

David Patient (cordenador)

Carla Sofia Esteves

Christin-Melanie Vauclair

Susana Schmitz

Miriam Rosa

O envelhecimento da sociedade e da força laboral apresenta, simultaneamente, desafios e oportunidades. A presença de múltiplas gerações no local de trabalho pode conduzir a tensões relacionadas com a idade, na medida em que alguns trabalhadores são considerados “demasiado jovens” e outros “demasiado velhos”. A forma como os diferentes grupos se encaram e se comportam face aos outros pode ter consequências importantes nas relações, nas atitudes e no desempenho no local de trabalho, bem como no bem-estar dos funcionários. Nesta investigação, analisámos os preditores e as

consequências do idadismo dirigido tanto a trabalhadores mais jovens como a trabalhadores mais velhos. Os resultados de uma série de estudos qualitativos e quantitativos, incluindo uma amostra representativa de mil trabalhadores portugueses, demonstram que o idadismo pode ter importantes consequências, na sua maioria negativas, para os visados, mas também para os apoiantes do idadismo. Com base nos nossos resultados, fazemos recomendações de medidas que podem ser tomadas para reduzir o idadismo bidirecional no local de trabalho.

# Compreender o idadismo no local de trabalho



# Compreender o idadismo no local de trabalho

David Patient  
(coordenador)

Carla Sofia Esteves

Christin-Melanie Vauclair

Susana Schmitz

Miriam Rosa

Largo Monterroio Mascarenhas, n.º 1, 7.º piso  
1099-081 Lisboa  
Tel: 21 001 58 00  
ffms@ffms.pt

Diretor de publicações: António Araújo  
Diretor da série Estudos da Fundação: Miguel Ferreira  
Título: Compreender o idadismo no local de trabalho  
Autores: David Patient (cordenador), Carla Sofia Esteves, Christin-Melanie  
Vauclair, Susana Schmitz e Miriam Rosa  
Revisão e Tradução: Rita Matos  
Paginação: Finepaper  
Impressão: Guide Artes Gráficas

© Francisco Manuel dos Santos Foundation,  
Agosto de 2024

ISBN: 978-989-9153-93-6  
Legal Deposit: 535972/24

As opiniões expressas nesta publicação são da responsabilidade dos autores e não são imputáveis à Fundação Francisco Manuel dos Santos nem às instituições em que estão filiados. A permissão para reproduzir todo ou parte do conteúdo deve ser solicitada aos autores e à editora.

# Índice

## Prefácio 5

## Capítulo 1

### Desafios do envelhecimento da população e da força laboral 6

- 1.1. O que é o idadismo? 7
- 1.2. Necessidade de estudos adicionais 16
- 1.3. Síntese 17

## Capítulo 2

### O que sabemos sobre idadismo no local de trabalho? 20

- 2.1. Idadismo no local de trabalho e o papel dos estereótipos etários 21
- 2.2. Principais conclusões retiradas de estudos empíricos sobre o idadismo no local de trabalho 23
- 2.3. Síntese 35

## Capítulo 3

### Medir estereótipos prescritivos de idade em relação a trabalhadores mais jovens 37

- 3.1. Introdução aos estudos de desenvolvimento em escala 37
- 3.2. Síntese 53

## Capítulo 4

### Investigar estereótipos relativos a trabalhadores mais jovens e mais velhos no local de trabalho em Portugal — Abordagens metodológicas 56

- 4.1. Introdução 56
- 4.2. Síntese 68

## Capítulo 5

### Idadismo no trabalho da perspectiva dos detentores de estereótipos 70

- 5.1. Preditores e consequências da aceitação de estereótipos 71
- 5.2. Resultados empíricos em relação aos portadores de estereótipos etários 76
- 5.3. Síntese 114

## Capítulo 6

### Idadismo no trabalho da perspectiva das pessoas-alvo 120

- 6.1. Preditores e consequências do idadismo na perspectiva das pessoas-alvo 121
- 6.2. Resultados empíricos sobre alvos de estereótipos etários 126
- 6.3. Síntese 138

## Capítulo 7

### Conclusão 142

- 7.1. Principais conclusões do projeto 143
- 7.2. Implicações 146
- 7.3. Limitações e futuros rumos 150
- 7.4. Observações finais 156

## Referências bibliográficas 158

## Notas 183

## Autores 186

# Prefácio

O prolongamento da esperança de vida, acompanhado do declínio nas taxas de fertilidade, que se verifica um pouco por toda a Europa, está a provocar mudanças estruturais na composição etária da população. O acentuado envelhecimento da população residente em Portugal atesta esta mudança profunda, fenómeno que irá agravar-se no futuro. Previsões elaboradas pelo Instituto Nacional de Estatística indicam que, em 2050, mais de um terço da população portuguesa terá mais de 65 anos de idade.

O envelhecimento da população traduz conquistas sociais, decorrentes de progressos na saúde e nas condições de vida da população, mas acarreta também desafios, particularmente marcados em Portugal, que se encontram entre os países da Europa com a maior percentagem de pessoas idosas. Este cenário terá consequências sociais, políticas e económicas.

No contexto do mercado de trabalho, esta realidade não é excepção, e reflecte-se na coexistência de trabalhadores mais jovens e mais velhos, nos mesmos locais de trabalho, onde chegam a colaborar quatro gerações em simultâneo. A presença de várias gerações no local de trabalho pode revelar-se muito enriquecedora para as organizações, mas pode também desencadear tensões e preconceitos fundamentados apenas na idade, com alguns trabalhadores a serem considerados «demasiado jovens» e outros «demasiado velhos» para as funções desempenhadas. A perceção de como as diferentes faixas etárias se reveem e interagem entre si pode transformar-se em estereótipos geradores de tensões sociais ou perceções de ameaça e, por

consequente, comportamentos discriminatórios em ambos os sentidos, desenhando-se assim um cenário de idadismo bidireccional com dinâmicas de trabalho potencialmente difíceis.

É por isto fundamental compreender, de forma profunda e estruturada, como os trabalhadores mais jovens e mais velhos se veem uns aos outros e como isso afeta a sua interação e interpelação em contexto de trabalho. Sobretudo quando o presente estudo atesta que estes preconceitos podem ter um impacto direto na saúde dos trabalhadores, agravando doenças crónicas ou doenças mentais, e gerando mais insegurança e menor qualidade de vida.

Gonçalo Saraiva Matias  
Presidente do Conselho de Administração

## Capítulo 1

# Desafios do envelhecimento da população e da força laboral

O século XXI tem sido marcado por avanços tecnológicos extraordinários que estão a conduzir a mudanças profundas em muitos setores da vida. As consequências deste progresso tecnológico incluem um aumento acentuado na esperança de vida e um declínio nas taxas de fertilidade, duas tendências que, em conjunto, estão a provocar rápidas mudanças na composição etária da população mundial. De acordo com o Relatório Social Mundial das Nações Unidas (2023), que identificava o envelhecimento da população como a questão mais premente a nível mundial, o número de pessoas com idade igual ou superior a 65 anos em todo o mundo duplicará entre 2021 e 2050. A Europa e a América do Norte são duas das regiões onde o envelhecimento da população está mais adiantado. Os desafios do envelhecimento da população são particularmente preocupantes em Portugal, que é um dos países com maior percentagem de pessoas idosas. A percentagem de pessoas com idade igual ou superior a 65 anos revelou-se acima da média da União Europeia, com 22,6% em 2021, e prevê-se que, até 2050, um terço da população (34,5%) em Portugal terá idade igual ou superior a 65 anos.

O envelhecimento da população acarreta vastas consequências para a sociedade, afetando as esferas social, política e económica. Estas questões tornam-se particularmente difíceis e complexas de abordar em países com maiores necessidades em matéria económica ou de saúde por parte da população idosa, ou em países sem capacidade para dar resposta às alterações nas necessidades e expectativas.

Uma das principais consequências económicas do envelhecimento da população é a pressão que coloca sobre os sistemas de segurança social e de pensões. É por isso que muitos dos países da OCDE alteraram as suas políticas relativas à reforma antecipada e estão a tentar aumentar a participação laboral dos trabalhadores mais velhos (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, 2002). Estas medidas podem levar os trabalhadores mais jovens a acharem que têm menos oportunidades devido à concorrência por parte de trabalhadores mais velhos e mais experientes, apesar de a investigação demonstrar que a participação de trabalhadores mais velhos na força de trabalho pode aumentar os níveis gerais de emprego (por exemplo, Gutman & Drexler, 2015). No entanto, também é possível que os decisores políticos tomem medidas para encorajar a contratação de trabalhadores mais jovens e potencialmente menos dispendiosos, de forma a fazer face a preocupações públicas relativas ao desemprego entre os jovens. De facto, um estudo com dados representativos de outros países da região da Europa demonstrou que o grupo etário pré-reforma (50-64 anos) era aquele que mais se preocupava com a possibilidade de as entidades empregadoras demonstrarem preferência por trabalhadores na casa dos 20 anos no processo de recrutamento (Abrams et al., 2011). Assim, as alterações na composição etária da força de trabalho podem criar perceções de dinâmicas desafiantes no local de trabalho, sobretudo entre os trabalhadores mais jovens e os trabalhadores mais velhos.

Estes desafios sociais não são apenas resultado de mudanças objetivas no local de trabalho e nas oportunidades de emprego, mas também advêm de percepções subjetivas alimentadas por estereótipos, atitudes e interesses pessoais e de grupo. No entanto, o envelhecimento da população também pode trazer várias oportunidades às sociedades, tais como o crescimento económico e a criação de emprego centrado em produtos e serviços adaptados às necessidades e preferências dos seniores (a chamada «economia grisalha»), bem como a transferência de conhecimento, competências e experiência entre vários grupos etários no local de trabalho (por exemplo, CIPD, 2015). O idadismo serve de barreira ao aproveitamento destas mudanças e à adaptação da sociedade a uma nova realidade demográfica, apesar de a discriminação contra pessoas de qualquer idade ser proibida na Europa (através da Diretiva 2000/78 — Quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional) e em Portugal (artigo 59.º da Constituição e artigo 24.º do Código do Trabalho portugueses). Assim, tem sido sugerido que o futuro de Portugal depende de uma alteração ideológica fundamental na forma como o envelhecimento e as pessoas idosas são encarados (Marques, 2011).

Uma vez que os locais de trabalho modernos são frequentemente multigeracionais (North & Fiske, 2016), é essencial compreender melhor a dinâmica bidirecional do idadismo e a forma como este afeta a interação e a colaboração entre pessoas mais jovens e mais velhas. Embora a literatura na área da psicologia social tenha trazido importantes descobertas sobre as percepções, as atitudes e os comportamentos idadistas, a grande maioria da investigação é unidirecional, centrando-se exclusivamente na forma como as pessoas mais velhas são vistas. Na realidade, as pessoas podem ser

consideradas «demasiado jovens» ou «demasiado velhas» em áreas mais específicas da vida e em termos de desempenharem tarefas de trabalho específicas — uma realidade que, apesar de ter sido abordada mais recentemente (por exemplo, de la Fuente-Núñez et al., 2021; OMS, 2021), foi, em larga medida, negligenciada na investigação prévia, conduzindo a um ângulo morto relativamente aos dados teóricos e empíricos sobre idadismo a respeito de trabalhadores mais jovens (King & Bryant, 2017; Posthuma & Campion, 2009). Reconhecer a natureza bidirecional dos enviesamentos etários — isto é, o facto de os enviesamentos etários poderem ser dirigidos tanto a pessoas mais novas como mais velhas — é um primeiro passo importante para compreender melhor as questões e os desafios sociais colocados pelo envelhecimento da população, e é essencial para promover inclusão social, coesão societal e empatia, bem como compreensão em relação a pessoas de todas as idades.

O objetivo da presente investigação é dar resposta à ausência de pesquisa sobre enviesamentos etários dirigidos a pessoas mais jovens no local de trabalho, considerando, paralelamente, os enviesamentos etários dirigidos aos trabalhadores mais velhos, incluindo no contexto português. Em seguida, apresentaremos uma visão geral dos principais conceitos e teorias subjacentes, a nível científico, ao conhecimento nesta área, antes de introduzirmos os objetivos específicos do nosso projeto, age@work.

### 1.1. O que é o idadismo?

A idade, tal como o género e a etnia, é uma categoria social que, em geral, é facilmente identificável devido à sua associação com características e traços físicos específicos. Embora o envelhecimento

propriamente dito seja um processo biológico, não existe nenhum significado intrínseco associado ao processo biológico de envelhecimento — aquilo que ser «jovem» ou «velho» significa é uma construção social e é definido pelo respetivo contexto societal e cultural (Berger & Luckmann, 1966). Categorizar uma pessoa num determinado grupo social desencadeia um conjunto de heurísticas sociais específicas de cada cultura: atalhos mentais que permitem às pessoas lidar com situações (sociais) complexas tomando decisões ou fazendo avaliações rápidas sobre uma pessoa (Tversky & Kahneman, 1974). Assim, a categorização etária consiste no processo de classificar as pessoas como pertencendo a um determinado grupo etário e, conseqüentemente, não pertencendo a outros grupos etários. Quando as pessoas se categorizam umas às outras de acordo com categorias abrangentes tais como «jovem» e «velho», tendem também a fazer inferências implícitas sobre capacidades, competências e aptidões.

Estas avaliações sociais baseiam-se fortemente em estereótipos, que consistem em crenças generalizadas sobre a categoria social a que a pessoa pertence, que podem ser verdadeiras, mas que muitas vezes não o são (por exemplo, Gardner, 1993). Por exemplo, ver uma pessoa com rugas e cabelo grisalho pode levar a presumir fragilidade e a comportamentos paternalistas em relação a essa pessoa. Este tipo de enviesamento social em relação a pessoas mais velhas é comumente chamado de «idadismo» — um termo cunhado pelo gerontólogo e psiquiatra Robert Butler em 1969, e que passou a ser usado generalizadamente para se referir ao preconceito e à discriminação contra pessoas mais velhas. Butler realçou que o idadismo é uma forma de intolerância equiparável ao sexismo e ao racismo:

**O idadismo pode ser encarado como um processo de estereotipagem e discriminação sistemáticas contra pessoas por serem mais velhas, tal como o racismo e o sexismo produzem este efeito relativamente à cor e ao género. As pessoas mais velhas são classificadas como senis, rígidas em termos de pensamento e atitudes, antiquadas a nível de moralidade e capacidades. O idadismo permite às gerações mais jovens encarar as pessoas mais velhas como sendo diferentes delas; assim, deixam subtilmente de identificar as pessoas mais velhas como seres humanos. (1975, p. 12)**

Desde que o termo «idadismo» foi cunhado, os investigadores têm vindo a desenvolver mais aprofundadamente a conceptualização deste fenómeno. A maioria das definições contemporâneas reconhece o conceito tripartido de atitudes utilizado na psicologia social, em que o idadismo é entendido como incluindo uma componente afetiva (preconceito), uma componente cognitiva (estereótipos) e uma componente comportamental (discriminação; por exemplo, Levy & Banaji, 2002). Além disso, atualmente é amplamente aceite que o idadismo pode incluir estereótipos positivos e discriminação positiva. Por exemplo, o estereótipo «"tontinho" mas querido» engloba crenças negativas e positivas que sugerem que as pessoas mais velhas não são tão competentes, mas que são simpáticas e amigáveis. Estas crenças podem ser manifestadas num tipo de idadismo benevolente, sob a forma de comportamentos condescendentes que podem não ser imediatamente reconhecíveis como discriminatórios num sentido negativo, mas que são igualmente degradantes (por exemplo, falar «à bebé»; Cuddy & Fiske, 2002). Também é de notar que o idadismo nem sempre é explícito nas suas manifestações, e que pode ser subtil e, por vezes, difícil de detetar devido à sua aceitação generalizada.

Por exemplo, pressupostos sobre um declínio nas capacidades cognitivas decorrente do envelhecimento são muitas vezes assumidos como factos e reforçados na sociedade através da linguagem, da literatura, do humor e dos meios de comunicação social. Estes estereótipos e preconceitos automáticos e inconscientes são generalizados e foram denominados de *idadismo implícito* (por exemplo, Levy & Banaji, 2002). Seja implícito ou explícito, o idadismo pode influenciar o comportamento, as decisões e as interações com pessoas mais velhas de formas que podem ser percebidas como injustas e pejorativas.

É igualmente importante distinguir os diferentes níveis através dos quais o idadismo pode ser expressado na sociedade. A nível micro, o idadismo inclui a demonstração de atitudes com enviesamento etário por parte dos indivíduos. A nível meso, o idadismo refere-se a grupos, organizações ou outras entidades sociais (por exemplo, no local de trabalho) que colocam as pessoas mais velhas em desvantagem através das suas políticas e práticas. A nível macro, o idadismo está associado a valores culturais ou sociais como um todo, que enraízam a discriminação com base na idade, como no caso de regulamentos políticos (Ayalon & Tesch-Römer, 2018). Assim, o idadismo é um fenómeno complexo que foi capturado da melhor forma pela definição abrangente oferecida por Iversen et al. (2009):

**O idadismo define-se como estereótipos, preconceitos e /ou discriminação negativos ou positivos contra (ou em benefício de) pessoas idosas com base na sua idade cronológica ou com base na percepção de estas serem «velhas» ou «idosas». O idadismo pode ser implícito ou explícito, e pode ser expressado a nível micro, meso ou macro (p. 15).**

Embora a definição apresentada inclua os principais elementos do idadismo, continua a não incluir idadismo direcionado a pessoas mais jovens. O idadismo pode ser concebido como bidirecional ou como tendo dois sentidos, com pessoas mais jovens a demonstrarem atitudes negativas em relação a pessoas mais velhas, mas também pessoas mais velhas com atitudes negativas em relação a pessoas mais jovens. Isto acontece porque, em comparação com adultos de meia-idade, tanto as pessoas mais jovens como as mais velhas são geralmente encaradas como tendo um estatuto social mais baixo em termos de poder, riqueza, respeito, influência e prestígio na sociedade (Garstka, et al., 2004; Palmore, 1999), tornando-se, assim, alvos recorrentes de discriminação etária por parte dos respetivos exogrupos (ou seja, os grupos aos quais a pessoa não pertence — neste caso, outros grupos etários). Embora Palmore tenha introduzido a ideia de idadismo em relação a pessoas mais jovens há quase 25 anos, houve muito poucos estudos dedicados àquilo que alguns denominam de «juvenismo» («*youngism*», na versão original; por exemplo, Francioli & North, 2021). Neste projeto, adotamos uma perspetiva bidirecional do idadismo, desagregando o idadismo em «velhismo» («*oldism*», na versão original) e «juvenismo», e centramo-nos nos processos psicossociais do idadismo no local de trabalho, incluindo no contexto português. Para efeitos deste projeto, propomos uma conceptualização do idadismo baseada na definição de Iversen et al. (2009), ampliando-a de forma a incluir o aspeto bidirecional do idadismo. Esta definição também está essencialmente em conformidade com a conceptualização do idadismo da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021):

**O idadismo define-se como estereótipos, preconceitos e /ou discriminação negativos ou positivos contra (ou em benefício de)**

**peças mais jovens ou mais velhas com base na sua categorização como jovens ou velhas. Os indivíduos demonstram atitudes com enviesamento etário de formas subtis e/ou flagrantes.**

### **Contributos da investigação sobre idadismo**

Apesar dos esforços realizados a nível da investigação, o idadismo continua a ser muito menos estudado do que muitos outros tipos de discriminação, tais como o sexismo e o racismo (Nelson, 2002). A categorização etária está no cerne da discriminação com base na idade porque pode restringir as escolhas e ações das pessoas com base em pressupostos idadistas, por exemplo quando os indivíduos se encaram a si mesmos ou aos outros como «demasiado jovens» ou «demasiado velhos» para desempenhar determinadas atividades ou funções. Quando as pessoas aplicam estereótipos idadistas a si mesmas, frequentemente não estão cientes de o fazer (Levy & Banaji, 2002), tornando particularmente desafiador mudar crenças idadistas.

A experiência de idadismo é uma questão social de grande relevância, uma vez que a discriminação negativa com base na idade é vivida por mais pessoas do que o sexismo ou a discriminação étnica/ racial. Os dados do Inquérito Social Europeu (*European Social Survey*, ESS) recolhidos em 2008 mostraram que, em média, cerca de 25% dos inquiridos de todos os grupos etários e nos 28 países afirmaram terem experienciado formas flagrantes de discriminação através de insultos, abusos ou recusa de prestação de serviços em resultado da sua idade (Abrams et al., 2011). Uma percentagem ainda maior (39%) afirmava ter sofrido formas subtis de discriminação, sob a forma de falta de respeito (por exemplo, ter sido ignorado ou tratado com

condescendência). Dados mais recentes do Eurobarómetro (Comissão Europeia, 2023) corroboram estas conclusões, com 45% de todos os inquiridos afirmando a presença de discriminação generalizada no seu país com base na idade. Além disso, cerca de um em cada cinco inquiridos relataram sentir-se pessoalmente discriminados ou ter sofrido assédio, tendo a idade sido apontada como um dos motivos mais frequentes para esse tipo de tratamento.

Estas tendências também se refletem nos dados do ESS sobre Portugal, embora a percentagem seja um pouco mais baixa, e as pessoas mais idosas (+80 anos) registem os valores mais elevados em termos de discriminação com base na idade. No entanto, mais de 60% dos inquiridos portugueses, independentemente da idade, concordam que a discriminação etária é um problema grave em Portugal. Aliás, Portugal ocupa o quarto lugar, entre os 28 países que participaram no ESS, em termos de o idadismo ser visto como um problema social importante (Lima et al., 2010). Simultaneamente, Portugal também ocupa o segundo lugar entre os países com uma imagem mais negativa sobre os jovens (pessoas na casa dos 20 anos), e o quinto lugar entre os países com uma imagem mais negativa em relação aos idosos (pessoas acima dos 70 anos).

Estes valores são preocupantes tendo em conta a abrangência do impacto que a discriminação etária pode ter a nível individual. Para os alvos da discriminação etária, o idadismo traduz-se pela negação comportamental de uma vantagem ou de um direito com base na classificação de uma pessoa enquanto membro de um grupo etário, o que desencadeia perceções de injustiça (Nelson, 2002). Além disso, a experiência de discriminação consiste simultaneamente na rejeição dos indivíduos visados, e está fora do seu controlo — que são os dois

stressores psicossociais associados ao maior aumento das hormonas de stress e que requerem o tempo de recuperação mais longo (Dickerson & Kemeny, 2004). As hormonas de stress, tais como o cortisol, estão relacionadas com o funcionamento da saúde psicológica, fisiológica e física, e podem aumentar o risco de estados de saúde negativos quando os indivíduos são expostos a elas de forma repetida (McEwen, 1998), que é o caso sobretudo com formas subtis de discriminação (etária), que são generalizadas na sociedade e muitas vezes não são questionadas (Williams, 2020).

Os dados meta-analíticos — isto é, uma análise que conjuga estatisticamente os resultados de dados fiáveis de um elevado número de estudos sobre o mesmo tema — corroboram que, quando as percepções negativas sobre o envelhecimento são implícitas (ou explícitas), podem prejudicar o funcionamento cognitivo e físico (Lamont et al., 2015) e a saúde (por exemplo, Levy, 2009) dos indivíduos mais velhos. Quando internalizados pelo alvo, os estereótipos negativos podem também provocar reações de stress adicionais (tais como o aumento do ritmo cardíaco, da pressão arterial e condutância cutânea). Acontece, por exemplo, quando se pede às pessoas que realizem tarefas estereotipicamente desafiantes para alguém «da sua idade» (Levy & Banaji, 2002). Além disso, até mesmo a ameaça de estereótipos, suscitada por uma comparação explícita entre uma pessoa mais velha e pessoas mais jovens, pode ser suficiente para reduzir o desempenho matemático e cognitivo até 50% (Abrams et al., 2008). Tal é particularmente preocupante à luz da opinião pública sobre a capacidade das pessoas mais velhas para desempenharem cargos de chefia. Os resultados dos inquéritos ESS mostraram que indivíduos de todas as idades encaram uma pessoa mais velha, acima

da idade legal da reforma, sempre como menos aceitável como chefe do que uma pessoa mais nova, na casa dos 30 anos (Abrams et al., 2011), o que é bastante preocupante se a idade da reforma for aumentada, como se prevê que aconteça em muitas jurisdições.

No que diz respeito ao idadismo, existe uma escassez de estudos sobre as consequências do idadismo para as pessoas mais jovens, e o conjunto de dados existentes aponta para efeitos fracos e inconsistentes (de la Fuente-Núñez et al., 2021). Por exemplo, um estudo psicossocial seminal mostrou que a discriminação etária não estava negativamente associada ao bem-estar subjetivo dos adultos mais jovens (Garstka et al., 2004). Por outro lado, outro estudo baseado em dados representativos sugere que a percepção de discriminação é prejudicial ao bem-estar subjetivo dos indivíduos de todas as idades, mas em particular ao das pessoas de meia-idade. Esta conclusão é contraintuitiva, mas pode ser explicada pelo facto de os grupos tradicionalmente discriminados (tais como os indivíduos mais jovens ou mais velhos) criarem estratégias de autoproteção que de alguma forma mitigam o efeito da percepção de discriminação (Hnilica, 2011).

Foi também sugerido que o impacto do idadismo nas pessoas mais jovens pode não se manifestar em resultados gerais de saúde e bem-estar porque, ao contrário do estatuto das pessoas mais velhas, o estatuto inferior do grupo das pessoas mais jovens não é permanente (Garstka, et al., 2004). Os estudos centrados no contexto laboral revelam mais conclusões sobre o potencial impacto negativo do idadismo em pessoas mais jovens. Ryan et al. (2015) demonstraram que os funcionários mais jovens que se sentiam inseguros em relação a serem estereotipados revelavam uma disposição mais negativa e menos satisfação com os seus colegas mais velhos. Outros estudos

apontam para a ideia de que a percepção de idade no local de trabalho afeta o compromisso dos trabalhadores mais jovens com a empresa (Rabl & Triana, 2013; Snape & Redman, 2003). Isto sugere que os trabalhadores mais jovens poderão não aproveitar todo o seu potencial no trabalho devido a preconceitos etários, o que pode levar a insatisfação no trabalho e, a longo prazo, um ciclo de *feedback* no qual o declínio da satisfação no trabalho amplifica os problemas de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Tendo em conta as alterações projetadas na composição da força de trabalho devido ao envelhecimento da população, estas conclusões são importantes e devem ser aprofundadas em estudos futuros.

Ao nível organizacional, e para os atores de idadeismo (isto é, as pessoas que possuem crenças idadistas) em posições de poder, os enviesamentos etários podem ser expressados através de práticas e decisões em matéria de gestão de recursos humanos (Cappelli & Novelli, 2013). Estas podem ter um impacto nos indivíduos visados em termos do desenvolvimento das suas carreiras, por exemplo no âmbito da avaliação do desempenho, da promoção e formação, bem como em termos de contratações e despedimentos. Isto pode resultar em percepções de injustiça (Stone-Romero & Stone, 2005) relativamente à justiça distributiva (os resultados recebidos), justiça processual (os processos seguidos) ou justiça interacional (a percepção de qualidade do tratamento interpessoal; Colquitt, 2001; Cropanzano et al., 2001) aos olhos daqueles que foram discriminados. Por sua vez, as percepções de injustiça podem conduzir a reações negativas dirigidas à organização, aos superiores hierárquicos ou aos pares (Stone-Romero & Stone, 2005), com implicações na produtividade organizacional. Kunze et al. (2013) defendem que as perdas em termos de desempenho

organizacional poderiam ser evitadas se as chefias preconizassem estereótipos etários mais positivos e promovessem políticas de RH que estimulasse a diversidade etária. Mesmo para quem não se encontra numa posição de poder, o idadeismo pode ser manifestado criando um ambiente de trabalho negativo, como a demonstração de relutância em trabalhar com funcionários mais velhos ou mais jovens na equipa — mais uma vez, com efeitos prejudiciais para a coesão da organização e, conseqüentemente, para o desempenho geral desta. As percepções de justiça e o seu efeito nas atitudes e motivações dos funcionários são mais um motivo para garantir que as políticas no local de trabalho não são vistas como discriminatórias em termos de idade, e que são tomadas medidas para assegurar que nem os funcionários mais velhos, nem os mais jovens, se sentem estereotipados e discriminados com base na sua idade.

Ao nível da sociedade, é importante notar que qualquer forma de discriminação é dispendiosa em termos de desenvolvimento humano, e que tem consequências socioeconómicas. Embora haja muito poucos estudos acerca dos verdadeiros custos económicos do idadeismo, um artigo recente estima que, nos Estados Unidos, o custo do idadeismo num período de um ano é de 63 mil milhões de dólares para todas as pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, porque agrava alguns dos problemas de saúde mais dispendiosos (por exemplo, doenças cardiovasculares, tratamento do tabagismo e distúrbios mentais; Levy et al., 2020). Não existem estimativas comparáveis para os custos do idadeismo em relação a pessoas mais jovens. No entanto, existem estatísticas preocupantes relativas ao aumento dos problemas de saúde mental nas pessoas mais jovens (Twenge et al., 2019), sobretudo no que diz respeito a indivíduos

no momento de transição da vida de estudante para um emprego a tempo inteiro, e que poderão ter dificuldades com as oportunidades de emprego (Ames et al., 2023; Auerbach et al., 2016). Ao longo da vida de uma pessoa, os seus problemas de saúde mental podem custar valores exorbitantes em cuidados de saúde e, potencialmente, em assistência social. E os custos relacionados com os efeitos da discriminação na saúde não têm em conta os custos potenciais suportados pelas organizações em termos de perda de produtividade e dos potenciais efeitos colaterais que geram um ambiente de trabalho negativo para todos.

Estes são apenas alguns exemplos possíveis que ilustram os impactos potencialmente profundos do idadismo em relação a trabalhadores mais velhos e mais jovens a vários níveis. Assim, identificar formas de fazer face ao idadismo é fundamental para criar melhores condições no local de trabalho para pessoas de todas as idades.

### **Qual o papel desempenhado pelos estereótipos etários no idadismo?**

Uma vez que o idadismo se baseia nas crenças das pessoas acerca de determinados grupos etários, os estereótipos são um fator importante para compreendermos os mecanismos que conduzem à discriminação etária. Estereótipos são crenças partilhadas socialmente acerca das características dos membros de um grupo social, que são aprendidos através dos processos de socialização e que são automaticamente ativados em situações em que os atributos do grupo social são evidentes. Essencializam, mantêm, acentuam e justificam a diferenciação entre categorias sociais. Os estereótipos não têm necessariamente

de ser negativos para serem discriminatórios. Até os estereótipos aparentemente positivos podem servir para justificar a exclusão ou opressão de determinados grupos na sociedade.

A literatura de psicologia social sobre estereótipos etários distingue entre três diferentes tipos de estereótipos: (1) estereótipos descritivos, (2) metaestereótipos, e (3) estereótipos prescritivos (Finkelstein et al., 2015). Os estereótipos descritivos têm sido os mais estudados, e descrevem a forma como as pessoas acham que os membros de um determinado grupo são. Por exemplo, as pessoas mais velhas podem ser vistas em geral como sendo sábias e conhecedoras, ao passo que as pessoas mais jovens podem ser caracterizadas como inexperientes e imaturas. Os metaestereótipos são crenças intergrupais atribuídas entre grupos, ou seja, crenças relativas à forma como o nosso grupo social é visto por outros grupos (Vorauer et al., 1998). Assim, os metaestereótipos são representações cognitivas complexas acerca de grupos sociais uma vez que podem ser atribuídos ao endogrupo (isto é, ao grupo ao qual a pessoa pertence) ou ao exogrupo (isto é, a grupos aos quais a pessoa não pertence), e o alvo pode também ser o próprio grupo ou o exogrupo, permitindo várias combinações (Judd et al., 2005). Por exemplo, uma pessoa jovem pode achar que as pessoas mais velhas (o exogrupo) encaram as pessoas mais jovens (o próprio grupo) como sendo inexperientes e imaturas. Isto seria um exemplo de crenças metaestereotipadas atribuídas ao exogrupo. No entanto, uma pessoa mais jovem também pode achar que as pessoas mais jovens (o próprio grupo) se encaram (ao seu próprio grupo) como sendo inexperientes e imaturas, constituindo um exemplo de crenças metaestereotipadas atribuídas ao próprio grupo. As crenças mais estudadas na literatura atribuídas aos

exogrupos têm sido aquelas referentes a grupos étnicos (por exemplo, Vorauer et al., 1998; Vorauer & Sakamoto, 2008).

Os metaestereótipos são importantes porque os indivíduos podem usá-los para deduzir se o exogrupo gosta deles e se é provável que sejam alvo de discriminação. Os estudos sobre metacognição e relações intergrupais têm demonstrado que os metaestereótipos negativos dos indivíduos podem suscitar percepções aumentadas de discriminação (Frey & Tropp, 2006; Vorauer et al., 1998), inibir o contacto entre grupos, uma vez que aumentam a ansiedade relativa a interações com membros de exogrupos (por exemplo, em situações de contacto simuladas; Finchilescu, 2010), e aumentar o potencial para falhas de comunicação e tensão (Vorauer & Sakamoto, 2008). No entanto, os metaestereótipos também são conceitos complexos, devido às diferentes combinações possíveis de crenças do próprio grupo/exogrupo e do alvo do próprio grupo/exogrupo (quem pensa o quê sobre quem?) e à questão adicional da veracidade destas crenças, o que também pode afetar as relações entre grupos (Kenny & DePaulo, 1993).

Por último, os estereótipos prescritivos são crenças sobre como as pessoas se devem comportar em função da sua pertença a um determinado grupo. Por exemplo, os estereótipos prescritivos sobre pessoas mais velhas ditam que estas não se devem comportar como se fossem jovens (North & Fiske, 2013). Os estereótipos prescritivos têm particular influência nas relações intergrupais, porque se referem à forma como as pessoas «devem ser», logo, envolvem um grupo a exercer controlo social sobre outro, o que tem sido mais estudado em termos das relações de género (por exemplo, Rudman & Glick, 2010). Os estereótipos prescritivos são particularmente prejudiciais porque implicam não só ser diferente, mas agir de forma

contrária às expectativas. Isto pode criar pressão social e expectativas para os indivíduos se conformarem a estes estereótipos, com potencial para reações discriminatórias relativamente àqueles que não se conformem. Os estereótipos prescritivos podem também contribuir para a manutenção de hierarquias sociais e de desigualdades, uma vez que são usados para justificar tratamento desigual e diferentes expectativas relativamente a diferentes grupos (por exemplo, Correll & Ridgeway, 2006; Eagly & Karau, 2002; Rudman et al., 2012). Assim, conseguem prever preconceito/discriminação em casos em que os estereótipos descritivos não conseguem, e têm o potencial para criar mais diferenças entre grupos do que estereótipos descritivos (Gil, 2004; North & Fiske, 2013; Rudman et al., 2012). No entanto, este tipo de estereótipo é o que tem sido menos estudado na literatura sobre idadeísmo.

Os estudos sobre estereotipagem etária têm-se centrado sobretudo em analisar estereótipos descritivos e, em geral, baseiam-se no Modelo do Conteúdo de Estereótipos (MCE) de Fiske et al. (Fiske et al., 2002), um modelo bem fundamentado que incorpora a possibilidade de estereótipos positivos e negativos sobre os grupos sociais na sociedade. Inicialmente, o MCE propunha duas dimensões subjacentes que organizam os estereótipos associados a qualquer grupo social na sociedade. Uma das dimensões é competência, a medida em que cada grupo é caracterizado como inteligente e capaz. A outra dimensão é simpatia, a medida em que cada grupo é visto como amigável e simpático. A questão de os grupos sociais serem bem avaliados de acordo com as dimensões de simpatia e/ou competência depende de variáveis chamadas socio-estruturais: os grupos sociais vistos como tendo um estatuto social elevado costumam ser avaliados como sendo altamente competentes (por exemplo, pessoas ricas),

ao passo que aqueles que são encarados como representando um baixo nível de ameaça ou de concorrência são vistos como extremamente amáveis (por exemplo, as donas de casa). Os estudos revelaram que as pessoas mais velhas costumam ser vistas como não sendo ameaçadoras e como tendo um baixo estatuto social, o que significa que são avaliadas como sendo simpáticas, mas não muito competentes (Cuddy et al., 2005).

Fiske et al. também sugerem no seu modelo que a estereotipagem pode estar subjacente a preconceitos idadistas, representando, assim, uma reação emocional ao processo cognitivo de categorização e avaliação. Por exemplo, os estudos realizados na área da psicologia social revelaram a existência de um tipo de preconceito «benevolente» em relação a indivíduos mais velhos em várias sociedades, que se manifesta sob a forma de sentimentos de pena e que surge da estereotipagem ambivalente de que as pessoas mais velhas são amáveis mas não muito competentes (e.g., Abrams et al., 2009; Cuddy et al., 2005). É interessante notar que Lima et al. (2010) concluíram que, em Portugal, as pessoas mais jovens, tal como as mais velhas, costumam ser vistas como sendo mais «amigáveis» do que competentes, o que deveria resultar, teoricamente, numa forma de preconceito benevolente semelhante àquela observada para com pessoas mais velhas. No entanto, as perceções no local de trabalho podem ser diferentes.

Acima de tudo, a investigação com base no modelo MCE demonstrou que os estereótipos e preconceitos podem motivar tipos específicos de comportamento discriminatório e tendências de ação em relação a grupos sociais específicos (Cuddy et al., 2007). Mais concretamente, a conjugação ambivalente de estereótipos

positivos e negativos no âmbito das dimensões de competência e simpatia suscita emoções específicas relativamente aos grupos sociais em questão, por exemplo: inveja (se o grupo for considerado altamente competente, mas pouco amável) e pena (se o grupo for considerado pouco competente, mas muito amável), o que, por sua vez, pode motivar comportamentos simultaneamente benéficos e prejudiciais em relação ao grupo. Os grupos invejados suscitam tendências comportamentais de aproximação (por exemplo, expressar o desejo de se associar a eles), mas também o desejo de os prejudicar ativamente, ao passo que os grupos que são alvo de pena suscitam o desejo de os ajudar e proteger, ao mesmo tempo que os prejudica passivamente através da exclusão social.

A investigação existente nesta área tem-se focado sobretudo na aplicação das dimensões de conteúdo estereotipado de simpatia e competência a crenças sobre as pessoas mais velhas ou mais jovens em geral, sem referência ao contexto laboral (por exemplo, Cuddy et al., 2005; Francioli & North, 2021). Mais recentemente, foi sugerida outra dimensão de estereotipagem, centrada na moralidade (Ellemers et al., 2014), e que se refere às avaliações de honestidade e fiabilidade. Embora os juízos de moralidade baseados na idade não tenham sido explorados no contexto laboral, estudos realizados junto de ativistas sociais mais jovens mostraram que estes são vistos como amáveis por serem mais jovens, e competentes por serem ativistas, mas são considerados menos morais/fiáveis do que os ativistas mais velhos (Farinha & Rosa, 2022).

## 1.2. Necessidade de estudos adicionais

Tendo em conta o envelhecimento da população mundial e a tendência de muitos países para adiarem a reforma, existe uma necessidade urgente de compreender melhor o papel do idadismo e as relações intergeracionais no âmbito do trabalho. A maior parte dos estudos sobre idadismo centra-se na discriminação contra trabalhadores mais velhos, apesar de o idadismo poder ter dois sentidos, e de os indivíduos poderem ser considerados não só «demasiado velhos», mas também «demasiado jovens». Embora haja um volume de estudos cada vez mais amplo sobre as atitudes relativas a pessoas mais jovens, nenhum estudo anterior examinou o conteúdo e o papel dos estereótipos prescritivos em relação a pessoas mais jovens, mais especificamente em relação a trabalhadores mais jovens.

Há muito que os estereótipos prescritivos no local de trabalho são estudados em relação ao género e à etnicidade (por exemplo, Berdahl & Min, 2012; Burgess & Borgida, 1999; Gill, 2004; Heilman, 2001; Rudman & Glick, 2002), e só mais recentemente é que têm sido estudados relativamente à idade (North & Fiske, 2013a) ou à intersecção entre género e idade (Koenig, 2018), mas sem se focarem no contexto laboral. Embora o idadismo partilhe processos intergrupais semelhantes aos do sexismo e racismo, é muito diferente destes dois. Em primeiro lugar, a natureza profundamente contínua da idade torna-a muito subjetiva e dependente de processos de construção social no que diz respeito às fronteiras etárias entre jovens e velhos. Em segundo lugar, estas fronteiras etárias são permeáveis e vão-se alterando ao longo da vida, o que significa que a maior parte dos indivíduos têm a experiência de pertencer aos grupos etários mais jovens e aos mais velhos a determinada altura da vida. Em terceiro lugar, geralmente existem

normas sociais robustas contra a expressão direta de preconceitos (por exemplo, demonstrando hostilidade flagrante relativamente a um determinado grupo); no entanto, estas parecem ser menos vincadas no caso da idade. Isto significa que, em determinadas situações, ou ao pensar em determinados contextos, as pessoas tendem a ser menos cautelosas em relação a expressar preconceitos etários explicitamente (Nelson, 2002). No entanto, tal como descrevemos anteriormente, a discriminação pode ocorrer mesmo quando não existe preconceito flagrante, porque pode ser manifestada de formas subtis e mais ambivalentes, como no caso de estereótipos prescritivos de idade. Assim, compreender o modo como os estereótipos prescritivos são manifestados especificamente em relação aos diferentes grupos etários, e sobretudo no local de trabalho, é de extrema importância.

Publicaram-se estudos importantes sobre idadismo com enfoque no contexto português, embora a maioria tenha incidido sobre o idadismo relativo a pessoas mais velhas (Lima et al., 2010). Existe uma escassez de investigação (inter)nacional sobre idadismo dirigido aos jovens, sendo que a maioria dos estudos utiliza as pessoas mais jovens como grupo de comparação (e muitas vezes relativamente a perceções aplicáveis apenas a pessoas mais velhas), em vez de dedicar atenção ao próprio juvenismo (de la Fuente-Núñez et al., 2021). Além disso, a área do juvenismo é atéorica, proporcionando um entendimento muito limitado deste fenómeno. Ademais, muita da investigação sobre o idadismo é correlacional e sujeita a limitações sobre inferências de causa e efeito.

Tendo em conta que a idade é uma construção social, a questão do idadismo também é altamente contextual e dependente de crenças e normas culturais. No entanto, a maior parte dos estudos

de psicologia social, incluindo os estudos sobre idadismo, são realizados em culturas anglo-saxónicas, muitas vezes sem ter em conta que as teorias desenvolvidas e os dados produzidos poderão ser específicos àquela cultura (Henrich et al., 2010). Portugal constitui um contexto distinto, uma vez que se situa entre os países da região europeia onde é mais provável que as pessoas mais velhas e mais jovens sejam alvo de sentimentos negativos e onde o idadismo é desproporcionalmente considerado um problema grave na sociedade (Lima et al., 2010). Ao mesmo tempo, está entre os países europeus com a taxa mais elevada de envelhecimento populacional (Nações Unidas, 2023), com a taxa de emprego mais elevada entre as pessoas com idade igual ou superior a 65 anos (Comissão Europeia, Eurostat, 2020), mas também entre os países mais frágeis relativamente a indicadores socioeconómicos, tais como crescimento económico, taxas de desemprego e dívida (INE, 2022).

Em suma, um dos principais contributos do projeto age@work é fazer face a estas lacunas no conhecimento e oferecer uma clareza muito necessária sobre a questão do idadismo, tanto em relação àqueles que o manifestam como em relação aos seus alvos, bem como sobre os antecedentes e as consequências do idadismo, utilizando uma abordagem multimetodológica. Uma das importantes implicações deste projeto é a base que estabelece para fazer face à discriminação etária e aumentar a inclusão social tanto dos trabalhadores mais jovens como dos trabalhadores mais velhos, por forma a reduzir os custos do idadismo para a sociedade.

### 1.3. Síntese

O primeiro capítulo apresentou o fenómeno do idadismo respondendo às seguintes perguntas: O que é o idadismo e o que sabemos acerca dele? Por que razão é tão importante estudar o idadismo, incluindo os estereótipos relativos a pessoas mais jovens e mais velhas?

Quando as pessoas se categorizam umas às outras de acordo com grupos etários como «jovem» e «velho», tendem a fazer inferências implícitas sobre capacidades, competências e aptidões. Estas inferências baseiam-se em grande medida em estereótipos, que se definem como crenças generalizadas acerca da categoria social à qual uma pessoa pertence. O idadismo refere-se à estereotipagem, ao preconceito e à discriminação sistemáticos contra pessoas devido à sua idade. O idadismo pode abarcar estereótipos e discriminação positivos e negativos, e pode ser explícito ou implícito nas suas manifestações. O idadismo pode ser expressado ao nível individual, organizacional ou societal, e pode ser dirigido tanto a indivíduos mais jovens como aos mais velhos.

O idadismo é uma questão social de grande relevância, uma vez que a discriminação negativa com base na idade é vivida por mais pessoas do que o sexismo ou o racismo. Sabemos que o potencial impacto da discriminação etária nos indivíduos mais velhos é muito alargado. Pode desencadear perceções de injustiça e é uma experiência de rejeição social para além do nosso controlo, que pode prejudicar o funcionamento e a saúde cognitivos e físicos. Quando internalizados, os estereótipos negativos podem provocar stress, e mesmo a ameaça de estereótipos pode ser suficiente para reduzir significativamente o desempenho cognitivo.

Os dados sobre o juvenismo são mais escassos e por vezes inconsistentes. Alguns estudos mostraram que a discriminação etária não tem um impacto negativo no bem-estar subjetivo dos adultos mais jovens. Outros estudos sugerem que a discriminação etária é prejudicial ao bem-estar subjetivo dos indivíduos de todas as idades. Os estudos que se centram no contexto laboral corroboram o possível impacto negativo do juvenismo. Por exemplo, a percepção de idadismo no trabalho afeta o compromisso dos trabalhadores mais jovens com a organização.

Ao nível organizacional, e para quem tem crenças idadistas e ocupa cargos de poder, o idadismo pode ser exprimido através de práticas e decisões a nível dos recursos humanos, o que, por sua vez, pode conduzir a percepções de injustiça e a reações negativas. Mesmo para quem não se encontra numa posição de poder, o idadismo pode ser manifestado criando um ambiente de trabalho negativo, como a demonstração de relutância em trabalhar com funcionários mais velhos ou mais jovens na equipa. Ao nível societal, a discriminação etária pode manifestar-se através de legislação formal e de cultura informal. É importante notar que qualquer forma de discriminação é dispendiosa em termos de desenvolvimento humano, e que tem consequências socioeconómicas.

Uma vez que o idadismo se baseia nas crenças das pessoas acerca de determinados grupos etários, é importante compreender os estereótipos como mecanismos que conduzem à discriminação etária. Tanto os estereótipos negativos como os positivos podem ser discriminatórios, e podem ser usados para justificar a exclusão ou opressão de determinados grupos na sociedade. A literatura de psicologia social distingue entre três diferentes tipos de estereótipos:

estereótipos descritivos (a forma como as pessoas acham que os membros de um determinado grupo são), metaestereótipos (crenças relativas à forma como o nosso grupo social é visto pelo seu grupo e por outros grupos), e estereótipos prescritivos (crenças sobre a forma como os membros de um determinado grupo se devem comportar/ser). Devido à sua natureza «obrigatória», os estereótipos prescritivos têm particular influência nas relações intergrupais, porque envolvem um grupo a exercer controlo social sobre outro. São particularmente prejudiciais porque implicam não só ser diferente, mas agir de forma contrária às expectativas. Além disso, os estereótipos prescritivos conseguem predizer preconceito e discriminação em casos em que os estereótipos descritivos não conseguem.

Apesar das semelhanças com o sexismo e o racismo, o idadismo tem sido muito menos estudado, e a maioria dos estudos sobre idadismo centra-se na discriminação contra trabalhadores mais velhos. No que diz respeito ao idadismo relativamente a pessoas mais jovens (isto é, juvenismo), existe uma escassez de estudos, e os dados existentes até à data ainda não demonstraram efeitos consistentes e significativos. Em termos de estereótipos idadistas, os estereótipos prescritivos são os que receberam menos atenção a nível de investigação. Pelo contrário, a maioria dos estudos sobre estereótipos etários centrou-se nos estereótipos descritivos, está relacionada com o bem fundamentado Modelo do Conteúdo de Estereótipos (MCE), e negligenciou o contexto laboral. Uma vez que a idade é uma construção social, a questão do idadismo é também altamente contextual e dependente de crenças e normas culturais. No entanto, a maior parte da investigação em psicologia social, incluindo a investigação sobre idadismo, é conduzida em culturas

anglo-saxónicas, podendo estar limitada a uma determinada cultura. Assim, o projeto age@work — e o presente livro — pretendem fazer face a estas lacunas no conhecimento. Especificamente, o projeto (1) investigou os estereótipos etários prescritivos com que os trabalhadores mais jovens e mais velhos se deparam no local de trabalho em Portugal; (2) desenvolveu e validou empiricamente uma escala que mede os estereótipos etários prescritivos relativos a trabalhadores mais jovens e avaliou as suas características psicométricas; (3) mediu a prevalência e os preditores de crenças idadistas em relação a trabalhadores mais jovens e mais velhos na força de trabalho portuguesa; (4) examinou as consequências dos estereótipos etários prescritivos relativamente a funcionários mais jovens e mais velhos; e (5) investigou as perceções de justiça organizacional relacionadas com a discriminação e a estereotipagem etárias, bem como os seus efeitos.

No Capítulo 2, centrar-nos-emos no local de trabalho como contexto para idadismo relativamente a trabalhadores mais jovens e mais velhos, e analisaremos resultados importantes. Os Capítulos 3 e 4 oferecem uma visão geral sobre os estudos e as metodologias de investigação utilizados neste projeto. O Capítulo 3 foca-se no desenvolvimento e na testagem de uma escala para medir os estereótipos prescritivos relativamente a trabalhadores mais jovens, ao passo que o Capítulo 4 examina três estudos usados para investigar as causas e as consequências dos estereótipos idadistas que visam trabalhadores mais jovens e mais velhos. O Capítulo 5 analisa os estereótipos prescritivos da perspectiva daqueles que os aceitam, e apresenta os resultados relativos aos seus preditores e às suas consequências. O Capítulo 6 examina os estereótipos prescritivos da perspectiva

dos seus alvos, e apresenta os resultados relativos aos efeitos de se sentir estereotipado e discriminado com base na idade. O Capítulo 7 recapitula as principais conclusões obtidas com o projeto, identifica caminhos importantes para investigação futura, e recomenda formas de pôr em prática as conclusões aos níveis individual, organizacional e societal, de modo a criar locais de trabalho mais equitativos e mais inclusivos em termos etários.

## Capítulo 2

### O que sabemos sobre idadismo no local de trabalho?

O envelhecimento da população mundial, bem como o consequente adiamento da reforma em muitas jurisdições, aumentou a probabilidade de trabalhadores mais jovens e mais velhos interagirem no trabalho. Podem coexistir até quatro gerações nas organizações contemporâneas, o que realça a importância crescente de compreender o idadismo (Nelson, 2019; Organização Mundial da Saúde, 2021) e as relações intergeracionais nas organizações (North & Fiske, 2016). No entanto, tal como acontece com a investigação sobre idadismo em geral, os estudos sobre idadismo no local de trabalho têm-se focado sobretudo nos trabalhadores mais velhos (Perry & Parlamis, 2005; Posthuma & Campion, 2009; Truxillo et al., 2015), apesar de estudos recentes mostrarem que o idadismo também pode visar pessoas mais jovens (também conhecido como «juvenismo», Francioli & North, 2021), incluindo no âmbito do local de trabalho (ver revisões da literatura de de la Fuente-Núñez et al., 2021; Schmitz et al., 2024). Já foi até sugerido que o preconceito etário contra pessoas mais jovens se manifesta particularmente no local de trabalho (de la Fuente-Núñez et al., 2021), por exemplo, sob a forma de *bullying* e de assédio (Kellner & Waterhouse, 2011). Há indícios de uma elevada prevalência de discriminação etária junto de trabalhadores mais jovens, sendo que um em cada três trabalhadores mais jovens reporta ser alvo de discriminação etária (Loretto & Duncan, 2000).

É interessante notar que os trabalhadores mais jovens e mais velhos partilham alguns desafios comuns: dispõem de menos recursos e exercem menos influência do que os trabalhadores de meia-idade (North & Fiske, 2012). Assim, o idadismo funciona de forma dinâmica ao longo de toda a vida ativa (Marchiondo et al., 2016), sendo que tanto os trabalhadores mais jovens como os mais velhos pertencem a grupos etários desfavorecidos socialmente. Em contrapartida, os trabalhadores de meia-idade constituem o «padrão idealizado em relação ao qual os outros grupos etários são avaliados» (Finkelstein, 2013, p. 21). Não é de admirar que os estudos anteriores tenham identificado um padrão de associação em forma de U entre a idade dos funcionários e a perceção de discriminação etária (Duncan & Loretto, 2004), sendo que os trabalhadores mais jovens e mais velhos sofrem mais discriminação do que os trabalhadores de meia-idade (Marchiondo et al., 2016). Tendo em conta a natureza bidirecional do idadismo no local de trabalho, é fundamental perceber e dar resposta ao idadismo direcionado aos grupos em ambos os extremos do *continuum* etário.

Neste capítulo, apresentamos o principal quadro conceptual utilizado para estudar o idadismo no local de trabalho no âmbito do projeto *age@work*. Apresentamos teorias e investigação inovadoras tanto sobre o idadismo direcionado contra trabalhadores mais velhos, também denominado de «velhismo»<sup>3</sup>, como sobre o idadismo

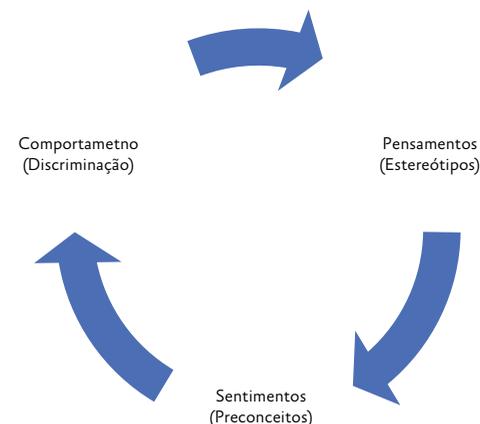
direcionado contra trabalhadores mais jovens, ou «juvenismo», no local de trabalho. Assim, oferecemos os fundamentos teóricos e empíricos para os estudos empíricos apresentados nos Capítulos 3, 4, 5 e 6, com especial enfoque nos estereótipos idadistas, sobretudo os estereótipos prescritivos, que receberam muito menos atenção investigativa até à data.

## 2.1. Idadismo no local de trabalho e o papel dos estereótipos etários

De acordo com o modelo tripartido de atitudes, que tem sido amplamente adotado na conceptualização do idadismo no local de trabalho (por exemplo, Finkelstein et al., 2018), o idadismo pode ser definido por três componentes: cognitiva, afetiva e comportamental. Um exemplo da componente cognitiva do idadismo é quando alguém acredita que os trabalhadores mais velhos são resistentes à mudança; um exemplo da dimensão afetiva é quando alguém sente desprezo no decurso de conversas com colegas de trabalho mais velhos; e um exemplo da dimensão comportamental é quando alguém evita trabalhar com colegas mais velhos. As três componentes ou dimensões do idadismo podem ter uma valência positiva ou negativa.

Uma vez que os nossos pensamentos, sentimentos e ações se influenciam mutuamente, a relação entre os estereótipos, os preconceitos e a discriminação é multidirecional.

Figura 2.1. Relações multidirecionais entre estereótipos, preconceitos e discriminação



Uma das vantagens do modelo tripartido de atitudes é que decompõe o idadismo nas suas várias partes constituintes, permitindo uma compreensão mais abrangente do fenómeno e o desenvolvimento de intervenções mais específicas. É particularmente importante compreender os estereótipos neste contexto, uma vez que essa compreensão oferece esclarecimentos acerca das fontes cognitivas dos enviesamentos que podem ser abordadas através de programas educacionais e de sensibilização.

Tal como referimos no Capítulo 1, foram identificados três tipos distintos de estereótipos na literatura: estereótipos descritivos, metaestereótipos e estereótipos prescritivos. Um exemplo de um estereótipo etário descritivo em relação a trabalhadores mais jovens em particular é o facto de estes serem comumente vistos como sentindo-se «no direito» e como tendo uma fraca ética de

trabalho (Raymer et al., 2017). Um exemplo de um metaestereótipo etário em relação a trabalhadores mais velhos é quando estes acham que os trabalhadores mais jovens consideram que os trabalhadores mais velhos são menos aptos fisicamente (Finkelstein et al., 2013). Um estereótipo prescritivo de idade em relação a trabalhadores mais velhos poderá ser a expectativa de que estes devem reformar-se quando atingem a idade da reforma para possibilitarem a sucessão de trabalhadores mais jovens nas organizações (North & Fiske, 2012). Embora a maioria das pessoas associe o termo estereótipos a traços e características negativas de um determinado grupo, muitas vezes estes são ambivalentes, contendo atributos positivos e negativos (Operario & Fiske, 2010). Por exemplo, os trabalhadores mais velhos podem ser estereotipados como experientes, mas lentos ao executarem certas tarefas.

### **O caso especial dos estereótipos prescritivos de idade**

A investigação sobre o idadismo no âmbito do trabalho tem-se focado sobretudo em estereótipos descritivos. Os metaestereótipos também receberam alguma atenção investigativa, mas os estereótipos prescritivos têm sido em grande medida negligenciados. Até à data, North and Fiske (2013a) são os únicos académicos que investigaram os estereótipos etários prescritivos, e fizeram-no relativamente às pessoas mais velhas em geral. Por exemplo, concluíram que as pessoas mais jovens acham que as pessoas mais velhas não deveriam tentar parecer mais jovens do que a sua idade cronológica. Uma limitação importante desta investigação, à luz do presente projeto, é o facto de os estereótipos etários prescritivos identificados para pessoas mais velhas, em geral (por exemplo, que as pessoas mais

velhas não deviam dançar em discotecas), poderem não ser aplicáveis a áreas específicas, como o local de trabalho. Tanto quanto sabemos, o único estudo que aplicou estereótipos velhistas prescritivos ao local de trabalho concluiu que a idade específica do alvo (meia-idade ou mais velho) não tinha impacto na forma como as características do alvo eram percebidas (por exemplo, simpatia e competência; Hanrahan et al., 2023).

Estudos realizados no contexto laboral que envolvem estereótipos prescritivos relativamente a outros grupos sociais, tais como género ou raça (por exemplo, Heilman, 2001; Berdahl & Min, 2012), revelaram a importância do seu papel para uma melhor compreensão da discriminação e das relações intergrupais. Por exemplo, as pessoas do leste asiático que demonstravam um comportamento contra estereotípico dominante no trabalho, e, portanto, em contradição com o estereótipo racial prescritivo, sofriam mais assédio racial do que as pessoas do leste asiático que não eram dominantes (Berdahl & Min, 2012). No que diz respeito ao género, mesmo quando a competência direcionada para o sucesso/agentiva de uma mulher é reconhecida, a sua avaliação e progressão de carreira é afetada de forma negativa se ela entrar em violação das prescrições de género (Heilman, 2001).

Estes exemplos demonstram a relevância de compreender os estereótipos prescritivos. Ao contrário das normas ou expectativas — que costumam ser partilhadas por toda a gente numa dada sociedade —, geralmente os estereótipos prescritivos envolvem um grupo que visa outro de forma desproporcional como forma de exercer controlo social (North and Fiske, 2013). Violar estereótipos prescritivos pode resultar em retaliação ou penalizações em relação ao violador do estereótipo (por exemplo, não ser contratado)

(Rudman et al., 2012). Assim, os estereótipos prescritivos conseguem prever preconceito/discriminação mesmo quando os estereótipos descritivos não conseguem fazê-lo (Gill, 2004). Os estereótipos prescritivos também exercem pressão sobre o grupo visado para que este aja de certas formas (evitando, desse modo, a violação dos estereótipos, ou escondendo comportamentos não-conformes para evitar penalizações), perpetuando esses mesmos estereótipos e comportamentos estereotipados (Rudman et al., 2012). Não só os estereótipos prescritivos acarretam consequências comportamentais importantes, como também produzem diferenças intergrupais, em termos do grau de aceitação, muito maiores do que os estereótipos descritivos (North & Fiske, 2013; Rudman et al., 2012). Assim, os estereótipos prescritivos no local de trabalho merecem mais investigação, sobretudo no que diz respeito ao estudo de trabalhadores mais velhos e mais jovens enquanto alvos (por exemplo, Finkelstein, 2015).

Na seção seguinte, analisamos estudos empíricos importantes sobre o idadismo e as suas consequências, e relacionamo-los com os conceitos apresentados até aqui.

## 2.2. Principais conclusões retiradas de estudos empíricos sobre o idadismo no local de trabalho

Foram realizadas várias revisões de literatura e meta-análises (isto é, formas sistemáticas de analisar e resumir resultados da investigação existente sobre um determinado assunto) sobre o idadismo no local de trabalho no âmbito da literatura sobre comportamento organizacional e psicologia organizacional (por exemplo, Bae & Choi, 2022; Bal et al., 2011; de la Fuente-Núñez et al., 2021; Finkelstein et al., 2015; Ng &

Feldman, 2012; Perry & Parlamis, 2006; Posthuma & Campion, 2009; Truxillo et al., 2015), a maior parte das quais se centram no idadismo relativo a trabalhadores mais velhos (para consulta de uma exceção, ver de la Fuente-Núñez et al., 2021). Delineamos alguns dos resultados particularmente relevantes para as questões relativas ao idadismo no local de trabalho investigadas neste projeto. Dividimos esta visão geral em duas seções: uma relativa ao idadismo direcionado a trabalhadores mais velhos (ou velhismo no local de trabalho), e outra relativa ao idadismo direcionado a trabalhadores mais jovens (ou juvenismo no local de trabalho).

No que diz respeito ao idadismo direcionado a trabalhadores mais velhos, começamos por analisar o conteúdo dos estereótipos dirigidos a este grupo. Em seguida, analisamos os resultados relativos aos efeitos do idadismo nas decisões dos RH e relativamente aos funcionários, e as consequências para os alvos e para aqueles que manifestam velhismo no local de trabalho. As consequências consideradas incluem a satisfação no trabalho, o compromisso para com a organização, o envolvimento dos funcionários, comportamentos contraproducentes e prejudiciais, e consequências para a saúde. Depois, voltamos a nossa atenção para o idadismo direcionado a trabalhadores mais jovens, um tópico muito menos estudado. Começamos por oferecer uma visão geral sobre a forma como o juvenismo no local de trabalho tem sido estudado até agora. Em seguida, analisamos o conteúdo dos estereótipos direcionados a trabalhadores mais jovens, apresentamos resultados empíricos sobre os efeitos do juvenismo nas decisões dos RH e relativamente aos funcionários, e as consequências para os alvos e para aqueles que manifestam juvenismo no local de trabalho.

## Idadismo direcionado a trabalhadores mais velhos

### *Estereótipos sobre trabalhadores mais velhos*

As análises e meta-análises realizadas ao longo dos últimos 20 anos examinaram os estereótipos mais comuns em relação aos trabalhadores mais velhos e identificaram vários temas gerais (Truxillo et al., 2015). Na secção que se segue, apresentamos os principais estereótipos usados para descrever trabalhadores mais velhos e, sempre que possível, indicamos a sua valência (positiva ou negativa).

Os estereótipos descritivos, que se referem à forma como as pessoas supostamente «são» (por exemplo, North & Fiske, 2013), têm sido os mais investigados em estudos sobre estereótipos relativos aos mais velhos. Segundo a análise de Posthuma e Campion (2009), os estereótipos descritivos negativos sobre os trabalhadores mais velhos enquadram-se nas seguintes categorias:

- Fraco desempenho: os trabalhadores mais velhos têm menor capacidade, são menos motivados e menos produtivos do que os trabalhadores mais jovens;
- Menor capacidade de aprendizagem: os trabalhadores mais velhos são menos capazes de aprender e, por isso, têm menos potencial de desenvolvimento;
- Resistência à mudança: é mais difícil dar formação a trabalhadores mais velhos, estes são menos adaptáveis, menos flexíveis e mais resistentes à mudança. Consequentemente, os trabalhadores mais velhos proporcionarão um retorno mais baixo em investimentos como ações de formação;

- Permanência mais curta no cargo: os trabalhadores mais velhos trabalharão durante menos anos, e por isso a entidade empregadora terá menos tempo para colher os benefícios dos investimentos em formação;
- Mais dispendiosos: os trabalhadores mais velhos são mais dispendiosos porque ganham salários mais elevados, utilizam os seus benefícios mais frequentemente, e estão mais próximos da reforma.

Ng e Feldman (2012) identificaram um conjunto adicional de descritores negativos dos trabalhadores mais velhos, que não tinham sido incluídos na análise de Posthuma e Campion (2009): confiam menos, são menos saudáveis, e mais vulneráveis a um desequilíbrio entre a vida familiar e profissional.

No que diz respeito aos estereótipos descritivos positivos, a análise de Posthuma e Campion (2009) também identificou uma categoria de estereótipos positivos relativos aos trabalhadores mais velhos: «mais fiáveis», segundo a qual os trabalhadores mais velhos são considerados mais estáveis, mais fiáveis, honestos, dignos de confiança, leais, empenhados no emprego, e menos propensos a faltar ao trabalho ou a deixar o emprego ao fim de pouco tempo. O estudo de Bal et al. (2011) oferece mais informação sobre as características positivas dos trabalhadores mais velhos; nesse estudo, os trabalhadores mais velhos foram avaliados de forma mais favorável do que os trabalhadores mais jovens em termos da sua fiabilidade. As pessoas mais velhas também receberam uma avaliação superior à das pessoas mais jovens no que diz respeito à integridade (Rosen & Jerdee, 1976a).

Uma vez que um estereótipo consiste numa generalização, não se trata de uma descrição rigorosa de cada membro individual de um determinado grupo. A exatidão de um estereótipo tem a ver com a questão de existirem ou não verdadeiras diferenças entre grupos (em média) no que diz respeito a uma determinada característica (Truxillo et al., 2015). Em termos do estereótipo de fraco desempenho, não existe indicação de que o desempenho no emprego diminua à medida que os funcionários envelhecem (Posthuma & Campion, 2009). Aliás, muitas vezes o desempenho melhora com a idade, e, quando se verificam declínios, estes tendem a ser diminutos (por exemplo, Cuddy & Fiske, 2002; Prenda & Stahl, 2001). Além disso, a idade dos funcionários é menos importante para o desempenho no trabalho do que as competências e a saúde a nível individual, encontrando-se diferenças muito maiores em termos de desempenho no trabalho dentro dos mesmos grupos etários do que entre grupos etários (por exemplo, Chasteen et al., 2002). No que diz respeito ao estereótipo de permanência mais curta no cargo, os trabalhadores mais velhos não costumam produzir menos retornos em investimentos como a formação, uma vez que os trabalhadores mais velhos são menos propensos a despedir-se, e o retorno de investimentos realizados em termos de formação costuma concretizar-se a curto prazo (por exemplo, Hedge et al., 2006). De forma semelhante, a meta-análise de Ng e Feldman (2012), que incluiu 418 estudos empíricos e investigou estereótipos comuns dirigidos a pessoas mais velhas (menos motivadas, menos dispostas a participar em ações de formação e em desenvolvimento de carreira, mais resistentes à mudança, confiam menos, menos saudáveis e mais vulneráveis a um desequilíbrio entre a vida familiar e profissional), revelou que os estereótipos existentes em relação a trabalhadores mais velhos não costumam ser consistentes

com os resultados cumulativos da investigação. Uma exceção relevante é que os trabalhadores mais velhos se revelaram, de facto, menos dispostos a participar em atividades de formação e de desenvolvimento de carreira ou não apreciam variedade de tarefas, mas até mesmo essa exceção foi questionada em estudos mais recentes (por exemplo, Sousa et al., 2019; Marques et al., 2023).

Outra potencial discrepância diz respeito à forma como os trabalhadores mais velhos acham que são vistos pelos outros (isto é, metaestereótipos, Finkelstein et al., 2015) e à forma como são realmente estereotipados por outros. Os estudos revelaram que os metaestereótipos relativos a trabalhadores mais velhos são muitas vezes mais negativos do que os verdadeiros estereótipos prevaletentes acerca deles (Finkelstein et al., 2013). Por outras palavras, os trabalhadores mais velhos podem sobrestimar a medida em que são vistos pelos outros de forma negativa, por exemplo, como rabugentos, entediantes, conservadores e teimosos. Assim, Finkelstein et al. (2020) desenvolveram e validaram métodos de medição dos metaestereótipos dos trabalhadores mais velhos, um que avalia os metaestereótipos positivos relativos a pessoas mais velhas (experientes, conhecedoras, maduras, responsáveis/conscienciosas), e outro que avalia os metaestereótipos negativos relativos a pessoas mais velhas (tecnofóbicas, lentas, desfasadas e com mente fechada).

