



Ispa

Instituto Universitário
de Ciências Psicológicas,
Sociais e da Vida

ADAPTAÇÃO DA ESCALA NADS AO CONTEXTO PORTUGUÊS:

**Um Estudo sobre Discriminação por Idade no Trabalho
em Trabalhadores com Mais de 50 Anos**

DAVID MANUEL AVELAR DE MOURA

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTORA ANA SABINO

Professor de Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

PROF. DOUTORA ANA SABINO

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2023

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Professora Doutora Ana Sabino, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações

AGRADECIMENTOS

Ao iniciar a minha jornada académica no ISPA, sabia que este dia chegaria, mas não sabia nem como nem quando. O percurso foi repleto de desafios pessoais, académicos e profissionais. Contudo, cada aula e noite de estudo não só reforçaram a minha resiliência como também validaram o investimento de tempo, dinheiro e esforço.

À medida que avançava, o mestrado tornou-se mais do que um desafio académico; transformou-se numa jornada pessoal e intelectual. A dissertação sobre Discriminação por Idade no trabalho reflete uma preocupação pessoal e genuína, por vezes vivida pessoalmente. Cada recurso consultado e estudado ajudou-me a entender melhor o assunto. Foi um processo desafiante, mas cada descoberta representou um avanço importante no meu conhecimento. Acredito que é a hora certa para abordar o idadismo no trabalho e sinto-me honrado em contribuir para este campo emergente. Este marco académico servirá como guia para o meu futuro profissional e para o meu envolvimento na psicologia das organizações.

Neste contexto, expresso a minha profunda gratidão a todos que tornaram esta jornada possível. Agradeço em especial à minha orientadora, Prof^a Dra. Ana Sabino, pela orientação precisa e pelo constante apoio e disponibilidade. Através dela, estendo o meu agradecimento ao corpo docente do ISPA, com uma menção especial ao grupo de Social e Organizações.

Agradeço a todos que participaram na pesquisa e aos meus colegas. Um obrigado especial à Paula, à Carla e à Mónica pela amizade e ajuda. Convosco, a viagem foi mais fácil!

Aos meus colegas de trabalho, clientes e restantes parceiros, o meu sincero agradecimento. Um obrigado especial às minhas chefias, ao longo de quase quatro décadas de trabalho. Com cada um de vocês aprendi lições valiosas, tanto com os bons como, talvez ainda mais, com “os outros”. Este trabalho é dedicado a todos vós.

Por último, agradeço à minha família, o meu porto seguro. Um obrigado especial à minha esposa, Lúcia, pelo amor e apoio, e à minha mãe, que, para além de tudo o resto, me ensinou também a ler e a escrever. Aos meus fiéis escudeiros, os meus filhos, agradeço por serem a inspiração que são e por me incentivarem a liderar pelo exemplo. Aguardo com orgulho e expectativa a conclusão dos vossos próprios mestrados.

"O homem não morre quando deixa de viver, mas sim quando deixa de sonhar."

Albert Einstein

RESUMO

Perante o crescente envelhecimento da população, o Idadismo, na sua forma de *Discriminação por Idade no Trabalho* (DIT), tornou-se um tema emergente a nível mundial, especialmente entre os trabalhadores mais velhos. O objetivo deste estudo foi adaptar a Escala NADS (*Nordic Age Discrimination Scale*) ao contexto laboral português, resultando na versão NADS_PT. Através do método hipotético-dedutivo e com recurso a inquéritos de autorrelato, este estudo quantitativo obteve dados de 195 indivíduos com 50 anos ou mais.

Os resultados indicam que a NADS_PT é uma escala psicométrica robusta ($\alpha = .894$) e unidimensional. Foi também observado que a experiência de DIT se relaciona negativamente com variáveis psicológicas do contexto de trabalho, como Autoeficácia, Capacidade de Trabalho e Satisfação no Trabalho e na Vida, bem como com aspetos de Interação Social com Colegas e Chefias. Também se verificou um aumento nos níveis de Stress entre os que experimentam DIT, embora não tenha havido um impacto significativo nas Intenções de Reforma ou no absentismo por Baixa Médica.

O estudo explora ainda as diferenças de perceção de DIT em grupos sociodemográficos específicos, revelando que indivíduos com mais de 57 anos e desempregados têm uma maior perceção de DIT. Este estudo beneficiou da aplicação de uma escala anteriormente validada em três países nórdicos e em Espanha.

Em resumo, o estudo sublinha a importância de abordar a DIT em Portugal e disponibiliza um instrumento válido para esse efeito. Estas conclusões oferecem uma base sólida para futuras investigações, e intervenções por parte de psicólogos e especialistas de RH, visando combater o idadismo nas organizações.

Palavras-Chave: Idadismo, Discriminação por Idade no Trabalho, Trabalhadores Mais Velhos, Escala Nórdica de Discriminação por Idade, Adaptação Portuguesa da Escala NADS

ABSTRACT

Considering the increasing aging of the population, Ageism, in its form as Age Discrimination in the Workplace (ADW), has become an emerging issue worldwide, particularly among older workers. The aim of this study was to adapt the Nordic Age Discrimination Scale (NADS) to the Portuguese work context, resulting in the NADS_PT version. Utilizing a hypothetico-deductive method and relying on self-report surveys, this quantitative study obtained data from 195 individuals aged 50 or older.

The findings indicate that NADS_PT is a robust psychometric scale ($\alpha=0.894$) and unidimensional. It was also observed that the experience of ADW relates negatively with psychological variables within the work context, such as Self-Efficacy, Work Ability, and Job and Life Satisfaction, as well as aspects of Social Interaction with Colleagues and Managers. An increase in Stress levels was also observed among those experiencing ADW, although there was no significant impact on Retirement Intentions or Medical Leave absenteeism.

The study further explores differences in the perception of ADW in specific sociodemographic groups, revealing that individuals older than 57 and unemployed have a higher perception of ADW. This study benefitted from the application of a scale previously validated in three Nordic countries and Spain.

In summary, the study emphasized the importance of addressing ADW in the work environment in Portugal and provided a valid instrument for this purpose. These conclusions offer a solid foundation for future research, and interventions by psychologists and HR specialists, aiming to combat ageism in organizations.

Keywords: Ageism, Age Discrimination at Work, Older Workers, Nordic Age Discrimination Scale, Portuguese Adaptation of the NADS Scale

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
O Inverno Demográfico.....	3
O Idadismo e a Discriminação por Idade (DI)	6
Discriminação por Idade no trabalho (DIT)	9
Consequências da DIT.....	14
Medir e avaliar a DIT	18
Os instrumentos de avaliação da DIT.....	20
MÉTODO.....	23
Modelo de Investigação e Hipóteses de Pesquisa	23
Delineamento.....	24
Participantes	24
Instrumentos	25
Nordic Age Discrimination Scale (NADS)	25
Autoeficácia.....	27
Capacidade de trabalho.....	27
Stress.....	28
Satisfação no Trabalho e na Vida.....	28
Interação social	29
Intenções de Reforma	30
Incapacidade por Doença.....	30
Procedimento	31
RESULTADOS.....	34
Análise das Qualidades Psicométricas	34
Nordic Age Discrimination Scale (NADS) – Adaptação Portuguesa.....	34

Análise das Qualidades Psicométricas das restantes Escalas	38
Estatística Descritiva das Variáveis em estudo e Correlações	40
Análise de Correlações	42
Análise de Diferença de Médias (T-Test e ANOVAS)	43
Resposta às questões de investigação	45
DISCUSSÃO.....	48
Limitações do Estudo	51
Estudos Futuros	52
Implicações Práticas e Teóricas	53
REFERÊNCIAS	55
ANEXOS.....	73
Anexo A – Analise Demográfica da Amostra.....	73
Anexo B – Analise Socioprofissional da Amostra	74
Anexo C – Tradução dos itens da Escala NADS.....	78
Anexo D - Analise Fatorial da Escala NADS_PT	79
Anexo E- Estatística Descritiva das Variáveis.....	80
Anexo F – Análises de Diferenças de Médias (T-Test e ANOVAS).....	81
Anexo G – Regressões Linear Simples	88

INDICE DE TABELAS

Tabela 1. Descrição dos Itens da Nordic Age Discrimination Scale (NADS) - Adaptação Portuguesa	26
Tabela 2. Autoeficácia	27
Tabela 3. Capacidade de trabalho percebida	28
Tabela 4. Satisfação no Trabalho e na Vida.....	29
Tabela 5. Interação social	29
Tabela 6. Intenções de Reforma	30
Tabela 7. Teste de KMO e Bartlett	34
Tabela 8. Variância total explicada.....	35
Tabela 9. Matriz dos fatores	35
Tabela 10. Validade Fatorial do Modelo da NADS Adaptação Portuguesa	36
Tabela 11. Estatísticas de confiabilidade	36
Tabela 12. Matriz de correlações entre itens	37
Tabela 13. Estatísticas de item-total	37
Tabela 14. Medida KMO e Teste de Bartlett - Resumo das Restantes Escalas	38
Tabela 15. Indicadores de bondade do ajustamento - Resumo das Restantes Escalas ..	39
Tabela 16 . Estatísticas de confiabilidade - Resumo das Restantes Escalas.....	39
Tabela 17. Médias, Desvio Padrão e Correlações entre as variáveis.....	41

INTRODUÇÃO

Em 2016, António Guterres, Secretário-Geral das Nações Unidas, afirmou no prefácio do *Global Report on Ageism*: "*O idadismo está amplamente disseminado nas instituições, leis e políticas em todo o mundo. Prejudica a saúde e a dignidade dos indivíduos, bem como as economias e sociedades em larga escala. Nega às pessoas os seus direitos humanos e a capacidade de atingirem o seu potencial máximo*". Estas palavras são corroboradas por estatísticas preocupantes: metade da população mundial tem atitudes idadistas, com um terço dos europeus a admitir ter sofrido tal discriminação, em particular, os trabalhadores mais velhos (OCDE, 2019; OMS, 2022).

Face ao envelhecimento populacional e ao fenómeno crescente do "*Inverno Demográfico*" (Dumont, 2000) a intensificar-se em países como Portugal, emerge uma questão premente: Vivemos mais, trabalhamos mais... somos mais discriminados?

Butler introduziu o termo *Idadismo* em 1969, definindo-o como estereótipos, preconceitos e discriminação contra determinada faixa etária. No ambiente laboral, esta discriminação manifesta-se como *Discriminação por Idade no Trabalho* (DIT), que se traduz em desvantagens frequentemente enfrentadas por trabalhadores mais velhos. A DIT pode comprometer o bem-estar individual, a coesão organizacional e, em última análise, a produtividade e saúde das organizações. Perante este cenário, a OMS apelou à criação de um mundo sem idadismo até 2030, reforçando esta ambição na estratégia global "Década do Envelhecimento Saudável: 2021-2030" (OMS, 2022).

No domínio académico, o estudo da Discriminação por Idade no Trabalho (DIT) tem ganho crescente destaque. Instrumentos como a *Nordic Age Discrimination Scale* (NADS) têm sido utilizados para avaliar as perceções de discriminação por idade. Neste contexto, decidiu-se adaptar a NADS à realidade laboral portuguesa, dada a sua fiabilidade e aplicabilidade já demonstradas em diversos contextos culturais, como os nórdicos e hispânicos.

O principal objetivo desta pesquisa é a adaptação da NADS ao ambiente laboral português, visando desenvolver um instrumento psicométrico robusto para avaliar a DIT e a sua influência em variáveis psicológicas e de saúde no trabalho.

Quanto aos objetivos específicos, a pesquisa procura inicialmente adaptar e explorar a validade da NADS para indivíduos portugueses com mais de 50 anos, resultando na versão

adaptada denominada NADS_PT. Adicionalmente, o estudo comparará a perceção de DIT entre diferentes grupos sociodemográficos da amostra e investigará a correlação entre a DIT e outras variáveis relevantes, como Autoeficácia, Capacidade Trabalho percebida, Satisfação Trabalho e Vida, Interação Social com Colegas e Chefes e Intenções de Reforma. Também se explorou o possível papel preditor do Stress e dos dias de ausência por Baixa Médica na DIT. Para enriquecer o estudo, também se investigaram as relações das variáveis sociodemográficas com a escala NADS_PT e com outras variáveis em estudo.

Para alcançar estes objetivos, a pesquisa adota uma abordagem quantitativa e utiliza o método hipotético-dedutivo. Um inquérito de autorrelato foi aplicado a uma amostra de 195 indivíduos com mais de 50 anos. Dessa forma, o estudo não só aspira a fornecer um instrumento psicométrico robusto para avaliar a DIT em Portugal, mas também a contribuir com insights atualizados que auxiliem organizações, psicólogos e gestores de RH a definir e promover políticas mais inclusivas para os trabalhadores mais velhos.

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

O Inverno Demográfico

O *Inverno Demográfico* refere-se a uma fase de declínio demográfico caracterizada por uma redução acentuada na taxa de natalidade, aumento na expectativa de vida e consequente envelhecimento da população, levando a desafios significativos em termos de sustentabilidade económica e social (Dumont, 2000)

Num cenário global de envelhecimento da população, observou-se uma notória melhoria na expectativa de vida nos países membros da OCDE ao longo das últimas cinco décadas (Duncan & Loretto, 2004; Raymer et al., 2017). Em resposta a este fenómeno, tem-se assistido também a uma extensão da vida profissional, politicamente reforçada em muitos países industrializados com o aumento da idade legal da reforma (em 2023, a idade de reforma em Portugal está fixada em 66 anos e 4 meses), visando assegurar a sustentabilidade e solvência dos sistemas de pensões e segurança social (Europeia, 2021; Martin, 2018).

Conforme dados da OCDE (2021) em 2019 a expectativa de vida ao nascer nos países membros era, em média, de 81 anos - um aumento superior a 10 anos em relação a 1970. Países como Japão, Suíça e Espanha lideram um grupo de 27 nações onde a expectativa de vida ao nascer ultrapassa os 80 anos.

Segundo James et al. (2017) a melhoria nos sistemas de saúde, aumento do rendimento disponível das famílias, avanços educacionais e melhores condições de vida, juntamente com políticas públicas adequadas, resultaram em um aumento notável na esperança de vida.

Em paralelo, Portugal registou uma trajetória de crescimento ainda mais expressiva no que toca à esperança média de vida, tendo esta passado de 67,1 anos em 1970 para 81,0 anos em 2021, traduzindo-se numa evolução de 13,9 anos ao longo de meio século. Saliente-se que, em 2021, um português de 65 anos tinha uma expectativa de vida adicional de 19,6 anos, antecipando-se assim que até 2040, a esperança média de vida de um português possa chegar aos 84,6 anos (OCDE, 2021)

Portugal, apresenta-se atualmente como o quarto país mais envelhecido da Europa (Eurostat, 2023) com 22,1% da população acima dos 65 anos. O estudo “*Projeções de População Residente 2015-2080*” do INE (2017) avança com dados que antecipam mudanças significativas na demografia portuguesa ao longo das próximas cinco décadas. Relativamente à evolução geral da população, Portugal enfrentará uma acentuada redução demográfica,

passando dos atuais 10,3 milhões para 7,5 milhões de habitantes, prevendo-se que o limiar dos 10 milhões seja ultrapassado já em 2031.

Este fenómeno será ampliado pela diminuição da população jovem (< 15 anos) de 1,5 para 0,9 milhões e um aumento no número de idosos (> 65 anos), que se estima passar de 2,1 para 2,8 milhões. Esta transição demográfica implica uma duplicação do índice de envelhecimento, que passará de 147 para 317 idosos por cada 100 jovens em 2080, com uma perspectiva de estabilização apenas em 2060, quando as gerações nascidas em períodos de baixa fecundidade integrem o grupo etário de 65 anos ou mais.

Ainda segundo o INE (2017) relativamente à população em idade ativa disponível para o mercado laboral, prevê-se que esta registe um declínio substancial, de 6,7 milhões para 3,8 milhões até 2080, observando-se descidas intermédias para 6,0 milhões em 2032 e 5,0 milhões em 2047. Paralelamente, devido à diminuição da população ativa conjugada com o aumento da população idosa, o índice dependência de idosos (*old-age dependency ratio*) poderá sofrer uma redução considerável, de 315 para 137 pessoas em idade ativa por cada 100 idosos, no período entre 2015 e 2080. (ONU, 2020).

Ao analisar o relatório *Promoting an Age-Inclusive Workforce* da OCDE, observa-se que a idade efetiva de saída do mercado de trabalho aumentou cerca de 2,5 anos para homens e 3 anos para mulheres entre 2000 e 2019, com países como Portugal evidenciando um prolongamento ainda mais expressivo, superior a 5 anos (OCDE, 2020).

Contudo, em Portugal, o desafio futuro será ainda mais exigente. Prevê-se que seja necessário um acréscimo de 8 anos na vida laboral até 2050 para compensar o desequilíbrio na força de trabalho, em contraste com um aumento projetado de apenas 3,7 anos na expectativa de vida aos 65 anos para o mesmo período (OCDE, 2020)

Face a este previsível cenário de inverno demográfico (Rodrigues & Bárrios, 2019), torna-se evidente que a idade de trabalho, tradicionalmente aceite pela OCDE entre os 20-64 anos, enfrentará desafios crescentes devido à queda da taxa de fertilidade e ao envelhecimento populacional. Esta tendência sugere que até 2050 a idade normal de trabalho possa ser ajustada para 20-70 anos, um aumento de seis anos em relação ao padrão atual de 20-64 anos, para equilibrar a proporção da população ativa.

Consequentemente, a importância da diversidade etária no mercado laboral tem sido crescentemente reconhecida como um pilar para uma boa dinâmica organizacional. Um estudo realizado em seis países destacou a presença de uma notável disparidade nas taxas de emprego

entre jovens, idosos e trabalhadores de idade laboral média (Martin, 2018) . Numa análise mais abrangente de 37 países da OCDE, a taxa de emprego para pessoas de 55-64 anos é 32% menor do que a dos trabalhadores de 30-54 anos. Para o escalão de 15-29 anos, essa taxa é 9% menor em comparação com o mesmo grupo de 30-54 anos. Os dados mais recentes da OCDE (OCDE, 2023) mostram um aumento no emprego das pessoas mais velhas ao longo do tempo e adicionalmente, projeções indicam uma crescente participação laboral dos cidadãos entre 55 e 64 anos até 2070 (Europeia, 2021). Contudo, apesar da evolução positiva nestas taxas nas últimas décadas, elas permanecem insuficientes para garantir a participação plena das pessoas mais velhas no mercado trabalho.

Em 2021, em Portugal, 66,9% das pessoas entre 55-64 continuavam a trabalhar ativamente, uma subida de 20% em comparação com 2012. No entanto, essa taxa é menor do que os 90,4% de pessoas entre 25-54 anos. Esta diferença pode ser explicada tanto por fatores ligados à oferta e procura do mercado de trabalho, como à discriminação baseada na idade, bem como a diferenças em variáveis de background, como nível de educação, qualificações, motivação e mobilidade (OCDE, 2018).

Esta lacuna representa um desafio para os esforços globais de promover o envelhecimento ativo (e produtivo) e de sustentar os sistemas de proteção social, num contexto de aumento da longevidade e rápida mudança demográfica.

Todos estes elementos conjugados apresentam um paradoxo para os trabalhadores mais velhos. Por um lado, são incentivados a trabalhar mais tempo devido às dinâmicas do mercado de trabalho (escassez de mão de obra, aumentos nas idades legais de reforma, desincentivos às reformas antecipadas, entre outros motivos). Por outro lado, os trabalhadores entre 55 e 64 anos estão sub-representados no mercado de trabalho, e aqueles que ficam desempregados após os 50 anos frequentemente enfrentam longos períodos sem trabalho ou têm dificuldade em voltar a arranjar emprego (Martin, 2018).

Segundo Rodrigues e Bárrios (2019) o *inverno demográfico* não só chegará mais cedo a Portugal, como ainda será mais rigoroso que em muitos outros países europeus. Eles sublinham a urgência de uma dupla abordagem: valorizar a experiência dos trabalhadores seniores, prolongando sua atividade laboral, e assegurando facilidades para sua reintegração no mercado. Tal mudança exige colaborações entre setores públicos e privados, investindo na criação de ambientes de trabalho acolhedores para os trabalhadores mais velhos, bem como na

promoção da saúde mental e física, interação social, valorização da experiência e políticas inclusivas visando um mercado laboral sustentável, inclusivo e sem preconceitos idadistas.

O Idadismo e a Discriminação por Idade (DI)

O termo *Idadismo*, traduzido do inglês "*Age-ism*", foi inicialmente introduzido por Butler (1969) para designar o “*preconceito de um grupo etário em relação a outros grupos etários*”. Define-se como um conjunto de pensamentos, sentimentos e ações negativas relativamente às pessoas mais velhas (OCDE, 2006; E. B. Palmore, 2004) e abrange juízos de valor em relação às pessoas unicamente baseados na sua idade. Estes juízos traduzem-se em preconceito, estereotipação e discriminação contra pessoas idosas, (Butler, 1969; E. Palmore, 1999), frequentemente percebidos como estando doentes, lentas, esquecidas, solitárias e inflexíveis (Nussbaum et al., 2005). Conforme descrito por Schaie (1993) o idadismo refere-se a um preconceito culturalmente enraizado que sustenta a ideia de que a idade é uma dimensão que define socialmente um indivíduo, bem como as suas características físicas e psicológicas.

O idadismo é o mais universal e insidioso dos preconceitos. Butler (1969) nas suas primeiras conceptualizações do idadismo estabeleceu analogias com o sexismo e racismo, dada a sua fundação em estereótipos e preconceitos. No entanto, diferencia-se dos outros “ismos” por não estar ligado a características estáticas do indivíduo, pois o envelhecimento é um processo progressivo e inevitável que todos enfrentarão, caso tenham a oportunidade de viver o suficiente. (Bytheway, 1995; Couto & Wentura, 2012; E. B. Palmore, 2004).

Dentro do domínio das teorias sociais, encontramos relevância na Teoria da Identidade Social de Tajfel e Turner conforme exposto por Hornsey (2008). Esta teoria sugere que as pessoas se esforçam incessantemente para valorizar o grupo social a que pertencem. Deste modo, os mais jovens podem demonstrar uma inclinação favorável aos seus grupos de pertença (ingroups) em detrimento dos grupos de idosos (outgroups).

