



**LSPA**  
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO  
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

**O QUE É UM “*OLDER WORKER*” E PORQUÊ?**

**ANA FILIPA GOMES CANO FARINHO**

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Coordenador de Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

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

**MESTRE EM PSICOLOGIA**

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2018

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de  
Prof. Doutor Francisco Cesário apresentada no ISPA –  
Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre  
na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

## AGRDECIMENTOS

E assim passaram 5 anos. 5 anos marcados por um profundo crescimento. 5 anos marcados por amores, desamores, tristezas, alegrias mas acima de tudo por um profundo sentimento de orgulho e superação. Há 5 anos vim para uma nova cidade, para uma nova instituição sem fazer a mínima ideia do que me esperava ou se ia conseguir superar o desafio a que me tinha proposto. Agora, olho para trás e fico com a certeza que faria tudo outra vez.

Em primeiro lugar, quero agradecer a todas as pessoas que se disponibilizaram a participar no meu estudo, pois sem elas esta dissertação não teria sido possível.

Agradeço o apoio e amor de um conjunto de pessoas fulcrais que em todos os momentos estiveram lá. À Marta, às minhas afilhadas Bruna, Inês, Patrícia e Sara, à Sara, Mafalda, Natacha, Daniela e Maria um enorme obrigada por estarem na minha vida e por terem contribuído para chegar onde cheguei.

Não podia deixar de agradecer ao meu orientador, o professor Francisco Cesário, a sua ajuda, paciência e boa disposição em todos os momentos, tornando este meu percurso bastante mais fácil e divertido.

Quero fazer um agradecimento a toda a minha família e em especial aos meus avós pelo seu jeito único de me amar e a ti Gasparinho, que onde quer que estejas, fico com a certeza que estás bastante orgulhoso da tua jóia.

A ti João, agradeço-te por teres tornado este percurso bastante mais fácil, por toda a paciência que sempre tiveste, até para me perguntar a matéria, e por fazeres rir sempre! Sem ti não teria chegado até aqui.

Mãe, Pai e Mano, não há palavras que descrevam a profunda gratidão e amor que sinto por vocês. Obrigada por me permitirem chegar aqui e por me apoiarem em todos os momentos da minha vida, e acima de tudo por me fazerem feliz todos os dias!

## RESUMO

Este estudo pretende dar um contributo empírico do constructo de idade no local de trabalho. Inicialmente tentou perceber-se qual a idade (em anos), em que um trabalhador é considerado um “*older worker*”. Adicionalmente, explorou-se se esta idade varia consoante o género do trabalhador. Finalmente tentou perceber-se quais os fatores que estão associados ao conceito de “*older worker*”. Neste sentido foram desenvolvidas as seguintes questões de investigação (*Questão 1*) *A partir de que idade é que um trabalhador é considerado um “older worker”?*; (*Questão 2*) *A idade de um “older worker” varia caso este seja homem ou mulher?* e (*Questão 3*) *Quais os motivos que determinam um trabalhador ser considerado “older worker”?*.

Participaram neste estudo 360 participantes, trabalhadores em diferentes organizações, selecionados a partir da população empregada portuguesa.

Após o tratamento estatístico dos dados concluiu-se que um indivíduo é considerado um “*older worker*” aos 56 (SD=8.3) anos de idade. Adicionalmente verificou-se que esta idade varia em função do género do trabalhador, uma vez que um trabalhador do sexo masculino é considerado um “*older worker*” aos 58 (SD=7.6) anos, enquanto que uma trabalhadora é considerada uma “*older worker*” aos 54 (SD=8.5) anos.

Outra conclusão desta investigação foi que fatores como o conformismo e estagnação de competências e o envolvimento e proatividade, são os mais determinantes do conceito de “*older worker*”.

**Palavras- Chave:** Discriminação de Género, Discriminação de Idade, *Older Workers*

## ABSTRACT

This study offers an empirical investigation of the construct of age in the workplace. A first contribution in this study explore at what age a worker is considered an “Older Worker”. Additionally we explore if the identified age is the same for both male and female “Older Worker”. Finally this study aims to identify the attributes, or explanatory factors, that are behind the definition of an “older worker”. Research questions: (Question 1) *At what age a worker is defined as an older worker?*; (Question 2) *Will the age of a Male Older Worker be the same of a Female Older Worker?* (Question 3) *How is conceptualize an Older Worker?*.

360 participants consisted in this sample, employees in different organizations, selected from the employed portuguese population.

After the statistical processing of the data it is concluded that participants define an Older Worker to be aged at 56 (SD=8.3). Additionally results illustrate that gender differences still persist, once that male participants are considered Older Workers at the age of 58 (SD=7.6) while for a female worker the age is 54 (SD=8.5).

Another conclusion determines that conformity, stagnation of competence and involvement and proactivity are the most determinant explanatory factors which are behind the definition of an Older Worker.