Um último tipo de estereótipo centra-se na forma como os trabalhadores mais velhos se *devem* comportar, que pode entrar em conflito com a forma como de facto se comportam. Denominados por estereótipos etários prescritivos, North e Fiske (2013a) foram, até à data, os únicos autores que os estudaram, mas em relação às pessoas mais velhas em geral. No seu estudo, que não se centrava

especificamente no local de trabalho, concluíram que as expectativas prescritivas relativas a pessoas mais velhas se encaixam em três categorias distintas: prescrições baseadas em sucessão, prescrições baseadas em consumo, e prescrições baseadas em identidade. Destas três, apenas os estereótipos baseados em sucessão são diretamente aplicáveis ao contexto laboral, e é por isso que os examinamos aqui com mais profundidade. Estes estereótipos advêm de expectativas em torno de recursos invejáveis e de posições sociais, e de percepções de que as oportunidades para pessoas mais jovens dependem da saída das pessoas mais velhas — sobretudo no mercado de trabalho (onde a reforma é encarada como libertando postos de trabalho para pessoas mais jovens). Assim, os estereótipos baseados em sucessão captam as expectativas de que os trabalhadores mais velhos devem afastar-se para dar oportunidades a trabalhadores mais jovens. Por outro lado, as comparações transnacionais (Berkman et al., 2015) demonstraram que taxas de emprego mais elevadas entre indivíduos mais velhos e idades de reforma mais avançadas estão positivamente relacionadas com taxas de emprego mais elevadas entre indivíduos mais jovens.

Os estereótipos etários são um fator-chave para percebermos melhor o enviesamento na tomada de decisões e no comportamento nas organizações. Na secção seguinte, apresentamos resultados de investigação que mostram as implicações da estereotipagem nas decisões a nível de RH e de pessoal no local de trabalho.

#### *Implicações do velhismo no local de trabalho nas decisões a nível de RH e de pessoal*

O idadismo dirigido a trabalhadores mais velhos tem sido amplamente estudado no contexto das decisões a nível de RH e de pessoal. Por

exemplo, Rosen e Jerdee (1976a) mostraram que os inquiridos davam aos trabalhadores mais velhos uma classificação mais baixa do que aos mais jovens no que diz respeito ao desempenho no trabalho, ao potencial para desenvolvimento, bem como a certas competências interpessoais, tais como vitalidade e propensão para correr riscos. Num estudo de seguimento, Rosen e Jerdee (1976b) investigaram os efeitos destes estereótipos etários na tomada de decisões das chefias utilizando um estudo com recurso a cenários. Os resultados mostraram que os estereótipos negativos associados a trabalhadores mais velhos no âmbito laboral se relacionavam positivamente com o enviesamento contra funcionários mais velhos nas decisões sobre pessoal.

No que diz respeito às decisões a nível de formação, Fleischmann e Koster (2018), também utilizando um estudo com recurso a cenários, concluíram que era menos provável as entidades empregadoras oferecerem oportunidades de formação a funcionários mais velhos, e que quanto mais velhos fossem os funcionários, mais acentuado era este efeito. A meta-análise de estudos de campo e de laboratório de Bal et al. (2011), que examinou o efeito da idade dos funcionários no âmbito de vários resultados avaliativos no local de trabalho, também sugere que os funcionários mais velhos estão em desvantagem no que diz respeito à progressão e seleção no emprego, a avaliações gerais e à percepção de competências interpessoais.

O recrutamento e a seleção têm sido uma área de estudo importante no contexto das decisões a nível de RH. Numa situação simulada de contratação, Ahmed et al. (2012) concluíram que um candidato fictício de 31 anos recebeu três vezes mais respostas de entidades empregadoras do que um candidato fictício de 46 anos. Abrams et al. (2016) testaram, de forma experimental, as preferências por candidatos

estereotipicamente mais velhos ou mais jovens para um posto de trabalho, e verificaram que 80% dos participantes preferiram contratar o candidato mais jovem, 15% selecionaram o candidato mais velho, e 5% estavam indecisos. Num segundo estudo, que controlava o efeito potencialmente gerador de confusão da duração do posto de trabalho (cargo a curto prazo *versus* cargo a longo prazo), manteve-se a forte preferência por um perfil estereotipicamente mais jovem.

Existem estudos que examinaram ainda a discriminação etária no contexto das entrevistas de emprego. Bennington (2001) entrevistou 186 pessoas que se tinham candidatado a empregos nos últimos seis meses e, apesar do facto de 44% dos inquiridos se lembrarem de ter sido questionados sobre a sua idade nas entrevistas, apenas 12% achavam que a sua idade os prejudicava no processo de seleção. Os autores defenderam que era possível que os candidatos fossem algo ingénuos no que diz respeito ao potencial da discriminação etária, e que, «Na perspetiva dos candidatos, perguntas sobre a idade são bastante comuns, e a maioria aceita isto como “parte da vida”, contribuindo, assim, para permitir que a discriminação continue» (p. 131). Este estudo sugere baixos níveis de consciência em relação ao idadismo no local de trabalho (por exemplo, Age Concern, 2008), mesmo entre aqueles visados pela discriminação.

Drydakis et al. (2018) abordaram as decisões sobre pessoal no contexto da interseccionalidade, ou seja, da convergência de pertença a diferentes grupos numa dada pessoa, por exemplo sendo mais velha e pertencendo a uma minoria étnica. Examinaram de modo experimental se as pessoas mais velhas têm menos acesso a vagas de emprego (isto é, menos convites para entrevistas) no mercado de trabalho do Reino Unido do que os seus pares mais

jovens, e se a etnia moderava a relação entre a idade e os resultados no mercado de trabalho (isto é, salários). Os resultados mostraram que os candidatos mais velhos, independentemente da sua etnia, tinham menos acesso a vagas de emprego mais bem pagas do que os candidatos mais jovens. No que diz respeito a interações entre a idade e a etnia do candidato, os candidatos Negros mais velhos tinham menos 9,4% de probabilidade de receberem um convite para entrevista do que os candidatos Brancos mais velhos. Além disso, os postos de trabalho para os quais os candidatos Negros mais velhos eram convidados a realizar entrevista ofereciam salários 5,8% mais baixos do que os cargos para os quais os candidatos Brancos mais velhos eram convidados a participar em entrevista.

#### *Consequências para os alvos de velhismo no local de trabalho*

Qualquer forma de perceção de discriminação é um fator de stress e prejudicial para o bem-estar dos indivíduos (por exemplo, Jones et al., 2016; Pascoe & Richman, 2009), e o mesmo se aplica ao velhismo no local de trabalho.

Hassell e Perrewé (1993) demonstraram que as perceções de discriminação etária por parte dos trabalhadores mais velhos estavam associadas a uma autoestima mais baixa, a uma perceção de controlo pessoal mais baixo, e a menor satisfação no trabalho. Snape e Redman (2003) verificaram que a perceção de discriminação etária estava associada a níveis mais baixos de compromisso afetivo nas organizações. No entanto, aqueles que sentiam que tinham sofrido discriminação etária por serem considerados demasiado velhos demonstravam níveis mais elevados de compromisso de continuidade, definido como lealdade à empresa, porque os custos de sair da empresa

são considerados demasiado elevados. Assim, a discriminação parece ter como resultado um sentimento, por parte dos trabalhadores mais velhos, de menor compromisso afetivo na organização, mas também um sentimento de estarem «presos», talvez devido a percepções de desvantagens no mercado de trabalho. Os resultados também indicam que a percepção de discriminação conduzia a um aumento da intenção de se reformar no caso daqueles mais próximos de estarem elegíveis para reforma antecipada. Ao investigar fatores psicossociais pouco estudados que podem promover ou prejudicar a satisfação, o compromisso e o envolvimento no trabalho, e na linha dos resultados de Hassell e Perrewé (1993) e de Snape e Redman (2003), Macdonald e Levy (2016) demonstraram que a discriminação etária no local de trabalho estava negativamente associada à satisfação no trabalho e ao compromisso no trabalho.

No que diz respeito às consequências do idadismo para os trabalhadores mais velhos em matéria de saúde, Marchiondo et al. (2019) estudaram as trajetórias da percepção de discriminação etária no local de trabalho junto de quase quatro mil funcionários. Utilizando três conjuntos de dados do Estudo sobre Saúde e Reforma, verificaram que a percepção de discriminação etária no local de trabalho tendia a aumentar com a idade. Por sua vez, aumentos na percepção de discriminação etária estavam relacionados com aumentos nos sintomas depressivos dos funcionários mais velhos e com reduções na sua satisfação no trabalho e na autoavaliação da sua saúde em geral.

### *Consequências para aqueles que manifestam velhismo no local de trabalho*

Até à data, as consequências para aqueles que manifestam (por exemplo, Paleari et al., 2019) velhismo no local de trabalho têm sido muito menos estudadas do que as consequências para os alvos de velhismo no local de trabalho. Alguns estudos sugerem que, à semelhança das conclusões retiradas relativamente àqueles que manifestam racismo (por exemplo, Bowser & Hunt, 1981; Richeson & Shelton, 2003; Spanierman & Heppner, 2004), também poderão existir consequências negativas para aqueles que manifestam discriminação etária. Por exemplo, King e Bryant (2017) verificaram que, entre várias gerações de trabalhadores, o idadismo no local de trabalho se relacionava de forma negativa com o contato cooperativo (por exemplo, mentoria) e com a satisfação no trabalho, oferecendo evidências indiretas das consequências negativas que podem advir de preconceitos relacionados com a idade. De forma mais direta, Paleari et al. (2019) verificaram que quanto mais os indivíduos demonstravam velhismo (e juvenismo), mais ansiedade sentiam em relação ao outro grupo etário, e sentiam que as suas interações com o outro grupo etário eram mais negativas. Além disso, identificavam-se menos com a organização e agiam de formas mais contraproducentes e mais prejudiciais, como por exemplo insultar alguém a respeito do seu desempenho no trabalho, em relação a colegas de todas as idades. Num segundo estudo longitudinal, os autores demonstraram que estas consequências negativas persistiam ao longo de um período de três meses, e que possuir crenças idadistas também tinha um impacto negativo na vitalidade no local de trabalho, uma subdimensão de prosperidade.

Na secção que se segue, passamos a nossa atenção para o idadismo direcionado a trabalhadores mais jovens, examinando os principais resultados empíricos nesta área pouco estudada.

### **Idadismo direcionado a trabalhadores mais jovens**

O envelhecimento da população em muitos países e as consequentes alterações na composição da força de trabalho não só têm tido impacto nos trabalhadores mais velhos, como também têm aumentado a pressão sobre os trabalhadores mais jovens. O enviesamento endogrupal (isto é, a tendência de beneficiar aqueles que pertencem ao nosso grupo) observado por Forte e Hansvick (1999) nas perceções sobre trabalhadores mais velhos por parte de empregadores mais velhos é um exemplo de como uma população ativa envelhecida se pode traduzir numa potencial desvantagem para trabalhadores mais jovens. De la Fuente-Núñez et al. (2021) analisaram extensivamente a forma como o idadismo também pode afetar as pessoas mais jovens, incluindo no campo do trabalho. O reconhecimento crescente da importância deste tópico também se refletiu no Relatório Mundial sobre o Idadismo (OMS, 2021), que dedicou um capítulo à análise da escala, do impacto e dos determinantes do idadismo, sobretudo em relação a pessoas mais jovens.

Apesar disso, a legislação tende a proteger os trabalhadores mais velhos contra a discriminação. Um exemplo notável é a Lei sobre Discriminação Etária no Emprego, de 1967 («ADEA»), nos Estados Unidos, uma lei federal que proíbe a discriminação etária contra funcionários com idade igual ou superior a 40 anos (para resumos sobre leis sobre discriminação etária no local de trabalho em todo

o mundo, ver [www.agediscrimination.info/international](http://www.agediscrimination.info/international)). Como consequência da pressão que o idadismo colocou nos trabalhadores mais jovens, foram reportados problemas de «discriminação etária inversa» nos EUA (por exemplo, Cullen, 2003; Lacy, 2005). Nestes processos judiciais, os funcionários mais jovens alegam que a sua entidade empregadora tratou melhor os funcionários mais velhos, o que coloca em questão a interpretação tradicional da «ADEA».

Na sua análise dos estudos sobre juvenismo no local de trabalho, realizados no âmbito deste projeto, Schmitz et al. (2023) concluem que, na grande maioria de estudos sobre idadismo que incluem trabalhadores mais jovens (88%), estes serviam apenas como grupo comparativo para estudar o idadismo relativo aos mais velhos. Isto significa que muito do nosso conhecimento relativo ao juvenismo no local de trabalho foi adquirido examinando-o através de uma lente de velhismo, isto é, utilizando os estereótipos relativos a trabalhadores mais velhos como referência (por exemplo, McCann & Keaton, 2013; Rosen & Jerdee, 1976a; Weiss & Maurer, 2004; ver também Schmitz et al., 2023). Por exemplo, no estudo clássico de Rosen e Jerdee (1976a) sobre discriminação etária, foram criados seis cenários que descreviam incidentes que refletiam estereótipos relativos a trabalhadores mais velhos (resistência à mudança, falta de criatividade, cautela e lentidão de raciocínio, menor capacidade física, falta de interesse nas mudanças tecnológicas, menor capacidade de aprendizagem) e usados para comparar decisões sobre pessoal (por exemplo, decisões a nível de promoções) em relação a alvos mais jovens e mais velhos. Este estudo foi replicado por Weiss e Maurer (2004) utilizando os mesmos cenários. McCann e Keaton (2013) criaram o inquérito sobre a Perceção de Estereótipos por parte dos Trabalhadores,

baseado na análise de Posthuma e Campion (2009) sobre os estereótipos etários relativos a trabalhadores mais velhos, com o intuito de comparar percepções relativas a trabalhadores mais jovens e mais velhos. No entanto, o estudo dos trabalhadores mais jovens em termos dos atributos associados a trabalhadores mais velhos gera um entendimento limitado sobre o tipo específico de idadismo enfrentado pelos trabalhadores mais jovens e, como tal, deve ser complementado por estudos que se centrem especificamente nos trabalhadores mais jovens.

#### *Estereótipos sobre trabalhadores mais jovens*

Os poucos estudos existentes sobre estereótipos relativos a trabalhadores mais jovens centraram-se sobretudo em estereótipos descritivos (por exemplo, Francioli & North, 2021; Raymer et al., 2017; Van Rossem, 2019;) e metaestereótipos (por exemplo, Finkelstein et al., 2013; Finkelstein et al., 2020). Em seguida, analisaremos estes estudos e, sempre que possível, faremos a distinção entre estereótipos de valência positiva e negativa. Depois, examinaremos os estereótipos prescritivos relativos a trabalhadores mais jovens identificados no âmbito deste projeto e não abordados em estudos anteriores.

Em termos de estereótipos descritivos negativos, os trabalhadores mais jovens são vistos como inexperientes, com grande necessidade de apoio, procuram um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, sem conhecimento das regras de etiqueta, e não revelam compromisso com a empresa (Van Rossem, 2019). Francioli e North (2021) identificaram estereótipos descritivos que costumam ser aplicados a pessoas mais jovens, dos quais alguns são também relevantes no contexto laboral: sentir-se «no direito», conflituosos

e inexperientes. Raymer et al. (2017) organizaram as crenças sobre profissionais mais jovens nos seguintes quatro temas: (1) demasiado informais e não conhecem as regras básicas de comunicação, (2) sentem-se «no direito» e têm expectativas pouco realistas, (3) têm uma fraca ética laboral e não tomam iniciativa, e (4) são autocentrados e desrespeitosos relativamente aos mais velhos. Os estereótipos descritivos positivos relativos a trabalhadores mais jovens identificados nos estudos incluem: orientados para objetivos, conhecedores em matéria de tecnologia, inovadores (Van Rossem, 2019), e motivados, inteligentes e com conhecimentos em matéria de tecnologia (Francioli & North, 2021).

No que diz respeito aos metaestereótipos, Finkelstein et al. (2013) identificaram os seguintes estereótipos negativos que os trabalhadores mais jovens acham que os trabalhadores mais velhos e de meia-idade associam a eles: arrogantes, atrasados/não pontuais, inexperientes, preguiçosos/pouco motivados, ambiciosos, imaturos, pouco fiáveis, extrovertidos, irresponsáveis, ingénuos, egoístas, inseguros e pouco empenhados. Os estudos de Kovacs et al. (2013) e Rožman et al. (2016) produziram resultados semelhantes. Finkelstein et al. (2020) validaram duas subescalas de metaestereótipos detidos por trabalhadores mais jovens, um que avalia os metaestereótipos negativos relativos a pessoas mais jovens com quatro itens (inexperientes, preguiçosos/pouco motivados, imaturos e pouco fiáveis), e outro que avalia os metaestereótipos positivos relativos a pessoas mais jovens com os quatro itens (enérgicos/entusiastas, ambiciosos, inovadores/criativos e com conhecimentos em matéria de tecnologia). É interessante notar que Finkelstein et al. (2013) observaram que os metaestereótipos relativos a trabalhadores mais jovens eram,

em média, mais negativos do que aqueles relativos a trabalhadores mais velhos, levando os autores a sugerir que os trabalhadores mais jovens poderão ser particularmente prejudicados por sobrestimarem a medida em que são estereotipados como, por exemplo, preguiçosos e irresponsáveis. Por outro lado, os trabalhadores mais jovens também acham que os trabalhadores mais velhos os veem de forma positiva nalgumas áreas, por exemplo, como tendo conhecimentos em matéria de tecnologia. Além disso, os trabalhadores mais jovens acham que os trabalhadores de meia-idade detêm estereótipos positivos acerca deles no que diz respeito à sua energia e entusiasmo (Finkelstein et al., 2013).

Embora haja um conjunto crescente de estudos sobre os estereótipos descritivos e metaestereótipos relativos a trabalhadores mais jovens, continua a haver grandes lacunas no que diz respeito a estudos sobre estereótipos etários prescritivos relativos a trabalhadores mais jovens (por exemplo, de la Fuente-Núñez et al., 2021; Truxillo et al., 2015). Assim, no âmbito deste projeto e conforme descrevemos detalhadamente em seguida, Schmitz et al. (2023) criaram uma escala de estereótipos etários prescritivos relativos a trabalhadores mais jovens, a WAYS — Escala de Jovenismo Ambivalente no Local de Trabalho (Workplace Ambivalent Youngism Scale, na versão original). Ver os Capítulos 3, 5 e 6 para mais pormenores sobre a WAYS, e sobre os efeitos de deter e de se sentir alvo dos estereótipos prescritivos da WAYS.

*Implicações do jovenismo no local de trabalho nas decisões a nível de RH e de pessoal*

Segundo um estudo recente, 28% dos funcionários mais jovens indicaram sofrer discriminação etária (Raymer et al., 2017). Foi sugerido

que as pessoas com idade igual ou inferior a 30 anos, em particular, relatam ter sofrido discriminação etária ao longo de todas as fases do seu percurso de trabalho, desde o recrutamento até a promoções e despedimentos (Snape & Redman, 2003). Os trabalhadores mais jovens costumam ter salários relativamente baixos (por exemplo, Wood et al., 2008) e afirmam não se sentirem suficientemente valorizados. Relatam também receberem comentários depreciativos, serem considerados menos competentes devido à sua aparência jovem, e receberem menos oportunidades de desenvolvimento (Raymer et al., 2017).

Duncan e Loretto (2004) exploraram as experiências e as perceções de discriminação etária junto de 180 funcionários de todas as categorias etárias e de acordo com o género. Em termos de discriminação etária, os resultados revelaram que mais de dois terços (70%) daqueles que indicaram ser alvo de discriminação etária afirmavam ter recebido «tratamento negativo devido à sua jovem idade». Apenas 30% afirmavam ter recebido «tratamento negativo devido à sua idade mais avançada». Os tipos mais comuns de tratamento negativo devido a idades mais jovens relatados pelos participantes tinham a ver com «salário e/ou benefícios» (21%); «Atitudes negativas» (18%); «Serem demasiado jovens para serem promovidos» (16%); «Restrições na distribuição de cargos» (12%); «Aparência jovem» (4%).

Os estudos sobre idadismo no local de trabalho têm analisado as relações diádicas entre supervisores mais jovens e subordinados mais velhos (díades J-V), também conhecidas como relações de supervisão incongruentes com os estatutos, nas quais o supervisor é mais jovem do que o seu subordinado. Collins et al. (2009) analisaram o efeito das expectativas dos subordinados em relação à eficácia e ao desempenho da liderança do supervisor. Os resultados

dos estudos sugerem que os trabalhadores mais velhos tinham expectativas mais baixas relativamente aos seus supervisores mais jovens do que os trabalhadores mais jovens e, por sua vez, os trabalhadores mais velhos atribuíam uma classificação mais baixa à eficácia e ao desempenho da liderança dos seus supervisores mais jovens do que os trabalhadores mais jovens em relação aos seus supervisores mais jovens. Além disso, os trabalhadores mais velhos tinham expectativas mais baixas relativamente aos seus supervisores mais jovens do que os trabalhadores mais jovens em relação a supervisores mais velhos ou do que os trabalhadores mais velhos em relação a supervisores mais velhos. Ademais, os trabalhadores mais velhos atribuíam uma classificação mais baixa ao comportamento de liderança dos supervisores mais jovens do que os trabalhadores mais jovens com supervisores mais velhos ou os trabalhadores mais velhos com supervisores mais velhos. Num estudo que analisou díades J-V «anti-estereotípicas», Van Der Heijden (2016) concluiu que a diferença de idades direcional (isto é, o quão mais novo o supervisor é do que o subordinado) estava relacionada com classificações mais baixas sobre o conhecimento profissional dos supervisores por parte dos seus subordinados. Este efeito negativo da incongruência de estatutos foi reforçado por uma duração mais longa da relação diádica entre funcionário e supervisor.

#### *Consequências para os alvos de juvenismo no local de trabalho*

No que diz respeito às consequências do juvenismo no local de trabalho, os poucos estudos que existem sugerem que o idadismo relativo a trabalhadores mais jovens pode ter implicações graves. Revelou-se que a percepção de discriminação etária por parte de trabalhadores mais jovens afeta negativamente a satisfação no trabalho

e o envolvimento do funcionário no trabalho (Jelenko, 2020), e aumenta a interferência entre a vida profissional e pessoal (Rabl & Kühlmann, 2009), reduzindo, assim, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Snape e Redman (2003) também chegaram à conclusão de que a percepção de discriminação etária (em termos de se ser considerado demasiado jovem ou demasiado velho) tem consequências negativas em termos do compromisso afetivo para com a organização.

Bertolino et al. (2013) investigaram de forma experimental o modo como os trabalhadores mais jovens e mais velhos são vistos em termos dos Cinco Grandes traços de personalidade e do desempenho contextual e de tarefas. Os resultados indicaram que os trabalhadores mais velhos obtinham uma classificação mais elevada em termos de seriedade (isto é, a tendência para serem organizados, responsáveis e trabalhadores) e de agradabilidade (isto é, a tendência para se comportarem de forma colaborativa e altruísta) do que os trabalhadores mais jovens. Por sua vez, os trabalhadores mais jovens recebiam uma avaliação mais alta em termos de neuroticismo (isto é, a manifestação de níveis crónicos de instabilidade emocional e a propensão para sofrimento psicológico) do que os trabalhadores mais velhos. Ao passo que as diferenças relativas ao desempenho de tarefas não eram significativas, os trabalhadores mais velhos obtinham uma classificação mais alta do que os trabalhadores mais jovens tanto em termos de comportamento de cidadania organizacional relativamente aos seus pares como de comportamento de cidadania organizacional relativamente à organização.

Erber e Long (2006) testaram de forma experimental se os trabalhadores mais jovens e mais velhos que se esqueciam de

desempenhar tarefas ou que as realizavam de modo demasiado lento eram julgados da mesma maneira. Os resultados demonstraram que, no caso das pessoas mais velhas, o esquecimento de desempenhar uma tarefa ou a sua realização de forma demasiado lenta eram atribuídos a uma fraca capacidade de memória e a dificuldades mentais. No caso das pessoas mais jovens, por outro lado, eram atribuídos à falta de esforço e de atenção. Além disso, os observadores demonstravam mais irritação e menos empatia relativamente aos trabalhadores mais jovens que tinham um desempenho mais fraco do que em relação aos trabalhadores mais velhos. Por último, os participantes tinham tendência para avaliar os funcionários mais velhos de forma mais positiva, e era mais provável que recomendassem os funcionários mais velhos para uma promoção e aumento de salário.

*Consequências para aqueles que manifestam juvenismo no local de trabalho*

Nesta secção, voltamos a nossa atenção para os efeitos sentidos por aqueles que manifestam idadismo direccionado a trabalhadores mais jovens. No entanto, tanto quanto sabemos, até à data, esta área pouco estudada só foi explorada por Paleari et al.. Como já referimos, foram encontradas consequências negativas de discriminação etária relativa a trabalhadores mais jovens ou mais velhos não só em relação aos alvos, mas também em relação àqueles que a manifestam. Mais especificamente, Paleari et al. (2019) concluíram que quanto mais os funcionários aceitavam o juvenismo (ou velhismo), mais negativas eram as suas interações com trabalhadores mais jovens ao longo do tempo. Este facto afetava negativamente os comportamentos relativamente a todos os colegas e, embora de forma menos significativa, a sua vitalidade no trabalho e identificação

organizacional. Os funcionários que tinham atitudes idadistas também adotavam comportamentos mais contraproducentes, tais como queixas. Assim, os dados iniciais sugerem que o idadismo pode ter consequências prejudiciais para os trabalhadores que detêm tanto o velhismo como o juvenismo, bem como para a organização como um todo e para os alvos do idadismo.

### **Idadismo bidirecional: um resumo sobre os estereótipos etários relativos a trabalhadores mais jovens e mais velhos**

A Tabela 2.1 apresenta os diferentes tipos de estereótipos etários (por exemplo, estereótipos descritivos, metaestereótipos e estereótipos prescritivos) relativos a trabalhadores mais velhos e mais jovens, e indica a sua valência.

**Tabela 2.1.** Síntese dos diferentes tipos de estereótipos associados a trabalhadores mais velhos e a trabalhadores mais jovens

Tipo de estereótipo	Trabalhadores mais velhos		Trabalhadores mais jovens	
	Valência do estereótipo			
	Negativa	Positiva	Negativa	Positiva
Estereótipos etários descritivos  (p. ex., Posthuma & Campion, 2009; Bal et al., 2011; Rosen & Jerdee, 1976a; Ng & Feldman, 2012; Van Rossem, 2019; Francioli & North, 2021; Raymer et al., 2017).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fraco desempenho</li> <li>• menor habilidade</li> <li>• resistência à mudança</li> <li>• permanência mais curta no cargo</li> <li>• mais dispendiosos</li> <li>• menos motivados</li> <li>• menos dispostos a participar em ações de formação e em desenvolvimento de carreira</li> <li>• confiam menos</li> <li>• menos saudáveis</li> <li>• mais vulneráveis a um desequilíbrio entre a vida familiar e profissional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mais confiáveis</li> <li>• fiáveis</li> <li>• revelam mais integridade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inexperientes</li> <li>• com grande necessidade de apoio</li> <li>• sem conhecimento das regras de etiqueta</li> <li>• procuram um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional</li> <li>• não revelam compromisso com a empresa</li> <li>• sentem-se «no direito»</li> <li>• conflituosos</li> <li>• fraca ética laboral</li> <li>• não tomam iniciativa</li> <li>• autocentrados</li> <li>• desrespeitosos relativamente aos mais velhos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• orientados para objetivos</li> <li>• conhecimentos em matéria de tecnologia</li> <li>• inovadores</li> <li>• motivados</li> <li>• inteligentes</li> </ul>
Metaestereótipos etários  (p. ex., Finkelstein et al., 2013; Finkelstein et al., 2020; Kovacs et al., 2013 e Rožman et al., 2016).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rabugentos</li> <li>• aborrecidos</li> <li>• conservadores</li> <li>• teimosos</li> <li>• tecnofóbicos</li> <li>• lentos</li> <li>• desfasados da realidade</li> <li>• mente fechada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• experientes</li> <li>• bem informados</li> <li>• maduros</li> <li>• responsáveis/consciosos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arrogantes</li> <li>• atrasados/não pontuais</li> <li>• inexperientes</li> <li>• preguiçosos/desmotivados</li> <li>• imaturos</li> <li>• pouco fiáveis</li> <li>• irresponsáveis</li> <li>• ingénuos</li> <li>• egoístas</li> <li>• pouco empenhados</li> <li>• inseguros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conhecimentos em matéria de tecnologia</li> <li>• trabalhadores</li> <li>• enérgicos/entusiasmados</li> <li>• ambiciosos</li> <li>• extrovertidos</li> <li>• ágeis</li> </ul>
Estereótipos etários prescritivos  (North & Fiske, 2013a, Schmitz et al., 2023).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• estereótipos relativos a sucessão<sup>4</sup>.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• estereótipos relativos a humildade/deferência e lealdade/pertença<sup>5</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• estereótipos relativos a vitalidade/inação</li> </ul>

Esta análise dos estereótipos relativos a trabalhadores mais velhos e mais jovens indica claramente que os estudos sobre estereótipos descritivos no local de trabalho são mais numerosos, ao passo que os metaestereótipos etários só começaram a ser alvo de atenção por parte de investigadores recentemente, e que os estudos sobre estereótipos etários prescritivos ainda são limitados e incipientes. No que diz respeito a estereótipos e metaestereótipos descritivos, nalguns casos verificamos um contraste direto entre os estereótipos direcionados a trabalhadores mais velhos em comparação com aqueles direcionados a trabalhadores mais jovens. Por exemplo, experientes *versus* inexperientes, resistentes à mudança/conservadores *versus* inovadores, maduros *versus* imaturos, lentos *versus* enérgicos/entusiastas, responsáveis/consciosos *versus* irresponsáveis, mais vulneráveis a um desequilíbrio entre a vida familiar e profissional *versus* em busca de um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Este contraste de estereótipos relativos a trabalhadores mais velhos *versus* trabalhadores mais jovens costuma refletir-se na valência positiva *versus* negativa atribuída aos estereótipos por parte daqueles que os manifestam. Por exemplo, ao passo que o estereótipo «lento» (atribuído a trabalhadores mais velhos) é considerado negativo, o «enérgico/entusiasta» (atribuído a trabalhadores mais jovens) é considerado positivo. No entanto, é interessante notar que tanto o estereótipo «mais vulnerável a um desequilíbrio entre a vida familiar e profissional» (trabalhadores mais velhos) como o estereótipo «em busca de um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional» (trabalhadores mais jovens) eram categorizados como negativos na literatura.

Em geral, os trabalhadores mais velhos e mais jovens parecem ser visados sobretudo por estereótipos negativos, mas os estereótipos positivos parecem ser ligeiramente mais frequentes em relação a trabalhadores mais jovens, indicando uma maior ambivalência nos estereótipos associados a este grupo etário.

### 2.3. Síntese

Face ao envelhecimento da população, e com até quatro gerações a coexistir em muitas organizações contemporâneas, compreender o idadismo no local de trabalho tornou-se cada vez mais importante. Neste capítulo, introduzimos abordagens conceptuais ao estudo do idadismo no local de trabalho e apresentámos as principais conclusões de estudos empíricos sobre idadismo, tanto em relação a trabalhadores mais velhos, como relativamente a trabalhadores mais jovens. Tal como acontece com o idadismo em geral, os estudos sobre o idadismo no local de trabalho têm-se focado sobretudo nos primeiros, apesar da comprovação dos impactos negativos do jenenismo no local de trabalho tanto para os indivíduos como para as organizações.

Uma vez que captam crenças relativas a categorias sociais de pessoas, os estereótipos são um mecanismo importante que conduz à discriminação etária. Os estereótipos podem ser positivos ou negativos, e podem ser descritivos (por exemplo, como *são* os trabalhadores mais velhos), prescritivos (por exemplo, como *devem ser* os trabalhadores mais velhos), ou metaestereótipos (por exemplo, como os trabalhadores mais velhos acham que são estereotipados *por outros*). Embora alguns estereótipos possam ter impacto tanto no portador do estereótipo como na pessoa visada, em termos de

comportamento e de bem-estar, os estereótipos etários prescritivos têm sido os menos estudados, sobretudo em relação aos trabalhadores mais jovens. É interessante notar que, embora os trabalhadores mais velhos e mais jovens sejam visados sobretudo por estereótipos negativos, os estereótipos positivos surgem associados mais frequentemente a trabalhadores mais jovens.

Já ficou comprovado que o idadismo afeta as decisões a nível de RH e de pessoal tanto em relação a trabalhadores mais velhos como a trabalhadores mais jovens. Os estudos sobre velhismo revelaram que os trabalhadores mais velhos, quando comparados com os mais jovens, obtêm uma avaliação menos positiva em termos de desempenho, de potencial de desenvolvimento e de competências interpessoais, tais como vitalidade e capacidade para assumir riscos. Os candidatos mais velhos têm menos acesso a entrevistas e a vagas de emprego mais bem pagas do que os candidatos mais jovens, e os trabalhadores mais velhos recebem menos oportunidades de formação. Em termos de juvenismo no local de trabalho, mais de um quarto dos funcionários mais jovens reportam discriminação etária em todas as fases da sua vida profissional, do recrutamento a promoções e despedimentos. Além disso, os trabalhadores mais jovens tendem a receber salários relativamente baixos e relatam sentir-se subvalorizados, receber comentários depreciativos, ser considerados menos competentes, e também afirmam receber menos oportunidades de desenvolvimento.

As consequências negativas para as pessoas visadas por velhismo no local de trabalho estão bem estabelecidas, e incluem reações psicológicas (por exemplo, baixa autoestima, perceção de menor controlo pessoal), atitudes organizacionais (por exemplo, menor satisfação no trabalho e compromisso organizacional, e mais intenções de entrar na reforma),

e bem-estar (por exemplo, sintomas depressivos, autoavaliação mais baixa em termos de saúde em geral, stress e ansiedade). Os poucos estudos que existem sobre juvenismo no local de trabalho sugerem que este também pode ter consequências graves. Ficou demonstrado que a perceção de discriminação etária diminui a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho, e o compromisso organizacional entre os trabalhadores mais jovens, ao mesmo tempo que aumenta a interferência e o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Existe uma escassez de estudos sobre as consequências para aqueles que manifestam idadismo no local de trabalho, seja este direcionado a indivíduos mais velhos ou mais jovens. No entanto, há estudos que indicam que os trabalhadores que têm atitudes e crenças idadistas têm interações menos positivas com os colegas no local de trabalho, e sobretudo com o grupo de colegas visado pelo idadismo. Além disso, a sua vitalidade no trabalho, um aspeto importante do bem-estar, e a identificação organizacional parecem ambos diminuir, e os seus comportamentos contraproducentes, tais como queixarem-se, parecem aumentar.

Por último, no Capítulo 2 identificámos três lacunas importantes na investigação sobre o idadismo no local de trabalho: estudos sobre estereótipos etários prescritivos, que conseguem prever preconceito/discriminação mesmo quando os estereótipos descritivos não conseguem fazê-lo, estudos sobre as consequências para aqueles que manifestam idadismo no local de trabalho, e estudos sobre o juvenismo no local de trabalho em geral.

## Capítulo 3

# Medir estereótipos prescritivos de idade em relação a trabalhadores mais jovens

### 3.1. Introdução aos estudos de desenvolvimento em escala

Um dos principais objetivos deste projeto de investigação era examinar a prevalência, os antecedentes e as consequências dos estereótipos etários prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens e mais velhos, como um aspeto menos estudado do idadismo. No que diz respeito aos trabalhadores mais velhos, já existe uma escala que mede os estereótipos prescritivos em relação aos indivíduos mais velhos em geral, que levam a tensões intergeracionais: a escala de North e Fiske (2013a) de Sucessão, Identidade e Consumo (SIC). Embora a SIC não se centre especificamente no local de trabalho, conseguimos utilizar a dimensão da sucessão, que inclui várias componentes relacionadas com o local de trabalho, para medir estereótipos etários prescritivos em relação a trabalhadores mais velhos no âmbito deste projeto. No entanto, no que diz respeito aos estereótipos etários prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens (ou mesmo em relação a indivíduos mais jovens em geral), não existia nenhuma medida anterior. Por isso, criámos e testámos a Escala de Jovenismo Ambivalente no Local de Trabalho no âmbito deste projeto, de forma a podermos medir também a prevalência, os antecedentes

e as consequências dos estereótipos etários prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens.

Assim, neste capítulo introduzimos a primeira parte empírica do projeto de investigação: três estudos realizados para desenvolver e validar uma escala que avalia estereótipos etários prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens. Estes incluem um estudo com várias partes para gerar os itens da escala (Estudo 1), um estudo para explorar a estrutura fatorial da escala (Estudo 2), e um estudo para confirmar a estrutura fatorial da escala e examinar a sua associação com outros constructos relacionados (Estudo 3). Os três estudos baseiam-se em diferentes amostras. Centrámos-nos sobretudo nos trabalhadores mais jovens, de forma a complementar trabalhos anteriores focados em trabalhadores mais velhos, e recolhemos dados tanto do contexto dos EUA, como do contexto português. Seguindo as boas práticas para dar resposta a potenciais questões éticas, todos os estudos foram aprovados pela Comissão de Ética sobre a Participação de Pessoas Humanas em Estudos de Ciências Comportamentais da Universidade Católica Portuguesa.

Os nossos principais objetivos neste capítulo são:

- 1) identificar os estereótipos etários prescritivos com que os trabalhadores mais jovens e mais velhos se deparam no local de trabalho em Portugal;
- 2) desenvolver e validar empiricamente uma escala que mede os estereótipos etários prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens avaliando as suas propriedades psicométricas.

Antes de delinear os desenhos, as amostras e as análises dos três estudos realizados, examinaremos a importância de estudar o idadismo no local de trabalho, e identificaremos várias lacunas na investigação sobre a estereotipagem de trabalhadores mais jovens. Analisaremos também abordagens comuns à realização de investigação nesta área, para servirem de contexto às nossas investigações. Os leitores menos interessados em metodologia de investigação, ou que já estão familiarizados com ela, poderão preferir saltar diretamente para os resultados dos nossos estudos, no Capítulo 5 (efeitos e consequências para os detentores de estereótipos idadistas) e no Capítulo 6 (efeitos e consequências para os alvos de estereótipos idadistas).

### **Porquê investigar estereótipos prescritivos de idade em relação a trabalhadores mais jovens?**

Uma vez que os locais de trabalho modernos são muitas vezes multigeracionais (North & Fiske, 2016), é fundamental compreendermos melhor a forma como os trabalhadores mais jovens e mais velhos se veem uns aos outros, e como isso afeta o modo como vivenciam o trabalho e como interagem. No entanto, tal como vimos

nos Capítulos 1 e 2, os estudos sobre o idadismo no local de trabalho têm-se centrado predominantemente nos trabalhadores mais velhos (Perry & Parlamis, 2006; Posthuma & Campion, 2009). O idadismo que visa pessoas mais jovens (também referido por juvenismo, Francioli & North, 2021) tem recebido muito menos atenção investigativa, apesar do facto de, em média, em todos os países, uma percentagem mais elevada de adultos mais jovens, comparando com adultos mais velhos, relatar ser alvo de falta de respeito ou de mau tratamento devido à sua idade (Abrams et al., 2011). Para compreendermos completamente o idadismo no local de trabalho, são necessários mais estudos sobre idadismo no local de trabalho (por exemplo, de la Fuente-Núñez et al., 2021; Truxillo et al., 2015).

Uma vez que o idadismo resulta de crenças relativamente a determinados grupos etários, os estereótipos são particularmente importantes para compreendermos os mecanismos que conduzem à discriminação etária. Estereótipos referem-se a crenças generalizadas sobre as categorias sociais às quais as pessoas pertencem, e algumas das categorias mais comuns são género, raça e idade. Os estereótipos podem ser descritivos, prescritivos ou metaestereótipos, e cada um deles funciona de forma diferente. Os estereótipos descritivos referem-se a crenças sobre as características de um grupo de pessoas; por exemplo, «os trabalhadores mais jovens são menos leais». Os metaestereótipos referem-se àquilo que a pessoa acredita *que outras pessoas acham* sobre as características de um grupo social em particular; por exemplo, «outros grupos etários acham que os trabalhadores mais velhos são menos criativos». Por último, os estereótipos prescritivos referem-se a crenças sobre a forma como determinada categoria de pessoas, tal como os trabalhadores mais jovens, *se deve* comportar; por

exemplo, «os trabalhadores mais jovens devem mostrar respeito pelos trabalhadores mais velhos» (para uma visão geral mais abrangente, ver Capítulos 1 e 2).

Os estudos sobre estereótipos prescritivos são muito limitados (por exemplo, Fiske et al., 1991; Gil, 2004), e têm-se centrado sobretudo em raça e género no contexto laboral (por exemplo, Berdahl & Min, 2012; Heilman, 2001). North e Fiske (2013b) são os únicos académicos que investigaram estereótipos etários prescritivos, embora o façam com um enfoque em pessoas mais velhas, e não especificamente no contexto do local de trabalho. Assim, os estereótipos etários prescritivos no local de trabalho merecem mais investigação, sobretudo no que diz respeito a trabalhadores mais jovens (por exemplo, Finkelstein et al., 2015; Truxillo et al., 2015).

Além disso, tem havido uma forte tendência, descrita mais detalhadamente em seguida, para estudar o idadismo utilizando métodos quantitativos e não qualitativos. Embora ambos os métodos tenham vantagens e desvantagens, neste projeto procuramos adotar uma abordagem equilibrada, como é apropriado no âmbito da abordagem de questões não exploradas anteriormente. Por último, este projeto procura colmatar algumas lacunas adicionais na investigação, incluindo a cultura nacional e os efeitos nos detentores de estereótipos, questão que abordaremos no Capítulo 4.

### **Abordagens ao estudo do idadismo**

Como é que o idadismo tem sido estudado? Que modelos de estudo e meios de análise têm sido privilegiados? E que lacunas dignas de nota podem ser identificadas nas abordagens adotadas? Tal como acontece

com todos os fenómenos, o idadismo tem sido estudado de diversas formas, mas é possível identificar algumas tendências, que oferecem contexto e oportunidades para futura investigação.

As investigações científicas do idadismo podem diferir de várias formas importantes:

- 1) *Medição da idade.* A idade cronológica pode ser medida como uma variável contínua, ou atribuindo categorias etárias às pessoas, com limiares que distinguem, por exemplo, trabalhadores mais jovens de trabalhadores de meia-idade e de trabalhadores mais velhos. No primeiro caso, tem sido usada uma ampla gama de limiares, sendo que alguns estudos consideram os trabalhadores mais jovens como aqueles abaixo dos 50 anos (por exemplo, de la Fuente-Núñez et al., 2021), ao passo que outros estabelecem limites muito mais baixos (por exemplo, Schmitz et al., 2023). A idade também pode ser medida de forma subjetiva, por exemplo perguntando aos participantes com que idade é que se sentem, ou qual o grupo etário com o qual se identificam (por exemplo, Stephan et al., 2015).
- 2) *Setor.* O idadismo tem sido estudado em vários setores, incluindo no da saúde, no local de trabalho, e na sociedade em geral (por exemplo, OMS, 2021). Em particular no caso dos trabalhadores mais jovens, os estudos no local de trabalho continuam a ser escassos.
- 3) *Cultura nacional.* O idadismo pode ser estudado em várias populações, e muitas vezes os estudos focam-se numa cultura em particular, por exemplo, a perceção de discriminação etária

entre os trabalhadores japoneses mais velhos (por exemplo, Harada et al., 2019).

4) *Recolha de dados*. Para estudar o idadismo, podem ser adotadas várias abordagens à recolha de dados. Os dados qualitativos podem ser recolhidos através de entrevistas, grupos de discussão, observação e perguntas abertas (por exemplo, Flick, 2018). Os dados quantitativos costumam ser recolhidos através de questionários presenciais ou *online*, a partir de dados de arquivo (por exemplo, bases de dados disponíveis ao público tais como o Inquérito Social Europeu; Abrams et al., 2011), utilizando metodologias experimentais no laboratório, ou usando estímulos escritos ou *online* (por exemplo, Nichols, 2023).

5) *Análise de dados*. Podem ser usadas várias técnicas analíticas para analisar dados sobre o idadismo, e as abordagens mais frequentes incluem uma variedade de técnicas estatísticas quantitativas usadas para testar hipóteses. Estas técnicas incluem análises de regressão, análises de variância (usadas tipicamente para dados experimentais), e técnicas analíticas fatoriais (tipicamente usadas para desenvolvimento e testagem de escalas), e o presente estudo recorre a todos estes tipos de análise. Para dados qualitativos, costumam ser usadas técnicas mais indutivas e interpretativas, com o intuito de gerar uma teoria testável, aprender com casos de estudo específicos, e examinar processos complexos ao longo do tempo.

6) *Revisões qualitativas e quantitativas de estudos anteriores*. À medida que o conhecimento numa determinada área se acumula, os artigos que reveem a literatura, as teorias e os estudos

empíricos existentes tornam-se uma importante fonte de conhecimento. Os artigos de revisão podem ser mais qualitativos (por exemplo, afirmando que a investigação numa área em particular é inconclusiva e necessita de mais estudos) ou mais quantitativos (por exemplo, enumerando quantos artigos utilizam um método particular, ou podem ser encontrados numa base de dados utilizando palavras-chave específicas), e muitas vezes conjugam os dois tipos. Enquanto as revisões sistemáticas são mais rigorosas na sua seleção de fontes, as revisões exploratórias, sendo mais abrangentes, são muitas vezes preferíveis em áreas menos estudadas. As técnicas meta-analíticas também podem ser consideradas como uma revisão analítica. São usadas para agregar dados de múltiplos estudos — de dezenas a centenas — para investigar se as relações são estatisticamente significativas no âmbito de todo o conjunto de dados e sob que condições.

### **Abordagens comuns a estudos sobre juvenismo**

As revisões exploratórias pretendem identificar lacunas na literatura científica existente, e, portanto, poderão descrever mais detalhadamente os resultados e o leque de investigações em áreas de estudo específicas, oferecendo um mecanismo para sintetizar e divulgar resultados investigativos junto de decisores políticos, profissionais e consumidores (Arksey & O'Malley, 2005). O potencial contributo das revisões exploratórias é particularmente evidente ao considerarmos que, em áreas emergentes, existe uma diversidade de metodologias de estudo, e que a trajetória dos artigos publicados em determinadas áreas de conteúdo torna difícil avaliar a dimensão

do panorama (Colquhoun et al., 2014). Assim, as revisões exploratórias podem ser particularmente importantes em áreas menos exploradas, como no caso de estudos sobre o juvenismo no local de trabalho, e nas quais, conseqüentemente, ainda não foram realizadas revisões sistemáticas da literatura.

#### *Revisão exploratória do juvenismo no local de trabalho*

No âmbito deste projeto, realizámos uma revisão da literatura sobre o idadismo em relação a trabalhadores mais jovens, conjugando métodos qualitativos e quantitativos. Fizemo-lo para identificar lacunas na investigação e também para ajudar na preparação de materiais, tais como a inclusão de cenários realistas para recolha de dados. Em vez de optarmos por uma revisão sistemática da literatura, que impõe requisitos restritivos na seleção de artigos a incluir e, por conseguinte, é mais adequada a áreas de investigação mais «maturas», realizámos uma revisão exploratória. As revisões exploratórias requerem menos fontes de dados e são mais flexíveis no que diz respeito a incluir publicações de várias fontes, em vez de incluir apenas publicações que são, por exemplo, revistas por pares. Assim, são consideradas uma avaliação preliminar da literatura a respeito de um tópico e são úteis para mapear o estado da arte sobre tópicos pouco estudados.

As questões abordadas nesta revisão exploratória incluem a identificação das principais metodologias, teorias e dimensões de idadismo usadas em estudos anteriores para investigar o juvenismo no local de trabalho; as categorias etárias e a terminologia utilizadas mais frequentemente para definir trabalhadores mais jovens; e os principais antecedentes e conseqüências do juvenismo no local

de trabalho. Ao contrário de uma revisão recente realizada por de la Fuente-Núñez et al. (2021), a presente revisão exploratória centrou-se exclusivamente no juvenismo no local de trabalho. Ao passo que, no estudo de de la Fuente-Núñez et al. (2021) os grupos-alvo estudados compreendiam idades entre os 0 e os 49 anos, a presente revisão exploratória incluiu apenas publicações focadas especificamente nos trabalhadores mais jovens. O limite de idade inferior utilizado mais frequentemente para trabalhadores mais jovens foi 18 anos, e o mais frequentemente utilizado como limite superior para trabalhadores mais jovens foi 34 anos de idade.

Foram considerados elegíveis para inclusão na revisão os estudos empíricos publicados após 1969, em inglês e em artigos revistos por pares, que analisavam o juvenismo no local de trabalho. As bases de dados pesquisadas incluíram: Web of Science, Scopus, e EBSCOhost. Os principais termos (e ortografia semelhante ou variações de palavras) utilizados na pesquisa estavam relacionados com idadismo (idadismo, discriminação etária, estereótipos etários, preconceitos etários, enviesamento etário ou atitudes relativas à idade), contexto laboral (trabalho, local de trabalho, recursos humanos, emprego, organização), e gerações (jovens, *Millennials*, Geração Y, Geração Z). Em primeiro lugar, fez-se uma triagem dos títulos e dos resumos, seguida de uma triagem do corpo de texto de estudos selecionados por parte de dois revisores independentes.

Após a remoção de duplicados, foram identificados 356 registos. Entre estes, 124 artigos completos cumpriam os critérios de elegibilidade e foram identificados 32 registos adicionais através das referências. Após a exclusão de 48 artigos completos que não cumpriam os critérios de inclusão (ver acima), o conjunto de publicações

utilizadas para a revisão incluía 108 artigos, compreendendo 143 estudos que foram analisados mais aprofundadamente.

Os resultados revelam que a maioria dos estudos empíricos utilizavam desenho de investigação quantitativa (n = 109 estudos), e que as experiências eram a metodologia utilizada mais frequentemente (n = 70), seguida de estudos transversais (n = 35). As abordagens qualitativas (n = 21) e de métodos mistos (n = 11) eram usadas com muito menor frequência (ver Tabela 3.1).

**Tabela 3.1.** Desenho dos 143 estudos incluídos na revisão exploratória de Schmitz et al. (2023) sobre juvenismo no local de trabalho

	Número de estudos (k=143)		
		%	
	<i>Quantitativos</i>	109	76,30
	Experimentais	70	
	Transversais	35	
Desenho dos estudos	Longitudinais	4	
	<i>Qualitativos</i>	21	14,70
	<i>Métodos mistos</i>	11	7,70
	Outros	2	1,40

Embora os estudos selecionados tenham originado de 21 países, em termos de cultura nacional, 38% dos estudos foram realizados nos EUA. O Reino Unido (12,5%) e a Alemanha (9,5%) foram os outros dois países onde foram realizados mais estudos. Outros países de origem dos estudos incluíam a Austrália (5,4%), a Itália (4,2%) e Taiwan (3,6%), e apenas cerca de 1% dos estudos foram realizados em Portugal (1,2%).

Além disso, os resultados também revelaram que:

- As categorias etárias mais comuns usadas para definir trabalhadores mais jovens eram: «idade igual ou inferior a 35 anos», «30 a 18 anos», «34 a 18 anos», e «idade igual ou inferior a 34 anos»;
- A terminologia mais comum utilizada para descrever trabalhadores mais jovens era «jovem» ou «mais jovem» (90,7%), em vez de «*millennials*» ou «geração Y» (3,70%);
- Apenas três publicações utilizavam terminologia específica, tal como «juvenismo», para se referir a idade em relação a pessoas/trabalhadores mais jovens;
- Em termos de dimensões de idade, a maior parte dos estudos incluídos focava-se nas dimensões cognitiva (estereótipos: 70,30%) e comportamental (discriminação: 66,70%), em vez da componente afetiva do idade (preconceito: 19,80%);
- Em termos de contexto teórico, a maioria dos estudos incluídos tinham fundamento teórico (62%). Os enquadramentos teóricos citados mais frequentemente eram: abordagem de identidade social (teorias de identidade social e de autocategorização, n = 18), modelo do conteúdo de estereótipos (n = 9), teorias de papéis sociais e de congruência de papéis (n = 5), teoria do processo dual (incluindo o enquadramento do idade implícito, n = 5), teoria da atribuição (n = 4), e paradigma da similaridade-atração (n = 3);
- A maioria dos estudos incluídos investigava os antecedentes do juvenismo no local de trabalho (53,20%) em vez das consequências (14,40%); alguns dos principais antecedentes identificados referem-se ao contexto organizacional (estável

e dinâmico), ao setor organizacional, à cultura nacional, ao contexto de emprego/trabalho (emprego de estilo mais jovem ou emprego de estilo mais velho), ao cargo/profissão, à importância da aparência para o cargo, à diferença de idades direcional entre o subordinado e o supervisor, ao género, ao grupo etário e à idade cronológica do participante. Por último, algumas das principais consequências identificadas referiam-se ao compromisso afetivo, ao compromisso de continuidade, à qualidade dos contactos intergrupais com colegas mais jovens, à identificação organizacional, à satisfação no trabalho, às intenções de rotatividade, ao envolvimento no trabalho, e às emoções positivas e negativas;

- Um total de 41% dos estudos incluídos utilizavam cenários hipotéticos ou simulações com alvos fictícios;
- Cerca de dois terços dos estudos centravam-se no processo de contratação (e, como tal, tinham o candidato hipotético ao emprego como o alvo de interesse), e o restante terço tinha os trabalhadores hipotéticos como alvos de interesse;
- Mais de 88% dos estudos focavam-se tanto no juvenismo como no velhismo no local de trabalho;
- Enquanto 64% dos estudos analisavam as formas como o juvenismo era expressado, 27% examinavam as formas como o juvenismo era sentido, e menos de 2% dos estudos investigavam diretamente a prevalência de juvenismo;
- Foram utilizadas apenas duas escalas validadas para avaliar o idadismo no local de trabalho: a Escala de Discriminação Etária no Local de Trabalho (WADS, Workplace Age Discrimination

Scale, na versão original, Marchiondo et al., 2015), e as Experiências Diárias de Metaestereótipos (Finkelstein et al., 2020).

## Visão geral da metodologia

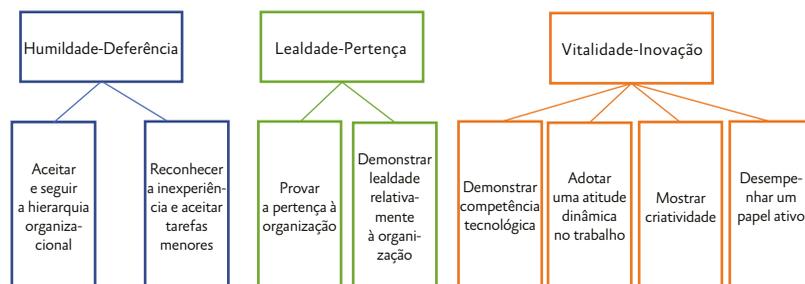
### *Desenvolvimento e validação da Escala de Jovenismo Ambivalente no Local de Trabalho (WAYS — Workplace Ambivalent Youngism Scale)*

Um dos principais objetivos deste projeto de investigação era desenvolver e testar uma escala para medir os estereótipos etários prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens, utilizando uma abordagem cultural descentrada<sup>1</sup>. Em conformidade com as boas práticas, realizámos vários estudos para desenvolver e testar a escala. No Estudo 1, utilizando métodos de investigação qualitativos, foram identificados estereótipos prescritivos comuns relativamente a trabalhadores mais jovens, traduzidos em itens de uma escala, validados por especialistas, e organizados de acordo com dimensões abrangentes. No Estudo 2, foi realizada uma análise fatorial exploratória para reduzir o conjunto de itens e identificar, estatisticamente, dimensões subjacentes da escala WAYS (Workplace Ambivalent Youngism Scale, na versão original). O Estudo 3 consistiu numa análise fatorial confirmatória para confirmar estatisticamente as dimensões da WAYS, e para testar expectativas baseadas em teoria sobre a forma como a escala desenvolvida poderá relacionar-se com outros constructos associados.

A escala final contém 25 itens e oito fatores de primeira ordem, integrados em três fatores de segunda ordem: Humildade-Deferência,

Lealdade-Pertença e Vitalidade-Inovação (para uma representação visual da estrutura da escala, ver Figura 3.1). A escala revela expectativas ambivalentes relativamente aos trabalhadores mais jovens, dos quais, por um lado, é esperado que aceitem o seu estatuto social mais baixo (dimensão de Humildade-Deferência) e o seu compromisso para com a organização (Lealdade-Pertença); por outro lado, espera-se que demonstrem atributos de competências geralmente associados a grupos de estatuto mais elevado (Vitalidade-Inovação). Por este motivo, a escala recebeu o nome de Escala de Jovenismo Ambivalente no Local de Trabalho (WAYS).

**Figura 3.1.** Fatores de primeira e segunda ordem da WAYS



*Estudos qualitativos: Geração de itens — Estudo 1*

No Estudo 1, os estereótipos etários prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens foram identificados usando um inquérito qualitativo. Para gerar os itens preliminares da escala, os participantes responderam a duas perguntas abertas sobre expectativas com base na idade: «Pense por momentos sobre quais são as expectativas com base na idade existentes no local de trabalho acerca de trabalhadores

mais jovens»; e «Em geral, o que se espera que os trabalhadores mais jovens façam? Como se espera que se comportem?» As respostas foram recolhidas de duas amostras culturalmente diversas (Portugal e EUA), maximizando a adequabilidade dos itens a vários contextos culturais.

A amostra geral incluía 154 participantes dos EUA (N=69) e de Portugal (N=85). Cerca de metade da amostra era composta por mulheres (51%), com idades compreendidas entre os 19 e os 71 anos, com uma média de idades de 42 anos. No caso da amostra dos EUA, os participantes foram recrutados através da Amazon Mechanical Turk (MTurk); no caso da amostra de Portugal, foram recrutados através do Painel de Estudos Online da Universidade Católica Portuguesa. À data da recolha de dados, todos os participantes tinham experiência profissional. Os participantes dos EUA viviam todos nos EUA e eram maioritariamente Brancos/Americanos Europeus (87%), sendo os restantes Negros/Afro-Americanos, Latinos/Hispano-Americanos ou «outros»/mistos. Cada um dos participantes recebeu 1,5 dólares americanos por participar no inquérito. Os participantes portugueses viviam todos em Portugal, e 89% tinham nascido em Portugal, ao passo que os restantes 11% tinham nascido no Brasil, Moçambique, França, Suíça ou noutro país. Cada um dos participantes portugueses recebeu 2,5 euros por participar no inquérito.

Os dados dos EUA foram os primeiros a ser recolhidos e sujeitos a uma análise temática (AT) (Braun & Clarke, 2006). Seguiu-se um processo analítico de seis fases (Terry et al., 2017), utilizando o software de investigação qualitativa Taguette ([www.taguette.org/](http://www.taguette.org/)). A AT foi escolhida com base na sua flexibilidade para identificar padrões de significado nos dados qualitativos, isto é, padrões temáticos em termos dos estereótipos etários prescritivos associados a trabalhadores

mais jovens. Foram criados temas que abarcam estereótipos etários associados a trabalhadores mais jovens com base no agrupamento de informação semelhante que capta significados partilhados. Os dados foram analisados utilizando abordagens orientadas por dados/indutivas, permitindo o surgimento de novas categorias e interpretações sem hipóteses *a priori*, e abordagens orientadas por teorias/dedutivas, usando estereótipos já identificados na literatura para orientar análises que corroborassem as teorias existentes e os resultados anteriores. Por último, os dados foram analisados em termos tanto do significado explícito da mensagem (isto é, codificação semântica), como do seu significado implícito (isto é, codificação latente). Os dados foram codificados por dois codificadores independentes, e quaisquer discrepâncias foram resolvidas por um terceiro codificador. No total, foram codificados 276 segmentos de texto, com um nível de concordância de 90%.

Foram identificados os seguintes nove temas, cada um dos quais está relacionado com um estereótipo prescritivo diferente relativo a trabalhadores mais jovens, especificando a forma como se devem ou não comportar no local de trabalho.

- 1) *Respeitar os trabalhadores mais velhos*: Mostrar deferência em relação aos trabalhadores mais velhos;
- 2) *Aceitar e seguir a hierarquia organizacional*: Mostrar respeito pela autoridade ou hierarquia organizacional, aceitar a sua orientação e não a desafiar;
- 3) *Reconhecer a própria inexperiência e aceitar tarefas menores*: Reconhecer a própria inexperiência, aceitar tarefas de menor

estatuto e recompensas menores, e ajudar os outros quando solicitado;

- 4) *Provar a pertença à organização*: Demonstrar fiabilidade e esforçar-se por ser socializado na organização;
- 5) *Demonstrar lealdade relativamente à organização*: Identificar-se com a organização, e demonstrar um compromisso a longo prazo com os seus objetivos;
- 6) *Demonstrar competência tecnológica*: Ser competente e estar confortável com a utilização e promoção de novas tecnologias;
- 7) *Adotar uma atitude dinâmica perante o trabalho*: Agir com entusiasmo, vigor físico e energia;
- 8) *Demonstrar criatividade*: Desafiar abordagens tradicionais e pensar de forma crítica, criativa e sem ideias pré-concebidas;
- 9) *Desempenhar um papel ativo*: Ser proativo e abordar tarefas e obstáculos relacionados com o trabalho de forma autónoma.

Numa etapa posterior, os dados da amostra portuguesa foram analisados utilizando uma abordagem dedutiva com base nos nove temas identificados nos dados dos EUA, e simultaneamente permitindo a identificação de temas específicos da cultura. Esta fase final do processo resultou na codificação de 376 segmentos de texto, com 87% de concordância inicial entre os dois codificadores. Os nove temas identificados na amostra dos EUA também foram identificados nos dados portugueses, e os dados não revelaram nenhum tema predominante específico a Portugal.

Numa etapa adicional, os nove temas identificados tanto no conjunto de dados dos EUA como no de Portugal foram organizados em três tipos mais amplos de estereótipos prescritivos. O primeiro tipo foi denominado de *Humildade-Deferência*, e estava relacionado com expectativas obrigatórias de não desafiar a ordem social natural no local de trabalho. Este tipo incluía os temas Respeitar os trabalhadores mais velhos, Aceitar e seguir a hierarquia organizacional, e Reconhecer a inexperiência e aceitar tarefas menores. Ao segundo tipo de estereótipo prescritivo chamou-se *Lealdade-Pertença*, e estava relacionado com expectativas de provar fiabilidade, de se esforçar por ser socializado na organização, e de demonstrar um compromisso a longo prazo com os objetivos da empresa. Este tipo incluía os temas Demonstrar lealdade relativamente à organização e Provar a pertença à organização. A terceira dimensão, *Vitalidade-Inovação*, estava relacionada com os atributos desejáveis que se espera que os trabalhadores mais jovens tragam para o local de trabalho, e incluía os temas Adotar uma atitude dinâmica perante o trabalho, Desempenhar um papel ativo, Demonstrar competência tecnológica, e Mostrar criatividade.

Assim, é interessante notar que os três tipos mais amplos de estereótipos prescritivos identificados estão relacionados com as expectativas ambivalentes em relação aos trabalhadores mais jovens. Por um lado, as expectativas relacionadas com *Humildade-Deferência* e *Lealdade-Pertença* significam que se espera que os trabalhadores mais jovens respeitem a hierarquia e aceitem tarefas menores e um estatuto social mais baixo. Por outro lado, também se espera que os trabalhadores mais jovens demonstrem atitudes e comportamentos geralmente associados com grupos de estatuto mais elevado, tais como

proatividade e criatividade, representados pela dimensão *Vitalidade-Inovação*. Por esse motivo, a escala recebeu o nome de Escala de Jovenismo Ambivalente no Local de Trabalho (*WAYS*).

Em seguida, a equipa de investigação gerou um total de 48 itens potenciais para os nove temas. Este conjunto inicial de itens foi apresentado a um painel internacional<sup>2</sup> de quatro peritos em áreas relacionadas com diversidade e inclusão, estereotipagem e discriminação. O painel de peritos contribuiu com *feedback* relativo à clareza e adequabilidade das instruções do inquérito, preâmbulos e itens específicos. Além disso, para verificar a validade facial/aparente dos itens, pediu-se aos peritos que identificassem a qual dos nove temas atribuiriam os 48 itens. O *feedback* recebido foi incorporado na versão final da escala, resultando na adição de itens e num conjunto final de 60 itens.

#### *Estudos quantitativos: Testagem e refinamento da escala*

#### Análise fatorial exploratória — Estudo 2

A Análise Fatorial Exploratória (AFE) é uma técnica utilizada para identificar as relações entre um grande número de variáveis. A AFE é frequentemente usada para desenvolver uma escala quando estudos anteriores não permitem conhecer os fatores comuns subjacentes às variáveis medidas. Por exemplo, uma AFE sobre 20 variáveis consideradas como possíveis itens de uma escala poderá identificar uma estrutura subjacente de quatro fatores. Os fatores identificados consistiriam em itens claramente relacionados com esse fator, e não com outros fatores. Tipicamente, os itens que não pertencem a nenhum dos fatores, ou que pertencem a mais de um fator, são

removidos. O objetivo da AFE é reduzir um grande número de itens mensuráveis a um número menor de fatores claramente interpretáveis, o que pode ser útil na medição e interpretação de dados.

No presente estudo, o objetivo da AFE era investigar se surgiria uma estrutura com base nos itens de medição dos estereótipos etários prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens, que poderia ser claramente interpretada em termos de fatores/dimensões específicos. Esta estrutura poderia confirmar empiricamente os temas e os tipos de estereótipos mais amplos identificados na fase de geração de itens, ou sugerir estruturas fatoriais alternativas. Assim, utilizámos a AFE no Estudo 2 para explorar a estrutura fatorial do conjunto de 60 itens, mais uma vez usando amostras de duas culturas diferentes (EUA e Portugal) com o objetivo de desenvolver uma medida aplicável em diferentes contextos culturais.

A amostra final incluía 788 participantes dos EUA e de Portugal, recrutados através das plataformas online Amazon Mechanical Turk (MTurk) e da Prolific ([www.prolific.co/](http://www.prolific.co/)), respetivamente. Todos os participantes tinham experiência profissional anterior e viviam nos EUA ou em Portugal na altura em que os dados foram recolhidos. Os 403 participantes dos EUA incluíam 44% de mulheres, eram maioritariamente Brancos/Americanos Europeus, com idades compreendidas entre 21 e 77 anos, e uma média de idades de 42 anos. Cada um dos participantes recebeu 2,00 dólares americanos. Os 385 participantes portugueses incluíam 46% de mulheres, 96% tinham nascido em Portugal, com idades compreendidas entre 19 e 71 anos, e uma média de idades de 29 anos. Cada um dos participantes portugueses recebeu 1,88 libras esterlinas.

Os estereótipos prescritivos relativos a trabalhadores mais jovens foram medidos com recurso ao conjunto final de 60 itens apurado no Estudo 1. Pediu-se aos participantes que indicassem até que ponto concordavam com as afirmações apresentadas (por exemplo, «Os trabalhadores mais jovens, em particular, devem mostrar respeito em relação a colegas mais velhos»), desde 1 = discordo muitíssimo até 6 = concordo muitíssimo. O inquérito foi criado em inglês e posteriormente traduzido para português utilizando a abordagem por comité com um grupo de investigadores bilingues (Furukawa et al., 2014).

A análise fatorial exploratória pode utilizar vários métodos estatísticos para encontrar a solução mais adequada e permitir ou não a correlação dos fatores identificados. Na nossa AFE, foi usada a Análise de Componentes Principais (ACP) com rotação Varimax para examinar a estrutura fatorial. A rotação Varimax foi escolhida devido às suas propriedades de simplificação da estrutura fatorial e de facilidade de interpretabilidade (Abdi, 2003). Uma vez que 18 itens tinham uma carga em mais de um fator, ou uma baixa carga em qualquer um dos fatores, esses itens foram descartados de análises posteriores. Oito fatores interpretáveis, que, em conjunto, explicavam 72% da variância, surgiram de uma ACP com rotação Varimax dos 42 itens restantes realizada subsequentemente. Os oito fatores correspondiam aos temas propostos inicialmente, com exceção do Fator 3. Os resultados revelaram que o Fator 3 conjuga os temas «Respeitar os trabalhadores mais velhos» e «Aceitar e seguir a hierarquia organizacional» e, como tal, recebeu a identificação «Aceitar e respeitar a hierarquia». Excluímos também 16 itens devido a redundância de conteúdo, falta de clareza, ou cargas relativamente baixas em qualquer um dos fatores. A medida final, apresentada

na Tabela 3.2, consistia em 26 itens e oito fatores. As cargas fatoriais indicam em que medida cada item está relacionado com o seu fator associado, sendo que valores mais elevados indicam relações mais robustas com o fator. A fiabilidade de cada um dos três supratemas (isto é, a medida em que os itens se inter-relacionam

significativamente) foi determinada através de coeficientes alfa de Cronbach, e todos estavam acima do limiar habitual de .70: Humildade-Deferência ( $\alpha = .74$ ), Lealdade-Pertença ( $\alpha = .85$ ) e Vitalidade-Inovação ( $\alpha = .92$ ).