Uma perspetiva alternativa é fornecida pela *Terror Management Theory* (Greenberg et al., 2017) que indica que o preconceito relacionado à idade se origina, primordialmente, do medo inerente à morte. Esta teoria sustenta que os jovens, quando confrontados com sinais manifestos de envelhecimento, experienciam um profundo desconforto, desencadeando frequentemente sentimentos de aversão e discriminação em relação aos mais velhos. Esta reação é interpretada como uma tentativa de se distanciar dos sinais de senescência e da inevitabilidade da morte (Nelson, 2007).

Em "*The Nature of Prejudice*", Allport (1954) propõem uma interpretação unidimensional do preconceito, vendo-o como uma atitude generalizada dos ingroups face aos outgroups. Contudo, investigações mais recentes (Casper et al., 2011; Couto & Wentura, 2012; Dasgupta & Greenwald, 2001) têm contestado esta perspectiva, argumentando que o idadismo é, de facto, um fenómeno de maior complexidade e que varia conforme o contexto e as fases da vida. A intrincada natureza do idadismo pode levar à internalização de estereótipos associados à idade, desencadeando preconceitos autoimpostos, especialmente em momentos da vida em que as mudanças relacionadas ao envelhecimento são mais antecipadas. Esta internalização poderá resultar na realização de auto-expectativas ligadas à idade, desencadeando um processo de autorrealização de profecias. (Kornadt et al., 2016; 2012).

Em interações humanas, a percepção da idade é determinante, gerando categorizações baseadas em competências e crenças vinculadas à idade (Cuddy & Fiske, 2002; von Humboldt et al., 2023). Estas categorizações culminam em diversas formas de idadismo, que podem ser caracterizadas como positivas ou negativas, e ainda subdivididas em manifestações implícitas ou explícitas, motivadas até por compaixão ou relacionadas a questões de género (Furunes & Mykletun, 2010; Handy & Davy, 2007; Malinen & Johnston, 2013; Stypinska & Turek, 2017). As implicações dessas categorizações variam, podendo ser benéficas ou prejudiciais. (Harris et al., 2018)

No que toca a trabalhos sobre as atitudes idadistas, segundo Couto e Rothermund (2019), em 2013 Malinen e Johnson realizaram estudos sobre idadismo implícito e explícito, onde descobriram que existe um preconceito implícito favorável aos jovens em detrimento dos mais velhos. Contudo, esse preconceito pode não ser expresso abertamente ou até mesmo não ser reconhecido conscientemente por quem o tem. Portanto, medidas implícitas podem ser mais reveladoras sobre preconceitos no ambiente laboral (Hummert et al., 2002; Kornadt et al., 2016; Lin et al., 2011). É de salientar que, frequentemente, atitudes explícitas apresentam correlações fracas, sublinhando a importância de diferenciar entre crenças pessoais e tendências de resposta mais automáticas (Hummert et al., 2002; Kornadt et al., 2016; Nosek et al., 2002).

A manifestação da discriminação associada à idade abrange diferentes âmbitos. No nível *intrapessoal*, verifica-se quando o indivíduo atua simultaneamente como vítima e agente, internalizando estereótipos de idade (Bytheway, 1995; Moberg & Nelson, 2003). A nível *interpessoal*, surge nas interações com colegas ou superiores. Contudo, há ainda uma dimensão *institucional* onde a discriminação é evidente nas estruturas normativas e legais que rege e limitam oportunidades para determinados grupos etários (North & Fiske, 2015). Estas

discriminações, em qualquer nível, podem-se manifestar de forma explícita (consciente) ou implícita (inconsciente) (McCarthy et al., 2019).

Há um reconhecimento crescente de que o idadismo atravessa todo o espectro etário, intensificando-se com a progressão da idade (Davey, 2014; B. Levy et al., 2000; North & Fiske, 2015) pode sobrepor-se a outras formas de discriminação, por exemplo, racismo e sexismo, entre outras, ampliando desvantagens (Kydd & Fleming, 2017).

No contexto organizacional, este conceito adquire especificidade sob a forma de *Discriminação por Idade no Trabalho* (DIT), inserindo-se na mais ampla categoria de *Discriminação por Idade* (DI) (Bytheway, 1995; Cuddy & Fiske, 2002; Moberg & Nelson, 2003).

Importa por isso começar por compreender a *Discriminação de Idade* (DI) em sentido lato, identificada por Rothermund (2009) como situações nas quais as pessoas são prejudicadas devido à sua idade. Mais especificamente, esta discriminação engloba práticas e comportamentos que impedem as pessoas mais velhas de participar em atividades sociais (por exclusão ou rejeição). Pode também abranger regras ou condições estruturais que limitam o acesso destas pessoas a tais atividades ou serviços (Rothermund et al., 2009).

No entanto, e ainda segundo Rothermund et al. (2009), uma situação só pode ser catalogada como discriminatória pela idade se manifestar uma clara desvantagem, diretamente associada à idade do indivíduo. Por isso é crucial distinguir entre representações negativas fundamentadas e as generalizações infundadas. Autores como Butler (1969) e Palmore (2003) concordam que os preconceitos sobre a velhice podem não ser necessariamente idadistas, exceto quando carecem de fundamento ou distorcem, de forma exagerada, as diferenças entre grupos etários. Segundo as conclusões da OCDE (2006) as visões que espelhem fielmente a realidade, reconhecendo a diversidade intra-grupal, estão fora da categoria do preconceito.

O idadismo, apesar de ter raízes em todas as culturas, países e contextos enfrenta desafios na sua definição e reconhecimento (Carral & Alcover, 2019). Esta circunstância reflete-se na inexistência do termo em muitos idiomas, o que representa um desafio acrescido na sensibilização e impulsionamento de mudanças sociais, mesmo que o fenómeno tenha estado presente ao longo dos séculos (OMS, 2022).

A inclusão da palavra "idadismo" na nova edição do *Dicionário da Língua Portuguesa* de 2023 (Ciencias, 2023), com o verbete “*atitude de discriminação e preconceito com base na idade; sinónimo de etarismo*” pode ser um marco na compreensão e comunicação do conceito

em países lusófonos. Esta uniformização linguística é crucial para abordagens mais informadas e para promover transformações socioculturais. Para os propósitos deste trabalho, será utilizada a terminologia "Idadismo", equivalente a "Ageísmo" ou "Etarismo", este último mais frequentemente utilizado no Brasil.

Discriminação por Idade no trabalho (DIT)

Segundo a OCDE (2019) a discriminação no local de trabalho refere-se ao tratamento injusto ou preconceituoso de diferentes categorias de pessoas, especialmente com base em características como género, idade, raça, orientação sexual, religião e aparência física. Adicionalmente, existem fenómenos de intimidação ou assédio no local de trabalho, frequentemente referidos como "*bullying*", que englobam situações onde um trabalhador pode enfrentar ameaças, chantagem, abuso verbal ou até violência física.

Neste contexto, a *Discriminação por Idade no Trabalho* (DIT) especificamente aborda o tratamento desigual de trabalhadores com base na sua idade (Posthuma et al., 2012). Esta discriminação, muitas vezes, é alimentada por estereótipos associados à idade que influenciam negativamente a perceção de trabalhadores, sobretudo daqueles nas extremidades das faixas etárias - tanto os mais velhos como os mais novos (Duncan & Loretto, 2004; Gee et al., 2007; North & Fiske, 2012).

Embora se possa pensar que a DIT seja predominantemente dirigida aos trabalhadores mais velhos, o contexto revela uma narrativa mais complexa, sobretudo na indústria tecnológica (TI). Gullette (2019) identifica *Silicon Valley* como um epicentro flagrante de DIT, descrevendo-o como "*possivelmente o local de trabalho mais idadista do planeta*". Esta perspetiva é enfatizada por declarações como a de Mark Zuckerberg em 2007. O fundador do Facebook, então com 22 anos, afirmou que as empresas tecnológicas não deveriam contratar pessoas com mais de 30 anos porque "*os jovens são simplesmente mais inteligentes*" (Stypinska, 2023).

Com base nesta afirmação preconceituosa e na realidade relatada em *Silicon Valley*, pesquisas subsequentes reforçaram esta perspetiva de DIT em idades precoces em diferentes contextos de sectores mais dinâmicos como *startups*, tecnológicos, moda, entre outros. De forma elucidativa, cerca de 76% dos trabalhadores de TI americanos reconhecem a existência do DIT no sector tecnológico global. Adicionalmente, 80% destes trabalhadores, ao se aproximarem dos 40 anos, mostram-se muito preocupados com o impacto que a idade pode ter

nas suas carreiras (Stypinska, 2023). Em concordância, um trabalho de Sevilla (2019) sublinha que, em média, os profissionais de TI reconhecem experiências de DIT pela primeira vez aos 29 anos, estabelecendo um contraste acentuado com outros setores onde este fenómeno usualmente se manifesta próximo dos 45 anos (Harris et al., 2018)

Aqui chegados, torna-se imperativo, no enquadramento teórico desta Dissertação, clarificar a conceptualização de *trabalhador mais velho*. Nas organizações atuais, a definição de trabalhador mais velho ultrapassa a simples contagem de anos (Mccarthy et al., 2014). Consideram-se dimensões como a *Idade Cronológica* (anos desde o nascimento), a *Idade Funcional* (relacionada com capacidades físicas e cognitivas), a *Idade Psicossocial* (baseada em atitudes e comportamentos), a *Idade Organizacional* (tempo de serviço) e a *Idade ao Longo da Vida* (eventos marcantes) (Sterns & Doverspike, 1989)

De facto, a amplitude desta definição varia consideravelmente conforme as fontes. Algumas investigações sugerem limites etários entre os 40 e os 75 anos (Peterson Sally et al., 1988). Por outro lado, relatórios da OCDE e da UE focam predominantemente nos indivíduos entre os 55 e 64 anos. Martin (2018) expande esta análise para aqueles que trabalham para além dos 65 anos, contemplando a faixa etária dos 55 aos 74 anos.

Quando abordado sob a perspetiva dos decisores organizacionais, particularmente em RH, identifica-se uma média de 52,4 anos (Mccarthy et al., 2014). Contudo, a realidade laboral de regiões como a Europa e os Estados Unidos convergem para os 50 anos como marco crítico no âmbito laboral (Esrs et al., 2020; Harris et al., 2018). Esta observação é corroborada pela OCDE, que aponta que trabalhadores com mais de 50 anos enfrentam desafios marcantes no mercado de trabalho, estando mais vulneráveis à discriminação e sendo frequentemente os primeiros a ser despedidos e os últimos a ser contratados (OCDE, 2006)

Na esfera académica, há estudos que mantêm os limiares de idade anteriormente estabelecidos, nomeadamente a *Nordic Age Discrimination Scale* (NADS) (Furunes & Mykletun, 2010) e a versão espanhola de Carral et al. (2019) que optaram pelo limiar dos 55 anos. Contudo, neste trabalho, e tendo em vista a adaptação portuguesa da escala NADS, é prudente e recomendável seguir as diretrizes da OCDE, definindo "trabalhador mais velho" como aqueles que têm 50 anos ou mais.

Enquanto a definição de *trabalhador mais velho* permanece em debate, existe já um consenso mais amplo na literatura acerca dos níveis de análise da DIT, destacando a sua crescente relevância no meio académico. Vários autores (Marques et al., 2020; Previtali et al.,

2022; Solem, 2016; Stypińska & Nikander, 2018) propõem uma análise do idadismo e da discriminação de idade em três níveis distintos: (1) o *micro-nível*, centrado no indivíduo enquanto alvo e protagonista, conforme ilustrado por Horton et al. (2008); (2) o *meso-nível*, associado a grupos sociais e organizações, como referido por North & Fiske (2013); e (3) o *macro-nível*, que se debruça sobre as raízes culturais mais abrangentes do idadismo, conforme destacado por E. Palmore (1999). Os três níveis sobrepõem-se e estão interligados (Solem, 2016)

À medida que a população envelhece e as pessoas permanecem ativas, produtivas e influentes por mais tempo, intensifica-se a tensão intergeracional. Esta situação é frequentemente exacerbada pela percepção dos jovens de que os mais velhos competem diretamente por recursos valiosos e limitados, como cargos, salários e benefícios, restringindo assim as suas oportunidades de progressão profissional (North & Fiske, 2012, 2013).

Ao nível meso, Couto et al. (2019) identificam três fontes fundamentais de tensões intergeracionais no ambiente laboral: (1) *expectativas orientadas à sucessão*, onde os mais jovens esperam que os trabalhadores mais velhos libertem espaço, permitindo-lhes maior acesso a recursos como empregos e poder político; (2) *expectativas vinculadas ao consumo*, evidenciando-se na disputa por recursos partilhados como cuidados médicos e pensões; (3) *conflitos de identidade intergeracional* (limitando a participação em atividades reservadas para os mais jovens, e segregando os mais velhos).

Assim, uma fonte determinante de DIT intergerações reside nas expectativas baseadas na sucessão, onde os mais jovens esperam que os trabalhadores mais seniores desocupem posições profissionais, se reformem ou saiam das organizações o mais precocemente possível (Couto & Rothermund, 2019)

No ambiente laboral, a DIT manifesta-se através de atitudes tanto explícitas quanto implícitas em relação aos trabalhadores mais velhos, e é evidenciada por indicadores concretos de discriminação por idade e com impactos nas interações sociais. (Nosek et al., 2005). Muitas das investigações concentram-se particularmente em atitudes idadistas e estereótipos voltados para este grupo dos trabalhadores mais velhos. Contudo, é crucial notar, com base numa meta-análise conduzida por Ng e Feldman (2013) que grande parte desses estereótipos não se sustenta empiricamente. Esta realidade ganha contornos de preocupação ao considerarmos que trabalhadores mais idosos são frequentemente alvo de estigmas e de percepções negativas, sendo descritos como menos produtivos, com falta de energia, e avessos à mudança (Couto &

Rothermund, 2019; Harris et al., 2018; Posthuma & Campion, 2009) . Além disso, são-lhes atribuídas características como menor saúde, equilíbrio precário entre trabalho e vida pessoal, desconfiança, baixa motivação, e inaptidão ou desinteresse na aquisição de novas competências (Marques, 2016; O’Loughlin et al., 2017).

Curiosamente, Derous e Decoster (2017) mencionam um estudo de Axt et al. de 2014 que detetou um padrão atípico nas avaliações implícitas. Em vez do esperado favoritismo pelo próprio ingroup, os participantes mais velhos avaliaram os indivíduos da mesma faixa etária de forma menos favorável, posicionando-os na base da hierarquia social. Esta tendência contrasta com as avaliações implícitas observadas em contextos de raça e género.

Apesar dos estereótipos negativos ligados aos trabalhadores mais idosos, estes são frequentemente percecionados como mais estáveis, confiáveis, honestos, leais, comprometidos com o trabalho e menos inclinados a faltar ou a trocar de emprego rapidamente (Gordon & Arvey, 2004; Harris et al., 2018; Posthuma & Campion, 2009) No entanto, a ênfase nestas qualidades assenta, maioritariamente, nas *soft skills*, desvalorizando, por implicação, as *hard skills* e insinuando deficiências ou deficit em competências técnicas. Esta perspetiva, muitas vezes vista como positiva, manifesta-se como idadeísmo benevolente (ou benigno) . Apesar da intenção inicial ser positiva, estes estereótipos resultam em abordagens paternalistas, limitando desafios e responsabilidades para os trabalhadores mais velhos e reforçando um idadeísmo mais subtil e indireto (Bugental & Hehman, 2007; Iversen et al., 2009).

No contexto português, a perceção sobre a (in)adaptabilidade, eficácia e discriminação por idade de trabalhadores mais velhos varia consideravelmente, influenciada por fatores como grupo etário, género, nível de educação e setor de trabalho (Bratt et al., 2018; Marques, 2016; Marques et al., 2020; von Humboldt et al., 2023)

Fasbender (2016) na sua abrangente análise sobre estereótipos negativos ligados à idade, sublinha que, ao serem assimilados pelos trabalhadores mais velhos, os estereótipos podem consolidar e reforçar tais ideias, afetando as suas emoções e comportamento no trabalho. Maurer et al. (2008) destacam que a internalização de estereótipos de idade pode afetar as crenças e comportamentos dos trabalhadores mais velhos.

Assim, compreendendo este processo de interiorização, uma manifestação particular da discriminação por idade é a chamada "ameaça do estereótipo" (*stereotype threat*). Esta pode influenciar significativamente o desempenho, sobretudo quando confrontada com estereótipos negativos (von Hippel et al., 2015). Este fenómeno evoca o receio que os indivíduos mais velhos

têm de ser avaliados através de estereótipos associados à idade, o que, por vezes, os leva a validar involuntariamente tais estereótipos, numa espécie de um ciclo de profecias autorrealizáveis (Steele et al., 2002). resultando em défices de desempenho, como em tarefas de memória (Hess et al., 2003).

A internalização dos estereótipos e das crenças associadas pode conduzir a comportamentos autolimitantes, como resistência à aprendizagem (Greller & Stroh, 2004), afetando a satisfação no trabalho e o bem-estar global (Taylor et al., 2013). A médio e longo prazo, estes comportamentos não só afetam a motivação e o compromisso organizacional (Kulik et al., 2016) como também trazem custos indiretos, incluindo reduções nas pensões e consequências financeiras associadas.

Ao explorar a complexidade da empregabilidade de trabalhadores mais velhos, Deros e Decoster (2017) analisaram o impacto das informações de idade presentes nos currículos durante o recrutamento. Constatou-se que detalhes explícitos sobre a idade potenciavam a perceção de adequação ao cargo. Em contraste, pistas implícitas, tais como nomes e atividades, eram utilizadas para inferir a idade dos candidatos, influenciando assim as avaliações. É particularmente notável que currículos que desafiavam os estereótipos convencionais - como, por exemplo, nomes jovens ligados a atividades mais antiquadas - eram menos valorizados. A omissão da data de nascimento resultava em avaliações negativas dos candidatos. De forma surpreendente, recrutadores mais velhos não demonstravam preferência por candidatos da sua faixa etária. Estudos, como os de Finkelstein et al. (2013) confirmam a influência de estereótipos relacionados à idade nas decisões de contratação. Assim, Deros et al. (Deros & Decoster, 2017) concluem sobre a incontestável presença de tais vieses e a imperativa necessidade de uma investigação aprofundada, com o intuito de desvendar as raízes psicológicas do viés de idade, sobretudo no que toca ao seu carácter implícito.

Outro estudo mostrou que candidatos mais velhos tinham menos probabilidade de ser selecionados para entrevistas, sendo percecionados como menos competentes quando comparados com candidatos mais jovens (Gioaba & Krings, 2017; Kaufmann et al., 2017). Esta noção é reforçada pela evidencia que avaliações de performance de trabalhadores mais velhos são tendencialmente mais baixas (Bal et al., 2011; Rupp et al., 2006)

Em suma, a questão do idadismo e da DIT no contexto laboral apresenta-se como um tema complexo e multifacetado, que requer uma abordagem multifatorial, considerando tanto atitudes explícitas e implícitas, como estereótipos e realidades empíricas, para uma

compreensão completa do fenómeno. Apesar de a discriminação poder ser experienciada em diferentes fases da vida (North & Fiske, 2015) estabelecer um clima intergeracional harmonioso nas organizações mostra-se uma estratégia potencialmente eficaz como antídoto ao idadismo, promovendo uma maior satisfação laboral (Lagacé et al., 2019). De acordo com Pettigrew (2006) a interação regular e positiva com trabalhadores mais velhos pode atenuar preconceitos.

Na sua essência o idadismo no trabalho, sobretudo quando direcionada aos trabalhadores mais velhos, configura-se como uma estereotipação sistemática baseada na idade (E. Palmore, 2001). Tal estereotipação, mesmo que subtil, revela-se tão prejudicial quanto formas mais flagrantes de discriminação, ressaltando a urgente necessidade de intervenções bem fundamentadas no âmbito organizacional (Jones et al., 2016).

Consequências da DIT

As consequências da Discriminação por Idade no Trabalho (DIT) são profundas, impactando diversos aspetos da vida dos trabalhadores mais velhos.

Identificado como um risco psicossocial significativo, o idadismo tem implicações diretas na saúde dos trabalhadores, conforme apontado por Swift e Steeden (2020) e Vogt Yuan (2007) assim como existindo também repercussões a nível cognitivo e comportamental (Gow et al., 2013; Nicholson, 2012). Este impacto é amplificado quando combinado com outros estereótipos, como capacitismo, sexismo e racismo, potencializando seus efeitos negativos no bem-estar (Marchiondo et al., 2016).

No campo da saúde, Levy e colegas ligam a DIT a problemas como a diminuição da autoeficácia e ao stress cardiovascular em trabalhadores seniores (1996; 2000; 2002)

Trabalhadores mais velhos que enfrentam DIT apresentam sintomas depressivos amplificados, uma deterioração na autopercepção de saúde e, em alguns casos, um aumento no consumo alcoólico, conforme observado por Marchiondo (2019). A dimensão psicológica deste fenómeno é também evidenciada nos trabalhos de Couto et al. (2019) e Garstka et al. (2004) que relacionam a DIT com a satisfação com a vida e o bem-estar geral. Ademais, trabalhos de Cowgill (1974) e Hassell e Perrewé (1993) sublinham que os trabalhadores que se percebem como alvo de DIT frequentemente reportam sentimentos de insatisfação e baixa autoestima.

Estereótipos negativos sobre trabalhadores mais velhos têm sido identificados como catalisadores de DIT (Carral & Alcover, 2019). No ambiente de trabalho, estereótipos

negativos sobre trabalhadores mais velhos têm implicações substanciais nas atitudes, comportamento e bem-estar psicológico destes indivíduos (Giasson et al., 2017). Crenças infundadas, como a suposta menor competência e adaptabilidade dos trabalhadores mais velhos, são comuns e foram destacadas em estudos de Cuddy et al. (2005) e Posthuma e Campion (2009) Estas crenças podem limitar a capacidade dos trabalhadores mais velhos de assumir novas funções, levando a um declínio na satisfação no trabalho e no bem-estar geral (Greller & Stroh, 2004; Taylor et al., 2013). Além disso, Ilişanu e Andrei (2018) e Minnote (2012) demonstraram que os estereótipos podem comprometer a motivação e o compromisso no trabalho. Em paralelo, Weber et al. (2019) evidenciam associações significativas entre estereótipos negativos e uma redução na autoeficácia, performance e na disponibilidade para aprender e desenvolver-se, assim como um aumento nas intenções de reforma antecipada e absentismo por baixas médicas.

