com 55 ou mais anos de idade; o grupo sujeitos dos 40 aos 54 anos apresenta valores significativamente mais baixos para os dois fatores da dimensão positiva, quando comparado com o grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos. Estes resultados permitem validar a hipótese 5, de forma parcial.

Estes resultados vão ao encontro do que com o pressuposto identidade social - os sujeitos avaliam de forma positiva os grupos a que pertencem, o que permitirá a autoimagem também ela positiva - (Kite et al., 2005) e/ou pela teoria da externalização - os sujeitos detêm um visão favorável de si mesmo, pelo que têm estereótipos positivos em relação a pessoas da mesma idade - (Rothermund & Brandtstädter, 2003).

Por fim e, ao contrário do que era expectável, o tipo de empresa não revelou qualquer influência no estereótipo em relação ao trabalhador mais velho – a hipótese 4 não foi confirmada. Apesar de não existir consenso, na literatura, sobre qual o grupo em que o estereótipo negativo em relação ao trabalhador mais velho prevalece, eram encontradas diferenças significativas (ver Perry & Finkelstein, 1999 e Calo et al.,

2013). Os atuais resultados podem também estar relacionados com a prevalência de empresas privadas na amostra.

3.4.2. A percepção em relação ao trabalhador mais velho e proximidade (com trabalhadores e pessoas mais velhas)

Os resultados apontam para uma relação positiva entre a proximidade com trabalhadores ou pessoas mais velhas, e a é a afetuosidade. Encontramos, também, que quanto maior for a proximidade com os trabalhadores mais velhos, maior é a percepção de que estes são pouco proativos e, quanto maior for a proximidade com pessoas mais velhas maior é a percepção de que elas estão satisfeitas, no geral, com o seu trabalho. Assim, as hipóteses 6 e 7 encontram-se parcialmente confirmadas.

Em suma, a percepção de que os trabalhadores mais velhos são afetuosos aumenta sempre com a proximidade, quer seja com trabalhadores ou pessoas mais velhas; a percepção de que os trabalhadores mais velhos são pouco proativos é tanto maior quanto maior for a proximidade com trabalhadores mais velhos; a percepção de que os trabalhadores mais velhos estão satisfeitos no trabalho aumenta e sequência da proximidade com pessoa mais velhas.

Estudos já demonstram que o estereótipo negativo pode ser infundado (Rhodes, 1983, McEvoy & Cascio, 1989, Ng e Feldman, 2010) e estes resultados demonstram que quem está “próximo da realidade está mais longe do estereótipo negativo”.

Quanto à percepção de baixa motivação, esta não evolui, de forma significativa, nem em função da proximidade com trabalhadores mais velhos nem em função da proximidade com pessoas mais velhas.

Esta última conclusão é congruente com a teoria Socioemocional e com a própria análise factual do estereótipo em relação ao trabalhador mais velho. As pessoas à medida que se tornam mais velhas sentem necessidade de se focar em objetivos a curto prazo, por “sentirem que o seu tempo está a acabar” (Carstensen et al., 1999; Lang & Carstensen, 2002), o que não significa que haja declínio na motivação (Rhodes, 1983; Kanfer e Ackerman, 2004). Existe sim diferenças entre a motivação intrínseca e extrínseca, sendo que a primeira diminui e a segunda aumenta com a idade (Rhodes, 1983), ou seja, é dada uma maior importância aos incentivos (McAdams & de St. Aubin, 1992; Paul & Townsend, 1993; Kooij et al., 2008)

3.4.3. Sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho, o género, as habilitações literárias, a idade e o tipo de empresa

O estereótipo funciona como um todo, assim as alterações num elemento tem efeito sobre o todo e sobre os outros elementos (Cuddy, Norton & Fiske, 2005; Konradt, & Rothermund, 2011). Considerando as dimensões cognitiva, afetiva e comportamental (Bal et al., 2011) é expectável que os próximos resultados demonstrem ligações entre elas e que inclusive os resultados de uma dimensão expliquem os resultados de outras.

A componente afetiva, relacionada com as perceções em relação ao trabalhador mais velho, foi discutida anteriormente, sendo que agora seguem-se as componentes afetiva e comportamental.

Em primeiro lugar, interessa saber que, como expectável, foram encontrados dois fatores para a dimensão “afetiva”, sentimentos positivos e sentimentos negativos em relação ao trabalhador mais velho, e dois fatores para a dimensão “comportamentos”, comportamentos positivos e comportamentos negativos em relação ao trabalhador mais velho, ou seja as hipóteses 8 e 15 são confirmadas. Por sua vez, quer os fatores da dimensão “afetiva”, quer os fatores da dimensão “comportamental” estão correlacionados entre si de forma negativa, ou seja cada vez que o fator negativo aumenta, diminui o positivo.

No presente estudo, verificou-se que, para o dado sociodemográfico género, apenas foram encontradas diferenças significativas entre os grupos para o fator “sentimentos positivos” (o género feminino apresenta valores mais elevados), pelo que a hipótese 9 é parcialmente confirmada e a hipótese 16 é confirmada; para os dados sociodemográficos “tipo de empresa” e “habilitações” literárias não foram encontradas diferenças significativas para nenhum dos fatores dos sentimentos ou dos comportamentos, o que confirma as hipóteses 10, 11, 17 e 18; para o dado sociodemográfico idade, foram encontradas diferenças significativas entre os grupos para o fator “sentimentos negativos”, “comportamentos positivos” e “comportamentos negativos”.

Considerando que os três componentes do modelo tripartido do idadismo se influenciam entre si, os presentes resultados eram previsíveis, após o conhecimento dos resultados apontados em 3.4.1.

Se o género feminino foi aquele que apresentou perceções positivas significativamente mais elevadas, ao encontrarmos diferenças significativas entre os grupos para o fator “sentimentos positivos”, era expectável que grupo do género feminino apresenta-se fatores significativamente mais elevados em comparação ao género masculino.

Quanto ao tipo de empresa, ao verificar-se que o tipo de empresa não revelou qualquer influência no estereótipo (na dimensão cognitiva) em relação ao trabalhador mais velho, esperava-se que também para os sentimentos e para os comportamentos não fossem encontradas diferenças significativas entre os grupos, tal como aconteceu.

A congruência de resultados com os da dimensão afetiva não se verificou para o dado sociodemográfico “habilitações literárias”, em que era expectável que existissem diferenças significativas entre os grupos.

Por último, foram encontradas diferenças significativas entre os grupos etários para os fatores “sentimentos negativos”, “comportamentos positivos” e “comportamentos negativos”.

A partir do momento em que foram encontradas diferenças significativas para os fatores “sentimentos negativos”, “comportamentos positivos” e “comportamentos negativos” e considerando que o grupo de sujeitos dos 18 aos 39 anos apresenta valores significativamente mais baixos para os dois fatores da dimensão estereótipo positivo, em relação ao grupo de sujeitos com idades entre os 40 e os 54 anos, era expectável que: para os fatores “sentimentos negativos” e “comportamentos negativos”, ou não existissem diferenças significativas entre os grupos ou que o primeiro grupo apresenta-se valores significativamente mais altos; para o fator “comportamentos positivos”, ou não existissem diferenças significativas entre os grupos ou que o primeiro grupo apresenta-se valores significativamente mais baixos. Estas expectativas que cumpriram-se.

Ao compararmos o grupo de sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos e o grupo de sujeitos com idades entre os 40 e os 54 anos, encontramos que o primeiro apresenta valores significativamente superiores para os sentimentos negativos e comportamentos negativos, no entanto estes dois grupos não apresentam diferenças entre si para os sentimentos e comportamentos positivos.

Relativamente à comparação do grupo de sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos com o grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos, era previsto que: para os fatores “sentimentos negativos” e “comportamentos negativos”, ou não existissem diferenças significativas entre os grupos ou que o primeiro grupo apresenta-se valores significativamente mais altos; para o fator “comportamentos positivos”, ou não existissem diferenças significativas entre os grupos ou que o primeiro grupo apresenta-se valores significativamente mais baixos. Expectativas estas que, também, foram verificadas.

Entre o grupo de sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos e grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos encontramos que, de forma significativa, o primeiro apresenta valores mais elevados para os sentimentos

negativos e comportamentos negativos e valores inferiores para os comportamentos positivos.