**Tabela 3.2. Resultados da Análise de Componentes Principais**

Item sobre Idadismo contra Trabalhadores Mais Jovens	Carga fatorial							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Fator 1: Desempenhar um papel ativo</b>								
Devem procurar, ativamente, formas de melhorar	.73							
Devem encontrar formas de ultrapassar obstáculos	.73							
Devem mostrar e tomar iniciativa	.72							
Devem procurar e pedir formação	.69							
<b>Fator 2: Competência tecnológica</b>								
Devem saber como usar as novas tecnologias		.82						
Devem ser competentes com as tecnologias mais recentes		.80						
Devem aprender as novas tecnologias facilmente e com rapidez		.79						
<b>Fator 3: Aceitar e respeitar a hierarquia</b>								
Não devem questionar o <i>statu quo</i> organizacional			.86					
Não devem contestar a ordem hierárquica da organização			.85					
Não devem questionar as orientações dos superiores			.84					
Não devem questionar os colegas mais velhos			.71					
<b>Fator 4: Lealdade relativamente à empresa</b>								
Devem ser leais à organização				.82				
Não devem encarar o seu trabalho apenas como um «trampolim» para outras oportunidades				.76				
Devem demonstrar apoio, a longo-prazo, à sua organização				.73				

Item sobre Idadismo contra Trabalhadores Mais Jovens	Carga fatorial							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Fator 5: Demonstrar pertença à empresa</b>								
Devem fazer esforços para serem socializados na organização					.79			
Devem esforçar-se por se encaixar na organização					.77			
Devem provar que se pode contar com eles para seguir regras formais e informais					.65			
<b>Fator 6: Criatividade</b>								
Devem ser criativos e trazer novas perspectivas						.78		
Devem ser inventivos						.72		
Devem estar abertos a coisas e ideias novas						.65		
<b>Fator 7: Reconhecer a inexperiência e aceitar tarefas menores</b>								
Não devem assumir que sabem tudo acerca de como fazer o seu trabalho							.81	
Devem fazer perguntas em vez de assumir que sabem tudo							.76	
Não achar que são «demasiado bons» para desempenhar tarefas consideradas menores							.76	
<b>Fator 8: Atitude dinâmica perante o trabalho</b>								
Devem recuperar rapidamente de períodos de trabalho intenso								.80
Devem ter resistência e não se cansar facilmente								.71
Devem ser capazes de executar tarefas mais rapidamente								.70
Nota: $N_{Total} = 788$ . Apresentamos a solução de 26 itens. Só incluímos cargas fatoriais acima de .40 para melhor legibilidade da tabela.								

Assim, foram identificadas dimensões claras de estereótipos etários prescritivos relativamente a trabalhadores mais jovens na AFE. Com o intuito de ter confiança na validade da escala e na estrutura fatorial identificada, realizámos outros testes psicométricos em amostras adicionais.

#### *Análise fatorial confirmatória — Estudo 3*

No Estudo 3, realizámos uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) para testar o modelo de medição hipotetizado, ou seja, um modelo

baseado em teorias e resultados empíricos anteriores. Em particular, testámos a adequabilidade do modelo a uma estrutura fatorial com oito fatores, tal como fora identificada na análise fatorial exploratória, bem como três dimensões de ordem superior, como fora teorizado. Além disso, também analisámos se as dimensões da WAYS se relacionavam de formas expectáveis com constructos semelhantes. Deste modo, a rede nomológica da WAYS pode ser compreendida mais facilmente.

No Estudo 3, foram recrutados 584 participantes com experiência profissional anterior nos EUA e em Portugal, para participarem num inquérito *online*. Os 299 participantes dos EUA incluíam 39% de mulheres, eram maioritariamente Brancos/Americanos Europeus (82%), e com idades compreendidas entre 20 e 79 anos, e uma média de idades de 41 anos. Os participantes dos EUA foram recrutados através da MTurk, e cada um recebeu 2,50 dólares americanos. Os 285 participantes portugueses incluíam 38% de mulheres, 98% tinham nascido em Portugal, e tinham idades compreendidas entre 19 e 60 anos, e uma média de idades de 27 anos. Os participantes portugueses foram recrutados através da Prolific, e cada um recebeu 2,50 libras esterlinas. No caso da amostra portuguesa, todas as medidas foram traduzidas para português utilizando a abordagem por comité (Furukawa et al., 2014).

Os estereótipos prescritivos relativamente a trabalhadores mais jovens foram medidos com base na versão preliminar de 26 itens da escala WAYS produzida no estudo (AFE) anterior. Pediu-se aos participantes que indicassem até que ponto concordavam com as afirmações apresentadas (por exemplo, «Os trabalhadores mais jovens, em particular, não devem esperar rápidos aumentos ou promoções»), desde 1 = discordo muitíssimo até 6 = concordo muitíssimo.

Foi realizada uma AFC utilizando o MPlus (Muthén & Muthén, 2017) e o Método da Máxima Verosimilhança (MMV) com erros-padrão robustos e  $\chi^2$ . Seguindo as recomendações de Brown (2015), também avalíamos a adequabilidade do modelo investigando potenciais áreas de tensão no modelo. Em particular, os índices de modificação sugeriram uma elevada correlação entre os erros de dois itens. Por esse motivo, e após uma análise qualitativa dos respetivos itens ter indicado

sobreposição de conteúdo, decidimos excluir o item com a carga mais baixa («Os trabalhadores mais jovens, em particular, não devem questionar colegas mais velhos»). O novo modelo de oito fatores e 25 itens (Modelo 1) revelou índices de adequabilidade satisfatórios de acordo com as diretrizes-padrão (RMSEA = 0,058; CFI = 0,93; TLI = 0,92; SRMR = 0,057). Todos os itens tinham cargas significativas e positivas no fator proposto (os coeficientes normalizados variavam entre .63 e .93). Os oito fatores revelavam excelente fiabilidade, com coeficientes alfa de Cronbach entre .79 e .90, indicando que os itens tinham uma relação próxima no âmbito de cada tema.

Tendo em conta que os nossos estudos anteriores sugeriram que os estereótipos prescritivos relativamente a trabalhadores mais jovens podiam ser apresentados em três supracategorias, também testámos o nosso modelo teórico de três fatores de ordem superior e oito subfatores e concluímos que se adequava igualmente bem aos dados (RMSEA = 0,062; CFI = 0,91; TLI = 0,90; SRMR = 0,073). Os oito fatores de primeira ordem tinham todos cargas significativas e positivas no âmbito do fator de segunda ordem proposto (os coeficientes normalizados variavam entre .51 e .94) e os três fatores de segunda ordem revelavam boa fiabilidade: os coeficientes alfa de Cronbach foram de .78 relativamente a Humildade-Deferência, .85 no que toca a Lealdade-Pertença, e .90 no âmbito da Vitalidade-Inovação. Assim, mantivemos este modelo, com três fatores de segunda ordem e oito fatores de primeira ordem, como a nossa solução fatorial final.

### *Validade convergente e discriminante*

A etapa seguinte na validação da escala consistia em estabelecer uma relação entre os três fatores de segunda ordem da WAYS e outras escalas que medem constructos semelhantes. Isto foi feito para confirmar relações positivas e relativamente elevadas com medidas que avaliam constructos semelhantes, um processo denominado por validade convergente, mostrando, simultaneamente, que a WAYS se relaciona de forma relativamente baixa com constructos conceptualmente diferentes, um processo denominado por validade discriminante. Concluímos que, tal como esperado, a WAYS tinha uma relação positiva com outras medidas de estereótipos etários, bem como com outros tipos de preconceitos (racismo e sexismo) e com atitudes relativas à hierarquia, à motivação dos funcionários e à participação no local de trabalho.

Esperávamos que alguns constructos tivessem uma correlação semelhante com as três dimensões da WAYS, mas que, nalguns casos, os constructos se relacionassem de forma diferente com as três dimensões da WAYS.

#### *Relação da WAYS com outros construtos relacionados com juvenismo*

A WAYS estava relacionada com as facetas de engenhosidade e ingratidão do juvenismo, e com atitudes associadas à motivação dos funcionários.

*Juvenismo.* Medimos o juvenismo com a escala de 20 itens de Francioli e North (2021), que avalia duas facetas dos estereótipos etários descritivos relativamente a pessoas mais jovens: as facetas de

engenhosidade (por exemplo, motivação) e ingratidão (por exemplo, sentir-se «no direito»). Pediu-se aos participantes que indicassem, numa escala de Likert de seis pontos, até que ponto concordavam que «os jovens adultos de hoje em dia são...» seguido de uma série de adjetivos. Os coeficientes alfa de Cronbach relativos à faceta de engenhosidade eram de .87, e de ingratidão, de .91.

Esperava-se que a faceta de engenhosidade da medida do juvenismo tivesse uma correlação significativa e mais elevada com a dimensão de Vitalidade-Inovação do que com as outras duas dimensões da WAYS, uma vez que tanto a dimensão de Vitalidade-Inovação da WAYS como a faceta de engenhosidade do juvenismo ou se referem aos trabalhadores mais jovens como entusiastas e conhecedores de tecnologia, ou a expectativas de que os trabalhadores mais jovens devem ser entusiastas e conhecedores de tecnologia. Os resultados corroboraram estas expectativas, mostrando que a faceta de engenhosidade do juvenismo tinha uma correlação mais elevada com a dimensão de Vitalidade-Inovação ( $r = .34, p < .001$ ), e menos forte, embora ainda significativa, com a dimensão de Lealdade-Pertença ( $r = .16, p < .001$ ) e com a dimensão de Humildade-Deferência ( $r = -.08, p = .041$ ).

Uma vez que a faceta de ingratidão da mesma medida de juvenismo incluía itens que mediam uma falta de respeito por parte dos trabalhadores mais jovens (tais como sentir-se «no direito», condescendência, conflituosidade e insensatez), esperava-se que tivesse a correlação mais elevada com a dimensão de Humildade-Deferência da WAYS. Tal como esperado, a faceta de ingratidão do juvenismo tinha a correlação mais elevada com a dimensão de Humildade-Deferência ( $r = .37, p < .001$ ). No entanto, a faceta de ingratidão do juvenismo também apresentava uma correlação significativa tanto com a dimensão

de Lealdade-Pertença ( $r = .26, p < .001$ ), como com a dimensão de Vitalidade-Inovação ( $r = .29, p < .001$ ) da WAYS.

*Atitudes relativas à motivação dos funcionários.* Utilizámos os quatro itens referentes a atitudes de gestão da Teoria Y de Kopelman, Prottas e Falk (2010), de 1 = discordo muitíssimo a 6 = concordo muitíssimo. Um exemplo de item é «Os trabalhadores têm imaginação e criatividade» ( $\alpha = .77$ ). Uma vez que as atitudes de gestão Y incluem achar que os funcionários (em geral) são capazes de demonstrar iniciativa, criatividade e desafiar o *statu quo*, esperava-se que tivessem a correlação significativa e mais elevada com a dimensão de Vitalidade-Inovação. Revelou-se ser esse o caso: as atitudes de gestão Y tinham uma correlação elevada com a dimensão de Vitalidade-Inovação ( $r = .26, p < .001$ ), menos forte com a dimensão de Lealdade-Pertença ( $r = .12, p = .003$ ), e não-significante com a dimensão de Humildade-Deferência ( $r = -.04$ ).

#### *Relação da WAYS com outros tipos de preconceito*

Esperávamos que outros tipos de preconceitos, nomeadamente racismo, sexismo e velhismo, tivessem uma correlação moderada a fraca com as dimensões de valência negativa Humildade-Deferência e Lealdade-Pertença, uma vez que abordam um enviesamento geral em relação a grupos minoritários. No entanto, a dimensão de valência positiva Vitalidade-Inovação não deveria ter correlação com outros tipos de preconceito.

*Velhismo.* Medimos o velhismo com a escala de 20 itens Sucessão, Identidade e Consumo (SIC) de North e Fiske (2013a), que avalia estereótipos etários prescritivos em relação a pessoas mais velhas, de

1 = discordo muitíssimo a 6 = concordo muitíssimo. Um exemplo de item é «As pessoas mais velhas são, frequentemente, um fardo muito pesado para as famílias» ( $\alpha = .88$ ). Surpreendentemente, o velhismo tinha uma correlação significativa, mas negativa, com a dimensão de Lealdade-Pertença ( $r = -.19, p < .001$ ) e com a dimensão de Vitalidade-Inovação ( $r = -.10, p = .012$ ), mas não tinha qualquer correlação com a dimensão de Humildade-Deferência ( $r = -.04$ ). Este resultado sugere que o juvenismo é psicologicamente diferente do velhismo, e que enviesamentos em relação a um grupo etário de baixo estatuto não estão necessariamente associados a enviesamentos relativamente a outro grupo etário de baixo estatuto.

*Sexismo.* Medimos o sexismo com a versão abreviada, de 12 itens, do Inventário de Sexismo Ambivalente (Glick & Fiske, 1996; Rollero et al., 2014), que inclui sexismo hostil e benevolente, de 1 = discordo muitíssimo a 6 = concordo muitíssimo. Um exemplo de item de sexismo hostil é «As mulheres procuram poder controlando os homens» ( $\alpha = .92$ ), e um exemplo de item de sexismo benevolente é «Muitas mulheres têm uma pureza que poucos homens possuem» ( $\alpha = .80$ ). O coeficiente alfa de Cronbach relativo a toda a escala foi de .88. Tal como esperado, o sexismo tinha uma correlação significativa e moderada com a dimensão de Humildade-Deferência ( $r = .25, p < .001$ ), a dimensão de Lealdade-Pertença ( $r = .28, p < .001$ ) e com a dimensão de Vitalidade-Inovação ( $r = .19, p < .001$ ).

*Racismo.* Medimos o racismo com recurso à escala de cinco itens de daltonismo racial de Rosenthal e Levy (2012), de 1 = discordo muitíssimo a 6 = concordo muitíssimo. Um exemplo de item é «As categorias de grupos étnicos e culturais não são muito

importantes para compreender ou tomar decisões sobre pessoas» ( $\alpha = .91$ ). Tal como esperado, o daltonismo racial tinha uma correlação significativa e fraca com a dimensão de Humildade-Deferência ( $r = .10, p = .014$ ) e com a dimensão de Lealdade-Pertença ( $r = .12, p = .003$ ), e não tinha uma correlação significativa com a dimensão de Vitalidade-Inovação ( $r = .02$ ).

*Relação da WAYS com normas referentes a atitudes em relação às obrigações e à hierarquia no local de trabalho*

Esperávamos que as atitudes relativas à aceitação da estrutura hierárquica na sociedade (orientação para a dominância social, ODS) teriam a correlação mais forte com a dimensão de Humildade-Deferência da WAYS. Além disso, esperava-se que as atitudes em relação às obrigações profissionais tivessem a correlação mais forte com a dimensão de Lealdade-Pertença da WAYS.

*Orientação para Dominância Social (ODS)*. Medimos a ODS com oito itens de Ho et al. (2012). Um exemplo de item é «Uma sociedade ideal requer que alguns grupos estejam no topo e outros na base» ( $\alpha = .90$ ). Os participantes responderam a uma escala de seis pontos do tipo Likert que variava entre 1 (Muitíssimo contra) a 6 (Muitíssimo a favor). Tal como esperado, a ODS tinha a correlação mais forte com a dimensão de Humildade-Deferência ( $r = .20, p < .001$ ), menos forte mas significativa com a dimensão de Lealdade-Pertença ( $r = .11, p = .011$ ), e sem qualquer correlação com a dimensão de Vitalidade-Inovação ( $r = -.04$ ).

*Obrigações profissionais*. Medimos as atitudes relativamente a obrigações profissionais com 12 itens de Sagie e Weisberg (1996),

de 1 = discordo muitíssimo a 6 = concordo muitíssimo. Os itens correspondem à dimensão «obrigações» das normas laborais em relação à entidade empregadora e aos colegas. Pediu-se aos participantes que indicassem até que ponto concordavam que os «funcionários, em geral, deveriam demonstrar o seguinte». Um exemplo de item é «Lealdade para com o empregador» ( $\alpha = .90$ ). Tal como esperado, as obrigações profissionais revelavam a correlação mais elevada com a dimensão de Lealdade-Pertença ( $r = .63, p < .001$ ). Além disso, também se correlacionavam com as dimensões Vitalidade-Inovação ( $r = .47, p < .001$ ) e Humildade-Deferência ( $r = .33, p < .001$ ).

### 3.2. Síntese

Neste capítulo, começámos por delinear abordagens comuns ao estudo do idadismo relativamente a pessoas/trabalhadores mais jovens, e em seguida descrevemos os estudos realizados para desenvolver e testar uma escala para medir estereótipos prescritivos relativos aos trabalhadores mais jovens.

Podem ser retiradas algumas conclusões de estudos anteriores sobre idadismo direcionado a pessoas/trabalhadores mais jovens que orientaram este projeto de investigação.

*Medição da idade*: continuam a não existir limiares «universais» para os diferentes grupos etários. Por exemplo, ao passo que de la Fuente-Núñez et al. (2021) incluíram estudos em que as pessoas com idade inferior a 50 anos eram a população-alvo, os resultados de Schmitz et al. (2023) revelam que o limite inferior mais frequentemente utilizado para trabalhadores mais jovens era 18 anos, e o superior para trabalhadores mais jovens era 34 anos. O facto de não existir

consenso sobre os limiares para os diferentes grupos etários torna difícil estabelecer comparações e generalizações, uma vez que os vários estudos podem não estar a considerar exatamente os mesmos limites de idade para o mesmo grupo etário.

*Cultura nacional:* a maioria dos estudos foram realizados na América do Norte e na Europa. Estes resultados ecoam uma preocupação já expressada anteriormente: o idadismo tem sido estudado sobretudo nas culturas ocidentais, sobretudo nos EUA, no Reino Unido e na Austrália (Unite et al., 2014), e as abordagens transculturais estão amplamente ausentes (por exemplo, North & Fiske, 2012). O facto de a investigação transcultural ter sido negligenciada ao estudar o idadismo torna difícil avaliar de que forma é que o idadismo é vivenciado e expressado em diferentes culturas de todo o mundo.

*Recolha e análise de dados:* como acontece frequentemente no estudo de fenómenos sociopsicológicos, as revisões da literatura relacionada com o idadismo relativo a pessoas mais jovens demonstram que tem havido preferência por métodos quantitativos em detrimento dos métodos qualitativos, sendo as abordagens experimentais as mais frequentes, em particular estudos de cenários/vinhetas. O facto de a maior parte dos estudos sobre idadismo utilizarem metodologias quantitativas, e em particular abordagens experimentais, significa que, embora estas sejam muito úteis para estabelecer causalidade, podem limitar o conhecimento mais aprofundado do idadismo que resulta de investigações qualitativas.

*Medidas do juvenismo no local de trabalho:* embora a maior parte dos estudos sobre juvenismo no local de trabalho se tenha focado na dimensão cognitiva do idadismo, até agora não foram realizados

estudos com base nos estereótipos etários prescritivos relativamente a trabalhadores mais jovens. No que diz respeito à avaliação do juvenismo no local de trabalho, foi identificada apenas uma escala na literatura com itens específicos relativos a trabalhadores mais jovens, nomeadamente que avalia metaestereótipos tanto de trabalhadores mais jovens como de trabalhadores mais velhos (Finkelstein et al., 2020).

*Generalização:* Por último, menos de 2% dos estudos investigaram diretamente a prevalência do juvenismo com recurso a amostras representativas.

Considerados em conjunto, os estudos empíricos do presente projeto foram concebidos para dar resposta a estas limitações. Nos nossos primeiros três estudos, contribuímos para uma melhor compreensão dos estereótipos etários prescritivos relativamente a trabalhadores mais jovens desenvolvendo e testando uma medida de estereótipos etários prescritivos relativamente a trabalhadores mais jovens. Tanto quanto sabemos, a escala WAYS é a primeira a fazê-lo. A escala reflete as expectativas ambivalentes dirigidas aos trabalhadores mais jovens, na medida em que, por vezes, se espera que demonstrem comportamentos típicos de um estatuto mais baixo (por exemplo, os trabalhadores mais jovens não devem questionar as orientações dos seus superiores), e noutras alturas se espera que demonstrem comportamentos mais agenciais e assertivos que costumam ser expectáveis de grupos com estatuto mais elevado (por exemplo, os trabalhadores mais jovens devem demonstrar e tomar iniciativa). Assim, os estereótipos prescritivos relativos a trabalhadores mais jovens não são necessariamente, nem uniformemente, negativos nas suas consequências.

A escala consiste em oito fatores de primeira ordem, integrados em três dimensões de segunda ordem: Humildade-Deferência, Lealdade-Pertença e Vitalidade-Inovação. A dimensão de Humildade-Deferência inclui os fatores Aceitar e respeitar a hierarquia e Reconhecer a própria inexperiência e aceitar tarefas menores. A dimensão de Lealdade-Pertença inclui os fatores Provar pertença à organização e Lealdade relativamente à organização. A dimensão de Vitalidade-Inovação inclui os fatores Desempenhar um papel ativo, Competência tecnológica, Atitude dinâmica perante o trabalho, e Criatividade.

Esperava-se que as três dimensões da WAYS se correlacionassem com os constructos relacionados, demonstrando, simultaneamente, validade discriminante. Tal como esperado, as três dimensões variaram nas suas correlações com os constructos relacionados. Por exemplo, das três dimensões, a da Humildade-Deferência era a que se relacionava mais com a orientação para a dominância social (ODS) e com a faceta de ingratidão dos estereótipos descritivos do juvenismo. A Lealdade-Pertença era a que se relacionava mais com as obrigações profissionais, ao passo que a Vitalidade-Inovação se relacionava mais com a faceta de engenhosidade do juvenismo e com as atitudes em relação à motivação dos funcionários.

Em termos de implicações práticas, a WAYS pode ser utilizada para avaliar a dimensão dos estereótipos prescritivos relativamente a trabalhadores mais jovens em organizações, bem como noutros contextos, como um setor específico, por exemplo. Se forem encontrados níveis elevados de uma dimensão que prevê discriminação etária no local de trabalho e desfechos negativos para os funcionários (ou seja, Humildade-Deferência), podem ser tomadas medidas para

garantir a implementação de políticas para prevenir a discriminação etária no local de trabalho que é provável que daí advenha.

As organizações também podem lançar programas internos de formação baseados na WAYS, utilizando a escala para, em primeiro lugar, fazer uma avaliação inicial da presença de estereotipagem, e depois utilizar os resultados e as situações relatadas pelos funcionários para promover discussão, aprendizagem e mudanças.

Com uma medida validada de estereótipos prescritivos relativamente a trabalhadores mais jovens, o projeto podia agora analisar os antecedentes e as consequências dos estereótipos prescritivos relativos a trabalhadores mais jovens e, utilizando as medidas existentes, aqueles relativos a trabalhadores mais velhos. Este processo foi realizado nos três estudos que se seguiram.

## Capítulo 4

# Investigar estereótipos relativos a trabalhadores mais jovens e mais velhos no local de trabalho em Portugal – Abordagens metodológicas

*A funcionária mais velha estava a preparar uma folha de cálculo quando a funcionária mais jovem lhe pediu para se afastar para que ela pudesse terminar o projeto mais rapidamente. Disse: «Deixe uma pessoa mais nova tratar disto, avó!»*

*Os trabalhadores mais jovens eram sempre escolhidos para as tarefas chatas. Lavar a loiça, varrer, lavar o chão, ir pôr o lixo à rua. Basicamente, tudo aquilo que o chefe não queria fazer era atribuído aos trabalhadores mais jovens, e não aos trabalhadores mais velhos.*

Excertos de respostas a perguntas abertas relativas a expectativas com base na idade.

### 4.1. Introdução

Tendo em consideração que o principal objetivo deste projeto é avaliar os estereótipos etários prescritivos nas organizações e no contexto de trabalho portugueses, e examinar a forma como estes podem afetar trabalhadores mais jovens e mais velhos, neste capítulo apresentamos a segunda parte do projeto de investigação realizado, no qual a escala WAYS e outras medidas foram usadas para investigar estereótipos relativos tanto a trabalhadores mais jovens como mais

velhos, com particular enfoque no contexto português. Assim, este capítulo inclui os detalhes de um segundo conjunto de três estudos realizados com o intuito de investigar os efeitos dos estereótipos prescritivos tanto em relação a trabalhadores mais jovens como a trabalhadores mais velhos. Os desenhos de estudo incluem uma amostra representativa, um questionário longitudinal e um desenho experimental. Isto permitir-nos-á, em capítulos posteriores, analisar os resultados da investigação por alvo (trabalhadores mais velhos *versus* trabalhadores mais jovens), por função (detentor *versus* alvo do estereótipo), e por diferentes tipos de causas (por exemplo, nível de escolaridade) e efeitos (por exemplo, comportamentos de cidadania no local de trabalho).

Mais concretamente, este segundo conjunto de estudos pretende:

- 1) investigar a prevalência de crenças idadistas relativamente a trabalhadores mais jovens e mais velhos na força de trabalho portuguesa;
- 2) examinar as consequências dos estereótipos etários prescritivos relativamente a funcionários mais jovens e mais velhos; e

3) examinar as percepções de justiça organizacional relacionada com a discriminação etária e a estereotipagem, bem como os respetivos efeitos.

Para abordar estes objetivos, os três estudos realizados utilizaram uma variedade de metodologias e focaram-se tanto nos trabalhadores mais velhos como nos mais jovens. Neste âmbito, foram analisadas as reações no local de trabalho tanto dos detentores como nos alvos dos estereótipos. A maior parte dos estudos foi realizada em Portugal — um contexto menos estudado, apesar de ser um dos países europeus onde o idadismo foi considerado mais grave em termos dos seus efeitos (Lima et al., 2010). Seguindo as boas práticas, todos os estudos foram aprovados pela Comissão de Ética sobre a Participação de Pessoas Humanas em Estudos de Ciências Comportamentais da Universidade Católica Portuguesa.

Os leitores menos interessados em metodologia de investigação, ou que já estão familiarizados com ela, poderão preferir saltar diretamente para os resultados dos nossos estudos, no Capítulo 5 (efeitos e consequências para os detentores de estereótipos idadistas) e no Capítulo 6 (efeitos e consequências para os alvos de estereótipos idadistas). De forma coerente com o nosso enfoque no idadismo bidirecional, investigamos estereótipos que visam tanto trabalhadores mais jovens como mais velhos, ao mesmo tempo que realçamos avanços de conhecimento em áreas menos estudadas anteriormente.

## **Estudos desenvolvidos no âmbito do projeto de investigação para pesquisar os estereótipos etários no local de trabalho**

Como complemento aos três estudos realizados para desenvolver a medida *WAYS*, analisados no Capítulo 3, este projeto de investigação incluiu três estudos adicionais — um estudo com amostra representativa, um estudo correlacional e um estudo experimental — para investigar os antecedentes e as consequências dos estereótipos etários prescritivos relativamente aos trabalhadores mais jovens e mais velhos.

*Estudo com amostra representativa: quão pervasivo é o idadismo?*  
— *Estudo 4*

Existem dados consideráveis que apontam para o facto de que os trabalhadores se sentem discriminados com base na idade (por exemplo, Duncan & Loretto, 2004; Marchiondo et al., 2016), mas qual a prevalência do idadismo no local de trabalho em Portugal? Até que ponto é que os trabalhadores mais jovens e mais velhos detêm estereótipos etários prescritivos, e quais os grupos com maior propensão para o fazer? Que grupos relatam sofrer discriminação, e de que forma é que esta se relaciona com atitudes e comportamentos? O Estudo 4 foi realizado para dar resposta a estas perguntas, com enfoque específico no contexto português.

O Estudo 4, o estudo com amostra representativa, foi um «estudo de prevalência», um modelo de investigação utilizado frequentemente para analisar a proporção de uma população em que uma determinada condição, crença ou atitude está presente num determinado momento.

A prevalência costuma ser medida mais frequentemente em estudos de questionário, utilizando desenhos transversais nos quais os dados são recolhidos num único momento temporal. De modo a fazerem afirmações sobre a frequência de algo na população em geral, os estudos de prevalência procuram usar amostras que espelhem a população em geral em termos de características-chave identificadas, tais como idade, género, nível de escolaridade ou região geográfica. Assim, ao apresentar estudos de prevalência, é essencial oferecer descrições precisas e claras da população-alvo e da população do estudo, bem como discussões sobre quaisquer fatores que possam ter causado enviesamento na seleção de candidatos, ou na forma como reportaram a informação sobre o fenómeno estudado. Em geral, os estudos de prevalência necessitam de amostras maiores e selecionadas mais cuidadosamente para garantir que os resultados são representativos da população; consequentemente, os resultados desses estudos podem ser generalizados com maior confiança à população de interesse.

Neste projeto, o principal objetivo do estudo com amostra representativa foi investigar a prevalência de crenças idadistas entre os trabalhadores portugueses, bem como a prevalência da discriminação etária no local de trabalho. Mais concretamente, este estudo pretendia captar o idadismo bidirecional — isto é, crenças idadistas relativamente a trabalhadores mais jovens e mais velhos — e potenciais tensões intergeracionais, bem como experiências de discriminação com base na idade tanto de trabalhadores mais jovens como de mais velhos. Além disso, estávamos igualmente interessados em medir características que pudessem estar associadas a crenças idadistas, tais como a frequência e a qualidade do contacto intergrup

(no nosso caso, contacto intergeracional), dos comportamentos de cidadania organizacional em relação a colegas, e dos conflitos intergrupais, bem como as atitudes e os comportamentos associados a ser-se alvo de discriminação, tais como qualidade de desempenho e satisfação no trabalho.

### *Metodologia*

Foi realizado um inquérito *online* com uma amostra representativa de 1002 trabalhadores portugueses estratificada por idades (que variavam entre 18 e 69 anos, com uma média de idade de 40), género e localização geográfica (para mais detalhes, ver Tabelas 4.1 e 4.2). Os cálculos de estratificação dos dados de acordo com cada uma das áreas de interesse (isto é, garantir a mesma proporção da população por idade, género e localização geográfica) basearam-se nos dados do recenseamento português de 2011, uma vez que os dados finais do recenseamento de 2021 ainda não estavam disponíveis.

**Tabela 4.1.** Participantes do estudo com amostra representativa por região, género e idade

		NORTE	CENTRO	LISBOA	SUL (Alentejo e Algarve)	ILHAS (Açores e Madeira)
<b>Mulheres</b>	18 a 29 anos	44	25	33	13	7
	30 a 39 anos	48	28	39	15	7
	40 a 49 anos	49	28	35	14	7
	50 a 59 anos	44	27	32	13	5
	<b>Total</b>	<b>185</b>	<b>108</b>	<b>139</b>	<b>55</b>	<b>26</b>
<b>Homens</b>	18 a 29 anos	44	25	33	13	7
	30 a 39 anos	45	26	37	14	7
	40 a 49 anos	45	27	32	14	6
	50 a 59 anos	40	25	28	13	5
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>104</b>	<b>129</b>	<b>55</b>	<b>26</b>
<b>Total geral</b>		<b>360</b>	<b>212</b>	<b>268</b>	<b>110</b>	<b>52</b>

**Tabela 4.2.** Participantes do estudo com amostra representativa por características demográficas

	N	%
<b>Género</b>		
Masculino	487	48,60
Feminino	513	51,20
Outros	2	0,20
<b>Educação</b>		
Abaixo do ensino secundário	94	9,40
Ensino secundário (ou abaixo de bacharelato)	419	41,80
Licenciatura	303	30,20
Curso de pós-graduação	186	18,60
<b>Nacionalidade</b>		
Portuguesa	941	93,90
Outra	35	3,50
Dupla	26	2,60
<b>Estatuto profissional</b>		
Trabalho remunerado a tempo inteiro	895	89,30
Trabalho remunerado a tempo parcial	107	10,70
<b>Tipo de organização</b>		
Empresa privada	584	58,30
Empresa pública	53	5,30
Governo local ou central	82	8,20
Outro setor público (por exemplo, educação e saúde)	146	14,60
ONG (Organização Não Governamental)	15	1,50
Trabalhador/a independente	88	8,80
Outra	68	6,80
<b>Cargo de chefia</b>		
Sim, formalmente	174	17,40
Sim, informalmente	233	23,30
Não	595	59,40

### *Procedimento e medidas*

Os participantes foram recrutados através do Painel de Estudos Online (PEO) da Universidade Católica Portuguesa. O PEO é constituído por participantes portugueses com diversas características, e pode ser usado para estudos representativos em Portugal com base em diferentes critérios. Os dados sobre os mais de 20 mil participantes registados, com idades compreendidas entre 17 e 82 anos, são atualizados e de elevada qualidade. Para participarem em estudos, os participantes recebem pontos equivalentes a 10-15 € por cada hora despendida.

Os participantes foram convidados a completar um inquérito *online*, «como parte de um projeto mais amplo sobre as suas perceções relativamente ao seu local de trabalho, e à forma como as pessoas se comportam no local de trabalho». Responderam às seguintes medidas.

#### Dados demográficos

Os participantes responderam a perguntas sobre idade, género, escolaridade, localização geográfica, nacionalidade, local de nascimento, emprego a tempo inteiro/parcial, experiência profissional, tempo na organização, nível hierárquico, dimensão e setor da organização, tipo de organização, orientação política e estatuto socioeconómico. Além disso, os participantes indicaram a sua identificação etária subjetiva: autocategorização como trabalhador mais jovem, de meia-idade ou mais velho.

### Deter estereótipos etários prescritivos

Perguntou-se aos participantes até que ponto detinham estereótipos etários relativamente a trabalhadores mais jovens e mais velhos. Além disso, foram questionados acerca de atitudes, comportamentos e crenças no local de trabalho que poderiam estar relacionados com estereótipos etários ou resultar destes.

A Escala de Jovenismo Ambivalente no Local de Trabalho (WAYS) desenvolvida no âmbito deste projeto foi usada para medir os estereótipos prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens. A WAYS de 25 itens mede expectativas sobre aquilo que os trabalhadores mais jovens devem ou não fazer em função de três supradimensões (Humildade-Deferência, Lealdade-Pertença e Vitalidade-Inovação) e oito subdimensões. Os estereótipos prescritivos relativos a pessoas mais velhas foram medidos com recurso à dimensão da sucessão da escala Sucessão, Identidade e Consumo (SIC) de North e Fiske, que inclui itens acerca do local de trabalho bem como outros mais gerais. A SIC centra-se em crenças sobre aquilo que as pessoas mais velhas devem ou não fazer para evitar tensões intergeracionais. A dimensão da sucessão mede as crenças de que as pessoas mais velhas devem passar os recursos materiais e simbólicos às gerações mais jovens, em vez de os reterem.

Além disso, os participantes indicaram o seu nível de concordância com estereótipos descritivos relativos a trabalhadores mais velhos. Utilizando a escala de Rego et al. (2017), indicaram o seu nível de concordância sobre aquilo que um trabalhador mais velho é (ou não é), ou faz (ou não faz). Ademais, responderam a um único item de Jutz et al. (2017), que questiona sobre a contribuição dos trabalhadores mais

velhos para a economia nacional, com o intuito de medir o conflito com trabalhadores mais velhos e o seu nível de exclusão.

Uma vez que este estudo também tem por interesse relacionar a detenção de estereótipos idadistas com outras atitudes, crenças e comportamentos, os participantes também responderam a perguntas específicas sobre as suas interações no local de trabalho, sobretudo com diferentes grupos, incluindo diferentes grupos etários.

O contacto intergeracional no local de trabalho foi aferido através de uma pergunta relativa à frequência de contacto com diferentes gerações (adaptada do Inquérito Social Europeu (ESS, 2020), e de outra sobre a qualidade desse contacto (redigida pela equipa de investigação). Os comportamentos de cidadania organizacional em relação a colegas referem-se a comportamentos manifestados por funcionários que vão para além da descrição formal do cargo, tais como oferecer-se para ajudar os colegas a completarem tarefas. Estes foram medidos com a escala desenvolvida por Lee e Allen (2002). Para medir se os participantes apoiavam práticas inclusivas de RH, que promovem o crescimento e a contribuição dos funcionários independentemente da sua idade, foi utilizada uma escala adaptada de Boehm et al. (2013). Por último, os conflitos no seio do grupo de trabalho (isto é, desacordos ou confrontos entre dois ou mais membros de um grupo, em termos de sentir que os membros do grupo possuem opiniões incompatíveis e discrepantes) foram medidos através da dimensão de conflito nas relações da escala de conflito intragrupo de Jehn (1995).

A prevalência das experiências de discriminação etária, em termos de a pessoa sentir ser alvo de tratamento diferente no local de trabalho devido à idade, foi medida com recurso à Escala de Discriminação Etária no Local de Trabalho (WADS; Marchiondo et al., 2016).

Este estudo também se interessa pelas consequências da experiência de discriminação etária. Assim, foram também medidos vários resultados/efeitos no local de trabalho que poderiam sofrer impacto em resultado das experiências de discriminação etária, incluindo crenças, atitudes e intenções relevantes. De modo a reduzir o tamanho do inquérito, sempre que possível, foram utilizadas medidas validadas de um só item, em vez de escalas validadas mais longas. A avaliação dos participantes do seu próprio desempenho foi medida através do item proposto por Vest et al. (1994). O nível de satisfação dos participantes com o seu trabalho também foi avaliado por meio de um só item (Scarpello & Campbell, 1983). Para aferir se os participantes pretendem continuar a trabalhar na empresa atual, foi utilizado o item proposto por Parasuraman (1982). As perceções dos participantes em termos da sua estabilidade no emprego foram medidas com base no item proposto por Vala et al. (2017). A avaliação dos participantes sobre o nível de stress dos seus empregos também foi medida através de um item (Jutz et al., 2017). Por último, a avaliação dos participantes da sua saúde física e mental foi medida através de dois itens, um para cada uma das dimensões de saúde, adaptados do estudo de Vala et al. (2017).

#### Abordagem analítica

Os dados do estudo com amostra representativa foram sujeitos a comparações de médias (ANOVAs unidireccionais), análise correlacional (correlações bivariadas de Pearson), e análise preditiva (regressões lineares). Apresentamos resultados e análises detalhadas nos Capítulos 5 e 6.

## Relação entre estereotipagem idadista no local de trabalho e outras variáveis relacionadas com o trabalho — Estudos 5(a) e (b)

O principal objetivo do Estudo 5(a) e do Estudo 5(b) era identificar os efeitos dos estereótipos etários prescritivos nos resultados/efeitos relacionados com o trabalho tanto para trabalhadores mais velhos, como para trabalhadores mais jovens, respetivamente.

### *Metodologia*

Ambos os estudos consistiram em inquéritos *online*. O Estudo 5(a), centrado nos trabalhadores mais velhos, consistiu num desenho transversal de acordo com o qual os dados foram recolhidos num único momento. O Estudo 5(b), que se focou nos trabalhadores mais jovens, consistiu num desenho desfasado no tempo com dois momentos de recolha de dados.

O inquérito *online* do Estudo 5(a) foi feito junto de 150 trabalhadores portugueses mais velhos, 70,70% dos quais eram mulheres, e cuja idade variava entre 50 e 67 anos, com uma média de idades de 56 anos. Entre os participantes, 96% tinham nacionalidade portuguesa, 2,7% tinham nacionalidade brasileira, e os restantes 0,7% tinham nacionalidade francesa. Cada um dos participantes recebeu 3,50 euros por participar no inquérito.

O inquérito *online* do Estudo 5(b) foi feito junto de 362 trabalhadores portugueses mais jovens, 51,66% dos quais eram mulheres, e cuja idade variava entre 19 e 30 anos, com uma média de idades de 25 anos. Entre os participantes, 98,34% tinham nacionalidade

portuguesa, e os restantes 1,66% tinham nacionalidade brasileira. Cada um dos participantes recebeu 3,90 euros por participar no inquérito.

### *Procedimento e medidas*

Tanto os participantes mais jovens (Estudo 5(b)) como os participantes mais velhos (Estudo 5(a)) foram convidados a preencher um inquérito *online* que «fazia parte de um projeto mais amplo e pretendia compreender as experiências dos trabalhadores mais jovens/mais velhos no local de trabalho e as consequências dessas experiências». Os trabalhadores mais jovens foram informados de que o estudo consistia de dois inquéritos com um intervalo de uma semana entre eles. Assim, ao passo que os participantes mais velhos responderam a todas as medidas num único inquérito, os participantes mais jovens responderam a algumas medidas na primeira fase, e às outras medidas na segunda fase. Como explicaremos em detalhe em seguida, algumas medidas só foram apresentadas a um dos grupos etários. No entanto, exceto quando indicado em contrário, a medida foi utilizada em ambos os inquéritos e junto de ambos os grupos etários.

### Perceções de estereótipos e discriminação com base na idade

A perceção de estereótipos prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens só foi incluída no inquérito junto dos trabalhadores mais jovens, e foi medida através da escala WAYS de 25 itens criada neste projeto. A WAYS consiste em oito subdimensões, organizadas ao abrigo de três supradimensões (Humildade-Deferência, Lealdade-Pertença e Vitalidade-Inovação), e mede expectativas e crenças sobre a forma como os trabalhadores mais jovens devem ou não comportar-se. Os itens foram adaptados à perspetiva das pessoas visadas, e incluíam «Não deve

questionar o *statu quo* organizacional» (Humildade-Deferência), «Não deve encarar o seu trabalho apenas como um «trampolim» para outras oportunidades» (Lealdade-Pertença), e «Deve procurar, ativamente, formas de melhorar» (Vitalidade-Inovação). Em cada um dos casos, os participantes indicaram a medida em que achavam que a maioria das pessoas no seu local de trabalho detinha estes estereótipos, de 1 = discordo muitíssimo a 6 = concordo muitíssimo.

A percepção de estereótipos prescritivos em relação a trabalhadores mais velhos só foi incluída no inquérito junto dos trabalhadores mais velhos, e foi medida através da dimensão da sucessão da escala de oito itens Sucessão, Identidade e Consumo (SIC; North & Fiske, 2013). A SIC centra-se em crenças sobre aquilo que as pessoas mais velhas devem ou não fazer para evitar tensões intergeracionais. A dimensão da sucessão mede as crenças de que as pessoas mais velhas devem passar os recursos materiais e simbólicos às gerações mais jovens, em vez de os reterem. Os itens foram adaptados à perspetiva das pessoas visadas, e incluíam «Os mais jovens são geralmente mais produtivos do que os mais velhos nos seus empregos». Em cada um dos casos, os participantes indicaram a medida em que achavam que a maioria das pessoas no seu local de trabalho detinha o estereótipo da sucessão, de 1 = discordo muitíssimo a 6 = concordo muitíssimo.

#### Potenciais consequências de se ser alvo de idadismo

Neste estudo, ser alvo de estereótipos e discriminação com base na idade estava associado a atitudes relacionadas com o trabalho, ao bem-estar dos funcionários e a comportamentos no local de trabalho.

As atitudes relacionadas com o trabalho foram medidas em termos de perceções de justiça organizacional, avaliações de autoeficácia, compromisso organizacional, e se o local de trabalho é visto como ameaçador ou desafiante. As perceções dos participantes sobre serem tratados (in)justamente no contexto laboral foram medidas através da escala de justiça geral (Ambrose & Schminke, 2009). As perceções dos participantes em relação à justiça dos resultados recebidos foram medidas através da escala de justiça distributiva (Colquitt, 2001). As perceções em relação à justiça dos processos utilizados na tomada de decisões, incluindo se é oferecida, às partes afetadas, a oportunidade de dar o seu contributo, foram medidas através da escala de justiça processual (Colquitt, 2001). As perceções dos participantes em relação à sua capacidade de desempenharem competentemente as tarefas no trabalho foram medidas através da subescala de competência do empoderamento psicológico no local de trabalho (Spreitzer, 1995). A interpretação da situação relacionada com o trabalho como sendo ameaçadora ou desafiante foi medida através de escalas de Skinner e Brewer (2002, no âmbito dos itens relativos à ameaça) e de Berjot e Girault-Lidvan (2009, no âmbito dos itens relativos ao desafio). O vínculo emocional dos funcionários à organização foi medido através da escala de compromisso afetivo (Meyer et al., 1993). O compromisso e envolvimento dos participantes no emprego, em termos de energia e entusiasmo, foi medido através da escala de envolvimento no trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004).

O bem-estar foi medido em termos de quão stressante é a experiência do emprego, e de que forma é que a pessoa avalia a sua saúde física e mental. A avaliação dos participantes sobre o nível de stress do seu emprego foi medida através do item único proposto por Jutz et al.

(2017). A avaliação dos participantes sobre a sua saúde física e mental foi medida através de um item relativo à saúde física e um item relativo à saúde mental (Vala et al., 2017).

Os comportamentos no trabalho foram medidos em termos da autoavaliação dos participantes acerca do seu desempenho nas funções atribuídas e extrafunções, e do absentismo, bem como das intenções de rotatividade. As percepções de cumprimento de tarefas, resultados e objetivos que fazem parte do perfil do cargo foram medidas através da escala de desempenho no cargo de William e Anderson (1991). O envolvimento dos participantes em comportamentos extrafunções, que vão para além da descrição formal do cargo e que são direcionados a outros indivíduos, tais como oferecer ajuda a colegas para completarem as suas tarefas, foi medido através da escala de comportamentos de cidadania organizacional de Lee e Allen (2002). O número de dias completos e parciais de falta ao trabalho nos últimos 28 dias devido a problemas físicos e mentais foi medido através do item de autoavaliação de absentismo de Kessler et al. (2003). As intenções dos participantes de procurarem empregos alternativos e não continuarem a trabalhar no emprego e na organização atual foram medidas através da escala de intenção de rotatividade de Rusbult et al. (1988).

#### Abordagem analítica

Os dados dos Estudos 5(a) e (b) foram sujeitos a análise correlacional (correlações bivariadas de Pearson). Para mais detalhes, ver o Capítulo 6.

## **Estudo experimental: Como é que as pessoas reagem a transgressões de estereótipos prescritivos relacionados com a idade? — Estudo 6**

O Estudo 6 foi uma experiência, um design de estudo segundo o qual um ou mais tratamentos ou manipulações são introduzidos para alguns dos participantes do estudo, e os efeitos são observados. As experiências são adequadas para demonstrações de causalidade — o efeito de uma variável de interesse noutras variáveis — porque incluem controlo, manipulação e atribuição aleatória. Numa experiência bem concebida, os participantes reagem a uma situação controlada que não é influenciada por fatores externos. A manipulação passa por alterar algo deliberadamente entre várias condições, para que os seus efeitos possam ser isolados. A atribuição aleatória refere-se ao facto de os participantes serem alocados aleatoriamente a uma das condições da experiência, o que ajuda a garantir que os grupos são semelhantes antes da manipulação. Por esses motivos, é possível retirar inferências mais robustas acerca dos efeitos de uma variável sobre outra com base em experiências, que podem complementar conclusões retiradas da recolha de dados em contextos menos controlados e mais realistas.

O principal objetivo do estudo experimental era investigar os efeitos das transgressões dos estereótipos em resultados relacionados com o trabalho. A vinheta escrita à qual os participantes responderam consistia numa situação no local de trabalho em que, em algumas condições mas não noutras, um trabalhador violava os estereótipos etários prescritivos. A idade do trabalhador variava consoante a condição. Os participantes liam uma versão da situação e respondiam

com as suas percepções de justiça organizacional, aceitação de um resultado negativo para o trabalhador, avaliações do trabalhador, e intenções de retaliação relativamente à empresa. Assim, o efeito das duas manipulações (trabalhador mais jovem/de meia-idade/mais velho, e transgressão/adesão aos estereótipos) nos resultados de interesse pode ser claramente identificado.

Tal como acontece com qualquer metodologia, os desenhos experimentais têm vantagens e desvantagens. Muitas vezes as situações controladas nas quais os efeitos de um tratamento podem ser claramente isolados e medidos carecem do realismo de situações verídicas. Por isso, os resultados de uma experiência controlada devem ser generalizados a outras situações com cautela. É certamente esse o caso nos estudos com vinhetas, em que os participantes respondem a um cenário escrito com «papel e caneta», que geralmente lhes é pedido que imaginem estar a viver ou a observar. Assim, é muito importante respeitar as boas práticas para tornar o cenário realista e interessante para os participantes, para que haja maior probabilidade de os resultados observados também serem encontrados em situações reais no local de trabalho. No presente estudo, foram tomadas medidas para garantir que o cenário com vinhetas apresentado era realista, interessante e bem compreendido pelos participantes. Em seguida, apresentamos dados sobre o desenho do estudo, incluindo detalhes do cenário.

### *Metodologia*

#### *Procedimento e medidas*

A amostra incluía 213 participantes dos EUA, recrutados através da Amazon Mechanical Turk (Mturk), cada um dos quais recebeu 1,50

dólares americanos por participar no estudo. Todos os participantes tinham experiência profissional na altura em que os dados foram recolhidos. Quarenta por cento dos participantes eram mulheres, e a idade dos participantes variava entre 23 e 72 anos, com uma média de idades de 39 anos. Os participantes viviam todos nos EUA e eram maioritariamente Brancos/Americanos Europeus (79%), sendo os restantes Negros/Afro-Americanos, Latinos/Hispano-Americanos ou outros/mistos.

O Estudo 6 recorreu a um desenho 3 x 2 entre sujeitos, utilizando a Metodologia Experimental de Vinheta (MEV; Aguinis & Bradley, 2014). Os participantes foram alocados aleatoriamente a uma das seis condições experimentais: trabalhadores mais jovens/de meia-idade/mais velhos cruzado com adesão/transgressão dos estereótipos.

O cenário foi concebido com recurso a estereótipos prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens que tinham sido identificados ao desenvolver a escala WAYS. Especificamente, no cenário, o comportamento do indivíduo visado, John, era manipulado da seguinte forma: na condição de adesão aos estereótipos, John era descrito como alguém que respeitava a hierarquia, que não desafiava orientações dos seus superiores, e que não questionava a forma habitual de fazer as coisas, em linha com o que a nossa investigação revelou ser o comportamento esperado de trabalhadores mais jovens. Na condição de transgressão dos estereótipos, John era descrito como alguém que não respeitava a hierarquia, que desafiava orientações dos seus superiores, e que questionava a forma habitual de fazer as coisas, transgredindo as expectativas em relação a trabalhadores mais jovens. É de notar que o estereótipo ao qual se adere ou que se transgride é sempre um estereótipo prescritivo relacionado com

trabalhadores mais jovens, independentemente da idade da pessoa visada (ver abaixo).

Independentemente de John aderir ou transgredir os estereótipos etários prescritivos relativos a trabalhadores mais jovens, o resultado de John era sempre negativo: uma avaliação negativa por parte do supervisor, que dizia que ele não tinha agido de forma profissional e que não tinha tido um bom desempenho nas últimas semanas. Além disso, John foi apresentado como um trabalhador mais jovem (24 anos), de meia-idade (42 anos), ou mais velho (62 anos), para que fosse possível observar se os trabalhadores mais jovens seriam tratados de forma diferente dos trabalhadores de meia-idade ou mais velhos no que diz respeito à transgressão dos estereótipos prescritivos relativos a trabalhadores mais jovens. Para reforçar a manipulação de idade, cada condição incluía uma fotografia de um indivíduo do sexo masculino. Na condição do trabalhador mais jovem, foi incluída a fotografia original de um trabalhador mais jovem, mas nas outras duas condições a fotografia foi envelhecida artificialmente, de modo a que fosse apresentada aos participantes a fotografia de um rosto de meia-idade ou mais velho nas respetivas condições.

Assim, as seis condições foram as seguintes, em termos da idade e do comportamento de John:

- Condição 1: O trabalhador mais jovem adere ao estereótipo relacionado com trabalhadores mais jovens;
- Condição 2: O trabalhador mais jovem transgredir o estereótipo relacionado com trabalhadores mais jovens;

- Condição 3: O trabalhador de meia-idade adere ao estereótipo relacionado com trabalhadores mais jovens;
- Condição 4: O trabalhador de meia-idade transgredir o estereótipo relacionado com trabalhadores mais jovens;
- Condição 5: O trabalhador mais velho adere ao estereótipo relacionado com trabalhadores mais jovens;
- Condição 6: O trabalhador mais velho transgredir o estereótipo relacionado com trabalhadores mais jovens.

Em seguida, os participantes foram convidados a completar um inquérito *online* «como parte de um projeto sobre perceções em relação a grupos etários no local de trabalho». Cada participante foi alocado aleatoriamente a uma das seis condições apresentadas acima.

#### Verificações de manipulação

Perguntou-se aos participantes qual a idade de John, para verificar se se lembravam corretamente. Também se lhes perguntou o grupo etário de John, para aferir se conseguiam categorizá-lo corretamente como um trabalhador mais jovem, de meia-idade ou mais velho. Por último, pediu-se aos participantes que indicassem se John tinha aderido ou transgredido um estereótipo etário relativo a trabalhadores mais jovens, para confirmar se se lembravam corretamente se John tinha ou não questionado e desafiado ordens do supervisor no âmbito do cenário. Os participantes que falhassem uma ou mais medidas de verificação de manipulação foram eliminados da análise.

### Dados demográficos

Os participantes forneceram os seguintes dados demográficos: responderam a perguntas sobre o seu género (se se identificavam como sendo do sexo masculino, feminino ou outro), o seu ano de nascimento, o seu nível máximo de escolaridade, desde «abaixo do ensino secundário» até «mestrado/doutoramento», se se consideravam trabalhadores mais jovens, de meia-idade ou mais velhos. Além disso, foi-lhes perguntado o número total de anos ou meses de experiência profissional em geral, e há quantos anos ou meses trabalhavam na atual organização. Ademais, foi-lhes perguntado se trabalhavam no governo central ou local, noutro setor de administração pública, numa empresa do Estado, numa empresa do setor privado, se eram trabalhadores por conta própria, ou se tinham outra situação profissional. Foi-lhes também perguntado se exerciam cargos de chefia, de liderança ou de coordenação. Foram ainda questionados sobre como se definem em termos de etnia, e as suas crenças políticas, desde esquerda/liberais a direita/conservadores, tanto em questões económicas (por exemplo, assistência social, despesa pública, cortes fiscais) como em questões sociais (por exemplo, imigração, casamento entre pessoas do mesmo sexo, aborto).

### Potenciais consequências de transgredir/aderir a estereótipos etários prescritivos

Tendo lido o cenário, e tendo-lhes sido pedido que imaginassem que John era um colega, os participantes responderam a perguntas relativas às suas perceções de justiça em relação à forma como John fora tratado, a sua aceitação do resultado negativo que John

recebera, a sua predisposição para tomar medidas de retaliação em resposta à situação descrita, e a sua avaliação do desempenho de John. Mais concretamente, as perceções sobre John ter sido tratado (in)justamente no contexto laboral foram medidas através da escala de justiça geral (Ambrose & Schminke, 2009), as perceções sobre a justiça dos resultados recebidos por John foram medidas através da escala de justiça distributiva (Colquitt, 2001), o apoio relativamente ao resultado recebido por John foi medido através da escala de aceitação de decisões de Greenberg (1994), a predisposição para adotar comportamentos indicativos de discordância ou desaprovação da decisão tomada em relação a John, tais como escrever uma queixa sobre a forma como John fora tratado, foi medida através da escala de reações de retaliação adaptada de Jones e Skarlicki (2005), perceções de John como sendo amistoso (amável), confiante (competente) e digno de confiança (moral) — dimensões de base nas avaliações sociais — foram medidas através dos itens propostos por Francioli e North (2021) e retirados do modelo do conteúdo de estereótipos.

### Estereótipos etários

Além disso, o facto de os participantes deterem estereótipos prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens, em termos da forma como os trabalhadores mais jovens devem ou não comportar-se, foi medido através da escala WAYS desenvolvida no âmbito deste projeto.

### Abordagem analítica

Por último, os dados do estudo experimental foram sujeitos a comparações de médias (ANOVAs unidireccionais, e Manovas no caso

de múltiplas variáveis dependentes), regressões lineares, bem como a análises de moderação bidirecionais e tridirecionais. As análises de moderação testaram a interação entre (não) deter os estereótipos prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens, e o efeito das manipulações (isto é, a idade do alvo e o comportamento do alvo) nos resultados de interesse. No Capítulo 5, apresentaremos os resultados e as análises detalhadas.

## 4.2. Síntese

O nosso enfoque neste capítulo foi descrever os desenhos, as amostras e as análises de três estudos adicionais que tinham o objetivo de investigar correlatos, antecedentes e consequências dos estereótipos etários prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens e mais velhos. Os estudos usaram a escala WAYS desenvolvida no âmbito deste projeto, complementando os estudos descritos no Capítulo 3, onde se explicou em detalhe o processo de desenvolvimento da escala. Os nossos estudos colmataram algumas das lacunas existentes na literatura, incluindo a necessidade de incluir mais amostras para além das norte-americanas, investigar os efeitos dos estereótipos tanto nos alvos como nos detentores de estereótipos, examinar os antecedentes e as consequências dos estereótipos, e fomentar a investigação sobre a área pouco estudada dos estereótipos etários prescritivos, sobretudo em relação a trabalhadores mais jovens.

O Estudo 4 foi um «estudo de prevalência», com uma amostra representativa de 1002 trabalhadores portugueses, estratificada por idade, género e localização geográfica. Foi usada uma amostra representativa para permitir afirmações sobre a frequência de fenómenos específicos na população portuguesa. O principal objetivo

do estudo com amostra representativa foi investigar a prevalência de crenças idadistas entre os trabalhadores portugueses, bem como a prevalência da discriminação etária no local de trabalho. O estudo centrou-se nas crenças idadistas em relação a trabalhadores mais jovens e mais velhos, em experiências de discriminação com base na idade em ambos os grupos, e noutras crenças, comportamentos e atitudes que podem estar associados com crenças idadistas.

O Estudo 5 consistiu em dois estudos com inquéritos *online*, e tinha o objetivo de explorar os efeitos dos estereótipos etários prescritivos nos resultados relacionados com o trabalho tanto para trabalhadores mais velhos, como para trabalhadores mais jovens, respetivamente. Cento e cinquenta trabalhadores portugueses mais velhos participaram no Estudo 5(a), um inquérito transversal no qual os dados *online* foram recolhidos num único momento. O Estudo 5(b) centrou-se em 362 trabalhadores portugueses mais jovens, e também utilizou uma metodologia de inquérito, mas com dois momentos de recolha de dados *online*. O estudo associou crenças idadistas em relação tanto a trabalhadores mais jovens, como a trabalhadores mais velhos com perceções de discriminação com base na idade e resultados importantes no local de trabalho, incluindo perceções de justiça, compromisso e empenho organizacionais, bem-estar físico e mental, autoavaliação dos participantes acerca do seu desempenho no cargo e extrafunções, e absentismo.

O Estudo 6 foi uma experiência na qual os participantes responderam a um cenário escrito *online* em que a idade de um funcionário (ficcional) e a forma como se comportara foram manipuladas. Em particular, o funcionário foi apresentado como sendo mais jovem, de meia-idade ou mais velho, e aderindo ou transgredindo

os estereótipos prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens (isto é, a ideia de que estes devem respeitar e não desafiar os superiores). Consequentemente, o efeito da idade e da adesão aos/transgressão dos estereótipos no âmbito de vários resultados podia ser observada. Foi utilizado um desenho experimental de modo a mostrar causalidade numa situação controlada não influenciada por fatores externos, e para complementar os resultados do estudo com amostra representativa e dos estudos de inquéritos *online*.

Tendo já descrito as amostras, os procedimentos e as abordagens analíticas adotadas em todos os estudos do projeto, os dois capítulos seguintes analisarão alguns dos resultados mais importantes.

## Capítulo 5

# Idadismo no trabalho da perspetiva dos detentores de estereótipos

*Um funcionário de vinte e tal anos fez um comentário genérico sobre os funcionários mais velhos, por considerar que estes tinham um tratamento especial, pelo facto de serem mais velhos, que os livrava de certas tarefas no local de trabalho. Dizia esse funcionário mais novo: «Se não podem fazer as tarefas, então que se reformem e deem lugar aos mais novos.»*

Este testemunho, proferido por um participante na nossa investigação, mostra o ponto de vista de um trabalhador com uma atitude idadista. É neste tipo de situação que nos concentramos neste capítulo, tentando compreender o que está na origem de comportamentos idadistas e as consequências de os deter.

Analisamos duas questões de investigação centradas nos detentores de estereótipos, ficando a análise dos efeitos nas pessoas-alvo de estereótipos para o capítulo empírico seguinte. Em primeiro lugar, quem são os detentores de atitudes idadistas? Quais as características demográficas que levam um trabalhador a deter estereótipos etários? Estudamos igualmente os efeitos das características organizacionais, da experiência profissional e dos cargos de chefia. Em segundo lugar, até que ponto é que deter estereótipos etários está relacionado com as perceções, as atitudes e os comportamentos no local de trabalho, ou com o bem-estar individual? Avaliamos estes aspetos, primeiramente para os detentores de estereótipos contra

trabalhadores mais jovens e depois para os detentores de estereótipos contra trabalhadores mais velhos.

Para abordar estas questões realizaram-se um inquérito de prevalência e um estudo experimental. O estudo de prevalência baseou-se numa amostra representativa de 1002 trabalhadores portugueses. A amostra foi estratificada por idade, género e localização geográfica, de modo a representar de forma fidedigna a população portuguesa no que diz respeito a estas características. O uso de uma amostra representativa permite maior confiança na generalização de resultados para a população em geral. O estudo experimental também foi realizado *online* e contou com 213 participantes dos EUA, que foram colocados perante um cenário no local de trabalho em que a idade do alvo e a transgressão do estereótipo pela pessoa-alvo foram manipuladas. Como tal, todos os participantes tiveram de responder a uma situação semelhante, em que mudavam apenas as variáveis relevantes nas várias condições. Ao contrário dos inquéritos, o controlo aplicado no estudo experimental permite estabelecer relações de causa-efeito entre os estímulos manipulados e os efeitos observados.

Convém salientar que, na discussão de resultados, e independentemente da metodologia de estudo, considerámos como (estatisticamente) significativos os resultados que se estimam

como observáveis na população em geral com um intervalo de confiança de, pelo menos, 95%. Referimo-nos, com menor frequência, aos resultados observáveis como marginalmente significativos, quando só existe um grau de confiança de 90% de que possam verificar-se na população real. Para saber mais sobre as amostras e as metodologias de ambos os estudos consultar o Capítulo 4.

O presente capítulo está organizado da seguinte forma: em primeiro lugar, fazemos um resumo dos resultados anteriores sobre os preditores e as consequências de deter estereótipos, sobretudo em domínios não relacionados com a idade. De seguida, apresentamos resultados sobre detentores de estereótipos idadistas contra trabalhadores mais velhos (estudo com amostra representativa) e depois resultados sobre detentores de estereótipos idadistas contra trabalhadores mais jovens (estudo com amostra representativa, estudo experimental) com base na escala WAYS desenvolvida neste projeto (Schmitz et al., 2023).

### 5.1. Preditores e consequências da aceitação de estereótipos

Os seres humanos são guiados por três motivações sociais principais: a procura da mestria, a busca de ligação e a valorização do «eu» ou do «meu» (Smith & Mackie, 2007). Por isso, é perfeitamente humano que mostremos alguma preferência por pessoas que vemos como pertencentes aos mesmos grupos sociais que nós, tocando motivações tanto de ligação social como de sentimentos possessivos meus/nossos relativamente aos grupos (por exemplo, Pierce & Jussila, 2010), e os grupos etários não são exceção. Contudo, para que esta tendência se traduza num tratamento pejorativo em relação aos que não

pertencem ao nosso grupo (exogrupos) são necessárias mais condições. O tratamento depreciativo para com os outros pode assumir a forma de discriminação — tratamento injusto ou lesivo de pessoas e grupos com base em características como raça, género, idade ou orientação sexual (APA, 2022).

Uma revisão exploratória sobre idadismo contra trabalhadores mais velhos (Harris et al., 2018) revelou que 18 dos 43 artigos avaliados descreviam intenções negativas para com trabalhadores mais velhos, em termos de recrutamento/contratação, reforma, formação, tratamento em geral e retenção dos trabalhadores. No entanto, os estudos efetuados demonstram que a discriminação não é aceite da mesma maneira por todos os grupos. Mais precisamente, Sachdev e Bourhis (1991) descobriram que, em comparação com grupos subordinados ou de menor estatuto, os grupos dominantes ou de maior estatuto eram muito mais discriminatórios e menos preocupados com a paridade. Também descobriram que as minorias subordinadas de menor estatuto não só não discriminavam como mostravam favoritismo em relação aos exogrupos. Os resultados também parecem indicar que o poder do grupo (comparativamente ao estatuto do grupo) é melhor preditor de verdadeiros comportamentos discriminatórios.

Os psicólogos sociais identificaram fatores internos/individuais e conjunturais/contextuais associados a atitudes e a comportamentos negativos para com exogrupos. Daí estudarmos a relação entre deter estereótipos e certas características demográficas ou certas características organizacionais contextuais. Além disso, examinamos os efeitos que deter estereótipos tem nas perceções, nas atitudes e nos comportamentos importantes no local de trabalho, bem como

na saúde física e mental. Apresentamos evidência científica sobre o velhismo e, sempre que possível, o juvenismo, para cada um destes aspetos.

### **Preditores demográficos e contextuais da aceitação de estereótipos idadistas**

As atitudes em relação a outros grupos, incluindo a aceitação de estereótipos, podem estar relacionadas com características sociodemográficas, como idade, género, escolaridade ou estatuto socioeconómico. Embora pouco se saiba sobre as especificidades do idadismo a comparar com outros «ismos», a evidência científica sobre preconceitos em geral, e preconceitos etários em particular, apresentada no Relatório Mundial sobre o Idadismo (OMS, 2021), pode dar-nos luzes importantes nesta matéria. O racismo, enquanto «ismo» mais estudado, fornece-nos pistas relevantes sobre as características sociodemográficas dos detentores de preconceitos. Por exemplo, Choi et al. (2017), recorrendo a dados do Inquérito Social Geral Americano (Smith et al., 2012), demonstraram que os estereótipos e os preconceitos em relação a Afro-Americanos se manifestavam de forma diferente consoante as características sociodemográficas dos inquiridos. Os investigadores tiveram em conta a etnia, o género, a idade e o estatuto socioeconómico (escolaridade e rendimento) e descobriram que existia uma relação positiva entre ser uma pessoa branca, mais velha, do sexo masculino, com menor escolaridade e deter preconceitos raciais.

Em geral, a idade da pessoa pode ser um importante preditor de idadismo, uma vez que a categorização etária é um processo

automático, que pode provocar vieses em relação a exogrupos através de inferências implícitas, como alguém ser visto como agradável e/ou competente. Um estudo recente feito em Portugal (von Humboldt et al., 2023) fornece pistas importantes sobre a influência da idade na perceção que se tem da adaptabilidade e da eficácia dos trabalhadores mais velhos. Os trabalhadores mais jovens (comparativamente aos mais velhos e aos de meia-idade) consideravam os trabalhadores mais velhos menos adaptáveis, enquanto os mais velhos se viam a si mesmos como mais eficazes do que a perceção que os outros grupos etários tinham deles. Não se encontraram diferenças no que toca ao género ou ao nível de escolaridade. A associação entre ser trabalhador mais jovem e apresentar idadismo para com trabalhadores mais velhos também é apoiada por uma meta-análise recente (Bae & Choi, 2023). No que toca ao idadismo para com indivíduos mais velhos, existem provas científicas de que não só se observa mais em pessoas mais jovens, como também — conforme concluíram Choi et al. (2017) relativamente ao preconceito racial — em indivíduos masculinos e com menor escolaridade (Officer et al., 2020; OMS, 2021).

Dados recentes de Portugal sobre preconceitos em relação a minorias LGBT (Feros & Pereira, 2021) sustentam estas conclusões, mostrando que há maior preconceito da parte dos homens do que das mulheres. Por sua vez, os resultados relativos à idade e ao género, enquanto determinantes do facto de se deter idadismo contra os mais jovens, não são consistentes (OMS, 2021). Como tal, incluímos nos nossos estudos o género e o estatuto socioeconómico, em termos de nível de escolaridade e rendimento. Os estudos sobre preconceito cultural mostram igualmente que certos contextos culturais favorecem mais

acentuadamente o preconceito do que outros, embora pouco se saiba sobre diferenças regionais em termos de preconceito em Portugal.

A orientação política também pode contribuir para o preconceito. Dados recentes sobre Portugal (Feros & Pereira, 2021) revelam diferenças estatisticamente significativas em função da orientação política, com mais participantes de direita a apresentarem maiores níveis de preconceito sexual. Um aspeto relevante para o nosso estudo é que os autores atribuíram esta relação com a orientação de direita ao apoio à tradição e à manutenção dos papéis tradicionais. Uma vez que isto também se poderá verificar em relação aos papéis etários tradicionais (ou seja, o que é apropriado numa pessoa mais nova ou mais velha), a orientação política poderá estar associada ao facto de se deter idadeismo.

O contexto profissional dos trabalhadores também pode ser preditor do facto de se deter estereótipos etários. Por exemplo, os estereótipos etários podem ser mais comuns nalgumas indústrias (por exemplo, de alta tecnologia *versus* mais tradicionais) ou nalgumas geografias (por exemplo, rurais *versus* urbanas). As características da empresa, tais como a sua dimensão ou cultura organizacional, também podem gerar uma maior separação e estereotipagem de diferentes grupos, incluindo em termos de género ou de idade. Além disso, a experiência de trabalho e/ou o estatuto de chefia também podem influenciar a forma como os indivíduos avaliam ou interagem com os grupos em situação de desvantagem, como é o caso dos funcionários mais velhos ou mais jovens. É por isso que estes aspetos do contexto de trabalho dos indivíduos também devem ser tidos em conta como possíveis preditores de atitudes idadeistas.