Os efeitos da DIT no ambiente de trabalho têm também implicações profundas na carreira e no autoconceito profissional dos trabalhadores mais velhos. Conseqüentemente, observa-se que trabalhadores mais velhos enfrentam comportamentos discriminatórios manifestados em taxas mais baixas de contratação, promoção ((Posthuma et al., 2012), avaliações menos favoráveis em vários domínios profissionais (Bal et al., 2011; Finkelstein & Burke, 1998; Rupp et al., 2006; Waldman & Avolio, 1986) e recomendações negativas das chefias (Rupp et al., 2006)

À medida que os indivíduos se identificam como 'trabalhadores mais velhos', tendem a distanciar-se psicologicamente do trabalho. Este distanciamento pode conduzir a despedimentos e rescisões, levando a saídas precoces do mercado laboral e, conseqüentemente, à perda da sua identidade profissional (Gaillard & Desmette, 2010). Carral e Alcover (2019) mencionam que a vontade de sair do trabalho ou se reformar cedo aumenta devido DIT. Essa decisão pode resultar em menores rendimentos na reforma. Importa ressaltar que a DIT é apontada como um dos fatores mais stressantes e perturbadores que um trabalhador pode enfrentar, com conseqüências prejudiciais de longo prazo (Minnotte, 2012; Xu & Chopik, 2020).

As vivências associadas à DIT frequentemente conduzem ao isolamento e à reclusão do indivíduo discriminado, como mecanismo de proteção contra novas formas de discriminação (Miller & Kaiser, 2001) . No contexto laboral, estas conseqüências comportamentais negativas têm-se manifestado no desejo de cessar a atividade profissional e antecipar a reforma, assim como na diminuição da vontade e motivação para o envolvimento social na fase mais avançada da vida (Schermuly et al., 2014).

Nas organizações, a DIT não prejudica apenas o indivíduo, mas também pode enfraquecer a saúde organizacional e o desempenho coletivo, refletindo impactos significativos nas organizações. A DIT é também consequência de diversas imperfeições e fatores do mercado laboral. Elas podem surgir de crenças tendenciosas sobre as *skills* dos trabalhadores mais velhos, decisões empresariais orientadas à redução de custos com pessoal, ou mudanças na economia neoliberal contemporânea que dá preferência a profissionais jovens e com potencial relegando para segundo plano o perfil mais estável e experiente do trabalhador mais velho (Wood et al., 2008). As organizações, em certos contextos, podem também ver as saídas negociadas ou a reforma antecipada como uma opção desejável, frequentemente justificando-as através da solidariedade intergeracional, ou seja, abrindo espaço para os jovens no mercado de trabalho (Manfredi, 2011).

McCann e Giles (2002) alertam para os desafios crescentes no recrutamento de trabalhadores qualificados, uma situação agravada pela escassez de jovens qualificados e pela tendência contínua de despedir trabalhadores seniores e qualificados. Contrariamente, em contextos de recrutamento ativo de recursos humanos, combinada com uma carência de competências e talento, os despedimentos negociados e as reformas antecipadas podem ser estratégias inadequadas (Fasbender, 2016). O progressivo afastamento de trabalhadores mais experientes é prenúncio de diversas consequências para as organizações, desde perda de conhecimento acumulado - *a amnésia corporativa* - (Burmeister & Deller, 2016) e potencial perda de *expertise* (Couto & Wentura, 2012). Neste cenário, a retenção de profissionais seniores qualificados assume-se como uma estratégia vital (Posthuma et al., 2012). O idadismo a nível de gestão pode até comprometer a sobrevivência das empresas, especialmente devido à insuficiência de jovens qualificados no mercado, conforme apontam Stypińska e Nikander (2018).

Por outro lado, e de acordo com Fasbender (Fasbender, 2016), trabalhadores que se sentem alvo de discriminação tendem a manifestar comportamentos menos favoráveis às organizações onde trabalham. Segundo Bayl e colaboradores (2014) a DIT vivenciada está associada a um menor envolvimento no trabalho e menor compromisso organizacional (Snape & Redman, 2003) que influenciam negativamente o desempenho global da empresa (Kunze et al., 2011).

Ao contrário, em contextos onde predomina um tratamento justo e equitativo, é mais frequente que se observe um aumento destes comportamentos positivos. No entanto, conforme sublinhado por Balser (2002) e Snyder et al. (2010) os estereótipos e preconceitos podem

fomentar sentimentos de injustiça entre os trabalhadores, levando-os a adotar comportamentos disfuncionais, tais como atrasos, absentismo e até mesmo atos de violência, sabotagem, roubo e incivildades. Dong et al. (2022) observaram que a DIT intensificou o silêncio dos colaboradores, sendo este efeito mediado pela alienação laboral e pelo compromisso com a organização.

A longo prazo, tais comportamentos, salientados por Kelloway et al. (2010), têm potencial para comprometer não apenas o bem-estar organizacional, mas também os interesses de todos os envolvidos na organização, incluindo seus *stakeholders* (Spector et al., 2006)

Quanto às implicações do idadismo e da DIT nas interações entre colegas de diversas idades, tais fenómenos revelam-se particularmente nocivos no ambiente de trabalho. Como sugerido pelos resultados de Fasbender & Gerpott (2021, 2022), os efeitos adversos da discriminação por idade podem afetar não só o conjunto de empregados mais velhos que são discriminados, mas também um grupo consideravelmente mais amplo.

Uma gestão ineficaz da diversidade etária na organização, ou a perceção de injustiça baseada na idade, pode desmotivar não só os trabalhadores mais velhos, mas também os mais jovens, comprometendo a coesão entre colegas de diferentes faixas etárias e afetando negativamente a produtividade da organização (Couto & Rothermund, 2019).

Entretanto, nem os indivíduos nem as organizações são meros espectadores passivos desta problemática. Segundo a OMS (2022) o setor privado, especificamente, deve elaborar e implementar políticas e intervenções nas empresas para prevenir e reagir aos casos de DIT, nomeadamente capacitando os colaboradores e os responsáveis para que possam reconhecer e combater o idadismo. Naegele et al. (2018) destacam que a estrutura etária da organização, o tamanho da empresa e as estratégias de recursos humanos são fatores determinantes para essa abordagem.

Neste contexto, Couto et al. (2019) referenciando Brandtstädter & Rothermund (2002) e Rothbaum et al. (1982), distinguem duas abordagens organizacionais na resposta à DIT: a assimilativa e a acomodativa. Enquanto a primeira se foca em ações concretas e ativas para contrariar a DIT, a acomodativa centra-se em minimizar e neutralizar os seus efeitos negativos. A aplicação prática destas estratégias pode ser exemplificada pela promoção de relações intergeracionais saudáveis e pela implementação de programas de treino específicos para colaboradores mais velhos (Truxillo et al., 2014, 2015)

Medir e avaliar a DIT

O *Global Ageism Report* da Organização Mundial de Saúde (2016) apela à colaboração entre entidades governamentais e acadêmicas para abordar o idadismo, destacando a necessidade de uma definição clara do fenómeno. O relatório enfatiza também a importância de avaliar a extensão e os impactos do idadismo e sugere a adoção de métodos rigorosos na recolha de dados em diversas regiões geográficas. A OMS também defende a criação e utilização de instrumentos psicométricos válidos e fiáveis para garantir uma avaliação precisa do idadismo (OMS, 2022).

Esta necessidade de pesquisa no domínio do idadismo torna-se ainda mais evidente quando contrastada com o robusto corpo literário em torno da discriminação de género e raça. Enquanto as repercussões negativas da discriminação racial e sexual estão bem documentadas, os efeitos do idadismo permanecem parcialmente inexplorados ou investigados através de métricas questionáveis. Os apelos de Ruggs et al. (2013) e North e Fiske (2012, 2013) destacam a necessidade de pesquisa adicional sobre a DI, em especial no trabalho, enfatizando a importância de centrar os estudos na *perspetiva das vítimas*.

No campo académico, a DI tem sido um tema de interesse de estudo há sete décadas, demonstrando uma atenção contínua a essa questão. A trajetória consolidada desta investigação é evidenciada por ferramentas como o *Old People Questionnaire* (Tuckman, J., Lorge et al., 1953) e a *Fraboni Scale of Ageism* (Fraboni et al., 1990). Estes instrumentos foram cruciais para a compreensão das dinâmicas sociais associadas às atitudes idadistas em geral.

A metodologia usada nesta área, conforme elucida Couto (2019) varia desde estudos descritivos e correlacionais até aos experimentais. Os primeiros, embora tragam contributos importantes quanto à prevalência do fenómeno e às relações entre variáveis, têm limitações no estabelecimento de determinantes claros do idadismo. Em contraste, apesar dos desafios na sua execução, os estudos experimentais apresentam potencial para uma compreensão mais profunda e elucidativa dos determinantes subjacentes a este fenómeno (Couto & Rothermund, 2019).

Nos estudos sobre fatores sociais na psicologia das organizações, os métodos são categorizados em dois grupos. Os *métodos objetivos* são baseados em classificações de especialistas, dados estatísticos e medidas fisiológicas. Por outro lado, os *métodos subjetivos* baseiam-se no auto-relato e refletem o processamento cognitivo e emocional do indivíduo (Wännström, 2008).

Dentro da pesquisa sobre DIT, é fundamental entender as diferentes categorias de avaliação. Couto e Rothermund (2019) propõem uma taxonomia dividida em três categorias principais:

(1) *Avaliação de preconceitos relacionados com a idade*: Esta categoria procura identificar atitudes e crenças negativas em relação a pessoas mais velhas. Alguns estudos empregam *medidas diretas*, recorrendo a questionários onde os participantes respondem explicitamente sobre as suas perspetivas em relação a pessoas e trabalhadores mais velhos. No entanto estas abordagens diretas enfrentam certas limitações (Couto & Rothermund, 2019). Pode existir uma tendência para ocultar atitudes negativas, seja por desejabilidade social ou falta de autoconsciência sobre reações afetivas (Greenwald & Banaji, 1995; Wilson et al., 2000). Para superar esses desafios, outras investigações optam por *medidas indiretas* ou implícitas como o *Implicit Association Test (IAT)*, *Evaluative Priming* e o *Affective Misattribution Procedure*, que se assumem captar respostas mais genuínas e menos moldadas pela intervenção consciente do participante (Greenwald et al., 1998; Payne et al., 2005).

(2) *Avaliação objetiva da discriminação etária*: Estes estudos descrevem diferenças entre grupos etários em variáveis como taxas de emprego e salários e outras sociodemográficas. No entanto, interpretar estas diferenças em termos de idadeísmo é complexo devido às variáveis confundidoras (*confounding variables*), como nível de educação e de saúde. Algumas investigações procuram contornar isso controlando as variáveis confundidoras ou usando manipulações experimentais (Couto & Rothermund, 2019).

3) *A Discriminação por Idade (DI) percebida*, observada sob a "*perspetiva da vítima*" aborda as experiências auto-reportadas de discriminação devido à idade. Esta categoria engloba os estudos centrados nas medidas de perceção de Discriminação de Idade no Trabalho avaliadas através do autorrelato dos sujeitos (que é o foco central deste trabalho).

No entanto, tal como apontado por Gee, Pavalko, e Long (2007), há uma discussão em aberto sobre a validade dos métodos de autorrelato ao avaliar a perceção da DIT. Apesar desta incerteza, estudos, como o realizado por James e colaboradores (2013), mostram que a perceção da DIT pode ter impactos significativos no envolvimento dos trabalhadores com as organizações, independentemente da sua idade (J. B. James et al., 2013)

É fundamental salientar que as consequências psicológicas da perceção da DIT são semelhantes às consequências resultantes de episódios efetivos e objetivos de DIT, como o

aumento do stress psicológico (Vogt Yuan, 2007) ou a antecipação da idade de reforma desejada (Schermuly et al., 2014).

Como já mencionado anteriormente, é essencial entender que ter a percepção de DIT nem sempre equivale a uma real discriminação. Apesar de preconceitos serem centrais ao idadismo, alguém ter uma crença negativa sobre os mais velhos não constitui, por si só um ato de DI. No entanto, preconceitos podem levar a comportamentos discriminatórios. Esta distinção é vital, especialmente ao planear intervenções em psicologia organizacional (Couto & Wentura, 2012)

Devido à possibilidade de episódios reais e objetivos de discriminação serem frequentemente ignorados ou subestimados por serem considerados como normais ou justificáveis, a discriminação percebida pode sobressair-se como o principal elemento causador destes efeitos negativos. Neste contexto, Couto (2019, p. 71) afirma que “*a percepção de discriminação por idade pode até ser o preditor mais importante para as consequências negativas da discriminação por idade*”, ressaltando a relevância da percepção DIT no contexto deste estudo.

Os instrumentos de avaliação da DIT

Ao longo dos anos, diversos instrumentos psicométricos foram desenvolvidos para avaliar especificamente a DIT. Um trabalho de revisão sistemática de Lagacé et al. (2020) intitulado “*Medidas de autorrelato de Idadismo no local de trabalho*” destaca cinco escalas principais, das quais três - WICS, WADS e NADS - se sobressaem por seu foco distintivo na avaliação da DIT. Em conjunto, essas escalas oferecem uma visão ampla e detalhada das diferentes dimensões da DIT.

A escala WICS (King & Bryant, 2017), ou “*Workplace Intergenerational Climate Scale*”, debruça-se sobre as atitudes e percepções dos empregados relativamente a colegas de diferentes idades e gerações. Esta escala propõe-se a analisar como os estereótipos e a discriminação podem surgir a partir de visões preconceituosas relacionadas tanto à idade quanto às gerações dos trabalhadores.

A escala WADS (Marchiondo et al., 2016), “*Workplace Age Discrimination Scale*”, foca-se no idadismo a partir da perspectiva de trabalhadores que percebem ser alvo de estigma baseado na idade, abordando, assim, o *auto-idadismo*. No entanto, esta escala também possibilita a medição do idadismo desde uma perspectiva multidirecional, cobrindo experiências

de trabalhadores mais velhos, de meia-idade e mais jovens. A WADS, além de avaliar práticas de exclusão baseadas na idade, como recrutamento, retenção, formação, apoio e promoção, também mede discriminações mais explícitas, como depreciação de contribuições devido à idade.

A escala NADS (Furunes & Mykletun, 2010) "*Nordic Age Discrimination Scale*", emergiu como uma evolução do QPSNordic-ADW, um instrumento concebido na década de 90 com o intuito de monitorizar a diversidade etária da força laboral nos países nórdicos. Este último projeto, levado a cabo por um consórcio de investigadores oriundos da Finlândia, Noruega e Suécia, centrou-se primordialmente na análise das necessidades e preferências dos trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos (Pahkin et al., 2007).

A NADS foi concebida especificamente para medir perceção da Discriminação Idade no Trabalho (DIT). A estrutura da escala engloba 6 itens (Promoção, Formação, Desenvolvimento, Avaliação de Desempenho, Aumento salarial e Processos de mudança) e a robustez da sua validade de construto foi confirmada pela correlação com três dimensões cruciais: estados psicológicos associados ao trabalho (autoeficácia, capacidade de trabalho, satisfação no trabalho e na vida, e o stress), contexto social no ambiente laboral (interação social com colegas e chefes, e intenções de reforma) e indicadores de problemas de saúde medida por dias de baixa médica (Furunes & Mykletun, 2010).

As propriedades psicométricas da NADS sugerem uma boa fiabilidade, com uma consistência interna que oscila entre 0.82 e 0.87 de Alfa de Cronbach. Nota-se ainda a sua validade transcultural, permitindo a sua aplicação em idiomas distintos como norueguês, sueco e finlandês, e ainda em espanhol. A NADS emerge, como uma ferramenta valiosa para estudos nesta temática, sublinhando a sua versatilidade para análises em diferentes contextos culturais (Lagacé et al., 2020).

Em jeito de conclusão, e baseando-se nesta revisão de literatura, é evidente que o idadismo - especificamente a discriminação por idade no trabalho - emergiu como um problema à escala global. Esta situação é particularmente notória em países com uma demografia crescentemente envelhecida, como é o caso de Portugal. As palavras de António Guterres, Secretário-Geral das Nações Unidas, realçam o impacto negativo do idadismo no bem-estar, tanto individual quanto coletivo. Esta perspetiva é corroborada pela Organização Mundial da Saúde que, através da sua estratégia e plano de ação global na iniciativa Década do

Envelhecimento Saudável 2021-2030, tem-se dedicado à promoção de ambientes de trabalho que valorizem a inclusão e a equidade

No âmbito deste estudo, e atendendo à sua robustez e adaptabilidade a diferentes contextos culturais e linguísticos, a *Nordic Age Discrimination Scale* (NADS) foi eleita como a opção mais adequada para avaliar a DIT em Portugal. O instrumento psicométrico, agora adaptado à realidade portuguesa, facultará uma avaliação mais rigorosa da perceção da discriminação por idade no trabalho, constituindo uma referência fundamental para políticas e práticas de RH orientadas para a integração e valorização dos trabalhadores mais velhos.

MÉTODO

Modelo de Investigação e Hipóteses de Pesquisa

Este estudo apresenta uma dupla abordagem. Inicialmente, realizou-se um estudo de adaptação transcultural para a adaptação e explorar preliminarmente a validação da *Nordic Age Discrimination Scale* (NADS) numa amostra de trabalhadores portugueses com mais de 50 anos.

Em seguida, o estudo investigou as relações entre a percepção de *Discriminação por Idade no Trabalho (DIT)*, avaliada pela escala *NADS_PT*, e variáveis como Autoeficácia, Capacidade Trabalho percebida, Satisfação no Trabalho e Vida, Interação Social com Colegas e Chefes e *Intenções de Reforma*. Também se explorou o possível papel preditor do Stress e dos dias de ausência por Baixa Médica na *DIT*.

Para formular e testar as hipóteses adotou-se um método hipotético-dedutivo baseado na versão original nórdica e espanhola da NADS. Essa abordagem permite comparar os resultados com estudos anteriores e garantir a relevância da *NADS_PT* para a análise da percepção de DIT no contexto laboral português.

O presente estudo propõe as seguintes hipóteses de pesquisa:

Hipótese 1- Mais Discriminação por Idade no Trabalho (DIT) está associada a menor Autoeficácia.

Hipótese 2- Mais DIT está relacionada a menor Capacidade de Trabalho.

Hipótese 3- Mais DIT está associada a menor Satisfação no Trabalho e na Vida.

Hipótese 4- Mais DIT está relacionada a menor Interação Social com Colegas.

Hipótese 5- Mais DIT está associada a menor Interação Social com Chefes.

Hipótese 6- Mais DIT está relacionada a uma maior Intenção de Reforma.

Hipótese 7- Mais DIT está associada a níveis mais elevados de Stress.

Hipótese 8- Mais DIT está relacionada a um maior número de dias de Baixa Médica.

Delineamento

O presente trabalho é simultaneamente um estudo de adaptação transcultural de uma escala psicométrica (NADS) e um estudo hipotético-dedutivo com uma abordagem quantitativa que permitirá a análise estatística entre a variável *percepção de Discriminação por Idade no Trabalho* (DIT) e suas relações com as outras variáveis relevantes em estudo.

Participantes

Foram recolhidos, no total, 338 inquéritos, dos quais foram considerados apenas os participantes com mais de 50 anos, optando-se por seguir as atuais recomendações da Organização Mundial de Saúde que no seu mais recente “*Global Report on Ageism*” declara que existe “uma prevalência global de idadeísmo em relação às pessoas mais velhas, compreendidas de forma alargada como pessoas com 50 anos ou mais” (OMS, 2016; Previtali et al., 2022)

O presente estudo possui assim uma amostra de 195 participantes com dados válidos para análise (Anexo A). A amostra foi composta por 111 indivíduos do sexo feminino (56.9%) e 84 do sexo masculino (43.1%). A idade média dos participantes foi de 57.01 anos (DP = 5.5), variando entre 50 e 76 anos, sendo que 123 participantes (63.1%) possuem 57 anos ou menos, enquanto 72 participantes (36.9%) têm mais de 57 anos.

Em relação à nacionalidade dos participantes, a maioria (94.9%) é de nacionalidade portuguesa (185 indivíduos), enquanto 8 participantes (4.1%) são de outra nacionalidade com o português como língua oficial, e 2 participantes (1.0%) são de outra nacionalidade cuja língua oficial não é o português.

Quanto à escolaridade, a categoria mais representativa foi "Secundário/Profissional" (43.6%), seguida por "Licenciatura" (34.9%) e "Mestrado/Doutoramento" (15.9%) e verificando-se que 5.6% dos participantes possuíam “Formação básica” (1-9 anos de escolaridade).

Em relação à caracterização socioprofissional (Anexo B), feita segundo a *Classificação Portuguesa das Profissões* (I.N.E., 2011) constatou-se que os participantes apresentavam uma ampla diversidade de profissões. As principais categorias profissionais eram os “Especialistas das atividades intelectuais e científicas” (29.7%), seguidos pelo “Pessoal administrativo (21.0%) e pelos “Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores”

(11.8%). No que diz respeito ao setor de atividade, a maioria dos participantes (57.4%) trabalhava no setor privado, enquanto 34.4% estavam empregados no setor público.

Quanto ao tipo de contrato de trabalho, 69.2% dos participantes tinham um Contrato Permanente sem Termo. Em relação às posições hierárquicas, 40.5% dos indivíduos ocupavam cargos de chefia, enquanto 59.5% eram contribuidores individuais. Adicionalmente, 80.5% dos participantes trabalhavam em equipa, e 13.8% trabalhavam individualmente.