**Keywords:** Gender Discrimination, Age Discrimination, Older Workers

## ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	2
<b>Discriminação</b> .....	2
<b>Discriminação no trabalho</b> .....	3
<b>Discriminação de idade</b> .....	4
<b>Discriminação de gênero</b> .....	7
<b>Relação entre as variáveis</b> .....	9
<b>MÉTODO</b> .....	12
<b>Delineamento</b> .....	12
<b>Participantes</b> .....	12
<b>Variáveis e Medidas</b> .....	13
<b>Procedimento</b> .....	15
<b>RESULTADOS</b> .....	17
<b>Escala do ageísmo relativo a trabalhadores homens</b> .....	17
<i>Análise Fatorial Exploratória</i> .....	17
<i>Fiabilidade</i> .....	19
<i>Sensibilidade</i> .....	19
<b>Escala do ageísmo relativa a trabalhadoras mulheres</b> .....	19
<i>Análise Fatorial Exploratória</i> .....	19
<i>Fiabilidade</i> .....	21
<i>Sensibilidade</i> .....	21
<b>A idade de um “ Older Worker”</b> .....	22
<b>DISCUSSÃO E CONCLUSÕES</b> .....	28
<b>Limitações e Sugestões</b> .....	30
<b>Implicações Práticas</b> .....	30
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	32
<b>ANEXO A – Questionário referente ao candidato do sexo masculino</b> .....	37
<b>ANEXO B – Questionário referente a uma candidata</b> .....	40
<b>ANEXO C – Estatística Descritiva da Amostra</b> .....	43
<b>ANEXO D – Qualidades Métricas das Escalas</b> .....	45
<b>ANEXO E – Idade “Older Worker”</b> .....	59
<b>ANEXO F – Estudos Comparativos</b> .....	62

**ANEXO G – Fatores associados aos “*older workers*” .....68**

## ÍNDICE DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Exemplos de definições de discriminação.....	2
<b>Tabela 2</b> - Exemplos de definições de ageísmo.....	4
<b>Tabela 3</b> - Caracterização do gênero e habilitações literárias da amostra .....	13
<b>Tabela 4</b> - Caracterização da idade da amostra .....	13
<b>Tabela 5</b> - 19 itens que ilustram as possíveis razões que levaram à rejeição do(a) candidato(a). .....	14
<b>Tabela 6</b> - Índices de KMO para a Análise Fatorial Exploratória. ....	16
<b>Tabela 7</b> - Resultados da Análise Fatorial Exploratória. ....	17
<b>Tabela 8</b> - Variância total explicada. ....	18
<b>Tabela 9</b> - Matriz com Rotação de Fatores. ....	18
<b>Tabela 10</b> - Fiabilidade da escala do Ageísmo relativo a trabalhadores homens e suas dimensões. ....	19
<b>Tabela 11</b> - Fiabilidade da escala do Ageísmo relativo a trabalhadores homens e suas dimensões. ....	19
<b>Tabela 12</b> - Resultados da Análise Fatorial Exploratória. ....	20
<b>Tabela 13</b> - Variância total explicada. ....	20
<b>Tabela 14</b> - Matriz com Rotação de Fatores. ....	21
<b>Tabela 15</b> - Fiabilidade da escala do Ageísmo relativo a trabalhadoras mulheres e suas dimensões. ....	21
<b>Tabela 16</b> - Sensibilidade da escala de Ageísmo face a trabalhadoras mulheres e suas dimensões. ....	22
<b>Tabela 17</b> - Idade “ <i>Older Worker</i> ”. ....	22
<b>Tabela 18</b> - Idade “ <i>Older Worker</i> ” em função da faixa etária do participante. ....	22
<b>Tabela 19</b> - Estudo comparativo entre a idade do participante e a idade “ <i>Older Worker</i> ” ....	24
<b>Tabela 20</b> - Idade “ <i>Older Worker</i> ” Mulher. ....	24
<b>Tabela 21</b> - Idade “ <i>Older Worker</i> ” Homem .....	24
<b>Tabela 22</b> - Idade “ <i>Older Worker</i> ”, em função da faixa etária do participante. ....	25
<b>Tabela 23</b> - Idade “ <i>Older Worker</i> ”, em função do sexo do participante. ....	25

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Extensão do modelo de idade de Sterns e Doverspike's (1989), por Schalk et al. (2010) .....	5
<b>Figura 2</b> - Idade " <i>Older Worker</i> " em função da faixa etária. ....	23
<b>Figura 3</b> - O que é um " <i>older worker</i> " homem e mulher segundo a idade dos participantes..	25
<b>Figura 4</b> -Idade " <i>Older Worker</i> " homem e mulher em função do sexo do participante. ....	26
<b>Figura 5</b> - Modelo Final.....	27