Numa última análise, era expectável que entre o grupo de sujeitos com idades entre os 40 e os 54 anos e o grupo de sujeitos com idade igual ou superior a 55 anos ou não apresentassem diferenças significativas ou que o primeiro grupo apresenta-se valores significativamente mais altos; para o fator “comportamentos positivos”, ou não existissem diferenças significativas entre os grupos ou que o primeiro grupo apresenta-se valores significativamente mais baixos. Neste caso, verificou-se a primeira previsão, ou seja, verificou-se que não existiam diferenças significativas.

Aliado a estes resultados, encontramos que quanto mais velho o sujeito, menor é a intensidade dos sentimentos negativos e dos comportamentos negativos e menor é a intensidade dos sentimentos negativos e dos comportamentos, pelo que as hipóteses 12 e 19 estão parcialmente confirmadas.

Estes resultados, tal como aconteceu em relação à dimensão cognitiva, vão ao encontro do que com o pressuposto identidade social - os sujeitos avaliam de forma positiva os grupos a que pertencem, o que permitirá a autoimagem também ela positiva - (Kite et al., 2005) e/ou pela teoria da externalização - os sujeitos detêm um visão favorável de si mesmo, pelo que têm estereótipos positivos em relação a pessoas da mesma idade - (Rothermund & Brandtstädter, 2003).

3.4.4. Sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho e proximidade (com trabalhadores e pessoas mais velhas)

A premissa utilizada no ponto anterior também se aplica para os resultados em relação à proximidade com trabalhadores e pessoas mais velhas, ou seja, considerando o modelo tripartido do idadismo e sabendo que para a dimensão afetiva foram encontradas correlações para alguns dos fatores, era previsível que existissem correlações entre a proximidade (com trabalhadores e pessoas mais velhas) e os sentimentos e comportamento

Em linhas gerais, a correlação dos sentimentos e comportamentos com as variáveis proximidade com trabalhadores mais velhos e proximidade com pessoas mais velhas segue a mesma lógica que a correlação dos sentimentos e comportamentos com a variável idade.

Quanto maior for a proximidade com trabalhadores mais velhos ou pessoas mais velhas, maiores são os valores para os sentimentos e comportamentos positivos e menores são os valores para os comportamentos negativos. Quanto aos sentimentos negativos, estes apenas são influenciados pela proximidade com as pessoas mais velha, sendo que quanto maior a proximidade menor a intensidade de

sentimentos negativos. Estes resultados confirmam as hipóteses 14, 20 e 21 e confirmam, de forma parcial, a hipótese 13.

Estes resultados eram expectáveis, na medida em que a percepção de que os trabalhadores mais velhos são afetuosos aumenta sempre com a proximidade, quer seja com trabalhadores ou pessoas mais velhas; a percepção de que os trabalhadores mais velhos estão satisfeitos no trabalho aumenta e sequência da proximidade com pessoas mais velhas e a percepção de que os trabalhadores mais velhos são pouco proativos é tanto maior quanto maior for a proximidade com trabalhadores mais velhos.

3.5. Limitações e estudos futuros

Neste estudo, as limitações são encontradas na distribuição da população, considerando os dados sociodemográficos: a percentagem de trabalhadores acima dos 55 anos (considerados trabalhadores mais velhos) é muito baixa e sujeitos a trabalharem em entidade privadas predominam.

Para além disto, em duas análises fatoriais, um dos itens saturava dois fatores, sendo que se a escolha foi por razões de conteúdo; houve um erro na construção da escala dos sentimentos em relação aos trabalhadores mais velhos pelo que apenas contemplava 2 sentimentos positivos (admiração e orgulho) e 4 sentimentos negativos (desprezo, inveja, repugnância e ciúmes); e, tendo em conta o estudo 1 na sua globalidade, existiram grupos sem pressupostos de normalidade de homogeneidade verificados. Contudo, as bases da estrutura fatorial foram confirmados no estudo 2, o que contribui para a valorização deste estudo.

Neste seguimento, sugere-se que em futuros estudos aplicar as presentes análises numa amostra equitativa e estudar as diferenças entre as “percepção positiva” e a percepção negativa”, para além das diferenças entre os fatores que constituem estas dimensões.

4. Estudo 2

4.1. Objetivo

Em linhas gerais, o estudo 2 tem como objetivo identificar e confirmar os sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho; estudar os efeitos provocados pela função e pelo candidato escolhido nos sentimentos, nos comportamentos e na percepção em relação ao trabalhador mais velho; encontrar qual o tipo de razões que justificariam a contratação do candidato mais velho.

Neste sentido e considerando a literatura, apresentam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 22: Confirma-se a existências de sentimentos e comportamentos, quer negativos, quer positivos, em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 23: O tipo de função e o candidato escolhido têm efeito nos comportamentos em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 24: O tipo de função e o candidato escolhido têm efeito nos sentimentos em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 25: O tipo de função e o candidato escolhido têm efeito na percepção em relação ao trabalhador mais velho.

Hipótese 26: Existem 2 tipos de causa para a contratação de um trabalhador mais velho.

Hipótese 27: Existem diferenças significativas entre os grupos “candidato mais velho” e “candidato mais jovem” para as causas que justificariam a contratação do candidato mais velho.

4.2. Metodologia

4.2.1. Amostra

A amostra deste segundo estudo foi constituída por 164 sujeitos profissionalmente ativos e, tal como no estudo 1, todos eles são portugueses e encontram-se em diversas faixas etárias e níveis de escolaridade e a trabalharem em empresas de diferentes tipologias.

Dos 164 sujeitos, 86 são do género feminino (52,4%) e 78 do género masculino (47,6%).

A idade média da amostra é de 45,6 anos, tendo o mais jovem 19 anos e o mais velho 78 anos: 51 sujeitos com idades entre os 18 e os 39 anos (31,1%), 60 sujeitos com idades entre 40 e 54 anos (36,6%) e 53 sujeitos com 55 anos ou mais (32,3%).

Quanto ao nível de escolaridade, a amostra dividiu-se em 74 sujeitos com habilitações até ao 9º ano (45,1%), 50 sujeitos com habilitações entre o 10º e o 12º anos (30,5%), 40 sujeitos com habilitações superiores (24,4%).

No que concerne ao tipo de empresa com a qual colaboram, apresentam-se 43 sujeitos de empresas públicas (26,2%), 120 sujeitos de empresas privadas (73,2%) e 1 sujeito de uma Universidade (0,6%).

Estes sujeitos, numa escala tipo Lickert de 9 pontos (considerando 1 “nunca” e 9 “sempre”), em média relaciona-se com trabalhadores mais velhos no seu local de trabalho a um nível de 6,8, e relaciona-se com pessoas mais velhas no seu círculo de amizades a um nível de 7,3.

A maioria desta amostra, representada por 124 sujeitos (75,6%), não desempenha funções de chefia.

As tabelas 28 e 29 refletem a distribuição da mostra por idade, tipo de empresa e nível de habilitações em função do género.

Tabela 28

Dados sociodemográficos da amostra: género e idade

	Idade								
	18-39			40-54			Mais 55		
	n	%	M (DP)	n	%	M (DP)	n	%	M (DP)
Fem.	24	27.9	29.96 (7.04)	32	37.2	45.94 (4.02)	30	34.9	59.70 (4.54)
Masc.	27	34.6	29.0 (6.76)	28	35.9	46.29 (4.07)	23	29.5	61.57 (7.01)
Total	51			60			53		

Tabela 29

Dados sociodemográficos da amostra: género e tipo de empresa e nível de habilitações

	Tipo de empresa						Nível de habilitações					
	Pública		Privada		Universidade		Até 9º		10º-12º		Ensino Superior	
	n	%	N	%	n	%	n	%	N	%	n	%
Fem.	23	26.7	62	72.1	1	1.2	43	50.0	20	23.3	23	26.7
Masc.	20	25.6	58	74.4	0	0.0	31	39.7	30	38.5	17	21.8
Total	43		120		1		74		50		40	

4.2.2. Instrumento

Aos trabalhadores, que constituíram a amostra, foi distribuído um questionário composto por três partes (anexo 2 e 3).