Quanto ao horário de trabalho, a maioria (72.8%) trabalhava em horário diurno, enquanto 16.4% tinham outros horários de trabalho. Em relação ao número de horas trabalhadas semanalmente, 45.1% trabalhavam entre 36 e 44 horas semanais, seguidos por 17.9% que trabalhavam entre 44 e 50 horas semanais, e 10.3% trabalhavam mais de 50 horas semanais

Essas são as principais características sociodemográficas e profissionais da amostra, fornecendo uma base sólida para a análise e interpretação dos resultados obtidos no estudo.

Instrumentos

Nordic Age Discrimination Scale (NADS)

Foi desenvolvida em três países nórdicos (Noruega, Suécia e Finlândia) por Furunes e Mykletun (2010) e teve por objetivo a criação de um instrumento para medir a percepção da Discriminação por Idade no Trabalho (DIT), auto-reportada pelos trabalhadores mais velhos (≥ 55 anos).

A NADS foi baseada no questionário de satisfação *Nordic Questionnaire for Monitoring the Age Diverse Workforce - QPS-Nordic ADW* (Pahkin et al., 2007) , uma iniciativa sob a égide do *Nordic Council of Ministers* que avalia regularmente a diversidade por idade na força de trabalho nos países nórdicos.

Embora seja parte integrante do novo QPS-Nordic ADW (Mykletun et al., 2008) a escala NADS pode ser utilizada independentemente desse questionário mais extenso, que também contém as outras medidas aplicadas na validação da NADS (Wännström, 2008)

Para a validação original da NADS foi utilizada uma amostra aleatória de 1.001 professores do ensino primário e secundário. Posteriormente foi feita em Espanha a “*Adaptação Espanhola e Validação Preliminar da Escala Nórdica de Discriminação por Idade (NADS)*” (Carral & Alcover, 2019) , que contou com uma amostra de 209 trabalhadores do sector da

saúde como médicos, enfermeiros, técnicos e pessoal auxiliar. O foco em ambas as amostras foram os trabalhadores com 55 anos ou mais.

Ambos os estudos mencionados serviram como guia para a adaptação portuguesa da *Nordic Age Discrimination Scale* (NADS), que é o objeto principal deste estudo.

A NADS originalmente é composta por seis itens, cada um relacionado a uma dimensão específica do trabalho: (1) Promoção, (2) Formação, (3) Desenvolvimento, (4) Avaliação de Desempenho, (5) Aumento salarial e (6) Processos de mudança (Carral & Alcover, 2019; Furunes & Mykletun, 2010; Pahkin et al., 2007).

Para preparação da versão portuguesa do instrumento, foram traduzidos do inglês os itens originais, que posteriormente foram retro-traduzidos para o inglês por uma psicóloga organizacional bilingue (Anexo C). Após a verificação da equivalência semântica dos seis itens em ambos os idiomas, e realizado um pré-teste no Seminário de Dissertação e de Estágio do 5º ano do Mestrado de Psicologia das Organizações do ISPA, os itens em português foram incluídos no questionário geral (Tabela 1)

Tabela 1.

Descrição dos Itens da Nordic Age Discrimination Scale (NADS)-Adaptação Portuguesa

Escala	Dimensão	# Item e Descrição
NADS	Promoção	A1- Os Trabalhadores mais velhos são excluídos em casos de promoção ou recrutamento interno.
	Formação	A2- Trabalhadores mais velhos não têm oportunidades iguais de formação durante o horário de trabalho.
	Desenvolvimento	A3- Os trabalhadores mais jovens são preferidos quando são introduzidos novos equipamentos, novas atividades ou métodos de trabalho
	Avaliação de Desempenho	A4- Os Trabalhadores mais velhos participam com menos frequência em avaliações de desenvolvimento com seus Superiores do que os Trabalhadores mais jovens
	Aumento Salarial	A5- Os Trabalhadores mais velhos têm menos aumento salarial do que trabalhadores mais jovens.
	Processos de mudança	A6- É esperado que os Trabalhadores mais velhos não participem nos processos de mudança e em novos métodos de trabalho com o mesmo grau de participação de que seus colegas mais jovens.

Os participantes foram solicitados a indicar o grau de concordância com cada item numa escala de Likert de cinco pontos que varia entre 1 (*discordo totalmente*), 2 (*discordo*), 3 (*concordo em parte*), 4 (*concordo*) e 5 (*concordo totalmente*)

A consistência interna da NADS, medida pelo alfa de Cronbach, foi de 0.86 no estudo original (Furunes & Mykletun, 2010) e de 0.83 no estudo espanhol (Carral & Alcover, 2019) o que demonstra uma boa consistência interna da NADS e estável em ambas versões, o que sustenta a robustez desta escala.

Autoeficácia

Medida a partir dos itens 72-75 do QPS-Nordic ADW (Pahkin et al., 2007). Esta escala possui quatro itens que avaliam a percepção de Autoeficácia dos trabalhadores mais velhos em relação às suas capacidades físicas e psicossociais no trabalho (Tabela 2). Utiliza uma escala Likert de cinco pontos (1- *discordo totalmente* a 5- *concordo totalmente*) para a resposta. O alfa de Cronbach para a escala foi de $\alpha = 0.78$ na amostra nórdica e $\alpha = 0.66$ no estudo espanhol.

Tabela 2.

Autoeficácia

Escala	# Item e Descrição
Autoeficácia	B13- Posso fazer o meu trabalho tão bem quanto os outros
	B19- Posso ajustar as tarefas do meu trabalho em função das minhas capacidades físicas e psicossociais
	B14- Tenho a capacidade de lidar com a maior parte das situações no meu trabalho
	B21- Tenho uma atitude positiva em relação ao meu trabalho e às minhas tarefas

Capacidade de trabalho

Composta por cinco itens, sendo três retirados da *Work Ability Index* (Bascour-Sandoval et al., 2020; Ilmarinen, 2006; Tuomi, 2001) e dois do *QPS-Nordic ADW* (Pahkin et al., 2007). Os itens avaliam a percepção dos participantes sobre a exigência física e mental do trabalho, além de estimar sua atual Capacidade de Trabalho em comparação com o melhor momento da vida (Tabela 3).

Tabela 3.

Capacidade de trabalho percebida

Escala	# Item e Descrição
Capacidade de trabalho percebida	B09- O seu trabalho é mentalmente exigente
	B11- O seu trabalho é fisicamente exigente
	B24- Pense na sua capacidade de trabalho atual em comparação com o auge da sua vida profissional. Suponha que sua capacidade de trabalho tem um valor de 1 a 10. Quantos pontos você daria à sua capacidade atual de trabalho? <i>(1 significa que não pode trabalhar no momento, e 10 que está na sua melhor capacidade de trabalho de sempre)</i>
	B16- Como avalia sua capacidade de trabalho atual em relação às exigências físicas do seu trabalho?
	B10- Como avalia sua capacidade de trabalho atual em relação às exigências mentais do seu trabalho?

No item (B24) a escala de resposta foi reclassificada aquando da análise estatística para estar em harmonia com os demais itens, que variavam de 1 (*nada exigente*) a 5 (*extremamente exigente*). No estudo espanhol de Bascour-Sandoval et al. (Bascour-Sandoval et al., 2020) estes itens apresentaram o valor do alfa de Cronbach de 0.78.

Stress

Esta variável foi medida a partir do item 70 do QPS-Nordic ADW (Pahkin et al., 2007). O construto foi avaliado com uma única dimensão e apresentou a seguinte formulação no questionário: "*Stress significa a situação em que uma pessoa se sente tensa, inquieta, nervosa ou ansiosa ou incapaz de dormir à noite porque sua mente fica perturbada o tempo todo. Você sente atualmente esse tipo de Stress devido ao seu trabalho?*" tendo como as alternativas de resposta: 1 (*nunca*); 2 (*raramente*); 3 (*algumas vezes Sim, outras Não*); 4 (*frequentemente*) e 5 (*sempre*)."

Satisfação no Trabalho e na Vida

Esta variável foi medida a partir dos itens 63-65 do questionário *QPS-Nordic ADW* (Pahkin et al., 2007) (Tabela 4). Utiliza uma escala Likert de cinco pontos e avalia a satisfação dos participantes com seu trabalho atual, satisfação com a vida pessoal (1-*muito insatisfeito* a 5- *muito satisfeito*) e positividade em relação à evolução futura do trabalho (1- *nada confiante* a 5- *completamente confiante*).

Tabela 4.*Satisfação no Trabalho e na Vida*

Escala	# Item e Descrição
Satisfação no Trabalho e na Vida	B04- Qual o grau de Satisfação com o seu trabalho atual?
	B01- Qual o grau de Satisfação atual com a sua vida pessoal?
	B07- Sente-se positivo sobre como seu trabalho irá evoluir no futuro?

O alfa de Cronbach da Escala Satisfação no Trabalho e na Vida foi de 0.68 na amostra nórdica e 0.59 no estudo espanhol.

Interação social

Foi medida através de duas subescalas utilizadas no *QPS-Nordic ADW* (Pahkin et al., 2007), nomeadamente *Suporte dos colegas* e o *Suporte das Chefias*, com três itens cada. Avalia a percepção dos trabalhadores sobre o Suporte Social recebido de Colegas e Chefias. As respostas são dadas numa escala Likert de cinco pontos, variando de 1 (*nunca*) a 5 (*sempre*).

Tabela 5.*Interação social*

Escala	Sub-escala	# Item e Descrição
Interação social	Suporte percebido dos colegas de trabalho	B18- Se necessário, pode obter ajuda dos seus Colegas para realizar o meu trabalho?
		B20- Se necessário, os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo acerca dos seus problemas laborais?
		B08- Os seus sucessos no trabalho são valorizados pelos seus colegas?
	Suporte percebido das chefias	B03- Se necessário, você pode obter ajuda e apoio da sua Chefia direta para realizar o seu trabalho?
		B12- Se necessário, a sua Chefia direta está disposta a ouvir os seus problemas laborais?
		B02- Os seus sucessos no trabalho são valorizados pela sua Chefia direta?

Quanto à fiabilidade, o alfa de Cronbach registou-se em 0.84 e 0.86 para a subescala Suporte dos Colegas nas amostras nórdica e espanhola, respetivamente. Para a subescala

Suporte das Chefias, os valores foram de 0.91 na amostra nórdica e de 0.89 na amostra espanhola.

Intenções de Reforma

Medida através de uma escala desenvolvida no estudo espanhol (Carral & Alcover, 2019) seguindo o procedimento de estudos anteriores (Alcover & Topa, 2018; Topa & Alcover, 2015; Tuomi et al., 2001; Zaniboni et al., 2010), composta por cinco itens que exploraram as intenções dos trabalhadores em relação a diferentes caminhos para a reforma, como reforma integral, a tempo parcial, adiada, antecipada e empregos alternativos (*bridge jobs*). Utiliza uma escala Likert de cinco pontos (1- *concordo completamente* a 5- *discordo totalmente*)

Tabela 6.

Intenções de Reforma

Escala	# Item e Descrição
Intenções de Reforma	B05- Assim que eu me puder reformar, irei parar de trabalhar definitivamente
	B17- Mesmo quando já me puder reformar, continuarei a trabalhar, mas reduzirei meu esforço em termos de tempo de trabalho
	B22- Mesmo quando me puder reformar, continuarei a trabalhar
	B06- Vou-me reformar mais cedo, se possível
	B15- Mesmo quando me reformar, continuarei a trabalhar, mas vou mudar o tipo de trabalho

No estudo espanhol, o valor do alfa de Cronbach das intenções de reforma foi 0,66.

Para manter a coerência conceptual e dado que os itens desta escala são valorizados de forma inversa em relação a todas as outras escalas, os itens 5 e 6 foram invertidos.

Incapacidade por Doença

Avaliada por meio do item único (B25) que perguntava o número de dias de ausência do trabalho por motivo de doença nos últimos 12 meses. A escala foi posteriormente reclassificada de acordo com a duração das baixas médicas definidas pelo Instituto da Segurança Social, I.P. (2023) nomeadamente, Ausência de Baixa (0 dias), Baixa de Curta

duração (1 a 30 dias), Baixa de Média duração (31-90 dias) e Baixa de Longa duração (91-365 dias ou mais).

Em resumo, no que diz respeito à fiabilidade dos instrumentos, os valores do alfa de Cronbach confirmam uma consistência interna aceitável, o que reforça a robustez dos itens nas escalas utilizadas.

Os resultados de ambos os estudos mostram que tanto a versão nórdica quanto a espanhola da NADS confirmam as relações previamente esperadas entre a DIT e outras variáveis relevantes no contexto laboral, incluindo estados psicológicos relacionados com o trabalho, o ambiente social laboral e indicadores de saúde. Isso sugere uma validade de construto satisfatória para a escala NADS. No entanto, é importante notar que, no caso espanhol, não foi observada qualquer correlação com as intenções de reforma.

Procedimento

Para este estudo, a amostra foi selecionada por conveniência, tendo em conta a acessibilidade e disponibilidade dos participantes que se enquadram na população-alvo (≥ 50 anos). As participações foram voluntárias, garantindo-se a confidencialidade e anonimato dos dados recolhidos.

Os dados foram recolhidos através de questionários de autoavaliação e autorrelato, entre os meses de março e maio de 2020. Os questionários foram construídos e disponibilizados online no *Google Forms*, e divulgados publicamente através das redes sociais (*Facebook*, *LinkedIn*, *WhatsApp* e *networking* profissional). O processo de amostragem utilizado foi não probabilístico seguindo a técnica de amostragem em *snowball*, em que os sujeitos voluntários também indicavam novos participantes (Marôco, 2018)

O questionário foi dividido em quatro secções. A primeira tratou da apresentação, aceitação do consentimento informado, informação sobre a participação voluntária, garantia do anonimato e confidencialidade dos dados. A segunda seção solicitou aos participantes que fornecessem informações sociodemográficas, incluindo: Idade, Nacionalidade, Escolaridade, Profissão, Anos de profissão, Antiguidade na Organização e na Função, Tipo de Contrato de Trabalho, Cargos de Chefia, Carga Horária e Tipo de Horários.

Em seguida, foi apresentada a Escala NADS (6 itens), e na última secção, as seis escalas de validação de constructo: Autoeficácia, Capacidade de Trabalho, Satisfação no Trabalho e na

Vida, Interação Social (com 2 subescalas de Suporte de Colegas e Suporte de Chefia) e Intenções de Reforma; além disso, foram incluídas duas questões de item único sobre o Stress e os dias de Baixa Médica. Por fim, foi apresentado um agradecimento aos participantes pela sua participação voluntária.

Após a conclusão da recolha de respostas iniciou-se o processo de tratamento dos dados utilizando os programas estatísticos *IBM SPSS Statistics* (versão 28) e *IBM SPSS Amos* (versão 29), para análise das qualidades psicométricas das escalas em estudo.

Recorreu-se a uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) através da análise do valor do coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), medida que avalia a adequação da amostra em que os valores < 0.5 são considerados inaceitáveis, valores entre 0.5-0.6 maus, entre 0.6-0.7 são considerados razoáveis, entre 0.7-0.8 médios, entre 0.8-0.9 bons e por fim, valores maiores que 0.9 considerados muito bons. O valor de significância do teste de esfericidade de Bartlett deverá ser menor que 0.05 (Marôco, 2018).

Posteriormente, recorreu-se a uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) sendo que os valores de referência de bondade de ajustamento utilizados são respetivamente (2018) :

Os valores do rácio χ^2/df são categorizados como mau quando $\chi^2/df > 5$; sofrível quando $2 < \chi^2/df \leq 5$; bom quando $1 \leq \chi^2/df < 2$; e muito bom quando $\chi^2/df < 1$.

Para os índices *CFI*, *GFI* e *NFI*, os valores são considerados maus quando ≤ 0.8 ; sofríveis quando $0.8 \leq \text{valor} < 0.9$; bons quando $0.9 \leq \text{valor} < 0.95$; e muito bons quando $\text{valor} \geq 0.95$.

Por fim, o *RMSEA* é categorizado como inaceitável quando > 0.1 ; bom quando $0.05 < RMSEA \leq 0.1$; e muito bom quando $RMSEA \leq 0.05$

Quanto à fiabilidade das escalas foi avaliada com recurso ao coeficiente alfa de Cronbach. Segundo Marôco (2018) os valores de α são categorizados da seguinte maneira: $\alpha \geq 0.9$ indica excelente fiabilidade; $0.8 \leq \alpha < 0.9$ é bom; $0.7 \leq \alpha < 0.8$ é satisfatório; $0.6 \leq \alpha < 0.7$ é fraco; e $\alpha < 0.6$ é considerado inaceitável em termos de fiabilidade da medida

Para o estudo da sensibilidade dos itens, recorreu-se à análise de frequências a fim de averiguar a variabilidade das respostas. Adicionalmente, examinaram-se as medidas de localização, nomeadamente mediana e moda, bem como medidas de dispersão, como assimetria e curtose com valores recomendados de ($SK < |3|$) ($KU < |8|$) (Kline, 2011).

Finalmente, procedeu-se à estatística descritiva das variáveis em estudo e às suas respectivas correlações. Seguindo as diretrizes de Marôco (2018) as correlações foram avaliadas da seguinte forma: um $r \geq 0.8$ indica uma correlação perfeita; $0.7 \leq r < 0.8$ denota uma correlação forte; $0.5 \leq r < 0.7$ corresponde a uma correlação moderada; $0.1 \leq r < 0.5$ sinaliza uma correlação fraca; e $r = 0$ sugere uma total ausência de correlação

De forma a enriquecer o estudo foram realizadas análises das diferenças de médias entre as variáveis em estudo, levando em consideração os pressupostos da ANOVA e do T-Test. Além disso, foram conduzidas análises para verificar o efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em análise. Por último, procedeu-se à realização de modelos de Regressão Linear Simples (Marôco, 2018).

RESULTADOS

O estudo foi conduzido em duas etapas principais de análise estatística. Inicialmente, foram realizadas as análises psicométricas utilizando Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) e Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC), além da avaliação da Fiabilidade através do coeficiente Alfa de Cronbach. Essas análises tiveram como objetivo testar a estrutura de fatores das escalas utilizadas e verificar a consistência interna dos instrumentos. Posteriormente, foram conduzidas correlações para examinar as relações entre as variáveis estudadas. Além disso, foram utilizados testes T-Test e ANOVA para comparar as médias entre grupos e regressões para examinar a relação entre a variável dependente e as variáveis independentes.

Todas as análises foram realizadas com o auxílio do Software *IBM SPSS versão 28 e Amos versão 29*.

Análise das Qualidades Psicométricas

Nordic Age Discrimination Scale (NADS) – Adaptação Portuguesa

Validade

A Análise Fatorial Exploratória (AFE) da *Nordic Age Discrimination Scale (NADS) – Adaptação Portuguesa*, foi realizada com base em 195 observações e seis itens. O teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) indicou boa adequação de amostragem ($KMO = 0.890$), e o teste de esfericidade de Bartlett apresentou correlações significativas ($p < 0.001$) (Tabela 7)

Tabela 7.

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		.89
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	608.46
	gl	15
	Sig.	<.001

O primeiro fator extraído foi o mais relevante, contribuindo com 65.38% da variância explicada e eigenvalue de 3.9. Esses resultados da AFE apontaram para a unidimensionalidade da escala (Tabela 8)

Tabela 8.

Variância total explicada

Fator	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,92	65,38	65,38	3,51	58,52	58,52
2	,58	9,70	75,07			
3	,45	7,48	82,55			
4	,40	6,62	89,17			
5	,38	6,41	95,58			
6	,27	4,42	100,00			

Método de Extração: máxima Verossimilhança.

Para a análise de validade convergente, seguimos o critério estabelecido pela escala espanhola, que afirma que "*as saturações item-fator devem ser superiores a 0.70*" (Carral & Alcover, 2019), constatamos que todos os itens da escala portuguesa apresentaram fatores de carga superiores a esse valor, o que indica a significância das saturações a 1 fator e confirma a unidimensionalidade da escala (Tabela 9).

Tabela 9.

Matriz dos fatores^a

	Fator
	1
(1) Avaliação Desenvolvimento	.832
(2) Processo Mudança	.777
(3) Equipamento Atividade Métodos	.771
(4) Promoção Reconhecimento	.743
(5) Aumento Salário	.736
(6) Formação	.726

Método de Extração: máxima Verossimilhança.

a. 1 fatores extraídos. 3 iterações necessárias.

Realizou-se Análise Fatorial Confirmatória (AFC), na qual os seis itens novamente carregaram num único fator. Os pesos fatoriais variaram entre 0.59 e 0.89 (Anexo D)

Com base nos indicadores de bondade do ajustamento extraídos da AFC realizada, conclui-se que o modelo teórico de 1 fator possui um ajuste satisfatório aos dados observados (Tabela 10). O valor do rácio χ^2/df é de 2.65, considerado aceitável (Marôco, 2014, 2018), indicando uma concordância adequada entre o modelo proposto e os dados. Além disso, os índices de ajuste *RMSEA*, *CFI*, *GFI* e *TLI* apresentam valores que sugerem um ajuste satisfatório do modelo aos dados.

Tabela 10.

Validade Fatorial do Modelo da NADS Adaptação Portuguesa

Modelo Teórico	χ^2	<i>df</i>	Rácio χ^2/df	<i>RMSEA</i>	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>	<i>TLI</i>
1 factor	23.873	9	2.65	0.09	0.98	0.96	0.96

Estes resultados estão em sintonia com os da validação da NADS em espanhol, conforme Carral e Alcove (2019), que por sua vez, também se alinhavam com a validação original da escala (Furunes & Mykletun, 2010).

Com base nestas análises e indicadores, os dados apontam para a validade e adequação do modelo unifatorial da versão adaptada da escala NADS no contexto português

Fiabilidade

A análise do coeficiente alfa de Cronbach, que avalia a consistência interna da escala, obteve um valor de $\alpha = 0.894$ (Tabela 11).

Tabela 11.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
.894	.894	6

A Tabela 12 apresenta uma matriz de correlações entre os itens que varia de 0.50 a 0.67, indicando relações moderadas a fortes entre eles. Estes resultados sugerem uma boa coesão entre os itens avaliados.

Tabela 12.