## INTRODUÇÃO

Os desafios demográficos atuais fazem com que muitos países sintam a necessidade de se adaptar a toda uma nova era de mudanças. As populações espalhadas pelo mundo estão a envelhecer como resultado da diminuição da natalidade e do aumento da esperança média de vida, e como tal em muitos países os “*older workers*” irão fazer parte substancial do mercado de trabalho. Em 2030 é esperado que quase 20% da força de trabalho tenha uma idade de 55 anos e que cerca de 12% tenha uma idade superior a 65 anos (Barnett, 2005). Um dos desafios do século XXI é lidar com o envelhecimento da força de trabalho e encontrar soluções sociais e económicas para lidar com este fenómeno da melhor maneira possível (PittCatsouphes & Matz-Costa, 2011). Este fenómeno tem vindo a agravar-se devido às dificuldades reportadas pelas organizações de atração de uma força de trabalho jovem e qualificada, o que leva a que muitos indivíduos de idade mais avançada permaneçam mais tempo nos seus empregos e muitas vezes possam vir a ser alvo de discriminação (Standing, cit. por Stypinska & Turek, 2017). Esta discriminação pode ocorrer devido à existência de diversos estereótipos negativos associados aos “*older workers*”, como sendo menos produtivos e possuindo menos competências (Bal, Reiss, Rudolph & Baltes, 2011). Este fenómeno gera conflito e mau estar entre colegas, afetando o bem-estar destes trabalhadores mais velhos, podendo em algumas situações conduzir ao desejo de saída da organização, tentando encontrar alternativas de emprego. No entanto, devido à sua idade estes trabalhadores podem sentir dificuldades em serem selecionados por outras organizações.

No contexto laboral, também a discriminação com base no género tem sido objeto de estudo. As mulheres são muitas vezes tratadas de forma desigual em comparação com os homens nas mais diversas circunstâncias no mercado de trabalho (Cyrino, 2009).

Nesta perspetiva, este estudo pretende primeiramente perceber qual a idade a partir da qual as pessoas rejeitariam um trabalhador para uma função por o considerarem um “*older worker*”, e verificar se esta perceção varia em função do género do trabalhador. Adicionalmente pretende-se perceber quais as características associadas a estes “*older workers*”.

## REVISÃO DA LITERATURA

### Discriminação

Ao longo da história da psicologia, os investigadores têm-se dedicado ao estudo do conceito de discriminação, no sentido de tentar explicar os antecedentes, as razões por de trás deste mesmo conceito e tentar analisar as consequências que teve na história da humanidade, no sentido de as minimizar.

Apresentam-se na tabela 1 algumas definições do conceito de discriminação, que surgiram ao longo do tempo.

**Tabela 1** - Exemplos de definições de discriminação.

<i>Autor</i>	<i>Definição</i>
<i>Jones (1972)</i>	<i>Ações designadas para a manutenção das características e de uma posição privilegiada do nosso próprio grupo com recurso a uma comparação com outro grupo.</i>
<i>Alport (1954)</i>	<i>Negação de um tratamento igualitário a indivíduos ou grupos de pessoas.</i>
<i>Dovidio, Hewstone, Glick e Esses (2010).</i>	<i>Comportamento tendencioso, que inclui não apenas ações que prejudicam ou colocam em desvantagem outro grupo, mas também comportamentos que favorecem de forma injusta o próprio grupo.</i>

Os indivíduos sentem a necessidade de agrupar os elementos do meio que os rodeia, com o intuito de compreenderem e darem sentido e significado ao que está à sua volta para se sentirem seguros. Esta categorização origina a criação de vários grupos sociais, onde os indivíduos de acordo com a Teoria da Identidade Social de Tajfel (1978) se identificam mais com uns, considerando-os o “meu grupo” (*in group*) do que com outros (*out group*). Os diferentes grupos têm necessidade de manter a sua identidade social positiva, o que permite explicar o surgimento de comportamentos discriminatórios. Para se obter uma identidade social positiva, os diversos grupos incorrem em fenómenos como o favoritismo endogrupal (Alport, 1954) e fenómenos de derrogação dos outros grupos. Deste modo quando os preceptores colocam

as pessoas em grupos, estas deixam de ser vistas como indivíduos e as diferenças individuais deixam de existir passando apenas a existir o grupo como um todo. Por outro lado, ocorre ainda uma ênfase das diferenças entre grupos (Turner, 1985). A discriminação pode ocorrer com base em diversas características, como a cor da pele, o sexo da pessoa, a idade, orientação sexual, religião, entre outros.