## **Consequências da aceitação de estereótipos etários no local de trabalho**

Neste projeto, além de identificarmos os preditores do facto de se deter estereótipos idadeistas, tentámos perceber as consequências para o detentor de estereótipos. Os efeitos no local de trabalho podem abranger as relações intra- e intergrupais, as atitudes em relação ao trabalho e à organização, bem como o desempenho em funções atribuídas e extrafunções. Tendo em conta que os vieses em relação a exogrupos podem gerar ansiedade e stress, bem como estados emocionais negativos (por exemplo, raiva e ressentimento), e resultar num menor suporte social, as consequências pessoais para os detentores de estereótipos podem incluir efeitos na saúde física e mental. Em seguida, resumimos brevemente a investigação científica a este respeito.

### *Relações intra- e intergrupais*

A relação entre o contacto intergrupar e os níveis de preconceito já foi alvo de aturada pesquisa por parte da psicologia social (e de outras ciências sociais) desde o trabalho seminal de Allport em 1954. A hipótese do contacto postula que, nas devidas condições, o contacto entre grupos (minoritários e majoritários) diminui o preconceito. De modo a reduzir eficazmente o preconceito, o contacto deve ocorrer entre grupos considerados de igual estatuto no momento do encontro, que partilhem um objetivo comum e trabalhem para o atingir por mútua colaboração, e deve ser um contacto com respaldo institucional. O papel que o contacto intergeracional poderá desempenhar nos locais de trabalho merece ser mais estudado, dada a crescente diversidade etária nestes locais.

No que diz respeito ao contacto e ao conflito intergeracionais, existem evidências científicas indiretas de consequências nefastas de se deter preconceitos etários, de acordo com o trabalho de King e Bryant (2017). Os autores concluíram que o contacto positivo com trabalhadores mais velhos aumentava com a idade e com a percepção de um clima laboral intergeracional mais positivo, o que inclui uma menor tensão intergeracional (segundo a escala SIC; North & Fiske, 2013), um maior contacto intergeracional e menos estereótipos geracionais. Paleari et al. (2019) observaram uma relação negativa entre o idadismo e a qualidade do contacto intergrupar, de tal forma que quanto maior o velhismo manifestado pelos inquiridos, maior o número de relatos de interações negativas com colegas mais velhos. Essa relação negativa manteve-se ao longo de um período de três meses, o que sugere que a percepção de qualidade do contacto intergrupar é uma consequência (e não apenas um antecedente) do idadismo. Os investigadores também concluíram que havia uma associação entre deter juvenismo e maior ansiedade em relação aos trabalhadores mais jovens, menor qualidade do contacto intergrupar, maior número de interações negativas com colegas mais jovens e mais comportamentos contraproducentes em relação a todos os trabalhadores.

A presença de trabalhadores de gerações diferentes no mesmo local de trabalho pode aumentar a probabilidade de conflitos e exclusão (por exemplo, Jehn et al., 1995), que são dois fatores que podem ter impacto na produtividade e na rotatividade do pessoal. Sentimentos de falta de solidariedade podem levar os funcionários a terem um comportamento lesivo contra a organização (por exemplo, Lee & Allen, 2002). Contudo, é possível adotar práticas de RH de inclusividade etária, destinadas a melhorar as competências, a motivação e as oportunidades de

contribuição dos trabalhadores de todas as idades (por exemplo, Boehm et al., 2013). Boehm et al. (2013) verificaram que as práticas de RH de inclusividade etária contribuíam para um clima organizacional de maior diversidade etária, o que, por sua vez, estava positivamente relacionado com o desempenho da organização e negativamente relacionado com a necessidade de rotação de pessoal em 93 empresas (alemãs). Na mesma linha, Kunze et al. (2013) constataram que a existência de chefias com menos estereótipos etários e que apliquem políticas de RH potenciadoras da diversidade pode evitar uma relação negativa entre diversidade etária e desempenho organizacional, uma vez que ambos os fatores contribuem para um ambiente de menor discriminação etária.

Os preconceitos intergrupais podem assumir diversas formas, consoante a estereotipagem dos exogrupos. Por exemplo, os trabalhadores podem ser alvo de condescendência se forem vistos como sociáveis mas incompetentes (por exemplo, a nova rapariga do escritório). Por outro lado, podem ser invejados se forem considerados competentes mas pouco amigáveis (por exemplo, o/a colega «tubarão» que rapidamente conquista um lugar de chefia). Como tal, simpatia e competência (Fiske et al., 2002) contribuem decisivamente para a forma como os estereótipos moldam as percepções. A idade é um indicador importante a este respeito: tanto as pessoas mais novas como as mais velhas são normalmente vistas como simpáticas mas pouco competentes, o que faz com que os trabalhadores mais velhos e mais jovens possam ser considerados menos capazes/competentes nos seus empregos. Mais recentemente, um estudo sobre ativistas propôs outra dimensão da estereotipagem, centrada na moralidade (Ellemers et al., 2014), com investigação acerca

de ativistas a revelar que os mais jovens são vistos como simpáticos por serem novos e como competentes por serem ativistas, mas menos morais/confiáveis do que os mais velhos (Farinha & Rosa, 2022).

#### *Variáveis relacionadas com a satisfação e o desempenho*

A satisfação no trabalho tem sido associada à motivação e a atitudes positivas dos funcionários em relação à organização e ao emprego. O «estado emocional positivo ou de contentamento que deriva da apreciação do próprio trabalho ou das próprias experiências laborais» (Locke, 1976, p. 1304) tem sido um dos tópicos mais estudados da psicologia industrial/das organizações (por exemplo, Judge & Church, 2000). King e Bryant (2017) verificaram que o idadismo no local de trabalho estava relacionado com a satisfação no trabalho, de tal forma que a perceção de um ambiente intergeracional mais positivo estava associada a uma maior satisfação no trabalho. Um estudo recente, de Firzly et al. (2021), centrado nas perceções dos detentores de velhismo, que tendem a ser trabalhadores mais jovens, revelou que um contacto intergeracional de elevada qualidade e maior empatia em relação aos mais velhos aumentava a satisfação no trabalho.

Como se pode imaginar, deter estereótipos (negativos) e atitudes preconceituosas para com determinados grupos leva à adoção de comportamentos mais negativos e/ou comportamentos menos positivos relativamente a esses grupos. No contexto das organizações, os comportamentos positivos e negativos em relação a outros colaboradores e/ou à organização foram estudados sob a forma de comportamentos de cidadania organizacional (CCO), incluindo os comportamentos de cidadania organizacional interpessoal

(CCO-I). Os CCO abrangem comportamentos positivos que vão muito além da própria função profissional formal e têm um carácter geralmente benéfico. Paleari et al. (2019) demonstraram que deter uma posição velhista estava indiretamente relacionado com a exibição de comportamentos de trabalho contraproducentes (CTC), como discutir com os colegas ou insultá-los, o que se pode considerar como contrário aos CCO-Is. Mais especificamente, o velhismo piorava a qualidade do contacto com colegas mais velhos e o juvenismo piorava a qualidade do contacto com colegas mais jovens, aumentando, em ambos os casos, os CTC face a todos os colaboradores, independentemente da sua idade. Embora exibir comportamentos nocivos não seja bem igual a não exibir comportamentos benéficos, houve estudos que demonstraram que os CCO e os CTC estão muitas vezes inversamente relacionados, incluindo em situações de stress laboral (Dalal, 2005). Pelo que é expectável que uma pessoa que tenha tendência para manifestar CTC tenha menos probabilidade de manifestar CCO.

Comportamentos menos positivos dirigidos a colegas de diferentes gerações etárias e menor satisfação no trabalho, que já anteriormente apontámos como consequências de ter crenças idadistas, também podem levar a um pior desempenho em funções atribuídas, no que toca ao cumprimento das principais responsabilidades laborais. Tal pode resultar dos efeitos negativos da menor satisfação no trabalho sobre a motivação, assim como a má relação com os colegas afeta negativamente o desempenho, dada a necessidade, em várias situações de trabalho, de mútua colaboração e de comunicação eficaz com colegas, independentemente da sua idade.

## **Consequências de deter estereótipos idadistas na saúde e no bem-estar**

O bem-estar é um conceito multifacetado que inclui pelo menos duas dimensões: o bem-estar psicológico e o bem-estar físico (por exemplo, Grant et al., 2007). Enquanto o primeiro remete genericamente para uma «experiência e um funcionamento subjetivos», o segundo diz respeito, de um modo geral, «à saúde e ao funcionamento do organismo» (Grant et al., 2007, p. 53). O bem-estar também inclui afeto positivo *versus* negativo, bem como uma atitude positiva em relação ao trabalho (Cooper & Leiter, 2017). Paleari et al. (2019) descobriram que ter uma atitude velhista estava diretamente associado a uma maior ansiedade em relação a colegas mais velhos e — em virtude da pior qualidade do contacto intergrupual — a uma menor vitalidade no trabalho, que é uma subdimensão da prosperidade e do bem-estar laborais. Liebermann et al. (2013) demonstraram que ter estereótipos idadistas podia até ter impacto na saúde dos trabalhadores mais jovens inseridos em equipas etariamente diversificadas, tanto no aspeto da saúde geral como no número de dias em que esses trabalhadores reportavam problemas físicos ou psicológicos. Os resultados mostraram uma relação em forma de «U» entre diversidade etária e saúde, tendo os trabalhadores mais jovens e mais velhos apresentado pior estado de saúde do que os de meia-idade.

Portanto, os indícios iniciais sugerem que os fatores sociodemográficos são possíveis preditores do facto de se deter estereótipos idadistas, o que pode, por sua vez, ter consequências lesivas para os trabalhadores que detêm velhismo e/ou juvenismo, bem como para a organização.

Há muito que a psicologia das organizações, a gestão, o comportamento organizacional e outras disciplinas afins tentam compreender o impacto que o local de trabalho tem nos trabalhadores, bem como o impacto que os trabalhadores têm nele (Cunha et al., 2007). Ao investigarmos variáveis que se relevaram importantes para a compreensão destes contextos, alargamos um *corpus* de investigação já bem consolidado. E ao investigarmos outras variáveis menos estudadas até ao momento, aprofundamos também a compreensão da dinâmica dos locais de trabalho e como ela pode ser afetada pelo idadismo.

### **5.2. Resultados empíricos em relação aos portadores de estereótipos etários**

Dada a importância de avaliar os efeitos que atingem aqueles que possuem estereótipos etários contra trabalhadores mais velhos e mais jovens, investigámos ambos os casos. Apresentamos primeiro os resultados do projeto relativos aos estereótipos contra os trabalhadores mais velhos e depois contra os mais jovens. Os resultados, em ambos os casos, dizem respeito não só aos correlatos do facto de se deter estereótipos etários e os antecedentes/preditores, como também de se deter estereótipos etários e as consequências/efeitos.

#### **Portadores de estereótipos etários contra trabalhadores mais velhos — Estudo com amostra representativa**

*Estrutura e grau geral de aceitação das medidas usadas*

Iniciamos esta secção, sobre detentores de estereótipos prescritivos e descritivos contra trabalhadores mais velhos, analisando os vários tipos

de estereótipos e atitudes, bem como a sua aceitação em geral. Incluímos várias medidas consolidadas que abarcam tanto estereótipos positivos como negativos em relação a trabalhadores mais velhos: a dimensão de sucessão da escala de Sucessão, Identidade e Consumo (SIC; North & Fiske, 2013); uma escala que mede quatro atitudes negativas em relação a trabalhadores mais velhos (Rego et al., 2017); uma escala que mede a generosidade e o capital social dos trabalhadores mais velhos (Rego et al., 2017); e, por fim, uma escala que mede a inclusão dos trabalhadores mais velhos (Jutz et al., 2017). Relacionámos estas quatro medidas não só com variáveis individuais, como as características demográficas e o grau de bem-estar dos detentores de estereótipos, mas também com variáveis organizacionais, como o cargo dos detentores de estereótipos e os respetivos comportamentos no local de trabalho. Em seguida, descrevemos resumidamente cada uma destas quatro medidas de idadismo.

*Estereótipos prescritivos relativos à sucessão (SIC; North & Fiske, 2013)*

North e Fiske (2013) criaram uma escala para medir os estereótipos etários prescritivos contra pessoas mais velhas: a escala Sucessão, Identidade e Consumo (SIC). A escala mede as crenças prescritivas baseadas em «deveria» em relação aos mais velhos e em formas através das quais se espera que os mais velhos renunciem a recursos *invejáveis* a favor dos mais jovens, como por exemplo bons empregos ou poder político. Tais crenças podem gerar tensões intergeracionais e idadismo hostil, especialmente em situações que envolvam um envelhecimento da população. North e Fiske (2018) constataram que era mais provável que as três dimensões da escala SIC fossem aceites por grupos etários mais jovens e que existia uma relação entre estas e um menor desejo

de interação com pessoas mais velhas e piores avaliações da sua simpatia.

A dimensão de sucessão da escala SIC mede a crença de que as pessoas mais velhas devem passar os recursos materiais e simbólicos às gerações mais novas, em vez de os manterem. A dimensão de identidade mede a crença de que os mais velhos devem evitar comportar-se como os mais jovens, através, por exemplo, do uso de redes sociais ou da ida a locais frequentados por pessoas jovens, como discotecas. A dimensão do consumo mede a crença de que os mais velhos devem consumir menos recursos do que consomem, no que toca, por exemplo, a recursos de saúde ou familiares. Uma vez que o nosso enfoque é o idadismo no local de trabalho, só investigámos a dimensão de sucessão por ser uma dimensão que apresenta aspetos mais fortemente, embora não exclusivamente, ligados ao local de trabalho.

Os resultados do estudo de prevalência realizado com uma amostra representativa de trabalhadores portugueses (para saber mais, consultar o Capítulo 4) mostram que a dimensão de sucessão foi avaliada com uma média de  $M = 3,71$  e um desvio padrão de  $DP = 1$ , numa escala de seis pontos em que 1 = discordo muitíssimo e 6 = concordo muitíssimo. Isto demonstra que a crença de que os trabalhadores mais velhos devem dar lugar aos trabalhadores mais jovens e passar os recursos materiais e outros aos mais jovens foi moderadamente aceite.

*Atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos (Rego et al., 2017)*

Rego et al. (2017) analisaram os estereótipos descritivos negativos em relação a trabalhadores mais velhos em quatro dimensões, utilizando uma escala pensada para avaliar as atitudes das chefias em relação aos trabalhadores mais velhos. Cada uma das dimensões avalia as crenças descritivas em relação ao que um trabalhador mais velho costuma ser (ou não ser) ou fazer (ou não fazer). Os quatro tipos de atitudes negativas foram identificados e validados em amostras de chefias portuguesas e brasileiras, tendo-se verificado em ambos os países que eram preditores da discriminação contra trabalhadores mais velhos no que diz respeito à contratação e à seleção para oportunidades de formação.

Os quatro tipos de atitudes negativas estão relacionados com a adaptabilidade, a valia (das competências) para a organização, a conscienciosidade organizacional e o desempenho dos trabalhadores mais velhos. A adaptabilidade é a crença de que os trabalhadores mais velhos têm relutância em adaptar-se a novas situações, ou em fazer formação, e são resistentes à mudança, não se mostrando criativos nem inovadores. A valia para a organização prende-se com a crença de que a experiência, as características, as aptidões tecnológicas e as competências de raciocínio dos trabalhadores mais velhos não são valorizadas pelas organizações. A conscienciosidade organizacional está relacionada com a crença de que os trabalhadores mais velhos não são leais, não estão dispostos a sacrificar-se nem a assumir responsabilidades em nome da organização, e faltam mais vezes. A dimensão de desempenho prende-se com a crença de que os trabalhadores mais velhos são menos produtivos e que a qualidade do seu trabalho é baixa. Na nossa análise, estas quatro crenças são, por vezes, agregadas numa única medida de avaliação, enquanto noutras

alturas apresentamos resultados para as quatro crenças. Há uma quinta crença identificada por Rego et al. (2017), associada à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos, que também temos em conta neste estudo, mas como dimensão separada, uma vez que é uma crença positiva e, como tal, inviável de combinar com as outras quatro.

No geral, as crenças negativas em relação aos trabalhadores mais velhos não foram amplamente aceites pelos trabalhadores portugueses. Numa escala de seis pontos, em que 1 = concordo muitíssimo e 6 = discordo muitíssimo, as atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos foram avaliadas com uma média de  $M = 2,52$  e um desvio padrão de  $DP = 0,79$ .

Curiosamente, os quatro tipos de atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos não eram assumidos da mesma maneira. A atitude mais prevalente relativamente aos trabalhadores mais velhos era a (falta de) adaptabilidade, com uma média de  $M = 3,50$  e um desvio padrão de  $DP = 1,08$ . A crença de que os trabalhadores mais velhos não são valorizados pelas organizações no que diz respeito às suas competências, experiência e capacidade, e a crença relacionada com a falta de conscienciosidade organizacional dos mais velhos foram menos aceites, registando uma média de  $M = 2,24$  ( $DP = 1,02$ ) e de  $M = 2,23$  ( $DP = 0,90$ ), respetivamente. Por fim, a crença relacionada com o fraco desempenho e a menor produtividade dos trabalhadores mais velhos foi a menos aceite, com uma avaliação média de  $M = 2,10$  e um desvio padrão de  $DP = 0,99$ .

*Atitudes positivas em relação aos trabalhadores mais velhos (Rego et al., 2017)*

Dos cinco tipos de atitudes identificados por Rego et al. (2017), a generosidade e o capital social constituem o único tipo positivo, sendo por isso avaliados à parte neste estudo. A generosidade refere-se à crença de que os trabalhadores mais velhos ajudam os outros e colaboram com eles, criam relações duradouras, e desejam contribuir para a sociedade. Rego et al. (2017) verificaram, através de um estudo de vinhetas, que as chefias com crenças mais firmes em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos teriam maior propensão para dizer que preferiam contratar um trabalhador mais velho em detrimento de um mais jovem com o mesmo nível de escolaridade.

Na nossa amostra portuguesa, as atitudes positivas em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos eram moderadamente aceites — e, convém realçar, de forma mais ampla do que qualquer das quatro crenças negativas igualmente identificadas por Rego et al. (2017) — com uma avaliação média de  $M = 3,82$  e um desvio padrão  $DP = 0,99$ .

#### *Inclusão dos trabalhadores mais velhos na força de trabalho*

O envelhecimento da população e a diminuição da força de trabalho devido à diminuição da taxa de natalidade em várias sociedades aumentaram o grau de atenção dedicado ao papel e ao contributo dos trabalhadores mais velhos. Enquanto alguns veem a participação dos mais velhos como essencial para a economia, outros acham-na genericamente negativa, na medida em que reduz as oportunidades

disponíveis a outras gerações. As atitudes em relação à inclusão dos trabalhadores mais velhos foram avaliadas num único aspeto, que inquiria se a integração de pessoas com mais de 60 anos na força laboral era boa para a economia portuguesa. Este aspeto geral enquadrado de forma positiva foi adaptado do Programa de Inquérito Social Europeu (Jutz et al., 2017), em que foi uma das medidas usadas para avaliar o grau de conflito e de exclusão social dos trabalhadores mais velhos.

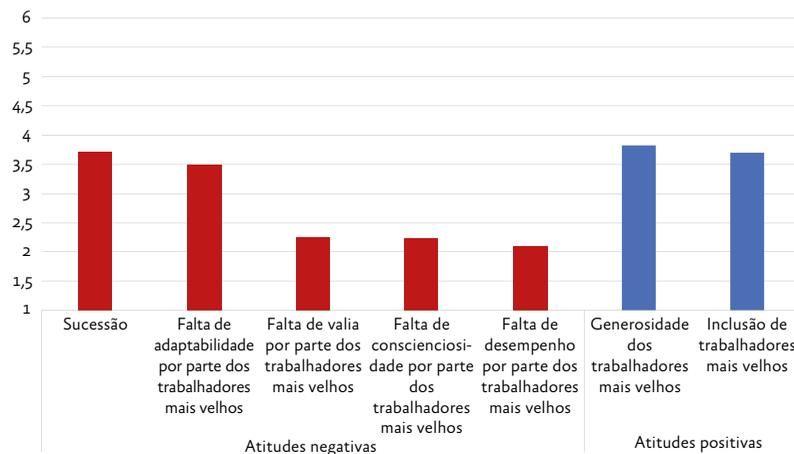
As atitudes em relação à inclusão dos trabalhadores mais velhos eram moderadamente aceites. Numa escala de seis pontos, em que 1 = discordo muitíssimo e 6 = concordo muitíssimo, tiveram uma avaliação média de  $M = 3,70$  com um desvio padrão  $DP = 1,45$ .

Portanto, podemos verificar que, em média, os estereótipos etários e as atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos não são amplamente aceites pela população portuguesa, totalizando apenas  $M = 2,52$  de média geral. Os estereótipos mais gerais de sucessão eram moderadamente aceites (com  $M = 3,71$  de média). As duas medidas de avaliação positivas, ou seja, as atitudes em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos, bem como em relação à inclusão destes na força laboral, também eram moderadamente aceites, com  $M = 3,82$  e  $M = 3,70$ , respetivamente. No entanto, convém salientar que o facto de os estereótipos etários e de as atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos serem aceites a níveis baixos pode ter resultado do carácter explícito das avaliações. Ou seja, o facto de poucos participantes subscreverem, diretamente, as afirmações negativas explícitas contra trabalhadores mais velhos pode ter sido influenciado por um enviesamento de desejabilidade social. Existe a hipótese de que formas de medição mais implícitas ou

subtlet das atitudes negativas em relação a trabalhadores mais velhos pudessem ter tido maior aceitação, o que deve ser estudado em futuras investigações.

Para comparar o grau de aceitação das várias medidas de avaliação usadas para aferir as atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos, consultar a Figura 5.1.

**Figura 5.1.** Grau geral de aceitação da dimensão de sucessão da escala SIC, das atitudes negativas em relação a trabalhadores mais velhos, das atitudes positivas em relação a trabalhadores mais velhos (generosidade) e da atitude quanto à inclusão dos mais velhos



*Quem tem maior probabilidade de ser idadista em relação a trabalhadores mais velhos? Preditores sociodemográficos*

Estudou-se a idade, o género, o nível de escolaridade, a região geográfica, o estatuto socioeconómico e a orientação política como

possíveis preditores das atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos.

### Idade

Uma vez que esta investigação é centrada na idade, este fator foi medido de várias maneiras. Em primeiro lugar, a idade cronológica foi medida perguntando aos participantes o ano de nascimento. Em segundo lugar, a idade dos participantes foi operacionalizada de acordo com três categorias etárias: mais jovem, de meia-idade e mais velho. Em consonância com os limites de idade frequentemente utilizados na literatura (consultar o Capítulo 4), os trabalhadores dos 18 aos 35 anos foram considerados como mais jovens, dos 36 aos 50 como de meia-idade, e acima dos 51 como mais velhos. Além de medirmos a idade de forma objetiva, também a medimos de forma subjetiva, perguntando aos participantes, numa escala de sete pontos, se se viam como trabalhador: 1 = mais jovem, a 4 = de meia-idade, a 7 = mais velho. As duas medidas objetivas de idade obtiveram uma correlação de  $r = 0,94$ ,  $p < 0,001$ . A idade subjetiva tinha uma correlação positiva com a medida de idade por categorias ( $r = 0,70$ ,  $p < 0,001$ ) e com a medida de idade cronológica ( $r = 0,76$ ,  $p < 0,001$ ). Para facilitar a interpretação, nas nossas análises, a idade foi operacionalizada com recurso às três categorias etárias.

Os resultados mostram que a idade é um importante preditor de atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos. Como se pode ver na Figura 5.2, os estereótipos e as atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos eram mais amplamente aceites pelos grupos etários mais jovens, enquanto os estereótipos e as atitudes

positivas eram mais amplamente aceites pelos grupos etários mais velhos.

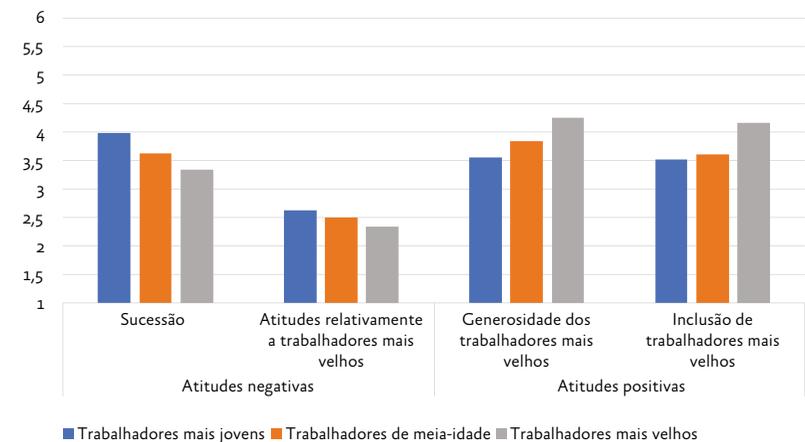
As atitudes e os estereótipos prescritivos negativos relativamente aos trabalhadores mais velhos eram mais amplamente aceites pelos grupos etários mais jovens. A dimensão de sucessão era mais amplamente aceite pelos trabalhadores mais jovens (18-35:  $M = 3,99$ ), seguidos dos trabalhadores de meia-idade (36-50:  $M = 3,63$ ) e em menor grau pelos mais velhos (51-65:  $M = 3,35$ ). De forma semelhante, as atitudes negativas em geral contra os trabalhadores mais velhos (ou seja, a média dos quatro tipos de atitudes negativas) também eram mais amplamente aceites pelos trabalhadores mais jovens ( $M = 2,63$ ), seguidos dos de meia-idade ( $M = 2,50$ ) e, por fim, em menor grau, pelos mais velhos ( $M = 2,35$ ;  $F = 9,24$ ,  $p < 0,001$ ). Os resultados também apresentaram um padrão idêntico quando analisadas separadamente as diferentes atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos. As atitudes em relação à falta de adaptabilidade ( $F = 20,75$ ,  $p < 0,001$ ), menor conscienciosidade organizacional ( $F = 7,22$ ,  $p < 0,001$ ) e pior desempenho ( $F = 11,01$ ,  $p < 0,001$ ) dos trabalhadores mais velhos eram mais aceites pelos trabalhadores mais jovens e de meia-idade do que pelos mais velhos. Não se verificaram diferenças significativas quanto a deter atitudes relativas à menor valia dos trabalhadores mais velhos.

Por outro lado, as atitudes positivas em relação à generosidade dos trabalhadores mais velhos eram mais amplamente aceites por trabalhadores mais velhos ( $M = 4,26$ ), seguidos dos trabalhadores de meia-idade ( $M = 3,84$ ) e, por último, pelos mais jovens ( $M = 3,56$ ). Do mesmo modo, a crença de que os trabalhadores mais velhos devem ser incluídos na força de trabalho era mais amplamente aceite pelos trabalhadores mais velhos ( $M = 4,16$ ), seguidos dos de meia-idade

( $M = 3,62$ ) e, em último lugar, pelos mais jovens ( $M = 3,52$ ;  $F = 13,98$ ,  $p < 0,001$ ).

Os resultados mostram que a idade é um importante preditor das atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos, registando-se maior probabilidade de os trabalhadores mais velhos deterem estereótipos e atitudes positivas relativamente ao seu grupo etário, ao passo que os trabalhadores de meia-idade, e em especial os mais jovens, detinham mais estereótipos e atitudes negativas em relação aos mais velhos. As diferenças entre grupos etários são particularmente pronunciadas no que toca às perceções de generosidade e de capital social dos trabalhadores mais velhos ( $F = 37,50$ ,  $p < 0,001$ ) e ao estereótipo prescritivo de sucessão ( $F = 32,72$ ,  $p < 0,001$ ).

**Figura 5.2.** Grau de aceitação da dimensão de sucessão da escala SIC, das atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, da generosidade dos trabalhadores mais velhos e da inclusão dos trabalhadores mais velhos, por grupo etário



## Género

O género (masculino, feminino, outro) também foi estudado como possível preditor das atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos. Só apresentamos resultados para os géneros «masculino» e «feminino», porque só dois participantes é que se identificaram como «outro». Os participantes masculinos mostraram maior propensão para deterem atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos ( $M = 2,73$  versus  $M = 2,57$ ,  $p = 0,001$ ). O mesmo se passou quando se analisaram separadamente as várias atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, à exceção das atitudes respeitantes à menor valia dos trabalhadores mais velhos para a organização, que foi avaliada de forma equivalente pelos dois géneros. Não se registaram diferenças entre géneros no que toca ao estereótipo de sucessão.

O sexo também foi estudado (masculino, feminino). Enquanto o género se refere a uma «construção social de papéis e relações, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder e influência relativos que a sociedade atribui a cada um dos sexos de forma distinta» (UNESCO, 2022), o sexo refere-se às «características biológicas que diferenciam homem e mulher» (UNESCO, 2022). Não existiam diferenças significativas entre sexos no que toca a deter estereótipos e atitudes negativos em relação aos trabalhadores mais velhos. No que respeita às atitudes positivas, os homens revelaram-se ligeiramente mais propensos a descreverem os trabalhadores mais velhos como possuindo maior generosidade e capital social ( $M = 3,88$  versus  $M = 3,77$ ,  $p = 0,044$ ).

Em resumo, quando se analisou o sexo em vez do género com que cada um se identificava, os resultados foram, de uma maneira geral, muito

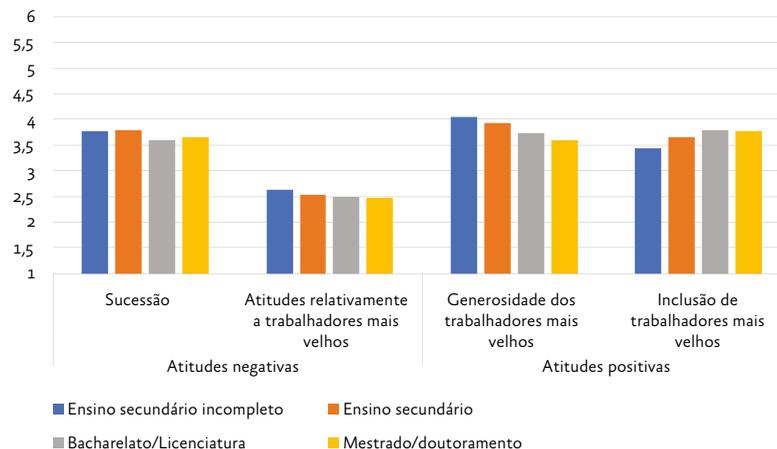
semelhantes. Contudo, quando se analisaram isoladamente as várias dimensões das atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos, os homens mostravam-se mais propensos do que as mulheres a avaliar pior os trabalhadores mais velhos (falta de adaptabilidade:  $F = 14,01$ ,  $p < 0,001$ ; menor valia:  $F = 4,02$ ,  $p = 0,045$ ; menor conscienciosidade organizacional:  $F = 12,83$ ,  $p < 0,001$ ; pior desempenho:  $F = 10,56$ ,  $p = 0,001$ ).

## Nível de escolaridade

Os participantes indicaram ter um dos quatro níveis de escolaridade seguintes: 1) ensino secundário incompleto, 2) ensino secundário, 3) bacharelato ou licenciatura, 4) mestrado ou doutoramento.

O nível de escolaridade só foi preditor da crença positiva em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos ( $F = 7,23$ ,  $p < 0,001$ ), que foi tanto mais positiva quanto mais baixo o nível de escolaridade. Os indivíduos com mestrado ou doutoramento e os bacharéis/licenciados revelaram-se menos propensos a atribuir maior generosidade e capital social aos trabalhadores mais velhos, com uma média de  $M = 3,60$  e  $M = 3,73$ , respetivamente. As pessoas que tinham o secundário completo e as que tinham o secundário incompleto mostraram maior inclinação para atribuir maior generosidade e capital social aos trabalhadores mais velhos, com uma média de  $M = 3,93$  e  $M = 4,05$ , respetivamente. Consultar também a Figura 5.3.

**Figura 5.3.** Grau de aceitação da dimensão de sucessão da escala SIC, das atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, da generosidade dos trabalhadores mais velhos e da inclusão dos trabalhadores mais velhos, por nível de escolaridade

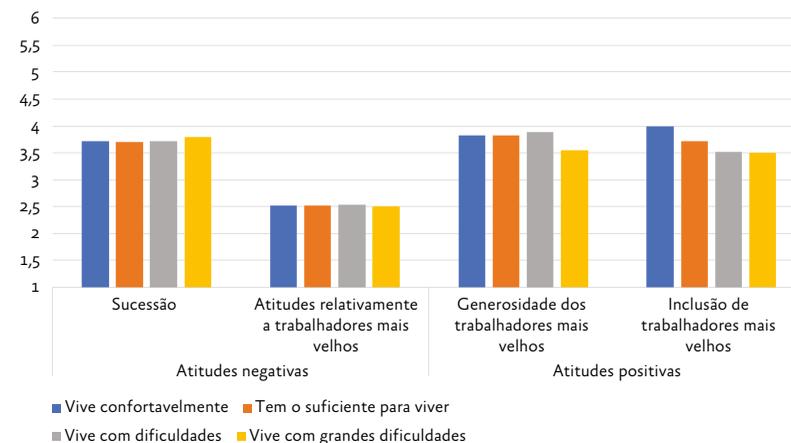


### Estatuto socioeconómico

Outro possível preditor dos estereótipos e de atitudes estudado em relação a trabalhadores mais velhos foi o estatuto socioeconómico (ESE), que foi autodeclarado numa escala de 1 = rendimento atual permite viver confortavelmente (ESE elevado) a 4 = muito difícil viver com o rendimento atual (ESE baixo). O ESE mais elevado foi preditor de crenças mais fortes de inclusão dos trabalhadores mais velhos na força laboral ( $F = 4,80$ ,  $p = 0,03$ ). Isto sugere que os indivíduos com menor ESE poderão encarar os trabalhadores mais velhos como concorrentes diretos às poucas vagas de empregos menos bem pagos.

Não foi encontrada nenhuma relação entre ESE e o estereótipo de sucessão, as atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, em geral ou nas suas várias dimensões, ou as atitudes positivas de generosidade e capital social em relação aos trabalhadores mais velhos (consultar a Figura 5.4).

**Figura 5.4.** Grau de aceitação da dimensão de sucessão da escala SIC, das atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, da generosidade dos trabalhadores mais velhos e da inclusão dos trabalhadores mais velhos, por estatuto socioeconómico



### Orientação política

Estudou-se o efeito da orientação política nos estereótipos e nas atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos, tanto em questões económicas como sociais. Os exemplos de questões

económicas fornecidos no inquérito incluíam assistência social, despesa pública e cortes fiscais. Os exemplos de questões sociais abrangiam imigração, casamento entre pessoas do mesmo sexo e aborto. Os inquiridos tinham de assinalar a sua orientação política para ambos os aspetos, numa escala de 1 = esquerda/liberal a 7 = direita/conservador.

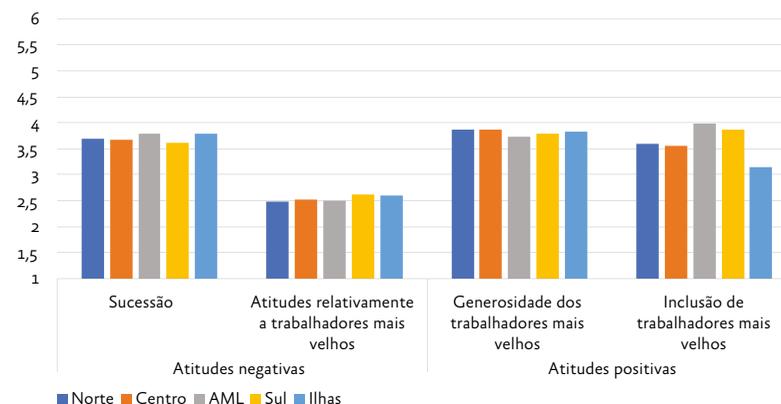
Só foi encontrada uma relação estatisticamente significativa e positiva entre a orientação política relativa a questões sociais e as perceções de generosidade e de capital social dos trabalhadores mais velhos ( $r = 0,16$ ,  $p < 0,001$ ). Isto indica que reportar posições mais liberais em questões sociais estava associado a crenças mais positivas quanto à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos. Não foi encontrada nenhuma relação entre a orientação política social ou económica e o estereótipo de sucessão, as atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, em geral ou nas suas várias dimensões, ou a inclusão dos trabalhadores mais velhos na força de trabalho.

#### Localização geográfica

No estudo com amostra representativa, o efeito da localização no facto de se deter estereótipos em relação a trabalhadores mais velhos foi estudado em função da região geográfica e da dimensão da localidade de trabalho. Os inquiridos viviam numa das cinco principais regiões portuguesas: Norte, Centro, Área Metropolitana de Lisboa (AML), Sul e Ilhas (arquipélagos da Madeira e dos Açores). Em relação à dimensão da localidade, os inquiridos especificaram se a organização onde trabalhavam ficava numa aldeia, numa vila ou pequena cidade, numa grande cidade, ou nos arredores de uma grande cidade.

Embora os resultados não revelem qualquer efeito do tamanho da localidade em qualquer das quatro medidas usadas para avaliar as atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos, o mesmo não se verifica relativamente à localização geográfica. Como se pode ver na Figura 5.5, existe uma relação entre a localização geográfica e o nível de crença de que os trabalhadores mais velhos devem ser incluídos na força laboral ( $F = 5,43$ ,  $p < 0,001$ ). Havia uma aceitação mais ampla da inclusão de trabalhadores mais velhos na força de trabalho na região da AML ( $M = 3,98$ ) e na região Sul ( $M = 3,86$ ), e menor nas ilhas ( $M = 3,15$ ). As regiões Norte ( $M = 3,60$ ) e Centro ( $M = 3,56$ ) tiveram resultados intermédios.

**Figura 5.5.** Grau de aceitação da dimensão de sucessão da escala SIC, das atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, da generosidade dos trabalhadores mais velhos e da inclusão dos trabalhadores mais velhos, por região geográfica

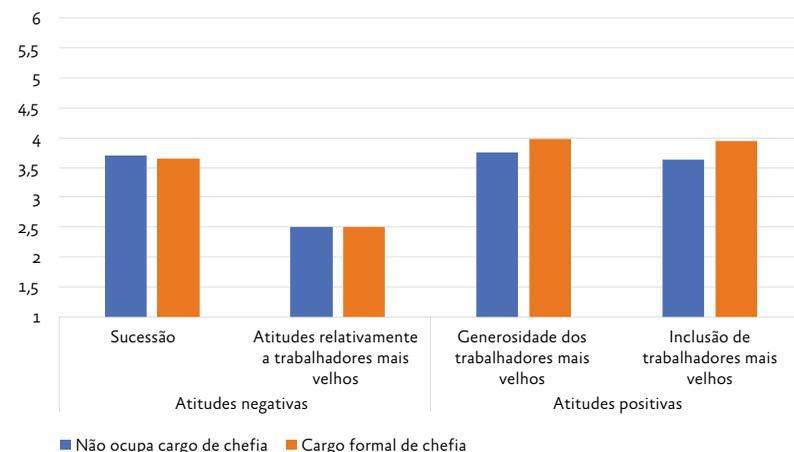


O contexto e o cargo de uma pessoa na organização também podem influenciar a propensão para estereotipar trabalhadores mais velhos e para deter atitudes enviesadas. Daí termos investigado a relação entre as quatro medidas que avaliam as atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos e diversas variáveis de carácter organizacional. Estudámos, mais precisamente, se as atitudes idadistas eram previstas pela experiência profissional, por se ter um cargo de chefia ou pelo tamanho, tipo e cultura da organização.

#### Cargo de chefia e experiência profissional

Em primeiro lugar, investigámos se o facto de se ter um cargo formal de chefia (por oposição a não se ter um cargo de chefia) estava relacionado com atitudes e estereótipos relativamente aos trabalhadores mais velhos. No que respeita à inclusão de trabalhadores mais velhos na força de trabalho, as chefias revelaram-se mais propensas a aceitar essa ideia do que as não chefias ( $M=3,95$  versus  $M=3,63$ ;  $F = 3,16$ ,  $p = 0,43$ ). As chefias também se mostraram mais inclinadas a deter uma atitude positiva relativamente à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos do que as não chefias ( $M = 3,98$  versus  $M = 3,75$ ;  $F = 4,05$ ,  $p = 0,018$ ; consultar a Figura 5.6).

**Figura 5.6.** Grau de aceitação da dimensão de sucessão da escala SIC, das atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, da generosidade dos trabalhadores mais velhos e da inclusão dos trabalhadores mais velhos, por cargo de chefia



Verificou-se uma relação entre a experiência profissional (em número de anos) e todas as medidas de atitude. Uma maior experiência profissional estava positivamente relacionada com a inclusão de trabalhadores mais velhos na força de trabalho ( $\beta = 0,09$ ,  $p = 0,006$ ) e com as percepções de generosidade em relação aos trabalhadores mais velhos ( $\beta = 0,27$ ,  $p < 0,001$ ), estando negativamente relacionada com a dimensão de sucessão da escala SIC ( $\beta = -0,21$ ,  $p < 0,001$ ) e com atitudes negativas relativamente aos trabalhadores mais velhos ( $\beta = -0,12$ ,  $p < 0,001$ ). À exceção das atitudes relativas à menor valia dos mais velhos, as restantes dimensões de atitude em relação aos trabalhadores mais velhos apresentavam uma relação negativa com a experiência profissional. No entanto, como isto parece resultar

mais da idade do que da experiência profissional (dado que uma idade superior corresponde normalmente a uma experiência profissional mais vasta), fizeram-se mais análises controlando a idade.

Quando existia um controlo da idade, as relações da experiência profissional com a dimensão de sucessão da escala SIC, com atitudes negativas face aos trabalhadores mais velhos e com a inclusão dos trabalhadores mais velhos na força laboral deixavam de ser significativas. Isto sugere que estas atitudes eram influenciadas pela idade e não pela experiência profissional. Contudo, a relação da experiência profissional com a atitude positiva em relação à generosidade dos trabalhadores mais velhos era significativa e positiva ( $\beta = 0,14$ ,  $p = 0,041$ ), mesmo controlando a idade, o que sugere que, independentemente da idade, trabalhar durante mais tempo faz com que os funcionários reconheçam e apreciem mais a generosidade e o capital social dos trabalhadores mais velhos.

#### Características organizacionais

Também estudámos a relação entre as atitudes idadistas e várias características organizacionais: o tamanho da organização, o tipo de organização e a cultura organizacional.

Não foi encontrada nenhuma relação estatisticamente significativa entre as quatro medidas de idadismo e o tamanho da organização, numa escala de 1 = menos de 10 trabalhadores, 2 = 11-50, 3 = 51-250 e 4 = mais de 250.

O tipo de organização foi avaliado perguntando aos participantes se trabalhavam no governo central ou local, noutro setor de administração pública, numa empresa do Estado, numa empresa

do setor privado, numa ONG, por conta própria ou outro. Só se registou uma relação significativa relativamente à dimensão de sucessão da escala SIC ( $F = 2,33$ ,  $p = 0,030$ ), verificando-se que os que trabalhavam na administração pública a detinham em menor grau ( $M = 3,47$ ) face aos que trabalhavam no setor privado ( $M = 3,77$ ). Quanto aos participantes que trabalhavam noutro tipo de organizações, não se verificou uma diferença significativa no facto de deterem a dimensão de sucessão (governo central com média de  $M = 3,73$  versus empresa do Estado com  $M = 3,59$  versus ONG com  $M = 4,05$  versus conta própria  $M = 3,82$  versus outro  $M = 3,62$ ). Não foi encontrada qualquer relação dos tipos de organização com as atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos, nem com as crenças relativas à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos ou com a inclusão destes na força laboral.

No estudo, o idadismo em relação aos trabalhadores mais velhos também foi associado à cultura organizacional, que foi medida em dois aspetos: tradicional versus moderna (1 = tradicional, 6 = moderna) e rígida versus flexível (1 = rígida, 6 = flexível). Conjugámos os dois aspetos numa única medida de cultura organizacional. Só se observou uma relação significativa entre a cultura organizacional e as crenças relativas à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos ( $\beta = 0,07$ ,  $p = 0,021$ ): trabalhar em organizações mais modernas e flexíveis estava positivamente relacionado com a detenção de crenças associadas à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos. Não se encontrou qualquer relação significativa da cultura organizacional com a dimensão de sucessão da escala SIC, com as atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos, seja

em geral ou nas várias atitudes em separado, nem com as crenças de que os trabalhadores mais velhos devem ser incluídos na força laboral.

*Qual a relação entre a aceitação de estereótipos velhistas e as consequências no local de trabalho ou o bem-estar individual?*

Além de investigarmos os antecedentes das atitudes para com os trabalhadores mais velhos, também investigámos as consequências.

Nesse sentido, relacionámos as quatro medidas utilizadas para avaliar o idadismo em relação aos trabalhadores mais velhos (a dimensão de sucessão da escala SIC, as atitudes negativas para com os trabalhadores mais velhos, a generosidade dos trabalhadores mais velhos e a inclusão dos trabalhadores mais velhos) com variáveis que mediam o tipo de relação entre grupos etários, como as atitudes e os comportamentos intergrupais, com variáveis relativas à própria organização, como as atitudes e o desempenho no trabalho, e com variáveis ligadas aos próprios indivíduos, como o stress e o bem-estar.

*Consequências relacionadas com o local de trabalho*

Também se estudaram as relações entre deter estereótipos relativos a trabalhadores mais velhos e diversas variáveis associadas aos grupos etários, como o contacto intergeracional, a percepção de conflito intragrupal e deter práticas etárias inclusivas de RH.

#### Contacto intergeracional

O contacto intra- e intergeracional no local de trabalho foi avaliado quanto à frequência (quantidade de tempo passada a trabalhar com colegas de 55 ou mais anos) e à qualidade (até que ponto a experiência foi positiva, de 1 = muito negativa a 6 = muito positiva). Ou seja,

perguntámos a trabalhadores mais jovens, de meia-idade e mais velhos sobre o contacto com trabalhadores mais velhos.

No geral, a frequência do contacto não estava significativamente associada a nenhuma das atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos. Examinaram-se os resultados por grupo etário e, ainda assim, não se encontrou nenhuma relação entre a frequência do contacto com trabalhadores mais velhos e a dimensão de sucessão da escala SIC, as atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos — tanto as atitudes em geral como as várias atitudes em separado — ou as crenças em relação à inclusão dos trabalhadores mais velhos na força de trabalho. No entanto, no caso dos trabalhadores mais velhos (mas não no caso dos mais jovens ou de meia-idade) verificou-se uma relação positiva entre uma maior frequência de contacto com trabalhadores mais velhos e a percepção de generosidade em relação aos trabalhadores mais velhos ( $r = 0,16$ ,  $p = 0,018$ ). Como tal, a frequência de contacto, só por si, não parece ter grande influência no idadismo em relação aos trabalhadores mais velhos.

Contudo, foram encontradas relações significativas entre a *qualidade* do contacto com trabalhadores mais velhos e os estereótipos relativos a trabalhadores mais velhos. Registou-se uma relação negativa de um contacto de maior qualidade com a dimensão de sucessão da escala SIC ( $r = -0,18$ ,  $p < 0,001$ ) e com as atitudes negativas em geral contra trabalhadores mais velhos ( $r = -0,24$ ,  $p < 0,001$ ): quanto maior era a qualidade do contacto referido pelos inquiridos, menor era a quantidade de atitudes negativas. O mesmo se verificou em relação a dimensões específicas das atitudes negativas para com trabalhadores mais velhos: uma relação negativa entre uma maior qualidade do contacto e as atitudes relativas à falta de

adaptabilidade ( $r = -0,18$ ,  $p < 0,001$ ), à menor valia ( $r = -0,15$ ,  $p < 0,001$ ), à menor conscienciosidade organizacional ( $r = -0,23$ ,  $p < 0,001$ ) e ao pior desempenho dos trabalhadores mais velhos ( $r = -0,22$ ,  $p < 0,001$ ). Registou-se também uma relação positiva entre uma maior qualidade do contacto com trabalhadores mais velhos e as atitudes positivas para com os trabalhadores mais velhos: crenças relativas à inclusão de trabalhadores mais velhos na força de trabalho ( $r = 0,14$ ,  $p < 0,001$ ) e à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos ( $r = 0,26$ ,  $p < 0,001$ ).

Em geral, isto significa que as pessoas que reportaram ter uma maior qualidade de contacto com trabalhadores mais velhos no local de trabalho detinham mais amplamente as atitudes positivas (a inclusão dos mais velhos na força laboral e a perceção de generosidade dos trabalhadores mais velhos) e menos amplamente as atitudes negativas (os estereótipos de sucessão e as atitudes negativas em geral para com os trabalhadores mais velhos).

#### Perceção de conflito intragrupal

O conflito intragrupal mede as perceções do nível de conflito que se nota entre as pessoas com quem se trabalha (de 1 = nenhum a 6 = muito). O conflito pode não envolver necessariamente a pessoa inquirida, mas inclui todo o tipo de conflitos relacionais, não se limitando a questões ou atitudes associadas à idade. Os resultados do conflito intragrupal revelaram um padrão oposto ao descrito anteriormente para a qualidade do contacto com trabalhadores mais velhos. Registou-se uma relação positiva do conflito intragrupal percebido com as atitudes negativas de sucessão ( $r = 0,08$ ,  $p = 0,015$ ) e com as atitudes negativas em relação aos trabalhadores

mais velhos ( $r = 0,11$ ,  $p < 0,001$ ). Registou-se o mesmo padrão de resultados quando se analisaram as várias dimensões específicas das atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos: uma relação positiva do conflito intragrupal percebido com as atitudes relativas à falta de adaptabilidade ( $r = 0,07$ ,  $p = 0,034$ ), menor valia ( $r = 0,07$ ,  $p = 0,030$ ), menor conscienciosidade organizacional ( $r = 0,15$ ,  $p < 0,001$ ) e pior desempenho dos trabalhadores mais velhos ( $r = 0,08$ ,  $p = 0,013$ ). Verificou-se uma relação negativa do conflito intragrupal percebido com crenças positivas: inclusão dos mais velhos na força laboral ( $r = -0,09$ ,  $p = 0,004$ ) e generosidade e capital social dos trabalhadores mais velhos ( $r = -0,07$ ,  $p < 0,024$ ).

#### Aceitação de práticas etárias inclusivas de RH

As práticas etárias inclusivas de RH promovem o tratamento igualitário dos funcionários, independentemente da sua idade. Pediu-se aos participantes no estudo que indicassem se era importante (1 = nada importante a 6 = muito importante) que as organizações proporcionassem, por exemplo, «Igualdade de oportunidades para ser promovido, transferido e para avançar na carreira, independentemente da idade». Não se encontrou nenhuma relação significativa entre as práticas etárias inclusivas de RH e a dimensão de sucessão da escala SIC, nem com as crenças relativas à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos. Porém, as pessoas que mais defendiam um tratamento igualitário de RH e políticas iguais para todas as gerações tinham menor propensão para desenvolver atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos ( $r = -0,29$ ,  $p < 0,001$ ) e maior propensão para achar que os trabalhadores mais velhos deviam ser incluídos na força de trabalho ( $r = 0,16$ ,

$p < 0,001$ ). Também se observou uma relação negativa entre as práticas éticas inclusivas de RH e as atitudes idadistas, após se analisarem separadamente as várias dimensões das atitudes negativas dirigidas aos trabalhadores mais velhos, sendo as correlações de  $r = -0,07$ ,  $p = 0,022$  para a falta de adaptabilidade, de  $r = -0,31$ ,  $p < 0,001$  para a menor valia, de  $r = -0,26$ ,  $p < 0,001$  para a menor conscienciosidade organizacional e de  $r = -0,29$ ,  $p < 0,001$  para o pior desempenho dos trabalhadores mais velhos.

#### *Variáveis relacionadas com a organização*

Examinaremos agora a relação entre as atitudes idadistas e vários resultados organizacionais importantes: satisfação no trabalho, intenção de manter o emprego, comportamentos de cidadania organizacional e autoavaliação de desempenho geral.

#### Satisfação no trabalho

Observou-se uma relação positiva entre a satisfação no trabalho (1 = extremamente insatisfeito/a 6 = extremamente satisfeito/a) e as atitudes positivas para com os trabalhadores mais velhos. Mais precisamente, as crenças relativas à inclusão dos mais velhos na força de trabalho ( $r = 0,08$ ,  $p = 0,018$ ) e à generosidade e capital social dos trabalhadores mais velhos ( $r = 0,11$ ,  $p < 0,001$ ) revelaram-se preditoras da satisfação no trabalho. Não se encontrou nenhuma relação significativa entre a satisfação no trabalho e os estereótipos de sucessão ou as atitudes negativas para com os trabalhadores mais velhos.

#### Intenção de permanência na organização

O inquérito perguntava aos participantes até quando pretendiam ficar na organização, se dependesse deles, desde 1 = um ano ou menos até

4 = até ao fim da carreira ou até à reforma. Verificou-se uma relação negativa entre a intenção de permanência e as atitudes idadistas para com os trabalhadores mais velhos: a dimensão de sucessão da escala SIC ( $r = -0,10$ ,  $p < 0,001$ ) e as atitudes negativas em geral em relação aos trabalhadores mais velhos ( $r = -0,09$ ,  $p = 0,007$ ). Também se registou uma relação negativa entre a intenção de permanência e a maioria das diferentes dimensões específicas de atitudes negativas:  $r = -0,08$ ,  $p = 0,013$  para a falta de adaptabilidade,  $r = -0,10$ ,  $p = 0,002$  para a menor conscienciosidade organizacional e  $r = -0,09$ ,  $p = 0,006$  para o pior desempenho dos trabalhadores mais velhos. Por fim, verificou-se uma relação positiva da intenção de permanência com as crenças relativas à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos ( $r = 0,13$ ,  $p < 0,001$ ), mas nenhuma relação significativa com as crenças relativas à inclusão dos mais velhos na força de trabalho. Parece, portanto, que a intenção de permanência dos funcionários nas organizações é influenciada por atitudes negativas (negativamente) e por atitudes positivas (positivamente).

#### Desempenho

##### Desempenho extrafunções

Recorreu-se aos comportamentos autorelatados de cidadania em relação aos colegas (CCO-I) para avaliar o desempenho extrafunções. Verificou-se uma relação negativa entre os CCO-I e as atitudes negativas em geral para com os trabalhadores mais velhos ( $r = -0,14$ ,  $p < 0,001$ ), e também a maioria das respetivas dimensões em particular ( $r = -0,12$ ,  $p < 0,001$  para a menor valia,  $r = -0,14$ ,  $p < 0,001$  para a menor conscienciosidade organizacional e  $r = -0,16$ ,  $p < 0,001$  para o pior desempenho dos trabalhadores mais velhos). E observou-se uma relação positiva entre os CCO-I e as crenças

relativas à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos ( $r = 0,13, p < 0,001$ ). Não se encontrou nenhuma relação significativa dos comportamentos de cidadania com a dimensão de sucessão da escala SIC, nem com as crenças relativas à inclusão dos mais velhos na força laboral.

#### Desempenho em funções atribuídas

Relativamente à autoavaliação de desempenho geral em funções atribuídas (1 = insuficiente a 6 = extraordinário), não se encontrou nenhuma relação estatisticamente significativa com nenhuma das quatro medidas usadas para avaliar os estereótipos em relação a trabalhadores mais velhos.

#### Consequências para a saúde e o bem-estar

As consequências para a saúde compreenderam a saúde mental e física, bem como os níveis de stress laboral. A saúde mental e a saúde física foram aferidas pedindo aos inquiridos para se autoavaliarem em geral a esse respeito, numa escala de 1 = muito má a 6 = muito boa. O stress laboral foi medido perguntando aos inquiridos se consideravam o seu trabalho stressante, numa escala de 1 = nunca a 6 = sempre.

Verificou-se, nos resultados, uma relação significativa da saúde mental com as quatro medidas avaliadoras de atitudes idadistas para com os trabalhadores mais velhos, uma relação significativa da saúde física apenas no que toca à inclusão dos mais velhos na força laboral e nenhuma relação significativa do stress com as medidas avaliadoras do idadismo. Mais concretamente, observou-se uma relação positiva da saúde mental com duas das crenças positivas relativas aos trabalhadores mais velhos: a inclusão dos mais velhos na força

laboral ( $r = 0,14, p < 0,001$ ), bem como a generosidade e o capital social dos trabalhadores mais velhos ( $r = 0,10, p = 0,002$ ). Além disso, registou-se uma relação negativa entre a saúde mental e duas atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos: a dimensão de sucessão da escala SIC ( $r = -0,10, p = 0,002$ ) e as atitudes negativas para com os trabalhadores mais velhos ( $r = -0,10, p = 0,002$ ). Verificou-se um padrão semelhante em relação às várias dimensões específicas das atitudes negativas: uma relação negativa da saúde mental com a falta de adaptabilidade ( $r = -0,09, p = 0,003$ ), com a menor conscienciosidade organizacional ( $r = -0,08, p = 0,009$ ) e com o pior desempenho dos trabalhadores mais velhos ( $r = -0,09, p = 0,003$ ).

A autoavaliação de saúde física só apresentou relação — positiva — com as crenças relacionadas com a inclusão dos trabalhadores mais velhos na força laboral ( $r = 0,09, p = 0,004$ ). Não se observou nenhuma relação da saúde física autoavaliada com as crenças relativas à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos, com a dimensão de sucessão da escala SIC ou com as atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos, tanto em geral como nas várias dimensões em separado.

### **Portadores de estereótipos etários contra trabalhadores mais jovens — Estudo com amostra representativa**

Relativamente aos efeitos de deter estereótipos etários contra trabalhadores mais jovens, apresentamos aqui duas secções de resultados. Na primeira secção, analisamos os resultados do estudo com uma amostra representativa portuguesa, tal como se fez

anteriormente para os efeitos de deter estereótipos etários contra trabalhadores mais velhos. Ou seja, estudamos a relação entre deter estereótipos idadistas e fatores sociodemográficos, com resultados no local de trabalho (incluindo nas relações intergrupais ou em resultados relacionados com a organização) e com o bem-estar individual. Depois, na secção seguinte, apresentamos os resultados de uma experiência em que a idade e a avaliação dos estereótipos são manipuladas, para perceber como a reação à transgressão de estereótipos é influenciada pelo facto de se deter, em maior ou menor grau, estereótipos idadistas contra trabalhadores mais jovens.

### **Estrutura e grau geral de aceitação da WAYS**

Antes de estabelecer qualquer relação entre a medida WAYS de estereótipos prescritivos contra trabalhadores mais jovens e as características demográficas, o cargo ou o contexto profissionais e o bem-estar pessoal, analisamos a estrutura da WAYS e o grau em que são aceites, em geral, as suas dimensões.

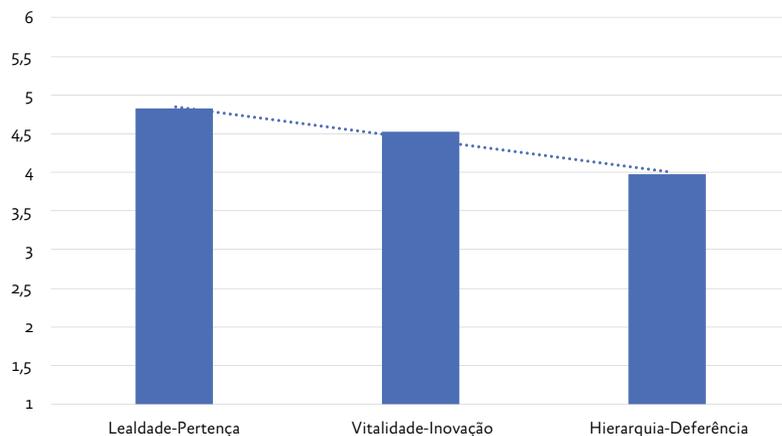
A medida WAYS de estereótipos prescritivos contra trabalhadores mais jovens, desenvolvida neste projeto, tem três dimensões principais: Humildade-Deferência, Lealdade-Pertença e Vitalidade-Inovação. Humildade-Deferência tem a ver com as expectativas de não desafiar a ordem social natural no local de trabalho. Lealdade-Pertença tem a ver com as expectativas de lealdade, da pessoa se esforçar por ser socializada na organização e demonstrar um compromisso a longo-prazo. A terceira dimensão, Vitalidade-Inovação, prende-se com as expectativas de uma atitude de trabalho dinâmica, de proatividade, de criatividade e de competência tecnológica. As três dimensões refletem, por isso,

expectativas contraditórias em relação aos trabalhadores mais jovens, esperando-se que eles aceitem menor estatuto e, ao mesmo tempo, mostrem proatividade e desafiem o *statu quo*.

No estudo de prevalência realizado com uma amostra representativa de 1002 trabalhadores portugueses (para saber mais, consultar o Capítulo 4), a WAYS foi geralmente aceite. O que não é surpreendente, uma vez que a escala foi desenvolvida com base em amostras portuguesas e dos EUA. Através de uma escala de seis pontos, em que 1 = discordo muitíssimo e 6 = concordo muitíssimo, as dimensões da WAYS obtiveram uma avaliação média de  $M = 4,44$  e um desvio padrão  $DP = 0,66$ . Além disso, verificou-se uma avaliação geral de 3,78 a 5,10 em 68% da população e só 16% deram uma avaliação abaixo de 3,78, o que ainda assim é superior ao ponto intermédio da escala. Como tal, podemos verificar que os estereótipos etários contra trabalhadores mais jovens são, em média, consideravelmente aceites pela população portuguesa.

No entanto, há diferenças importantes entre as três dimensões no que respeita ao grau em que são aceites. Os estereótipos de Lealdade-Pertença eram os mais amplamente aceites, com uma avaliação média de  $M = 4,82$  e um desvio padrão de  $DP = 0,89$ . Os estereótipos prescritivos respeitantes à Vitalidade-Inovação eram um pouco menos aceites, com uma avaliação média de  $M = 4,52$  e um desvio padrão de  $DP = 0,74$ . E os estereótipos menos amplamente aceites eram os da Humildade-Deferência, com uma avaliação média de  $M = 3,98$  e um desvio padrão  $DP = 0,91$  (consultar a Figura 5.7). As diferenças de resultados médios para as três dimensões são estatisticamente significativas.

**Figura 5.7.** Grau geral de aceitação das dimensões da WAYS



É igualmente importante realçar as correlações entre as três dimensões da WAYS. Os resultados mostram que estão fortemente correlacionadas, ao ponto de uma elevada aceitação de uma das supradimensões ser um forte preditor da aceitação das outras duas. Isto prova ainda mais que existem expectativas ambivalentes em relação aos trabalhadores mais jovens, podendo deter-se, simultaneamente, expectativas positivas e negativas. A relação mais forte verificou-se entre Lealdade-Pertença e Vitalidade-Inovação, com uma correlação de  $r = 0,60$ ,  $p < 0,001$ . A relação mais fraca ocorreu entre Vitalidade-Inovação e Humildade-Deferência, com uma correlação de  $r = 0,26$ ,  $p < 0,001$ . A correlação entre Lealdade-Pertença e Humildade-Deferência foi de  $r = 0,36$ ,  $p < 0,001$ .

Também poderá ser relevante analisar as supradimensões separadamente, para verificar se há diferenças importantes entre as várias subdimensões que compõem cada uma delas (consultar

a Figura 5.8). As oito subdimensões e a sua relação com as três supradimensões são indicadas abaixo.

**Figura 5.8.** Dimensões e subdimensões da WAYS



Se examinarmos a Tabela 5.1, observamos diferenças interessantes no grau de aceitação de cada uma das subdimensões das três supradimensões da WAYS. Por exemplo, enquanto as subdimensões de Lealdade-Pertença são ambas moderadamente aceites (com uma média de  $M = 4,73$  para a Lealdade e de  $M = 4,90$  para a Pertença, o que não é uma diferença significativa), observam-se maiores diferenças para as subdimensões de Vitalidade-Inovação e, particularmente, para as de Humildade-Deferência. No que diz respeito à Humildade-Deferência, verificamos que a subdimensão Hierarquia tem apenas uma avaliação média de  $M = 2,89$  (em 6). Isto indica que a expectativa de os trabalhadores mais jovens não desafiarem a hierarquia poderá ser aceite menos veementemente e/ou menos amplamente pela população. Esta hipótese será aprofundada mais à frente relativamente à idade, à região e a outros preditores. Quanto à Vitalidade-Inovação, verificamos uma variação significativa em relação ao grau de aceitação das diversas subdimensões, desde uma média de  $M = 3,40$  para

uma atitude mais dinâmica de trabalho até  $M = 5,24$  para a assunção de um papel ativo. Portanto, embora o nosso enfoque seja nos efeitos das três supradimensões, é importante reconhecer que há diferenças entre as subdimensões constituintes de cada uma delas, o que pode originar diferenças de capacidade explicativa.

**Tabela 5.1.** Grau de aceitação das subdimensões da WAYS

Supradimensão	Subdimensão	M	SD
Humildade-Deferência (HD)	Hierarquia	2,89	1,28
	Inexperiência	5,07	1,02
Lealdade-Pertença (LP)	Lealdade	4,73	0,99
	Pertença	4,90	0,96
	Tecnologia	4,64	0,97
Vitalidade-Inovação (VI)	Dinâmica	3,40	1,19
	Criatividade	4,56	0,93
	Ativo	5,24	0,79

*Quem detém estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens?*

Para estudar os preditores de estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens, relacionámos as dimensões da WAYS com preditores sociodemográficos, com preditores relativos às características do local de trabalho e ao cargo profissional, com efeitos relacionados com o local de trabalho e com o bem-estar individual.

### *Preditores sociodemográficos*

Examinaram-se as mesmas características demográficas anteriormente estudadas (ou seja, idade, género, nível de escolaridade, região geográfica, estatuto socioeconómico e orientação política) como possíveis preditores do facto de se deter estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens (ou seja, as dimensões da WAYS).

#### Idade

A idade foi medida através do ano de nascimento, da idade subjetiva e da categoria etária dos inquiridos. Como os resultados não diferiram muito em função da medida de idade utilizada, operacionalizámos a idade com recurso às três categorias etárias referidas anteriormente — mais jovens (18-35), de meia-idade (36-50) e mais velhos (51-65) — ao longo da maior parte da análise, para facilitar a interpretação.

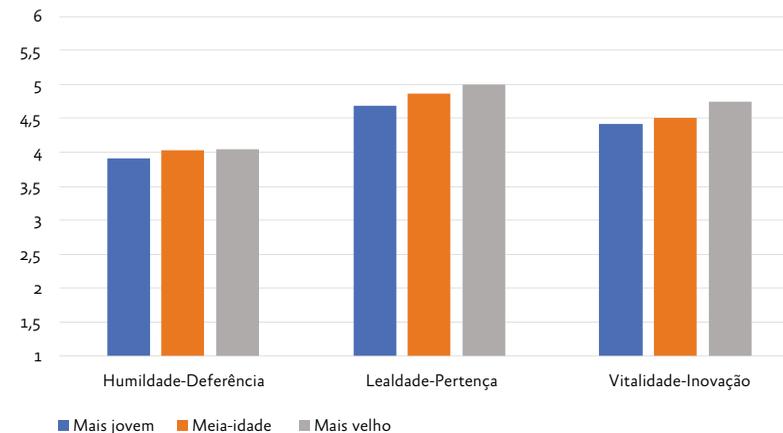
Uma vez que esta investigação é centrada na idade, numa fase inicial também investigámos o impacto da idade subjetiva. Curiosamente, a correlação entre a forma como os inquiridos se viam a si mesmos enquanto trabalhadores mais jovens, de meia-idade ou mais velhos — a idade subjetiva — e a nossa medida categórica de idade (mais jovem, de meia-idade, mais velho) foi apenas de  $r = 0,70$ . Isto pode ter a ver com, pelo menos, dois aspetos: em primeiro lugar, os participantes podem ver-se como mais jovens ou mais velhos do que a sua idade cronológica; por exemplo, uma pessoa de 60 anos pode ver-se como mais jovem (por exemplo, 55) ou mais velha (por exemplo, 65) do que a sua idade cronológica, em função talvez do seu estado de saúde, atitudes, comportamento ou fase da vida. Em segundo lugar,

os participantes podem identificar-se com a sua idade cronológica, mas atribuir intervalos de idade diferentes às várias categorias: mais jovem, de meia-idade e mais velho. Por exemplo, uma pessoa de 30 anos pode ver-se como tendo 30, mas considerar esta idade como correspondente a um trabalhador de meia-idade e não a um trabalhador mais jovem, como nós a categorizámos. É por isso que, embora centremos a análise nestas três categorias etárias, é importante ter em conta que, nalguns casos, os trabalhadores podem ver-se a si mesmos e a outros em categorias etárias diferentes daquelas em que os colocámos.