Matriz de correlações entre itens

	1	2	3	4	5	6
(1) Promoção Reconhecimento	-					
(2) Formação	.62	-				
(3) Equipamento Atividade Métodos	.61	.59	-			
(4) Avaliação Desenvolvimento	.56	.57	.65	-		
(5) Aumento Salário	.55	.50	.51	.67	-	
(6) Processo Mudança	.57	.55	.58	.67	.58	-

As estatísticas de item-total indicam que todos os itens contribuem positivamente para a consistência da escala, com correlações de item-total corrigidas variando de 0.68 a 0.77. O Alfa de Cronbach se o item for excluído para cada item varia entre 0.866 e 0.880, demonstrando que a remoção de qualquer item individual não melhoraria significativamente a confiabilidade da escala (Tabela 13).

Tabela 13.

Estatísticas de item-total

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Promoção Reconhecimento	.71	.876
Formação	.69	.880
Equipamento Atividade Métodos	.72	.875
Avaliação Desenvolvimento	.77	.866
Aumento Salário	.68	.880
Processo Mudança	.72	.874

Em suma, os resultados a nível de fiabilidade sugerem que a adaptação portuguesa da escala NADS constitui uma ferramenta psicométrica robusta e consistente para avaliar a discriminação relacionada à idade em trabalhadores portugueses com 50 anos ou mais.

Análise das Qualidades Psicométricas das restantes Escalas

De seguida iremos focar na apresentação dos resultados diversos indicadores estatísticos, destinados a avaliar as propriedades psicométricas das restantes escalas em estudo nomeadamente a Autoeficácia, Capacidade Trabalho, Satisfação Trabalho e Vida, Interação Social com Colegas e Chefes e Intenções de Reforma e dois indicadores de item único - o Stress e os dias de ausência por Baixa Médica.

Inicialmente, serão apresentadas as Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) e Confirmatórias (AFC) para cada uma das escalas, seguidas pela sua respetiva avaliação de fiabilidade.

A Tabela 14 oferece um resumo das Medidas KMO e dos Testes de Bartlett para as escalas avaliadas. Estes indicadores fornecem informações sobre a adequação das escalas para análises fatoriais, servindo como uma orientação para a compreensão das estruturas fatoriais que serão discutidas mais á frente.

Tabela 14.

Medida KMO e Teste de Bartlett - Resumo das Restantes Escalas

Escalas	KMO	Teste de Bartlett - Qui-quadrado	(gl)	(Sig.)
Autoeficácia	.68	63.54	6	< .001
Capacidade trabalho	.66	152.19	10	< .001
Satisfação Trabalho e Vida	.61	115.54	3	< .001
Suporte dos Colegas ^a	.62	172.09	3	< .001
Suporte das Chefias ^a	.72	228.16	3	< .001
Intenções de Reforma	.68	309.73	10	< .001

^a subescalas da Escala de Interação Social

Ao examinar a Tabela 14, constatamos que todas as escalas em análise exibem uma adequação moderada para a análise fatorial. Esta conclusão é sustentada pelos valores de KMO superiores a 0.6 e pelos resultados significativos obtidos no Teste de Bartlett. Estes dados servem como uma base sólida para avançar para a análise confirmatória das estruturas fatoriais dessas escalas.

Em seguida, a Tabela 15 apresenta o resumo dos indicadores de bondade do ajustamento para cada modelo teórico em estudo. Estes indicadores são fundamentais para avaliar o grau em que cada escala se ajusta aos dados recolhidos, informação crucial para a validação das respetivas escalas.

Tabela 15.*Indicadores de bondade do ajustamento - Resumo das Restantes Escalas*

Modelo Teórico	χ^2	df	Rácio χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	TLI
Autoeficácia	1.005	2	0.502	0	1	0.997	1.051
Capacidade trabalho	12.298	5	2.46	0.087	0.949	0.976	0.899
Satisfação Trabalho e Vida ^a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Interação Social ^b	26.273	8	3.284	0.109	0.965	0.958	0.934
Intenções de Reforma	92.395	5	18.479	0.3	0.712	0.83	0.425

^a n/a - Não disponível por grau de liberdade =1^b Composto de duas subescalas: Suporte de Colegas e Suporte de Chefias

Finalmente, a Tabela 16 sumariza os resultados das análises de fiabilidade realizadas para cada escala, com base no Alfa de Cronbach. Estes dados complementam a análise da validade fatorial e proporcionam uma visão mais completa das propriedades psicométricas das escalas.

Tabela 16 .*Estatísticas de confiabilidade - Resumo das Restantes Escalas*

Escalas	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach (Itens Padronizados)	N de Itens
Autoeficácia	.52	.58	4
Capacidade trabalho	.53	.57	5
Satisfação Trabalho e Vida	.69	.69	3
Suporte dos Colegas ^a	.77	.76	3
Suporte das Chefias ^a	.84	.84	3
Intenções de Reforma	.74	.74	5

^a subescalas da Escala de Interações Sociais

Fazendo uma análise agregada das propriedades psicométricas das escalas, pode-se afirmar que a maioria exibe bons indicadores de validade fatorial. Com a única exceção da escala "Satisfação no Trabalho e na Vida", onde as estatísticas não puderam ser apuradas devido à limitação de graus de liberdade, todas as outras apresentam valores de KMO que oscilam entre razoável e bom (0.61-0.72). Adicionalmente, os testes de Bartlett mostraram-se significativos, o que corrobora a sua adequação para análises fatoriais.

Quanto à fiabilidade, medida pelo Alfa de Cronbach, o cenário é mais diversificado. Enquanto escalas como "Suporte dos Colegas" e "Suporte das Chefias" registam valores de 0.77 e 0.84, respetivamente, destacando a sua fiabilidade, a "Autoeficácia" e "Capacidade de Trabalho" ficam abaixo do limiar geralmente aceite de $\alpha > 0.7$. É de notar, no entanto o número reduzido de itens nessas escalas podem influenciar o valor do Alfa de Cronbach .

Em relação aos índices de Bondade de Ajustamento, a maior parte das escalas demonstra desempenho satisfatório, avaliado através de métricas como *CFI*, *GFI* e *TLI*. Embora a escala "Intenções de Reforma" exiba um rácio χ^2/df mais elevado e um *RMSEA* que merecem atenção, ela não deve ser desconsiderada, especialmente quando se leva em conta suas especificidades e contexto.

É crucial sublinhar que optámos por manter as escalas alinhadas às suas versões originais. Esta escolha foi feita não só para garantir coerência conceptual com estudos anteriores da NADS, mas também para assegurar o que é conhecido como “invariância de medida”. Esta invariância é fundamental para a estabilidade da estrutura latente dos construtos em diferentes contextos culturais ou nacionais. Como Sinval et al. (2018, p. 7) apontam, medidas equivalentes são necessárias “*para realizar estudos interculturais e para comparar construtos entre países, permitindo comparações significativas de médias ou relações entre construtos*”. Resumindo, esta abordagem torna estas escalas comparáveis com resultados de estudos anteriores, enriquecendo assim a pesquisa.

Em suma, as escalas utilizadas neste estudo são, em sua maioria, sólidas e bem-adaptadas ao contexto da pesquisa. Elas exibem índices satisfatórios tanto de validade como de fiabilidade, tornando-as ferramentas úteis para a avaliação das variáveis em estudo. Contudo, é crucial utilizar a devida prudência na interpretação dos resultados, especialmente no que se refere à sua generalização para outros contextos ou populações.

Estatística Descritiva das Variáveis em estudo e Correlações

De forma a analisar as respostas dos participantes, procedemos a uma estatística descritiva das variáveis em estudo (Anexo E) . As escalas utilizadas para medir cada dimensão variam de 1 a 5, em que 1 representa perceções negativas (*valores mais baixos, insatisfatórios, infrequentes ou discordantes*) e 5 representa perceções positivas (*valores mais altos, satisfatórios, frequentes ou concordantes*).

A Tabela 17 oferece uma visão abrangente dos resultados descritivos para cada variável em estudo, incluindo médias e desvios-padrão, bem como os coeficientes de correlação de *Pearson* para analisar as relações entre elas. Para avaliar a validade do construto da Escala de Discriminação por Idade (NADS_PT), foi examinada a sua correlação com cinco variáveis-chave: Autoeficácia, Capacidade Trabalho, Satisfação Trabalho e Vida, Interação Social com Colegas e Chefes e Intenções de Reforma e dois indicadores de item único - o Stress e os dias de ausência por Baixa médica.

Tabela 17.

Médias, Desvio Padrão e Correlações entre as variáveis

Variáveis	Média	DP	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Escala NADS_PT	2.59	1.13	(.89)								
2. Autoeficácia	4.28	.54	-.17*	(.52)							
3. Capacidade Trabalho	3.73	.45	-.17*	.42**	(.53)						
4. Satisfação Trabº Vida	3.19	.93	-.39**	.41**	.40**	(.69)					
5. Suporte Colegas ^a	3.38	.78	-.30**	.23**	.25**	.45**	(.77)				
6. Suporte Chefias ^a	3.39	.91	-.29**	.30**	.24**	.54**	.68**	(.84)			
7. Intenções Reforma	2.90	1.00	.01	-.14*	-.15*	-.19**	-.10	-.14	(.74)		
8. Stress	2.85	1.00	.16*	-.34**	-.16*	-.34**	-.18*	-.30**	.15*	(b)	
9. Baixa Médica	c	c	-.00	-.03	-.17*	-.07	-.08	-.13	.04	.04	(b)

a. Subescalas da Escala Interação Social

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

() Valor Alfa de Cronbach.

b. Variável de 1 fator sem Alfa de Cronbach

c. Variável categórica, sem média e desvio-padrão

Em relação à Escala NADS na adaptação portuguesa, os participantes reportaram uma média de 2.59 ($DP = 1.13$). Este valor sugere uma percepção moderada de DIT no ambiente de trabalho em Portugal.

Em relação à Escala de Autoeficácia, a média foi de 4.28 ($SD = 0.54$), apontando para uma percepção de autoeficácia relativamente alta. Na dimensão de Capacidade Trabalho, a média foi de 3.73 ($DP = 0.45$), sugerindo que os participantes percebem que têm uma capacidade de trabalho moderadamente elevada.

No que diz respeito à Satisfação no Trabalho e na Vida, a média foi de 3.19 ($DP = 0.93$), demonstrando uma satisfação moderada com o trabalho e a vida. As escalas de Interações Sociais com Colegas e Chefias apresentaram médias de 3.38 ($DP = 0.78$) e 3.39 ($DP = 0.91$), respetivamente, indicando valores moderados e semelhantes em ambos tipos de relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Finalmente, tanto a Escala de Intenção de Reforma como a variável de Stress apresentaram médias moderadas, com valores de 2.90 ($DP = 1.00$) e 2.85 ($DP = 1.00$), respetivamente. Estes resultados indicam um nível moderado de intenção de reforma e de stress percebido entre os participantes.

Em suma, os resultados apontam para perceções variadas nas diferentes dimensões em estudo, com os participantes apresentando valores médios que refletem níveis moderados de satisfação, autoeficácia, inter-relações sociais e capacidade de trabalho, bem como perceções moderadamente baixas em relação à intenção de reforma e nível de stress.

Análise de Correlações

As correlações significativas medidas pelo *Coefficiente de Pearson* foram as seguintes:

A NADS_PT correlacionou-se negativamente e significativamente com a Autoeficácia ($r = -0.17, p < 0.05$), a Capacidade de Trabalho ($r = -0.17, p < 0.05$), a Satisfação no Trabalho e na Vida ($r = -0.39, p < 0.01$), o Suporte dos Colegas ($r = -0.30, p < 0.01$) e o Suporte das Chefias ($r = -0.29, p < 0.01$).

Além disso, observou-se uma correlação positiva e significativa entre a NADS_PT e o Stress percebido ($r = 0.16, p < 0.05$). Todas estas associações apresentam resultados em linha com as hipóteses colocadas.

Em relação às Intenções de Reforma, a correlação com a NADS_PT foi praticamente nula e não significativa ($r = 0.01, p > 0.05$). Também, não se detetou uma associação significativa entre a Escala NADS_PT e a Baixa Médica ($r_s = -0.005$); neste último caso, foi utilizado o coeficiente de *correlação de Spearman*, visto tratar-se de uma variável categórica ordinal. Assim, contrariamente às expectativas, neste estudo a DIT não mostrou estar associada nem nas intenções de reforma nem no absentismo por baixa médica.

Estes resultados confirmam preliminarmente as hipóteses colocadas para a NADS_PT de que uma maior DIT está associada a piores indicadores de bem-estar e suporte social no

trabalho, bem como a mais stress. Estas associações sugerem diversas consequências negativas a nível psicológico e laboral. Contudo, no que diz respeito às intenções de reforma e ao absentismo devido a doença, as expectativas iniciais não foram confirmadas.

No que diz respeito às correlações entre restantes as variáveis em estudo (excluindo a NADS_PT), notam-se várias relações significativas. A variável Autoeficácia revelou uma correlação negativa significativa com o Stress ($r = -.34, p < .05$) e correlações positivas com Capacidade de Trabalho ($r = .42, p < .01$) e Satisfação no Trabalho e Vida ($r = .41, p < .01$). Estas associações sugerem que um maior nível de autoeficácia está associado a menores níveis de stress e a maiores níveis de capacidade de trabalho e satisfação no trabalho e vida.

No que diz respeito às Interações Sociais no ambiente de trabalho, o Suporte dos Colegas e o Suporte das Chefias mostraram correlações significativas entre si ($r = .68, p < .01$) e com outras variáveis como Satisfação no Trabalho e Vida, e Capacidade de Trabalho. Estes resultados sugerem que um ambiente de trabalho onde existe um elevado nível de suporte social, tanto por parte dos colegas como das chefias, está associado a níveis mais altos de satisfação pessoal e profissional, bem como a uma maior capacidade de trabalho

A Satisfação no Trabalho e Vida, por sua vez, apresentou correlações negativas com Intenções de Reforma ($r = -.19, p < .01$) e Stress ($r = -.34, p < .01$), o que sugere que maiores intenções de reforma e níveis de stress podem estar associadas a menor satisfação e capacidade de trabalho.

Análise de Diferença de Médias (T-Test e ANOVAS)

Para enriquecer o estudo, foram realizadas análises de diferenças de médias, especificamente através de análises de variância (ANOVAs) e Testes-T, tendo em conta os pressupostos estatísticos destes testes. Os outputs destas análises podem ser consultados no Anexo F. A seguir, nesta secção, descrevemos os resultados obtidos, onde encontramos diferenças significativas em diversas variáveis.

Em relação à Escala NADS adaptada ao contexto português (NADS_PT), estas foram as duas diferenças significativas encontradas:

Através de um T-test foram encontradas diferenças significativas entre as variáveis *Idade* e escala NADS_PT ($p = 0.02$). Ou seja, indivíduos idade igual ou inferior a 57 anos ($M = 2.45$; $DP = 1.11$) têm uma pontuação média inferior na escala NADS_PT em comparação aos

participantes que têm mais de 57 anos ($M = 2.83$; $DP = 1.15$). Isso indica que os indivíduos mais velhos tendem a mostrar mais discriminação relacionada à idade

Através de ANOVA existem diferenças significativas na escala NADS_PT entre diferentes tipos de *Contrato ou Situação de Trabalho* ($p = 0.05$). Indivíduos desempregados ($M = 3.49$; $DP = 0.79$) são os que têm uma pontuação média mais alta na escala NADS_PT em comparação aos indivíduos com “contrato permanente/sem termo” têm as medias de discriminação mais baixas ($M = 2.44$; $DP = 1.17$).

Relativamente às outras escalas, foram encontradas diferenças significativas em diversas áreas. Especificamente, o T-test revelou uma diferença significativa ($p = 0.017$) entre *Homens e Mulheres* na Escala Interação Social com Colegas. Isso sugere que os homens ($M = 3.53$; $DP = 0.75$) tendem a ter interações sociais mais positivas com colegas, em comparação às mulheres ($M = 3.26$; $DP = 0.79$).

Através do T-test, foram encontradas diferenças significativas entre cargo Chefia e a Escala Capacidade Trabalho (Bilateral $p = 0.005$). Isso indica que indivíduos com cargos de chefia ($N = 79$, $M = 3.843$, $DP = 0.430$) tendem a avaliar a sua capacidade de trabalho de forma mais positiva, em comparação aos participantes que não têm cargos de chefia ($N = 116$, $M = 3.659$, $DP = 0.458$).

Através de T-test foram encontradas diferenças significativas entre a cargo *Chefia* ou *Individual* e Escala Interação Social com Colegas (Bilateral $p = 0.013$). Isso indica que indivíduos com cargos de chefia ($M = 3.54$; $DP = 0.77$) tendem a ter interações sociais com colegas mais positivas, em comparação aos participantes que não têm cargos de chefia ($M = 3.26$; $DP = 0.77$).

Através de ANOVA, foram identificadas diferenças significativas entre a variável trabalho em *Equipa* ou *Individual* e a escala Interação Social com Colegas" ($p = 0.008$). Isso significa que indivíduos que trabalham numa equipe fixa ($M = 3.51$; $DP = 0.74$) tendem a ter uma maior interação social com os colegas, em comparação com aqueles que trabalham sozinhos ($M = 2.99$; $DP = 0.82$).

Na análise de variância (ANOVA), constatou-se que existem diferenças significativas entre *Profissões* no que diz respeito à escala de Interação Social com Chefes. O valor $p=0,012$ e um Eta quadrado de 0.107 indicam uma relação estatisticamente significativa com um efeito moderado. Contudo, a falta de testes *post-hoc*, devido ao número insuficiente de casos em um dos grupos, limita a capacidade de identificar diferenças específicas entre profissões.

Na avaliação do *Tipo de Horário ou Turno* e seu impacto na escala de Interação Social com Colegas, a ANOVA revelou um resultado estatisticamente significativo ($p = 0.020$). O tamanho do efeito dessa relação foi moderado, conforme evidenciado pelo Eta quadrado de 0.068. Tal como na análise anterior, a impossibilidade de realizar testes *post-hoc*, devido à insuficiência de casos em um dos grupos, limita a extensão das conclusões que podem ser tiradas.

No caso da variável *Tipo Baixa Médica* por ser uma variável categorial ordinal, recorreu-se a Testes não paramétricos e após passar todas as variáveis sociodemográficas pelos testes *Teste Mann-Whitney e Kruskal-Wallis* não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

Resposta às questões de investigação

Após a análise das qualidades psicométricas das escalas, da estatística descritiva das variáveis em estudo e da análise de correlações, procedeu-se à realização de modelos de Regressão Linear Simples, tendo como variável independente a Escala NADS_PT e considerando as demais variáveis como dependentes. Os outputs destas análises podem ser consultados no [Anexo G](#). A seguir, nesta secção, descrevemos os resultados obtidos.

Procedeu-se a uma análise de regressão linear com o objetivo de validar a Hipótese 1: "*Mais Discriminação por Idade no Trabalho (DIT) está associada a menor Autoeficácia*". Os resultados da regressão indicam uma relação negativa estatisticamente significativa entre a variável de DIT, medida pela Escala NADS_PT, e a Autoeficácia, variável dependente ($\beta = -0.166$, $p = 0.020$, R^2 ajustado = 0.023). Com um R^2 ajustado de 0.023, conclui-se que aproximadamente 2,3% da variância na autoeficácia é explicada pela variável de DIT. Assim, a Hipótese 1 encontra-se corroborada pelos dados analisados.

Para a Hipótese 2: "*Mais DIT está relacionada a menor capacidade de trabalho*," a regressão linear efetuada demonstra uma relação negativa estatisticamente significativa entre a experiência de DIT, medida através da Escala NADS_PT, e a Capacidade de Trabalho ($\beta = -0.167$, $p = 0.020$, R^2 ajustado = 0.023). Este resultado indica que o aumento nos níveis de discriminação percebida está associado a uma diminuição na capacidade de trabalho. Especificamente, 2,3% da variância na capacidade de trabalho pode ser explicada pela experiência de discriminação. Assim, a Hipótese 2 encontra-se corroborada pelos dados em análise

Para a Hipótese 3: "*Mais DIT está associada a menor satisfação no trabalho e na vida*", a análise de regressão linear revelou uma relação negativa estatisticamente significativa entre a experiência de discriminação, medida através da Escala NADS_PT, e a Satisfação no Trabalho e na Vida ($\beta = -0.393$, $p < 0.001$, R^2 ajustado = 0.150). Este resultado indica que o aumento nos níveis de DIT está associado a uma diminuição na satisfação tanto no âmbito laboral como na vida em geral. Especificamente, 15% da variância na satisfação no trabalho e na vida pode ser explicada pela experiência de discriminação. Deste modo, a Hipótese 3 é corroborada pelos dados analisados.

Para a Hipótese 4: "*Mais DIT está relacionada a menor interação social com colegas*", a análise de regressão linear revelou uma relação negativa estatisticamente significativa entre a experiência de discriminação, medida através da Escala NADS_PT, e a Interação Social com Colegas ($\beta = -0.304$, $p < 0.001$, R^2 ajustado = 0.088). Este resultado indica que o aumento nos níveis de discriminação percebida está associado a uma diminuição na qualidade da interação social com colegas. Especificamente, 8,8% da variância na interação social com colegas pode ser explicada pela experiência de DIT. Deste modo, a Hipótese 4 é corroborada pelos dados analisados.

Para a Hipótese 5: "*Mais DIT está associada a menor interação social com chefes*", a análise de regressão linear demonstrou uma relação negativa estatisticamente significativa entre a experiência de discriminação, medida através da Escala NADS_PT, e a Interação Social com Chefes ($\beta = -0.285$, $p < 0.001$, R^2 ajustado = 0.076). Este resultado sublinha que o aumento na DIT percebida está correlacionado com uma diminuição na qualidade da interação social com as chefias. Especificamente, 7,6% da variância na interação social com chefes pode ser atribuída à experiência de discriminação. Deste modo, a Hipótese 5 é corroborada pelos dados analisados.