Associado ao conceito de discriminação surge o conceito de estereótipo. Este conceito foi inicialmente introduzido por Lippmann (1922) para se referir à típica imagem que nos vem à cabeça quando pensamos acerca de um grupo social específico. É pertinente salientar o caráter dinâmico e funcional dos estereótipos na simplificação do ambiente complexo que nos rodeia (Dovidio, Hewstone, Glick & Esses, 2010). Os estereótipos são assim estruturas cognitivas que contêm conhecimentos e crenças acerca de diversos grupos sociais (Hamilton, Dugan & Trolie, 1985). Estes influenciam a forma como as pessoas se relacionam e interagem umas com as outras e originam expectativas acerca de um grupo ou categoria social (Dionigi, 2015). Os estereótipos podem não só originar discriminação através de uma influência sistemática das percepções, interpretações e julgamentos, mas também surgem e são reforçados pela discriminação, justificando a desigualdade entre grupos (Dovidio, Hewstone, Glick & Esses, 2010).

### **Discriminação no trabalho**

A discriminação no trabalho pode adotar várias formas. Pode ocorrer de um modo mais informal através de abuso verbal assente em características irrelevantes para o contexto laboral e desadequadas para a decisão de contratação ou através da negação dos direitos dos indivíduos tendo apenas em conta questões de género, religião, cultura, idade, orientação sexual entre outros (Wood, Braeken & Niven, 2012).

A discriminação no trabalho tem custos para ambos os empregados e os empregadores. Para os trabalhadores, a discriminação origina um aumento da tensão em contexto laboral, uma diminuição da satisfação laboral ou ainda uma diminuição da saúde física e psicológica. Enquanto que para os empregadores, surgem questões como menos comportamentos de cidadania organizacional, um menor *commitment* dos empregados, uma diminuição da motivação e desempenho. Para além disto, os empregadores confrontam-se com a necessidade de lidar, muitas vezes por via jurídica ou legal, com a ocorrência desta discriminação (Avery, McKay & Wilson, 2008).

## Discriminação de idade

A discriminação com base na idade é um dos tipos de discriminação mais sentidos por toda a Europa e tem sido cada vez mais estudada. Este tipo de discriminação está refletido no conceito de ageísmo. O ageísmo engloba duas componentes: uma ideologia ageísta composta por crenças, atitudes e estereótipos negativos e uma segunda componente que é a discriminação com base na idade que se define como comportamentos que excluem determinadas pessoas e as colocam em desvantagem, exclusivamente com base na sua idade (McMullin & Marshall, 2001).

Algumas definições do ageísmo foram sugeridas ao longo do tempo (Tabela 2).

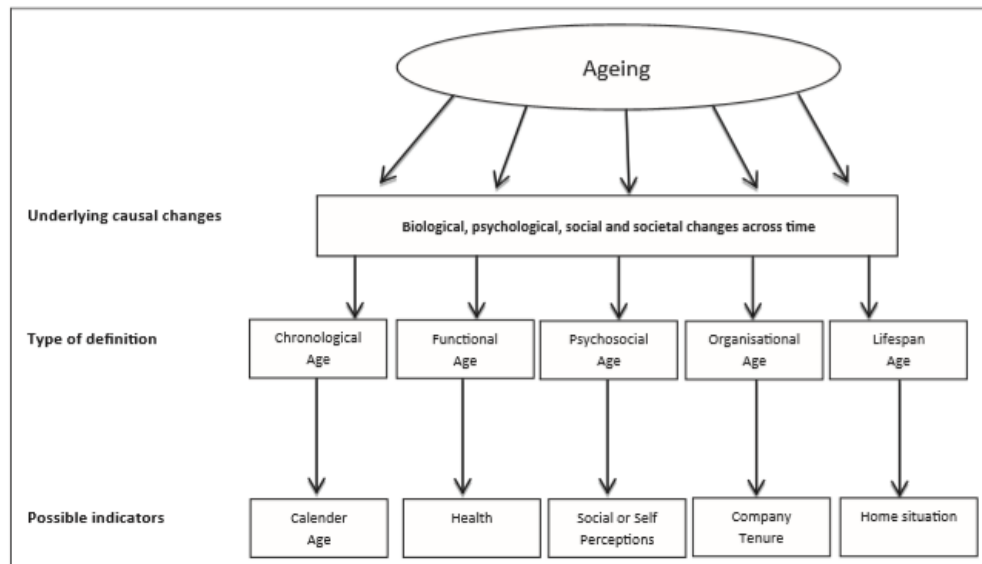
**Tabela 2** - Exemplos de definições de ageísmo.