O questionário tinha duas versões que se distinguiam pela história apresentada na primeira parte do questionário. A primeira parte continha uma história de recrutamento, sendo que existiram questionários que contemplavam a função de Diretor de Recursos Humanos e outros a função de Empregado em Balcão. Em ambas as situações existiam dois candidatos do género masculino, um de 56 anos e outro de 34 anos, e o objetivo era entender quem escolheriam para o cargo em questão.

Na segunda parte do questionário foram utilizadas três escalas:

a) uma escala para medir os sentimentos em relação ao candidato mais velho (Cuddy et al., 2007) - admiração, simpatia, orgulho, empatia, desprezo, inveja, repugnância e ciúmes;

b) uma escala para medir os comportamentos em relação ao candidato mais velho (Cuddy et al., 2007) - ajudar, cooperar, proteger, associar-se, agredir, excluir, atacar e humilhar;

c) uma escala para medir as razões que justificariam a contratação do candidato mais velho (Rupp et al., 2006) - maior capacidade, inteligência mais elevada, mais esforçado, maior responsabilidade, a personalidade, o cargo, a sua idade, o facto de ser homem e sorte.

A resposta aos itens das três escalas, desta segunda parte, foi dada numa escala do tipo Lickert de 9 pontos, considerando 1 “nada” e 9 “muito”.

Na terceira parte foram incluídos os 13 itens que constituíam a primeira parte do estudo 1 (após a análise fatorial), e pela adaptação de um dos itens da escala de satisfação de Judge, Boudreau e Bretz (1999) (Judge & Klinger, 2008) – tal como no estudo 1), cuja resposta foi dada numa escala do tipo Lickert de 9 pontos, considerando 1 “discordo totalmente” e 9 “concordo totalmente”.

No que concerne à quarta parte, esta foi constituída por questões de caracterização sociodemográfica da amostra (género, idade, escolaridade, localidade, concelho, profissão, se exerce função de chefia ou não, tipo de empresa, proximidade com trabalhadores mais velhos e com pessoas mais velhas).

4.2.3. Procedimento

Após a finalização da construção do instrumento, o mesmo foi aplicado a 184 sujeitos profissionalmente ativos, dos quais 20 foram eliminados, pelas mesmas

razões do estudo 1, ou seja, ou por ausência excessiva de respostas, ou por não se tratarem, efetivamente, de sujeitos profissionalmente ativos.

A obtenção da presente amostra foi possível devido à colaboração de estudantes de Psicologia da turma do 2º ano de 2014 da Universidade de Évora, através do método de amostragem snowball, pelo que estamos perante uma amostra não representativa da população.

Cada sujeito da amostra preencheu o questionário individualmente, em formato de papel e, de modo a diminuir a desejabilidade social, foram-lhes dadas as seguintes instruções, dependendo da escala, “Em que medida considera que as empresas têm os seguintes comportamentos em relação a pessoas com as características do José (mais de 55 anos)?”, “Em que medida considera que as empresas têm os seguintes sentimentos em relação a pessoas com as características do José (mais de 55 anos)?”, “Em que medida considera que as seguintes razões justificariam a contratação do José (mais de 55 anos)” e “Em seguida serão apresentadas um conjunto de afirmações. Assinale a opção que melhor corresponda ao que pensa ser a opinião das empresas, em relação a trabalhadores mais velhos como o José (mais de 55 anos)”.

Os dados recolhidos foram introduzidos e tratados no software estatístico SPSS, versão 22, utilizando a estatística descritiva univariada (análise de médias, desvios padrão, máximos, mínimos, frequências e percentagens) e multivariada (análise fatorial de componentes principais) e análise de estatística indutiva (análise de variâncias).

4.3. Resultados

4.3.1. Recrutamento para funções “diretor de Recursos Humanos” e “empregado de balcão” e a escolha do candidato

O questionário que contemplava a função de “Diretor de Recursos Humanos” foi respondido por 82 dos 164 sujeitos da amostra, sendo que 48 (58.5%) recrutaria o candidato mais velho e 34 (41.5%) recrutaria o candidato mais jovem (ver tabela).

Quanto ao questionário que contemplava a função de “Empregado em Balcão”, este foi respondido por 82 dos 164 sujeitos da amostra, sendo que 27 (32.9%) recrutaria o candidato mais velho e 55 (67,1%) recrutaria o candidato mais jovem (ver tabela 30)

Tabela 30

Frequências: Versão do questionário e escolha do candidato

	Versão do questionário			
	Diretor RH		Empregado balcão	
	N	%	N	%
Candidato mais velho	48	58.5	27	32.9
Candidato mais jovem	34	41.5	55	67.1
Total	82	100	82	100

4.3.2. Análise fatorial dos comportamentos em relação ao trabalhador mais velho

Para encontrar o número de dimensões de conteúdos de comportamentos, em relação ao trabalhador mais velho, se poderiam extrair face aos itens e às respostas da amostra, realizou-se uma análise fatorial de componentes principais, com rotação varimax, com os 8 itens da escala de comportamentos.

A análise fatorial para esta escala foi coerente e satisfatória na primeira experiência, sem necessidade de eliminar nenhum item.

Os resultados indicam a existência de dois fatores, que explicam, no seu todo, 68.1% da variância total da escala (ver tabela 31).

Da variância total, o fator 1 (com 4 itens), identificado como “comportamentos positivos”, explica 34.2% e o fator, nomeado “comportamentos negativos” (com 4 itens), explica 33.9% (ver tabela 31).

A consistência interna de ambos os fatores é considerada boa, sendo de .837 para o fator “comportamentos positivos” e de .834 para o fator “comportamentos negativos”.

Tabela 31

Estrutura fatorial dos conteúdos dos comportamentos em relação aos trabalhadores mais velhos (rotação varimax)

	Comportamentos Positivos	Comportamentos Negativos
Cooperar	.859	
Associar-se	.825	
Proteger	.786	
Ajudar	.697	
Atacar		.834
Agredir		.809
Humilhar		.772
Excluir		.750
Alfa de cronbach	.837	.834
% variância explicada	34.187	33.877
% variância cumulativa	34.187	68.063

4.3.3. Recrutamento para as funções “diretor de Recursos Humanos” e “empregado de balcão” e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho

Com o objetivo de se verificar se o tipo de função a ocupar e o candidato a escolher tinham efeito para os fatores “comportamentos positivos” e “comportamentos negativos”, recorreu-se à ANOVA *two way* (Maroco, 2014).

Verificou-se que nem o tipo de função, nem o candidato escolhido têm efeito nos comportamentos positivos ou nos comportamentos negativos ($p > .05$) (ver tabela 32 e 33).

Tabela 32

Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho, função e candidato

		F	Sig.
Função	Comportamentos Positivos	.027	.870
	Comportamentos Negativos	1.319	.252
Candidato	Comportamentos Positivos	.304	.582
	Comportamentos Negativos	.263	.608

Tabela 33

Comportamentos em relação ao trabalhador mais velho, função e candidato: médias e desvios padrão

Função	Candidato	Comportamentos Positivos	Comportamentos Negativos
		M (DP)	M (DP)
Diretor RH	Mais velho	23.23 (6.43)	14.15 (6.61)
	Mais jovem	22.62 (7.37)	11.56 (6.68)
Empregado de balcão	Mais velho	23.04 (6.88)	13.56 (8.15)
	Mais jovem	22.45 (6.30)	14.91 (8.06)

4.3.4. Análise fatorial dos sentimentos em relação ao trabalhador mais velho

Para encontrar o número de dimensões de conteúdos de comportamentos, em relação ao trabalhador mais velho, se poderiam extrair face aos itens e às respostas da amostra, realizou-se uma análise fatorial de componentes principais, com rotação varimax, com os 8 itens da escala de comportamentos.

Na primeira experiência, a análise fatorial para esta escala foi coerente e satisfatória, sem necessidade de eliminar nenhum item.

Os resultados indicam a existência de dois fatores, que explicam, no seu conjunto, 62.2% da variância total da escala (ver tabela 34).

Da variância total, o fator 1 (com 4 itens), identificado como “sentimentos positivos”, explica 33.4% e o fator, nomeado “sentimentos negativos” (com 4 itens), explica 28.8% (ver tabela 34).

Os dois fatores apresentam uma boa consistência interna: .801 para o fator “sentimentos positivos” e de .746 para o fator “sentimentos negativos”.