Para a Hipótese 6: "*Mais DIT está relacionada a uma maior intenção de reforma*", a análise de regressão linear não revelou uma relação estatisticamente significativa entre a experiência de discriminação, medida através da Escala NADS_PT, e a Intenção de Reforma ($\beta = 0.008$, $p = 0.909$, R^2 ajustado = -0.005). Este resultado sugere que a DIT percebida não está significativamente associada à intenção de reforma. O valor de R^2 ajustado negativo e próximo de zero também indica que o modelo não é útil para explicar a variabilidade na intenção de reforma. Deste modo, a Hipótese 6 não é corroborada pelos dados analisados.

Para a Hipótese 7: "*Mais DIT está associada a níveis mais elevados de stress*", a análise de regressão linear revelou uma relação estatisticamente significativa entre a experiência de

DIT, medida através da Escala NADS_PT, e os níveis de *Stress* ($\beta = 0.159$, $p = 0.026$, R^2 ajustado = 0.020). Este resultado sugere que a discriminação percebida está associada a níveis mais elevados de stress. Especificamente, 2% da variância nos níveis de stress pode ser atribuída à experiência de discriminação. Deste modo, a Hipótese 7 é corroborada pelos dados analisados.

Para a Hipótese 8: "*Mais DIT está relacionada a um maior número de dias de baixa*", a análise de regressão linear não revelou uma relação estatisticamente significativa entre a DIT, medida através da Escala NADS_PT, e o número de dias de baixa, representado pela variável '*Tipo Baixa Médica*' ($\beta = 0.044$, $p = 0.541$, R^2 ajustado = -0.003). Este resultado sugere que a discriminação percebida não está significativamente associada a um maior número de dias de baixa. O valor de R^2 ajustado negativo e próximo de zero também indica que o modelo não é útil para explicar a variabilidade no número de dias de baixa. Deste modo, a Hipótese 8 não é corroborada pelos dados analisados.

Em suma, as análises de regressão linear realizadas fornecem um quadro substancialmente claro sobre o impacto da discriminação em várias dimensões do bem-estar e desempenho no trabalho. Das oito hipóteses propostas, seis foram corroboradas pelos dados analisados. A DIT, medida através da Escala NADS_PT, mostrou-se negativamente associada a diversos fatores como autoeficácia, capacidade de trabalho, satisfação no trabalho e na vida, e qualidade da interação social tanto com colegas quanto com chefias. A DIT também mostrou estar positivamente relacionada com níveis mais elevados de stress. Por outro lado, a relação entre DIT e intenção de reforma, bem como o número de dias de baixa médica, não foi estatisticamente significativa, levando à rejeição das hipóteses 6 e 8.

DISCUSSÃO

Face ao envelhecimento populacional e à intensificação do fenómeno do Inverno Demográfico em países como Portugal, a questão "Vivemos mais, trabalhamos mais... somos mais discriminados?" ganha especial relevância. Este cenário foi sublinhado pelo secretário-geral da ONU, António Guterres no *Global Report on Ageism* (OMS, 2016), e corroborado por dados da OCDE. Neste contexto, o termo "idadismo", introduzido por Butler em 1969, tem adquirido crescente destaque académico e social. Esta forma de discriminação, designada como Discriminação por Idade no Trabalho (DIT), compromete o bem-estar individual, a coesão organizacional e, em última instância, a produtividade e a saúde das organizações (OCDE, 2019; OMS, 2016; Stypińska & Nikander, 2018)

Para enfrentar a problemática da DIT, é crucial desenvolver instrumentos de medição confiáveis. Com isso em mente, este estudo teve como objetivo principal adaptar a Nordic Age Discrimination Scale (NADS) ao ambiente laboral português, culminando na versão NADS_PT. Esta escala psicométrica foi aplicada a uma amostra de 195 trabalhadores portugueses com mais de 50 anos, revelando que estes enfrentam níveis de DIT superiores aos encontrados em Espanha (Carral & Alcover, 2019) e nos países nórdicos (Furunes & Mykletun, 2010).

Além do objetivo principal, o estudo também se focou em objetivos específicos como investigar a relação da DIT com variáveis como Autoeficácia, Capacidade de Trabalho, Satisfação no Trabalho e na Vida, Interação Social com Colegas e Chefias, Intenções de Reforma, e dois indicadores de saúde – o nível de Stress percebido e absentismo por Baixa Médica. Também se explorou a relação das variáveis sociodemográficas com a NADS_PT e com as outras escalas presentes no estudo.

Utilizando uma abordagem quantitativa e o método hipotético-dedutivo, a pesquisa visa fornecer insights úteis para ajudar organizações e gestores de Recursos Humanos a criar políticas e promover práticas mais inclusivas para trabalhadores mais velhos. Procederemos agora à discussão dessas conclusões.

A validade e a fiabilidade da adaptação portuguesa da NADS são confirmadas por indicadores psicométricos robustos, apresentando um alinhamento satisfatório com a versão original (Furunes & Mykletun, 2010) e a versão espanhola (Carral & Alcover, 2019) Além disso, o instrumento parece ser apropriado para a avaliação da DIT em trabalhadores portugueses com 50 anos ou mais.

O nosso estudo focou-se na DIT e no seu impacto em áreas como estados psicológicos relacionados com o trabalho, o ambiente social laboral e indicadores de saúde. Esta abordagem multifacetada é suportada por vários estudos académicos previamente mencionados no enquadramento teórico, tais como os de Butler (1969) Cowgill (1974), Hassell e Perrewe (1993), Chang et al. (2020) Levy et al. (2020; 1996; 2000; 2002), Macdonalds et al. (2016), Rupp et al. (2006) e Waldamn e Avolio (1986), entre outros.

Começando pelos estados psicológicos relacionados com o trabalho, a nossa investigação reafirma o trabalho de Levy et al. (1996; 2000; 2002) que também observou uma diminuição na Autoeficácia em cenários de DIT. Este declínio na Autoeficácia foi ainda corroborado por estudos subsequentes, como os de Weber et al. (2019) consolidando assim a importância da variável na avaliação dos efeitos da DIT. Paralelamente, a dimensão da Satisfação no Trabalho e na Vida também foi investigada, encontrando sustentação nas pesquisas de Couto et al. (2019) e Garstka et al. (2004) Ambos indicam que a experiência de DIT está correlacionada com níveis reduzidos de satisfação geral e bem-estar.

No que toca às variáveis do contexto social, o nosso estudo confirmou o efeito negativo da DIT na Interação Social com colegas e superiores. Isto é consistente com as observações de Schermuly et al. (2014) e Miller e Kaiser (2001), que também apontaram a DIT como um fator contribuinte para o isolamento social e para um ambiente de trabalho menos colaborativo.

Ao abordar os indicadores de saúde, nomeadamente o Stress, as nossas descobertas alinham-se com a obra de Minnotte (2012) e Xu e Chopik (2020) Ambos fornecem suporte empírico para a noção de que a DIT é uma das fontes mais stressantes no ambiente laboral. Adicionalmente, o nosso trabalho concorda com os apontamentos de Posthuma et al. (2012) sobre a menor Capacidade de Trabalho decorrente de estereótipos negativos, que agem como catalisadores de DIT.

Contudo, é importante realçar uma discrepância significativa entre os resultados do nosso estudo e a literatura. Em oposição às teorias inicialmente avançadas por Alcover (2018; 2015) - um dos coautores da versão espanhola da Escala NADS-, que apontava para um aumento na propensão à antecipação da reforma devido à presença da DIT, os dados que reunimos não mostraram uma relação significativa entre a DIT e as intenções de reforma, nem com o número médio de dias de baixa. Surpreendentemente, esta foi também a conclusão do estudo espanhol correspondente (Carral & Alcover, 2019). Esta constatação sublinha a necessidade de novos estudos que possam esclarecer estes aspetos, uma vez que variáveis

metodológicas ou contextuais não identificadas poderão estar a influenciar a relação entre a percepção da DIT e as intenções de reforma.

Para enriquecer a investigação, o estudo dedicou a sua última fase à avaliação da complexa interação entre variáveis sociodemográficas e diferentes aspetos da experiência laboral. Esta análise foi realizada através do uso da escala NADS_PT e as outras escalas complementares.

Complementando esta análise, constatou-se que a idade desempenha um papel significativo na experiência da DIT, sobretudo para indivíduos com mais de 57 anos. Esta especificidade é corroborada não apenas por este estudo, mas também por investigações anteriores, incluindo as de Duncan e Loretto (2004) Posthuma et al. (2012) e North e Fiske (2012, 2013) bem como observações da OCDE (2006, 2019, 2020)

Além da idade, outros fatores como o estado de emprego e o tipo de contrato de trabalho também demonstraram ter impacto nas experiências de DIT. Os indivíduos desempregados são particularmente vulneráveis, enquanto aqueles com contratos sem termo definido mostram-se menos suscetíveis. Este fenómeno pode ser parcialmente explicado pelas expectativas sociais e económicas, nomeadamente no acesso a recursos como emprego e salário, tal como evidenciado nos estudos de Couto et al. (2019) e OCDE (2019, 2020).

O estudo constatou diferenças significativas em variáveis como Capacidade de Trabalho e Interação Social com Chefias, influenciadas tanto pelo género como pela posição hierárquica. Especificamente, os homens tendem a ter uma percepção mais positiva nas interações sociais com colegas, enquanto indivíduos em posições de Chefia avaliam a sua Capacidade de Trabalho e Interações Sociais com Colegas mais positivamente. Além disso, o tipo de organização do trabalho (em equipa ou individualmente) parece ter um impacto significativo na percepção da Capacidade de Trabalho e nas Interações Sociais. Estas observações estão alinhadas com trabalhos anteriores, incluindo os de Nosek et al. (2005) , Ng e Feldman (2013) , Posthuma e Campion (2009) e Harris et al. (2018) e levantam questões cruciais sobre o impacto da estrutura organizacional na percepção do ambiente laboral.

Surpreendentemente, apesar dos estereótipos prevalentes que ligam uma saúde mais frágil aos trabalhadores mais velhos, os resultados da nossa investigação não evidenciaram diferenças significativas entre variáveis sociodemográficas e a presença de absentismo por Baixa Médica. Esta descoberta sugere uma divergência em relação a esses estereótipos, uma observação que também parece não ser suportada pelo ensaio de Marques (2016, p. 32,34).

É importante, no entanto destacar que, embora muitos estereótipos relacionados à idade não se sustentem empiricamente (Ng & Feldman, 2013), eles continuam a influenciar negativamente as relações laborais, acentuados pelo fenômeno da *ameaça do estereótipo* (Hippel et al., 2015)

Limitações do Estudo

O estudo apresenta diversas limitações que poderão ser consideradas na interpretação dos seus resultados e na concepção de futuras investigações na área da DIT. Primeiramente, é importante frisar que a recolha de dados ocorreu entre março e maio de 2020, período marcado pelo início da pandemia de COVID-19. Devido a diversas circunstâncias imprevistas associadas à pandemia, foi necessário suspender temporariamente a tese de mestrado e, conseqüentemente, a investigação, que foi retomada e está a ser finalizada no ano de 2022/2023. Os resultados capturaram o estado das variáveis e da amostra durante esse período específico. Será interessante que futuros estudos possam abordar o impacto pós-pandémico, incluindo as novas modalidades de trabalho (remoto e híbrido) e o efeito das crises económicas decorrentes de conflitos, como a guerra na Ucrânia.

O estudo utilizou NADS, uma escala transcultural previamente validada em países nórdicos e em Espanha, mantendo as variáveis originais. Esta abordagem é vantajosa para comparações internacionais, uma vez que assegura a *invariância de medida* (Sinval et al., 2018). Contudo, limita a inclusão de novas formulações das variáveis que, como, por exemplo, em questões relativas às intenções de reforma, poderiam beneficiar de refinamento para maior robustez da escala.

Quanto à metodologia, embora tenha sido garantido o anonimato, não se pode excluir o possível viés de desejabilidade social nas respostas. Conforme Oliveira et al. (2018) indica com base na teoria da Identidade Social de Tajfel e Turner, trabalhadores mais velhos são mais propensos a adotar estratégias de autovalorização individual (*self-enhancement bias*) como forma de defesa psicológica. Essas estratégias têm o efeito de elevar a autoestima, reduzindo o impacto negativo dos estereótipos ligados à idade e permitindo que esses profissionais mantenham um sentido de valor e competência no ambiente de trabalho. Este ponto poderá ser relevante em futuras investigações na área.

O foco do estudo na DIT na NADS exclui outras formas de comportamento negativo no trabalho, como assédio e *bullying*, limitando eventualmente a compreensão das dinâmicas DIT mais complexas.

Por fim, aspetos metodológicos e amostrais podem levantar questões aquando da generalização dos resultados. A amostra, obtida através do método *snowball*, e a utilização de algumas medidas de item único podem levantar questões quanto à fiabilidade e validade dos dados. Futuras investigações deverão procurar alargar e diversificar a amostra e incluir *testes post-hoc* para maior robustez dos resultados. Quanto ao desenho da pesquisa, a natureza transversal não permite aferir relações causais, carecendo de estudos longitudinais e teste-reteste para maior profundidade analítica.

Estudos Futuros

Tendo em conta as limitações mencionadas anteriormente e os aspetos emergentes na literatura, sugerem-se as seguintes direções para futuras investigações:

Dada a limitação em estabelecer relações causais imposta pelo design transversal, a realização de estudos longitudinais é crucial para apurar a causalidade entre discriminação por idade, bem-estar psicológico e clima organizacional. Este foco poderá complementar-se com uma análise pormenorizada de como fatores psicossociais, como por exemplo perfis de neuroticismo ou estados de ansiedade e depressão, influenciam as perceções de DIT.

Será útil expandir a pesquisa a diversos sectores profissionais não tão representados nesta amostra, como por exemplo profissões mais técnicas (*blue collar*), além de incluir amostras específicas para o sector público e privado. Também seria relevante avaliar o impacto de políticas e programas no combate à discriminação por idade, nas organizações onde eles já existam.

No contexto da implementação de políticas anti-idadistas, a realização de avaliações *Ex-ante* constitui um instrumento diagnóstico crucial, estabelecendo um marco zero que permitirá uma análise comparativa subsequente. Após a efetiva implementação das políticas em questão, a realização de avaliações *Ex-post* torna-se crucial para a quantificação objetiva do impacto dessas intervenções no combate à DIT. A correlação dos dados obtidos nas fases *Ex-ante* e *Ex-post* através da NADS_PT permitirá insights significativos acerca da evolução e eficácia das estratégias implementadas, facultando, assim, o refinamento de abordagens futuras.

A validação da Escala Nórdica de Discriminação por Idade em diferentes contextos linguísticos e culturais de língua oficial portuguesa será um passo fundamental para alargar o âmbito de adaptação desta escala. Neste contexto, surge a eventual necessidade de um refinamento específico para adequar a escala aos contextos cultural, linguístico e organizacional do Brasil.

Adicionalmente, é pertinente focar em sectores onde a discriminação por idade seja notoriamente prevalente ou particularmente danosa. Este foco deverá ser ainda mais acentuado em contextos socioeconómicos específicos, como regiões de baixa e média renda, populações com menor grau de escolaridade e entre mulheres, em linha com as diretrizes da Organização Mundial de Saúde (2022).

Dada a complexidade do fenómeno da DIT, seria também apropriado expandir futuras investigações para incluir fatores que possam explicar as discrepâncias observadas nas hipóteses não confirmadas (nomeadamente as intenções de reforma e absentismo por baixa médica). O nível mais alto de stress percebido nos trabalhadores portugueses, em comparação com os espanhóis, é outro ponto digno de investigação futura, podendo ser exploradas as influências culturais ou legislativas que possam estar presentes.

Em resumo, há um vasto leque de oportunidades para futuras investigações que prometem aprofundar o entendimento da complexa questão da discriminação por idade no ambiente de trabalho.

Implicações Práticas e Teóricas

O estudo em questão oferece implicações práticas significativas no combate ao idadismo, afetando diversos setores e níveis da sociedade. No âmbito organizacional, a Escala NADS, adaptada ao contexto português, oferece uma métrica útil para diagnósticos e intervenções psicossociais. Esta métrica também é aplicável à gestão de Recursos Humanos, onde pode servir como critério em processos avaliativos de clima organizacional e ser integrada em códigos de conduta internos.

A necessidade de inserir o tema da DIT nos currículos universitários de Psicologia e Gestão de Recursos Humanos é uma recomendação e uma necessidade que emerge deste estudo, que deve ser abordado no âmbito dos fenómenos de *Diversidade, Equidade e Inclusão* (DEI).

A abordagem para combater o idadismo deve ser multinível, envolvendo estratégias pessoais, interpessoais e organizacionais. A formação e sensibilização são vitais no nível individual, enquanto processos de mentoria e de contacto intergeracional podem ser benéficos no nível grupal. Em uma escala organizacional, políticas inclusivas são necessárias para reduzir a as práticas de idadismo.

Em termos mais amplos, é crucial promover leis que incentivem boas práticas anti discriminatórias no trabalho e que fomentem a cooperação entre os diversos *stakeholders* (partidos, confederações patronais e sindicatos). Esta colaboração é essencial para o desenvolvimento de políticas públicas e diretrizes nacionais, alinhadas com entidades internacionais, reforçando a ambição da *Agenda 2030* da ONU e da estratégia global *Década do Envelhecimento Saudável: 2021-2030* da OMS.

Em conclusão, o estudo aborda questões cruciais relacionadas à Discriminação por Idade no Trabalho (DIT) no contexto laboral português. A pesquisa adapta para língua portuguesa a escala NADS_PT como um instrumento eficaz para mensurar a DIT e sugere direções para futuras investigações por meio de hipóteses robustas. Este estudo não apenas fornece um novo instrumento, mas também lança luz sobre as verdadeiras vítimas desta forma de discriminação — os trabalhadores mais velhos.

Salienta que trabalhadores acima dos 50 anos quando percecionam DIT enfrentam desafios particulares em termos de autoeficácia e satisfação profissional. Ao mesmo tempo, identifica o papel potencialmente mitigador do suporte social e das relações intergeracionais.

A pesquisa assinala a necessidade de um esforço concertado, englobando desde o ambiente académico ao setor empresarial, na busca por soluções eficazes. A integração de estratégias educacionais e de sensibilização nos sistemas de Recursos Humanos não é apenas um passo à frente na academia; é, sobretudo, um apelo à ação e à mudança de paradigma nas organizações para que seja valorizada a experiência e a maturidade dos trabalhadores mais velhos como ativos organizacionais.

Embora haja ainda um longo caminho a percorrer, pretendemos que este trabalho desempenhe um papel ativo na promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo para todos e para todas as idades.

REFERÊNCIAS

- Alcover, C.-M., & Topa, G. (2018). Work characteristics, motivational orientations, psychological work ability and job mobility intentions of older workers. *PloS One*, *13*(4), e0195973. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0195973>
- Allport, G. W., Clark, K., & Pettigrew, T. (1954). *The nature of prejudice*.
- Bal, A., Reiss, A., Rudolph, C., & Baltes, 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. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr056>
- Balser, D. B. (2002). Agency in organizational inequality: Organizational behavior and individual perceptions of discrimination. *Work and Occupations*, *29*(2), 137–165. <https://doi.org/10.1177/0730888402029002002>
- Bascour-Sandoval, C., Soto-Rodríguez, F., Muñoz-Poblete, C., & Marzuca-Nassr, G. N. (2020). Psychometric Properties of the Spanish Version of the Work Ability Index in Working Individuals. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *30*(2), 288–297. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09871-0>
- Bayl-Smith, P. H., & Griffin, B. (2014). Age discrimination in the workplace: identifying as a late-career worker and its relationship with engagement and intended retirement age. *Journal of Applied Social Psychology*, *44*(9), 588–599. <https://doi.org/10.1111/jasp.12251>
- 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”: Correction to Bratt et al. (2018). *Developmental Psychology*, *54*(3), 599. <https://doi.org/10.1037/dev0000540>
- Bugental, D. B., & Hehman, J. A. (2007). Ageism: A Review of Research and Policy Implications. *Social Issues and Policy Review*, *1*(1), 173–216. <https://doi.org/10.1111/j.1751-2409.2007.00007.x>
- Burmeister, A., & Deller, J. (2016). Knowledge Retention From Older and Retiring Workers: What Do We Know, and Where Do We Go From Here? *Work, Aging and Retirement*, *2*(2), 87–104. <https://doi.org/10.1093/WORKAR/WAW002>

- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *Gerontologist*, 9(4), 243–246.
https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243
- Bytheway, B. (1995). *Ageism: Rethinking ageing*. Philadelphia: Open University Press.
- Carral, P., & Alcover, C.-M. (2019). Measuring Age Discrimination at Work: Spanish Adaptation and Preliminary Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 1431.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16081431>
- Casper, C., Rothermund, K., & Wentura, D. (2011). The activation of specific facets of age stereotypes depends on individuating information. *Social Cognition*, 29(4), 393–414.
<https://doi.org/10.1521/soco.2011.29.4.393>
- 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>
- Ciencias, A. de L. (2023). idadismo”. In *Dicionário da Língua Portuguesa*.
<https://dicionario.acad-ciencias.pt/pesquisa/?word=idadismo>
[consultado em 18/09/2023]
- Couto, P., & Wentura, D. (2012). Automatically activated facets of ageism: Masked evaluative priming allows for a differentiation of age-related prejudice. *European Journal of Social Psychology*, 42(7), 852–863. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1912>
- Couto, P., & Rothermund, K. (2019). Ageism and Age Discrimination at the Workplace—a Psychological Perspective. In *Vorurteile im Arbeitsleben*. Springer Berlin Heidelberg.
https://doi.org/10.1007/978-3-662-59232-8_4
- Cowgill, D. O. (1974). The Aging of Populations and Societies. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 415(1), 1–18.
<https://doi.org/10.1177/000271627441500102>
- Cuddy, A. J. C., & Fiske, S. T. (2002). Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of elderly people. *Ageism. Stereotyping and Prejudice against Older Persons*, 1(November), 3–26.