<i>Autor</i>	<i>Definição</i>
<i>Butler (1975)</i>	<i>Processo sistemático de estereótipo e discriminação contra uma pessoa por ser “old”.</i>
<i>Palmore (2001)</i>	<i>O derradeiro tipo de preconceito e é uma ameaça para um envelhecimento saudável.</i>
<i>Raymer, Reed, Spiegel e Purvanova (2017)</i>	<i>Atitudes negativas e discriminação contra pessoas mais velhas.</i>

Os estereótipos com base na idade incluem suposições e generalizações acerca de como as pessoas de uma determinada idade se devem comportar ou do que é mais provável estas experienciarem, sem ter em consideração as diferenças individuais ou as circunstâncias dos indivíduos (Ory, Hoffman, Hawkins, Sanner & Mockenhaupt, 2003). A pertença a uma categoria com base na idade molda o nosso auto conceito e as nossas interações com os outros, tendo consequências como um acesso desigual de recursos ou mesmo influenciando as nossas oportunidades (Calasanti, 2007).

Para definir o conceito de idade no contexto laboral, Sterns e Doverspike's (1989) criaram um modelo que permite perceber como é que a idade é conceptualizada no local de trabalho. Os autores definem 5 conceptualizações de idade. A idade cronológica, que corresponde à idade em anos que o individuo tem (relacionada com a data de nascimento); a idade funcional, que se encontra relacionada com alterações biológicas (físicas e mentais) que ocorrem com o passar do tempo e que podem impactar no seu trabalho e engloba as capacidades

físicas e mentais que o sujeito tem para desenvolver o seu trabalho, estando interligada com a saúde e bem-estar do indivíduo. A idade psicológica, que é composta pela percepção que os outros têm da idade do indivíduo e ao mesmo tempo a percepção que o próprio trabalhador tem de si, enquanto mais jovem ou mais velho. A idade organizacional onde a percepção de idade do indivíduo se baseia na antiguidade dentro da organização onde se encontra, com a sua carreira ou com as normas relativas à idade que predominam na sua organização. Por fim, a “*lifespan age*” que contempla as alterações no comportamento dos indivíduos durante o ciclo da vida, que é influenciada pelas preferências, interesses ou circunstâncias dos trabalhadores (*status* sócio económico, família). Schalk *et al.* (2010) estenderam o modelo de Sterns e Doverspike’s (1989) e propuseram possíveis indicadores para cada tipo de conceptualização de idade (Figura 1).



**Figura 1-** Extensão do modelo de idade de Sterns e Doverspike’s (1989), por Schalk *et al.* (2010)

No contexto laboral, este tipo de discriminação pode ser prejudicial para o bem-estar dentro das organizações. Embora existam estereótipos positivos acerca dos “*older workers*”, como sendo mais leais, mais confiáveis e tendo maiores níveis de *commitment*, os estereótipos negativos predominam (Taneva & Arnold, 2016). No que diz respeito ao mercado de trabalho, a discriminação por idade pode refletir-se numa recusa de contratar ou promover os “*older workers*”, ou forçar a sua reforma a partir de uma idade fixa, sem contemplar as suas capacidades de trabalho (Palmore, 1999). Estes “*older workers*” recebem ainda muito menos ofertas de emprego quando comparado com os mais jovens, possuindo apenas cerca de 10%

das oportunidades de formação, sendo que os salários que conseguem obter nos novos empregos se encontram muito longe da média para os mesmos níveis etários e de habilitações. Estes trabalhadores são ainda menos propensos de ser recontratados após terem sido despedidos e demoram longos períodos de tempo para conseguirem arranjar novamente emprego (Centeno, 2007). Num estudo realizado pelo CIPD (2005), com uma amostra de 2682 trabalhadores (chefes e trabalhadores), após ter sido perguntado se já teriam experienciado discriminação com base na idade durante a sua carreira profissional, mais de 59% de trabalhadores reportou já ter sido vítima de discriminação. Estima-se que as organizações são 40% mais prováveis de entrevistar um candidato mais jovem, para uma vaga de trabalho, em comparação com um candidato mais velho (Lahey, 2005).

O grande objetivo dos empregadores é aumentar os lucros e como tal tomam as suas decisões de contratação ou promoção com vista a alcançá-los. No entanto, essas decisões têm por base as expectativas que possuem acerca dos candidatos e trabalhadores, sendo estas sustentadas em simplificações, pré-concetualizações ou informação limitada, originando discriminação (Stypinska & Turek, 2017).

A indústria anti-envelhecimento está cada vez mais a expandir-se e a ganhar poder. Esta indústria oferece tratamentos, produtos e regimes anti-envelhecimento que prometem reverter ou prevenir o envelhecimento (Binstock, Fishman & Johnson, 2006). Todos os dias somos bombardeados com anúncios que publicitam soluções milagrosas para acabar com o envelhecimento. O crescimento exponencial desta indústria é um claro sinal do enraizamento do ageísmo na nossa sociedade. Associado a este tipo de indústria, surgem vários perigos, sendo que um dos mais notórios é a transmissão de uma aversão ao envelhecimento, que muitas vezes justifica a exclusão dos mais velhos dos contextos laborais ou sociais (Calasanti, 2007).