Os nossos resultados mostram que a idade é um fator importante para determinar se uma pessoa aceita os estereótipos prescritivos de idade em relação a trabalhadores mais jovens que medimos através da WAYS. Como se pode ver na Figura 5.9, as três dimensões são aceites em menor grau por parte dos inquiridos mais jovens (18-35: com uma média de  $M = 3,91$  para a dimensão HD,  $M = 4,69$  para LP e  $M = 4,41$  para VI), seguidos dos de meia-idade (36-50:  $M = 4,03$  para HD,  $M = 4,86$  para LP e  $M = 4,51$  para VI), verificando-se que são aceites em maior grau por parte dos mais velhos (acima dos 51:  $M = 4,04$  para HD,  $M = 4,99$  para LP e  $M = 4,74$  para VI). As diferenças são maiores na dimensão de Lealdade-Pertença ( $F = 8,77$ ,  $p < 0,001$ ) e, em particular, na de Vitalidade-Inovação ( $F = 14,22$ ,  $p < 0,001$ ), em que existe uma relação forte e muito significativa entre uma idade mais elevada e o grau de aceitação destas dimensões estereotípicas. No que respeita à Humildade-Deferência, é possível encontrar diferenças, mas menos pronunciadas ( $F = 2,33$ ,  $p = 0,098$ ), com uma aceitação praticamente igual por parte dos dois grupos etários mais velhos, sendo esta superior à dos participantes mais jovens.

Como tal, podemos concluir que a idade é um importante preditor de estereótipos prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens, havendo maior probabilidade de os trabalhadores mais velhos aceitarem estereótipos prescritivos positivos e negativos do que os trabalhadores mais jovens, situando-se os trabalhadores de meia-idade entre os dois. A relação entre idade mais elevada e uma maior aceitação de estereótipos é mais pronunciada para a Vitalidade-Inovação, menos pronunciada, mas altamente significativa, para a Lealdade-Pertença, e menos pronunciada e marginalmente significativa para a Humildade-Deferência.

**Figura 5.9.** Grau de aceitação das dimensões da WAYS, por grupo etário



### Género

O género (masculino, feminino, outro) também foi estudado como possível preditor do facto de se deter estereótipos prescritivos de idade em relação a trabalhadores mais jovens. No entanto, os resultados não mostram qualquer relação entre o género e a

aceitação das dimensões da WAYS. E também não foi encontrada nenhuma relação entre o sexo e a aceitação das dimensões da WAYS.

### Nível de escolaridade

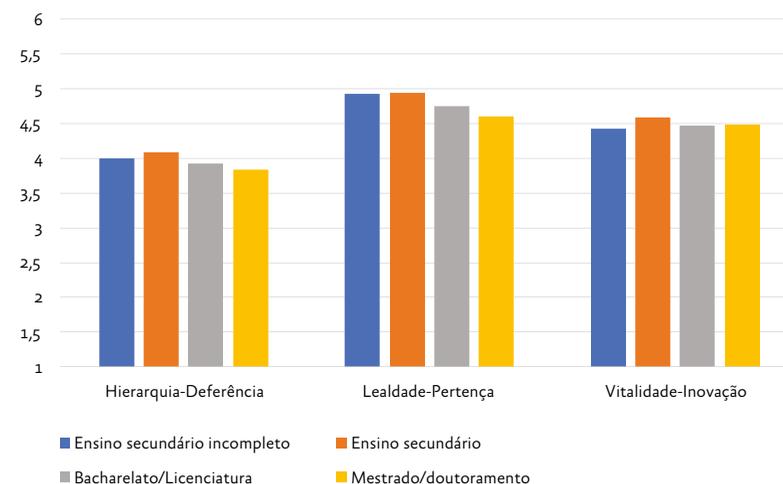
Registou-se uma relação entre o nível de escolaridade dos participantes (de 1 = ensino secundário incompleto, 2 = ensino secundário, 3 = bacharelato ou licenciatura, até 4 = mestrado ou doutoramento) e a aceitação de estereótipos relativamente aos trabalhadores mais jovens.

Como se pode ver na Figura 5.10, os efeitos da escolaridade foram mais pronunciados para a dimensão Lealdade-Pertença, menos pronunciados, mas muito significativos, para a Humildade-Deferência, e não-significativos para a dimensão Vitalidade-Inovação. Curiosamente, a relação entre escolaridade e a aceitação das dimensões WAYS não é linear no sentido de um nível de escolaridade mais (ou menos) elevado produzir sempre os mesmos efeitos. Ao invés, verificou-se que as pessoas com o ensino secundário tinham maior propensão, em geral, para aceitarem os estereótipos prescritivos de idade em relação a trabalhadores mais jovens ( $M = 4,54$ ) do que os seus pares com maior escolaridade, como bacharéis/licenciados ( $M = 4,38$ ) ou mestres/doutorados ( $M = 4,30$ ), ou do que os pares com menor escolaridade, como os de ensino secundário incompleto ( $M = 4,45$ ). No caso da Humildade-Deferência, em que se registaram diferenças estatisticamente significativas entre níveis educativos ( $F = 3,79, p = 0,01$ ), as pessoas com o ensino básico, com uma média de  $M = 4,00$ , tinham maior propensão para aceitarem os estereótipos do que as que tinham um diploma universitário, fossem elas licenciadas, com uma média de  $M = 3,83$ , ou mestres, com uma média

de  $M = 3,98$ , mas não tanto quanto as pessoas com o ensino secundário, com uma média de  $M = 4,08$ .

Também se observaram diferenças estatisticamente significativas entre níveis de escolaridade relativamente à dimensão de Lealdade-Pertença ( $F = 7,55, p < 0,01$ ), verificando-se que as pessoas com o ensino básico e secundário eram mais propensas a aceitarem estereótipos, com uma média de  $M = 4,93$  e  $M = 4,94$  respetivamente, do que as pessoas com diplomas universitários, quer fossem licenciadas, com uma média de  $M = 4,75$ , ou mestres, com uma média de  $M = 4,60$ .

**Figura 5.10.** Grau de aceitação das dimensões da WAYS, por nível de escolaridade



### Estatuto socioeconómico

O estatuto socioeconómico (ESE) também foi estudado como possível preditor da aceitação de estereótipos prescritivos de idade contra

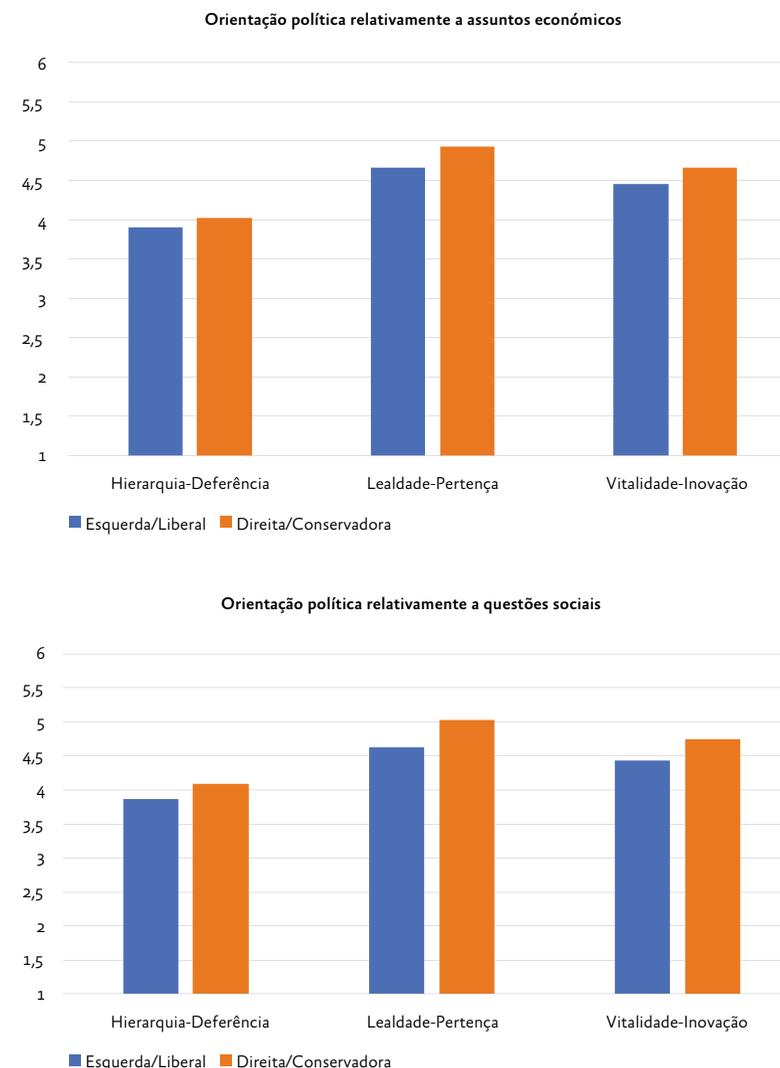
os trabalhadores mais jovens, desde 1 = rendimento atual permite viver confortavelmente, até 4 = muito difícil viver com o rendimento atual. Contudo, os resultados não revelaram qualquer relação entre o ESE e a aceitação das dimensões da WAYS.

### Orientação política

O efeito da orientação política na aceitação de estereótipos prescritivos contra trabalhadores mais jovens foi estudado no aspeto económico (por exemplo, proteção social, despesa pública ou cortes fiscais) e no aspeto social (por exemplo, imigração, casamento entre pessoas do mesmo sexo ou aborto). Pediu-se aos participantes que indicassem a orientação política de 1 = esquerda até 7 = direita.

Como se pode ver na Figura 5.11, observou-se uma relação significativa entre ambos os aspetos da orientação política e a aceitação de estereótipos prescritivos contra trabalhadores mais jovens. Quanto mais de direita/conservadora era a orientação política, maior a probabilidade de aceitação das três dimensões da WAYS. A diferença foi mais expressiva nas questões sociais, em que se verificou uma forte relação entre as opiniões conservadoras sobre as questões da imigração, do aborto ou do casamento entre pessoas do mesmo sexo e os estereótipos da WAYS, com correlações entre  $r = 0,12$ ,  $p < 0,001$ , para a dimensão de Humildade-Deferência, e  $r = 0,20$ ,  $p < 0,001$ , para a dimensão de Lealdade-Pertença. Os valores das correlações entre a WAYS e as opiniões sobre questões económicas variaram entre  $r = 0,08$ ,  $p = 0,03$ , para a dimensão de Humildade-Deferência, e  $r = 0,16$ ,  $p < 0,001$ , para a dimensão de Lealdade-Pertença.

**Figura 5.11.** Grau de aceitação das dimensões da WAYS, por orientação política

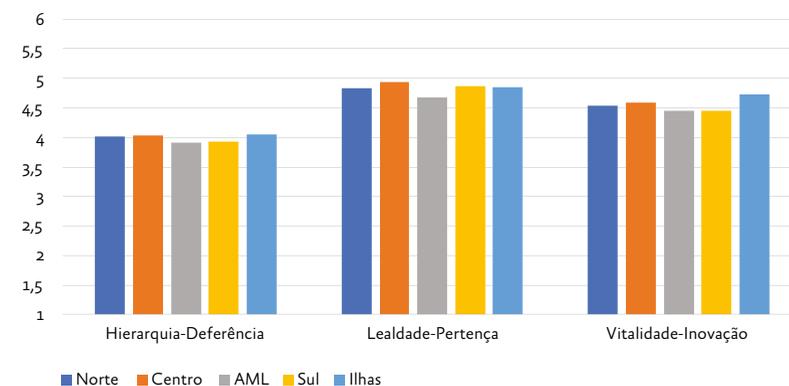


## Localização geográfica

A última variável sociodemográfica considerada na análise de possíveis preditores de aceitação dos estereótipos contra trabalhadores mais jovens foi a localização. A localização foi avaliada quanto à região geográfica (Norte, Centro, Área Metropolitana de Lisboa, Sul e Ilhas) e ao tamanho da localidade: aldeia, vila ou pequena cidade, cidade, ou arredores de grande cidade.

Os resultados não mostram qualquer efeito do tamanho da localidade na aceitação das dimensões da WAYS. No entanto, conforme se pode ver na Figura 5.12, a aceitação de alguns estereótipos prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens foi influenciada pela região geográfica. Embora não se verifiquem diferenças estatisticamente significativas em relação às dimensões de Humildade-Deferência e de Vitalidade-Inovação, encontraram-se diferenças significativas entre regiões no que toca à Lealdade-Pertença, com menor propensão da Área Metropolitana de Lisboa para aceitação destes estereótipos, com uma média de  $M = 4,68$ ,  $DP = 0,80$  versus a região Norte, com média de  $M = 4,83$ ,  $DP = 0,87$  versus a região Centro, com média de  $M = 4,93$ ,  $DP = 0,86$ , versus a região Sul, com média  $M = 4,86$ ,  $DP = 0,80$  versus as Ilhas, com média  $M = 4,85$ ,  $DP = 0,93$ .

Figura 5.12. Grau de aceitação das dimensões da WAYS, por região geográfica



### Contexto do local de trabalho e preditores de funções

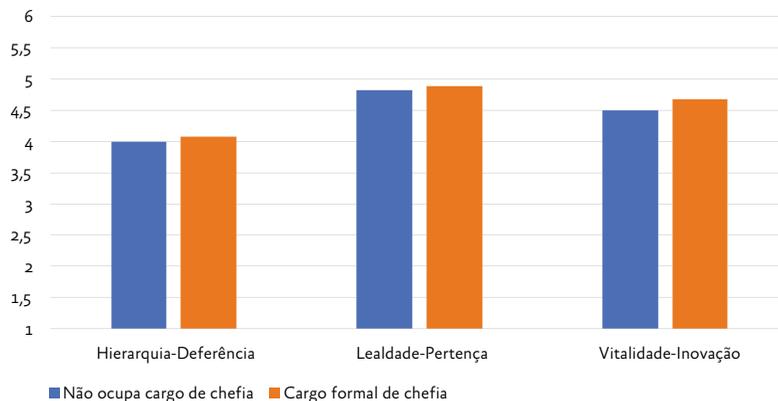
Para perceber se a experiência, o cargo e o contexto profissionais influenciavam a aceitação de estereótipos prescritivos contra trabalhadores mais jovens, também relacionámos as dimensões WAYS com cargos de chefia, experiência profissional e o tamanho, o tipo e a cultura da organização.

### Cargo de chefia e experiência profissional

Estudámos a influência de se ocupar ou não um cargo formal de chefia na aceitação de estereótipos prescritivos de idade relativamente a trabalhadores mais jovens. Só se observaram diferenças na dimensão Vitalidade-Inovação ( $F = 4,49$ ,  $p = 0,006$ ): as chefias, com uma média de  $M = 4,67$ , tinham maior propensão do que os funcionários comuns, com uma média de  $M = 4,49$ , para dizerem que os trabalhadores mais jovens, mais do que os de outras idades, deveriam mostrar competências tecnológicas, criatividade, energia e resiliência.

Não se observaram diferenças significativas entre chefias e não chefias relativamente à aceitação das dimensões Humildade-Deferência e Lealdade-Pertença (consultar a Figura 5.13).

**Figura 5.13.** Grau de aceitação das dimensões da WAYS, por cargo profissional



Observou-se que a experiência profissional (em número de anos) estava relacionada com as três dimensões da WAYS, verificando-se que uma maior experiência profissional era um preditor positivo tanto da aceitação de estereótipos de Humildade-Deferência ( $\beta = 0,09$ ,  $p = 0,006$ ), como, em especial, Lealdade-Pertença ( $\beta = 0,14$ ,  $p < 0,001$ ) e Vitalidade-Inovação ( $\beta = 0,17$ ,  $p < 0,001$ ). Controlando a idade, as relações continuaram a ser significativas para as dimensões de Humildade-Deferência e de Lealdade-Pertença, mas não para a Vitalidade-Inovação. Isto sugere que a correlação observada entre uma maior experiência profissional e a aceitação de Vitalidade-Inovação resulta de uma idade mais avançada, e não de maior experiência profissional.

### Características organizacionais

Também investigámos a relação entre a aceitação de estereótipos prescritivos contra trabalhadores mais jovens e diversas características organizacionais, como o tamanho, o tipo e a cultura da organização.

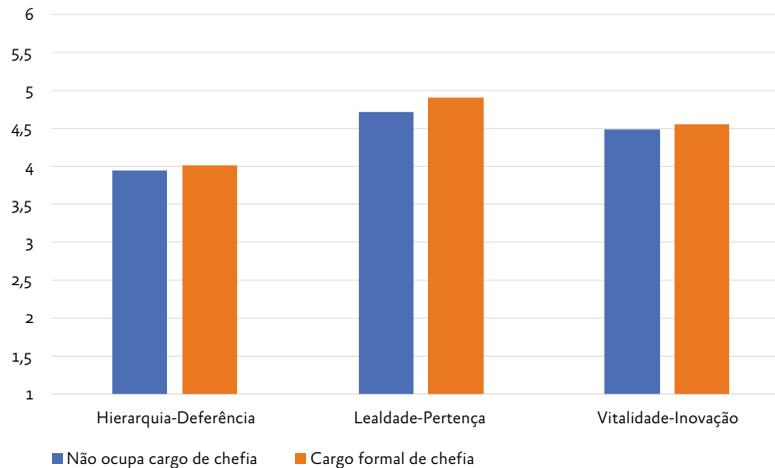
Os participantes no estudo com amostra representativa indicaram o tamanho da sua organização: 1 = menos de 10 pessoas, 2 = 10-50, 3=50-250 e 4 = mais de 250. No entanto, não foi encontrada nenhuma relação entre o tamanho da organização e as várias dimensões da WAYS.

Os participantes também indicaram o tipo de organização para a qual trabalhavam, entre as seguintes categorias: governo central ou local, outro setor de administração pública, empresa do Estado, empresa do setor privado, ONG, conta própria ou outro. Não foi encontrada nenhuma relação entre o tipo de organização e as várias dimensões da WAYS.

Estudaram-se dois aspetos da cultura organizacional enquanto possíveis antecedentes de aceitação de estereótipos prescritivos de idade em relação aos trabalhadores mais jovens, que foram combinados numa única variável da cultura organizacional. Em primeiro lugar, perguntou-se aos participantes até que ponto é que a sua organização era tradicional (1 = muito tradicional) ou moderna (6 = muito moderna). Depois perguntou-se até que ponto era rígida (1 = muito rígida) ou flexível (6 = muito flexível). A cultura organizacional é um preditor significativo de aceitação da dimensão Vitalidade-Inovação ( $\beta = 0,06$ ,  $p = 0,043$ ) e, em particular, da dimensão Lealdade-Pertença ( $\beta = 0,10$ ,  $p = 0,001$ ) da WAYS, correspondendo uma cultura mais

moderna e flexível a um maior grau de aceitação dessas dimensões. Não se observaram efeitos significativos em relação à dimensão Humildade-Deferência (consultar a Figura 5.14).

**Figura 5.14.** Grau de aceitação das dimensões da WAYS, por cultura organizacional



#### *Consequências relacionadas com o local de trabalho*

Verificou-se que a aceitação de estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens, medida pela WAYS, estava relacionada com as percepções referentes: às relações entre diferentes grupos etários, aos resultados relacionados com a organização, incluindo satisfação e desempenho laborais, assim como à saúde física e mental dos indivíduos.

#### Relação entre diferentes grupos etários

Estudou-se o efeito das dimensões da WAYS nas relações entre diferentes grupos etários no local de trabalho, relativamente à quantidade e à qualidade do contacto entre gerações, ao facto de se deter práticas etárias inclusivas de RH, à percepção de conflitos relacionais no local de trabalho e às crenças relacionadas com a exclusão social de trabalhadores mais velhos.

#### Contacto intergeracional

O contacto com trabalhadores mais jovens no local de trabalho foi analisado relativamente à frequência (por exemplo, no mês anterior, quanto tempo foi passado a trabalhar com colegas com 35 anos ou mais novos) e à qualidade (por exemplo, no mês anterior, como foi a sua experiência de trabalho com colegas com 35 anos ou mais novos). Ou seja, perguntámos a trabalhadores mais jovens, de meia-idade e mais velhos como tinha sido o contacto com trabalhadores mais jovens.

Não se observou nenhuma relação entre a frequência do contacto com trabalhadores mais jovens e as várias dimensões da WAYS. Contudo, verificou-se uma relação significativa e positiva entre a frequência do contacto com trabalhadores mais jovens e a percepção de qualidade do contacto. Por sua vez, a qualidade do contacto com trabalhadores mais jovens registou uma relação positiva com as dimensões de Lealdade-Pertença (correlação de  $r = 0,15$ ,  $p < 0,001$ ) e de Vitalidade-Inovação (correlação de  $r = 0,11$ ,  $p < 0,001$ ), mas não com a de Humildade-Deferência.

### Percepção de conflito intragrupal

Também estudamos o efeito da aceitação de estereótipos em relação a trabalhadores mais jovens nas percepções de conflito intragrupal (ou seja, as percepções relacionadas com o grau de conflito entre as pessoas com quem se trabalha). Os resultados revelaram uma relação negativa entre a percepção de conflito intragrupal e a dimensão de Humildade-Deferência da WAYS, com uma correlação de  $r = -0,06$ ,  $p = 0,042$ . Isto sugere uma menor percepção de conflito intragrupal no local de trabalho por parte daqueles que têm maiores expectativas de que os trabalhadores mais jovens respeitem a hierarquia, sejam humildes e mostrem respeito em relação aos colegas mais velhos. Não se observou nenhuma relação significativa com as dimensões de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação.

### Adoção de práticas etárias inclusivas de RH

As práticas etárias inclusivas de RH são as que instituem um tratamento igualitário entre todos os funcionários, no que respeita, por exemplo, à formação e à promoção, independentemente da idade. Verificou-se uma relação positiva entre a adoção de práticas de RH inclusivas em termos de idade e as três dimensões da WAYS, sendo mais vincada para a Lealdade-Pertença (com uma correlação de  $r = 0,20$ ,  $p < 0,001$ ) e para a Vitalidade-Inovação (com uma correlação de  $r = 0,16$ ,  $p < 0,001$ ) do que para a Humildade-Deferência (com uma correlação de  $r = 0,11$ ,  $p < 0,001$ ). Isto significa que os trabalhadores que mais detêm estereótipos juvenis, especialmente os de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação, também parecem ser os que mais apoiam a igualdade de tratamento e de políticas de RH entre todas as gerações. Curiosamente, tal sugere

que os indivíduos que detêm estereótipos da WAYS menos negativos/mais positivos não consideram estas expectativas incompatíveis com a igualdade de tratamento e de políticas de RH.

### Inclusão dos trabalhadores mais velhos na força laboral

A inclusão de trabalhadores mais velhos na força de trabalho pretendia avaliar o grau de concordância com a ideia de que é bom para a economia nacional ter pessoas com mais de 60 anos empregadas, numa escala de 1 = concordo muitíssimo a 6 = discordo muitíssimo. A questão não se prende com um contexto de trabalho específico ou com as vantagens para indivíduos de diferentes idades, mas sim com as vantagens para a economia nacional. Os resultados revelaram uma relação significativa entre a inclusão social de trabalhadores mais velhos e as três dimensões da WAYS. Observou-se uma forte correlação positiva com a Vitalidade-Inovação ( $r = 0,13$ ,  $p < 0,001$ ) e uma correlação positiva menos forte com a Lealdade-Pertença ( $r = 0,07$ ,  $p = 0,041$ ). Verificou-se uma correlação negativa com a Humildade-Deferência ( $r = -0,08$ ,  $p = 0,010$ ). Isto sugere que os que têm maiores expectativas acerca da forma como os trabalhadores mais jovens se devem comportar no local de trabalho, em termos de Vitalidade-Inovação e de Lealdade-Pertença, concordam mais com a ideia de que é benéfico para a economia empregar pessoas com mais de 60 anos. Os que têm maiores expectativas acerca da forma como os trabalhadores mais jovens se devem comportar no local de trabalho em termos de Humildade-Deferência tendem a concordar menos com essa ideia.

### *Variáveis relacionadas com a organização*

Averiguou-se se a aceitação de estereótipos prescritivos contra trabalhadores mais jovens, medida pela WAYS, estava relacionada com uma série de variáveis organizacionais: satisfação no trabalho e intenção de permanência no emprego, bem como comportamentos de cidadania organizacional e desempenho geral autoavaliados.

#### Satisfação no trabalho

Registou-se uma relação positiva e significativa entre a aceitação das três dimensões de estereótipos da WAYS e uma maior satisfação no trabalho. Isto era mais pronunciado nas dimensões de Lealdade-Pertença (com uma correlação de  $r = 0,16$ ,  $p < 0,001$ ) e Vitalidade-Inovação (com uma correlação de  $r = 0,17$ ,  $p < 0,001$ ) e menos na Humildade-Deferência (com uma correlação de  $r = 0,07$ ,  $p = 0,038$ ). Tal sugere que os trabalhadores de todas as idades que detinham estereótipos em relação a trabalhadores mais jovens, tanto positivos como negativos, indicavam maior satisfação no trabalho do que os trabalhadores que não aceitavam esses estereótipos. E isso pode querer dizer que a oposição aos estereótipos juvenistas, que poderão existir em vários locais de trabalho, conduz a uma maior insatisfação laboral.

#### Intenção de permanência na organização

Avaliou-se a intenção de permanência na organização perguntando aos participantes quanto tempo gostariam de ficar na organização (de 1 = um ano ou menos, a 4 = até ao fim da carreira ou até à reforma). Verificou-se uma forte relação entre a intenção de permanência na organização e a aceitação das dimensões de Lealdade-Pertença

e Vitalidade-Inovação da WAYS, com correlações de  $r = 0,15$ ,  $p < 0,001$  e  $r = 0,14$ ,  $p < 0,001$  respetivamente. A relação com a Humildade-Deferência era mais fraca e não-significativa.

#### Desempenho

##### Desempenho extrafunções

Relativamente aos comportamentos de cidadania autodeclarados (CCO-I), no que respeita a ajudar voluntariamente os colegas, observou-se uma forte relação positiva com as dimensões da WAYS de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação, com correlações de  $r = 0,30$ ,  $p < 0,001$  e  $r = 0,26$ ,  $p < 0,001$  respetivamente. Tal como na satisfação no trabalho e na intenção de permanência na organização, a relação com a Humildade-Deferência era significativa, mas menos vincada, com uma correlação de  $r = 0,08$ ,  $p = 0,012$ . Isto revela uma relação positiva entre deter estereótipos prescritivos em relação a trabalhadores mais jovens e a ideia de «ir muito além do dever».

##### Desempenho em funções atribuídas

Relativamente à autoavaliação de desempenho geral observou-se um padrão semelhante aos CCO: reportaram melhor desempenho os que detinham os estereótipos de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação, com correlações de  $r = 0,12$ ,  $p < 0,001$  e  $r = 0,19$ ,  $p < 0,001$  respetivamente. Não foi encontrada nenhuma relação significativa com a Humildade-Deferência.

É importante realçar que, relativamente aos dois tipos de desempenho, é provável que a correlação observada entre a aceitação das

dimensões WAYS e o desempenho se prenda com a influência que a primeira exerce sobre o segundo. Isto deve-se ao facto de a aceitação das WAYS ser provavelmente mais estável, enquanto atitude duradoura, do que a avaliação de desempenho, que em princípio varia mais ao longo do tempo. Contudo, também é possível que a relação observada entre a WAYS e o desempenho se deva ao facto de os indivíduos com melhor desempenho terem expectativas mais rigorosas em relação aos trabalhadores mais jovens. Ou pode ser por ambos os motivos. O modo como os dados foram obtidos para o estudo com amostra representativa (através de inquérito, num único momento) só permite estabelecer relações significativas e não relações de causalidade.

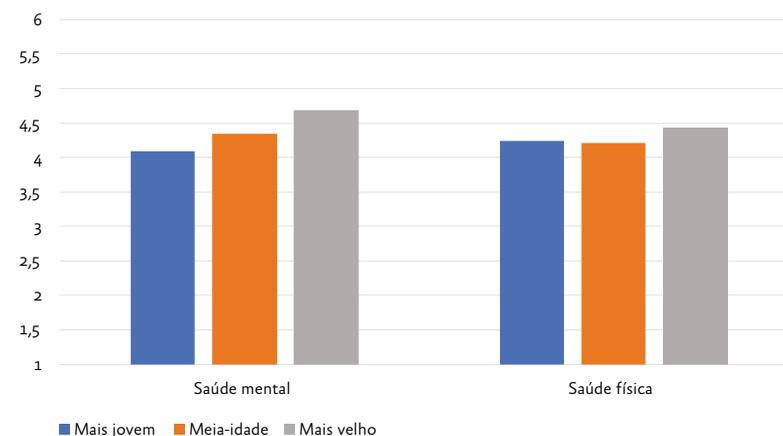
#### Consequências para a saúde e o bem-estar

Por último, estudámos as consequências da aceitação de estereótipos em relação a trabalhadores mais jovens para o bem-estar individual, no que diz respeito à saúde mental (autoavaliação de 1 = muito má a 6 = muito boa), à saúde física (autoavaliação de 1 = muito má a 6 = muito boa), e ao stress laboral (de 1 = trabalho nunca é stressante a 6 = trabalho é sempre stressante).

Antes de relacionarmos a saúde mental e a saúde física com a WAYS, é de realçar que se observou uma forte relação entre a saúde mental e a idade ( $F = 18,80$ ,  $p < 0,001$ ). Os trabalhadores mais jovens, em particular, fizeram pior avaliação da sua saúde mental (com média de  $M = 4,09$ ), seguidos dos de meia-idade ( $M = 4,35$ ), enquanto os trabalhadores mais velhos fizeram a melhor avaliação da sua saúde mental ( $M = 4,68$ ) (consultar a Figura 5.15). No entanto, no que toca à diferença entre grupos etários relativamente à autoavaliação

de saúde física, as diferenças eram menos vincadas, embora estatisticamente significativas ( $F = 3,26$ ,  $p = 0,039$ ). Curiosamente, os trabalhadores mais velhos registaram a pontuação mais elevada de saúde física geral (com uma média de  $M = 4,43$ ), seguidos dos trabalhadores mais jovens ( $M = 4,24$ ) e dos de meia-idade ( $M = 4,21$ ), o que mostra o carácter subjetivo deste parâmetro.

**Figura 5.15.** Perceção de saúde mental e saúde física, por grupo etário



Quanto à relação entre deter os estereótipos da WAYS e a saúde física e mental, observou-se um padrão semelhante ao encontrado para os desempenhos em funções atribuídas e extrafunções. Verificou-se uma relação positiva entre as autoavaliações de saúde mental e a aceitação das dimensões da WAYS de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação, com correlações de  $r = 0,16$ ,  $p < 0,001$  e  $r = 0,19$ ,  $p < 0,001$  respetivamente. O mesmo se verificou em relação à saúde física, com correlações de  $r = 0,07$ ,  $p = 0,026$  e  $r = 0,16$ ,  $p < 0,001$ . Embora inesperados, estes resultados continuaram a ser

extremamente significativos quando se controlou a idade, à exceção da relação entre a aceitação da Lealdade-Pertença e a saúde física, que foi apenas marginalmente significativa. Não se observou qualquer relação da saúde física e da saúde mental com a Humildade-Deferência. Curiosamente, as relações entre o stress e as três dimensões da WAYS não eram suficientemente robustas para atingir significância estatística.

### **Quais as consequências da aceitação de estereótipos juvenistas no local de trabalho? — Estudo experimental**

Realizou-se um estudo experimental *online* (N = 213 trabalhadores dos EUA) para investigar o efeito da aceitação de um estereótipo etário prescritivo contra trabalhadores mais jovens nas reações à transgressão desse estereótipo. O uso de uma metodologia experimental é adequado à análise de causa-efeito entre constructos, uma vez que os participantes são confrontados com cenários em que só se alteram as variáveis de interesse entre as condições. Isto permite que o efeito das variáveis de interesse, nomeadamente a idade do alvo e a transgressão do estereótipo, seja claramente demonstrado, no caso do nosso estudo, para os participantes que detêm estereótipos, tanto em baixo como em elevado grau. Estudaram-se os efeitos relevantes no local de trabalho, nomeadamente juízos em relação à pessoa-alvo, juízos em relação à transgressão do estereótipo, avaliação da justiça do tratamento da pessoa-alvo e juízos quanto ao seu desempenho laboral.

Os participantes leram um pequeno texto em que o superior de um trabalhador fictício, chamado John, lhe pedia que desempenhasse

uma tarefa de determinada maneira. Usou-se um desenho experimental de 3 x 2 com manipulação da idade do alvo e do comportamento do alvo. De modo a manipular a idade do alvo, disse-se a um terço dos participantes que John era mais jovem (24), a outro terço que ele era de meia-idade (42) e a outro terço que ele era mais velho (62). De modo a manipular o comportamento do alvo, indicou-se a metade dos participantes que John tinha transgredido um estereótipo etário prescritivo relativo aos trabalhadores mais jovens e à outra metade que John tinha aderido a um estereótipo etário prescritivo relativo aos trabalhadores mais jovens. Os participantes foram distribuídos de forma aleatória por estas seis condições, como por exemplo «trabalhador mais jovem/transgressão do estereótipo» ou «trabalhador mais velho/adesão ao estereótipo». Em todas as condições, independentemente da idade do alvo ou do comportamento do alvo, John recebeu um resultado negativo do seu superior: John teve má avaliação de desempenho e não teve direito a bónus.

O estereótipo manipulado dizia respeito a uma das três dimensões da WAYS: a Humildade-Deferência. O estereótipo prescritivo de Humildade-Deferência em causa é a expectativa de que os trabalhadores mais jovens, em especial, devem ser humildes, aceitar o seu menor estatuto e não desafiar a hierarquia organizacional. Nos cenários de adesão ao estereótipo disse-se aos participantes que John acatou e seguiu as ordens do seu superior. Nos cenários de transgressão do estereótipo disse-se aos participantes que John decidiu questionar e não seguir as ordens do superior. Antes de lerem o cenário, os participantes responderam às questões da medida WAYS e forneceram informação demográfica. Depois de lerem o cenário, os participantes avaliaram John (em termos de simpatia, competência, moralidade e desempenho)

e responderam ao resultado negativo que John teve, em termos de percepção de justiça, aceitação da decisão e intenções de retaliação.

Os resultados da experiência estão organizados da seguinte forma: em primeiro lugar, apresentamos os efeitos diretos e combinados de deter estereótipos, da idade do alvo e do comportamento do alvo nos juízos de simpatia, competência e moralidade. A seguir, analisamos os efeitos destas variáveis nas percepções de justiça de tratamento do John. Por fim, tentamos perceber não só a aceitação dos participantes relativamente à decisão do chefe de John (de lhe dar uma má avaliação e de lhe recusar o bónus), mas também como é que eles reagiriam à decisão e como avaliavam a prestação de John no respetivo cenário.

Para cada um destes resultados, analisamos primeiro os efeitos diretos de deter/não deter o estereótipo prescritivo de Humildade-Deferência (ou seja, em que grau é o estereótipo aceite), da idade do alvo (ou seja, de o John ser mais jovem, de meia-idade ou mais velho) e da transgressão/adesão ao estereótipo de Humildade-Deferência por parte de John (ou seja, o comportamento do alvo). A seguir, analisamos a forma como deter o estereótipo, a idade do alvo e o comportamento do alvo interagem entre si para predizer os vários resultados. Quando a interação entre as três variáveis é estatisticamente significativa, apresentamos detalhes da interação tripla. Quando não se observa interação tripla, apresentamos os resultados das interações duplas significativas.

#### *Efeitos nos juízos de moralidade, competência e simpatia*

O Modelo do Conteúdo de Estereótipos (MCE; Fiske et al., 2002) considera a simpatia e a competência como duas dimensões

fundamentais das avaliações sociais. E a moralidade foi proposta por Ellemers et al. (2014) como terceira dimensão. Estas dimensões foram avaliadas perguntando aos participantes se achavam que John se tinha mostrado amigável (simpático), confiante (competente) e confiável (moralidade), desde 1 = concordo muitíssimo a 6 = discordo muitíssimo. A pesquisa científica demonstrou que estas dimensões influenciam as reações afetivas em relação aos indivíduos e aos grupos. Os efeitos de deter estereótipos prescritivos, da idade do alvo e do comportamento do alvo serão analisados à vez, a começar pela moralidade, seguida da competência e por fim da simpatia.

#### *Moralidade*

##### Efeitos do estereótipo de Humildade-Deferência nas avaliações de moralidade

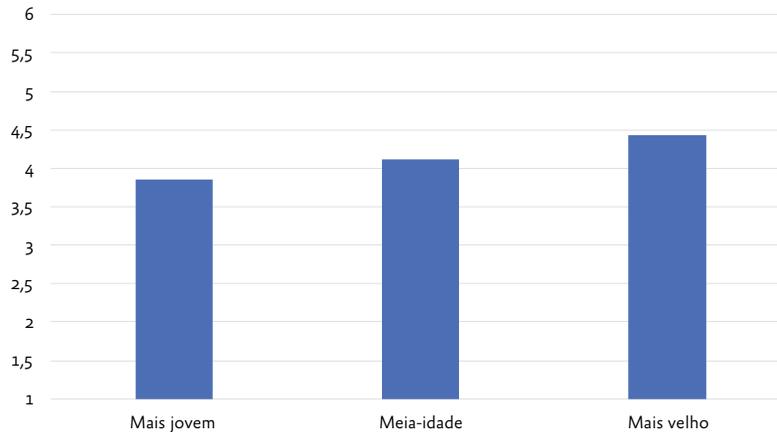
A aceitação do estereótipo de Humildade-Deferência influenciava diretamente os juízos de moralidade em relação à pessoa-alvo. Consequentemente, na amostra geral (ou seja, quando considerados todos os cenários), a aceitação da Humildade-Deferência por parte dos participantes influenciou os seus juízos de moralidade relativamente à pessoa-alvo, John. Mais precisamente, aqueles que mais detinham o estereótipo avaliaram a pessoa-alvo como menos moral ( $B = -0,21, p = 0,002$ ).

##### Efeitos da idade do alvo nas avaliações de moralidade

O facto de John ser descrito como mais jovem, de meia-idade ou mais velho influenciou diretamente o juízo de moralidade em relação a ele ( $F = 5,48, p = 0,005$ ). O John mais velho, em particular, foi visto como significativamente mais moral ( $M = 4,43$  numa escala de 1 a 6) do que

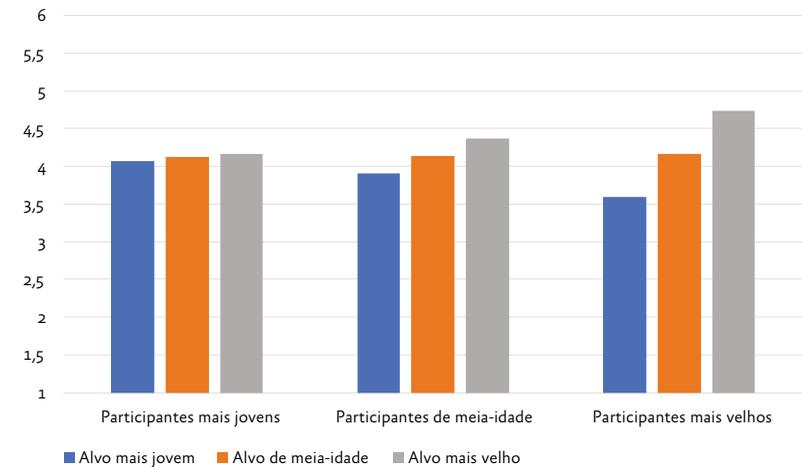
o John mais jovem ( $M = 3,85$ ). Quando se descreveu John como pessoa de meia-idade (42 anos), as avaliações situaram-se a meio ( $M = 4,12$ ) e não foram significativamente diferentes, em termos estatísticos, das registadas para o John mais jovem e mais velho (consultar a Figura 5.16).

**Figura 5.16.** Avaliação da moralidade em função da idade do alvo



Analisámos igualmente se as avaliações de moralidade da pessoa-alvo foram influenciadas, não só pela idade do alvo, mas também pela idade da pessoa que fez a avaliação. Como se pode ver na Figura 5.17, quanto mais velhos os inquiridos, maior a diferenciação entre os três grupos etários no que toca à avaliação de moralidade ( $b = 0,03$ ,  $p = 0,008$ ). Enquanto os participantes mais jovens pouco diferenciaram os três grupos etários, os participantes de meia-idade e, especialmente, os mais velhos fizeram distinção entre grupos etários no que toca à sua moralidade. Por exemplo, os participantes mais velhos avaliaram o John mais velho como mais moral ( $M = 4,73$ ) do que o John mais jovem ( $M = 3,60$ ), ficando o John de meia-idade no meio ( $M = 4,16$ ).

**Figura 5.17.** Avaliações de moralidade em função da idade do alvo e da idade dos participantes



#### Efeitos do comportamento do alvo nas avaliações de moralidade

O comportamento de John, relativamente à adesão ou transgressão do estereótipo de Humildade-Deferência, também influenciou diretamente o juízo de moralidade em relação a ele. Nos cenários em que John transgrediu o estereótipo de Humildade-Deferência, ao questionar e não seguir as ordens do seu superior, foi avaliado como menos moral ( $M = 3,50$ ) do que naqueles em que acatou e seguiu as ordens ( $M = 4,73$ ).

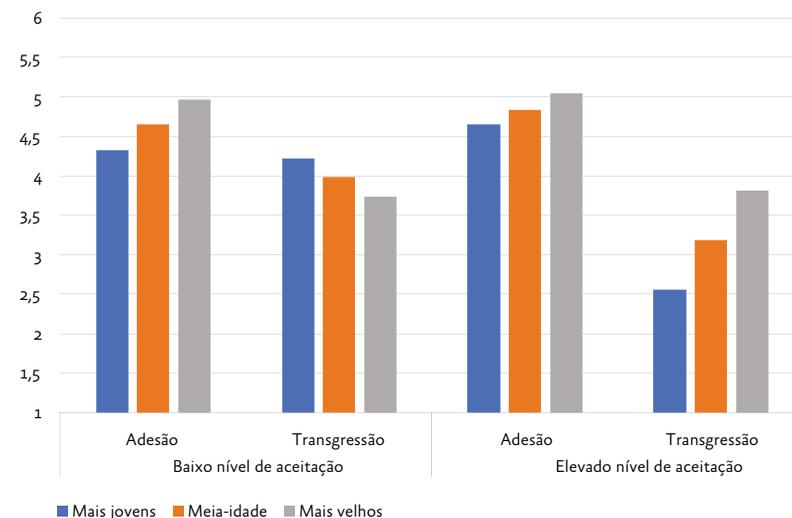
#### Efeitos interativos da aceitação do estereótipo, da idade do alvo e do comportamento do alvo na moralidade

A transgressão do estereótipo de Humildade-Deferência influenciou negativamente as avaliações de moralidade em relação a todos

os grupos etários-alvo. A Figura 5.18 mostra que o efeito negativo da transgressão do estereótipo nos juízos de moralidade não foi significativamente diferente para os três grupos etários. No entanto, o efeito negativo da transgressão do estereótipo nos juízos de moralidade torna-se mais forte para os trabalhadores mais jovens (do que para os de meia-idade e os mais velhos) quando se tem em conta o facto de se deter o estereótipo de Humildade-Deferência. Assim, observou-se uma interação tripla significativa ( $b = 0,54, p = 0,001$ ).

Os participantes que detêm em maior e menor grau a Humildade-Deferência divergiram uns dos outros no grau de influência que os seus juízos de moralidade sofreram pela combinação de idade do alvo e comportamento do alvo. Os que mais detinham o estereótipo (ou seja, achar que os trabalhadores mais jovens devem ser humildes, aceitar um menor estatuto e não desafiar a hierarquia) avaliaram de forma significativamente pior a moralidade do trabalhador mais jovem (em relação ao trabalhador mais velho) na situação de transgressão do estereótipo, classificando-se o trabalhador de meia-idade no meio. Por sua vez, os que menos detinham a dimensão de Humildade-Deferência (ou seja, achar que os trabalhadores mais jovens devem ser humildes, aceitar um menor estatuto e não desafiar a hierarquia) não foram tão influenciados nos seus juízos de moralidade pela transgressão do estereótipo, em particular no caso dos trabalhadores mais jovens. Verifica-se, como tal, um importante efeito de deter o estereótipo da WAYS na resposta à transgressão do estereótipo por diferentes grupos etários.

**Figura 5.18.** Avaliações de moralidade em função da idade do alvo, do comportamento do alvo e do grau de aceitação da Humildade-Deferência da WAYS por parte dos participantes



### *Competência*

#### Efeitos do estereótipo de Humildade-Deferência nas avaliações de competência

A aceitação do estereótipo de Humildade-Deferência influenciou diretamente os juízos de competência em relação à pessoa-alvo, John. Os resultados globais (ou seja, com todos os grupos etários e comportamentos incluídos), em especial, mostram que os que mais detinham o estereótipo prescritivo de Humildade-Deferência para os trabalhadores mais jovens avaliaram a pessoa-alvo como mais competente ( $B = 0,20, p = 0,003$ ).

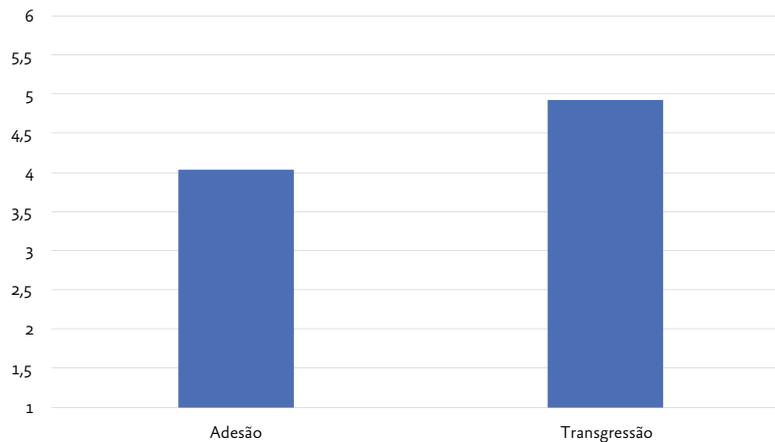
### Efeitos da idade do alvo nas avaliações de competência

O facto de John ser descrito como mais jovem, de meia-idade ou mais velho não influenciou diretamente a competência que lhe atribuíram. Não se observaram diferenças entre grupos etários de participantes.

### Efeitos do comportamento do alvo nas avaliações de competência

Como se pode ver na Figura 5.19, nos cenários em que John transgrediu o estereótipo de Humildade-Deferência, ao desafiar e não seguir as ordens do seu chefe, foi avaliado como mais competente ( $M = 4,93$ ) do que naqueles em que as aceitou e cumpriu ( $M = 4,04$ ;  $F = 39,38$ ,  $p < 0,001$ ).

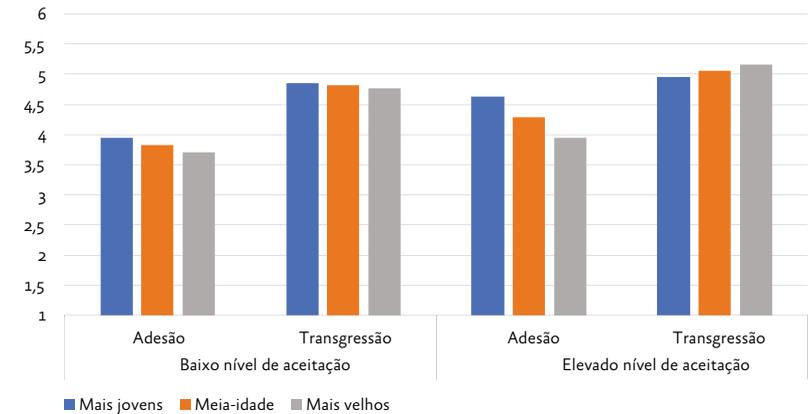
**Figura 5.19.** Avaliações de competência em função do comportamento do alvo



### Efeitos interativos de deter estereótipo, da idade do alvo e do comportamento do alvo na competência

Como se pode ver na Figura 5.20, o efeito positivo nos juízos de competência em relação à transgressão do estereótipo de Humildade-Deferência não foi significativamente diferente nos vários grupos etários, nem houve divergências entre os que mais detinham e os que menos detinham o estereótipo.

**Figura 5.20.** Avaliações de competência em função da idade do alvo, do comportamento do alvo e da aceitação da Humildade-Deferência da WAYS por parte dos participantes



### *Simpatia*

### Efeitos do estereótipo de Humildade-Deferência na avaliação de simpatia

A aceitação do estereótipo de Humildade-Deferência influenciou diretamente os juízos de simpatia em relação à pessoa-alvo, John.

Mais precisamente, os que mais detinham o estereótipo prescritivo de Humildade-Deferência em relação aos trabalhadores mais jovens avaliaram a pessoa-alvo como menos amável ( $B = -0,23, p < 0,001$ ).

#### Efeitos da idade do alvo nas avaliações de simpatia

O facto de John ser descrito como mais jovem, de meia-idade ou mais velho não influenciou diretamente a simpatia que lhe atribuíram. Não se observaram diferenças entre grupos etários de participantes.

#### Efeitos do comportamento do alvo nas avaliações de simpatia

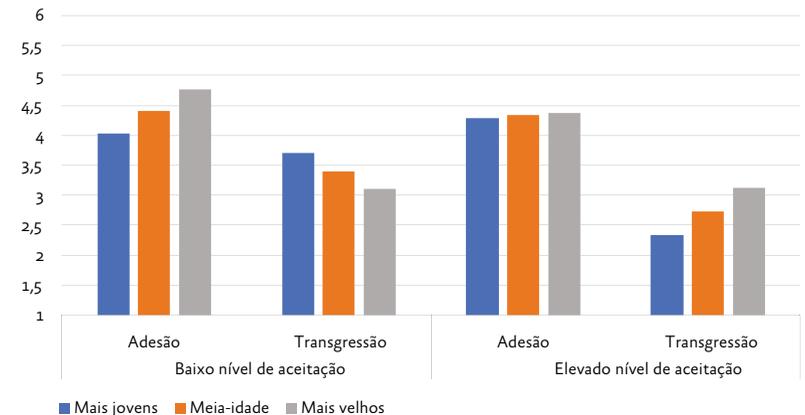
Nos cenários em que John transgrediu o estereótipo foi avaliado como menos simpático ( $M = 3,00$ ) do que naqueles em que aceitou e cumpriu as ordens ( $M = 4,38$ ).

#### Efeitos interativos da aceitação de estereótipos, da idade do alvo e do comportamento do alvo na simpatia

A transgressão do estereótipo de Humildade-Deferência influenciou negativamente as avaliações de simpatia de todos os grupos etários-alvo. Na Figura 5.21 é possível ver que o efeito negativo da transgressão do estereótipo nos juízos de simpatia não foi significativamente diferente para os três grupos etários. Ainda assim, o efeito negativo da transgressão do estereótipo nos juízos de simpatia torna-se mais forte para os trabalhadores mais jovens (em relação aos de meia-idade e mais velhos) quando se tem em conta a aceitação do estereótipo de Humildade-Deferência ( $b = 0,55, p = 0,001$ ). Tal como na moralidade, os participantes que detinham a Humildade-Deferência em maior ou menor grau divergiram uns dos outros no grau de influência que os seus juízos de simpatia sofreram pela

combinação de idade do alvo e comportamento do alvo. Os que mais detinham estereótipo avaliaram de forma significativamente pior a simpatia do trabalhador mais jovem (comparativamente ao mais velho) na situação de transgressão do estereótipo, classificando-se o trabalhador de meia-idade no meio. Por sua vez, os que menos detinham a dimensão de Humildade-Deferência não foram tão influenciados pela transgressão do estereótipo nos seus juízos de simpatia, em particular para com os trabalhadores mais jovens. Isto demonstra, mais uma vez, o importante efeito que deter o estereótipo da WAYS tem nas avaliações de simpatia face à transgressão do estereótipo de diferentes grupos etários.

**Figura 5.21.** Avaliações de simpatia em função da idade do alvo, do comportamento do alvo e da aceitação da Humildade-Deferência da WAYS por parte dos participantes



### *Efeitos nas percepções de justiça e na aceitação da decisão*

Também estudámos até que ponto era considerado justo que o trabalhador, John, tivesse um resultado negativo e em que circunstâncias. O resultado negativo de John, em todos os cenários, foi a má avaliação do seu trabalho pelo chefe, o que fez com que não recebesse bónus.

Pedi-se aos participantes que avaliassem a justiça do tratamento dado a John, bem como o resultado da situação. Os participantes avaliaram o caso em termos de dois aspetos de justiça: justiça geral e justiça distributiva. Justiça geral refere-se ao modo como a pessoa-alvo foi tratada, em geral, pela organização e foi avaliada perguntando aos participantes se John foi bem tratado pela organização, se John podia confiar na organização enquanto local justo e se o tratamento de John foi justo (1 = concordo muitíssimo, 6 = discordo muitíssimo). A justiça distributiva diz respeito, especificamente, até que ponto o resultado foi equitativo e merecido. E foi avaliada perguntando aos participantes se o resultado de John refletiu o seu empenho, se foi adequado, se refletiu o seu contributo para a organização e se foi justificado (1 = concordo muitíssimo a 6 = discordo muitíssimo). Além disso, os participantes indicaram o seu grau de aceitação e de apoio à decisão tomada em relação ao desempenho do John, de 1 = concordo muitíssimo até 6 = discordo muitíssimo. Os resultados referentes a estes efeitos são analisados em conjunto, uma vez que o padrão de resultados é semelhante para as avaliações de justiça e para a aceitação da decisão.

### *Efeitos do estereótipo de Humildade-Deferência nas avaliações de justiça e na aceitação da decisão*

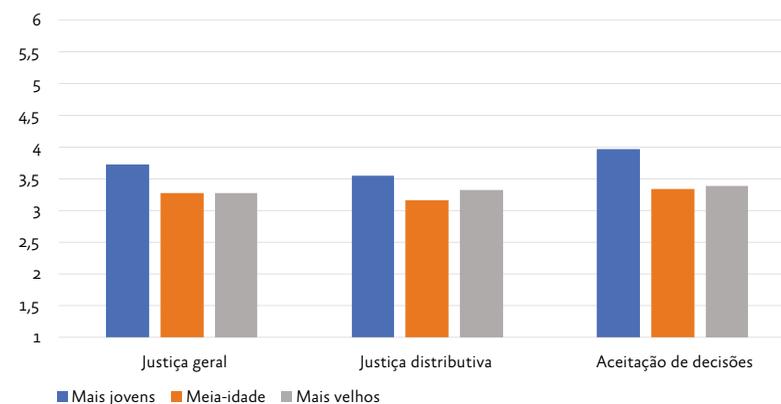
A avaliação do estereótipo de Humildade-Deferência influenciou diretamente as avaliações de justiça e a aceitação da decisão. Comparados

com os que menos detinham o estereótipo, os que mais detinham o estereótipo de Humildade-Deferência encararam o tratamento negativo que John recebeu por parte da organização como apresentando mais justiça geral ( $B = 0,28, p < 0,001$ ) e o resultado negativo de John como sendo mais justo, em termos distributivos ( $B = 0,28, p < 0,001$ ). Além disso, os que mais detinham o estereótipo apoiaram e aceitaram mais a decisão negativa em relação a John do que os que menos detinham o estereótipo de Humildade-Deferência ( $B = 0,31, p < 0,001$ ).

### *Efeitos da idade do alvo nas avaliações de justiça e na aceitação da decisão*

O facto de John ser descrito como mais jovem, de meia-idade ou mais velho não influenciou diretamente as avaliações de justiça geral ou de justiça distributiva. O efeito da idade do alvo foi marginalmente significativo no que toca à aceitação da decisão ( $F = 2,63, p = 0,062$ ) (consultar a Figura 5.22).

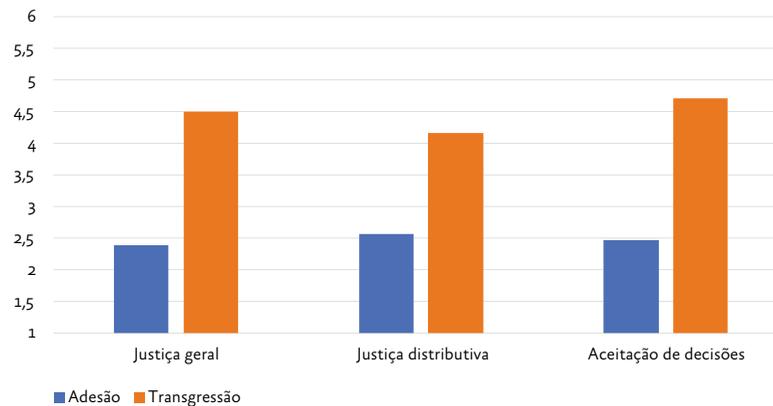
**Figura 5.22.** Avaliações de justiça geral, de justiça distributiva e de aceitação da decisão em função da idade do alvo



*Efeitos do comportamento do alvo nas avaliações de justiça e na aceitação da decisão*

O facto de a pessoa-alvo ter aderido ou transgredido o estereótipo de Humildade-Deferência influenciou diretamente as avaliações de justiça e a aceitação da decisão. Nos cenários em que a pessoa-alvo transgrediu o estereótipo, a atuação da organização é vista como mais justa ( $M = 4,50$  versus  $M = 2,39$ ,  $F = 133,39$ ,  $p < 0,001$ ), o resultado negativo de John é considerado mais justo ( $M = 4,16$  versus  $M = 2,56$ ;  $F = 67,52$ ,  $p < 0,001$ ) e a decisão é mais bem aceite e mais apoiada ( $M = 4,71$  versus  $M = 2,46$ ;  $F = 132,59$ ,  $p < 0,001$ ) do que nos cenários em que a pessoa-alvo cumpre com o estereótipo (consultar a Figura 5.23).

**Figura 5.23.** Avaliações de justiça geral, de justiça distributiva e de aceitação da decisão em função do comportamento do alvo

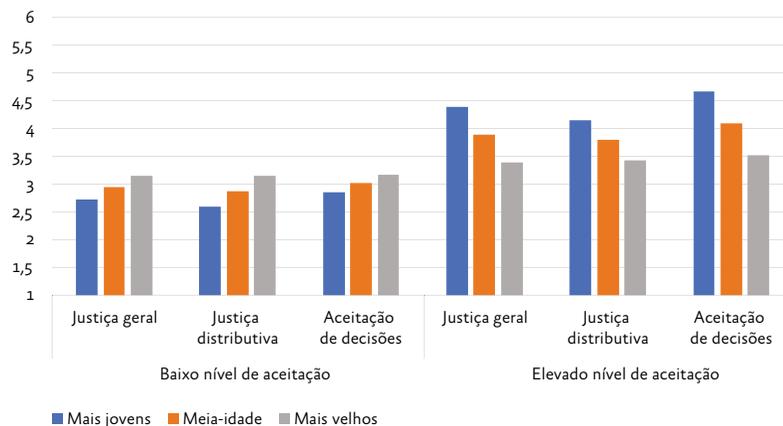


*Efeitos interativos da aceitação do estereótipo, da idade do alvo e do comportamento do alvo nas avaliações de justiça e na aceitação da decisão*

A interação tripla entre idade do alvo, comportamento do alvo e a aceitação do estereótipo de Humildade-Deferência não foi estatisticamente significativa. Como tal, investigaram-se as interações duplas entre as diferentes variáveis para ver se os efeitos de alguma delas eram moderados por uma das outras duas variáveis.

Encontraram-se interações significativas entre a aceitação de estereótipos de Humildade-Deferência e a idade do alvo. Como se pode ver na Figura 5.24, os que menos detinham o estereótipo não foram significativamente influenciados pela idade do alvo na avaliação de justiça geral, de justiça distributiva e de aceitação da decisão. Por sua vez, os que mais detinham o estereótipo avaliaram a justiça geral ( $M = 4,38$ ), a justiça distributiva ( $M = 4,15$ ) e a aceitação da decisão ( $M = 4,66$ ) como muito mais elevada nas situações em que John foi retratado como trabalhador mais jovem do que naquelas em que ele foi retratado como trabalhador de meia-idade ou, em especial, como trabalhador mais velho. O resultado também mostra o importante efeito que deter o estereótipo da WAYS tem na aceitação da decisão e nas avaliações de justiça quando trabalhadores de grupos etários diferentes recebem um resultado negativo por parte da sua organização.

**Figura 5.24.** Avaliações de justiça geral, de justiça distributiva e de aceitação da decisão em função da idade do alvo e da aceitação da Humildade-Deferência da WAYS pelos participantes



*Efeitos na avaliação de desempenho da pessoa-alvo e na intenção de retaliação contra a organização*

Pediu-se igualmente aos participantes que avaliassem o desempenho de John e indicassem se apoiariam ações contra a organização, como forma de resposta ao tratamento que John teve. Relativamente ao desempenho, pediu-se aos inquiridos que referissem até que ponto se podia considerar a atuação de John positiva no respetivo cenário, de 1 = muito negativa a 6 = muito positiva. Em relação à retaliação contra a organização, pediu-se aos inquiridos que se imaginassem como colegas de John e que indicassem, de 1 = discordo muitíssimo a 6 = concordo muitíssimo, até que ponto é que apoiariam uma reação contra a organização (por exemplo, escrever uma queixa) e contra o superior de John (por exemplo, que ele fosse repreendido pelo

modo como tratou John). Os resultados da avaliação de desempenho da pessoa-alvo e da intenção de retaliação contra a organização e contra o superior de John são apresentados adiante em conjunto, uma vez que o padrão de resultados é semelhante.

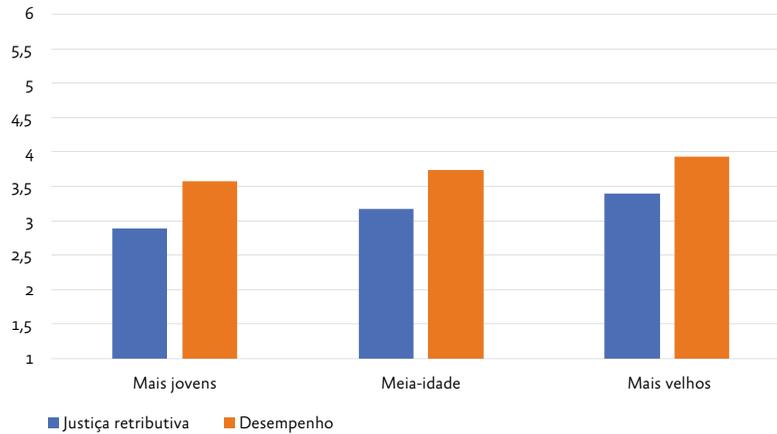
*Efeitos do estereótipo de Humilhação-Deferência na avaliação de desempenho e na intenção de retaliação*

A aceitação do estereótipo de Humildade-Deferência influenciou diretamente a avaliação de desempenho da pessoa-alvo e a intenção de retaliação. Os que mais detinham o estereótipo de Humildade-Deferência avaliaram pior o desempenho de John, em comparação com os que menos detinham ( $B = -0,21, p = 0,002$ ). Os que mais detinham o estereótipo também revelaram menor apoio a qualquer ação contra a organização ou contra o superior de John do que os que menos detinham o estereótipo ( $B = -0,30, p < 0,001$ ).

*Efeitos da idade do alvo na avaliação de desempenho e na intenção de retaliação*

O facto de John ser descrito como mais jovem, de meia-idade ou mais velho não influenciou diretamente a avaliação do seu desempenho, nem o grau de apoio dos participantes a retaliações contra a organização ou contra o superior de John (consultar a Figura 5.25).

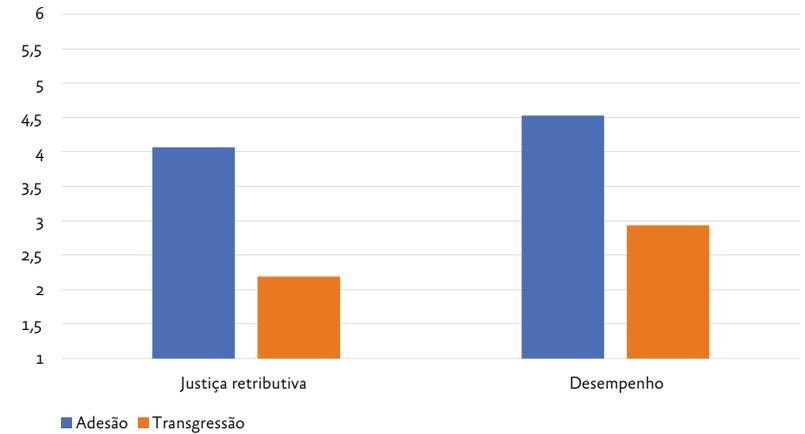
**Figura 5.25.** Avaliações de justiça retributiva e de desempenho em função da idade do alvo



*Efeitos do comportamento do alvo na avaliação do desempenho e na intenção de retaliação*

O facto de a pessoa-alvo aderir ou transgredir o estereótipo de Humildade-Deferência influenciou diretamente a avaliação do desempenho da pessoa-alvo e a intenção de retaliação. O desempenho de John teve avaliação mais positiva nos cenários em que ele adere ao estereótipo de Humildade-Deferência ( $M = 4,52$ ) do que naqueles em que transgride o estereótipo ( $M = 2,94$ ). A intenção de retaliação, em termos de apoio a ações contra a organização de John ou contra o seu superior, foi mais elevada nos cenários em que ele adere ao estereótipo de Humildade-Deferência ( $M = 4,07$ ) do que naqueles em que o transgride ( $M = 2,19$ ) (consultar a Figura 5.26).

**Figura 5.26.** Avaliações de justiça retributiva e de desempenho em função do comportamento do alvo



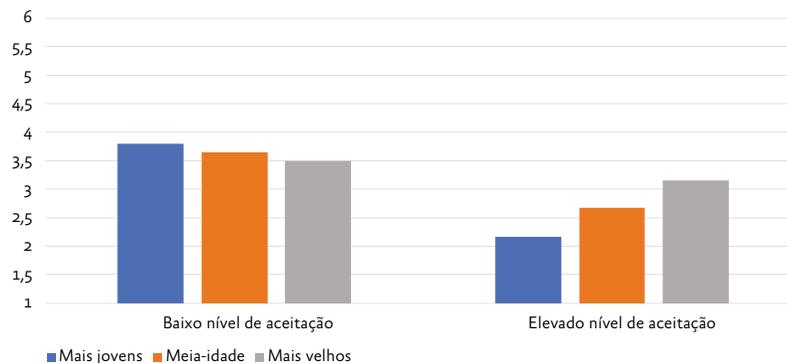
*Efeitos interativos da aceitação de estereótipos, da idade do alvo e do comportamento do alvo na justiça retributiva e nas avaliações de desempenho*

A interação tripla entre idade do alvo, comportamento do alvo e a aceitação do estereótipo de Humildade-Deferência não foi estatisticamente significativa como preditora da intenção de retaliação. Como tal, investigaram-se as interações duplas entre as três variáveis para ver se os efeitos de uma delas relativamente à intenção de retaliação eram moderados por alguma das outras duas variáveis.

Encontrou-se uma interação significativa entre deter o estereótipo de Humildade-Deferência e a idade do alvo, como preditora da intenção de retaliação ( $b = 0,38$ ,  $p = 0,009$ ). Conforme se pode ver na Figura 5.27, os que menos detinham o estereótipo de Humildade-Deferência não

foram significativamente influenciados pela idade do alvo no seu apoio a ações de retaliação contra a organização de John ou contra o seu superior. Enquanto os que mais detinham o estereótipo tinham intenções de retaliação muito mais elevadas (ou seja, de apoio à retaliação contra a organização de John e contra o seu superior) quando a pessoa-alvo era de meia-idade e, em especial, quando era mais velha do que quando o alvo era mais jovem. Tal como esperado, deter o estereótipo de Humildade-Deferência teve uma relação positiva com um maior apoio a trabalhadores de meia-idade e mais velhos que desafiaram a autoridade, em comparação com os mais jovens que o fizeram, porque só neste último caso é que o comportamento seria visto como transgredindo um estereótipo etário prescritivo. O presente resultado mostra que deter o estereótipo da WAYS pode ter impacto no apoio à retaliação contra uma organização, nos casos em que trabalhadores de grupos etários diferentes recebem um resultado negativo por parte do seu superior.

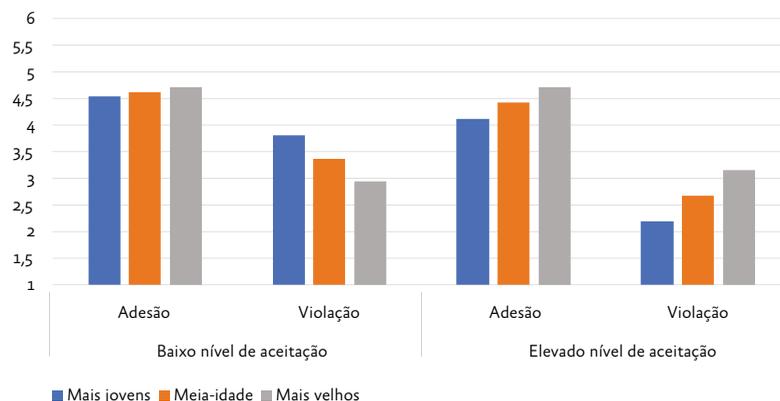
**Figura 5.27.** Avaliações de justiça retributiva em função da idade do alvo e da aceitação do estereótipo de Humildade-Deferência da WAYS pelos participantes



Uma interação tripla significativa entre idade do alvo, comportamento do alvo e deter o estereótipo de Humildade-Deferência foi preditora da avaliação de desempenho de John. Tanto os que mais detinham como os que menos detinham o estereótipo avaliaram o desempenho de John como pior quando ele transgrediu o estereótipo de Humildade-Deferência ( $b = 0,38$ ,  $p = 0,048$ ). No entanto, o grau em que a avaliação de desempenho de John foi influenciada negativamente pela transgressão do estereótipo para os vários grupos etários, dependeu do nível em que o estereótipo era aceite.