- Cuddy, A. J. C., Norton, M. I., & Fiske, S. T. (2005). This Old Stereotype: The Pervasiveness and Persistence of the Elderly Stereotype. *Journal of Social Issues*, 61(2), 267–285. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00405.x>
- Dasgupta, N., & Greenwald, A. G. (2001). On the malleability of automatic attitudes: combating automatic prejudice with images of admired and disliked individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(5), 800–814. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.81.5.800>
- Davey, J. (2014). Age discrimination in the workplace. *Policy Quarterly*, 10(3), 42–48. <https://doi.org/10.26686/pq.v10i3.4502>
- Derous, E., & Decoster, J. (2017). Implicit Age Cues in Resumes: Subtle Effects on Hiring Discrimination. *Frontiers in Psychology*, 8(AUG). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01321>
- Dong, R., Yu, W., Ni, S., & Hu, Q. (2022). Ageism and employee silence: the serial mediating roles of work alienation and organizational commitment. *Ethics & Behavior*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/10508422.2022.2126843>
- Dumont, L. R. G. (2000). Les conséquences géopolitiques de l’hiver démographique en Europe (Geopolitical Consequences of the European ‘Demographic Winter’). In *hiver démographique » en Europe* (pp. 29–46). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2473187&download=yes
- 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>
- Esr, W. P., Varlamova, M., Esr, G. Ö., & Keskinen, K. (2020). *Deliverable 1. 5 Policy report : Obstacles of and possibilities for employment in old age (ESRs1-5)* (Issue 764632). <https://euroageism.eu/wp-content/uploads/2021/11/WP1-Policy-report.pdf>
- Europeia, C. (2021). Livro Verde sobre o Envelhecimento - Promover a Responsabilidade e a Solidariedade entre as Gerações. *European Commission*, 1–27.
- Eurostat. (2023). *Population structure indicators at national level*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANIND_custom_662194/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=29b60c11-9632-44de-b215-9253632f33d9

- Fasbender, U. (2016). Stereotype, Prejudice, and Discrimination toward Older Workers: A Wind of Change? In *The Aging Workforce Handbook* (pp. 159–183). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78635-448-820161007>
- Fasbender, U., & Gerpott, F. H. (2021). To share or not to share: A social-cognitive internalization model to explain how age discrimination impairs older employees' knowledge sharing with younger colleagues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 125–142. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1839421>
- Fasbender, U., & Gerpott, F. H. (2022). Why do or don't older employees seek knowledge from younger colleagues? A relation–opportunity model to explain how age-inclusive human resources practices foster older employees' knowledge seeking from younger colleagues. *Applied Psychology*, 71(4), 1385–1406. <https://doi.org/10.1111/apps.12362>
- Finkelstein, L. M., & Burke, M. J. (1998). Age stereotyping at work: the role of rater and contextual factors on evaluations of job applicants. *The Journal of General Psychology*, 125(4), 317–345. <https://doi.org/10.1080/00221309809595341>
- 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. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.673279>
- Fraboni, M., Saltstone, R., & Hughes, S. (1990). The Fraboni Scale of Ageism (FSA): An Attempt at a More Precise Measure of Ageism. *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillessement*, 9(1), 56–66. <https://doi.org/10.1017/S0714980800016093>
- Furunes, T., & Mykletun, R. J. (2010). Age discrimination in the workplace: validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(1), 23–30. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00738.x>
- Gaillard, M., & Desmette, D. (2010). (In)validating Stereotypes About Older Workers Influences Their Intentions to Retire Early and to Learn and Develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 86–98. <https://doi.org/10.1080/01973530903435763>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.19.2.326>

- Gee, G. C., Pavalko, E. K., & Long, J. S. (2007). Age, Cohort and Perceived Age Discrimination: Using the Life Course to Assess Self-reported Age Discrimination. *Social Forces*, 86(1), 265–290. <https://doi.org/10.1353/sof.2007.0098>
- Giasson, H. L., Queen, T. L., Larkina, M., & Smith, J. (2017). Age Group Differences in Perceived Age Discrimination: Associations With Self-Perceptions of Aging. *The Gerontologist*, 57(suppl_2), S160–S168. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx070>
- Gioaba, I., & Krings, F. (2017). Impression Management in the Job Interview: An Effective Way of Mitigating Discrimination against Older Applicants? *Frontiers in Psychology*, 8(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00770>
- Gordon, R. A., & Arvey, R. D. (2004). Age Bias in Laboratory and Field Settings: A Meta-Analytic Investigation1. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(3), 468–492. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02557.x>
- Gow, A. J., Corley, J., Starr, J. M., & Deary, I. J. (2013). Which social network or support factors are associated with cognitive abilities in old age? *Gerontology*, 59(5), 454–463. <https://doi.org/10.1159/000351265>
- Greenberg, J., Schimel, J., & Martens, A. (2017). Ageism. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*. The MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/10679.001.0001>
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4–27. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.102.1.4>
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464–1480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>
- Greller, M. M., & Stroh, L. K. (2004). Making the Most of “Late-Career” for Employers and Workers Themselves: *Organizational Dynamics*, 33(2), 202–214. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.007>
- Gullette, M. M. (2019). *Ending ageism, or how not to shoot old people*. Rutgers University Press.

- Handy, J., & Davy, D. (2007). Gendered ageism: Older women's experiences of employment agency practices. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(1), 85–99. <https://doi.org/10.1177/1038411107073606>
- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J., & Rudman, D. (2018). Ageism and the Older Worker: A Scoping Review. *The Gerontologist*, 58(2), e1–e14. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>
- 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*, 5(1), 109–120. <http://www.jstor.org/stable/40604173>
- Hess, T. M., Auman, C., Colcombe, S. J., & Rahhal, T. A. (2003). The impact of stereotype threat on age differences in memory performance. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(1), P3-11. <https://doi.org/10.1093/geronb/58.1.p3>
- Hippel, C., Kalokerinos, E. K., Henry, J. D., von Hippel, C., Kalokerinos, E. K., & Henry, J. D. (2015). Stereotype Threat and Aging in the Workplace. *Encyclopedia of Geropsychology*, 1–5. https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3_247-1
- Hornsey, M. J. (2008). Social Identity Theory and Self-categorization Theory: A Historical Review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1), 204–222. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00066.x>
- Horton, S., Baker, J., Pearce, G. W., & Deakin, J. M. (2008). On the Malleability of Performance. *Journal of Applied Gerontology*, 27(4), 446–465. <https://doi.org/10.1177/0733464808315291>
- Hummert, M. L., Garstka, T. A., O'Brien, L. T., Greenwald, A. G., & Mellott, D. S. (2002). Using the implicit association test to measure age differences in implicit social cognitions. *Psychology and Aging*, 17(3), 482–495. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.17.3.482>
- Ilişanu, G., & Andrei, V. (2018). Age stereotypes and ageism at the workplace# ageisjustanumber. *Journal of Comparative Research in Anthropology & Sociology*, 9(2).
- Ilmarinen, J. (2006). The Work Ability Index (WAI). *Occupational Medicine*, 57(2), 160–160. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqm008>
- I.N.E. (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões 2010*. INE. <https://www.ine.pt/xurl/pub/107961853>

- I.N.E. (2017). Projeções de população residente 2015-2080. *Destaque Informação à Comunicação Social*, 2015, 1–19.
- 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>
- James, C., Devaux, M., & Sassi, F. (2017). *Inclusive growth and health*. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1787/93d52bcd-en>
- James, J. B., McKechnie, S., Swanberg, J., & Besen, E. (2013). Exploring the workplace impact of intentional/unintentional age discrimination. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7), 907–927. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0179>
- 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>
- Kaufmann, M. C., Krings, F., Zebrowitz, L. A., & Sczesny, S. (2017). Age Bias in Selection Decisions: The Role of Facial Appearance and Fitness Impressions. *Frontiers in Psychology*, 8(DEC). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02065>
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.014>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.2118>
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling, 3rd ed. In *Principles and practice of structural equation modeling, 3rd ed.* Guilford Press.
- Kornadt, A. E., Meissner, F., & Rothermund, K. (2016). Implicit and Explicit Age Stereotypes for Specific Life Domains Across the Life Span: Distinct Patterns and Age Group Differences. *Experimental Aging Research*, 42(2), 195–211. <https://doi.org/10.1080/0361073X.2016.1132899>
- Kornadt, A. E., & Rothermund, K. (2012). Internalization of age stereotypes into the self-concept via future self-views: a general model and domain-specific differences. *Psychology and Aging*, 27(1), 164–172. <https://doi.org/10.1037/a0025110>

- Kulik, C. T., Perera, S., & Cregan, C. (2016). Engage Me: The Mature-Age Worker and Stereotype Threat. *Academy of Management Journal*, 59(6), 2132–2156. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0564>
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences—a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 264–290. <https://doi.org/10.1002/job.698>
- Kydd, A., & Fleming, A. (2017). AGEISM IN THE THIRD AGE. *Innovation in Aging*, 1(suppl_1), 12–13. <https://doi.org/10.1093/geroni/igx004.044>
- Lagacé, M., Firzly, N., & Zhang, A. (2020). Self-report measures of ageism in the workplace: A scoping review. In *Researching Ageing* (pp. 108–117).
- 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. <https://doi.org/10.1080/15350770.2018.1535346>
- Levy, B. (1996). Improving memory in old age through implicit self-stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(6), 1092–1107. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.6.1092>
- Levy, B., Ashman, O., & Dror, I. (2000). To be or Not to be: The Effects of Aging Stereotypes on the Will to Live. *OMEGA - Journal of Death and Dying*, 40(3), 409–420. <https://doi.org/10.2190/Y2GE-BVYQ-NF0E-83VR>
- Levy, B. R., Slade, M. D., & Kasl, S. V. (2002). Longitudinal benefit of positive self-perceptions of aging on functional health. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(5), P409-17. <https://doi.org/10.1093/geronb/57.5.p409>
- 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. <https://doi.org/10.1111/josi.12161>
- Malinen, S., & Johnston, L. (2013). Workplace ageism: discovering hidden bias. *Experimental Aging Research*, 39(4), 445–465. <https://doi.org/10.1080/0361073X.2013.808111>
- Manfredi, S. (2011). Retirement, collective agreement, and age discrimination: Implications for the higher education sector in the UK. *International Journal of Discrimination and*

the Law, 11(1–2), 65–80.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/135822911101100207>

- Marchiondo, L. A., Gonzales, E., & Ran, S. (2016). Development and Validation of the Workplace Age Discrimination Scale. *Journal of Business and Psychology*, 31(4), 493–513. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9425-6>
- 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, Psychological Sciences and Social Sciences*, 74(4), 655–663. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbx095>
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (Lda. ReportNumber, Ed.).
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (L. ReportNumber, Ed.; 7ª edição).
- Marques, S. (2016). *Discriminação da terceira idade*. Portugal: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Marques, S., Mariano, J., Mendonça, J., De Tavernier, W., Hess, M., Naegele, L., Peixeiro, F., & Martins, D. (2020). Determinants of Ageism against Older Adults: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2560. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072560>
- Martin, J. P. (2018). Live Longer , Work Longer : The Changing Nature of the Labour Market for Older Workers in OECD. *IZA Discussion Paper*, 11510.
- Maurer, T. J., Barbeite, F. G., Weiss, E. M., & Lippstreu, M. (2008). New measures of stereotypical beliefs about older workers' ability and desire for development. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 395–418. <https://doi.org/10.1108/02683940810869024>
- McCann, R., & Giles, H. (2002). Ageism in the workplace: A communication perspective. *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*, 163–199.
- McCarthy, J., Heraty, N., & Bamberg, A. (2019). Lifespan Perspectives on Age-Related Stereotypes, Prejudice, and Discrimination at Work (and Beyond). In *Work Across the Lifespan* (pp. 417–435). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00017-7>
- Mccarthy, J., Heraty, N., Cross, C., & Cleveland, J. N. (2014). Who is considered an “older worker”? Extending our conceptualisation of “older” from an organisational decision

- maker perspective. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 374–393. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12041>
- Miller, C. T., & Kaiser, C. R. (2001). A Theoretical Perspective on Coping With Stigma. *Journal of Social Issues*, 57(1), 73–92. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00202>
- Minnotte, K. L. (2012). Perceived Discrimination and Work-to-Life Conflict Among Workers in the United States. *The Sociological Quarterly*, 53(2), 188–210. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2012.01231.x>
- Moberg, D. O., & Nelson, T. D. (2003). Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons. *Contemporary Sociology*, 32(5), 563. <https://doi.org/10.2307/1556464>
- Mykletun, R. J., Gard, G., Lindström, K., Björklund, C., Pahkin, K., & Furunes, T. (2008). *Nordic Questionnaire for Monitoring the Age Diverse Workforce*. Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/tn2008-505>
- Naegele, L., De Tavernier, W., & Hess, M. (2018). Work Environment and the Origin of Ageism. In *Contemporary perspectives on ageism* (pp. 73–90). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_5
- Nelson, T. D. (2007). The young science of prejudice against older adults: Established answers and open questions about ageism. *Beyond Common Sense: Psychological Science in the Courtroom*, 45–61.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Age and innovation-related behavior: The joint moderating effects of supervisor undermining and proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 583–606. <https://doi.org/10.1002/job.1802>
- Nicholson, N. R. (2012). A Review of Social Isolation: An Important but Underassessed Condition in Older Adults. *The Journal of Primary Prevention*, 33(2–3), 137–152. <https://doi.org/10.1007/s10935-012-0271-2>
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological Bulletin*, 138(5), 982–997. <https://doi.org/10.1037/a0027843>
- 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>

- North, M. S., & Fiske, S. T. (2015). Intergenerational resource tensions in the workplace and beyond: Individual, interpersonal, institutional, international. *Research in Organizational Behavior*, 35, 159–179. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2015.10.003>
- Nosek, B. A., Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2002). Harvesting implicit group attitudes and beliefs from a demonstration web site. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(1), 101–115. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.6.1.101>
- Nosek, B. A., Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (2005). Understanding and Using the Implicit Association Test: II. Method Variables and Construct Validity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(2), 166–180. <https://doi.org/10.1177/0146167204271418>
- Nussbaum, J. F., Pitts, M. J., Huber, F. N., Krieger, J. L. R., & Ohs, J. E. (2005). Ageism and Ageist Language Across the Life Span: Intimate Relationships and Non-intimate Interactions. *Journal of Social Issues*, 61(2), 287–305. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00406.x>
- OCDE. (2006). Live Longer, Work Longer. In *Live* (Vol. 46). OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>
- OCDE. (2018). Key policies to promote longer working lives: Country note 2007 to 2017, Portugal. *Portugal*, 16, 16. www.oecd.org/els/employment/olderworkers
- OCDE. (2019). Negotiating Our Way Up. In *Negotiating Our Way Up*. OECD. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>
- OCDE. (2020). Promoting an Age-Inclusive Workforce. In *Promoting an Age-Inclusive Workforce*. OECD. <https://doi.org/10.1787/59752153-en>
- OCDE. (2021). Health at a Glance 2021. In *Health at a Glance 2021*. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2021_ae3016b9-en
- OCDE. (2023). *Participation rates and unemployment rates by age and sex: Portugal*. <https://doi.org/10.1787/a712c550-en>
- Oliveira, E., & Cabral Cardoso, C. (2018). Stereotype threat and older worker's attitudes: a mediation model. *Personnel Review*, 47(1), 187–205. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2016-0306>

- O'Loughlin, K., Kendig, H., Hussain, R., & Cannon, L. (2017). Age discrimination in the workplace: The more things change *Australasian Journal on Ageing*, 36(2), 98–101. <https://doi.org/10.1111/ajag.12429>
- OMS. (2016). *Global report on ageism*. http://www.who.int/about/licensing/copyright_form/index.html%0Ahttp://www.who.int/about/licensing/
- OMS. (2022). Relatório mundial sobre o idadismo. In *Relatório mundial sobre o idadismo*. Pan American Health Organization. <https://doi.org/10.37774/9789275724453>
- ONU. (2020). World Social Report 2020. In *World Social Report 2020*. UN. <https://doi.org/10.18356/7f5d0efc-en>
- Pahkin, K., Björklund, C., Mykletyn, R. J., Furunes, T., Gard, G., Lindström, K., Mykletun, R. J., Furunes, T., Gard, G., Lindström, K., Mykletyn, R. J., Furunes, T., Gard, G., & Lindström, K. (2007). *User's guide for the QPSNordic-ADW*. Nordic Council of Ministers.
- Palmore, E. (1999). *Ageism: Negative and positive*. Springer Publishing Company.
- Palmore, E. (2001). The Ageism Survey. *The Gerontologist*, 41(5), 572–575. <https://doi.org/10.1093/geront/41.5.572>
- Palmore, E. B. (2003). AGEISM COMES OF AGE. *The Gerontologist*, 43(3), 418–420. <https://doi.org/10.1093/geront/43.3.418>
- Palmore, E. B. (2004). Research Note: Ageism in Canada and the United States. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 19(1), 41–46. <https://doi.org/10.1023/B:JCCG.0000015098.62691.ab>
- Payne, B. K., Cheng, C. M., Govorun, O., & Stewart, B. D. (2005). An inkblot for attitudes: Affect misattribution as implicit measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(3), 277–293. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.3.277>
- Peterson Sally, D. A., C., & Peterson Sally, D. A. ; C. (1988). The older worker: Myths and realities. In S. A. [Ed In Morris Robert [Ed]; Bass (Ed.), *Morris, Robert [Ed]; Bass, Scott A [Ed] (1988) Retirement reconsidered: Economic and social roles for older people (pp 116-128) xii, 258 pp New York, NY, US: Springer Publishing Co; US (pp. 116–128). Springer Publishing Co.* <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=psyc3&AN=1988-97740->

[008%5Cnhttp://bf4dv7zn3u.search.serialssolutions.com.myaccess.library.utoronto.ca/?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&rft_id=info:sid/Ovid:p](http://bf4dv7zn3u.search.serialssolutions.com.myaccess.library.utoronto.ca/?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&rft_id=info:sid/Ovid:p)

- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(5), 751.
- 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>
- Posthuma, R. A., Wagstaff, M. F., & Campion, M. A. (2012). Age Stereotypes and Workplace Age Discrimination. In *The Oxford Handbook of Work and Aging* (Issue May 2018). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0104>
- Previtali, F., Keskinen, K., Niska, M., & Nikander, P. (2022). Ageism in Working Life: A Scoping Review on Discursive Approaches. *The Gerontologist, 62*(2), e97–e111. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaa119>
- 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. <https://doi.org/10.1037/mgr0000057>
- Rodrigues, P. G., & Bárrios, M. J. (2019). A Sociedade Portuguesa e o Inverno Demográfico: Cinco Estratégias de Política Social. *Lusíada. Economia & Empresa, 27*(2019), 119–141. <https://doi.org/http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/lee/article/view/2749/3003>
- Rothermund, K., Teige-Mocigemba, S., Gast, A., & Wentura, D. (2009). Minimizing the influence of recoding in the Implicit Association Test: The Recoding-Free Implicit Association Test (IAT-RF). *Quarterly Journal of Experimental Psychology, 62*(1), 84–98. <https://doi.org/10.1080/17470210701822975>
- Ruggs, E. N., Law, C., Cox, C. B., Roehling, M. V., Wiener, R. L., Hebl, M. R., & Barron, L. (2013). Gone fishing: I-O psychologists' missed opportunities to understand marginalized employees' experiences with discrimination. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 6*(1), 39–60. <https://doi.org/10.1111/iops.12007>
- Rupp, D., Vodanovich, S., & Credé, M. (2006). Age Bias in the Workplace: The Impact of Ageism and Causal Attribution. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(6), 1337–1364. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00062.x>

- Schaie, K. W. (1993). Ageist language in psychological research. *American Psychologist*, *48*(1), 49–51. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.1.49>
- Schermuly, C. C., Deller, J., & Büsch, V. (2014). A Research Note on Age Discrimination and the Desire to Retire. *Research on Aging*, *36*(3), 382–393. <https://doi.org/10.1177/0164027513508288>
- Sevilla, C. (2019). Everyday ageism in tech industry. *CW JOBS*.
- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal Transcultural Adaptation of the UWES-9: Internal Consistency, Dimensionality, and Measurement Invariance. *Frontiers in Psychology*, *9*(MAR), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>
- 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>
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N., & Thornton, G. C. (2010). Perceptions of Discrimination and Justice Among Employees with Disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *22*(1), 5–19. <https://doi.org/10.1007/s10672-009-9107-5>
- Social, I. da S. (2023). *GUIA PRÁTICO - SUBSÍDIO DE DOENÇA* (p. (5001 – v4.41)). https://seg-social.pt/documents/10152/24095/5001_subsidio_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c
- Solem, P. E. (2016). Ageism and age discrimination in working life. *Nordic Psychology*, *68*(3), 160–175. <https://doi.org/10.1080/19012276.2015.1095650>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, *68*(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2005.10.005>
- Steele, C. M., Spencer, S. J., & Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 34, pp. 379–440). Academic Press Inc. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(02\)80009-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(02)80009-0)

- Sterns, H. L., & Doverspike, D. (1989). *Aging and the training and learning process*. Jossey-Bass.
- Stypinska, J. (2023). AI ageism: a critical roadmap for studying age discrimination and exclusion in digitalized societies. *AI & SOCIETY*, 38(2), 665–677. <https://doi.org/10.1007/s00146-022-01553-5>
- Stypińska, J., & Nikander, P. (2018). *Ageism and Age Discrimination in the Labour Market: A Macrostructural Perspective* (pp. 91–108). https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_6
- Stypinska, J., & Turek, K. (2017). Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. *European Journal of Ageing*, 14(1), 49–61. <https://doi.org/10.1007/s10433-016-0407-y>
- Swift, H. J., & Steeden, B. (2020). Exploring representations of old age and ageing. Literature review. *Literature Review*, March. <https://ageing-better.org.uk/sites/default/files/2021-08/Exploring-representations-of-old-age-review.pdf%0Ahttps://www.ageing-better.org.uk/sites/default/files/2020-03/Exploring-representations-of-old-age.pdf>
- Taylor, P., McLoughlin, C., Meyer, D., & Brooke, E. (2013). Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: age differences and moderating variables. *Ageing and Society*, 33(7), 1105–1138. <https://doi.org/10.1017/S0144686X12000438>
- Topa, G., & Alcover, C. M. (2015). Psychosocial factors in retirement intentions and adjustment: A multi-sample study. *Career Development International*, 20(4), 384–408. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-09-2014-0129/full/html?utm_campaign=Emerald_HR_PPV_November22_RoN
- Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C.-M. (2018). Early Retirement: A Meta-Analysis of Its Antecedent and Subsequent Correlates. *Frontiers in Psychology*, 8(JAN). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02157>
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2014). Supporting the Aging Workforce: A Review and Recommendations for Workplace Intervention Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 351–381. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435>
- Truxillo, D. M., Finkelstein, L. M., Pytlovany, A. C., & Jenkins, J. S. (2015). Age Discrimination at Work. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford Handbook of*