Não existe uma idade de referência fixa para um trabalhador ser considerado um “*older worker*”. Segundo Stein, Rocco e Goldenetz (2000) o intervalo de idades varia entre os 40 e os 75 anos. As políticas públicas internacionais apontam para números como 55 ou 65 anos, dependendo do contexto (McCarthy, Heraty, Cross & Cleveland, 2014). McCarthy, Heraty, Cross e Cleveland (2014) realizaram um estudo para perceber a partir de que idade é que um trabalhador é considerado um “*older worker*”. Os autores utilizaram uma amostra de 407 *decison makers* (pessoas responsáveis pelo recrutamento, seleção, promoção ou formação de pessoas) e através de um questionário, solicitaram que indicassem a partir de que idade (em

anos) é que consideravam um trabalhador um “*older worker*”, tendo a média de idades sido de 52.40 anos.

Mas que características podem estar associadas a estes “*older workers*”? Os “*older workers*” são vistos como possuindo menos criatividade, mais exigentes, mais propensos a acidentes, e tendo maior dificuldade em acompanhar a evolução tecnológica (Sterns & Miklos, 1995). Também são vistos como mais dispendiosos, inflexíveis e com menos capacidades (McEvoy & Blahna’s, 2001). Menos motivados, com menos abertura para programas de desenvolvimento de carreira, mais resistentes à mudança, mais suscetíveis de ter problemas de saúde que afetam o trabalho, menos ambiciosos, com menos expectativas de carreira e mais vulneráveis aos conflitos família-trabalho (CIPD, 2005; Taneva & Arnold, 2016).

### **Discriminação de género**

A discriminação com base no género pode ser descrita como uma situação onde uma pessoa é julgada ou lhe é negada uma oportunidade dependendo do sexo, sendo por isso alvo de um tratamento desigual apenas sustentado no género (Bilkis, Habib & Sharmin, 2010).

A desigualdade com base no género e os estereótipos são uma realidade que impacta nas experiências laborais dos indivíduos. Para compreendermos as crenças acerca dos homens e mulheres, é importante considerarmos o constructo de papel de género. Os papéis de género são crenças e expectativas consensuais acerca dos atributos dos homens e das mulheres. No entanto para Eagly (1987) estas expectativas são normativas uma vez que descrevem qualidades e comportamentos considerados desejáveis para cada um dos sexos (Eagly & Karau, 2002). Os estereótipos com base no género podem ser agrupados em duas categorias: “*comunal*” e “*agentic*”. Os atributos “*comunal*” estão mais associados às mulheres e estão relacionados com características como a preocupação pelos outros (ser atencioso, amável, cuidadoso, afetivo ou expressar sentimentos) (Eagly & Karau, 2002). Os atributos “*agentic*” são fortemente associados aos homens e expressam uma tendência para ser assertivo e controlador (ser dominante, ambicioso, confiante ou independente) (Karau & Eagly, 2002). Assim os estereótipos podem descrever como é que os homens e as mulheres são, mas podem também ser prescritivos, na medida em que descrevem como é que os homens e as mulheres se deveriam comportar (Koch, D’Mello & Sackett, 2015).

Quase 30% das mulheres reporta ter experienciado discriminação em contexto laboral, com base no género e revela ainda que este valor tende a aumentar à medida que o *status*

umenta (Sipe, Larson, McKay & Moss, 2016). Uma possível explicação para os enviesamentos de género em contexto laboral é a teoria da congruência de papéis (Eagly & Karau, 2002). Esta teoria explica os enviesamentos através da congruência entre os estereótipos acerca dos requisitos para o trabalho e os estereótipos associados a ambos os géneros. Deste modo, quanto maior for a incongruência entre os estereótipos de género e os traços requeridos para o trabalho, maior será o enviesamento (Eagly & Karau, 2002). É assim possível observar a existência de trabalhos mais masculinos ou que requeiram características mais associadas ao género masculino e trabalhos mais femininos, assim quando os trabalhadores não vão ao encontro do que é esperado e ocorre um “*lack of fit*” é mais provável que estes sejam considerados incompetentes e sejam alvo de discriminação.

Também as diferenças de salários entre homens e mulheres têm sido apontadas. De acordo com um relatório do *Institute for Women’s Policy Research*, é esperado que só em 2058 é que as mulheres em contexto laboral irão atingir uma igualdade de salários (Hayes, 2013). Em 2016, nos Estados Unidos as mulheres que trabalhavam em *full time* ganhavam menos 20% do salário recebido pelos homens, estes resultados podem ser em parte explicados por uma maior procura por parte das mulheres de áreas mais sociais ou de ensino onde o salário é por natureza mais baixo do que áreas como a engenharia ou economia, no entanto este fenómeno não explica totalmente esta diferença (Flynn, Heath & Holt, 2013).