Tabela 34

Estrutura fatorial dos conteúdos dos sentimentos em relação aos trabalhadores mais velhos (rotação varimax)

	Sentimentos Positivos	Sentimentos Negativos
Simpatia	.857	
Admiração	.849	
Orgulho	.772	
Empatia	.652	
Inveja		.838
Ciúmes		.794
Repugnância		.750
Desprezo		.606
Alfa de cronbach	.801	.746
% variância explicada	33.383	28.791
% variância cumulativa	33.383	62.174

4.3.5. Recrutamento para as funções “diretor de Recursos Humanos” e “empregado de balcão” e sentimentos em relação ao trabalhador mais velho

Com o intuito de verificar-se se o tipo de função a ocupar e o candidato a escolher tinham efeito para os fatores “sentimentos positivos” e “sentimentos negativos”, recorreu-se à ANOVA *one way* (Maroco, 2014).

Após a análise, conclui-se que nem o tipo de função nem o candidato escolhido têm efeito nos sentimentos positivos ou nos sentimentos negativos ($p > .05$) (ver tabela 35e 36).

Tabela 35

Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho, função e candidato

		F	Sig.
Função	Sentimentos Positivos	.873	.352
	Sentimentos Negativos	1.034	.311
Candidato	Sentimentos Positivos	.633	.428
	Sentimentos Negativos	.293	.589

Tabela 36

Sentimentos em relação ao trabalhador mais velho, função e candidato: médias e desvios padrão

Função	Candidato	Sentimentos Positivos	Sentimentos Negativos
		M (DP)	M (DP)
Diretor RH	Mais velho	21.29 (6.06)	12.67 (6.41)
	Mais jovem	20.53 (7.44)	12.29 (6.44)
Empregado de balcão	Mais velho	22.33 (5.86)	10.70 (6.31)
	Mais jovem	21.44 (6.32)	12.18 (6.06)

4.3.6. Consistência interna dos fatores da dimensão cognitiva

Neste caso, e considerando que a dimensão da amostra do estudo 1 é superior à do estudo 2 e que os itens são exatamente os mesmos, optou-se por utilizar os resultados da análise fatorial do estudo com e verificar a consistência interna com os dados do estudo 2.

O fator “afetuosidade” (com 6 itens) apresenta um alfa de cronbach de .891, o fator “proatividade (baixa)” (com 3 itens) apresenta um alfa de cronbach de .774 e, por fim, o fator “desmotivação” (com 4 itens) apresenta um alfa de cronbach de .806 (ver tabela 37).

Em suma, foi verificada uma boa consistência interna para todos os fatores.

Tabela 37

Alfas de cronbach para os fatores do estereótipo relação ao trabalhador mais velho

	Afetuosidade	Proatividade (baixa)	Desmotivação
Alfa de cronbach	.891	.774	.806

4.3.7. Recrutamento para as funções “diretor de Recursos Humanos” e “empregado de balcão” e estereótipo em relação ao trabalhador mais velho

Através da ANOVA *one way*, procurou-se se o tipo de função a ocupar e o candidato a escolher tinham efeito para os fatores “afetuosidade”, “proatividade (baixa)”, “desmotivação” e “satisfação” (Maroco, 2014).

Após a análise, verifica-se que nenhum dos fatores mencionados é afetado pelo tipo de função ou pelo candidato ($p > .05$) (ver tabela 38 e 39).

Tabela 38

Estereótipos em relação ao trabalhador mais velho, função e candidato

		F	Sig.
Função	Afetuosidade	1.028	.312
	Proatividade (baixa)	.122	.728
	Desmotivação	.108	.743
	Satisfação	.020	.889
Candidato	Afetuosidade	.005	.941
	Proatividade (baixa)	1.305	.255
	Desmotivação	.339	.561
	Satisfação	.030	.863

Tabela 39

Estereótipos em relação ao trabalhador mais velho, função e candidato: médias e desvios padrão

		Afetuosidade	Proatividade (baixa)	Desmotivação	Satisfação
Função	Candidato	M (DP)	M (DP)	M (DP)	M (DP)
Diretor RH	Mais velho	38.83 (9.42)	9.79 (5.71)	17.54 (6.76)	5.79 (1.75)
	Mais jovem	38.94 (9.93)	10.38 (5.77)	18.35 (8.64)	5.94 (1.89)
Empregado de balcão	Mais velho	40.48 (7.03)	9.00 (5.70)	18.04 (7.35)	6.04 (2.28)
	Mais jovem	40.16 (8.01)	10.53 (5.68)	18.67 (7.87)	5.78 (1.79)

4.3.8. Análise fatorial das causas que justificariam a contratação do candidato mais velho

Com a finalidade de encontrar qual o tipo de as causas que justificariam a contratação do candidato mais velho, face aos itens e às respostas da amostra, realizou-se uma análise fatorial de componentes principais, com rotação *varimax*, com os 9 itens da escala de comportamentos.

A análise fatorial para esta escala foi considerada coerente e satisfatória na segunda experiência, com necessidade de eliminar os itens “género” e “cargo”, pois o fator que saturavam era incoerente com a literatura.

Os resultados indicam a existência de dois fatores, que explicam, no seu conjunto, 62.7% da variância total da escala (ver tabela 41).

Da variância total, o fator 1 (com 6 itens), identificado como “causas internas”, explica 47.6% e apresenta uma boa consistência interna (.824) e o fator 2, nomeado “causa externa” (com 1 item), explica 15.1% (ver tabela 40). O fator “causas internas”.

Tabela 40

Estrutura fatorial dos conteúdos dos sentimentos em relação aos trabalhadores mais velhos (rotação varimax)

	Causas internas	Causas externas
Esforço	.848	
Responsabilidade	.827	
Capacidade	.809	
Inteligência	.808	
Personalidade	.652	
Idade	.442	
Sorte		.970
Alfa de cronbach	.824	
% variância explicada	47.603	15.143
% variância cumulativa	47.603	62.746

4.3.9. Recrutamento e causas que justificariam a contratação do candidato mais velho

Para perceber se existiam diferenças significativas para os tipos de causas que justificariam a contratação do candidato mais velho variavam dependendo do candidato que escolheram para a função “diretor de Recursos Humanos”, recorreu-se à *t-student* (Maroco, 2014).

Verificou-se que existem diferenças significativas entre o grupo “candidato mais velho” (ou seja, os sujeitos que escolheram o candidato mais velho para a função) e o grupo “candidato mais jovem” (ou seja, os sujeitos que escolheram o candidato mais jovem para a função), quer para o fator “causas internas” ($p = .001$), quer para o fator “causa interna” ($p = .032$) (ver tabela 41).

O grupo “candidato mais velho” apresenta valores significativamente mais elevados para as “causas internas” ($M = 37.83$ e $DP = 8.33$) e valores significativamente mais baixos para a “causa externa” ($M = 3.60$ e $DP = 2.29$), quando comparado com o “candidato mais jovem” (respetivamente $M = 33.26$ e $DP = 9.21$ e $M = 4.39$ e $DP = 2.39$).

Tabela 41

Causas que justificariam a contratação do candidato mais velho em função do candidato escolhido

	Candidato		F	Sig. (2-tailed)
	Mais velho	Mais jovem		
	M (DP)	M (DP)		
Causas Internas	37.83 (8.33)	33.26 (9.21)	1.574	.001
Causa Externa	3.60 (2.29)	4.39 (2.39)	.069	.032

4.4. Discussão dos resultados

Este segundo estudo procurou identificar e confirmar os sentimentos e comportamentos em relação ao trabalhador mais velho, e estudar quais os efeitos provocados pela função e pelo candidato escolhido nos mesmos e no estereótipo do trabalhador mais velho. Para além disto procurara-se as causas do recrutamento do candidato mais velho.

Considerando o objetivo do estudo, foi definido como seriam tratados os dados, com o intuito de conseguir conferir qualidade ao instrumento utilizado e aos resultados apresentados.

Procederam-se a três análises fatoriais, a primeira com o intuito de identificar os sentimentos em relação ao trabalhador mais velho, a segunda para encontrar os comportamentos em relação ao trabalhador mais velho e terceira para procurar as causas que justificam a contratação de um trabalhador mais velho.

Nas primeiras as análises fatoriais, os fatores foram encontrados na primeira experiência, “sentimentos negativos” (4 itens) e “sentimentos positivos” (4 itens), e “comportamentos negativos” (4 itens) e “comportamentos positivos” (4 itens). Os quatro fatores apresentaram uma boa consistência interna.