Workplace Discrimination (Vol. 1). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.10>

- Tuckman, J., Lorge, I., Tuckman, J., & Lorge, I. (1953). *Old People Questionnaire*.
- Tuomi, K. (2001). Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational Medicine*, 51(5), 318–324. <https://doi.org/10.1093/occmed/51.5.318>
- Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., & Ilmarinen, J. (2001). Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational Medicine*, 51(5), 318–324. <https://doi.org/10.1093/occmed/51.5.318>
- Vogt Yuan, A. S. (2007). Perceived Age Discrimination and Mental Health. *Social Forces*, 86(1), 291–311. <https://doi.org/10.1353/sof.2007.0113>
- von Hippel, C., Kalokerinos, E. K., & Henry, J. D. (2015). Stereotype Threat and Aging in the Workplace. *Encyclopedia of Geropsychology*, 1–5. https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3_247-1
- 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>
- Waldman, D. A., & Avolio, B. J. (1986). A meta-analysis of age differences in job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 33–38. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.1.33>
- Wännström, I. (2008). *Assessment of Psychological and Social Factors in the Workplace*. Karolinska Institutet (Sweden).
- Weber, J., Angerer, P., & Müller, A. (2019). Individual consequences of age stereotypes on older workers. *Zeitschrift Für Gerontologie Und Geriatrie*, 52(S3), 188–205. <https://doi.org/10.1007/s00391-019-01506-6>
- Wilson, T. D., Lindsey, S., & Schooler, T. Y. (2000). A model of dual attitudes. *Psychological Review*, 107(1), 101–126. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.107.1.101>
- 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>

Xu, Y. E., & Chopik, W. J. (2020). Identifying Moderators in the Link Between Workplace Discrimination and Health/Well-Being. *Frontiers in Psychology, 11*(March), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00458>

Zaniboni, S., Sarchielli, G., & Fraccaroli, F. (2010). How are psychosocial factors related to retirement intentions? *International Journal of Manpower, 31*(3), 271–285. <https://doi.org/10.1108/01437721011050576>

ANEXOS

Anexo A – Análise Demográfica da Amostra

Tabela A.1 - Sexo

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Feminino	111	56,9	56,9
Masculino	84	43,1	100,0
Total	195	100,0	

Tabela A.2 - Idade^a

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Idade	195	50	76	57,01	5,496
N válido (de lista)	195				

a. <=57 anos Frequência 123, Porcentagem 63,1

>57 anos Frequência 72, Porcentagem 36,9

Tabela A.3 - Nacionalidade

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Portuguesa	185	94,9	94,9
Outra Nacionalidade (Português Língua Oficial)	8	4,1	99,0
Outra Nacionalidade	2	1,0	100,0
Total	195	100,0	

Tabela A.4 - Escolaridade

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Básica (de 1-9 anos de escolaridade)	11	5,6	5,6
Secundária/Profissional (10-12 anos)	85	43,6	49,2
Licenciatura (13-16 anos)	68	34,9	84,1
Mestrado/Doutoramento (>16 anos)	31	15,9	100,0
Total	195	100,0	

Anexo B – Análise Socioprofissional da Amostra

Tabela B.1 - Profissão^a

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Profissões das forças armadas	8	4,1	4,1
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	13	6,7	10,8
Especialistas das actividades intelectuais e científicas	58	29,7	40,5
Técnicos e profissões de nível intermédio	30	15,4	55,9
Pessoal administrativo	41	21,0	76,9
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	23	11,8	88,7
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	1	,5	89,2
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	11	5,6	94,9
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	1	,5	95,4
Trabalhadores não qualificados	9	4,6	100,0
Total	195	100,0	

a. Classificação Portuguesa das Profissões 2010. INE ((2011))

Tabela B2 - Sector Actividade

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Privado	112	57,4	57,4
Público	67	34,4	91,8
Social/Voluntariado	5	2,6	94,4
Outro	11	5,6	100,0
Total	195	100,0	

Tabela B.3 - Anos Profissão

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
> 1 a 3 anos	1	,5	,5
> 3 a 10 anos	2	1,0	1,5
> 10 a 20 anos	8	4,1	5,6
> 20 a 30 anos	71	36,4	42,1
mais de 30 anos	113	57,9	100,0
Total	195	100,0	

Tabela B.4 - Anos Organização

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
menos de 1 ano	8	4,1	4,1
> 1 a 3 anos	20	10,3	14,4
> 3 a 10 anos	36	18,5	32,8
> 10 a 20 anos	39	20,0	52,8
> 20 a 30 anos	42	21,5	74,4
mais de 30 anos	50	25,6	100,0
Total	195	100,0	

Tabela B.5 - Anos Função

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
menos de 1 ano	6	3,1	3,1
> 1 a 3 anos	26	13,3	16,4
> 3 a 10 anos	42	21,5	37,9
> 10 a 20 anos	39	20,0	57,9
> 20 a 30 anos	52	26,7	84,6
mais de 30 anos	30	15,4	100,0
Total	195	100,0	

Tabela B.6 - Contrato Trabalho

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Contrato a Termo / a Prazo	11	5,6	5,6
Contrato Permanente / Sem Termo	135	69,2	74,9
Pré-reforma	3	1,5	76,4
Reformado/Pensionista	14	7,2	83,6
Desempregado	7	3,6	87,2
Outras situações	25	12,8	100,0
Total	195	100,0	

Tabela B.7 - Cargo de Chefia

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
SIM	79	40,5	40,5
NÃO	116	59,5	100,0
Total	195	100,0	

Tabela B.8 - Trabalho Equipa / Individual

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Trabalha sozinho	27	13,8	13,8
Equipa Fixa (sempre os mesmos elementos)	105	53,8	67,7
Equipa Não Fixa (os elementos vão variando)	52	26,7	94,4
Outras Situações	11	5,6	100,0
Total	195	100,0	

Tabela B.9 - Horas Trabalho Semanal

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
menos de 20 h	7	3,6	3,6
> 20h a 36h	45	23,1	26,7
> 36h a 44h	88	45,1	71,8
> 44h a 50h	35	17,9	89,7
mais de 50h	20	10,3	100,0
Total	195	100,0	

Tabela B.10 - Horário Trabalho

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Diurno	142	72,8	72,8
Turno 0h/8h regular	4	2,1	74,9
Turno das 16h/24h regular	1	,5	75,4
Trabalho em dois turnos	12	6,2	81,5
Trabalho em três turnos	4	2,1	83,6
Outro horário	32	16,4	100,0
Total	195	100,0	

Anexo C – Tradução dos itens da Escala NADS

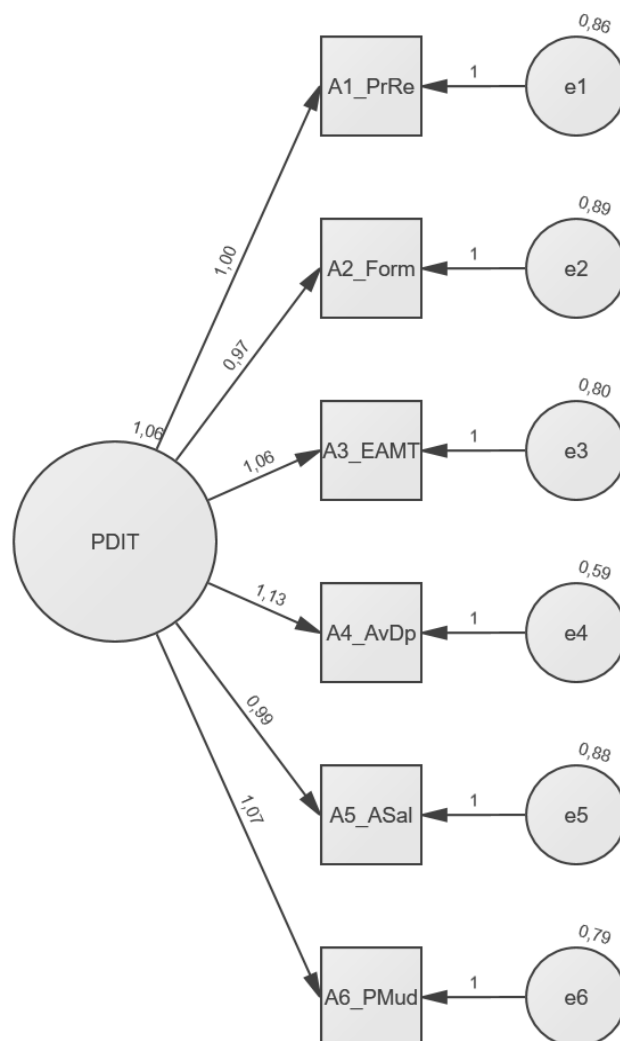
Tabela C.1 – *Itens da Escala NADS em Inglês*

# Item	Descrição Item em Inglês
(1) promotion	Elderly workers are passed over/left out in cases of promotion or internal recruitment
(2) training	Elderly workers do not have equal opportunities for training during work time
(3) development	Younger workers are preferred when new equipments, activities or working methods are introduced
(4) development appraisals	Elderly workers less often take part in development appraisals with their superior than younger workers
(5) wage increase	Elderly workers have less wage increase than younger workers
(6) change processes	Elderly workers are not expected to take part in change processes and new working methods to the same degree as their younger peers

Tabela C.2 – *Itens da Escala NADS traduzidos para português*

# Item	Descrição Item em Português
(1) promoção	Os Trabalhadores mais velhos são excluídos em casos de promoção ou recrutamento interno.
(2) formação	Trabalhadores mais velhos não têm oportunidades iguais de formação durante o horário de trabalho
(3) desenvolvimento	Os trabalhadores mais jovens são preferidos quando são introduzidos novos equipamentos, novas atividades ou métodos de trabalho
(4) avaliações de desenvolvimento	Os Trabalhadores mais velhos participam com menos frequência em avaliações de desenvolvimento com seus Superiores do que os Trabalhadores mais jovens
(5) aumento salarial	Trabalhadores mais velhos têm menos aumento salarial do que trabalhadores mais jovens
(6) processos de mudança	Não se espera que os Trabalhadores mais velhos participem nos processos de mudança e em novos métodos de trabalho com o mesmo grau de participação de que seus colegas mais jovens.

Anexo D - Análise Fatorial da Escala NADS_PT



Legenda: PDIT – Percepção de Discriminação por Idade (DIT) | ¹ A1_PrRe: Promoção | ² A2_Form: Formação |
³ A3_EAMT: Desenvolvimento | ⁴ A4_AvDp: Avaliações de Desenvolvimento | ⁵ A5_ASsal: Aumento Salarial |
⁶ A6_PMud: Processos de Mudança

Anexo E- Estatística Descritiva das Variáveis

Estatísticas Descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Escala NADS_PT	195	1	5	2,59	1,13
Escala Auto-Eficacia	195	2	5	4,28	,54
Escala Capacidade Trabalho_Rec	195	2	5	3,73	,45
Escala Satisfação Trabalho_Vida	195	1	5	3,19	,93
Escala Inter_Social_Colegas	195	1	5	3,38	,78
Escala Inter_Social_Chefias	195	1	5	3,39	,91
Escala Intencao Reforma_Rec	195	1	5	2,90	1,00
Stress	195	1	5	2,85	1,00
N válido (de lista)	195				

Anexo F – Análises de Diferenças de Médias (T-Test e ANOVAS)

Output F.1 – Teste-T por *Sexo* em Escala de *Interação Social com Colegas*

Estatísticas de grupo

	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Escala Inter_Social_Colegas	Feminino	111	3,26	,789	,075
	Masculino	84	3,53	,750	,082

Teste de amostras independentes

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias		
	Z	Sig.	t	df	Significância Bilateral p
Escala Inter_Social_Colegas ^a	,958	,329	-2,385	193	,018

a. Variâncias iguais assumidas

Tamanhos de efeitos de amostras independentes

	Padronizador ^a	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Escala	d de Cohen	,773	-,630	-,059
Inter_Social_Colegas	Correção de Hedges	,776	-,628	-,059

a. O denominador usado na estimativa dos tamanhos dos efeitos.

O d de Cohen usa o desvio padrão agrupado.

A correção de Hedges usa o desvio padrão agrupado, além de um fator de correção.

Output F.2 – Teste-T por Categoria de Cargo em Escalas de Capacidade de Trabalho e Interação Social com Colegas

Estatísticas de grupo

	Chefia Individual	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Escala Capacidade Trabalho	Chefe	79	3,843	,430	,048
	Individual	116	3,659	,458	,042
Escala Inter_Social_Colegas	Chefe	79	3,544	,774	,087
	Individual	116	3,261	,770	,071

Teste de amostras independentes

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias		
	Z	Sig.	t	df	Significância Bilateral p
Escala Capacidade Trabalho ^a	,373	,542	2,829	193	,005
Escala Inter_Social_Colegas ^a	,037	,848	2,513	193	,013

a. Variâncias iguais assumidas

Tamanhos de efeitos de amostras independentes

	Padronizador ^a	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Escala Capacidade Trabalho	d de Cohen	,447	,413	,701
	Correção de Hedges	,449	,411	,698
Escala Inter_Social_Colegas	d de Cohen	,772	,367	,654
	Correção de Hedges	,775	,365	,652

a. O denominador usado na estimativa dos tamanhos dos efeitos.

O d de Cohen usa o desvio padrão agrupado.

A correção de Hedges usa o desvio padrão agrupado, além de um fator de correção.

Output F.3 – Teste-T por Grupo de Média de Idade (≤ 57 anos) na Escala NADS_PT

Estatísticas de grupo

	Cut-off Média Idade		N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
	≤ 57 anos	> 57 anos				
Escala NADS_PT	≤ 57 anos		123	2,45	1,107	,100
	> 57 anos		72	2,83	1,147	,135

Teste de amostras independentes

Teste de Levene para igualdade de variâncias teste-t para Igualdade de Médias					
	Z	Sig.	t	df	Significância
					Bilateral p
Escala NADS_PT ^b	,264	,608	-2,312	193	,022

b. Variâncias iguais assumidas

Tamanhos de efeitos de amostras independentes

	Padronizador ^a	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Escala	d de Cohen	1,122	-,343	-,050
NADS_PT	Correção de Hedges	1,126	-,342	-,050

a. O denominador usado na estimativa dos tamanhos dos efeitos.

O d de Cohen usa o desvio padrão agrupado.

A correção de Hedges usa o desvio padrão agrupado, além de um fator de correção.

Output F.4 – ANOVA por tipo de Profissão na Escala de Interação Social com Chefias

Testes de homogeneidade de variâncias

		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Escala Inter_Social_Chefias	com base na média	1,333	7	185	,237
	com base na mediana	1,201	7	185	,305

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Escala Inter_Social_Chefias	Entre Grupos	17,211	9	1,912	2,455	,012
	Nos grupos	144,131	185	,779		
	Total	161,341	194			

Advertências

Os testes posteriori não foram executados para Escala Inter_Social_Chefes porque pelo menos um grupo possui menos de dois casos.

Output F.5 – ANOVA por Tipo de Contrato na Escala NADS_PT

Testes de homogeneidade de variâncias

	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Escala NADS_PT com base na média	1,503	5	189	,191
com base na mediana	1,490	5	189	,195

ANOVA

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Escala NADS_PT Entre os grupos	14,087	5	2,817	2,260	,050
os grupos	235,644	189	1,247		
total	249,730	194			

Escala NADS_PT

		Subconjunto para alfa = 0.05	
	Contrato Trabalho	N	1
Scheffe ^{a,b}	Contrato Permanente / Sem Termo	135	2,441
	Contrato a Termo / a Prazo	11	2,473
	Pré-reforma	3	2,667
	Outras situações	25	2,944
	Reformado/Pensionista	14	2,986
	Desempregado	7	3,486
	Sig.		

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 8,747.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

Output F.6 – ANOVA por tipo contributo (*Equipa ou individual*) na Escala de Interação Social Colegas

Testes de homogeneidade de variâncias

		Estadística de Levene	df1	df2	Sig.
Escala Inter_Social_Colegas	com base na média	2,608	3	191	,053
	com base na mediana				
	com base na mediana	2,320	3	191	,077

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Escala Inter_Social_Colegas	Entre os grupos	7,084	3	2,361	4,043	,008
	os grupos	111,560	191	,584		
	total	118,644	194			

Escala Inter_Social_Chefias

		N	Subconjunto para alfa = 0.05
Trabalho Equipa Individual			1
Scheffe ^{a,b}	Trabalha sozinho	27	3
	Outras Situações	11	3,24
	Equipa Não Fixa (elementos vão variando)	52	3,33
	Equipa Fixa (os mesmos elementos)	105	3,48
	Sig.		,7

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 25,526.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

Output F.7 – ANOVA por tipo de *Horário Trabalho* na Escala de *Interação Social Colegas*

Testes de homogeneidade de variâncias

		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Escala Inter_Social_Colegas	com base na média	2,098	4	189	,083
	com base na mediana	2,053	4	189	,089

ANOVA

		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	df	Médio	Z	Sig.
Escala Inter_Social_Colegas	Entre os grupos	8,020	5	1,604	2,740	,020
	os grupos	110,624	189	,585		
	total	118,644	194			

Os testes posteriori não foram executados para Escala Inter_Social_Colegas porque pelo menos um grupo possui menos de dois casos.

Anexo G – Regressões Linear Simples

Output G.1 - Análise de Regressão Linear entre Escala NADS_PT e Escala Autoeficácia

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,166 ^a	,028	,023	,53466

a. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	1,566	1	1,566	5,477	,020 ^b
Resíduo	55,172	193	,286		
Total	56,737	194			

a. Variável Dependente: Escala Auto-Eficácia

b. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		
	B	Erro	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	4,487	,096		46,956	<,001
Escala NADS_PT	-,079	,034	-,166	-2,340	,020

a. Variável Dependente: Escala Auto-Eficácia

Output G.2 - Análise de Regressão Linear entre Escala NADS_PT e Escala de Capacidade de Trabalho

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,167 ^a	,028	,023	,44960

a. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	1,119	1	1,119	5,538	,020 ^b
Resíduo	39,014	193	,202		
Total	40,133	194			

a. Variável Dependente: Escala Capacidade Trabalho_Rec

b. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
	B	Erro Erro	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	3,907	,080		48,617	<,001
Escala NADS_PT	-,067	,028	-,167	-2,353	,020

a. Variável Dependente: Escala Capacidade Trabalho_Rec

Output G.3 - Análise de Regressão Linear entre Escala NADS_PT e Escala de Satisfação Trabalho e Vida

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,393 ^a	,154	,150	,85396

a. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	25,678	1	25,678	35,211	<,001 ^b
Resíduo	140,746	193	,729		
Total	166,424	194			

a. Variável Dependente: Escala Satisfação Trabalho_Vida

b. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		t	Sig.
	B	Erro Erro	Beta			
1 (Constante)	4,020	,153			26,336	<,001
Escala NADS_PT	-,321	,054	-,393		-5,934	<,001

a. Variável Dependente: Escala Satisfação Trabalho_Vida

Output G.4 - Análise de Regressão Linear entre Escala NADS_PT e Escala Interação Social com Colegas

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,304 ^a	,092	,088	,74699

a. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	10,952	1	10,952	19,627	<,001 ^b
Resíduo	107,692	193	,558		
Total	118,644	194			

a. Variável Dependente: Escala Inter_Social_Colegas

b. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		t	Sig.
	B	Erro Erro	Beta			
1 (Constante)	3,918	,134			29,347	<,001
Escala NADS_PT	-,209	,047	-,304		-4,430	<,001

a. Variável Dependente: Escala Inter_Social_Colegas

Output G.5 - Análise de Regressão Linear entre Escala NADS_PT e Escala Interação Social com Chefias

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,285 ^a	,081	,076	,87639

a. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	13,104	1	13,104	17,061	<,001 ^b
Resíduo	148,237	193	,768		
Total	161,341	194			

a. Variável Dependente: Escala Inter_Social_Chefias

b. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		
	B	Erro	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	3,979	,157		25,404	<,001
Escala NADS_PT	-,229	,055	-,285	-4,131	<,001

a. Variável Dependente: Escala Inter_Social_Chefias

Output G.6 - Análise de Regressão Linear entre Escala NADS_PT e Escala Intenção de Reforma

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,008 ^a	,000	-,005	1,00325

a. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	,013	1	,013	,013	,909 ^b
Resíduo	194,256	193	1,007		
Total	194,269	194			

a. Variável Dependente: Escala Intencao Reforma_Rec

b. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		Sig.
	B	Erro	Beta	t	
1 (Constante)	2,884	,179		16,084	<,001
Escala NADS_PT	,007	,063	,008	,114	,909

a. Variável Dependente: Escala Intencao Reforma_Rec

Output G.7 - Análise de Regressão entre Escala NADS_PT e Níveis de Stress

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,159 ^a	,025	,020	,992

a. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	4,917	1	4,917	5,001	,026 ^b
Resíduo	189,770	193	,983		
Total	194,687	194			

a. Variável Dependente: Stress

b. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		
	B	Erro	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	2,488	,177		14,040	<,001
Escala NADS_PT	,140	,063	,159	2,236	,026

a. Variável Dependente: Stress

Output G.8 - Análise de Regressão entre Escala NADS_PT e Tipo de Baixa Médica

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,044 ^a	,002	-,003	,605

a. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	,138	1	,138	,375	,541 ^b
Resíduo	70,734	193	,366		
Total	70,872	194			

a. Variável Dependente: Tipo Baixa Médica_Recodificado

b. Preditores: (Constante), Escala NADS_PT

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		
	B	Erro	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	,298	,108		2,756	,006
Escala NADS_PT	,023	,038	,044	,613	,541

a. Variável Dependente: Tipo Baixa Médica_Recodificado