Os que mais detinham o estereótipo (ou seja, os que achavam que os trabalhadores mais jovens devem ser humildes, aceitar um menor estatuto e não desafiar a hierarquia) atribuíram avaliações de desempenho significativamente mais baixas nos casos de transgressão do estereótipo, especialmente aos trabalhadores mais jovens (em comparação com os mais velhos), ficando os trabalhadores de meia-idade no meio. Por sua vez, os que menos detinham o estereótipo de Humildade-Deferência (ou seja, os que não concordavam que os trabalhadores mais jovens devem ser humildes, aceitar um menor estatuto e não desafiar a hierarquia) não foram tão influenciados pela transgressão do estereótipo nas suas avaliações de desempenho, atribuindo tendencialmente piores avaliações aos trabalhadores de meia-idade e, em especial, aos mais velhos nos cenários de transgressão do estereótipo de Humildade-Deferência. Estes resultados mostram o importante efeito de deter o estereótipo da WAYS nas avaliações de desempenho de diferentes grupos etários, mesmo no caso de comportamento idêntico (consultar a Figura 5.28).

**Figura 5.28.** Avaliações de desempenho da pessoa-alvo em função da idade do alvo, do comportamento do alvo e da aceitação da Humildade-Deferência da WAYS pelos participantes



### 5.3. Síntese

No Capítulo 5 apresentámos os resultados de dois estudos. No primeiro estudo — um estudo de prevalência com base numa amostra representativa de 1002 trabalhadores portugueses — investigaram-se os preditores e as consequências do idadismo contra trabalhadores mais velhos e mais jovens. No segundo estudo — uma experiência *online* em que os participantes responderam a um cenário no local de trabalho — analisaram-se os efeitos causais da idade do alvo e da transgressão de estereótipos, tendo em conta também os efeitos de deter um estereótipo juvenista por parte dos participantes (em particular, a dimensão Humildade-Deferência da WAYS). Tal como esperado, os resultados do primeiro estudo mostram que as variáveis individuais sociodemográficas e as variáveis contextuais da organização são preditivas de idadismo em relação a trabalhadores mais velhos e mais jovens. Os resultados de ambos

os estudos revelam, igualmente, as importantes consequências para os trabalhadores individualmente, para as suas atitudes e reações no local de trabalho, e para a organização, que deter crenças idadistas acarreta. Apresentamos a seguir um resumo dessas consequências.

#### **Amostra representativa — Preditores e consequências do idadismo em relação aos trabalhadores mais velhos**

Uma amostra representativa dos trabalhadores portugueses reportou atitudes idadistas em relação aos trabalhadores mais velhos, medidas pela crença de sucessão (ou seja, que os trabalhadores mais velhos devem dar lugar aos mais novos), atitudes negativas gerais em relação aos trabalhadores mais velhos, perceções de generosidade em relação aos trabalhadores mais velhos e crenças sobre a inclusão dos mais velhos na força de trabalho. Enquanto as crenças em relação à sucessão de trabalhadores mais velhos, à sua generosidade e à sua inclusão na economia eram todas moderadamente aceites pela população portuguesa, as atitudes negativas em geral relativamente aos trabalhadores mais velhos não eram tão aceites. As atitudes negativas avaliadas diziam respeito à adaptabilidade, à valia do contributo, à conscienciosidade organizacional e ao desempenho dos trabalhadores mais velhos.

Houve diversas variáveis sociodemográficas preditoras da aceitação de crenças idadistas em relação aos trabalhadores mais velhos.

- A idade foi um preditor importante, verificando-se que as crenças de sucessão e as atitudes negativas em geral relativamente aos trabalhadores mais velhos eram aceites em menor grau em função da maior idade dos inquiridos.

As crenças de valência positiva em relação à inclusão dos mais velhos na força de trabalho, e em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos, eram aceites em maior grau em função da maior idade dos inquiridos.

- No geral, os homens eram mais propensos a deterem atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos.
- As atitudes positivas em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos eram menos fortes entre os que tinham formação universitária.
- Os indivíduos de maior estatuto socioeconómico registaram maior propensão para concordarem com a inclusão dos mais velhos na força de trabalho.
- Uma visão mais de esquerda/liberal estava associada a crenças positivas mais fortes em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos.
- As crenças relativas à inclusão dos mais velhos na força de trabalho — ao contrário das outras crenças relacionadas com a idade — apresentaram variação em função das regiões de Portugal, com a Área Metropolitana de Lisboa e a região Sul a mostrarem-me mais propensas a deter a inclusão do que as Ilhas.

Uma série de variáveis relacionadas com as organizações estava associada a deter estereótipos positivos e negativos relativamente aos trabalhadores mais velhos.

- Verificou-se uma maior propensão das pessoas em lugar de chefia para concordarem com a inclusão dos trabalhadores mais velhos na força de trabalho e para detinham as crenças positivas

em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos.

- Uma vez controlada a idade, constatou-se que a experiência profissional apenas era preditiva de crenças positivas em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos.
- O tamanho da organização não teve efeitos significativos no facto de se deter quaisquer medidas usadas para avaliar o idadismo em relação aos trabalhadores mais velhos.
- As crenças positivas em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos eram aceites em maior grau pelos trabalhadores de organizações mais modernas e flexíveis do que dos de organizações mais tradicionais e rígidas.
- A única relação significativa que se registou entre o tipo de organização e o idadismo em relação a trabalhadores mais velhos foi que as crenças de sucessão eram menos aceites por funcionários da administração pública do que do setor privado.

A aceitação do idadismo em relação a trabalhadores mais velhos também estava associada a diversos resultados no local de trabalho, fosse na relação entre diferentes grupos etários, na satisfação e no desempenho laborais ou no bem-estar individual.

- Embora não se tenha observado uma relação entre a frequência do contacto com trabalhadores mais velhos e o idadismo, as pessoas que reportaram melhor qualidade de contacto com trabalhadores mais velhos no local de trabalho relevaram deter, em maior grau, a inclusão dos mais velhos na força de trabalho e maior propensão para acreditarem na generosidade

dos trabalhadores mais velhos. E também revelaram deter, em menor grau, as crenças de sucessão e das atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos.

- Observou-se uma relação entre deter, em maior grau, as práticas éticas inclusivas de RH e deter, em maior grau, a participação dos mais velhos na força de trabalho e com avaliações mais baixas em termos das atitudes negativas em relação a trabalhadores mais velhos.
- As crenças positivas em relação aos trabalhadores mais velhos, no que toca à sua inclusão na força de trabalho e à sua generosidade e capital social, foram preditoras de maior satisfação no trabalho.
- As crenças e atitudes negativas (crenças de sucessão e atitudes negativas em geral em relação aos trabalhadores mais velhos) predisseram negativamente a intenção de permanência dos inquiridos na organização, enquanto as crenças positivas, em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos, predisseram positivamente essa mesma intenção por parte dos inquiridos.
- Nenhuma das medidas de idadeísmo foi preditora do desempenho geral autorelatado. As atitudes negativas em geral para com os trabalhadores mais velhos e uma crença positiva (em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos) foram preditoras de CCO-I autodeclarados.

Por fim, observou-se uma relação significativa entre o bem-estar individual e deter idadeísmo em relação a trabalhadores mais velhos.

- Apurou-se que deter, em maior grau, a crença de sucessão e das atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos estava relacionada com uma pior saúde mental.
- Enquanto deter, em maior grau, crenças positivas em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos, estava relacionada com uma melhor saúde mental.
- Deter, em maior grau, a inclusão dos mais velhos na força de trabalho estava relacionada com uma melhor saúde física e mental.

### **Amostra representativa — Preditores e consequências da aceitação de estereótipos juvenis**

Os estereótipos prescritivos contra trabalhadores mais jovens, avaliados com base nas três dimensões da escala WAYS, eram aceites em grau moderado a elevado pela amostra representativa portuguesa. A dimensão de Lealdade-Pertença era a mais amplamente aceite, seguida da de Vitalidade-Inovação, enquanto a de Humildade-Deferência era a menos aceite.

Houve diversas variáveis sociodemográficas que foram preditoras do facto de se deter estereótipos prescritivos contra trabalhadores mais jovens.

- Os estereótipos da WAYS eram mais aceites por trabalhadores mais velhos e menos aceites por trabalhadores mais jovens.
- Verificou-se que os trabalhadores com formação universitária detinham, menor grau, os estereótipos da WAYS do que

os trabalhadores que tinham no máximo o ensino secundário completo.

- Perspetivas mais de direita/conservadoras em relação a questões económicas e, em especial, a questões sociais foram preditoras do facto de se deter s três dimensões da WAYS.
- Nem o sexo ou o género, nem o estatuto socioeconómico foram preditores da aceitação de estereótipos em relação a trabalhadores mais jovens.
- Verificaram-se poucas diferenças entre regiões e só foram significativas para a Lealdade-Pertença, que era mais aceite no Centro, menos aceite na Área Metropolitana de Lisboa e teve aceitação intermédia, em grau semelhante, nas regiões Norte, Sul e Ilhas.

O contexto organizacional também foi preditor da aceitação de estereótipos prescritivos contra trabalhadores mais jovens pelos trabalhadores portugueses.

- Ter uma posição de chefia estava associado à aceitação, em maior grau, do estereótipo de Vitalidade-Inovação.
- Uma maior experiência profissional estava associada à aceitação, em maior grau, das três dimensões da WAYS, mas não foi preditora do facto de se deter o estereótipo de Vitalidade-Inovação quando se controlou a idade.
- Nem o tamanho da organização, nem o setor em que esta operava, tiveram qualquer efeito na aceitação dos estereótipos da WAYS.

- Os indivíduos que trabalhavam em organizações com uma cultura que consideravam mais flexível (*versus* mais rígida) e mais moderna (*versus* mais tradicional) tinham maior propensão para deter os estereótipos de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação em relação aos trabalhadores mais jovens.

A aceitação de estereótipos prescritivos contra trabalhadores mais jovens estava associada a várias consequências no local de trabalho e ao bem-estar individual.

- Os trabalhadores que detinham as dimensões WAYS de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação revelaram maior qualidade de contacto com os trabalhadores mais jovens.
- Avaliações mais elevadas das três dimensões da WAYS foram preditoras do facto de se deterem práticas éticas inclusivas de RH.
- Os trabalhadores que mais detinham a dimensão de Humildade-Deferência revelaram, por norma, menor perceção de conflitos interpessoais no local de trabalho.
- As avaliações de satisfação no trabalho, intenção de permanência na organização, comportamentos de cidadania autodeclarados em relação aos colegas e autoavaliação de desempenho foram todas superiores nos trabalhadores que detinham as dimensões WAYS de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação.
- Verificou-se que as autoavaliações de saúde mental e de saúde física foram superiores nos trabalhadores que detinham

as dimensões WAYS de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação.

### **Estudo experimental — Efeitos da aceitação de estereótipos, da idade do alvo e da transgressão de estereótipos**

Realizou-se um estudo experimental para analisar mais aprofundadamente o papel da aceitação de estereótipos juvenis, questionando-se os inquiridos sobre uma situação de transgressão do estereótipo juvenil que levou à penalização do trabalhador-alvo. As consequências foram aferidas através das percepções em relação ao trabalhador-alvo (avaliações de competência, moralidade e simpatia, bem como de desempenho) e do sentimento de justiça em relação à penalização sofrida pelo trabalhador (através da percepção de justiça geral, da justiça distributiva, da aceitação da decisão penalizadora e da intenção de retaliação). Como o objetivo do estudo experimental era analisar as relações de causa-efeito, tanto a idade do trabalhador-alvo (mais jovem/ de meia-idade/ mais velho) como o seu comportamento (adesão/transgressão do estereótipo) foram manipulados. O estereótipo a que o trabalhador aderiu ou transgrediu era o de Humildade-Deferência, e capturava as expectativas de que os trabalhadores mais jovens devem respeitar a hierarquia e mostrar humildade. Os participantes indicavam o grau em detinham o estereótipo de Humildade-Deferência e depois respondiam ao respetivo cenário, em que o trabalhador aderiu ou transgredia o estereótipo de Humildade-Deferência.

Os resultados confirmaram, em grande parte, as expectativas em relação à forma como as diversas variáveis — quem agiu (em termos de idade do alvo), como agiu (em termos de comportamento do alvo) e quem ajuizou o comportamento do alvo (em termos do grau em que detinha estereótipos) — poderiam influenciar direta ou indiretamente os resultados de interesse. Os resultados incluíram a forma como os participantes viam a pessoa-alvo (John), como avaliavam o desempenho dele, até que ponto aceitavam ou viam como justo o resultado negativo que ele teve e se exprimiam intenções de retaliação em relação ao superior dele.

#### *Efeitos diretos da idade do alvo e do comportamento do alvo*

- As pessoas-alvo mais velhas foram consideradas significativamente mais morais do que as mais jovens. Foi essa a opinião, em especial, dos participantes mais velhos. Os juízos de competência e simpatia não foram influenciados.
- A idade do alvo não influenciou diretamente as avaliações de justiça geral e de justiça distributiva, as intenções de retaliação em relação à organização ou a avaliação de desempenho da pessoa-alvo.
- A pessoa-alvo, John, foi considerado menos moral, menos simpática mais competente nos casos em que transgrediu o estereótipo de Humildade-Deferência do que naqueles em que aderiu ao estereótipo.
- Nos cenários em que John transgrediu o estereótipo de Humildade-Deferência, o resultado negativo que sofreu foi visto

como mais aceitável, mais justo e a avaliação de desempenho dele não foi tão boa.

#### *Efeitos diretos da aceitação dos estereótipos da WAYS*

- Os que mais detinham o estereótipo avaliaram John como menos moral e mais competente. Os juízos de simpatia não foram influenciados.
- Os que mais detinham o estereótipo encararam o tratamento negativo que John recebeu como mais justo e aceitaram mais a decisão do que os que menos detinham o estereótipo de Humildade-Deferência.
- Os que mais detinham o estereótipo avaliaram pior o desempenho de John e mostraram-se menos inclinados a apoiar uma retaliação contra a organização de John ou contra o seu superior.

#### *Efeitos interativos da idade do alvo, do comportamento do alvo e da aceitação dos estereótipos da WAYS*

- Os que mais detêm (relativamente aos que menos detêm) o estereótipo de Humildade-Deferência revelaram-se menos penalizadores para os trabalhadores mais velhos do que para os mais jovens que transgrediam o estereótipo. Tal comprovou-se através dos juízos de moralidade e de simpatia, da avaliação de desempenho e da aceitação da penalização percebendo-a como justa.

Os resultados atestam os importantes efeitos que a aceitação dos estereótipos da WAYS tem em questões relevantes no local de trabalho, como os juízos pessoais e a aceitação de decisões da organização em resposta à transgressão de estereótipos etários.

## Capítulo 6

# Idadismo no trabalho da perspetiva das pessoas-alvo

*Quando chegou a altura de anunciarem quem ficaria com o cargo, chamaram-me ao gabinete e informaram-me de que tinham atribuído o lugar a outro funcionário. Quando perguntei porquê, disseram-me que ele era mais velho e que, por isso, seria à partida mais respeitado pelos funcionários e pela administração.*

O testemunho anterior, de um participante na investigação, reflete a perspetiva de um jovem trabalhador que se sente alvo de idadismo. Neste capítulo, centramo-nos nas pessoas-alvo de idadismo e abordamos duas questões de investigação. Em primeiro lugar, que características fazem com que os indivíduos se sintam alvo de estereótipos idadistas e/ou discriminados? Temos em conta os possíveis efeitos da idade, do género, da escolaridade, da região geográfica, do tamanho da localidade e do estatuto socioeconómico. Também examinamos os efeitos das características organizacionais, da experiência profissional e do cargo profissional em ser-se alvo de atitudes ou estereótipos idadistas. Em segundo lugar, qual a relação de ser alvo de atitudes e de estereótipos idadistas com as perceções, as atitudes e os comportamentos no local de trabalho ou com o bem-estar individual?

Para averiguar estas duas questões fizeram-se dois estudos *online*. O primeiro foi um inquérito *online* com a mesma amostra representativa de 1002 trabalhadores portugueses usada para estudar os preditores e as consequências de ter crenças idadistas, a que se

aludiu no Capítulo 5. A amostra foi estratificada por idade, género e localização geográfica, de modo a que as respetivas proporções refletissem a população portuguesa. O segundo estudo baseou-se em dois inquéritos. O primeiro centrou-se nos trabalhadores mais velhos e abrangeu 150 adultos portugueses entre os 50 e os 67 anos de idade. Neste inquérito, a recolha de dados realizou-se num único momento temporal e estudaram-se os efeitos e as consequências de experienciar estereótipos prescritivos idadistas direcionados aos trabalhadores mais velhos. O segundo inquérito centrou-se em trabalhadores mais jovens e abrangeu 362 trabalhadores portugueses entre os 19 e os 30 anos. Neste caso, a recolha de dados realizou-se em dois momentos temporais e estudaram-se os preditores e os efeitos que afetavam os trabalhadores jovens alvo dos estereótipos prescritivos da WAYS.

Convém salientar que, durante a discussão de resultados, indicamos como (estatisticamente) significativos os resultados que se estimam como aplicáveis a toda a população com um intervalo de confiança igual ou superior a 95%. Referimo-nos, com menor frequência, aos resultados observáveis como marginalmente significativos, quando só existe um grau de confiança de 90% de que possam verificar-se na população real. Para saber mais sobre as amostras e as metodologias de ambos os estudos consultar o Capítulo 4.

Em primeiro lugar, vamos apresentar um breve resumo de alguns resultados anteriores em relação aos preditores e às consequências das pessoas-alvo de estereótipos idadistas, em questões não relacionadas com a idade. A seguir, apresentamos resultados relativos ao inquérito aos trabalhadores mais velhos e depois resultados relativos ao inquérito aos trabalhadores mais jovens.

### 6.1. Preditores e consequências do idadismo na perspectiva das pessoas-alvo

Estudos de várias áreas demonstraram os efeitos negativos de ser alvo de discriminação, que se pode definir como o tratamento injusto ou lesivo de diferentes categorias de pessoas, com a justificação de pertencerem a um grupo de uma dada etnia, idade, orientação sexual ou de um dado género (APA, 2022). O idadismo é uma forma prevalente de discriminação que pode afetar grupos de diversas idades e assumir diversas formas. Dados do Inquérito Social Europeu (ESS — European Social Survey; Abrams et al., 2011) revelaram que cerca de 25% dos inquiridos, de todas as idades e dos 28 países envolvidos, relataram ter sofrido algum tipo de discriminação etária explícita (por exemplo, terem sido maltratados ou serem-lhes negados serviços). A percentagem sobe ainda mais (39%) quando consideramos formas subtis de discriminação etária (por exemplo, ser-se ignorado ou ser alvo de condescendência), especialmente no caso dos trabalhadores mais jovens. O local de trabalho não é exceção a este respeito, sendo possível encontrar efeitos perniciosos da discriminação em todo o ciclo de vida do trabalhador (OMS, 2021). Contudo, apesar de existirem provas de que tanto os trabalhadores mais jovens como os mais velhos experienciem discriminação etária acentuada (por exemplo, Bratt

et al., 2018; 2020; Marchiondo et al., 2016), numa revisão exploratória recente sobre o idadismo em relação aos jovens em geral, por de la Fuente-Núñez et al. (2021), apenas 5% dos estudos incluídos (N = 263) se centravam nas consequências do juvenismo.

É importante realçar que ser alvo de discriminação não implica que todas as pessoas ou todos os grupos a sintam da mesma maneira. Estudos demonstraram, por exemplo, que o significado e as consequências da discriminação percebida podem depender do estatuto social de um dado grupo ser privilegiado ou desfavorecido (Schmitt & Branscombe, 2002). Desfavorecidos são «indivíduos, famílias ou comunidades privadas de igual acesso aos recursos da sociedade, especialmente ao necessário para viver ou às vantagens da escolaridade e do emprego» (APA, 2024). No caso dos membros de grupos privilegiados, as situações de preconceito são tendencialmente mais limitadas, temporárias e localizadas. No caso dos membros de grupos desfavorecidos, as situações de preconceito são normalmente internas, estáveis, incontroláveis e comunicam a ampla exclusão e desvalorização do próprio grupo. Como tal, as consequências podem ser mais profundas, incluindo em termos de danos para o bem-estar psicológico (Schmitt & Branscombe, 2002). No que toca à discriminação etária, tanto os trabalhadores mais jovens como os mais velhos são grupos desfavorecidos, logo propensos a serem mais atingidos por este tipo de discriminação do que os trabalhadores de meia-idade.

## Preditores demográficos e contextuais de ser alvo de idadismo

O facto de os trabalhadores mais velhos serem discriminados por causa da sua idade é algo bem demonstrado pela investigação científica. Por exemplo, 18 dos 43 artigos incluídos na revisão exploratória de Harris et al. (2018) sobre o idadismo em relação aos trabalhadores mais velhos descreviam intenções negativas para com os trabalhadores mais velhos, no que toca ao recrutamento/contratação, reforma, formação, tratamento em geral e retenção no emprego. As intenções negativas manifestavam-se, por exemplo, em situações em que uma maior idade do/a candidato/a diminuía a probabilidade de o/a contratar e num acesso mais limitado dos trabalhadores mais velhos a oportunidades de formação. A discriminação por idadismo também pode estar associada a outras características individuais além da idade, como género, escolaridade, experiência e cargo profissionais, estatuto social e económico, bem como a características da organização e de contexto laboral.

Há outros fatores demográficos que podem intersestar-se com a idade, o que aumenta a vulnerabilidade de ser alvo de discriminação. A isto se designou de hipótese de risco duplo ou múltiplo, que já foi incluída em estudos feministas num quadro de interseccionalidade, para explicar as experiências únicas de mulheres negras devido à sobreposição de várias identidades sociais (Bowleg, 2008; King, 1988). Ainda há poucos estudos que investiguem o efeito da combinação de fatores demográficos na percepção de idadismo. No entanto, um estudo recente corrobora a ideia de risco múltiplo em relação à percepção geral de discriminação (com base numa percepção global de idadismo,

sexismo e racismo): as mulheres e os homens mais velhos foram os que exibiram menores valores de discriminação geral, enquanto as minorias étnicas, especialmente as mulheres de minorias étnicas, apresentaram os maiores valores de percepção de discriminação geral (Vauclair & Rudnev, 2023). Curiosamente, Duncan e Loretto (2004) mostraram que os homens relatavam maior discriminação etária do que as mulheres no grupo dos 35-44 anos, enquanto as mulheres acima dos 45 anos reportavam maior discriminação etária do que os homens. A investigação sobre idadismo genderizado, no que toca ao referido risco duplo que provoca maior vulnerabilidade, também demonstrou que existe um declínio mais acelerado do estatuto das mulheres mais velhas em relação ao dos homens mais velhos (por exemplo, Barrett & Naiman-Sessions, 2016).

Rippon et al. (2014) constataram que a percepção de discriminação etária estava associada a maior idade, nível de escolaridade mais elevado, menor património familiar e a estar reformado ou não empregado. Andreoletti e Lachman (2004) verificaram também que ser sujeito a informação estereotípica sobre a memória e a idade tinha um impacto negativo no desempenho da memória em populações mais jovens com menor escolaridade. Portanto, a análise de fatores demográficos associados à percepção de idadismo contra trabalhadores mais velhos ou mais jovens pode ser um contributo importante para perceber quem são os alvos mais vulneráveis ao idadismo.

O facto de os trabalhadores serem alvo de estereótipos idadistas também pode estar associado ao contexto profissional. Pode acontecer, por exemplo, que o idadismo contra trabalhadores mais velhos seja mais prevalente em indústrias com uma força de trabalho mais jovem e mais escolarizada, como a indústria da alta tecnológica.

Por sua vez, nas indústrias com uma força de trabalho mais velha e menos escolarizada, como a de manufatura ou a agrícola, pode ser mais prevalente o idadismo contra trabalhadores mais jovens. Além disso, nas empresas com uma cultura mais tradicional, por oposição às de cultura moderna, a expectativa do respeito dos trabalhadores mais jovens pela hierarquia (estereótipo de Humildade-Deferência) poderá ser mais aceite e a expectativa de que os trabalhadores mais velhos devem retirar-se e dar lugar aos mais novos (estereótipo de sucessão) poderá ser menos aceite. Também é possível que regiões com menor diversidade da força de trabalho, tanto em termos etários como étnicos, possam divergir no tratamento das minorias ou dos grupos desfavorecidos da força laboral. Estes são alguns exemplos de como certos aspetos do contexto laboral podem influenciar a existência de idadismo e as reações ao mesmo no local de trabalho, pelo que devem ser estudados.

### **Consequências para os alvos de idadismo no local de trabalho**

As consequências negativas do idadismo no local de trabalho estão bem documentadas (Lagacé et al., 2019). Mais concretamente, ser alvo de idadismo no local de trabalho pode afetar as atitudes face ao emprego e à organização, bem como o desempenho em funções atribuídas e extrafunções. Analisamos a seguir os estudos relacionados com este tema.

#### *Variáveis relacionadas com a satisfação e o desempenho*

O idadismo tem sido debatido enquanto forte obstáculo ao aproveitamento pleno dos trabalhadores mais velhos e à sua

retenção no emprego (por exemplo, Ghosheh et al., 2006; Shore & Goldberg, 2004). Harris et al. (2018) concluíram que o idadismo em relação a trabalhadores mais velhos pode minar a confiança e a motivação para procurarem oportunidades de emprego, devido à interiorização do idadismo. Na mesma linha, a OMS (2021) destaca o facto de os alvos de idadismo poderem reformar-se mais cedo, o que é particularmente relevante, se considerarmos que os indivíduos (com elevado desempenho) que abandonam voluntariamente uma organização representam uma perda e um prejuízo significativos para a respetiva organização (Dalton et al., 1981).

Porém, o impacto da discriminação etária não se restringe aos mais velhos, atingindo também os trabalhadores mais jovens. Na verdade, conforme realçado por de la Fuente-Núñez et al. (2021), o enviesamento etário face aos mais jovens manifesta-se especialmente no local de trabalho. Os trabalhadores mais jovens dizem que não se sentem valorizados, que são alvo de comentários depreciativos, que são globalmente vistos como incompetentes, que têm menos oportunidades de progressão (Raymer et al., 2017), que são pior remunerados e que têm acesso a menos regalias (OMS, 2021). Tais impactos parecem afetar particularmente os que têm idade igual ou inferior a 30 anos, que denunciam uma discriminação etária transversal no local de trabalho, desde o processo de recrutamento ao de despedimento, passando pelas promoções (Snape & Redman, 2003). Além disso, também já se demonstrou que a perceção de juvenismo tem um impacto negativo na satisfação e no envolvimento laborais (Jelenko, 2020), no grau de satisfação com os colegas e no compromisso afetivo organizacional (de la Fuente-Núñez et al., 2021; Rabl & Triana, 2013; Snape & Redman, 2003), contribuindo

também para o desequilíbrio entre vida pessoal e vida profissional (Rabl & Kühlmann, 2009). Os exemplos referidos sugerem que os trabalhadores mais jovens também poderão não atingir todo o seu potencial no trabalho devido aos enviesamentos etários.

A investigação científica sobre a ameaça de estereótipo — ou seja, a crença de que podemos ser alvo de estereótipos humilhantes — fornece mais provas do impacto nocivo de ser alvo de «ismos». O trabalho de Lamont et al. (2015), por exemplo, demonstrou que, tal como acontece com o género e a etnia, a ameaça de estereótipo etário pode ter consequências negativas, nomeadamente para os trabalhadores mais velhos cujo desempenho (de memória e cognitivo) é comprometido por sentirem que podem ser alvo de estereótipos etários. As perceções negativas sobre o envelhecimento (tanto implícitas como explícitas) podem não só prejudicar o desempenho cognitivo e físico das pessoas mais velhas (Lamont et al., 2015), como a sua saúde (por exemplo, Levy, 2009). Von Hippel et al. (2013) verificaram que, no caso dos trabalhadores mais velhos, havia uma relação entre o sentimento de ameaça de estereótipo e uma pior saúde mental, bem como uma pior atitude em relação ao emprego, o que por sua vez aumentava a vontade de o trabalhador se demitir e possivelmente reformar-se.

Por fim, vale a pena referir a investigação sobre a vantagem de estereótipo ou *stereotype boost* (por exemplo, Shih et al., 2012), que oferece uma perspetiva mais matizada sobre os efeitos dos estereótipos, nomeadamente o facto de ser alvo de estereótipos positivos poder nalguns casos, resultar numa melhoria do desempenho. O que ocorre quando a ativação de uma identidade associada a estereótipos positivos faz aumentar a confiança e as perspetivas de sucesso, o que, por sua vez, facilitaria

o desempenho real (por exemplo, Baumeister et al., 1985). É uma ideia que está em linha com estudos que indicam que acontecimentos stressantes podem ser encarados como desafiantes e não como ameaçadores (por exemplo, Skinner & Brewer, 2002). Na sua revisão exploratória, de la Fuente-Núñez et al. (2021) também concluíram que, quando os trabalhadores jovens estão sob o controlo de alguém poderoso, o facto de serem alvo de estereótipos etários negativos pode ter um impacto positivo no seu desempenho. É por isso que, num relatório da OMS (2021), se diz que o impacto do idadismo no desempenho parece ser inconsistente e não inteiramente compreendido, daí ser necessária mais investigação.

No entanto, este ponto de vista deve ser encarado com cautela, face à evidência científica de que até estereótipos positivos podem gerar consequências negativas (por exemplo, Czopp et al., 2015). Se os estereótipos negativos podem piorar o desempenho, devido ao medo de confirmação do estereótipo, em linha com os estudos sobre a ameaça de estereótipo, os estereótipos positivos também podem piorar o desempenho, devido ao medo de não estar à altura das expectativas criadas pelo estereótipo positivo (por exemplo, Cheryan & Bodenhausen, 2000; Czopp et al., 2015). Cheryan e Bodenhausen (2000) verificaram, por exemplo, que quando se destacava a pertença a um grupo (por exemplo, Asiático-Americano) associado a um determinado estereótipo positivo (por exemplo, aptidões matemáticas), o desempenho matemático era significativamente prejudicado. O que sugere que os estereótipos positivos — pelo menos quando as expectativas públicas de sucesso estão salientes — também podem afetar negativamente o desempenho

na área associada ao estereótipo, devido à forte pressão que podem colocar sobre os membros do grupo.

Lagacé et al. (2019) verificaram não só que o idadismo no local de trabalho diminui significativamente o sentimento de satisfação no trabalho, mas também que um ambiente de trabalho intergeracional saudável tem um impacto direto nos níveis de satisfação dos trabalhadores mais velhos. Como tal, é importante averiguar igualmente até que ponto é que os conflitos e os contactos entre grupos etários no local de trabalho, assim como as políticas etárias inclusivas de RH, estão relacionados com as perceções e as reações ao idadismo.

### **Consequências de ser alvo de idadismo para a saúde e para o bem-estar**

Existem provas de que a saúde e o bem-estar, já para não falar dos direitos humanos, podem ser seriamente afetados pela experiência de idadismo (OMS, 2021). Entre as consequências pessoais negativas encontram-se danos para a saúde mental e física. A seguir, fazemos um breve resumo da investigação nesta área.

Conforme referido pela American Psychological Association (APA, 2022), a discriminação é um problema de saúde pública, uma vez que a investigação científica constatou que a perceção de discriminação pode provocar uma miríade de alterações de ordem emocional, física e comportamental relacionadas com o stress. As reações emocionais relacionadas com o stress (por exemplo, angústia, tristeza e raiva) podem levar não só ao aumento dos comportamentos lesivos para a saúde (como o consumo de álcool, tabaco e outras substâncias),

como à diminuição das atividades benéficas para a saúde, como dormir ou fazer exercício físico. A discriminação pode prejudicar inclusive quem não foi abertamente alvo de enviesamentos: o simples facto de se fazer parte de um grupo frequentemente discriminado, como uma minoria étnica, pode ser stressante, já que a antecipação da possibilidade de discriminação contribui para o stress crónico.

Mais concretamente, no caso das pessoas mais velhas, a evidência científica mostra que o idadismo está associado a pior saúde física e mental, maior isolamento social e solidão, maior insegurança financeira, pior qualidade de vida e até morte prematura (OMS, 2021). Nesta mesma linha, o trabalho de Ayalon et al. (2019) demonstrou que o idadismo contra adultos mais velhos está relacionado com maiores níveis de stress, ansiedade e depressão, bem como menor satisfação com a vida. Mais provas são apresentadas na revisão sistemática de Kang e Kim (2022): verificou-se uma relação negativa entre bem-estar psicológico e idadismo em todos os artigos incluídos na análise (N = 13); e nos estudos que incluíam a satisfação com a vida (N = 5), o aumento do idadismo estava associado a menor satisfação com a vida. Num estudo que envolveu 2035 adultos dos Estados Unidos entre os 50 e os 80 anos, Allen et al. (2022) constataram que o idadismo diário estava associado a vários indicadores de má saúde física e mental, incluindo problemas crónicos de saúde e sintomas de depressão. As conclusões da revisão sistemática de Chang et al. (2020) revelaram também o impacto profundo do idadismo nos adultos mais velhos. O idadismo originou um agravamento significativo das consequências para a saúde em 95,5% dos estudos e em 74,0% dos problemas de saúde associados ao idadismo analisados. Foram relatadas consequências do idadismo nos 45 países e nos 11 domínios

de saúde estudados, verificando-se um aumento da sua prevalência ao longo do período de 25 anos de estudo.

Embora a evidência científica seja bastante conclusiva quanto aos efeitos nocivos do idadismo para o bem-estar dos mais velhos, há poucas provas do impacto do idadismo nos mais jovens e as conclusões têm sido inconsistentes (OMS, 2021). Na sua revisão exploratória sobre o idadismo em relação à população jovem, de la Fuente-Núñez et al. (2021) verificaram que a relação entre idadismo e bem-estar não era clara: embora um estudo mostrasse que a discriminação não prejudicava o bem-estar, outros estudos revelavam que ela tinha um impacto negativo no bem-estar subjetivo e que era especialmente nociva para aqueles que podiam ser categorizados como pessoas de meia-idade. Além disso, apesar de os autores constatarem que a discriminação «isolada» não estava associada a questões de saúde mental nos mais jovens, ser alvo de vários «ismos» (relacionados com idade, cor de pele, etnia e classe) estava associado a uma maior incidência de problemas psicológicos comuns, o que é corroborado por um estudo internacional recente com dados da região europeia, que mostra que sentir-se alvo de várias formas de discriminação está associado a piores consequências subjetivas para a saúde (Vauclair & Rudnev, 2023).

## 6.2. Resultados empíricos sobre alvos de estereótipos etários

### Alvos de estereótipos etários — Estudo com amostra representativa

*A Escala de Discriminação Etária no Local de Trabalho (WADS — Workplace Age Discrimination Scale)*

No estudo com uma amostra representativa de 1002 trabalhadores portugueses (consultar o Capítulo 4 para saber mais sobre a amostra), os participantes preencheram a Escala de Discriminação Etária no Local de Trabalho (WADS, Marchiondo et al., 2016). A WADS (Marchiondo et al., 2016) é composta por nove itens que avaliam a experiência individual de discriminação etária no local de trabalho (para saber mais consultar o Capítulo 4). A WADS questiona trabalhadores de todas as idades sobre a sua experiência de discriminação etária, pelo que pode aplicar-se a diferentes grupos etários e permite comparar as perceções de discriminação etária entre vários grupos. Uma vez que o objetivo deste estudo é compreender melhor a forma como a experiência de discriminação etária influencia resultados relevantes no local de trabalho, combinamos as respostas de trabalhadores de todas as idades em muitos dos resultados apresentados.

Em geral, os trabalhadores portugueses não se sentem muito discriminados no trabalho por causa da idade. Numa escala de seis pontos, em que 1 = concordo muitíssimo e 6 = discordo muitíssimo, a WADS teve uma avaliação média de  $M = 2,20$ , que é um valor

consideravelmente abaixo do ponto intermédio da escala, e o desvio padrão foi de  $DP = 1.09$ .

### **Quem são os alvos de discriminação etária?**

Para averiguar os preditores de ser alvo de idadismo, relacionámos a WADS com uma série de variáveis relativas ao indivíduo, à organização e ao contexto.

#### *Preditores sociodemográficos*

As características demográficas que analisámos como possíveis preditores de ser alvo de idadismo foram idade, género, nível de escolaridade, região geográfica, estatuto socioeconómico e orientação política.

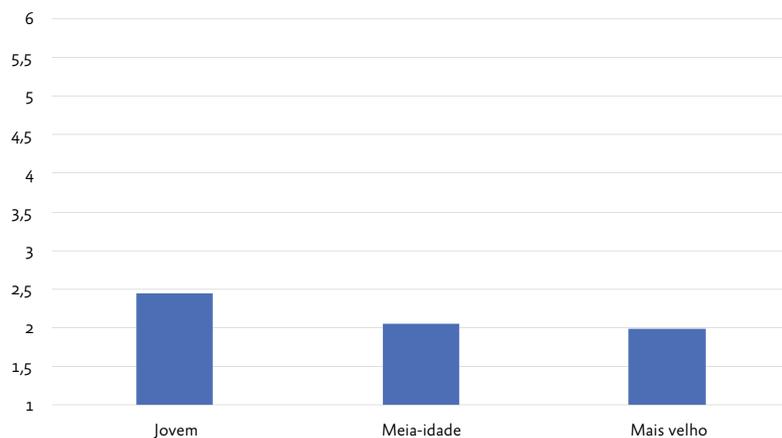
#### Idade

Conforme anteriormente referido, a idade foi medida de três maneiras. A idade cronológica foi medida perguntando aos participantes o ano de nascimento. A idade foi igualmente operacionalizada com recurso a três categorias — mais jovem (18-35), de meia-idade (36-50) e mais velho (acima dos 51) — e medida subjetivamente perguntando aos participantes se se viam como 1 = trabalhador/a mais jovem, a 4 = trabalhador/a de meia-idade, a 7 = trabalhador/a mais velho/a. Para facilitar a interpretação, uma vez que os resultados foram semelhantes para as várias medidas, nas nossas análises, operacionalizámos a idade com recurso as três categorias etárias citadas.

Os resultados mostram que a idade é um importante determinante da perceção de discriminação etária por parte dos trabalhadores. Como se pode ver na Figura 6.1, os trabalhadores mais jovens reportaram os valores mais elevados de perceção de discriminação ( $M = 2,45$ ), seguidos dos de meia-idade ( $M = 2,05$ ) e dos mais velhos ( $M = 1,99$ ). Existe uma relação forte e muito significativa em termos estatísticos entre uma idade mais baixa e o grau de discriminação etária sentido ( $F = 19,14$ ,  $p < 0,001$ ). Curiosamente, os dois grupos etários mais velhos exibem valores quase iguais de perceção de discriminação, que são significativamente mais baixos do que os apresentados pelos participantes mais jovens. Como tal, embora todos os grupos etários apresentem valores baixos de perceção de discriminação etária, os participantes mais jovens sentem-se mais discriminados do que os de meia-idade ou que os mais velhos.

É preciso ter algum cuidado na interpretação destes resultados, porque os valores baixos de discriminação relatada, que são inconsistentes com resultados anteriores (por exemplo, o Inquérito Social Europeu; Abrams et al., 2011), podem estar relacionados em parte com o facto de os participantes terem sido inquiridos sobre formas flagrantes de comportamento discriminatório. Se os participantes tivessem sido inquiridos sobre formas mais subtis de discriminação, os valores poderiam ter sido mais elevados. Além disso, estudos futuros deveriam investigar se existem diferenças entre grupos etários na predisposição para relatar experiências de discriminação etária, quer sejam flagrantes ou subtis, enquanto fator suplementar com possível influência nos resultados.

**Figura 6.1.** Percepção de discriminação etária por grupo etário



#### Género

Não se observou qualquer relação significativa entre nenhum género (masculino, feminino, outro) ou sexo e a percepção de discriminação etária no local de trabalho.

#### Nível de escolaridade

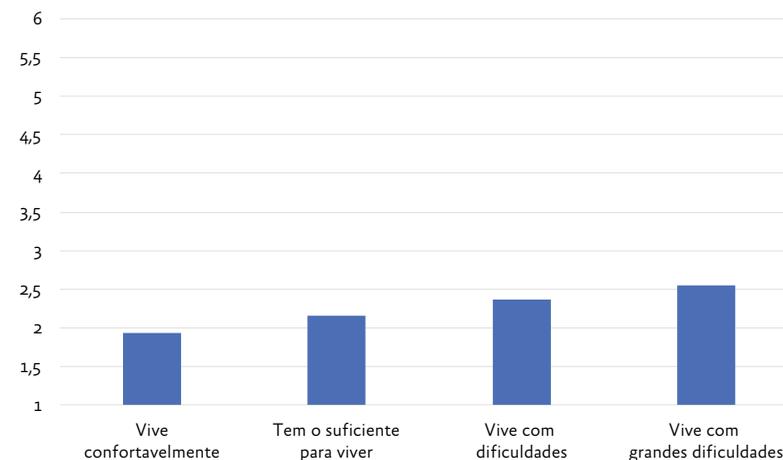
Não se observou nenhuma relação significativa entre o nível de escolaridade e a percepção de discriminação etária no local de trabalho.

#### Estatuto socioeconómico

O estatuto socioeconómico (ESE) foi declarado pelos próprios numa escala de 1 = rendimento atual permite viver confortavelmente, até 4 = muito difícil viver com o rendimento atual. Os resultados revelaram uma relação significativa ( $F = 7,25$ ,  $p = 0,03$ ), correspondendo

uma percepção de discriminação mais elevada a um menor ESE (consultar a Figura 6.2).

**Figura 6.2.** Percepção de discriminação etária por estatuto socioeconómico



#### Localização geográfica

A localização foi medida através da região geográfica (Norte, Centro, Área Metropolitana de Lisboa, Sul, Ilhas) e do tamanho da localidade em que o participante trabalhava (aldeia, vila ou pequena cidade, cidade e arredores de grande cidade). Não foi encontrada nenhuma relação entre a percepção de discriminação etária e o tamanho da localidade ou a região geográfica.

Preditores relacionados com o contexto e o cargo organizacionais

Para averiguar se a experiência, o cargo e o contexto profissionais eram preditores da percepção de discriminação etária relacionámos

a escala WADS com o cargo de chefia, a antiguidade profissional e organizacional, bem como o tamanho, o tipo e a cultura da organização.

#### Cargo de chefia e experiência profissional

Estudámos o efeito potencial que a posse de um cargo de chefia podia ter na percepção de discriminação etária. Contudo, não observámos quaisquer diferenças estatisticamente significativas.

Observou-se uma relação entre a experiência profissional e a percepção de discriminação etária, verificando-se que uma maior experiência profissional predizia negativamente a discriminação etária ( $\beta = -0,18$ ,  $p < 0,001$ ). No entanto, quando se controlou a idade, a relação deixou de ser significativa.

#### Características organizacionais

Averiguámos se existia uma relação entre a percepção de discriminação etária e diversas características organizacionais, incluindo tamanho (1 = menos de 10 pessoas, 2 = 10-50, 3 = 50-250 e 4 = mais de 250 pessoas), tipo (governo central ou local, outro setor de administração pública, empresa do Estado, empresa do setor privado, ONG, conta própria ou outro) e cultura (1 = tradicional a 6 = moderna e 1 = rígida a 6 = flexível).

Não se encontrou nenhuma relação estatisticamente significativa entre o tamanho ou o tipo de organização e a percepção de discriminação etária. Contudo, apurou-se uma relação significativa entre a cultura da organização e a percepção de discriminação etária ( $\beta = -0,18$ ,

$p < 0,001$ ), que indicou que trabalhar em organizações mais modernas e flexíveis estava associado a menos relatos de discriminação etária.

#### *Qual a relação entre ser alvo de discriminação etária e as consequências no local de trabalho e o bem-estar individual?*

Nesta secção, apresentamos as relações entre a discriminação etária medida pela WADS e as variáveis que avaliam o tipo de relação entre diferentes grupos etários (como as atitudes e os comportamentos intergrupais), as variáveis associadas à própria organização (como as atitudes e o desempenho laborais) e as variáveis associadas ao bem-estar individual (como o stress e a saúde mental e física).

#### *Consequências relacionadas com o local de trabalho*

#### Relação entre diferentes grupos etários

Em primeiro lugar, estudámos o impacto de ser alvo de discriminação etária na relação entre diferentes grupos etários, no que toca às atitudes e aos comportamentos intergrupais, avaliados em termos de quantidade e de qualidade do contacto intergeracional, de conflito intragrupal e de deter práticas etárias inclusivas de RH.

#### Contacto intergeracional

Estudámos o contacto intra- e intergeracional no local de trabalho, avaliando-o quanto à frequência (tempo passado a trabalhar com colegas de 55 ou mais anos) e à qualidade (desde 1 = foi muito negativo trabalhar com colegas de 55 ou mais anos, a 6 = foi muito positivo trabalhar com colegas de 55 ou mais anos).

Relativamente ao contacto com *trabalhadores mais velhos*, os resultados apresentaram apenas uma relação estatisticamente significativa e negativa (com uma correlação de  $r = -0,22$ ,  $p < 0,001$ ) entre a qualidade do contacto com trabalhadores mais velhos e a percepção de discriminação etária. O que significa que aqueles que revelaram ter um contacto positivo com trabalhadores mais velhos também revelaram uma menor percepção de discriminação etária.

Relativamente ao contacto com *trabalhadores mais jovens*, os resultados apresentaram, mais uma vez, apenas uma relação estatisticamente significativa e negativa (com uma correlação de  $r = -0,23$ ,  $p < 0,001$ ), entre a qualidade do contacto com trabalhadores mais jovens e a percepção de discriminação etária.

O que quer dizer que, tanto no caso dos trabalhadores mais velhos como dos mais jovens, um contacto positivo está associado a uma menor percepção de discriminação.

#### Percepção de conflito intragrupal

Observou-se uma relação positiva entre a percepção de conflito intragrupal (ou seja, a percepção do grau de conflito entre os colegas com quem se trabalha) e a escala WADS,  $r = 0,32$ ,  $p < 0,0015$ . Pelo que, aparentemente, o sentimento de discriminação etária está positivamente relacionado com a percepção de conflito intragrupal.

#### Deter de práticas etárias inclusivas de RH

Deterpráticas etárias inclusivas de RH, ou seja, práticas que promovem o igual tratamento dos funcionários independentemente da sua idade (desde 1 = nada importante a 6 = muito importante) apresentou

uma relação negativa com a WADS,  $r = -0,08$ ,  $p = 0,009$ . O que revela, curiosamente, que os trabalhadores que mais se sentem discriminados devido à idade são os que menos apoiam tratamento e políticas iguais de RH para todas as idades, talvez por considerarem que as políticas de RH que promovem o igual tratamento de todos os grupos etários podem beneficiar mais os outros grupos etários, prejudicando-os ainda mais.

#### *Variáveis relacionadas com a organização*

Analisamos agora a relação da percepção de discriminação etária com a satisfação no trabalho e a intenção de permanência no emprego, e também com os comportamentos de cidadania organizacional e a percepção geral de desempenho.

#### Satisfação no trabalho

Observou-se uma relação negativa significativa entre a satisfação no trabalho (desde 1 = extremamente insatisfeito/a até 6 = extremamente satisfeito/a) e a percepção de discriminação etária,  $r = -0,24$ ,  $p < 0,001$ . O que sugere que uma maior percepção de discriminação etária pode afetar negativamente a satisfação no trabalho.

#### Intenção de permanência na organização

Perguntou-se aos participantes quanto tempo desejavam permanecer na organização (desde 1 = um ano ou menos, até 4 = até ao fim da carreira ou até à reforma). Verificou-se uma relação negativa entre a intenção de permanência na organização e a percepção de discriminação etária,  $r = -0,23$ ,  $p < 0,0011$ . O que sugere que aqueles

que revelaram maior percepção de discriminação etária estariam mais inclinados a saírem da sua organização atual.

### *Desempenho*

O desempenho foi medido pelo desempenho autodeclarado em funções atribuídas (ou seja, as tarefas exigidas pelo trabalho) e pelo desempenho autodeclarado extrafunções (ou seja, práticas adicionais voluntárias destinadas a beneficiar a organização).

### Desempenho extrafunções

O desempenho autodeclarado extrafunções foi medido através dos comportamentos de cidadania organizacional interpessoal (CCO-I), que se podem definir como os comportamentos voluntários para apoiar ou ajudar colegas de trabalho. Não se registou uma relação significativa entre os CCO-I e a percepção de discriminação etária.

### Desempenho em funções atribuídas

Verificou-se uma relação negativa entre o desempenho geral autodeclarado em funções atribuídas (1 = insuficiente a 6 = extraordinário) e a percepção de discriminação etária,  $r = -0,08$ ,  $p = 0,009$ . O que sugere que os trabalhadores que sentem maior discriminação etária poderão ter menor probabilidade de cumprir as exigências do cargo.

### *Consequências para a saúde e o bem-estar*

Por fim, estudámos as consequências da percepção de discriminação etária na saúde, no que toca à saúde mental (autoavaliada de 1 = muito má a 6 = muito boa), à saúde física (autoavaliada de 1 = muito má a 6 =

muito boa) e ao stress laboral (de 1 = trabalho nunca é stressante a 6 = trabalho é sempre stressante).

Verificou-se uma relação negativa da percepção de discriminação etária com a saúde mental ( $r = -0,28$ ,  $p < 0,001$ ) e com a saúde física ( $r = -0,22$ ,  $p < 0,001$ ). O stress laboral apresentou uma relação positiva com a discriminação etária ( $r = 0,15$ ,  $p < 0,001$ ). Os resultados sugerem que uma maior percepção de discriminação etária pode afetar o bem-estar individual, porque aumenta o stress e piora a saúde mental e física.

## **Alvos de estereótipos etários — Estudo com trabalhadores mais velhos**

Através do inquérito a trabalhadores mais velhos estudámos mais profundamente os efeitos nos trabalhadores mais velhos de ser alvo de estereótipos prescritivos associados à idade. Mais concretamente, perguntou-se a trabalhadores mais velhos até que ponto é que achavam que a maioria das pessoas do local de trabalho detinha crenças de sucessão em relação aos mais velhos, com base na dimensão de sucessão da escala SIC (North & Fiske, 2013). O estereótipo prescritivo de sucessão está associado à crença de que os indivíduos mais velhos devem retirar-se e dar lugar aos mais novos. Embora a escala SIC não esteja especificamente vocacionada para estudar os estereótipos prescritivos no local de trabalho, a dimensão de sucessão inclui, maioritariamente, itens relacionados com o local de trabalho, como a ideia de que os trabalhadores mais velhos devem dar lugar às gerações mais novas. Como tal, o estereótipo prescritivo de sucessão pode ser especialmente saliente e importante em contextos em que trabalhadores de diferentes idades compitam pelas mesmas

funções e recompensas, ou em que os trabalhadores mais velhos sejam frequentemente vistos como monopolizadores de oportunidades desejáveis.

No total, 150 trabalhadores adultos portugueses, entre os 50 e os 67 anos de idade, responderam a um inquérito *online* em que avaliavam até que ponto é que a dimensão de sucessão, dos estereótipos prescritivos SIC em relação a indivíduos mais velhos, era aceite no seu local de trabalho. Perguntou-se aos participantes se a maioria das pessoas do local de trabalho detinha a dimensão de sucessão, numa escala de 1 = concordo muitíssimo a 6 = discordo muitíssimo. Os resultados deste estudo, centrado nos efeitos das metapercepções relativamente aos estereótipos associados aos trabalhadores mais velhos, complementam, assim, os resultados do início deste capítulo relativamente aos efeitos para os trabalhadores mais velhos do sentimento de discriminação etária, que podem ser provocado por estereótipos prescritivos ou por outros motivos.

Estudou-se o efeito do estereótipo de sucessão em vários tipos de questões, como atitudes em relação à organização, atitudes em relação às tarefas, as autoavaliações de desempenho em funções atribuídas e extrafunções, bem como a saúde física e mental. Referimo-nos às crenças relativas ao grau em que a maioria das pessoas do local de trabalho detém estereótipos de sucessão contra trabalhadores mais velhos (nomeadamente, de que devem dar lugar aos mais novos) como «crenças de sucessão no local de trabalho». Apresentamos, para cada resultado, as associações significativas a um nível de 0,05 (ou seja, com 95% de confiança de que as diferenças observadas refletem uma diferença estrutural real na população). Além disso, como a dimensão relativamente pequena da amostra pode diminuir o poder

estatístico, também apresentamos as associações marginalmente significativas a um nível de 0,10.

*Percepções de justiça, compromisso afetivo e intenções de abandono relativamente à organização*

Estudou-se a relação das crenças de sucessão no local de trabalho com as percepções de justiça (geral, distributiva e procedimental), com o compromisso afetivo organizacional e a intenção de abandono do emprego.

Enquanto as percepções gerais de justiça se referem à justiça das organizações em geral, a justiça distributiva refere-se à justiça dos resultados no local de trabalho e a justiça procedimental à justiça dos procedimentos adotados para tomar decisões. Só se observou uma relação marginalmente significativa, entre as crenças de sucessão no local de trabalho e as percepções gerais de justiça da organizacional. Os trabalhadores mais velhos que acreditavam que a maioria dos colegas de trabalho detinha crenças de sucessão viam a organização como menos justa em geral ( $r = -0,14$ ,  $p = 0,09$ ), embora a um nível marginalmente significativo. Relativamente às percepções de justiça distributiva e de justiça procedimental, não se verificou nenhuma relação significativa com as crenças de sucessão no local de trabalho.

O compromisso afetivo organizacional refere-se ao grau de ligação do trabalhador à organização em termos de identificação pessoal, de vínculo emocional e de sentimento de pertença à organização. Verificou-se uma forte relação negativa entre as crenças de sucessão no local de trabalho e o compromisso afetivo organizacional: os trabalhadores mais velhos que acreditavam que as crenças de

sucesso no local de trabalho eram elevadas registaram níveis mais baixos de compromisso afetivo com a organização ( $r = -0,24, p = 0,003$ ).

A relação entre a intenção de abandono do emprego e as crenças de sucesso no local de trabalho foi marginalmente significativa. Os trabalhadores mais velhos com crenças de sucesso no local de trabalho mais elevadas tinham maior propensão para quererem sair da organização no curto prazo ( $r = 0,14, p = 0,10$ ).

*Envolvimento dos funcionários, autoeficácia, avaliações de percepção de ameaças e de desafios*

Perguntou-se aos participantes até que ponto é que se sentiam entusiasmados e motivados no emprego, até que ponto se sentiam capazes de atingirem os seus objetivos e como interpretavam e reagem às situações difíceis.

O envolvimento dos funcionários refere-se ao grau de entusiasmo, energização e foco no trabalho. Verificou-se uma relação significativa entre as crenças de sucesso no local de trabalho e o envolvimento dos funcionários. Os trabalhadores mais velhos que acreditavam que as crenças de sucesso eram aceites no seu local de trabalho apresentavam menores níveis de envolvimento ( $r = -0,17, p = 0,03$ ).

Observou-se uma relação significativa entre as crenças de sucesso no local de trabalho e a autoeficácia, que se refere à crença do indivíduo na sua capacidade para atingir os seus objetivos.

Os trabalhadores mais velhos que achavam que as crenças de sucesso eram aceites no local de trabalho tinham menor probabilidade de se considerarem aptos a atingirem os objetivos ( $r = 0,28 p < 0,001$ ).

A pesquisa científica demonstrou que é variável a forma como cada indivíduo interpreta as situações difíceis. Os indivíduos com uma elevada avaliação de desafio interpretam as dificuldades e os fracassos como oportunidades de aprendizagem e de superação. Os indivíduos com uma elevada avaliação de ameaça interpretam as situações difíceis como provocando dano e perdas, o que provoca sentimentos de medo e de ansiedade. Não se registou uma relação significativa entre as crenças de sucesso no local de trabalho e as avaliações de desafio ou de ameaça. Para saber mais consultar o Capítulo 4.

*Desempenho em funções atribuídas, desempenho extrafunções e absentismo*

Também investigámos se havia uma relação das crenças de sucesso no local de trabalho com o desempenho dos funcionários ou com o absentismo. Foram estudados dois aspetos do desempenho dos funcionários: o desempenho em funções atribuídas e os comportamentos de cidadania organizacional em relação aos colegas (CCO-I). Enquanto o desempenho em funções atribuídas diz respeito ao cumprimento das tarefas habituais e solicitadas, os CCO são comportamentos discricionários extrafunções, que são realizados de forma voluntária em prol da organização, do superior hierárquico ou, como neste caso, dos colegas. Os CCO-I incluem ajudar, partilhar com ou substituir os colegas.

Verificou-se uma relação significativa das crenças de sucesso no local de trabalho com o desempenho em funções atribuídas, o desempenho extrafunções e o absentismo. Os indivíduos que reportaram crenças mais elevadas de sucesso no local de trabalho (de que a maioria

dos colegas acharia que os trabalhadores mais velhos deviam retirar-se para dar lugar aos mais novos) reportaram pior desempenho nas tarefas e nas responsabilidades exigidas ( $r = -0,29$ ,  $p < 0,001$ ) e pior desempenho extrafunções no que respeita aos CCO-I ( $r = -0,22$ ,  $p = 0,007$ ). Verificou-se uma relação positiva entre as crenças de sucessão no local de trabalho e o absentismo autodeclarado ( $r = 0,21$ ,  $p = 0,009$ ).

#### *Stress, saúde mental e saúde física*

Estudámos igualmente a relação entre as crenças de sucessão no local de trabalho e vários aspetos do bem-estar dos funcionários. Não se encontrou nenhuma relação significativa das crenças de sucessão no local de trabalho com o stress, a saúde mental e a saúde física. O que significa que, mesmo que os trabalhadores mais velhos acreditem que existe uma preponderância dos estereótipos de sucessão no local de trabalho, não se verificaram diferenças nos resultados de bem-estar apresentados.

### **Alvos de estereótipos etários — Estudo com trabalhadores mais jovens**

No estudo com trabalhadores mais jovens investigámos mais profundamente os efeitos nos trabalhadores mais jovens de ser alvo de estereótipos prescritivos associados à idade. Mais concretamente, perguntou-se a trabalhadores mais jovens até que ponto é que achavam que a maioria dos colegas de trabalho detinha os estereótipos prescritivos da WAYS em relação aos trabalhadores mais jovens.

No total, 362 trabalhadores portugueses adultos entre os 19 e os 30 anos de idade responderam a dois inquéritos *online*. No primeiro

inquérito, recolheu-se informação demográfica e perguntou-se até que ponto é que os participantes acreditavam que os estereótipos prescritivos da WAYS em relação a trabalhadores mais jovens eram aceites no local de trabalho. No segundo inquérito, apresentado duas a três semanas depois, os inquiridos informavam sobre atitudes em relação à organização, atitudes em relação às tarefas, as autoavaliações de desempenho em funções atribuídas e extrafunções, bem como as autoavaliações de saúde física e mental. As crenças em relação a deter a escala WAYS no local de trabalho foram recolhidas separadamente dos efeitos no local de trabalho, para diminuir as possibilidades de variância de método comum (Podsakoff et al., 2003) e para permitir declarações mais fortes sobre o efeito do primeiro fator (crenças WAYS no local de trabalho) no segundo (resultados no local de trabalho). Dado que a WAYS foi criada recentemente é fundamental que fique rigorosamente demonstrado que tem influência em resultados relevantes no local de trabalho.

A Escala de Jovenismo Ambivalente no Local de Trabalho (WAYS), criada no âmbito deste projeto, é composta por três dimensões principais: Humildade-Deferência, Lealdade-Pertença e Vitalidade-Inovação. A Humildade-Deferência prende-se com a crença de que os trabalhadores mais jovens devem ser humildes, aceitar a hierarquia e não devem desafiar o modo instituído de fazer as coisas. A Lealdade-Pertença tem a ver com a crença de que os trabalhadores mais jovens devem ser socializados na organização, aceitar as regras formais e informais da organização, bem como demonstrar lealdade e apoio à organização. A Vitalidade-Inovação prende-se com a crença de que os trabalhadores mais jovens devem ser criativos, tecnologicamente desenvoltos e ter altos níveis de energia e resiliência.

Perguntou-se aos participantes até que ponto é que achavam que a maioria dos colegas de trabalho detinha os três tipos de estereótipos prescritivos da WAYS relativos aos trabalhadores mais jovens, desde 1 = discordo muitíssimo a 6 = concordo muitíssimo. Uma pontuação mais elevada dos funcionários no que toca às «crenças WAYS no local de trabalho» indica uma metapercepção mais forte de que os estereótipos prescritivos da WAYS são aceites pela maioria dos funcionários no local de trabalho. Deste modo, este estudo pode demonstrar as consequências de os trabalhadores mais jovens sentirem que os estereótipos prescritivos juvenis dirigidos ao seu grupo etário são aceites no seu local de trabalho. O enfoque nos estereótipos prescritivos experienciados pelos trabalhadores mais jovens complementa os resultados anteriores deste capítulo sobre os efeitos do sentimento de discriminação etária nos trabalhadores mais jovens, que pode ser provocado por estereótipos prescritivos ou por outros motivos.

Tal como no estudo anterior, centrado nos trabalhadores mais velhos, são apresentadas as associações significativas a um nível de 0,05 (ou seja, com 95% de confiança de que as diferenças observadas refletem uma diferença estrutural real na população) e a um nível de 0,10 (90% de confiança).

*Percepções de justiça, compromisso afetivo e intenções de abandono relativamente à organização*

Estudaram-se as relações entre os estereótipos da WAYS (medidos no Momento 1) e as percepções de justiça, o compromisso afetivo organizacional e a intenção de abandono do emprego (todos medidos no Momento 2).

Verificou-se uma relação significativa das crenças de Humildade-Deferência no local de trabalho com as percepções de justiça geral, de justiça distributiva (resultados) e de justiça procedimental (procedimentos). Os trabalhadores mais jovens que acreditavam que a maioria dos colegas de trabalho detinha o estereótipo de Humildade-Deferência apresentaram valores mais baixos nas percepções de justiça geral ( $r = -0,20$ ,  $p < 0,001$ ), de justiça distributiva ( $r = -0,19$ ,  $p < 0,001$ ) e de justiça procedimental ( $r = -0,19$ ,  $p < 0,001$ ) do que os que não acreditavam que a maioria dos colegas detinha esse estereótipo. No que toca às crenças de Vitalidade-Inovação, só se verificou uma relação significativa com a justiça distributiva, que sugere que os trabalhadores mais jovens que acreditavam que o estereótipo era amplamente aceite no local de trabalho viam os resultados recebidos como menos justos ( $r = -0,11$ ,  $p = 0,043$ ). Não se observou nenhuma relação significativa das crenças de Lealdade-Pertença com a justiça geral, a justiça distributiva ou a justiça procedimental. Constata-se, portanto, que locais de trabalho em que os trabalhadores mais jovens acreditam que a maioria dos funcionários detinha os estereótipos de Vitalidade-Inovação e, em especial, os de Humildade-Deferência estão significativamente associados a piores percepções de justiça no local de trabalho, que já se demonstrou serem uma importante fonte de motivação para os funcionários.

Verificou-se uma relação significativa entre o compromisso afetivo organizacional e as crenças de Humildade-Deferência no local de trabalho. Os trabalhadores mais jovens que acreditavam que a maioria dos colegas detinha o estereótipo de Humildade-Deferência reportaram um compromisso afetivo significativamente mais baixo com a organização ( $r = -0,18$ ,  $p < 0,001$ ). Nem as crenças de

Lealdade-Pertença no local de trabalho, nem as de Vitalidade-Inovação, foram preditoras do compromisso afetivo organizacional.

Verificou-se uma relação significativa entre a intenção de abandono do emprego e as crenças relativas a duas das três dimensões da WAYS. Registou-se uma relação positiva da intenção de abandonar o emprego com as crenças de Humildade-Deferência ( $r = 0,23$ ,  $p < 0,001$ ) e com as crenças de Lealdade-Pertença no local de trabalho ( $r = 0,17$ ,  $p = 0,001$ ). No que diz respeito às crenças de Vitalidade-Inovação, não se obteve uma relação estatisticamente significativa. Verifica-se, portanto, que quando os funcionários percebem que os estereótipos prescritivos WAYS de Humildade-Deferência e de Lealdade-Pertença são aceites em maior grau no local de trabalho, mostram maior vontade de sair da sua organização atual, independentemente de o estereótipo ser mais negativo (ou seja, Humildade-Deferência, que implica menor estatuto) ou menos negativo (ou seja, Lealdade-Pertença).

*Envolvimento dos funcionários, autoeficácia, avaliações de percepção de ameaças e de desafios*

Também se verificou se as crenças dos trabalhadores mais jovens quanto a deter os estereótipos da WAYS no local de trabalho (medidas no Momento 1) estavam relacionadas com o grau de motivação e envolvimento no emprego, com o sentimento de aptidão no local de trabalho e com o grau de avaliação cognitiva das situações difíceis enquanto ameaças ou desafios (todos medidos no Momento 2).

Das três dimensões da WAYS, só as crenças de Humildade-Deferência no local de trabalho foram preditoras significativas do envolvimento

dos funcionários. Os trabalhadores mais jovens que acreditavam que deter os estereótipos de Humildade-Deferência no local de trabalho era muito elevada reportaram níveis significativamente mais baixos de envolvimento no emprego ( $r = -0,19$ ,  $p < 0,001$ ). O que significa que, quando os trabalhadores mais jovens sentem uma maior expectativa, da parte da organização, para serem humildes, aceitarem a hierarquia e não desafiarem a maneira habitual de fazer as coisas, indicam sentir-se menos enérgicos, menos entusiasmados e menos motivados no trabalho. Nem as crenças de Lealdade-Pertença no local de trabalho, nem as de Vitalidade-Inovação, foram preditoras do envolvimento dos funcionários.

A autoeficácia prende-se com a crença individual do trabalhador de que tem as competências necessárias para atingir os seus objetivos. As crenças respeitantes a deter duas das três dimensões da WAYS no local de trabalho foram preditoras da autoeficácia. As crenças relativas à Lealdade-Pertença no local de trabalho e, em especial, as de Vitalidade-Inovação foram preditoras significativas das percepções de autoeficácia dos participantes. Os trabalhadores mais jovens que se sentiram mais capazes de cumprirem as tarefas e de atingirem os objetivos foram também os que atribuíram maiores valores à Lealdade-Pertença ( $r = 0,12$ ,  $p = 0,026$ ) e à Vitalidade-Inovação ( $r = 0,15$ ,  $p = 0,003$ ) nos seus locais de trabalho. Embora estes resultados possam ser algo surpreendentes, realçam a natureza ambivalente dos estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens, uma vez que tanto podem ter efeitos positivos, como negativos, nestes trabalhadores. Relativamente à autoeficácia, o efeito de duas das três dimensões parece ser positivo, sendo o efeito da Humildade-Deferência não significativo.

A avaliação de desafio, que se prende com a tendência para interpretar as dificuldades e os fracassos como oportunidades, registou uma relação positiva significativa com as crenças de Lealdade-Pertença ( $r = 0,19$ ,  $p < 0,001$ ) e de Vitalidade-Inovação no local de trabalho ( $r = 0,20$ ,  $p < 0,001$ ). O que significa que, quando os trabalhadores mais jovens acreditam que os estereótipos de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação são aceites pela maioria dos colegas de trabalho, têm maior propensão para interpretar as dificuldades como desafios motivadores. Curiosamente, a avaliação de ameaça, que se prende com a tendência para interpretar as situações difíceis como prejudiciais e danosas, também apresentou uma relação positiva significativa com as crenças de Lealdade-Pertença ( $r = 0,12$ ,  $p = 0,021$ ) e de Vitalidade-Inovação no local de trabalho ( $r = 0,15$ ,  $p = 0,005$ ). Como tal, os mesmos estereótipos da WAYS podem estar na origem, tanto de valores elevados de avaliação de ameaça — o que provoca geralmente reações e sentimentos negativos —, como de valores elevados de avaliação de desafio — o que provoca geralmente reações e sentimentos mais positivos. Não se observou nenhuma relação significativa entre as crenças de Humildade-Deferência no local de trabalho e as avaliações de desafio ou de ameaça.

#### *Desempenho em funções atribuídas, desempenho extrafunções e absentismo*

Também investigámos se as crenças dos funcionários mais jovens relativamente a deter estereótipos da WAYS no local de trabalho estavam relacionadas com as autoavaliações de desempenho em funções atribuídas, de desempenho extrafunções, de comportamentos de cidadania e de absentismo.