Na terceira análise fatorial os fatores foram encontrados na segunda experiência, “causas internas” (6 itens uma boa consistência interna) e “causa externa” (com 1 item)

Após cada análise fatorial, procurou-se verificar qual o efeito da função e do candidato escolhido nos fatores “sentimentos negativos” (4 itens) e “sentimentos positivos” (4 itens) e “comportamentos negativos” (4 itens) e “comportamentos positivos”, através de *ANOVAS one way*. Para cada fator, apresentaram-se a média e o desvio padrão pelo tipo de função e candidato.

Para a dimensão cognitiva, e considerando que o universo da amostra do estudo 1 é superior à do estudo 2 e que os itens são exatamente os mesmos, optou-se por utilizar os resultados da análise fatorial do estudo com e verificar a consistência

interna, que também se revelou boa para os fatores “afetuosidade” (6 itens), “proatividade (baixa)” (3 itens) e “desmotivação” (4 itens) e satisfação (1 item).

Após esta análise, repetiu-se o mesmo procedimento, ou seja, procurou-se verificar qual o efeito da função e do candidato escolhido nos fatores, através de ANOVAS *one way*. Para cada fator, apresentaram-se a média e o desvio padrão pelo tipo de função e candidato.

Por fim, e para perceber se existiam diferenças significativas para os tipos de causas, externas ou internas, que justificariam a contratação do candidato mais velho variavam dependendo do candidato que escolheram (Maroco, 2014).

4.4.1. Recrutamento para as funções “diretor de Recursos Humanos” e “emprego de balcão” e sentimentos, comportamentos e estereótipo em relação ao trabalhador mais velho

Importa realçar que, como se verificou, era previsto serem encontrados dois fatores para a dimensão “sentimentos”, sentimentos positivos e sentimentos negativos em relação ao trabalhador mais velho, e dois fatores para a dimensão “comportamentos”, comportamentos positivos e comportamentos negativos em relação ao trabalhador mais velho, tal como aconteceu no estudo 1. Estes resultados validam a hipótese 22.

Não obstante, ao contrário da hipótese 22, e ao contrário das expectativas, o tipo de função e/ou o candidato escolhido não tiveram impacto nos sentimentos, comportamentos ou perceção em relação ao trabalhador mais velho, ou seja, as hipóteses 23, 24 e 25 não se confirmam.

Em 1988, Lawrence defendia que a sociedade desenvolve normas em relação à idade, que influenciam a avaliação da adequação da ocupação de determinada função ou estatuto. Estudos demonstram que, o estereótipo de idade não inclui apenas as pessoas/trabalhadores mais velhos, mas também as pessoas/trabalhadores mais jovens, no entanto, na sua maioria, indica que os estereótipos/attitudes negativos em relação aos adultos mais velhos prevalecem (Posthuma & Campion, 2009; Hassell & Perrew, 1995) e são mais do que aqueles direcionadas aos mais jovens (Kite e.al., 1991; Kite et al., 2005). Por sua vez, as attitudes negativas entre os empregadores são um importante obstáculo ao reingresso de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho (Kadefors & Hanse, 2012).

4.4.2. Recrutamento para as funções “diretor de Recursos Humanos” e “emprego de balcão” e causas para a escolha do candidato mais velho

Em primeiro lugar, importa referir que, apesar da necessidade de eliminação de dois itens, foram encontrados os 2 tipos de causas, internas e externas, para justificar a contratação do candidato mais velho, pelo que se confirma a hipótese 26.

Autores defendem que a ativação (priming) do estereótipo do trabalhador mais velho tem influência no recrutamento (Poulston & Jenkins, 2013) e na atribuição causal (Rupp et al., 2006). A apresentação das histórias do questionário parece ter tido efeito na atribuição causal. Note-se que para estudar a atribuição causal foi considerada uma maior proporção da amostra, uma vez que não se diferenciou por função.

Verificou-se que o grupo “candidato mais velho” apresenta valores significativamente mais elevados para as “causas internas” e valores significativamente mais baixos para a “causa externa”, quando comparado com o “candidato mais jovem”. Estes resultados eram expectáveis, ou seja a hipótese 27 confirma-se, na medida em que se eu optei por recrutar o trabalhador mais velho é porque acredito que ele tem aquilo que necessário à execução da função e não porque a sorte o vai “ajudar”, caso contrário estarei a colocar a credibilidade da minha escolha em causa.

No entanto, acredita-se que, aquando em contexto de trabalho, os trabalhadores mais jovens são avaliados de forma mais positiva em comparação com os trabalhadores mais velhos (Ferris, Yates, Gilmore e Rowland, 1985; Rupp et al., 2006) e recebem maior feedback de modo a melhorarem o seu desempenho e as repreensões são mais “suaves” (Rupp et al., 2006).

4.5. Limitações e estudos futuros

Neste estudo, as limitações são encontradas na dimensão da amostra e distribuição da população, considerando os dados sociodemográficos: poucos sujeitos com habilitações superiores e sujeitos a trabalharem em entidades privadas predominarem. Para além disto, as histórias não tiveram o efeito desejado e foram realizadas poucas análises para o tipo de dados existentes.

Assim, sugere-se que, em estudos futuros se use uma amostra maior e equitativa, se explore a estabilidade e especificidade como variáveis explicativas das tendências relacionadas com a idade, para além do locus. Analisar se existem diferenças significativas entre causas internas e externas, dependendo da função; realizar uma análise qualitativa às respostas dadas às questões “Porquê?” e “Porque não optou pelo outro candidato?”.

5. Conclusão

Os dois estudos foram suportados no modelo tripartido do idadismo, que contempla as dimensões cognitiva, afetiva e comportamental, que se influenciam entre si (Bal et al., 2011)

No primeiro estudo foram identificados os fatores de cada dimensão, categorizando cada uma das dimensões por negativa e positiva.

Os fatores da dimensão cognitiva positiva são aqueles que apresentam maior diversidade em função dos dados sociodemográficos, na medida em que existem diferenças significativas entre os grupos de género, habilitações literárias, idade e proximidade (com trabalhadores e pessoas mais velhas) para o fator afetuosidade e diferenças significativas entre os grupos habilitações literárias, idade e proximidade (com trabalhadores e pessoas mais velhas) para o fator “satisfação”. Encontrou-se, ainda, que quanto maior for a idade, maior é o estereótipo positivo, quanto maior for a proximidade com os trabalhadores mais velhos, maior é a perceção de que estes são pouco proativos mas maior a perceção de que os trabalhadores mais velhos estão satisfeitas, no geral, com o seu trabalho.

Relativamente à dimensão cognitiva e comportamental, para o dado sociodemográfico género, apenas foram encontradas diferenças significativas entre os grupos para o fator “sentimentos positivos” (o género feminino apresenta valores mais elevados); para os dados sociodemográficos tipo de empresa e habilitações literárias não foram encontradas diferenças significativas para nenhum dos fatores dos sentimentos ou dos comportamentos; para o dado sociodemográfico idade, foram encontradas diferenças significativas entre os grupos para o fator “sentimentos negativos”, “comportamentos positivos” e “comportamentos negativos”.

Quanto maior a idade, a proximidade com trabalhadores mais velhos ou a proximidade com pessoas mais velhas, menor é a intensidade de sentimentos negativos e a frequência de comportamentos negativos e maior é a intensidade de sentimentos positivos e a frequência de comportamentos positivos. Apenas a correlação entre proximidade com trabalhadores mais velhos e os sentimentos negativos não é significativa.

Com exceção da correlação entre o fator “satisfação” e “proatividade (baixa)”, todos os fatores da dimensão cognitiva, afetiva e comportamental estão correlacionados entre si de forma significativamente negativa, ou seja, à medida que o fator positivo aumenta, o negativo diminui.

O estudo 2 apresentou resultados menos interessantes em comparação com o estudo 1, uma vez que com os resultados do estudo 1 e a própria literatura, era expectável que o tipo de função e/ou o candidato escolhido tivessem impacto nos

sentimentos, comportamentos e percepção em relação ao trabalhador mais velho, que não se verificou. No entanto verificou-se que o grupo “candidato mais velho” apresenta valores significativamente mais elevados para as “causas internas” e valores significativamente mais baixos para a “causa externa”, quando comparado com o “candidato mais jovem”.