A adoção de uma visão estereotipada faz com que muitas vezes as mulheres sejam subvalorizadas e consideradas como menos prováveis de terem sucesso, quando realizam trabalhos considerados mais “masculinos” (Eagly, Makhijani & Klonsky, 1992). Estudos demonstram que mulheres que exibam características estereotipicamente masculinas são menos apreciadas e são menos prováveis de serem tidas em conta para promoções ou oportunidades de trabalho, apesar de serem igualmente competentes em comparação com trabalhadores homens (Heilman & Walle, 2005). As mulheres no mundo empresarial são vistas como igualmente apreciadas (são socialmente aceites), mas incompetentes ou no caso de serem vistas como bem sucedidas, não são apreciadas. Assim as mulheres que obtêm carreiras de sucesso podem vir a pagar um preço elevado a um nível social (Barnett, 2005).

Mulheres com as mesmas qualificações do que homens tendem a ser vistas como tendo menor capacidade de desempenho, sendo este avaliado de forma diferenciada para homens e para mulheres (Sackett, DuBois & Noe, 1991). As mulheres são também vistas como menos capazes de ter comportamentos de liderança, por esta característica estar associada a

comportamentos mais masculinos (Eagly, Makhijani & Klonsky, 1992). Assim, quando as mulheres apresentam um estilo de liderança que é mais consistente com características masculinas, estas são consideradas como menos eficazes do que homens que utilizem o mesmo estilo de liderança (Abendroth, Melzer, Kalev & Tomaskovic-Devey, 2017). O New York Times publicou um artigo, onde revela que em 1500 empresas, por cada uma mulher CEO, existem quatro homens chamados *John* com esta posição (Flynn, Health & Holt, 2013). Estes resultados são um reflexo da disparidade existente entre homens e mulheres nos dias de hoje e podem ser explicados pelo facto das mulheres serem mais passivas em “se chegar à frente” para pedir posições de liderança ou ainda porque os homens que estão no poder tendem a confiar mais noutros homens para partilhar o poder ou para os substituir (Flynn, Health & Holt, 2013). Esta disparidade abrange as mais diversas áreas como o jornalismo onde apenas 4 dos 25 jornais líderes são dirigidos por mulheres (Sipe, Larson, McKay & Moss, 2016).

Os comportamentos altruístas são vistos como esperados por parte das mulheres e como tal quando realizados vão ao encontro das expectativas, no entanto quando executados por homens estes são bastante valorizados favorecendo-os (Heilman & Welle, 2005). Acontece ainda que em algumas empresas exista uma preferência pela contratação de homens ao invés das mulheres, por estas ainda estarem bastante associadas ao papel de mãe e dona de casa.

Apesar do esforço das mulheres entrarem no mundo laboral considerado mais masculino, ainda há um grande caminho a percorrer, pois nos casos em que conseguem entrar, as mulheres ficam no fundo da hierarquia. Pelo contrário, quando os homens exercem profissões consideradas femininas eles facilmente chegam ao topo na hierarquia (Barnett, 2005).

É importante referir que apesar destas disparidades, homens e mulheres são igualmente afetados pelo sexismo em contexto laboral, por exemplo homens em profissões como enfermagem ou educadores de infância são alvo de discriminação. Neste sentido, o caminho a percorrer será com o intuito de desenvolver estratégias para minimizar a discriminação e em última instância, num mundo perfeito, eliminá-la de vez, na nossa sociedade.

### **Relação entre as variáveis**

Vários estudos indicam que as mulheres são mais alvo de discriminação com base na idade do que os homens. O estudo de Stypinksa e Turek (2017), tentou perceber se o género afetava a perceção do nível de discriminação, com base na idade percebida. Para tal foi utilizada uma amostra de 1000 trabalhadores com idades entre os 45 e os 65 anos. Foi desenvolvido um

questionário composto por 13 questões referentes a comportamentos discriminatórios que poderiam ter sido experienciados pelos “*older workers*”, onde se verificou uma maior prevalência de experiências de discriminação com base na idade, entre as mulheres (35,5%) em comparação com os homens (28,2%).

O aumento da idade, na maioria dos casos, está associado a uma diminuição das capacidades mentais, um atraso dos reflexos, uma diminuição de movimentos e até menores níveis de ambição (Gullette, 2004). No entanto, apesar do estereótipo de diminuição das capacidades no geral com o aumento da idade, ser aplicado igualmente a homens e mulheres, por vezes ocorrem algumas exceções. Com o aumento da idade, os homens que alcançaram sucesso nas suas profissões são vistos de forma respeitada e possuidores de um elevado grau de sabedoria e de um determinado *status*. Estes homens são vistos e procurados como líderes e mentores. Por outro lado, à medida que as mulheres envelhecem, aquelas que têm tido sucesso nas profissões consideradas tipicamente femininas, como o ensino, são muitas vezes vistas como estando antiquadas, não obtendo o mesmo respeito ou admiração por parte dos outros (Barnett, 2005).