As crenças relativas a deter Lealdade-Pertença e também da Vitalidade-Inovação no local de trabalho foram preditoras do desempenho extrafunções e do desempenho em funções atribuídas. Mais precisamente, níveis mais elevados de Lealdade-Pertença no local de trabalho foram preditores de melhor desempenho ( $r = 0,10$ ,  $p = 0,05$ ) e de mais comportamentos de cidadania interpessoal em relação aos colegas (CCO-I) ( $r = 0,22$ ,  $p < 0,001$ ). De forma semelhante, deter níveis mais elevados de Vitalidade-Inovação no local de trabalho foi preditor de melhor desempenho ( $r = 0,15$ ,  $p = 0,005$ ) e de mais CCO-I ( $r = 0,21$ ,  $p < 0,001$ ). As crenças de Humildade-Deferência no local de trabalho não foram preditoras do desempenho nem dos CCO-I. Em suma, no caso da Vitalidade-Inovação e da Lealdade-Pertença, quanto maior a perceção dos jovens trabalhadores desse tipo de estereótipos no trabalho, melhor desempenho e mais comportamentos de cidadania reportavam.

As crenças relativas às várias dimensões da WAYS no local de trabalho não foram preditoras do absentismo autodeclarado.

#### *Stress, saúde mental e saúde física*

Neste estudo, também investigámos a relação entre as crenças relativas a deter a WAYS no local de trabalho e vários aspetos do bem-estar dos funcionários: stress, saúde mental e saúde física. As crenças relativas a deter as três dimensões da WAYS foram preditoras de stress: Humildade-Deferência ( $r = 0,16$ ,  $p = 0,003$ ), Lealdade-Pertença ( $r = 0,11$ ,  $p = 0,03$ ) e Vitalidade-Inovação ( $r = 0,16$ ,  $p = 0,002$ ). O stress foi indicado como mais elevado por funcionários com uma maior perceção de que qualquer das dimensões da WAYS era aceite no local de trabalho. A saúde mental foi significativamente predita pelas

crenças no local de trabalho respeitantes à dimensão de Humildade-Deferência ( $r = -0,15$ ,  $p = 0,004$ ) e fracamente predita pelas crenças de Lealdade-Pertença ( $r = -0,10$ ,  $p = 0,063$ ), mas não foi predita pelas de Vitalidade-Inovação. Em ambos os casos, verificou-se uma relação entre acreditar que o estereótipo da WAYS era aceite por uma maioria de pessoas no local de trabalho e uma pior autoavaliação da saúde mental. Não se observaram relações significativas entre as crenças relativas às três dimensões da WAYS no local de trabalho e a saúde física.

### 6.3. Síntese

#### **Estudo com amostra representativa — Preditores e consequências das pessoas-alvo de discriminação etária no local de trabalho**

Neste estudo, distinguimos entre perceções de estereotipagem etária e sentimentos de discriminação etária, que podem ser provocados por este e por outros fatores. Estudaram-se os preditores e as consequências do sentimento de discriminação no estudo com uma amostra portuguesa representativa, em pessoas-alvo de todas as idades. As perceções relativas aos estereótipos idadistas contra o próprio grupo etário foram apuradas nos dois estudos seguintes: um estudo com trabalhadores mais velhos e outro com trabalhadores mais jovens, ambos com amostras dos EUA.

No estudo com amostra portuguesa representativa, com trabalhadores de todas as idades, reportaram-se baixos níveis de sentimento

individual de discriminação etária. Ainda assim, o sentimento de discriminação foi predito por várias características sociodemográficas.

- Os trabalhadores mais jovens e os trabalhadores com baixos rendimentos reportaram níveis mais elevados de discriminação etária percebida.
- Género, escolaridade, orientação política e localização geográfica não foram preditores significativos dos sentimentos de discriminação etária.

Algumas variáveis relativas ao local de trabalho e a características organizacionais também foram preditoras do sentimento de discriminação dos trabalhadores portugueses.

- Verificou-se uma relação entre maior experiência profissional e menor sentimento de discriminação etária no local de trabalho, que deixou, no entanto, de ser válida quando se controlou a idade dos participantes.
- Por sua vez, os cargos de chefia só foram preditores negativos de um maior sentimento de discriminação quando se controlou a idade.
- Nem o tamanho da organização, nem o respetivo setor de atividade, tiveram qualquer efeito no sentimento de discriminação.
- No entanto, os indivíduos que trabalhavam para organizações com uma cultura que consideravam mais flexível (*versus* rígida) e mais moderna (*versus* tradicional) reportaram menor discriminação etária no local de trabalho.

Também se observou que o sentimento de discriminação etária estava relacionado com as atitudes, os comportamentos, o desempenho autoavaliado e o bem-estar do indivíduo no local de trabalho.

- Verificou-se uma relação entre os relatos de contacto positivo com trabalhadores mais velhos e mais jovens e uma menor discriminação etária sentida, especialmente da parte dos trabalhadores mais velhos e mais jovens.
- Registou-se uma relação positiva entre o sentimento de discriminação etária e uma maior percepção de conflito interpessoal no local de trabalho, especialmente da parte dos trabalhadores mais velhos e mais jovens.
- Uma maior discriminação etária percebida estava associada a relatos de menor satisfação no trabalho, especialmente da parte dos trabalhadores mais velhos.
- Uma maior discriminação etária percebida estava associada a um maior desejo de sair da organização atual.
- Não se observou nenhuma relação significativa entre o desempenho extrafunções autodeclarado, medido através dos comportamentos de cidadania interpessoal (CCO-I), e a discriminação etária no local de trabalho.
- Um maior sentimento de discriminação etária no local de trabalho estava relacionado com uma pior autoavaliação de desempenho em funções atribuídas. Porém, quando se teve em conta a idade, a relação só foi estatisticamente significativa relativamente aos trabalhadores de meia-idade, para quem o pior

desempenho estava relacionado com uma maior percepção de discriminação etária.

- Verificou-se uma associação negativa entre a percepção de discriminação etária e as autoavaliações de saúde mental e física.
- Relatos de maior percepção de discriminação etária estavam associados a maiores níveis de stress, mas apenas nos trabalhadores mais jovens e de meia-idade.

Em resumo, os trabalhadores mais jovens e os que têm menor estatuto socioeconómico são mais propensos a sentirem-se alvo de discriminação etária no local de trabalho. O sentimento de discriminação etária estava associado a uma série de consequências negativas, que abrangiam as atitudes, o desempenho em funções atribuídas e extrafunções, bem como o bem-estar individual no local de trabalho.

### **Resultados sobre os trabalhadores mais velhos alvo de estereótipos etários**

No estudo realizado com trabalhadores mais velhos verificou-se uma relação entre estereótipos etários prescritivos contra trabalhadores mais velhos, medidos pela dimensão de sucessão da escala SIC, e várias atitudes e efeitos importantes no local de trabalho.

- Os trabalhadores mais velhos que acreditavam que a maioria dos colegas de trabalho detinha o estereótipo de sucessão viam a sua organização como menos justa em geral, reportavam níveis

mais baixos de compromisso afetivo e tinham maior propensão para dizer que pensavam sair da organização.

- Os trabalhadores mais velhos que acreditavam que a maioria dos colegas de trabalho detinha o estereótipo de sucessão reportavam níveis mais baixos de envolvimento no emprego e tinham uma pior percepção de autoeficácia.
- Os trabalhadores mais velhos que acreditavam que a maioria dos colegas de trabalho detinha o estereótipo de sucessão reportavam pior desempenho em funções atribuídas, no que toca ao cumprimento de tarefas e responsabilidades exigidas, pior desempenho extrafunções, no que toca aos comportamentos de cidadania organizacional interpessoal (CCO-I), e maiores níveis de absentismo.
- Acreditar que a maioria dos colegas de trabalho detinha o estereótipo de sucessão não teve impacto no bem-estar autodeclarado, em termos de stress, saúde mental e saúde física.

Resumindo, os trabalhadores mais velhos que acreditavam que os estereótipos de sucessão eram prevalentes no local de trabalho reportavam atitudes menos positivas em relação à organização, bem como menores níveis de envolvimento e de autoeficácia. Também reportavam piores desempenhos em funções atribuídas e extrafunções, assim como maiores níveis de absentismo.

### **Resultados sobre os trabalhadores mais jovens alvo de estereótipos etários**

No estudo dos trabalhadores mais jovens, estudámos os efeitos que ser alvo de estereótipos etários prescritivos — medidos através

das dimensões Humildade-Deferência, Lealdade-Pertença e Vitalidade-Inovação da WAYS — tem em diversos resultados do local de trabalho.

- Acreditar que a maioria dos colegas de trabalho detinha os estereótipos da WAYS tinha impacto nas percepções de justiça, no compromisso afetivo e nas intenções de abandono do emprego.
- Acreditar que a maioria das pessoas do local de trabalho detinha a dimensão de Humilhação-Deferência da WAYS estava significativamente relacionado com piores percepções de justiça geral, de justiça distributiva e de justiça procedimental no local de trabalho. Também estava relacionado com relatos de menor compromisso afetivo e maior intenção de abandonar a organização atual.
- Observou-se uma relação significativa entre acreditar que a maioria das pessoas do local de trabalho detinha a dimensão de Vitalidade-Inovação da WAYS e piores percepções de justiça distributiva (resultados) e de justiça procedimental (procedimentos), bem como uma maior intenção de sair da organização atual.
- Acreditar que a maioria das pessoas do local de trabalho detinha a dimensão de Lealdade-Pertença da WAYS não teve impacto nas percepções de justiça, no compromisso afetivo e nas intenções de abandono do emprego.

Acreditar que a maioria das pessoas do local de trabalho detinha as três dimensões da WAYS foi preditor do envolvimento dos funcionários, da autoeficácia e das avaliações de ameaça e de desafio.

- Os participantes que acreditavam que os estereótipos de Humilhação-Deferência eram aceites no local de trabalho reportaram menores níveis de envolvimento.
- Aqueles que acreditavam que os estereótipos de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação eram aceites no local de trabalho reportaram maior autoeficácia. Reportaram igualmente avaliações de desafio e de ameaça mais elevadas.

Acreditar que a maioria das pessoas do local de trabalho detinha as três dimensões da WAYS também estava relacionado com as autoavaliações de desempenho em funções atribuídas e extrafunções, e de absentismo.

- Aqueles que acreditavam que a maioria dos colegas de trabalho detinha os estereótipos de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação reportaram melhores desempenhos em funções atribuídas e extrafunções.
- Contudo, acreditar que a maioria dos colegas de trabalho detinha os estereótipos de Humildade-Deferência não teve impacto nas avaliações de desempenho em funções atribuídas e extrafunções.
- Não se observou nenhuma relação das três dimensões da WAYS com o absentismo autodeclarado.

Por último, acreditar que os estereótipos WAYS eram predominantes no local de trabalho estava relacionado com o bem-estar autodeclarado.

- Acreditar que os estereótipos da WAYS eram predominantes no local de trabalho estava associado a maior stress autodeclarado.

- Verificou-se uma relação entre acreditar que os estereótipos de Humildade-Deferência e de Lealdade-Pertença eram predominantes no local de trabalho e uma pior saúde mental.
- Não se observaram relações significativas entre as três dimensões da WAYS e a saúde física.

Em resumo, os trabalhadores mais jovens que acreditavam que os estereótipos da WAYS eram predominantes no local de trabalho reportaram efeitos positivos e negativos, verificando-se diferenças entre as três dimensões WAYS. Acreditar que os estereótipos de Humildade-Deferência eram altamente aceites no local de trabalho gerou atitudes mais negativas em relação à organização e às tarefas a desempenhar, diminuindo igualmente o bem-estar. Constatou-se que acreditar que os estereótipos de Lealdade-Pertença eram altamente aceites no local de trabalho estava associado a efeitos psicológicos negativos (avaliações de ameaça mais elevadas, maior stress e pior saúde mental), mas também a efeitos positivos (maior autoeficácia percebida, melhores avaliações de desafio e de desempenho em funções atribuídas e extrafunções). O mesmo foi válido para os estereótipos de Vitalidade-Inovação, verificando-se uma relação entre acreditar que esses estereótipos eram altamente aceites no local de trabalho e uma perceção de menor justiça distributiva, maior intenção de sair da organização atual, avaliações de ameaça mais elevadas e maior stress, mas também uma perceção de maior autoeficácia, melhores avaliações de desafio e de desempenho em funções atribuídas e extrafunções. Curiosamente, enquanto nos trabalhadores mais velhos o sentimento de que os estereótipos SIC eram altamente aceites no local de trabalho não afetou o seu bem-estar, nos trabalhadores mais jovens verificou-se uma diminuição de bem-estar quando eles sentiam que os estereótipos WAYS eram altamente aceites no local de trabalho.

## Capítulo 7

### Conclusão

O envelhecimento da população em vários países, com mais gerações do que nunca a coexistirem na força de trabalho, pode colocar desafios no que diz respeito às relações intergrupais no local de trabalho e à inclusão e motivação de trabalhadores de todas as idades. A tendência para categorizar e estereotipar em função da idade, do género ou de outros atributos faz parte da natureza humana. Infelizmente, a nossa tendência para nos identificarmos como pertencentes ao mesmo grupo que outras pessoas semelhantes, e para vermos diferentes categorias etárias como grupos distintos do nosso, pode gerar preconceitos (sentimentos negativos infundados), estereótipos (crenças enviesadas) e discriminação (tratamento negativo injusto). São tendências que radicam em perceções subjetivas que, no caso da idade, ignoram o facto de o envelhecimento da população também poder representar várias oportunidades para a sociedade. Mais precisamente, o envelhecimento da população pode gerar crescimento económico e criação de empregos centrados em produtos ou serviços destinados e concebidos para pessoas mais velhas (a denominada «economia grisalha»), e também pode gerar transferência de conhecimentos, de competências e experiências entre diferentes grupos etários. Portanto, é do interesse dos indivíduos, das organizações e da sociedade em geral abordar e diminuir o idadismo no local de trabalho. Com o generoso apoio da Fundação Francisco Manuel dos Santos, este projeto ajudou a compreender melhor os fatores psicológicos e organizacionais que podem predizer o idadismo bidirecional no local de trabalho ou que podem resultar

do mesmo, para que se possam criar políticas sociais e intervenções adequadas aos locais de trabalho.

A nossa compreensão sobre o idadismo, bem como a legislação e as políticas desenhadas para o combater, tem sido incompleta até à data, centrando-se quase exclusivamente nos trabalhadores mais velhos. Daí que o âmbito bidirecional deste projeto, em que nos centramos no idadismo em relação aos trabalhadores mais jovens e mais velhos, seja um contributo importante para a literatura. Além do mais, estamos cientes de que os efeitos negativos do idadismo podem não só prejudicar os alvos de discriminação, como também os detentores de atitudes discriminatórias, e foi por isso que estudámos os dois. Para além disso, é provável que possam existir semelhanças e diferenças entre países relativamente aos preditores e às consequências do idadismo. Como tal, neste projeto tivemos o objetivo adicional de aplicar e desenvolver instrumentos que captassem a realidade portuguesa, bem como as perspetivas e as experiências dos trabalhadores portugueses.

De forma a alcançar estes objetivos, aplicámos várias metodologias de investigação. Recolheram-se dados de painéis *online* portugueses e não portugueses, de uma amostra representativa da população portuguesa e de uma experiência destinada a mostrar rigorosamente os efeitos do idadismo em resultados do local de trabalho. Usaram-se abordagens qualitativas e quantitativas para analisar o conjunto

considerável de dados recolhido. Consultou-se a literatura relevante e, no caso do idadismo em relação aos trabalhadores mais jovens, fez-se uma revisão bibliográfica da mesma. Também foram consultados especialistas, portugueses e estrangeiros, em idadismo e em assuntos com ele relacionados.

### 7.1. Principais conclusões do projeto

Os resultados dos nossos diversos estudos estão detalhados nos Capítulos 2, 3, 5 e 6, com os principais resultados realçados na síntese de cada capítulo. Os resultados e os contributos mais importantes do projeto serão abordados a seguir.

Apesar de menos explorados do que outros tipos de estereótipos idadistas, propusemo-nos a mostrar os importantes efeitos de diferentes estereótipos prescritivos associados ao modo como os trabalhadores mais jovens e mais velhos *devem* comportar. Em primeiro lugar, para colmatar uma lacuna importante da literatura respeitante aos estereótipos em relação a trabalhadores mais jovens, desenvolvemos e testámos rigorosamente a Escala de Jovenismo Ambivalente no Local de Trabalho (WAYS; para saber mais consultar o Capítulo 3). Identificámos três tipos de expectativas relativamente aos trabalhadores mais jovens, nomeadamente de que devem a) aceitar a hierarquia e um menor estatuto (referido como Humildade-Deferência), b) mostrar lealdade e ser socializados nas suas organizações (designado de Lealdade-Pertença) e c) trazer energia, inovação e desenvoltura tecnológica (denominado de Vitalidade-Inovação). As expectativas são ambivalentes no sentido de que, nalgumas situações, exigem aceitação e submissão da parte dos trabalhadores mais jovens, e noutras requerem que eles se

destaquem, façam valer os seus pontos fortes e desafiem o *statu quo*. A WAYS foi desenvolvida e testada nos EUA e em Portugal de modo a garantir a sua adequação a diferentes contextos culturais. No caso dos trabalhadores mais velhos, pudemos usar a escala de estereótipos prescritivos criada por North e Fiske, conhecida como Sucessão, Identidade e Consumo (SIC), que tem itens da dimensão de sucessão aplicáveis ao contexto laboral.

Em segundo lugar, a nossa investigação analisou os detentores de idadismo e centrou-se nos elementos que preveem a aceitação de crenças idadistas em relação aos trabalhadores mais jovens e mais velhos, bem como nas consequências para aqueles que detêm essas crenças. Relativamente à aceitação do idadismo contra os trabalhadores mais velhos em Portugal, um preditor importante foi a idade, verificando-se crenças, estereótipos e atitudes mais negativas da parte dos trabalhadores mais jovens. As atitudes positivas em relação aos trabalhadores mais velhos eram mais comuns nas organizações mais modernas e flexíveis (por oposição às mais tradicionais e rígidas), e nas regiões da Área Metropolitana de Lisboa e Sul do país. Verificou-se que a crença que advoga que os trabalhadores mais velhos devem retirar-se e dar lugar aos mais novos era mais preponderante nas empresas privadas do que na administração pública. Além disso, os indivíduos que aceitavam idadismo contra trabalhadores mais velhos reportavam pior saúde mental e maior intenção de sair da sua organização. Registou-se uma relação negativa do idadismo contra trabalhadores mais velhos com uma maior qualidade da interação com colegas mais velhos no local de trabalho e com o apoio a práticas etárias inclusivas de RH.

Encontraram-se poucos fatores sociodemográficos preditores de estereótipos idadistas contra trabalhadores mais jovens. Em Portugal, as três dimensões de estereótipos eram aceites em níveis moderados a elevados, embora de forma mais acentuada por indivíduos mais velhos e com menor escolaridade, assim como pelos que tinham perspetivas de direita/conservadoras em questões económicas e, em especial, sociais. Curiosamente, verificou-se que a aceitação de estereótipos prescritivos de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação estava relacionada com efeitos positivos, nomeadamente no que toca à saúde mental e física, ao desempenho laboral e atitudes positivas no local trabalho, e também a maior qualidade do contacto com trabalhadores mais jovens. Tal não se observou relativamente à aceitação dos estereótipos de Humildade-Deferência, tendo-se verificado, no estudo experimental, que a aceitação destes estereótipos desencadeava reações mais negativas e punitivas contra os trabalhadores mais jovens que os transgrediam. Além disso, os resultados do estudo experimental mostraram claramente que aqueles que mais detinham os estereótipos de Humildade-Deferência tinham maior propensão para avaliarem negativamente os trabalhadores mais jovens (comparativamente aos trabalhadores mais velhos) que transgredissem esses estereótipos. Tal como esperado, os que mais detinham os estereótipos também demonstraram maior apoio, em termos de perceção de justiça e de aceitação de decisão, a ações punitivas da organização em resposta à transgressão do estereótipo por parte de trabalhadores mais jovens (*versus* trabalhadores mais velhos), porque só no caso dos trabalhadores mais jovens é que o comportamento era visto como transgredindo o estereótipo etário prescritivo. Futuros estudos deveriam investigar experimentalmente se os trabalhadores mais velhos são igualmente

penalizados quando transgridem os estereótipos prescritivos relacionados com o seu grupo etário.

Em terceiro lugar, os nossos resultados mostram que o idadismo pode ter consequências relevantes, e maioritariamente negativas, para os alvos de idadismo. E isso ficou bem patente nos resultados, tanto do estudo com amostra portuguesa representativa — que se centrou especificamente na discriminação etária em relação a todos os grupos etários (derivada de estereótipos ou de outras causas) —, como dos estudos complementares sobre trabalhadores mais velhos e mais jovens, centrados em estereótipos prescritivos contra trabalhadores mais velhos e mais jovens, respetivamente. Na amostra representativa portuguesa, de todos os grupos etários, foram os trabalhadores mais jovens que sentiram maior discriminação etária, embora também tenha sido reportada uma maior discriminação etária pelos trabalhadores com menores rendimentos e pelos que trabalhavam em organizações mais tradicionais. Observou-se igualmente uma relação entre o idadismo sentido no local de trabalho e uma série de consequências negativas para os trabalhadores portugueses, incluindo baixa satisfação no trabalho, pior autoavaliação de desempenho, maior intenção de abandonar a organização e maior perceção de conflito no local de trabalho.

No estudo centrado nos trabalhadores portugueses mais velhos, os trabalhadores mais velhos que acreditavam que o idadismo era aceite no seu local de trabalho (no que respeita ao desejo de os trabalhadores mais velhos se retirarem para darem lugar aos mais novos) reportavam menores valores de compromisso com a organização, de envolvimento no trabalho e de desempenho, bem como maiores níveis de absentismo. No estudo centrado

nos trabalhadores portugueses mais jovens, os resultados dependeram dos estereótipos específicos de que os trabalhadores mais jovens se sentiram alvo, tendo o estereótipo de Humildade-Deferência apresentado sistematicamente consequências negativas, incluindo pior percepção de justiça, menor compromisso organizacional, menor envolvimento no trabalho e maior desejo de sair da organização. Por outro lado, sentir-se alvo dos estereótipos de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação aumentou a autoeficácia e o desempenho autodeclarado dos trabalhadores mais jovens, embora também tenha sido preditor de stress e de pior saúde mental. Estes resultados realçam a natureza e as consequências ambivalentes dos estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens no local de trabalho, captadas através da medida WAYS.

Um resultado inesperado relativamente à estereotipagem de trabalhadores mais jovens foi a relação positiva entre deter os estereótipos de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação e vários efeitos positivos no local de trabalho. No estudo com amostra representativa (Estudo 4), incluem-se, entre esses efeitos, níveis declarados mais elevados de qualidade do contacto com trabalhadores mais jovens, de satisfação no trabalho, de intenção de permanência na organização, de comportamentos de cidadania em relação aos colegas, de autoavaliação de desempenho, bem como de saúde mental e física — todos estes efeitos eram melhores para os trabalhadores que detinham, em maior grau, as dimensões de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação da WAYS. Para nossa surpresa, estas conclusões mostram que há efeitos benéficos em deter estereótipos em relação aos trabalhadores mais jovens, em particular os estereótipos de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação (mas

não os de Humildade-Deferência). Estas relações mantiveram-se significativas nas análises complementares, mesmo quando a idade dos participantes foi controlada. Devem ser efetuados estudos no futuro para confirmar em que situações e por que razão é que deter estes estereótipos juvenis, em particular os de Lealdade-Pertença e de Vitalidade-Inovação, pode ter consequências positivas no local de trabalho.

Os níveis relativamente baixos de discriminação etária reportados tanto por trabalhadores mais jovens, como por mais velhos, constituem um dado final interessante. No entanto, é preciso cuidado na interpretação dos resultados, uma vez que estes níveis baixos não são consistentes com os resultados de outros estudos (por exemplo, ESS; Abrams et al., 2011b). Os baixos níveis de discriminação reportados, em particular, podem ter origem, em parte, nas perguntas sobre formas flagrantes de comportamento discriminatório que foram colocadas aos participantes. Talvez se tivessem registado níveis mais elevados por parte dos trabalhadores mais jovens e mais velhos se tivessem sido colocadas perguntas sobre comportamento discriminatório mais subtil, tornando os efeitos identificados ainda mais notórios. Estudos futuros devem ter em conta a averiguação de formas flagrantes e subtils de discriminação etária.

O presente projeto de investigação mostra que existem consequências relevantes decorrentes tanto de um sentimento de discriminação em função da idade — ainda que a níveis declarados relativamente baixos —, como de um sentimento de estereotipagem em função da idade. Nessas consequências incluem-se as atitudes em relação à organização, o envolvimento no trabalho e a resposta a desafios laborais, o desempenho e o comportamento autodeclarados, bem como o bem-

estar individual. Contudo, parece que no caso dos trabalhadores mais velhos as consequências são consistentemente negativas, enquanto os efeitos do idadismo nos trabalhadores mais jovens podem ser negativos e positivos. As diferentes respostas ao idadismo sugerem que as intervenções devem ser pensadas à medida dos trabalhadores mais velhos e mais jovens.

## 7.2. Implicações

Os resultados da nossa investigação têm implicações importantes para os indivíduos, para as organizações e para a sociedade em geral. Combater o idadismo em relação aos trabalhadores mais velhos e mais jovens é fundamental para promover a igualdade, fomentar ambientes inclusivos e maximizar os potenciais contributos de indivíduos de todos os grupos etários. A seguir, enunciaremos algumas implicações principais que se podem extrair dos nossos resultados.

### Para os indivíduos

O trabalhador médio passa cerca de um terço dos dias úteis a trabalhar. Portanto, não é de surpreender que as relações positivas no local de trabalho tenham um papel relevante na melhoria do bem-estar geral dos funcionários. Os nossos resultados são fortemente indicadores de que o idadismo no local de trabalho em relação a trabalhadores mais velhos e mais jovens, independentemente de a pessoa ser detentora de crenças idadistas ou de ser alvo das mesmas, está associado a níveis mais baixos de bem-estar psicológico. A literatura já tinha estabelecido uma forte ligação entre a percepção de discriminação e um menor bem-estar (Pascoe & Smart Richman, 2009); contudo, é surpreendente que

deter enviesamentos idadistas também seja prejudicial para o bem-estar do detentor desses enviesamentos. É possível que um ambiente de trabalho idadista aumente genericamente a ansiedade e o stress devido a percepções mais acentuadas de ameaça de avaliação social e também devido à competição e ao isolamento social. Embora os nossos resultados sejam menos consistentes quanto aos efeitos na saúde física, a saúde mental e física são normalmente vistas como estando interligadas e numa relação bidirecional. Num contexto tão importante como o local de trabalho, os baixos níveis de bem-estar e o stress laboral podem, a longo prazo, afetar o sistema imunitário (Ayalon et al., 2019), contribuir para o desenvolvimento de doenças cardiovasculares (Levy et al., 2020) e levar à adoção de comportamentos pouco saudáveis (como o abuso de substâncias; APA, 2022). E isso pode ter vastas repercussões, com efeitos noutras áreas da vida, prejudicando, assim, a qualidade geral de vida do indivíduo e o seu potencial de crescimento. Daí que o combate ao idadismo no local de trabalho, através, por exemplo, da formação para a diversidade, seja benéfico não só para os alvos de discriminação, como também para o bem-estar dos detentores de crenças idadistas.

As práticas e as políticas organizacionais são fundamentais para enfrentar estes desafios. A nossa investigação demonstra que os trabalhadores que detêm práticas etárias inclusivas de RH também reportam, em geral, níveis mais baixos de percepção de discriminação etária. Porém, é importante que essas práticas etárias inclusivas de RH não sejam interpretadas como uma forma de reforçar as expectativas estereotípicas em relação aos trabalhadores mais jovens, tal como os nossos resultados sugerem — devido à associação positiva entre deter práticas etárias inclusivas de RH e deter os três

estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens. Isso é especialmente relevante para o estereótipo prescritivo de Humildade-Deferência, que atribui menor estatuto social aos trabalhadores mais jovens e que se apurou, nos nossos estudos, estar negativamente relacionado com o sentimento de envolvimento dos trabalhadores mais jovens no trabalho. Curiosamente, os trabalhadores mais jovens que achavam que era esperado que se comportassem de forma condizente com os outros dois tipos de estereótipos prescritivos (mostrar lealdade e pertença à organização, bem como Vitalidade-Inovação) registaram resultados ambivalentes, ao apresentarem maior autoeficácia e avaliação de desafio, mas também maior avaliação de ameaça.

### **Para as organizações**

O sucesso das organizações depende de uma força de trabalho competente, motivada e envolvida. O recrutamento e a retenção do talento individual são fundamentais, tal como a criação de um ambiente positivo de trabalho que possa contribuir para a satisfação no trabalho dos funcionários, o que pode, por sua vez, refletir-se numa maior produtividade. Os nossos resultados sugerem claramente que o sentimento de discriminação etária e os estereótipos etários são prejudiciais às organizações, ao diminuírem a satisfação no trabalho e a intenção de permanência na organização. Por outro lado, observou-se uma relação entre ter crenças positivas relativamente aos trabalhadores mais velhos e uma maior satisfação no trabalho, o que é uma prova acrescida de que as intervenções de inclusão etária podem ter efeitos positivos para os funcionários e para a organização.

Curiosamente, também se verificou uma relação entre ter estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens e maiores níveis de satisfação no trabalho e a intenção de permanência na organização, especialmente para a Lealdade-Pertença e a Vitalidade-Inovação. Pode acontecer que estas expectativas sejam genericamente interpretadas como crenças positivas em relação aos trabalhadores mais jovens. Ainda que pressionem os jovens trabalhadores a terem melhor desempenho e a ajustarem-se à organização, são vistas como contributos positivos para o bom funcionamento da organização. Isto também se reflete na ligação entre estes estereótipos prescritivos e o desempenho laboral, que tanto é positivo para os detentores de estereótipos como para os jovens trabalhadores que deles são alvo. Constatou-se que havia uma relação entre ser detentor destes estereótipos prescritivos relativamente aos trabalhadores mais jovens, ou senti-los enquanto trabalhador mais jovem, e um comportamento de cidadania organizacional mais pronunciado — no sentido de maior ajuda e apoio aos colegas de trabalho — ou um maior cumprimento das tarefas exigidas. O que coloca em questão se as organizações devem realmente combater os estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens ou se estes podem na verdade ser «bons» para as organizações. É uma questão que toca num aspeto importante dos estereótipos prescritivos, que é a sua manifestação psicológica complexa e ambígua a nível intra- e intergrupar. Na realidade, quando consideramos os resultados dos trabalhadores mais jovens enquanto alvos destes estereótipos prescritivos, podemos ver claramente que a dimensão das expectativas de Humildade-Deferência está constantemente associada a consequências negativas para a organização, no que diz respeito à intenção de saída, a piores perceções de justiça e a um menor

compromisso afetivo com a organização. Como tal, seria imprudente da parte das organizações promoverem estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens, devendo, pelo contrário, pensar em implementar formação para a diversidade, conjugada com outras medidas, de modo a aumentar a consciencialização sobre a estereotipagem e as respetivas consequências complexas para as pessoas-alvo, e de modo também a alertarem para o facto de os estereótipos descurarem a diversidade nos grupos e poderem gerar juízos enviesados e injustos.

Além disso, os nossos resultados mostram que a diversidade etária entre trabalhadores não é suficiente para desconstruir crenças idadistas e atenuar as experiências de idadeísmo. Uma vez que é a qualidade do contacto intergeracional, e não a sua frequência, que melhora as atitudes intergrupais entre trabalhadores mais jovens e mais velhos, bem como a forma como se relacionam mutuamente. Assim sendo, as organizações podiam criar ativamente oportunidades de contacto intergeracional positivo, através de ações que fomentem o espírito de equipa intergeracional ou de outras atividades específicas. Além disso, a atuação deve ser no sentido de melhorar o ambiente organizacional geral, dado que, segundo mostra sistematicamente a nossa pesquisa científica, a percepção de conflito intragrupal está relacionada com ser-se alvo de velhismo e com deter crenças idadistas em relação aos trabalhadores mais velhos. Daí que as iniciativas que tentem fomentar um ambiente organizacional positivo possam ter um papel essencial na mitigação destes efeitos que afetam o bem-estar, as atitudes organizacionais e a motivação dos trabalhadores mais velhos em particular.

## Para a sociedade

Várias sociedades industrializadas confrontam-se com o envelhecimento da população, e Portugal não é exceção. Prevê-se que, em 2050, um em cada três portugueses tenha mais de 65 anos (Relatório Social Mundial das Nações Unidas, 2023). O aumento significativo da esperança de vida coloca um desafio económico devido à pressão sobre vários aspetos da economia, incluindo o aumento da despesa dos sistemas de saúde e de pensões. Este último tem sido combatido através de políticas que visam aumentar gradualmente a idade da reforma em Portugal, de 66 para 68 anos, até 2050 (OCDE, 2021). Apesar de isto poder ajudar a diminuir a despesa com pensões, a dinâmica do mercado laboral não deve ser descurada. Por um lado, se os indivíduos mais velhos permanecerem mais tempo na força de trabalho podem ser vistos como estando a prejudicar as oportunidades de emprego das gerações mais novas. Tais perceções podem atizar enviesamentos etários bidirecionais, em especial contra os trabalhadores mais velhos. Por outro lado, a investigação científica demonstrou que uma maior participação dos trabalhadores mais velhos na economia não diminui necessariamente as oportunidades para os trabalhadores mais jovens e que países com idade de reforma mais alta podem ter taxas gerais de desemprego mais baixas (Berkman et al., 2015; Gutman & Drexler, 2015).

Os nossos resultados mostram igualmente que os enviesamentos idadistas podem afetar negativamente a saúde mental de todos — tanto dos alvos de idadeísmo como dos detentores de crenças idadistas e independentemente de o idadeísmo ser contra pessoas mais velhas ou mais jovens. Tendo em conta que a saúde mental está

intrinsecamente ligada ao desempenho laboral (Ipsen et al., 2020; Ford et al., 2011), o idadismo pode influenciar a capacidade de o indivíduo funcionar eficazmente e contribuir de forma produtiva no trabalho. Também se apurou que as questões de saúde mental contribuem para um maior absentismo e presentismo, bem como para uma diminuição da criatividade, da inovação e da colaboração nas equipas (Kelloway, Dimoff, & Gilbert 2023). Portanto, o idadismo não só tem impactos nas organizações, como poderá provavelmente sobrecarregar o sistema de saúde. Os indivíduos com problemas de saúde mental têm maior propensão para desenvolver efeitos psicossomáticos, ou seja, doenças ou sintomas físicos que são exacerbados por fatores psicológicos, como por exemplo hipertensão, enxaquecas ou dores de cabeça. O que significa que as políticas de aposentação motivadas por fatores económicos podem ter um efeito contraproducente, se não se adotarem também políticas sociais que diminuam as implicações para o mercado laboral.

É provável que os custos potenciais do idadismo não sejam negligenciáveis. Estudos recentes sugerem que os custos diretos do idadismo podem ascender, nos Estados Unidos da América, a cerca de 59 mil milhões de euros no total das pessoas com 60 ou mais anos (Levy et al., 2020). Infelizmente, tanto quanto sabemos, não existem estimativas disponíveis para Portugal, nem existem estudos sobre os custos do idadismo em relação a pessoas mais jovens. Contudo, existe uma apreensão cada vez maior em relação a uma crise de saúde mental na população jovem (Twenge et al., 2019). E essa preocupação é particularmente mais acentuada em relação aos indivíduos que transitam da vida estudantil para o mercado de trabalho e que se debatem com dificuldades para conseguirem uma oportunidade de

emprego (Ames et al., 2023; Auerbach et al., 2016). Se não se lidar com as causas e as consequências dos problemas de saúde mental ao longo da vida dos indivíduos, esses problemas podem originar custos consideráveis de saúde e colocar ainda mais pressão sobre a segurança social.

Como tal, os decisores políticos devem ponderar um conjunto de iniciativas que combatam o idadismo em relação às pessoas mais velhas e mais jovens. Um primeiro passo importante é aprovar políticas e leis que combatam o idadismo em relação a todos os grupos etários, que é algo que já se revelou eficaz, não só para reduzir outros «ismos» (como o racismo e o sexismo), mas também o próprio idadismo (OMS, 2021). As iniciativas podem envolver vários atores para além do governo, tais como partes interessadas, associações não governamentais, organizações e a academia. As iniciativas intergeracionais serão provavelmente mais frutíferas, dada a importância da qualidade do contacto intergeracional para a diminuição do idadismo (Burnes et al., 2019; consultar também o programa imAGES para um modelo de intervenção intergeracional em Portugal, Marques et al., 2014). Além disso, podem organizar-se eventos e campanhas de combate ao idadismo usando os meios tradicionais, como a publicidade televisiva, os cartazes e a imprensa, ou os novos meios, como a publicidade no Facebook e no YouTube (OMS, 2021). Os decisores podem colaborar de forma mais estreita com os investigadores, para obterem aconselhamento político e recomendações (consultar por exemplo, Abrams et al., 2011a), assim como a investigação científica e o conhecimento sobre idadismo podem ser mais estrategicamente partilhados entre investigadores e partes interessadas (por exemplo, Abrams et al., 2011b). As iniciativas

devem reconhecer o facto de o idadismo ser bidirecional e, por isso mesmo, não devem centrar-se exclusivamente num grupo etário e ignorar o outro, uma vez que essa atenção unilateral pode alimentar ainda mais as tensões intergeracionais.

Além disso, as consequências da percepção de estereótipos etários prescritivos não são iguais para os trabalhadores mais jovens e mais velhos, como os nossos resultados demonstraram. Ao passo que, no caso da percepção de estereótipos prescritivos em relação à sucessão dos trabalhadores mais velhos, as consequências se revelaram persistentemente negativas, a percepção de estereótipos prescritivos relativamente aos trabalhadores mais jovens estava, por vezes, associada a consequências positivas, no que toca à execução de tarefas e ao desempenho. Ao mesmo tempo, constatámos que a percepção de estereótipos etários prescritivos estava sistematicamente relacionada com um maior stress laboral nos trabalhadores mais jovens. Daí que a maior percepção de expectativas estereotipadas possa estimular os trabalhadores mais jovens a terem melhor desempenho laboral, especialmente no caso dos estereótipos de valência positiva. No entanto, estas expectativas podem ser um fator acrescido de pressão, pelo facto de se poder ficar aquém das mesmas, aumentando ainda mais o stress. É importante reconhecer as diferentes consequências psicológicas dos estereótipos etários prescritivos para os trabalhadores mais jovens e para os mais velhos, de forma a compreender melhor as suas implicações a todos os níveis: para os indivíduos, para as organizações e para a sociedade em geral.

Para terminar, os nossos resultados sugerem que o combate ao idadismo pode ajudar a criar uma sociedade mais igualitária e inclusiva. O que, por sua vez, pode potenciar os contributos dos

indivíduos de todos os grupos etários, melhorando a sua saúde e bem-estar, e contribuindo, por fim, para um melhor funcionamento geral das organizações e da sociedade.

### 7.3. Limitações e futuros rumos

O presente projeto trouxe novos contributos para a questão social do idadismo em relação a trabalhadores mais velhos e mais jovens em Portugal. No entanto, como acontece com toda a investigação científica, é importante reconhecer a existência de algumas limitações que, simultaneamente, apontam para novos caminhos de investigação. Abordamos várias dessas questões a seguir.

#### **Conceção dos estudos e medição de estereótipos etários prescritivos**

Uma das limitações desta investigação prendeu-se com o modo como os estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais velhos foram medidos. Embora se tenha criado e testado, neste projeto, uma forma de medir os estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens, não se deram passos semelhantes para criar uma escala específica para os trabalhadores mais velhos. Decidimos, em vez disso, usar a dimensão de sucessão da escala de Sucessão, Identidade e Consumo (SIC) (North & Fiske, 2014), dado que uma das suas subescalas está relacionada com o local de trabalho. Apesar de os nossos resultados mostrarem que a dimensão de sucessão da escala SIC capta importantes aspetos dos estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais velhos, é provável que existam outros estereótipos prescritivos associados ao local de trabalho não incluídos numa medida

tão abrangente. Como isso extrapolaria o âmbito deste projeto, devem ser investigações futuras a criar e a testar uma forma de medir os estereótipos prescritivos velhistas, que seja particularmente centrada no local de trabalho e que possa ser validada em diversos contextos culturais.

É igualmente importante reconhecer vários outros aspetos que tornaram este projeto mais centrado no juvenismo do que no velhismo. Enquanto no Estudo 5(a) (trabalhadores mais velhos) e no Estudo 5(b) (trabalhadores mais jovens) se perguntou aos participantes sobre as consequências, no local de trabalho, de ser alvo de estereótipos relativamente ao respetivo grupo etário, só o Estudo 5(b) (trabalhadores mais jovens) é que incluiu recolha de dados em dois momentos temporais. Este facto aumentou o rigor deste estudo em particular, mas também o tempo e o custo da recolha de dados. O Estudo 6 testou os efeitos da transgressão de estereótipos etários, através de uma metodologia experimental de vinhetas (MEV), para os trabalhadores mais jovens, mas não para os trabalhadores mais velhos. Os motivos para nos centrarmos menos nos estereótipos em relação aos trabalhadores mais velhos foram a relativa ausência de estudos prévios sobre estereótipos em relação a trabalhadores mais jovens e a necessidade de testar melhor a recém-desenvolvida escala WAYS, de modo a confirmar a sua aplicação prática. Contudo, investigações futuras devem ter um enfoque mais equilibrado entre trabalhadores mais velhos e mais jovens, ou seja, devem ser feitos inquéritos longitudinais e estudos experimentais para investigar os efeitos dos estereótipos etários prescritivos em relação aos trabalhadores mais velhos, tal como fizemos em relação aos trabalhadores mais jovens.

## Os processos sociopsicológicos do idadismo

Neste projeto, estudámos algumas variáveis de resultados para compreender melhor as consequências sociopsicológicas da aceitação de crenças idadistas e de se ser alvo de idadismo. Centrámos-nos genericamente nos resultados da saúde e do bem-estar e encontramos padrões consistentes de que ser alvo de idadismo e deter crenças idadistas não favorece a saúde mental. No entanto, não sabemos exatamente como é que o idadismo e as crenças idadistas contribuem para as más consequências em termos de saúde. Especulámos, mais atrás, que ser detentor de preconceitos idadistas pode criar um ambiente de trabalho idadista, o que aumenta, em geral, a ansiedade e o stress, devido a perceções mais acentuadas de ameaça de avaliação social e também devido à competição e ao isolamento social. Investigações futuras devem determinar se esta hipótese psicossocial se aplica realmente a enviesamentos etários em relação a trabalhadores mais jovens e mais velhos.

Nessa mesma linha, pode haver uma hipótese psicossocial que explique as consequências negativas que resultam de estereótipos mais positivos, como ter vitalidade e criatividade ou, em especial, desenvoltura tecnológica. Embora estes estereótipos pareçam ter valência positiva, a pressão externa e as próprias expectativas de sermos constantemente criativos e enérgicos podem não só gerar stress, como um equilíbrio entre vida profissional e pessoal pouco saudável, ou mesmo, em último caso, um esgotamento. Existem provas científicas de processos de incorporação de estereótipos por pessoas mais velhas (Levy, 2009), em que os indivíduos interiorizam os estereótipos sociais em relação ao seu grupo etário, que por sua

vez influenciam os seus pensamentos, os seus comportamentos e as perceções de si mesmos. Por outras palavras, as próprias pessoas mais velhas podem interiorizar os pressupostos idadistas associados ao seu grupo etário, conduzindo a profecias autorrealizáveis em que pautam o seu comportamento pelas crenças relativas à idade, acabando por transformar essas crenças em realidade. Por exemplo, um estudo longitudinal demonstrou que as pessoas mais velhas com autoperceções mais positivas do envelhecimento viviam mais 7,5 anos do que as que tinham autoperceções menos positivas, quando controladas as variáveis de género, estatuto socioeconómico, saúde funcional e solidão (Levy et al., 2002). Além disso, as pessoas mais velhas que aceitam uma imagem negativa do envelhecimento também têm maior propensão para atribuírem os seus problemas ao processo de envelhecimento e podem não procurar a assistência médica necessária. Investigações futuras poderiam averiguar esses processos em trabalhadores mais jovens e mais velhos através de estudos longitudinais ou diários para perceber os efeitos nos comportamentos e na ética laborais, bem como no estado de ânimo, da perceção de expectativas dos indivíduos e da sua autoperceção em relação ao seu grupo etário.

Adicionalmente, também se poderiam estudar os processos envolvidos na desconfirmação de estereótipos prescritivos relativamente aos trabalhadores mais jovens. Estudos anteriores demonstraram que os funcionários de minorias raciais que transgridem um estereótipo prescritivo racial, quer fosse de valência positiva ou negativa, eram sujeitos a maior assédio racial do que outros funcionários (Berdahl & Min, 2012). No contexto do juvenismo, era importante compreender melhor os processos de transgressão de estereótipos

prescritivos, não só da perspetiva de quem observa a situação, mas de quem a vive. O medo de não confirmarmos estereótipos prescritivos, especialmente as expectativas positivas, pode levar a uma maior conformidade normativa, com consequências para a autoestima individual (ver também *Backlash Theory*, Rudman et al., 2012) — um efeito psicológico que não foi contemplado neste projeto.

## Interseccionalidade

A interseccionalidade é um conceito da teoria crítica que sugere que os indivíduos possuem múltiplas identidades sociais que interagem entre si e que moldam as vivências de uma pessoa de forma distinta de outras identidades interseccionais (Crenshaw, 1989). Por exemplo, as vivências de uma mulher negra podem ser diferentes das de uma mulher branca ou de um homem negro, devido à interseção da identidade racializada com a de género. Por outras palavras, a discriminação sofrida por uma pessoa de identidades sociais minoritárias interseccionais não é uma mera acumulação dos diferentes «ismos», mas um tipo de discriminação muito específico dirigida a uma dada identidade social interseccional. Por exemplo, a pesquisa científica demonstrou que não parece existir uma idade ideal para trabalhar quando se faz a interseção com o género, porque as mulheres mais velhas são mais discriminadas do que os homens mais velhos, mas os homens jovens e de meia-idade reportam maior discriminação do que mulheres da mesma idade (Duncan, 2004).

Quando analisámos as variáveis sociodemográficas enquanto predictoras de discriminação etária, verificámos que os trabalhadores mais jovens e os de menor estatuto socioeconómico reportavam maior

discriminação relativamente aos de outros grupos etários ou de maior estatuto socioeconómico. Não se observaram associações significativas entre outras variáveis sociodemográficas e a percepção de idade no local de trabalho. O efeito etário identificado corrobora estudos prévios relacionados com a importância de contemplar a experiência das pessoas mais jovens no estudo da discriminação etária (Bratt et al., 2018; 2020). O efeito do estatuto socioeconómico na percepção de idade aponta para a possibilidade de haver uma importante interseção do classismo — ou seja, do preconceito contra pessoas de menor estatuto social — com o idadeísmo. Perceber se os trabalhadores de menor estatuto socioeconómico são simplesmente mais sensíveis ao preconceito e à discriminação, devido à dupla desvantagem do seu estatuto social, ou se sofrem de facto formas próprias de preconceito e de discriminação, é algo que futuras investigações podem averiguar.

Surpreendentemente, não verificámos que o género fosse um preditor da percepção de idadeísmo, pelo que não podemos acrescentar novos indícios sobre um idadeísmo genderizado (Krekula et al., 2018). Contudo, os resultados podem estar mascarados por efeitos interativos mais complexos dos preditores sociodemográficos na percepção de idadeísmo. Por exemplo, um tipo específico de idadeísmo relacionado com o género pode afetar as mulheres mais velhas, mas não as mulheres mais jovens. Quando se misturam estes vieses de género específicos da idade na mesma análise, um pode anular o efeito do outro. Investigações futuras poderão tentar fazer uma análise mais minuciosa sobre interseccionalidade e idadeísmo, bem como introduzir outros estatutos sociais minoritários relevantes (por exemplo, etnia) ou averiguar como as experiências de discriminação interseccional

afetam o bem-estar dos indivíduos (por exemplo, consultar Vaclair & Rudnev, 2023) e os resultados relacionados com o trabalho.

## Diferenças culturais

A cultura tem um papel importante na definição das crenças, das atitudes e das normas sociais das pessoas. Logo, também deverá influenciar a percepção e a interação das pessoas de diferentes grupos etários. Neste projeto, não pretendemos descobrir potenciais diferenças culturais no que toca ao idadeísmo em relação a trabalhadores mais jovens e mais velhos, mas sim centrarmo-nos no contexto português e no desenvolvimento de uma medida culturalmente descentrada que aferisse os estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens. O que significa que, ao incluir contributos de dois grupos culturalmente muito díspares (Portugal e os EUA), maximizámos a relevância desta medida para diferentes contextos culturais. Ainda assim, convém realçar que, embora muitos destes estudos tenham sido realizados com amostras de Portugal e dos EUA, vários outros — incluindo o estudo com amostra representativa (Estudo 4) — só foram realizados com amostras portuguesas, enquanto o estudo experimental só foi feito com uma amostra dos EUA. Investigações futuras devem tentar replicar os nossos resultados em amostras nacionais variadas, para verificar se são generalizáveis a outras culturas. A utilização da escala validada WAYS noutras amostras culturais pode trazer novas luzes sobre a aceitação de estereótipos prescritivos em relação aos mais jovens no local de trabalho. Embora também possam ser profícuas as comparações interculturais específicas sobre as atitudes em relação à idade.

Surpreendentemente, há alguma escassez de estudos sobre as semelhanças e diferenças interculturais a respeito do idadismo (Konradt et al., 2022). Só há pouco tempo é que os investigadores começaram a dar mais atenção a esta questão, recorrendo a diferentes enquadramentos teóricos e abordando o idadismo em relação aos mais velhos. Uma das abordagens teóricas consiste na comparação entre as culturas Ocidental e Oriental, com base nas suas diferentes tradições socio-históricas e no grau de individualismo ou de coletivismo de cada uma (Nisbett, 2003; Markus & Kitayama, 2010). Argumentou-se que o coletivismo e a herança confuciana das culturas orientais, que estimulam a devoção filial sob a forma de respeito, obediência e cuidado para com os mais velhos, poderão estar na origem de atitudes particularmente positivas em relação aos mais velhos no Oriente (consultar North & Fiske, 2015). Porém, meta-análises e estudos empíricos interculturais mais recentes pintam um quadro mais complexo, mostrando que as atitudes negativas em relação às pessoas mais velhas podem depender da componente de idadismo que é medida (Vauclair et al., 2016), do nível da análise (ao nível individual ou da sociedade, Zhang et al., 2016) e de as sociedades terem uma população mais ou menos envelhecida (North & Fiske, 2015; Rudnev & Vauclair, 2022).

Os estereótipos etários prescritivos em relação aos mais jovens e aos mais velhos podem ser uma componente do idadismo particularmente importante de estudar, uma vez que a cultura molda as expectativas normativas que temos em relação aos outros. No entanto, existe uma lacuna na atual investigação intercultural relativamente aos estereótipos etários prescritivos, o que a torna uma área de estudo muito promissora (Konradt et al., 2022).

Estudos futuros podem comparar o contexto português, que é altamente coletivista (Hofstede, 2001) e tem uma população envelhecida (Relatório Social Mundial das Nações Unidas, 2023), com contextos cultural e demograficamente diferentes, para uma melhor compreensão dos efeitos dos estereótipos etários prescritivos em relação a indivíduos mais jovens e mais velhos.

Um enquadramento teórico que pode ser útil na investigação intercultural sobre estereótipos etários prescritivos bidirecionais é o enquadramento multinível de Marcus e Fritzsche (2016) em relação à cultura e ao idadismo no local de trabalho, que contempla os níveis de análise individual, organizacional e societal. O modelo de idadismo de base cultural (CAA — Culturally-Anchored Ageism) descreve em que medida é expectável que a força das normas sociais (rigidez-descontração) e dos valores culturais de individualismo-coletivismo influenciem os resultados laborais dos trabalhadores mais velhos. Do nosso ponto de vista, o modelo pode facilmente abranger os trabalhadores mais jovens. Marcus e Fritzsche sugerem que os piores resultados, no que diz respeito à discriminação etária, deverão ocorrer em sociedades e em organizações que apresentem uma mistura de enfoque grupal (coletivismo) com adesão a códigos de conduta normativos rigorosos (rigidez), enquanto as mais individualistas e descontraídas deverão ter a menor discriminação etária. Além disso, nas organizações e nas sociedades que valorizem a distância hierárquica, ou seja, as diferenças de estatuto e de poder (Hofstede, 2001), os trabalhadores mais jovens também poderão ser particularmente visados pelos estereótipos prescritivos de Humildade-Deferência.

Por fim, tendo em conta que a investigação científica sobre os aspetos culturais do idadismo em relação aos mais velhos ainda está numa fase inicial, e que é praticamente inexistente no que toca ao idadismo em relação aos mais jovens, prevemos que venham a surgir novos e importantes contributos de investigação intercultural sobre estereótipos etários bidirecionais.

### **Intervenções**

No futuro, poderão ser feitos estudos com o intuito de criar intervenções que aumentem a consciencialização para o idadismo em relação aos trabalhadores mais jovens e mais velhos.

As intervenções deverão combater os estereótipos etários descritivos e prescritivos, bem como as suas implicações para as relações intergeracionais. Um método promissor é a Técnica de Incidentes Críticos (TIC, Flanagan, 1954), que foi amplamente usada no desenvolvimento de materiais para formação intercultural. A TIC implica a recolha e a análise de relatos ou incidentes detalhados que são considerados críticos para compreender certos fenómenos, como as manifestações de idadismo. A TIC envolve vários passos: a identificação dos incidentes críticos através de métodos de investigação qualitativos, a recolha de narrativas descritivas relevantes, a respetiva classificação e análise para encontrar temas e padrões comuns, e a elaboração de materiais de formação que melhorem as competências interculturais dos participantes.

Para a elaboração dos programas de formação anti-idadistas, podem recolher-se narrativas descritivas que exemplifiquem a forma como os estereótipos prescritivos se manifestam nas interações do

dia-a-dia no trabalho. Os incidentes críticos podem ser usados em estudos de caso, em jogos teatrais (*role-playing*), em discussões de grupo sobre diversidade etária ou noutras atividades destinadas a melhorar as competências sociais individuais e a aumentar a consciencialização sobre a discriminação etária no trabalho. Uma intervenção de base teórica como esta deve ser acompanhada de uma avaliação rigorosa da eficácia da mesma na redução dos enviesamentos intergrupais e as autoperceções enviesadas. Verificou-se que as intervenções em formato de oficina sobre diversidade etária, que se baseavam em abordagens teóricas sociopsicológicas conhecidas, eram as mais eficazes em termos de efeitos positivos significativos para as organizações (Sinclair et al., 2023). Os dados meta-analíticos mostram que estratégias relativamente económicas e exequíveis, que envolvam a consciencialização e o contacto intergeracional positivo, são as mais eficazes no combate ao idadismo em relação aos mais velhos (Burnes et al., 2019). Também se poderá ponderar não só a adoção de políticas e de leis que combatam o idadismo em relação a qualquer grupo etário (OMS, 2021), como é o caso da diretiva de tratamento igualitário horizontal, apoio comunitário e ação positiva (por exemplo, AGE, 2023), mas também a realização de campanhas nos meios de comunicação (OMS, 2021). Contudo, é necessária mais investigação para compreender melhor os efeitos bidirecionais dos programas de intervenção anti-idadistas dirigidos aos mais jovens e aos mais velhos.

### **Setores de indústria e contextos de trabalho diferentes**

A investigação científica também se deve debruçar sobre as diferenças entre contextos organizacionais, no que toca às manifestações,

experiências e reações ao idadismo. Embora os nossos resultados sugiram que uma cultura organizacional flexível e moderna, por oposição a uma cultura tradicional e rígida, pode influenciar a perceção de discriminação etária, também poderá ser interessante comparar diferentes setores da indústria. Não só poderá haver uma participação diversificada dos vários grupos etários, como também a idade que se associa a um «profissional experiente» ou a um «novato» poderá diferir consideravelmente consoante o contexto. Como estas diferenças podem exacerbar o idadismo contra determinados grupos etários, possivelmente em combinação com o sexismo em indústrias em que as mulheres estão sub-

-representadas, devem estudar-se outras características organizacionais. Na realidade, o teor dos estereótipos etários pode variar e é possível que sejam necessárias intervenções personalizadas para os combater. As organizações também poderão ser pressionadas por determinadas partes interessadas da indústria a promoverem a inclusividade etária nos locais de trabalho ou até a apoiarem um grupo etário em particular, pelo que, nessas situações, as consequentes políticas organizacionais, dinâmicas etárias no local trabalho e perceções individuais de justiça merecerão exame aprofundado. Tal investigação implicará uma estreita colaboração entre investigadores, organizações da indústria e, porventura, entidades de supervisão governamentais, para compreender melhor a experiência do idadismo e como este pode ser combatido em contextos reais de trabalho.

As novas formas de organização do trabalho, como a economia de biscates/plataformas, também podem influenciar a forma como o idadismo é vivido e as reações ao mesmo. Não só esses trabalhos são

aceites maioritariamente por trabalhadores mais jovens, aumentando ainda mais a precariedade (Rocca et al., 2024), como levantam questões sobre a supervisão algorítmica (ou seja, as chefias intermédias serem substituídas por algoritmos automáticos; Möhlmann et al., 2021). Será que, sem o envolvimento de profissionais de RH, os algoritmos serão indiferentes à idade no processo de análise e decisão, ou será que vão afetar os diversos grupos etários de forma diferente e, eventualmente, perpetuar estereótipos? Face à promoção da inteligência artificial (IA) como a solução promissora para a escassez de mão-de-obra resultante de uma força de trabalho envelhecida (Hirsch-Kreinsen, 2012; Krzywdzinski, 2022), a questão da forma como o uso da IA poderá influenciar os papéis organizacionais e as dinâmicas do local de trabalho, incluindo entre diferentes grupos etários, torna-se cada vez mais pertinente.

#### 7.4. Observações finais

Enfrentar um problema em potência, tão complexo e enraizado como o idadismo bidirecional no local de trabalho, requer o apoio de todos os segmentos da sociedade. As universidades e os institutos científicos, as entidades governamentais, as organizações privadas, as ONG e, claro está, as fundações filantrópicas têm um importante papel a desempenhar neste aspeto. Este ambicioso projeto de investigação só foi possível graças ao generoso apoio e orientação da Fundação Francisco Manuel dos Santos. É claro que ainda há muito a fazer para compreender melhor e combater o idadismo, tanto em Portugal como no estrangeiro, assim como para reconhecer e contemplar cada vez mais as oportunidades proporcionadas pelo envelhecimento da sociedade. Seja como for, esperamos que os nossos resultados

em relação ao idadismo, incluindo no contexto português, possam inspirar futuras investigações, e que a medida WAYS desenvolvida neste projeto seja uma ferramenta importante para a inclusão, tanto dos trabalhadores mais jovens como dos mais velhos, em futuros trabalhos. Um local de trabalho inclusivo, que honre a diversidade e que traz à tona o que há de melhor em todos os grupos etários, ou mesmo em todas as comunidades, é algo por que vale a pena lutarmos em conjunto.

# Referências bibliográficas

## Capítulo 1

Abrams, D., Crisp, R. J., Marques, S., Fagg, E., Bedford, L., & Provias, D. (2008). Threat inoculation: Experienced and imagined intergenerational contact prevents stereotype threat effects on older people's math performance. *Psychology and Aging, 23*(4), 934-939. <https://doi.org/10.1037/a0014293>

Abrams, D., Eilola, T., & Swift, H. (2009). *Attitudes to age in Britain 2004-08: Report for the Department of Work and Pension*. Department for Work and Pensions.

Abrams, D., Russell, P. S., Vauclair, C.-M., & Swift, H. (2011). *Ageism in Europe and the UK. Findings from the European Social Survey*. Age UK.

Ames, M., Choudaha, R., Finley, A., Gatta, M., Humphrey, D., Lipson, S. K. & Malpiede, M. (2023). *The mental health and wellbeing of young professionals*. Report by Mary Christie Institute, American Association of Colleges and Universities, Healthy Minds Network, National Association of Colleges and Employers, & Morning Consult.

Auerbach, R. P., Alonso, J., Axinn, W. G., Cuijpers, P., Ebert, D. D., Green, J. G., ... Bruffaerts, R. (2016). Mental disorders among college students in the World Health Organization World Mental Health Surveys. *Psychological Medicine, 46*(14), 2955-2970. doi:10.1017/s0033291716001665

Ayalon, L., & Tesch-Römer, C. (2018). Introduction to the section: Ageism—concept and origins. In *International Perspectives on Aging* (pp. 1-10). doi:10.1007/978-3-319-73820-8\_1

Berdahl, J. L., & Min, J.-A. 2012. Prescriptive stereotypes and workplace consequences for East Asians in North America. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 18*, 141-152.

Berger, P.L., & T. Luckmann (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Garden City, NJ: Anchor Books.

Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist, 9*, 243-246. doi:10.1093/geront/9.4\_part\_1.243

Butler, R.N. (1975). *Why Survive? Being old in America*. Nova Iorque: Harper and Row.

Cappelli, P., & Novelli, B. (2013). Managing the older worker: How to prepare for the new organizational order. *NHRD Network Journal, 6*(4), 83-84. doi:10.1177/0974173920130414

CIPD (2015). *Avoiding the demographic crunch: Labour supply and the ageing workforce*. CIPD Policy Report: 6951.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology, 86*(3), 386.

- Comissão Europeia, Bruxelas (2023). Eurobarómetro 98.2 (2023). *GESIS, Cologne. ZA7953 Data file Version 1.0.0*, <https://doi.org/10.4232/1.14081>.
- Comissão Europeia, Eurostat (2020). *Ageing Europe: Looking at the Lives of Older People in the EU: 2020 Edition*. Publications Office; Luxemburgo, Luxemburgo.
- Correll, S.J., & Ridgeway, C.L. (2006). Expectation States Theory. In: Delamater, J. (eds) *Handbook of Social Psychology*. Springer, Boston, MA. [https://doi.org/10.1007/0-387-36921-X\\_2](https://doi.org/10.1007/0-387-36921-X_2)
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 1-113). Emerald Group Publishing Limited.
- Cuddy, A. J. C., & Fiske, S. T. (2002). Doddering but dear: process, content, and function in stereotyping of older persons. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons* (pp. 3-26). Cambridge, MA: MIT Press.
- 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
- de la Fuente-Núñez, V., Cohn-Schwartz, E., Roy, S., & Ayalon, L. (2021). Scoping review on ageism against younger populations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 3988. doi:10.3390/ijerph18083988
- Departamento das Nações Unidas para Assuntos Económicos e Sociais. (2023). *World social report 2023*. doi:10.18356/9789210019682
- Dickerson, S. S., & Kemeny, M. E. (2004). Acute stressors and cortisol responses: a theoretical integration and synthesis of laboratory research. *Psychological Bulletin*, 130(3), 355-391. doi:10.1037/0033-2909.130.3.355
- Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work, and Organization*, 11(1), 95-115. doi:10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. doi:10.1037/0033-295x.109.3.573
- Ellemers, N., Pagliaro, S., & Barreto, M. (2013). Morality and behavioural regulation in groups: A social identity approach. *European Review of Social Psychology*, 24(1), 160-193. <https://doi.org/10.1080/10463283.2013.841490>
- Farinha, C., & Rosa, M. (2022). Just Chill! An experimental approach to stereotypical attributions regarding young activists. *Social Sciences*, 11(10): 427. <http://dx.doi.org/10.3390/socsci11100427>
- Finchilescu, G. (2010). Intergroup anxiety in interracial interaction: The role of prejudice and metastereotypes. *The Journal of Social Issues*, 66(2), 334-351. doi:10.1111/j.1540-4560.2010.01648.x
- Finkelstein, L. M., King, E. B., Voyles, E. C. (2015). Age Metastereotyping and Cross-Age Workplace Interactions: A Meta

View of Age Stereotypes at Work. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 26-40. <https://doi.org/10.1093/workar/wau002>

Fiske, S. T., Bersoff, D. N., Borgida, E., Deaux, K., & Heilman, M. E. (1991). Social science research on trial: Use of sex stereotyping research in Price Waterhouse v. Hopkins. *American Psychologist*, 46(10), 1049.

Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, 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(6), 878-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>

Francioli, S. P., & North, M. S. (2021). Youngism: The content, causes, and consequences of prejudices toward younger adults. *Journal of Experimental Psychology: General*, 150(12), 2591. <https://doi.org/10.1037/xge0001064>

Frey, F. E., & Tropp, L. R. (2006). Being seen as individuals versus as group members: extending research on metaperception to intergroup contexts. *Personality and Social Psychology Review: An Official Journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 10(3), 265-280. doi:10.1207/s15327957pspr1003\_5

Gardner, R. C. (1994). Stereotypes as consensual beliefs. In M. P. Zanna & J. M. Olson (Eds.), *The psychology of prejudice: The Ontario symposium*, Vol. 7, pp. 1-31. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Hummert, M. L. (2004). How young and older adults differ in their responses to

perceived age discrimination. *Psychology and Aging*, 19(2), 326-335. doi:10.1037/0882-7974.19.2.326

Gill, M. J. (2004). When information does not deter stereotyping: Prescriptive stereotyping can foster bias under conditions that deter descriptive stereotyping. *Journal of experimental social psychology*, 40(5), 619-632.

Gutman A., & Drexler, M. (2015). The aging game: perils and promises of a graying society. *Harvard Public Health*, 15-27. [https://www.hsph.harvard.edu/magazine/magazine\\_article/the-aging-game/](https://www.hsph.harvard.edu/magazine/magazine_article/the-aging-game/)

Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues*, 57(4): 657-674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>

Henrich, J., Heine, S. J., & Norenzayan, A. (2010). The weirdest people in the world?. *Behavioral and brain sciences*, 33(2-3), 61-83.

Hnilica, K. (2011). Discrimination and subjective well-being: protective influences of membership in a discriminated category. *Central European Journal of Public Health*, 19(1), 3-6. doi:10.21101/cejph.a3608

Instituto Nacional de Estatística — INE (2022). *Sustainable Development Goals — 2030 Agenda. Indicators for Portugal: 2015-2021*. Lisboa: INE

Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). A conceptual analysis of Ageism. *Nordic Psychology*, 61(3), 4-22. doi:10.1027/1901-2276.61.3.4

- Judd, C. M., Park, B., Yzerbyt, V., Gordijn, E. H., & Muller, D. (2005). Attributions of intergroup bias and outgroup homogeneity to ingroup and outgroup others. *European Journal of Social Psychology, 35*(6), 677-704. doi:10.1002/ejsp.281
- Kenny, D. A., & DePaulo, B. M. (1993). Do people know how others view them? An empirical and theoretical account. *Psychological bulletin, 114*(1), 145.
- King, S. P., & Bryant, F. B. (2017). The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace. *Journal of Organizational Behavior, 38*(1), 124-151. doi:10.1002/job.2118
- Koenig, A. M. (2018). Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly. *Frontiers in Psychology, 9*. doi:10.3389/fpsyg.2018.01086flima
- Kunze, F., Boehm, S., & Bruch, H. (2013). Organizational performance consequences of age diversity: Inspecting the role of diversity-friendly HR policies and top managers' negative age stereotypes. *The Journal of Management Studies, 50*(3), 413-442. doi:10.1111/joms.12016
- Lamont, R. A., Swift, H. J., & Abrams, D. (2015). A review and meta-analysis of age-based stereotype threat: Negative stereotypes, not facts, do the damage. *Psychology and Aging, 30*(1), 180-193. doi:10.1037/a0038586
- Levy, B. (2009). Stereotype embodiment. *Current Directions in Psychological Science, 18*(6), 332-336. doi:10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x
- Levy, B. R., Slade, M. D., Chang, E.-S., Kanoth, S., & Wang, S.-Y. (2020). Ageism amplifies cost and prevalence of health conditions. *The Gerontologist, 60*(1), 174-181. doi:10.1093/geront/gny131
- Levy, B. R., & Banaji, M. R. (2002). Implicit ageism. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 49-76). Cambridge, MA: MIT Press.
- Lima, M. L., Marques, S., Batista, M., & Ribeiro, O. (2010). *Idadismo na Europa: Uma abordagem psicossociológica com o foco no caso Português, Relatório I*. Lisboa: Instituto do Envelhecimento da Universidade de Lisboa.
- Marchiondo, L., Gonzales, E., & Ran, S. (2016). Development and Validation of the Workplace Age Discrimination Scale. *Journal of Business and Psychology, 31*(4): 493-513. doi: 10.1007/s10869-015-9425-6
- Marques, S. (2011). *Discriminação da Terceira Idade. Coleção de Ensaio da Fundação Francisco Manuel dos Santos*. Lisboa: Relógio D'Água Editores.
- McEwen, B. S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *New England journal of medicine, 338*(3), 171-179.
- Nelson, T. D. (2002). *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*. Massachusetts Institute of Technology.
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2016). Resource scarcity and prescriptive attitudes generate subtle, intergenerational older-worker exclusion. *The Journal of Social Issues, 72*(1), 122-145. doi:10.1111/josi.12159

- 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. <https://doi.org/10.1177/0146167213480043>
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (2002). *Increasing Employment: The Role of Later Retirement*. OECD Economic Outlook, 72,1-21.
- Organização Mundial da Saúde (2021). *Global report on ageism*. Organização Mundial da Saúde. <https://www.who.int/publications/item/9789240016866>
- Palmore, E. B. (1999). *Ageism: Negative and Positive*. Nova Iorque: Springer Publishing Company.
- 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. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Rabl, T., & Triana, M. del C. (2013). How German employees of different ages conserve resources: perceived age discrimination and affective organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3599-3612. doi:10.1080/09585192.2013.777936
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2010). *The Social Psychology of Gender: How Power and Intimacy Shape Gender Relations*. Nova Iorque, NY: Guilford Press.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179. doi:10.1016/j.jesp.2011.10.008
- Ryan, K. M., King, E. B., & Finkelstein, L. M. (2015). Younger workers' metastereotypes, workplace mood, attitudes, and behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 54-70.
- Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 78-89. doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x
- Stone-Romero, E. F., & Stone, D. L. (2013). How do organizational justice concepts relate to discrimination and prejudice? In *Handbook of organizational justice* (pp. 439-467). Psychology Press.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science*, 185(4157), 1124-1131. <http://www.jstor.org/stable/1738360>
- Twenge, J. M., Cooper, A. B., Joiner, T. E., Duffy, M. E., & Binau, S. G. (2019). Age, period, and cohort trends in mood disorder indicators and suicide-related outcomes in a nationally representative dataset, 2005-2017. *Journal of Abnormal Psychology*, 128(3), 185-199. doi:10.1037/abn0000410
- Vorauer, J. D., & Sakamoto, Y. (2008). Who cares what the outgroup thinks? Testing an information search model of the importance individuals accord to an outgroup member's view of them during

intergroup interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(6), 1467-1480. doi:10.1037/a0012631

Vorauer, J. D., Main, K. J., & O'Connell, G. B. (1998). How do individuals expect to be viewed by members of lower status groups? Content and implications of meta-stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 917-937. doi:10.1037/0022-3514.75.4.917

Williams, M. T. (2020). *Microaggressions: Clarification, Evidence, and Impact. Perspectives on psychological science: a journal of the Association for Psychological Science*, 15(1), 3-26. doi:10.1177/1745691619827499

## Capítulo 2

Abrams, D., Swift, H. J., & Drury, L. (2016). Old and unemployable? How age-based stereotypes affect willingness to hire job candidates. *The Journal of Social Issues*, 72(1), 105-121. doi:10.1111/josi.12158

Age Concern England. (2008). *Ageism in Britain 2006: An age concern research briefing*. Londres, Inglaterra: Autor.

Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economics Letters*, 19(4), 403-406. doi:10.1080/13504851.2011.581199

Avolio, B. J., & Barrett, G. V. (1987). Effects of age stereotyping in a simulated interview. *Psychology and Aging*, 2(1), 56-63. https://doi.org/10.1037/0882-7974.2.1.56

Ayalon, L., Dolberg, P., Mikulionienė, S., Perek-Białas, J., Rapolienė, G., Stypinska, J., ... de la Fuente-Núñez, V. (2019). A systematic review of existing ageism scales. *Ageing Research Reviews*, 54(100919). doi:10.1016/j.arr.2019.100919

Bae, S., & Choi, M. (2023). Age and workplace ageism: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Gerontological Social Work*, 66(6), 724-738. doi:10.1080/01634372.2022.2161685

Bal, A. C., Reiss, A. E. B., 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.org/10.1093/geronb/gbr056  
Bennington, L. (2001). Age discrimination: Converging evidence from four Australian studies. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(3), 125-134. https://doi.org/10.1023/A:1014911816746

Berdahl, J. L., & Min, J.-A. (2012). Prescriptive stereotypes and workplace consequences for East Asians in North America. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18(2), 141-152. https://doi.org/10.1037/a0027692

Berkman, L. F., Börsch-Supan, A., & Avendano, M. (2015). Labor-force participation, policies & practices in an aging America: Adaptation essential for a healthy & resilient population. *Daedalus*, 144(2), 41-54. DOI: 10.1162/DAED\_a\_00329

Bowser, B. P., & Hunt, R. G. (Eds.). (1981). *Impacts of racism on White Americans*. Beverly Hills, CA: Sage.

Bertolino, M., Truxillo, D. M., & Fraccaroli, F. (2013). Age effects on perceived personality and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7-8), 867-885. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0222>

Chambers, C. R., & Freeman, S., Jr. (2020). To be young, gifted, and Black: The relationship between age and race in earning full professorships. *The Review of Higher Education*, 43(3), 811-836. <https://doi.org/10.1353/rhe.2020.0008>

Chasteen, A. L., Horhota, M., & Crumley-Branyon, J. J. (2021). Overlooked and underestimated: Experiences of ageism in young, middle-aged, and older adults. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 76(7), 1323-1328. doi:10.1093/geronb/gbaa043

Collins, M. H., Hair, J. F., Jr., & Rocco, T. S. (2009). The older-worker-younger-supervisor dyad: A test of the Reverse Pygmalion effect. *Human Resource Development Quarterly*, 20(1), 21-41. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20006>

Cullen, T. A. (2003). Reverse age discrimination suits and the Age Discrimination in Employment Act. *Journal of Civil Rights and Economic Development*, 18, 271-309.

de la Fuente-Núñez, V., Cohn-Schwartz, E., Roy, S., & Ayalon, L. (2021). Scoping review on ageism against younger populations. *International journal of environmental research and public health*, 18(8), 3988. <https://doi.org/10.3390/ijerph18083988>

Drydakis, N., MacDonald, P., Chiotis, V., & Somers, L. (2018). Age discrimination in the UK labour market: Does race moderate ageism? An experimental investigation. *Applied Economics Letters*, 25(1), 1-4. <https://doi.org/10.1080/13504851.2017.1290763>

Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work & Organization*, 11(1), 95-115. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x>

Erber, J. T., & Long, B. A. (2006). Perceptions of forgetful and slow employees: does age matter? *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 61(6), 333-339. doi:10.1093/geronb/61.6.p333

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (1997). *Combating age barriers in employment: Research summary*. Dublin.

Finkelstein, L. M., Burke, M. J., & Raju, M. S. (1995). Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis. *Journal of Applied Psychology*, 80(6), 652-663. doi.org/10.1037/0021-9010.80.6.652

Finkelstein, L. M., Hanrahan, E. A., & Thomas, C. L. (2018). An expanded view of age bias in the workplace. In K. Shultz & G. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century*: 59-101. Londres: Routledge.

Finkelstein, L. M., King, E. B., & Voyles, E. C. (2015). Age metastereotyping and cross-age workplace interactions: A meta view of age stereotypes at work. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 26-40. doi.org/10.1093/workar/wau002

- Finkelstein, L. M., Ryan, K. M., & King, E. B. (2013). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(6), 633-657. doi.org/10.1080/1359432X.2012.673279
- Finkelstein, L. M., Voyles, E. C., Thomas, C. L., & Zacher, H. (2020). A daily diary study of responses to age meta-stereotypes. *Work, Aging and Retirement, 6*(1): 28-45. doi.org/10.1093/workar/waz005
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, 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*(6), 878-902. doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878
- Fleischmann, M., & Koster, F. (2018). Older workers and employer-provided training in the Netherlands: a vignette study. *Ageing & Society, 38*(10), 1995-2018. doi.org/10.1017/S0144686X17000356
- Forte, C. S., & Hansvick, C. L. (1999). Applicant age as a subjective employability factor: A study of workers over and under age fifty. *Journal of Employment Counseling, 36*(1): 24-34. https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1999.tb01006.x
- Francioli, S. P., & North, M. S. (2021). Youngism: The content, causes, and consequences of prejudices toward younger adults. *Journal of Experimental Psychology: General, 150*(12), 2591. https://doi.org/10.1037/xge0001064
- Hanrahan, E. A., Thomas, C. L., & Finkelstein, L. M. (2023). You're Too Old for That! Ageism and Prescriptive Stereotypes in the Workplace. *Work, Aging and Retirement, 9*(2), 204-220. https://doi.org/10.1093/workar/waab037
- Hassell, B. L., & Perrewé, P. L. (1993). An examination of the relationship between older workers' perceptions of age discrimination and employee psychological states. *Journal of Managerial Issues, 109*-120.
- Hedge, J.W., Borman, W.C., & Lammlein, S.E. (2006). *The aging workforce: Realities, myths, and implications for organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues, 57*(4): 657-674. https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234
- Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology, 61*(3), 4-22. https://doi.org/10.1027/1901-2276.61.3.4
- Jelenko, J. (2020). The role of intergenerational differentiation in perception of employee engagement and job satisfaction among older and younger employees in Slovenia. *Changing Societies & Personalities, 4*(1), 68-90. https://doi.org/10.15826/csp.2020.4.1.090
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of management, 42*(6), 1588-1613. https://doi.org/10.1177/0149206313506466

- Kellner, A., McDonald, P., & Waterhouse, J. (2011). Sacked! An investigation of young workers' dismissal. *Journal of Management & Organization, 17*(2), 226-244. <https://doi.org/10.5172/jmo.2011.17.2.226>
- King, S. P., & Bryant, F. B. (2017). The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace. *Journal of Organizational Behavior, 38*(1), 124-151. doi:10.1002/job.2118
- Kovacs, K., Albrecht, J., Jadia, N. Voyles, E., & Finkelstein, L. (2013, Dezembro). The power of negative metastereotypes at work: Confirmation vs. reactance. *Northern Illinois University Psychology Undergraduate Research Conference, DeKalb, IL.*
- Lacy, D. A. (2005). You are not quite as old as you think: Making the case for reverse age discrimination under the ADEA. *Berkeley J. Emp. & Lab. L., 26*, 363.
- Loretto, W., Duncan, C., & White, P. J. (2000). Ageism and employment: controversies, ambiguities and younger people's perceptions. *Ageing and Society, 20*(3), 279-302. doi:10.1017/s0144686x00007741
- Macdonald, J. L., & Levy, S. R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues, 72*(1), 169-190.
- Marchiondo, L. A., Gonzales, E., & Williams, L. J. (2019). Trajectories of perceived workplace age discrimination and long-term associations with mental, self-rated, and occupational health. *The Journals of Gerontology: Series B, 74*(4), 655-663.
- Marchiondo, L., Gonzales, E., & Ran, S. (2016). Development and Validation of the Workplace Age Discrimination Scale. *Journal of Business and Psychology, 31*(4): 493-513. doi: 10.1007/s10869-015-9425-6
- Marques, T., Sousa, I. C., & Ramos, S. (2023). Engaging age-diverse workers with autonomy and feedback: the role of task variety. *Journal of Managerial Psychology, 38*(3), 210-224. doi: 10.1108/JMP-04-2022-0160
- McCann, R. M., & Keaton, S. A. (2013). A cross cultural investigation of age stereotypes and communication perceptions of older and younger workers in the USA and Thailand. *Educational Gerontology, 39*(5), 326-341. <https://doi.org/10.1080/03601277.2012.700822>
- Nelson, T. D. (2009). Ageism. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 431-440). Psychology Press.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology, 65*(4), 821-858. doi:10.1111/peps.12003
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological bulletin, 138*(5), 982. <https://doi.org/10.1037/a0027843>
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2016). Resource scarcity and prescriptive attitudes generate subtle, intergenerational older-worker exclusion. *The Journal of Social Issues, 72*(1), 122-145. doi:10.1111/josi.12159
- North, M.S., & Fiske, S.T. (2013a). Act your (old) age: Prescriptive, ageist biases over succession, consumption, and identity.

*Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(6), 720-734. <https://doi.org/10.1177/0146167213480043>

North, M.S., & Fiske, S.T. (2013b). A prescriptive, intergenerational-tension ageism scale: Succession, identity, and consumption (SIC). *Psychological Assessment*, 25(3), 706-713. <https://doi.org/10.1037/a0032367>

Operario, D., & Fiske, S. T. (2001). Stereotypes: Content, structures, processes, and context. *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes*, 1, 22-44.

Organização Mundial da Saúde (2021). *Global report on ageism*. Organização Mundial da Saúde. <https://www.who.int/publications/item/9789240016866>

Paleari, F. G., Brambilla, M., & Fincham, F. D. (2019). When prejudice against you hurts others and me: The case of ageism at work. *Journal of Applied Social Psychology*, 49(11), 704-720. doi:10.1111/jasp.12628

Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554. doi:10.1037/a0016059

Perry, E. L., & Parlamis, J. D. (2005). Age and ageism in organizations: a review and consideration of national culture. In A. Konrad, P. Prasad & J. Pringle (Eds.). *Handbook of Workplace Diversity* (pp. 345-370). SAGE Publications Ltd.

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. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>

Prenda, K. M., & Stahl, S. M. (2001). The truth about older workers. *Business & Health*, 19(5), 30-30. *Proceedings of the Eighty-third Annual Meeting of the Academy of Management, USA*. <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2023.195bp>

Rabl, T., & Kühlmann, T. M. (2009). Work-life balance and demographic change: Relationships with age and age discrimination. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8(2), 88-99. <https://doi.org/10.1026/1617-6391.8.2.88>

Raymer, M., Reed, M., Spiegel, M., & Purvanova, R. K. (2017). An examination of generational stereotypes as a path towards reverse ageism. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(3), 148. <https://doi.org/10.1037/mgro000057>

Richeson, J. A., & Shelton, J. N. (2003). When prejudice does not pay: effects of interracial contact on executive function. *Psychological Science*, 14(3), 287-290. doi:10.1111/1467-9280.03437

Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1976a). The influence of age stereotypes on managerial decisions. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 428-432. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.2.180>

Rožman, M., Treven, S., & Čančer, V. (2016). Stereotypes of older employees compared to younger employees in Slovenian

companies. *Management: journal of contemporary management issues*, 21(2), 165-179.

Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Glick, P., & Phelan, J. E. (2012). Reactions to vanguards. In *Advances in Experimental Social Psychology*. *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 167-227). doi:10.1016/b978-0-12-394286-9.00004-4

Schmitz, S., Rosa, M. H., Patient, D., Vauclair, C.-M., & Mariano, J. (2024). *Workplace youngism: A scoping review of ageism towards younger workers*. Working paper.

Schmitz, S., Vauclair, C.-M., Esteves, C., Patient, D., & Rosa, M. (2023). Assessing Younger Worker Prescriptive Stereotypes: The Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS). In S. Taneja (Ed.), *Proceedings of the Eighty-third Annual Meeting of the Academy of Management, USA*.

Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 78-89. doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x

Sousa, I. C., Ramos, S., & Carvalho, H. (2019). Age-diversity practices and retirement preferences among older workers: A moderated mediation model of work engagement and work ability. *Frontiers in Psychology*, 10, 1937. doi:10.3389/fpsyg.2019.01937

Spanierman, L. B., & Heppner, M. J. (2004). Psychosocial Costs of Racism to Whites Scale (PCRW): Construction and Initial Validation. *Journal of Counseling Psychology*, 51(2), 249-262. https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.2.249

Truxillo, D. M., Finkelstein, L. M., Pytlovany, A. C., & Jenkins, J. S. (2015). Age discrimination at work: A review of the research and recommendations for the future. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 129-142). Oxford University Press.

Van Der Heijden, B. I. J. M. (2016). Interpersonal work context as a possible buffer against age-related stereotyping. *Ageing and Society*, 38(1), 129-165. https://doi.org/10.1017/S0144686X16001148

Van Rossem, A. H. D. (2019). Generations as social categories: An exploratory cognitive study of generational identity and generational stereotypes in a multigenerational workforce. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 434-455. doi:10.1002/job.2341

Weiss, E. M., & Maurer, T. J. (2004). Age discrimination in personnel decisions: A reexamination. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(8), 1551-1562. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02786.x

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. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2008.00236.x

Worth, N. (2016). Who we are at work: millennial women, everyday inequalities and insecure work. *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography*, 23(9), 1302-1314. doi:10.1080/0966369x.2016.1160037

### Capítulo 3

- Abdi, H. (2003). Factor rotations. In M. Lewis-Beck, A. Bryman & T. Futing (Eds.), *Encyclopedia for research methods for the social sciences*: 978-982. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Abrams, D., Russell, P. S., Vauclair, C.-M., & Swift, H. (2011). *Ageism in Europe: Findings from the European social survey*. Londres: Age UK.
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework, *International Journal of Social Research Methodology*, 8 (1), 19-32, DOI: 10.1080/1364557032000119616
- Berdahl, J. L., & Min, J.-A. (2012). Prescriptive stereotypes and workplace consequences for East Asians in North America. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18, 141-152. doi: 10.1037/a0027692.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2.<sup>a</sup> ed.). Nova lorque: Guilford.
- Colquhoun, H. L., Levac, D., O'Brien, K. K., Straus, S., Tricco, A. C., Perrier, L., Kastner, M., & Moher, D. (2014). Scoping reviews: time for clarity in definition, methods, and reporting. *J Clin Epidemiol*, 67(12):1291-4. doi: 10.1016/j.jclinepi.2014.03.013
- de la Fuente-Núñez, V., Cohn-Schwartz, E., Roy, S., & Ayalon, L. (2021). Scoping review on ageism against younger populations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18083988>
- Finkelstein, L. M., King, E. B., & Voyles, E. C. (2015). Age metastereotyping and cross-age workplace interactions: A meta view of age stereotypes at work. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 26-40. doi.org/10.1093/workar/wau002
- Finkelstein, L. M., Voyles, E. C., Thomas, C. L., & Zacher, H. (2020). A daily diary study of responses to age meta-stereotypes. *Work, Aging and Retirement*, 6(1), 28-45. doi.org/10.1093/workar/waz005
- Fiske, S. T., Bersoff, D. N., Borgida, E., Deaux, K., & Heilman, M. E. (1991). Social science research on trial: Use of sex stereotyping research in Price Waterhouse v. Hopkins. *American Psychologist*, 46, 1049. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.46.10.1049>
- Flick, U. (2018). *The sage handbook of qualitative data collection*. SAGE Publications Ltd, <https://doi.org/10.4135/9781526416070>
- Francioli, S. P., & North, M. S. (2021). Youngism: The content, causes, and consequences of prejudices toward younger adults. *Journal of Experimental Psychology*. General, 150, 2591-2612. doi:10.1037/xge0001064
- Furukawa, R., Driessnack, M., & Colclough, Y. (2014). A committee approach maintaining cultural originality in translation. *Applied Nursing Research*, 27(2), 144-146. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2013.11.011>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality*

and *Social Psychology*, 70(3), 491-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>

Harada, K., Sugisawa, H., Sugihara, Y., Yanagisawa, S., & Shimmei, M. (2019). Perceived Age Discrimination and Job Satisfaction Among Older Employed Men in Japan. *The International Journal of Aging and Human Development*, 89(3), 294-310. doi:10.1177/0091415018811100

Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues*, 57, 657-674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>

Ho, A. K., Sidanius, J., Pratto, F., Levin, S., Thomsen, L., Kteily, N., & Sheehy-Skeffington, J. (2012). Social dominance orientation: Revisiting the structure and function of a variable predicting social and political attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(5), 583-606. doi:10.1177/0146167211432765

Kopelman, R. E., Prottas, D. J., & Falk, D. W. (2010). Construct validation of a Theory X/Y behavior scale. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(2), 120 — 135. DOI: 10.1108/01437731011024385

Marchiondo, L., Gonzales, E., & Ran, S. (2016). Development and Validation of the Workplace Age Discrimination Scale. *Journal of Business and Psychology*, 31, 493-513. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9425-6>

Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). *Mplus User's Guide* (8.ª ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.

Nichols, A. L., Edlund, J., eds. (2023). *The Cambridge Handbook of Research Methods and Statistics for the Social and Behavioral Sciences: Volume 1: Building a Program of Research*. Cambridge University Press; 2023.

North, M. S., & Fiske, S. T. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological bulletin*, 138(5), 982. <https://doi.org/10.1037/a0027843>

North, M.S., & Fiske, S. T. (2013a). A prescriptive, intergenerational-tension ageism scale: Succession, identity, and consumption (SIC). *Psychological Assessment*, 25(3), 706-713. <https://doi.org/10.1037/a0032367>

North, M. S., & Fiske, S. T. (2013b). Act Your (Old) Age: Prescriptive, Ageist Biases Over Succession, Consumption, and Identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39, 720-734. <https://doi.org/10.1177/0146167213480043>

North, M. S., & Fiske, S. T. (2016). Resource scarcity and prescriptive attitudes generate subtle, intergenerational older-worker exclusion. *The Journal of Social Issues*, 72(1), 122-145. doi:10.1111/josi.12159

Organização Mundial da Saúde (2021). *Global report on ageism*. Organização Mundial da Saúde. <https://www.who.int/publications/item/9789240016866>

Perry, E. L., & Parlamis, J. D. (2006). Age and ageism in organizations: a review and consideration of national culture. In A.M. Konrad, P.

Prasad & J. K. Pringle (Eds.), *Handbook of Workplace Diversity*, 345-370. Thousand Oaks, CA: Sage.

Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188. doi:10.1177/0149206308318617

Rivenburgh, N. K., & Manusov, V. (2010). Decentering as a research design strategy for international and intercultural research, *The Journal of International Communication*, 16:1, 23-40, DOI: 10.1080/13216597.2010.9674757

Rollero, C., Glick, P., & Tartaglia, S. (2014). Psychometric properties of short versions of the Ambivalent Sexism Inventory and Ambivalence Toward Men Inventory. *TPM*, 21(2), 149- 159. DOI: 10.4473/TPM21.2.3

Rosenthal, L., & Levy, S. R. (2012). The relation between polyculturalism and intergroup attitudes among racially and ethnically diverse adults. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18(1), 1-16. <https://doi.org/10.1037/a0026490>

Sagie, A., & Weisberg, J. (1996). A structural analysis of behavior in work situations shared by group members. *The Journal of psychology*, 130(4), 371-381. <https://doi.org/10.1080/00223980.1996.9915025>

Schmitz, S., Rosa, M. H., Patient, D., Vauclair, C.-M., & Mariano, J. (2024). *Workplace youngism: A scoping review of ageism towards younger workers*. Working paper.

Stephan, Y., Sutin, A. R., & Terracciano, A. (2015). How old do you feel? The role of age discrimination and biological aging in subjective age. *PLoS One*, 10(3), e0119293. doi: 10.1371/journal.pone.0119293.

Terry, G., Hayfield, N., Clarke, V., & Braun, V. (2017). Thematic analysis. In C. Willig, & W. Stainton Rogers (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research in Psychology* (17-37). (2.<sup>a</sup> ed.). Londres: SAGE Publications.

Truxillo, D. M., Finkelstein, L. M., Pytlovany, A. C., & Jenkins, J. S. (2015). Age discrimination at work: A review of the research and recommendations for the future. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 129-142). Oxford University Press.

Unite, J., Shen, Y., Parry, E., & Demel, B. (2014). In E. Parry (Ed.), *Generational diversity at work: New research perspectives* (pp. 1-8). Nova Iorque: Routledge.

Van de Vijver, F. J., & Leung, K. (2021). *Method and data analysis for cross-cultural research* (2<sup>nd</sup> ed.). Reino Unido: Cambridge University Press.

## Capítulo 4

Aguinis, H., & Bradley, K. J. (2014). Best practice recommendations for designing and implementing experimental vignette methodology studies. *Organizational Research Methods*, 17(4), 351-371. <https://doi.org/10.1177/1094428114547952>

- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 491-500. <https://doi.org/10.1037/a0013203>
- Berjot, S., & Girault-Lidvan, N. (2009). Validation d'une version française de l'échelle d'évaluation cognitive primaire de Brewer et Skinner [Validação de uma versão francesa da Escala de Avaliação Cognitiva (Traço) de Brewer e Skinner]. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement, 41*(4), 252-259. <https://doi.org/10.1037/a0014842>
- Boehm, S. A., Kunze, F., & Bruch, H. (2013). Spotlight on age-diversity climate: The impact of age-inclusive HR practices on firm-level outcomes. *Personnel Psychology, 67*(3), 667-704. <https://doi.org/10.1111/peps.12047>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 386. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work & Organization, 11*, 95-115. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x>
- Francioli, S. P., & North, M. S. (2021). Youngism: The content, causes, and consequences of prejudices toward younger adults. *Journal of Experimental Psychology. General, 150*, 2591-2612. doi:10.1037/xge0001064
- Greenberg, J. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban. *Journal of Applied Psychology, 79*(2), 288-297. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.288>
- ISSP Research Group (2022). International Social Survey Programme: Social Inequality V — ISSP 2019. *GESIS*, Cologne. ZA7600 Data file Version 3.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.14009>.
- Jehn, K.A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly, 40*, 256-282. <https://doi.org/10.2307/2393638>
- Jones, D. A., & Skarlicki, D. P. (2005). The Effects of Overhearing Peers Discuss an Authority's Fairness Reputation on Reactions to Subsequent Treatment. *Journal of Applied Psychology, 90*(2), 363-372. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.363>
- Jutz, R., Scholz, E., & Braun, M. (2017). *International Social Survey Programme: ISSP 2015 — Work Orientations IV; Questionnaire Development*. (GESIS Papers, 2017/17). Köln: GESIS — Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.21241/ssor.52467>
- Kessler, R. C., Barber, C., Beck, A., Berglund, P., Cleary, P. D., McKenas, D., Pronk, N., Simon, G., Stang, P., Ustun, T. B., & Wang, P. (2003). The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). *J Occup Environ Med., 45*(2), 156-74. doi: 10.1097/01.jom.0000052967.43131.51. PMID: 12625231.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal*

of *Applied Psychology*, 87(1), 131-142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>

Lima, M. L., Marques, S., Batista, M., & Ribeiro, O. (2010). *Idadismo na Europa: Uma abordagem psicossociológica com o foco no caso Português, Relatório I*. Lisboa: Instituto do Envelhecimento da Universidade de Lisboa

Marchiondo, L., Gonzales, E., & Ran, S. (2016). Development and Validation of the Workplace Age Discrimination Scale. *Journal of Business and Psychology*, 31, 493-513. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9425-6>

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

North, M.S., & Fiske, S.T. (2013). A prescriptive, intergenerational-tension ageism scale: Succession, identity, and consumption (SIC). *Psychological Assessment*, 25(3), 706-713. <https://doi.org/10.1037/a0032367>

Parasuraman, S. (1982). Predicting turnover intentions and turnover behavior: A multivariate analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 21(1), 111-121. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90056-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90056-2)

Rego, A., Vitória, A., Pina e Cunha, M., Tupinambá, A., & Leal, S. (2017). Developing and validating an instrument for measuring managers' attitudes toward older workers. *The International*

*Journal of Human Resource Management*, 28(13), 1866-1899, DOI: 10.1080/09585192.2015.1128462

Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 31 (3), 599-627. DOI: <http://www.jstor.org/stable/256461>

Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36(3), 577-600. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb02236.x>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Skinner, N., & Brewer, N. (2002). The dynamics of threat and challenge appraisals prior to stressful achievement events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 678-692. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.678>

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>

Vala, J., Marques Pinto, A., Moreira, S., Lopes, R. C., & Januário, P. (2017). *Burnout na Classe Médica em Portugal: Perspetivas Psicológicas e Psicossociológicas — Relatório Final*. Lisboa: ICS-UL.

Vest, M. J., Scott, K. D., Markham, S. E. (1994). Self-Rated Performance and Pay Satisfaction, Merit Increase Satisfaction, and Instrumentality Beliefs in a Merit Pay Environment. *Journal of Business and Psychology*, 9(2), 171-181. <https://www.jstor.org/stable/25092461>

## Capítulo 5

Asiret, G.D., Kaymaz, T.T., Copur, E.O., & Akyar, I (2017). Ageism attitude towards elderly: Young perspective. *International Journal of Caring Sciences*, 10(2), 819-827.

Bae, S. & Choi, M. (2023) Age and Workplace Ageism: A Systematic Review and Meta-Analysis, *Journal of Gerontological Social Work*, 66 (6), 724-738. <https://doi.org/10.1080/01634372.2022.2161685>

Boehm, S. A., Kunze, F., & Bruch, H. (2013). Spotlight on age-diversity climate: The impact of age-inclusive HR practices on firm-level outcomes. *Personnel Psychology*, 67(3), 667-704. <https://doi.org/10.1111/peps.12047>

Choi, O-j., Lee, K.-s., Lee, K.-t., & Kim, J.-h. (2017). Influences of stereotype and social distance on prejudice toward African Americans. *Journal of Psychology in Africa*, 27(1), 13-17. <https://doi.org/10.1080/14330237.2016.1268262>

Chung, H. S.; Jung, S. Y., & Lee, J. (2017) Socio-demographic factors affecting levels of cultural and non-cultural prejudice: comparing Korean, Chinese, and Japanese college students, *Multicultural Education Review*, 9(1), 30-43. <https://doi.org/10.1080/2005615X.2016.1276669>

Cooper, C., & Leiter, M. (Eds.). (2017). *The Routledge Companion to Wellbeing at Work* (1.ª ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315665979>

Cunha, M. P. E., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2014). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. (7.ª ed.) Editora RH.

Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241>

Ellemers, N., Pagliaro, S., & Barreto, M. (2013). Morality and behavioural regulation in groups: A social identity approach. *European Review of Social Psychology*, 24(1), 160-193. <https://doi.org/10.1080/10463283.2013.841490>

Farinha, C., & Rosa, M. (2022). Just Chill! An experimental approach to stereotypical attributions regarding young activists. *Social Sciences*, 11(10), 427. <http://dx.doi.org/10.3390/socsci11100427>

Ferros, M. & Pereira, H. (2021). Sexual Prejudice in the Portuguese Political Context. *Social Sciences*. 10(2),56. <https://doi.org/10.3390/socsci10020056>

Firzly, N., Van de Beeck, L., & Lagacé, M. (2021). Let's Work Together: Assessing the Impact of Intergenerational Dynamics on Young Workers' Ageism Awareness and Job Satisfaction. *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillessement*, 40(3), 489-499. doi:10.1017/S0714980820000173

- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, 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(6), 878-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.26421238>
- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J., & Rudman, D. L. (2018). Ageism and the Older Worker: A Scoping Review, *The Gerontologist*, 58 (2), 1-14. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>
- Jehn, K.A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256-282. <https://doi.org/10.2307/2393638>
- Jutz, R., Scholz, E., & Braun, M. (2017). *International Social Survey Programme: ISSP 2015 — Work Orientations IV; Questionnaire Development*. (GESIS Papers, 2017/17). Colônia: GESIS — Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.21241/ssoar.52467>
- King, S. P., & Bryant, F. B. (2017). «The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): a self-report instrument measuring ageism in the workplace», *Journal of Organizational Behavior*, 38, 124-151. <https://doi.org/10.1002/job.2118>
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Kunze, F., Boehm, S., & Bruch, H. (2013). «Organizational performance consequences of age diversity: inspecting the role of diversity-friendly HR policies and top managers' negative age stereotypes», *Journal of Management Studies*, 50, 413-442. <https://doi.org/10.1111/joms.12016>
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>
- Liebermann, S.C., Wegge, J., Jungmann, F. & Schmidt, K.-H. (2013), Age diversity and individual team member health: The moderating role of age and age stereotypes. *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 86, 184-202. <https://doi.org/10.1111/joop.12016>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2013). A prescriptive intergenerational-tension ageism scale: Succession, identity, and consumption (SIC). *Psychological Assessment*, 25(3), 706-731. doi: 10.1037/a0032367
- Officer, A., Thiyagarajan, J. A., Schneiders, M. L., Nash, P., de la Fuente-Núñez, V. (2020). Ageism, Healthy Life Expectancy and Population Ageing: How Are They Related? *Int J Environ Res Public Health*, 17(9), 3159. doi: 10.3390/ijerph17093159

Paleari, F. G., Brambilla, M., & Fincham, F. D. (2019). When prejudice against you hurts others and me: The case of ageism at work. *Journal of Applied Social Psychology, 49*(11), 704-720. doi:10.1111/jasp.12628

Pierce, J. L., & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior, 31*(6), 810-834. <https://doi.org/10.1002/job.628>

Rego, A., Vitória, A., Pina e Cunha, M., Tupinambá, A., & Leal, S. (2017). Developing and validating an instrument for measuring managers' attitudes toward older workers. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(13), 1866-1899, DOI: 10.1080/09585192.2015.1128462

Sachdev, I., & Bourhis, R. Y. (1991). Power and status differentials in minority and majority group relations. *European Journal of Social Psychology, 21*(1), 1-24. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420210102>

Schmitz, S., Vauclair, C-M., Esteves, C., Patient, D., & Rosa, M. (2023). Assessing Younger Worker Prescriptive Stereotypes: The Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS). In S. Taneja (Ed.), *Proceedings of the Eighty-third Annual Meeting of the Academy of Management, USA*.

Smith, E. R., & Mackie, D. M. (2007). *Social psychology* (3.<sup>a</sup> ed.). Filadélfia, PA: Psychology Press.

UNESCO (2022). *Glossary: understanding concepts around gender equality and inclusion in education, tool 1*. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380971>

von Humboldt, S., Miguel, I., Valentim, J.P., Costa, A., Low, G. & Leal, I (2023) Is age an issue? Psychosocial differences in perceived older workers' work (un)adaptability, effectiveness, and workplace age discrimination. *Educational Gerontology, 49*(8), 687-699. <https://doi.org/10.1080/03601277.2022.2156657>

Organização Mundial de Saúde (2021). *Relatório mundial sobre o idadismo*. Organização Mundial de Saúde. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>

## Capítulo 6

Abrams, D., Russell, P. S., Vauclair, C.-M., & Swift, H. (2011). *Ageism in Europe and the UK. Findings from the European Social Survey*. Age UK.

Allen, J.O., Solway, E., Kirch, M., Singer, D., Kullgren, J. T., Moïse, V., & Malani, P. N. (2022). Experiences of Everyday Ageism and the Health of Older U.S. Adults. *JAMA Netw Open, 5*(6), e2217240. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2022.17240. PMID: 35704314

American Psychological Association — APA (2022). *Discrimination: What it is and how to cope*. <https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress>

American Psychological Association — APA (2024). <https://dictionary.apa.org/disadvantaged>

Andreoletti, C., & Lachman, M. E. (2004). Susceptibility and Resilience to Memory Aging Stereotypes: Education Matters More than Age. *Exp. Aging Res, 30*, 129-148. DOI: 10.1080/03610730490274167

- Ayalon, L., Dolberg, P., Mikulionienė, S., Perek-Białas, J., Rapolienė, G., Stypinska, J., & de la Fuente-Núñez, V. (2019). A systematic review of existing ageism scales. *Ageing Research Reviews*, 54(1), 1-9. DOI: 10.1016/j.arr.2019.100919
- Barrett, A. E., & Naiman-Sessions, M. (2016). «It's our turn to play»: Performance of girlhood as a collective response to gendered ageism. *Ageing and Society*, 36(4), 764-784. <https://doi.org/10.1017/S0144686X15000021>
- Baumeister, R.F., Hamilton, J.C., & Tice, D.M. (1985). Public versus private expectancy of success: Confidence booster or performance pressure? *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1447-1457. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.6.1447>
- Bowleg, L. (2008). When Black + lesbian + woman ≠ Black lesbian woman: The methodological challenges of qualitative and quantitative intersectionality research. *Sex Roles: A Journal of Research*, 59(5-6), 312-325. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9400-z>
- Bratt, C., Abrams, D., & Swift, H. J. (2020). Supporting the old but neglecting the young? The two faces of ageism. *Developmental Psychology*, 56(5), 1029-1039. doi: 10.1037/dev0000903
- Bratt, C., Abrams, D., Swift, H. J., Vauclair, C.-M., & Marques, S. (2018). Perceived age discrimination across age in Europe: From an ageing society to a society for all ages. *Developmental Psychology*, 54(1), 167-180. <https://doi.org/10.1037/dev0000398>
- Chang, E-S., Kanno, S., Levy, S., Wang, S-Y., Lee, J. E., & Levy, B. R. (2020). Global reach of ageism on older persons' health: A systematic review. *PLoS ONE* 15(1), e0220857. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220857>
- Cheryan, S., & Bodenhausen, G. V. (2000). When Positive Stereotypes Threaten Intellectual Performance: The Psychological Hazards of 'Model Minority' Status. *Psychological Science*, 11(5), 399-402. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00277>
- Czopp, A. M., Kay, A. C., & Cheryan, S. (2015). Positive Stereotypes Are Pervasive and Powerful. *Perspect Psychol Sci.*, 10(4), 451-63. doi: 10.1177/1745691615588091.
- Dalton, D. R., Krackhardt, D. M., & Porter, L. W. (1981). Functional turnover: An empirical assessment. *Journal of Applied Psychology*, 66(6), 716-721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.6.716>
- de la Fuente-Núñez, V., Cohn-Schwartz, E., Roy, S., & Ayalon, L. (2021). Scoping Review on Ageism against Younger Populations. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 18(8), 3988. <https://doi.org/10.3390/ijerph18083988>
- Deborah, K. (1988). Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness: The Context of a Black Feminist Ideology. *Signs*, 14(2), 42-72. <https://doi.org/10.1086/494491>
- Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1), 95-115. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x>
- Ghosheh, N. S., Lee, S., & McCann, D. (20026). *Conditions of Work and Employment for Older Workers in Industrialized Countries: Understanding*

*the Issues*. Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2932201> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2932201>

Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J., & Rudman, D. L. (2018). Ageism and the Older Worker: A Scoping Review, *The Gerontologist*, 58 (2), 1-14. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>

Jelenko, J. (2020). The role of intergenerational differentiation in perception of employee engagement and job satisfaction among older and younger employees in Slovenia. *Changing Societies & Personalities*, 4(1), 68-90. DOI: 10.15826/csp.2020.4.1.090

Kang, H., & Kim, H. (2022). Ageism and Psychological Well-Being Among Older Adults: A Systematic Review. *Gerontol Geriatr Med*, 8, 1-22. doi: 10.1177/23337214221087023

Lagacé, M., Van de Beeck, L., & Firzly, N. (2019). Building on Intergenerational Climate to Counter Ageism in the Workplace? A Cross-Organizational Study. *Journal of Intergenerational Relationships*, 17(2), 201-219, DOI: 10.1080/15350770.2018.1535346

Lamont, R. A., Swift, H. J., & Abrams, D. (2015). A review and meta-analysis of age-based stereotype threat: negative stereotypes, not facts, do the damage. *Psychol Aging*, 30(1), 80-193. doi: 10.1037/a0038586. Errata em: *Psychol Aging*. 2018 Aug;33(5):vi.

Levy, B. (2009). Stereotype Embodiment: A Psychosocial Approach to Aging. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6), 332-336. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x>

Marchiondo, L., Gonzales, E., & Ran, S. (2016). Development and Validation of the Workplace Age Discrimination Scale. *Journal of Business and Psychology*, 31, 493-513. DOI: 10.1007/s10869-015-9425-6

North, M. S., & Fiske, S. T. (2013). A prescriptive intergenerational-tension ageism scale: Succession, identity, and consumption (SIC). *Psychological Assessment*, 25(3), 706-731. doi: 10.1037/a0032367.

Organização Mundial de Saúde (2021). *Relatório mundial sobre o idadismo*. Organização Mundial de Saúde. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>

Rabl, T., & Kühlmann, T. M. (2009). Work-life balance and demographic change: Relationships with age and age discrimination. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8(2), 88-99. <https://doi.org/10.1026/1617-6391.8.2.88>

Rabl, T., & Triana, M. del C. (2013). How German employees of different ages conserve resources: perceived age discrimination and affective organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3599-3612. doi:10.1080/09585192.2013.777936

Raymer, M., Reed, M., Spiegel, M., & Purvanova, R. K. (2017). An examination of generational stereotypes as a path towards reverse ageism. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(3), 148 -175. <http://dx.doi.org/10.1037/mgr0000057>

Rippon, I., Kneale, D., Oliveira, C., Demakakos, P., & Steptoe, A. (2014). Perceived age discrimination in older adults, *Age and Ageing*, 43(3), 379-386. DOI: 10.1093/ageing/aft146

Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002). The Meaning and Consequences of Perceived Discrimination in Disadvantaged and Privileged Social Groups. *European Review of Social Psychology*, 12(1), 167-199, DOI: 10.1080/14792772143000058

Shih, M. J., Pittinsky, T. L., & Ho, G. C. (2012). Stereotype boost: Positive outcomes from the activation of positive stereotypes. Em M. Inzlicht & T. Schmader (Eds.), *Stereotype threat: Theory, process, and application* (pp. 141-156). Oxford University Press.

Shore, L. M., & Goldberg, C. B. (2004). Age discrimination in the workplace. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *The psychological and organizational bases of discrimination at work*. Frontier Series, Society for Industrial and Organizational Psychology.

Skinner, N., & Brewer, N. (2002). The dynamics of threat and challenge appraisals prior to stressful achievement events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 678-692. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.678>

Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 78-89. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x>

Vauclair, C. M., & Rudnev, M. (2023). Multiple jeopardy, national wealth and perceived discrimination: Subjective health of intersecting minority groups across 28 countries. *Acta Sociologica*. <https://doi.org/10.1177/00016993231210650>

von Hippel, C., Kalokerinos, E. K., & Henry, J. D. (2013). Stereotype threat among older employees: Relationship with job attitudes and turnover intentions. *Psychology and Aging*, 28(1), 17-27. <https://doi.org/10.1037/a0029825>

## Capítulo 7

Abrams, D., Russell, P. S., Vauclair, C.-M., & Swift, H. (2011b). *Ageism in Europe and the UK. Findings from the European Social Survey*. Age UK.

Abrams, D., Vauclair, C.-M., & Swift, H. (2011a). *Predictors of attitudes to age across Europe* (n.º 735, p. 90). Ministério do Emprego e das Pensões (pp. 90). [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/214509/rrep735.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214509/rrep735.pdf)

Plataforma Europeia AGE (2023). <https://www.age-platform.eu/european-parliament-calls-to-combat-age-discrimination-at-work-and-rejects-commissions-employment-guidelines/>

American Psychological Association — APA (2022). *Discrimination: What it is and how to cope*. <https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress>

Ames, M., Choudaha, R., Finley, A., Gatta, M., Humphrey, D., Lipson, S. K. & Malpiede, M. (2023). *The mental health and wellbeing of young professionals*. Relatório da autoria de Mary Christie Institute, American Association of Colleges and Universities, Healthy Minds Network, National Association of Colleges and Employers, & Morning Consult.

Auerbach, R. P., Alonso, J., Axinn, W. G., Cuijpers, P., Ebert, D. D., Green, J. G., ... Bruffaerts, R. (2016). Mental disorders among college

students in the World Health Organization World Mental Health Surveys. *Psychological Medicine*, 46(14), 2955-2970. doi:10.1017/S0033291716001665

Ayalon, L., Dolberg, P., Mikulionienė, S., Perek-Białas, J., Rapolienė, G., Stypinska, J., ... de la Fuente-Núñez, V. (2019). A systematic review of existing ageism scales. *Ageing Research Reviews*, 54(100919). doi:10.1016/j.arr.2019.100919

Berdahl, J. L., & Min, J. A. (2012). Prescriptive stereotypes and workplace consequences for East Asians in North America. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18(2), 141-152. <https://doi.org/10.1037/a0027692>

Berkman, L. F., Börsch-Supan, A., & Avendano, M. (2015). Labor-force participation, policies & practices in an aging America: Adaptation essential for a healthy & resilient population. *Daedalus*, 144(2), 41-54. DOI: 10.1162/DAED\_a\_00329

Bratt, C., Abrams, D., & Swift, H. J. (2020). Supporting the old but neglecting the young? The two faces of ageism. *Developmental Psychology*, 56(5), 1029-1039. doi: 10.1037/dev0000903

Bratt, C., Abrams, D., Swift, H. J., Vauclair, C.-M., & Marques, S. (2018). Perceived age discrimination across age in Europe: From an ageing society to a society for all ages. *Developmental Psychology*, 54(1), 167-180. <https://doi.org/10.1037/dev0000398>

Burnes, D., Sheppard, C., Henderson, C. R. Jr, Wassel, M., Cope, R., Barber, C., & Pillemer, K. (2019). Interventions to Reduce Ageism

Against Older Adults: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Am J Public Health*, 109(8), e1-e9. doi: 10.2105/AJPH.2019.305123.

Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. The University of Chicago Legal Forum, 140, 139-167.

Flanagan, J.C. (1954). The Critical Incident Technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327-357. <https://doi.org/10.1037/h0061470>

Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work Stress*, 25, 185-204. doi: 10.1080/02678373.2011.609035

Gutman A., & Drexler, M. (2015). The aging game: perils and promises of a graying society. *Harvard Public Health*, 15-27. [https://www.hsph.harvard.edu/magazine/magazine\\_article/the-aging-game/](https://www.hsph.harvard.edu/magazine/magazine_article/the-aging-game/)

Hirsch-Kreinsen, H. (2023). Artificial intelligence: A «promising technology». *AI & SOCIETY*. <https://doi.org/10.1007/s00146-023-01629-w>

Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences, Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Sage Publications.

Ipsen, C., Karanika-Murray, M., & Nardelli, G. (2020). Addressing mental health and organisational performance in tandem: A challenge and an opportunity for bringing together what belongs together. *Work Stress*, 34, 1-4. doi: 10.1080/02678373.2020.1719555

- Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2023). Mental Health in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 363-387. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>
- Kornadt, A. E., de Paula Couto, C., & Rothermund, K. (2022). Views on Aging — Current Trends and Future Directions for Cross-Cultural Research. *Online Readings in Psychology and Culture*, 6(2). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1176>
- Krekula, C., Nikander, P., Wilińska, M. (2018). Multiple Marginalizations Based on Age: Gendered Ageism and Beyond. Em: Ayalon, L., Tesch-Römer, C. (eds) *Contemporary Perspectives on Ageism. International Perspectives on Aging*, vol. 19. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_3)
- Krzywdzinski, M. (2022). Toward a Socioeconomic Company-Level Theory of Automation at Work. *Weizenbaum Journal of the Digital Society*, 2(1). <https://doi.org/10.34669/WI.WJDS/2.1.5>
- Levy, B. (2009). Stereotype embodiment. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6), 332-336. doi:10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x
- Levy, B. R., Slade, M. D., Chang, E.-S., Kanno, S., & Wang, S.-Y. (2020). Ageism amplifies cost and prevalence of health conditions. *The Gerontologist*, 60(1), 174-181. doi:10.1093/geront/gny131
- Levy, B. R., Slade, M. D., Kunkel, S. R., & Kasl, S.V. (2002) Longevity increased by positive self-perceptions of aging. *J Pers Soc Psychol.*, 83(2), 261-70. doi: 10.1037//0022-3514.83.2.261.
- Marcus, J., & Fritzsche, B. A. (2016). The cultural anchors of age discrimination in the workplace: A multilevel framework. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 217-229. <https://doi.org/10.1093/workar/waw007>
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (2010). Cultures and Selves: A Cycle of Mutual Constitution. *Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 420-430. <https://doi.org/10.1177/1745691610375557>
- Marques, S., Vauclair, C.M., Rodrigues, R., Mendonça, J., Gerardo, F., Cunha, F., Sena, C. & Leitão, E. (2014). *imAGES: intervention program to prevent ageism in children*. Lisboa: Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e Leya.
- Möhlmann, M., Zalmanson, L., Henfridsson, O. & Gregory, R. W. (2021). Algorithmic management of work on online labor platforms: When matching meets control. *MIS Quarterly*, 45 (4), 1999-2022. DOI: 10.25300/MISQ/2021/15333
- Nisbett, R. E. (2003). *The Geography of Thought: How Asians And Westerners Think Differently ... And Why*. Free Press.
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2015). Modern attitudes toward older adults in the aging world: A cross-cultural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141(5), 993-1021. <https://doi.org/10.1037/a0039469>
- OCDE (2021), *Panorama das Pensões 2021: Indicadores da OCDE e do G20*, Edições da OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>.
- Organização Mundial de Saúde (2021). *Relatório mundial sobre o idadismo*. Organização Mundial de Saúde. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>

Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554. <https://doi.org/10.1037/a0016059>

Relatório Social Mundial das Nações Unidas 2023: Não deixar ninguém para trás num mundo envelhecido. Departamento de Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas. <https://social.desa.un.org/publications/undesa-world-social-report-2023>.

Rocca, A., Agahi, O., Beilmann, M., Bettencourt, L., Edisherashvili, N., Marta, E., Mazzocchi, P., O'Higgins, N., Pizzolante, F., Prieto-Flores, Ò., Rodrigues, R., Rosa, M., & Simões, F. (2023). NEETs and Youth Guarantee Registration: Examining the Link to Past Undeclared Work. *Politics and Governance*, 12. doi: <https://doi.org/10.17645/pag.7405>

Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Glick, P., & Phelan, J. E. (2012). *Reactions to Vanguard. Advances in Backlash Theory*. Em *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 45, pp. 167-227). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394286-9.00004-4>

Rudnev, M., & Vauclair, C.-M. (2022). Revisiting Cowgill's modernisation theory: perceived social status of older adults across 58 countries. *Ageing and Society*, 1-18. <https://doi.org/10.1017/S0144686X22001192>

Sinclair, C., Joffe, T., Ginnivan, N., Parker, S. K., & Anstey, K. J. (2023). A Scoping Review of Workplace Interventions to Promote Positive Attitudes Toward Older Workers and Reduce Age-Based Discrimination. *Work, Aging and Retirement*, waad013. <https://doi.org/10.1093/workar/waad013>

Twenge, J. M., Cooper, A. B., Joiner, T. E., Duffy, M. E., & Binau, S. G. (2019). Age, period, and cohort trends in mood disorder indicators and suicide-related outcomes in a nationally representative dataset, 2005-2017. *Journal of Abnormal Psychology*, 128(3), 185-199. doi:10.1037/abn0000410

Vauclair, C.-M., Hanke, K., Huang, L.-L., & Abrams, D. (2016). Are Asian cultures really less ageist than Western ones? It depends on the questions asked. *International Journal of Psychology*, 52(2), 136-144. <https://doi.org/10.1002/ijop.12292>

Zhang, X., Xing, C., Guan, Y., Song, X., Melloy, R., Wang, F., & Jin, X. (2016). Attitudes toward older adults: A matter of cultural values or personal values? *Psychology and Aging*, 31, 89-100.

# Notas

- <1 De acordo com a técnica cultural descentrada, os contributos de indivíduos culturalmente diversos permitem que a escala seja aplicável em diversos contextos culturais, maximizando a adequabilidade do conteúdo dos itens aos grupos culturais envolvidos (Van de Vijver & Leung, 2021). Os resultados não são necessariamente aplicáveis universalmente em todas as culturas, mas, dado que tiveram origem em grupos culturalmente diversos, oferecem uma perspetiva mais equilibrada do ponto de vista cultural (Rivenburgh & Manusov, 2010).
- <2 O painel internacional incluía representantes de Portugal, do Reino Unido, da Bélgica e de França. Segundo van de Vijver and Leung (2021), o envolvimento de investigadores de contextos culturais diversos aumenta a probabilidade de chegar a conceitos e itens culturalmente equivalentes.
- <3 Embora o termo «velhismo» (*oldism*, na versão original) não seja frequentemente encontrado na literatura, tem sido usado recentemente (por exemplo, Francioli & North, 2021) por forma a esclarecer a distinção entre idadismo em relação a pessoas mais velhas e idadismo em relação a pessoas mais jovens (*jovenismo*; *youngism*, na versão original).
- <4 Embora as categorias das expectativas prescritivas identificadas por North e Fiske (2013a) — relativas à sucessão, ao consumo e à identidade — não sejam específicas ao contexto de trabalho, no nosso entender não há dúvida de que os estereótipos relativos à sucessão se aplicam ao local de trabalho. Para esta categorização de estereótipos positivos/negativos, considerámos como negativa a expectativa de que os trabalhadores mais velhos deem lugar aos trabalhadores mais jovens.
- <5 No que diz respeito à categorização das expectativas prescritivas em relação a trabalhadores mais jovens como positivas/negativas, considerámos os estereótipos relacionados com a aceitação de um estatuto mais baixo como negativos, e os estereótipos relacionados com a demonstração de atributos geralmente associados com grupos de estatuto mais elevado como positivos.

# Índice de figuras

- 22 **Figura 2.1.** Relações multidirecionais entre estereótipos, preconceitos e discriminação
- 46 **Figura 3.1.** Fatores de primeira e segunda ordem da WAYS
- 83 **Figura 5.1.** Grau geral de aceitação da dimensão de sucessão da escala SIC, das atitudes negativas em relação a trabalhadores mais velhos, das atitudes positivas em relação a trabalhadores mais velhos (generosidade) e da atitude quanto à inclusão dos mais velhos
- 84 **Figura 5.2.** Grau de aceitação da dimensão de sucessão da escala SIC, das atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, da generosidade dos trabalhadores mais velhos e da inclusão dos trabalhadores mais velhos, por grupo etário
- 86 **Figura 5.3.** Grau de aceitação da dimensão de sucessão da escala SIC, das atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, da generosidade dos trabalhadores mais velhos e da inclusão dos trabalhadores mais velhos, por nível de escolaridade
- 86 **Figura 5.4.** Grau de aceitação da dimensão de sucessão da escala SIC, das atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, da generosidade dos trabalhadores mais velhos e da inclusão dos trabalhadores mais velhos, por estatuto socioeconômico
- 87 **Figura 5.5.** Grau de aceitação da dimensão de sucessão da escala SIC, das atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, da generosidade dos trabalhadores mais velhos e da inclusão dos trabalhadores mais velhos, por região geográfica
- 88 **Figura 5.6.** Grau de aceitação da dimensão de sucessão da escala SIC, das atitudes negativas contra trabalhadores mais velhos, da generosidade dos trabalhadores mais velhos e da inclusão dos trabalhadores mais velhos, por cargo de chefia
- 95 **Figura 5.7.** Grau geral de aceitação das dimensões da WAYS
- 95 **Figura 5.8.** Dimensões e subdimensões da WAYS
- 97 **Figura 5.9.** Grau de aceitação das dimensões da WAYS, por grupo etário
- 98 **Figura 5.10.** Grau de aceitação das dimensões da WAYS, por nível de escolaridade
- 99 **Figura 5.11.** Grau de aceitação das dimensões da WAYS, por orientação política
- 100 **Figura 5.12.** Grau de aceitação das dimensões da WAYS, por região geográfica
- 101 **Figura 5.13.** Grau de aceitação das dimensões da WAYS, por cargo profissional
- 102 **Figura 5.14.** Grau de aceitação das dimensões da WAYS, por cultura organizacional
- 105 **Figura 5.15.** Percepção de saúde mental e saúde física, por grupo etário
- 108 **Figura 5.16.** Avaliação da moralidade em função da idade do alvo
- 108 **Figura 5.17.** Avaliações de moralidade em função da idade do alvo e da idade dos participantes
- 109 **Figura 5.18.** Avaliações de moralidade em função da idade do alvo, do comportamento do alvo e do grau de aceitação da Humildade-Deferência da WAYS por parte dos participantes
- 110 **Figura 5.19.** Avaliações de competência em função do comportamento do alvo
- 110 **Figura 5.20.** Avaliações de competência em função da idade do alvo, do comportamento do alvo e da aceitação da Humildade-Deferência da WAYS por parte dos participantes
- 111 **Figura 5.21.** Avaliações de simpatia em função da idade do alvo, do comportamento do alvo e da aceitação da Humildade-Deferência da WAYS por parte dos participantes

## Índice de tabelas

- 112 **Figura 5.22.** Avaliações de justiça geral, de justiça distributiva e de aceitação da decisão em função da idade do alvo
- 113 **Figura 5.23.** Avaliações de justiça geral, de justiça distributiva e de aceitação da decisão em função do comportamento do alvo
- 114 **Figura 5.24.** Avaliações de justiça geral, de justiça distributiva e de aceitação da decisão em função da idade do alvo e da aceitação da Humildade-Deferência da WAYS pelos participantes
- 115 **Figura 5.25.** Avaliações de justiça retributiva e de desempenho em função da idade do alvo
- 115 **Figura 5.26.** Avaliações de justiça retributiva e de desempenho em função do comportamento do alvo
- 116 **Figura 5.27.** Avaliações de justiça retributiva em função da idade do alvo e da aceitação do estereótipo de Humildade-Deferência da WAYS pelos participantes
- 117 **Figura 5.28.** Avaliações de desempenho da pessoa-alvo em função da idade do alvo, do comportamento do alvo e da aceitação da Humildade-Deferência da WAYS pelos participantes
- 131 **Figura 6.1.** Percepção de discriminação etária por grupo etário
- 131 **Figura 6.2.** Percepção de discriminação etária por estatuto socioeconómico
- 36 **Tabela 2.1.** Síntese dos diferentes tipos de estereótipos associados a trabalhadores mais velhos e a trabalhadores mais jovens
- 45 **Tabela 3.1.** Desenho dos 143 estudos incluídos na revisão exploratória de Schmitz et al. (2023) sobre juvenismo no local de trabalho
- 52 **Tabela 3.2.** Resultados da Análise de Componentes Principais
- 63 **Tabela 4.1.** Participantes do estudo com amostra representativa por região, género e idade
- 63 **Tabela 4.2.** Participantes do estudo com amostra representativa por características demográficas
- 98 **Tabela 5.1.** Grau em que são detidas as subdimensões da WAYS

## Autores

### **PATIENT, David (coordenador)**

David Patient é professor catedrático de Liderança na Vlerick Business School (Bélgica). Licenciou-se em Direito na University College London (Reino Unido) e tem um MBA e um doutoramento em Comportamento Organizacional da University of British Columbia (Canadá). Os seus interesses a nível de investigação incluem justiça organizacional, diversidade etária, comunicação em gestão e equipas eficazes. A sua investigação foi publicada em revistas académicas internacionais de renome.

### **ESTEVES, Carla Sofia**

Carla Sofia Esteves é bolsista de investigação na CUBE - Unidade de Investigação Empresarial e Económica da Católica-Lisbon. É licenciada em Psicologia Social e Organizacional (Iscte-IUL) e doutorada em Psicologia Social (Iscte-IUL). A sua investigação incide sobretudo em relações intergrupais, minorias, inclusão/exclusão, estereótipos e idadismo, em termos dos fatores mitigantes ou exacerbantes.

### **VAUCLAIR, Christin-Melanie**

Christin-Melanie Vauclair é professora assistente no Departamento de Psicologia Social e Organizacional no Iscte-IUL e membro efetivo do Centro de Investigação em Psicologia e Intervenção Social. Coordena, desde 2016, o Mestrado Conjunto Erasmus Mundus em Psicologia da Mobilidade Global, Inclusão e Diversidade na Sociedade (global-minds.eu), no Iscte. A sua investigação incide sobretudo sobre o idadismo e a psicologia transcultural, recebeu financiamento de instituições nacionais e internacionais, e foi publicada em revistas académicas de grande impacto.

### **SCHMITZ, Susana**

Susana Schmitz é doutoranda em Psicologia Social e Organizacional no Iscte-IUL e bolsista de investigação na CUBE - Unidade de Investigação Empresarial e Económica da Católica-Lisbon. Os seus interesses a nível de investigação incluem o juvenismo e o envelhecimento no contexto do local de trabalho. É ainda professora convidada na Católica-Lisbon e trabalha como consultora independente sobre questões de diversidade etária e de planeamento da reforma.

### **ROSA, Miriam**

Miriam Rosa dirige o Centro de Inovação QSR (Quasar Human Capital). É professora convidada no Iscte, e investigadora colaboradora no CIS-Iscte. É doutorada em Psicologia Social e a sua investigação incide sobretudo sobre a idade e a inclusão de género no local de trabalho e sobre mudanças organizacionais/sociais. Atualmente, trabalha em setores de alta tecnologia (p. ex. aeroespacial, energético).

## Estudos publicados

### Economia

#### O Cadastro e a Propriedade Rústica em Portugal

Coordenado por Rodrigo Sarmiento de Beires; 2013.

#### Custos e Preços na Saúde: Passado, presente e futuro

Coordenado por Carlos Costa; 2013.

#### 25 anos de Portugal Europeu:

##### A economia, a sociedade e os fundos estruturais

Coordenado por Augusto Mateus; 2013.

#### Que Economia Queremos?

Coordenado por João Ferrão; 2014.

#### A Economia do Futuro: A visão de cidadãos, empresários e autarcas

Coordenado por João Ferrão; 2014.

#### Três Décadas de Portugal Europeu:

##### Balanço e perspectivas

Coordenado por Augusto Mateus; 2015.

#### Empresas Privadas e Municípios:

##### Dinâmicas e desempenhos

Coordenado por José Tavares; 2016.

#### Investimento em Infra-Estruturas em Portugal

Coordenado por Alfredo Marvão Pereira; 2016.

#### Benefícios do Ensino Superior

Coordenado por Hugo Figueiredo e Miguel Portela; 2017.

#### Diversificação e Crescimento da Economia Portuguesa

Coordenado por Leonor Sopas; 2018.

#### Dinâmica Empresarial e Desigualdade

Coordenado por Rui Baptista; 2018.

#### Encerramento de Multinacionais:

##### O capital que fica

Coordenado por Pedro de Faria; 2018.

#### GDP-linked Bonds in the Portuguese Economy

Coordenado por Gonçalo Pina

#### Features of Portuguese International Trade: A firm-level perspective

Coordenado por João Amador; 2020

#### Financial Constraints and Business Dynamics: Lessons from the 2008-2013 recession

Coordenado por Carlos Carreira, Paulino Teixeira, Ernesto Nieto Carrillo e João Eira; 2021.

#### The Real Estate Market in Portugal

Coordenado por Paulo M. M. Rodrigues; 2022.

#### O Financiamento das PME Portuguesas: A crise e a recuperação entre 2008 e 2018

Coordenado por Clara Raposo; 2022.

#### Financing Entrepreneurship in Portugal

Coordenado por Miguel A. Ferreira, Marta C. Lopes, Francisco Queiró e Hugo Reis; 2022.

#### Financiamento do empreendedorismo em Portugal

Coordenado por Miguel A. Ferreira,

Hugo Reis, Francisco Queiró, Marta C. Lopes; 2024.

### Instituições

#### Droga e Propinas: Avaliações de impacto legislativo

Coordenado por Ricardo Gonçalves; 2012.

#### Justiça Económica em Portugal: A citação do réu no processo civil

Coordenado por Mariana França Gouveia, Nuno Garoupa, Pedro Magalhães; 2012.

#### Justiça Económica em Portugal: Factos e números

Coordenado por Mariana França Gouveia, Nuno Garoupa, Pedro Magalhães; 2012.

#### Justiça Económica em Portugal: Gestão processual e oralidade

Coordenado por Mariana França Gouveia, Nuno Garoupa, Pedro Magalhães; 2012.

#### Justiça Económica em Portugal: Meios de resolução alternativa de litígios

Coordenado por Mariana França Gouveia, Nuno Garoupa, Pedro Magalhães; 2012.

#### Justiça Económica em Portugal: Novo modelo processual

Coordenado por Mariana França Gouveia, Nuno Garoupa, Pedro Magalhães; 2012.

#### Justiça Económica em Portugal: O sistema judiciário

Coordenado por Mariana França Gouveia, Nuno Garoupa, Pedro Magalhães; 2012.

#### Justiça Económica em Portugal: Produção de prova

Coordenado por Mariana França Gouveia, Nuno Garoupa, Pedro Magalhães; 2012.

#### Justiça Económica em Portugal: Recuperação do IVA

Coordenado por Mariana França Gouveia, Nuno Garoupa, Pedro Magalhães; 2012.

#### Justiça Económica em Portugal: Síntese e propostas

Coordenado por Mariana França Gouveia, Nuno Garoupa, Pedro Magalhães; 2012.

#### Segredo de Justiça

Coordenado por Fernando Gascón Inchausti; 2013.

#### Feitura das Leis: Portugal e a Europa

Coordenado por João Caupers, Marta Tavares de Almeida e Pierre Guibentif; 2014.

#### Portugal nas Decisões Europeias

Coordenado por Alexander Trechsel, Richard Rose; 2014.

#### Valores, Qualidade Institucional e Desenvolvimento em Portugal

Coordenado por Alejandro Portes e M. Margarida Marques; 2015.

**Os Tribunais e a Crise Económica e Financeira: Uma análise ao processo decisório em contexto de crise económico-financeira**

Patrícia André, Teresa Violante e Maria Inês Gameiro; 2019.

**Um Novo Normal? Impactos e lições de dois anos de pandemia em Portugal**

Coordenado por Nuno Monteiro e Carlos Jalali; 2022.

**Os Grupos de Interesse no Sistema Político Português**

Coordenado por Marco Lisi; 2022.

**O Estado Regulador em Portugal**

Coordenado por Ana Lourenço; 2022.

## Sociedade

**Como Se Aprende a Ler?**

Coordenado por Isabel Leite; 2010.

**Fazer Contas Ensina a Pensar?**

Coordenado por António Bivar; 2010.

**Desigualdade Económica em Portugal**

Coordenado por Carlos Farinha Rodrigues; 2012.

**Projeções 2030 e o Futuro**

Coordenado por Maria Filomena Mendes e Maria João Valente Rosa; 2012.

**Envelhecimento Activo em Portugal: Trabalho, reforma, lazer e redes sociais**

Coordenado por Manuel Villaverde Cabral; 2013.

**Escolas para o Século XXI: Liberdade e autonomia na educação**

Coordenado por Alexandre Homem Cristo; 2013.

**Informação e Saúde**

Coordenado por Rita Espanha; 2013.

**Literatura e Ensino do Português**

Coordenado por José Cardoso Bernardes e Rui Afonso Mateus; 2013.

**Processos de Envelhecimento em Portugal: Usos do tempo, redes sociais e condições de vida**

Coordenado por Manuel Villaverde Cabral; 2013.

**Que Ciência Se Aprende na Escola?**

Coordenado por Margarida Afonso; 2013.

**Inquérito à Fecundidade 2013**

INE e FFMS; 2014.

**A Ciência na Educação Pré-Escolar**

Coordenado por Maria Lúcia Santos, Maria Filomena Gaspar, Sofia Saraiva Santos; 2014.

**Dinâmicas Demográficas e Envelhecimento da População Portuguesa (1950-2011): Evolução e perspectivas**

Coordenado por Mário Leston Bandeira; 2014.

**Ensino da Leitura no 1.º Ciclo do Ensino Básico: Crenças, conhecimentos e formação dos professores**

Coordenado por João A. Lopes; 2014.

**Ciência e Tecnologia em Portugal: Métricas e impacto (1995-2012)**

Coordenado por Armando Vieira e Carlos Fiolhais; 2014.

**Mortalidade Infantil em Portugal: Evolução dos indicadores e factores associados de 1988 a 2008**

Coordenado por Xavier Barreto e José Pedro Correia; 2014.

**Os Tempos na Escola: Estudo comparativo da carga horária em Portugal e noutros países**

Coordenado por Maria Isabel Festas; 2014.

**Cultura Científica em Portugal**

Coordenado por António Granado e José Vítor Malheiros; 2015.

**O Multimédia no Ensino das Ciências**

Coordenado por João Paiva; 2015.

**O Quinto Compromisso: Desenvolvimento de um sistema de garantia de desempenho educativo em Portugal**

Coordenado por Margaret E. Raymond; 2015.

**Desigualdade do Rendimento e Pobreza em Portugal:**

**As consequências sociais do programa de ajustamento**

Coordenado por Carlos Farinha Rodrigues; 2016.

**Determinantes da Fecundidade em Portugal**

Coordenado por Maria Filomena Mendes; 2016.

**Será a Repetição de Ano Benéfica para os Alunos?**

Coordenado por Luís Catela Nunes; 2016.

**Justiça entre Gerações: Perspectivas interdisciplinares**

Coordenado por Jorge Pereira da Silva e Gonçalo Almeida Ribeiro; 2017.

**Migrações e Sustentabilidade Demográfica: Perspectivas de evolução da sociedade e economia portuguesas**

Coordenado por João Peixoto; 2017.

**Mobilidade Social em Portugal**

Coordenado por Teresa Bago d'Uva; 2017.

**Porque Melhoraram os Resultados do PISA em Portugal?**

**Estudo longitudinal e comparado (2000-2015)**

Coordenado por Anália Torres; 2018.

**Igualdade de Género ao Longo da Vida: Portugal no contexto europeu**

Coordenado por Anália Torres; 2018.

**As Mulheres em Portugal, Hoje: Quem são, o que pensam e como se sentem**

Coordenado por Laura Sagnier e Alex Morell; 2019.

**Financial and Social Sustainability of the Portuguese Pension System**

Coordenado por Amílcar Moreira; 2019.

**Identidades Religiosas e Dinâmica Social na Área Metropolitana de Lisboa**

Coordenado por Alfredo Teixeira; 2019.

**A Evolução da Ciência em Portugal (1987-2016)**

Elizabeth Vieira, João Mesquita, Jorge Silva, Raquel Vasconcelos, Joana Torres, Sylwia Bugla, Fernando Silva, Ester Serrão e Nuno Ferrand; 2019.

**Os Jovens em Portugal, Hoje**

Coordenado por Laura Sagnier e Alex Morell; 2021.

**Estudos publicados**

**Sociedade (continuação)**

**Territórios de Desigualdade  
e Bem-estar: Assimetrias  
nos municípios portugueses**

Coordenado por Rosário Mauritti;  
2022.

**Como comemos o que comemos**

Coordenado por Ana Isabel  
de Almeida Costa; 2023.

**Compreender o idadismo  
no local de trabalho**

Coordenado por David Patient;  
2024.



**FUNDAÇÃO**  
FRANCISCO MANUEL DOS SANTOS