Em suma, com exceção das hipóteses 4, 23, 24 e 25, todas as outras hipóteses foram confirmadas ou parcialmente confirmadas, o que significa que nosso cotidiano profissional percebemos e avaliamos os nossos colegas de trabalho baseando-nos, não nas reais competências, mas tendo em conta a sua faixa etária e sentimos e comportamo-nos em consonância. Este fenómeno tem um impacto nas decisões das chefias e nos processos de recrutamento.

Atualmente, é necessário ter a consciência de que nas Organizações existem três gerações, “Baby Boom” (os boomers, nascidos entre 1946 e 1964), X (nascido entre 1965 e 1979) e Y (os *millennials*, nascidos entre 1980 e 1996), com uma a juntar-se, a Z (os *centennials*, nascidos entre 1997 e 2012), pelo que surgem algumas preocupações sobre como as predisposições e comportamentos dos *millennials* vão afetar os *baby boomers* e os sujeitos da geração X, nomeadamente na criação de relações funcionais com os trabalhadores mais velhos e para melhorar o desempenho organizacional (McGuire et al., 2007).

Os resultados apresentados nesta dissertação justificam a preocupação descrita anteriormente. Por exemplo, se os *baby boomers* estão prestes a sair das organizações, é necessário que os *millennials* aprendam e absorvam o máximo de conhecimento, incluindo o tácito, no entanto, o estereótipo negativo em relação ao trabalhador mais velho pode inibir que isto aconteça, o que pode implicar um grande prejuízo para a Organização.

Note-se que, a força de trabalho atual é caracterizada pelos trabalhadores mais velhos, o que implica que as Organizações necessitam de confiar no trabalhador mais velho e adaptar as suas políticas e práticas (Calo et al., 2013; Kluge et al., 2008).

Assim, e considerando que há uma nova geração prestes a entrar no mercado de trabalho - os *centennials* - torna-se emergente repensar a gestão de Recursos Humanos (Dordoni & Argentero, 2015) e, por exemplo, alterar políticas de formação, adaptar sistemas de avaliação de desempenho, analisar os motivos dos despedimentos, investir em estudos de clima, com o intuito de estreitar relações entre trabalhadores mais jovens e mais velhos, com realidade diferentes. Inclusive, investigações têm demonstrado que quando se experiencia um ambiente de trabalho caracterizado pela heterogenia de idades dos trabalhadores aumenta a perspetiva positiva em relação aos trabalhadores mais velhos (Dordoni & Argentero, 2015).

6. Referências Bibliográficas

- Abrams, D., Swift, H. J., & Drury, L. (2016). Old and unemployable? How age-based stereotypes affect willingness to hire job candidates. *Journal of Social Issues*, 72(1), 105–121. doi:10.1111/josi.12158
- Abramson, L. I, Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. D. (1978). Learned Helplessness in Humans: Critique and Reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74. doi:10.1037/0021-843X.87.1.49
- Bal, A., C., Reiss, A., E., Rudolph, C. W. & Baltes, B., B. (2011). Examining Positive and Negative Perceptions of Older Workers: A Meta-Analysis. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66(6), 687-698. doi:10.1093/geronb/gbr056
- Bargh, J., A., Chen, M., & Burrows, L. (1996). Automaticity of Social Behavior: Direct Effects of Trait Construct and Stereotype Activation on Action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 230-244. doi:10.1.1.333.7523&rep=rep1&type=pdf.
- Bennett, T., & Gaines, J. (2010). Believing what you hear: The impact of aging stereotypes upon the old. *Educational Gerontology*, 36, 435-445. doi: 10.1080/03601270903212336
- Branine, M. & Glover, I (1997). Ageism in work and employment: thinking about connections", *Personnel Review*, 26(4), 233-244. Doi: 10.1108/00483489710172042
- Britton, J., & Thomas, K, (1973). Age and sex as employment variables: Views of employment service interviewers. *Journal of Employment Counseling*, 10, 180-186. doi:10.1037/0882-7974.2.1.56
- Brosi, G., & Kleiner, B. H. (1999). Is age a handicap in finding employment? *Equal Opportunities International*, 18(5-6), 100-104. doi: 10.1108/02610159910786078
- Calo, T., J., Patterson, M., M., & Decker, W., H. (2013). Employee perceptions of older workers' motivation in business, academia, and government. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 1-10.
- Calo, T. J., Patterson, M. M., & Decker, W., H. (2014). Age-Related Work Motivation Declines: Myth or Reality? *Journal of Organizational Psychology*, 14(1), 96-110.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165-181. doi:0.1037/0003-066X.54.3.165
- Chiu, W. Chan, A. Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: an East-West comparison. *Human Relations*, 54, 629-661. doi:10.1177/0018726701545004

- Cuddy, A. J., & Fiske, S. T. (2002). Doddering but dear: process, content, and function in stereotyping of older persons. *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*, 3–26.
- Cuddy, A. J. C., Norton, M. I., & Fiske, S. T. (2005). This Old Stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues*, 61(2), 2005, 265-283. doi:10.1111/j.1540-4560.2005.00405.x
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS Map: Behaviors From Intergroup Affect and Stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 631-648. doi:10.1037/0022-3514.92.4.631
- Dennis, H. & Thomas, K. enervations. *Spring2007*, 31 (1), p84-89.
- Dordoni, P., & Argentero, P (2015). When Age Stereotypes are Employment Barriers: a Conceptual Analysis and a Literature Review on Older Workers Stereotypes. *Ageing Int*, 40(4), 393-412 393. doi:10.1007/s12126-015-9222-6
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Eurostat (2012). *Demographic outlook: National reports on the demographic developments in 2010*. European Comission: Eurostat. Retrieved from: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/08/eurostat_demographic_2012.pdf
- Finkelstein, L. M., Higgins, K. D., & Clancy, M. (2000). Justifications for ratings of old and young job applicants: An exploratory content analysis. *Experimental Aging Research*, 26(3), 263-283. doi: 10.1080/036107300404895
- Fiske, S. T., Cuddy, A. C., Click, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902. doi:10.1037/0022-3514.82.6.878
- Hassell, B. L., & Perrewe, P. L. (1995). An examination of beliefs about older workers: do stereotypes still exist? *Journal of Organizational Behavior*, 16, 457-468 doi:10.1002/job.4030160506.
- Instituto Nacional de Estatística (2014). Dia Internacional da Juventude. Statistics Portugal: INE. Retrieved from: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdes_t_boui=219390724&DESTAQUESmodo=2
- Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, 61, 4–22. doi: 10.1027/1901-2276.61.3.4

- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). *Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work*. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being*, 393-413. New York: Guilford Press.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458. doi:10.2307/20159053
- Kite, M. E., Deaux, K., & Miele, M. (1991). Stereotypes of young and old: Does age outweigh gender? *Psychology and Aging*, 6(1), 19-27. doi:10.1037/0882-7974.6.1.19
- Kite, M.E. & Wagner, L.S. (2002). *Attitudes toward Older Adults*. In T.D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons* (p. 129-161). Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Kite, M. E., Stockdale, G. M., Whitley, B. E., Jr., & Johnson, B. T. (2005). Attitudes toward older and younger adults: An updated meta-analytic review. *Journal of Social Issues*, 61, 241-266. doi: 10.1111/j.1540-4560.2005.00404.x.
- Kluge, A., & Krings, F. (2008). Attitudes toward older workers and human resource practices. *Swiss Journal of Psychology*, 67(7), 61-64. doi:10.1024/1421-0185.67.1.61
- Kooij, D. T. A. M., de Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394. doi: 10.1108/02683940810869015
- Kooij, D. T. A. M., & Zacher, H. (2016). Why and when do learning goal orientation and attitude decrease with age? The role of perceived remaining time and work centrality. *Journal of Social Issues*, 72(1), 146–168. doi:10.1111/josi.12160.28
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences - a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 264–290. doi:10.1002/job.698
- Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging*, 17(1), 125-139. doi:10.1037//0882-7974.17.1.125
- Lawrence, B. S. (1988). New wrinkles in the theory of age: Demography, norms, and performance ratings. *Academy of Management Journal*, 31(2), 309-337. doi:10.2307/256550
- Maroco, J. (2014). *Análise Estatística com o SPSS* (6ª ed.). ReportNumber. Pêro Pinheiro.
- Marston, C. (2007). *Motivating the “What’s in it for me?” workforce: Manage across the generational divide and increase profits*. Hoboken: Wiley.

- McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(6), 1003-1015. doi:10.1037/0022-3514.62.6.1003
- McEvoy, G. M., & Cascio, W. F. (1989). Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 11-17. doi:10.1037/0021-9010.74.1.11
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 225-238. doi: 10.1007/s10869-010-9172-7
- Nelson, T. D. (2002). *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge: MIT Press.
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2013). Act your (old) age: Prescriptive, ageist biases over succession, consumption, and identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(6), 720–734. doi: 10.1177/0146167213480043.
- Ng T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65, 821–858. doi:10.1111/peps.12003
- Palmore, E.B. (1999). *Ageism: Negative and Positive* (2^a ed.). New York: Springer Publishing Company.
- Paul, R. J., & Townsend, J. B. (1993). Managing the older worker - don't just rinse away the gray. *Academy of Management Executive*, 7(3), 67-74. doi: DOI: 10.5465/AME.1993.9411302350
- Perry E.L. & Finkelstein, L. M. Toward a broader view of age discrimination in employment-related decisions: A joint consideration of organizational factors and cognitive processes. *Spring99*, 9 (1), 21-49. doi:10.1016/S1053-4822(99)00010-8
- Pinquart, M. (2002). Good news about the effects of bad old-age stereotypes. *Experimental Aging Research*, 28, 317-336. doi: 10.1080=03610730290080353
- Poulston, J. & Jenkins, A. (2013) The Persistent Paradigm: Older Worker Stereotypes in the New Zealand Hotel Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12(1), 1-25, doi:10.1080/15332845.2013.723252
- Posthuma, R. A.. & Campion, M. A. (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188. doi:10.1177/0149206308318617
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328-367. doi:10.1037/0033-2909.93.2.328

- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1976a). The influence of age stereotypes on managerial decisions. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 428-432. doi:10.1037/0021-9010.61.4.428
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1976b). The nature of job-related age stereotypes. *Journal of Applied Psychology*, 61(2), 180-183. doi:10.1037/0021-9010.61.2.180
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1977). Too old or not too old. *Harvard Business Review*, 55(6), 97-106. doi:10.1016/S0140-6736(87)91142-1
- Rothermund, K., & Brandtstädter, J. (2003). Age stereotypes and self-views in later life: Evaluating rival assumptions. *International Journal of Behavioral Development*, 27(6), 549-554. doi: 10.1080/01650250344000208
- Rupp, D. E., Vodanovich, S. J., & Crede, M. (2006). Age Bias in the Workplace: The Impact of Ageism and Causal Attributions. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(6), 1337-1364. doi:10.1111/j.0021-9029.2006.00062
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Goldberg, C. B. (2003). Work attitudes and decisions as a function of manager age and employee age. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 529-537. doi: 10.1037/0021-9010.88.3.529
- Smith, E., R., Mackie, D. M., Claypool H. M. (2015). *Social Psychology* (4^a ed.). Psychology Press.
- Snellman, F. (2016) Whose ageism? The reinvigoration and definitions of an elusive concept. *Nordic Psychology*, 68, 3, 148-159. doi: 10.1080/19012276.2015.1125301
- Snyder, F. (1993). The Effectiveness of European Community Law: Institutions, Processes, Tools and Techniques. *Blackwell Publishers*, 56, 19-54. doi:10.1111/j.1468-2230.1993.tb02852.x
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811. doi:10.1037/0022-3514.69.5.797
- Perry, E. L., & Finkelstein, L. M. (1999). Toward a broader view of age discrimination in employment-related decisions: A joint consideration of organizational factors and cognitive processes. *Human Resource Management Review*, 9(1), 21-49.
- Taylor, P. E., & Walker, A. (1994), The ageing workforce: Employers' attitudes towards older people. *Work, Employment and Society*, 8(4), 569-591. doi: 10.1177/095001709484005
- Vala, J. & Monteiro, M. B. (2000). *Psicologia social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Vrugt, A., & Schabracq, M. (1996). Stereotypes with respect to elderly employees: The contribution of attribute information and representativeness. *Journal of Community &*

Applied Social Psychology, 6(4), 287-292. doi:10.1002/(SICI)1099-1298(199610)6:4<287::AID-CASP376>3.0.CO;2-S

Wilkinson, J.A. & Ferraro, K.F. (2002). *Thirty Years of Ageism Research*. In T.D. Nelson (ed.), *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons* (p. 339-358). Cambridge, Massachusetts: MIT Press.

Wood, G., Wilkinson, A., & Harcourt, M. (2008). Age discrimination and working life: Perspectives and contestations - a review of the contemporary literature. *International Journal of Management Reviews*, 10(4), 425-442. doi:10.1111/j.1468-2370.2008.00236.x

ANEXOS

ANEXO 1

Questionário do estudo 1

2014/2015

Entrevistador: _____ Data: _____

No âmbito do Mestrado Psicologia do Trabalho e das Organizações, está a ser realizada uma dissertação sobre a perceção dos trabalhadores portugueses. Para que este estudo seja possível é necessário realizar um questionário. Assim, a sua colaboração é fundamental. Por favor, responda às seguintes questões de uma forma **Sincera e Honesta. Não existem respostas certas nem erradas.** Será garantido o Anonimato e a Confidencialidade dos dados.

Desde já agradecemos a sua colaboração.

Carina Barreiro
 Universidade de Évora

1. Em seguida serão apresentadas um conjunto de afirmações. Assinale com um X no quadrado que melhor corresponda ao que pensa ser a opinião dos portugueses da sua idade. Considere a escala:

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Concordo Totalmente

	Discordo totalmente.....					Concordo totalmente			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
OS TRABALHADORES MAIS VELHOS (MAIS DE 55 ANOS)									
1.aprendem e desenvolvem novas competências com facilidade.									
2. são pouco flexíveis e criativos na realização das suas tarefas.									
3. faltam com frequência.									
4. têm acidentes graves com pouca frequência.									
5. têm uma baixa probabilidade de terem doenças relacionadas com o trabalho (ansiedade, depressão).									
6. produzem trabalho de boa qualidade.									
7. são aborrecidos no trabalho.									
8. cooperam pouco no trabalho.									
9. são confiáveis.									
10. têm dificuldade em acompanhar as novas tecnologias.									
11. são leais à empresa.									
12. resistem à mudança e são muito ligados à sua maneira de fazer as coisas.									
13. estão pouco interessados em trabalhos desafiantes.									
14. na sua maioria, deixariam de trabalhar se não precisassem do dinheiro.									
15. têm uma baixa produtividade.									
16. não se adaptam a novas tarefas com facilidade.									
17. são fisicamente frágeis.									
18. estão muito atentos/alerta enquanto estão a realizar as suas tarefas.									
19. são pouco ambiciosos.									
20. processam a informação de forma lenta .									
21. são pouco inteligentes.									
22. têm uma baixa capacidade de tomar decisões.									

23. têm “experiência de vida”.										
24. precisam que o seu trabalho seja reconhecido por outros.										
25. desfrutam pouco das tarefas.										
26. são pouco independentes.										
27. sentem-se satisfeitos com o trabalho no geral.										
28. são afetuosos e cordiais.										
29. têm uma grande vontade de ajudar.										
30. são conciliadores e amigáveis.										
31. são competentes ao nível intelectual.										
32. têm falhas de memória.										
33. no geral, são estáveis.										
34. têm poucos acidentes.										

Gostaria que respondesse às seguintes questões, usando a escala que se segue:

Nada 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Muito

2. Em que medida os portugueses da sua idade tendem a ter os seguintes sentimentos em relação aos trabalhadores mais velhos?

Nada.....Muito

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Desprezo									
Admiração									
Simpatia									
Inveja									
Repugnância									
Orgulho									
Empatia									
Ciúmes									

3. Em que medida os portugueses da sua idade tendem a ter os seguintes comportamentos em relação aos trabalhadores mais velhos?

Nada.....Muito

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ajudar									
Agredir									
Cooperar									
Excluir									
Proteger									
Atacar									
Associar-se									
Humilhar									

Dados GeraisSexo F M

Idade _____

Escolaridade _____

Localidade _____

Concelho _____

Profissão/actividade que realiza (especifique o mais possível): _____

Trabalha em: Empresa Pública

Empresa Privada

Universidade

Com que **frequência** se relaciona com **trabalhadores mais velhos** no seu local de **trabalho**?

Nunca.....Sempre

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Com que **frequência** se relaciona com **peçoas mais velhas**, no seu círculo de **amizades**?

Nunca.....Sempre

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Com a finalidade de validar este questionário, agradecemos que deixasse o seu nº
telef/telem_____

Obrigado pela Colaboração

ANEXO 2

Questionário do estudo 2

(função diretor de Recursos Humanos)

2014/2015

O Departamento de Psicologia da Universidade de Évora está a realizar um estudo sobre como formamos impressões sobre as pessoas.

Para que este estudo seja possível é necessário realizar um inquérito. Assim, a sua colaboração é fundamental.

Por favor responda às seguintes questões de uma forma **Sincera e Honesta**.

Serão garantidos o **Anonimato** e a **Confidencialidade** dos dados.

Desde já agradeço a sua colaboração.

Universidade de Évora – Departamento de Psicologia

Leia atentamente o seguinte texto

No mês passado, o José, de 56 anos de idade, foi a uma entrevista de trabalho para a função de Diretor de Recursos Humanos de uma grande empresa, na área de Lisboa. A concorrer para a mesma função estava o Duarte de 34 anos. Ambos os candidatos tinham experiência na área de Recursos Humanos.

1. Qual das pessoas escolheria para a função?

José

Duarte

Porquê? _____

Porque não optou pelo outro candidato? _____

2. Imagine que o José, de 56 anos, foi escolhido para a função de Diretor de Recursos Humanos.

2.1. Em que medida considera que as **empresas** têm os seguintes **comportamentos** em relação a **peçoas com as características do José**?

Nada.....Muito

Ajudar (ex: ajudar a desenvolver competências, através da formação)																				
Agredir (ex.: despedi-lo após os primeiros erros)																				
Cooperar (ex.: trabalhar em equipa com ele)																				
Excluir (ex.: dar pouca importância/ ignorar a sua opinião)																				
Proteger (ex.: dar condições para trabalhar de forma confortável)																				
Atacar (ex.: repreendê-lo, quando comete algum erro)																				
Associar-se (ex.: elogiar e interessar-se pelo seu trabalho)																				
Humilhar (ex.: repreende-lo perante vários colegas)																				

2.2. Em que medida considera que as **empresas** têm os seguintes **sentimentos** em relação a **peçoas com as caraterísticas do José**?

Nada.....Muito

Desprezo																				
Admiração																				
Simpatia																				
Inveja																				
Repugnância																				
Orgulho																				
Empatia																				
Ciúmes																				

2.3. Em que medida considera que as seguintes razões justificariam a contratação do José?

Nada.....Muito

Maior capacidade										
Inteligência mais elevada										
Mais esforçado										
Maior responsabilidade										
A personalidade										
O cargo										
A sua idade										
O fato de ser homem										
Sorte										

2.4. Em seguida serão apresentadas um conjunto de afirmações. Assinale a opção que melhor corresponda ao que pensa ser a opinião das empresas, em relação a trabalhadores mais velhos como o José (mais de 55 anos).

Discordo totalmente.....Concordo totalmente

OS TRABALHADORES MAIS VELHOS (MAIS DE 55 ANOS)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
são confiáveis.									
são leais à empresa.									
estão pouco interessados em trabalhos desafiantes.									
na sua maioria, deixariam de trabalhar se não precisassem do dinheiro.									
são pouco ambiciosos.									
são pouco inteligentes.									
têm uma baixa capacidade de tomar decisões.									
desfrutam pouco das tarefas.									
são pouco independentes.									
sentem-se satisfeitos com o trabalho no geral.									
são afetuosos e cordiais.									
têm uma grande vontade de ajudar.									
30. são conciliadores e amigáveis.									
33. no geral, são estáveis.									

Dados Gerais

Género F M Idade _____ Escolaridade _____ Freguesia _____ Concelho _____

Profissão/actividade que realiza (especifique o mais possível): _____

Exerce funções de chefia (coordena um grupo de colaboradores)? Sim Não

Trabalha em: Empresa Pública Empresa Privada Universidade

Com que frequência se relaciona com trabalhadores mais velhos no seu local de trabalho?

Nunca 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Sempre

Com que frequência se relaciona com pessoas mais velhas, no seu círculo de amizades?

Nunca 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Sempre

Obrigada pela colaboração

ANEXO 3

Questionário do estudo 2

(função empregado de balcão)

2014/2015

O Departamento de Psicologia da Universidade de Évora está a realizar um estudo sobre como formamos impressões sobre as pessoas.

Para que este estudo seja possível é necessário realizar um inquérito. Assim, a sua colaboração é fundamental.

Por favor responda às seguintes questões de uma forma **Sincera e Honesta**.

Serão garantidos o **Anonimato** e a **Confidencialidade** dos dados.

Desde já agradeço a sua colaboração.

Universidade de Évora – Departamento de Psicologia

Leia atentamente o seguinte texto

No mês passado, o José, de 56 anos de idade, foi a uma entrevista de trabalho para a função de Empregado de Balcão de um grande restaurante, na área de Lisboa. A concorrer para a mesma função estava o Duarte de 34 anos. Ambos os candidatos tinham experiência em restauração.

1. Qual das pessoas escolheria para a função?

José

Duarte

Porquê? _____

Porque não optou pelo outro candidato? _____

2. Imagine que o José, de 56 anos, foi escolhido para a função de Empregado de Balcão.

2.1. Em que medida considera que as empresas têm os seguintes comportamentos em relação a pessoas com as características do José?

Nada.....Muito

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ajudar (ex: ajudar a desenvolver competências, através da formação)									
Agredir (ex.: despedi-lo após os primeiros erros)									
Cooperar (ex.: trabalhar em equipa com ele)									
Excluir (ex.: dar pouca importância/ ignorar a sua opinião)									
Proteger (ex.: dar condições para trabalhar de forma confortável)									
Atacar (ex.: repreendê-lo, quando comete algum erro)									
Associar-se (ex.: elogiar e interessar-se pelo seu trabalho)									
Humilhar (ex.: repreende-lo perante vários colegas)									

2.2. Em que medida considera que as empresas têm os seguintes sentimentos em relação a pessoas com as características do José?

Nada.....Muito

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Desprezo									
Admiração									
Simpatia									
Inveja									
Repugnância									
Orgulho									
Empatia									
Ciúmes									

2.3. Em que medida considera que as seguintes razões justificariam a contratação do José?

Nada.....Muito

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Maior capacidade									
Inteligência mais elevada									
Mais esforçado									
Maior responsabilidade									
A personalidade									
O cargo									
A sua idade									
O fato de ser homem									
Sorte									

2.4. Em seguida serão apresentadas um conjunto de afirmações. Assinale a opção que melhor corresponda ao que pensa ser a opinião das empresas, em relação a trabalhadores mais velhos como o José (mais de 55 anos).

Discordo totalmente.....Concordo totalmente

OS TRABALHADORES MAIS VELHOS (MAIS DE 55 ANOS)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
são confiáveis.									
são leais à empresa.									
estão pouco interessados em trabalhos desafiantes.									
na sua maioria, deixariam de trabalhar se não precisassem do dinheiro.									
são pouco ambiciosos.									
são pouco inteligentes.									
têm uma baixa capacidade de tomar decisões.									
desfrutam pouco das tarefas.									
são pouco independentes.									
sentem-se satisfeitos com o trabalho no geral.									
são afetuosos e cordiais.									
têm uma grande vontade de ajudar.									
30. são conciliadores e amigáveis.									
33. no geral, são estáveis.									

Dados Gerais

Género F M Idade _____ Escolaridade _____ Freguesia _____ Concelho _____

Profissão/actividade que realiza (especifique o mais possível): _____

Exerce funções de chefia (coordena um grupo de colaboradores)? Sim Não

Trabalha em: Empresa Pública Empresa Privada Universidade

Com que frequência se relaciona com trabalhadores mais velhos no seu local de trabalho?

Nunca 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Sempre

Com que frequência se relaciona com pessoas mais velhas, no seu círculo de amizades?

Nunca 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Sempre

Obrigada pela colaboração