Nos anúncios publicitários anti-idade é possível verificar uma relação entre a idade e o género. Os cabelos brancos ou rugas definem as mulheres como velhas, muito antes de afetarem os homens. Outras mudanças superficiais como a flacidez ou “gordurinhas extra” parecem afetar mais fortemente o *status* da mulher em comparação com os homens, demonstrando uma interação entre o ageísmo e o sexismo (Calasanti, 2007). Estes anúncios ditam que os corpos das mulheres devem parecer o mais possível com corpos jovens, não numa perspetiva de saúde mas puramente estética, de tal forma que quando entrevistadas, as mulheres revelam que a sua motivação para a mudança do aspeto corporal se prende mais com aspetos estéticos do que relacionados com uma melhoria da saúde (Clarke, 2002). Neste sentido, as mulheres estão mais propensas a esconder ativamente os sinais de envelhecimento numa tentativa de se manterem socialmente ativas (Barrett & von Rohr, 2008). Arber e Ginn (cit. por Duncan & Loretto, 2004) defenderam que as mulheres mais velhas tendem a ser socialmente invisíveis sendo muitas vezes desvalorizadas. Afirmaram também que os níveis mais elevados da força de trabalho nas mulheres se verifica aos 40 anos ocorrendo um declínio a partir dessa altura, devido à discriminação e não a uma contemplação das suas capacidades reais.

O resultado da revisão da literatura efetuada sugere que possa haver em contexto laboral discriminação ao nível das práticas organizacionais, nomeadamente em processos de decisão

sobre seleção para novas funções dentro das organizações, ou sobre promoção na carreira ou ainda sobre oportunidades de formação. Com este estudo pretende-se explorar a perspetiva dos trabalhadores relativamente à definição de um “*older worker*”: o que é um “*older worker*” e quais as características que lhe são associadas.

Foram formuladas as seguintes questões de investigação:

*Questão 1: A partir de que idade é que um trabalhador é considerado um “older worker”?*

*Questão 2: A idade de um “older worker” varia caso este seja homem ou mulher?*

*Questão 3: Quais os motivos que determinam um trabalhador ser considerado “older worker”?*

## MÉTODO

### Delineamento

Este é um estudo empírico e exploratório, uma vez que pretende identificar qual a percepção dos trabalhadores sobre a idade a partir da qual consideram um trabalhador um “*older worker*”. Os participantes envolvidos neste estudo foram questionados para indicarem uma idade cronológica associada a considerarem um colega homem e uma colega mulher um “*older worker*” para uma nova função na empresa, sendo esta a variável considerada dependente.

### Participantes

Os participantes que fazem parte da amostra deste estudo foram selecionados a partir da população empregada, sendo este o único critério exigido para ser convidado a dar a sua opinião através de um questionário. O processo de amostragem utilizado é não probabilístico e por conveniência (Marôco, 2014), uma vez que os dados foram recolhidos presencialmente de acordo com a zona geográfica que se revelou mais conveniente. A este estudo responderam um total de 360 participantes. Destes 360, 166 responderam à versão A do questionário (um “*older worker*”), sendo que 79 (47.6%) eram do sexo masculino e os restantes 87 (52.4%) do sexo feminino, com uma média de idades de 45.08 anos (SD=8.269), onde a mesma varia entre os 26 e os 64 anos. Relativamente às habilitações literárias, 8 dos participantes (4.8%) têm o ensino secundário incompleto, 76 (45.8%) possuem o ensino secundário completo, 17 (10.2%) possuem frequência no ensino superior e 65 (39.2%) têm o ensino superior concluído. À versão B do questionário (uma “*older worker*”) responderam 194 participantes, onde 84 (43.3%) eram do sexo masculino e os restantes 110 (56.7%) do sexo feminino, possuindo uma média de idades de 44.47 anos (SD=8.254), a variar entre os 25 e 61 anos. No que diz respeito às habilitações literárias, 11 dos participantes (5.7%) têm o ensino secundário incompleto, 58 (30%) possuem o ensino secundário completo, 27 (13.9%) possuem frequência no ensino superior e 98 (50.5%) têm o ensino superior concluído (Tabelas 3 e 4, Anexo C).

**Tabela 3** - Caracterização do gênero e habilitações literárias da amostra

		Quest. A		Quest. B	
		Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
<b>Gênero</b>	Feminino	87	52.4%	110	56.7%
	Masculino	79	47.6%	84	43.3%
<b>Habilitações</b>	Ens. Sec. Inc	8	4.8%	11	5.7%
<b>Literárias</b>	Ens. Sec. Comp.	76	45.8%	58	29.9%
	Freq. Ens. Sup.	17	10.2%	27	13.9%
	Ens. Sup. Comp.	65	39.2%	98	50.5%

**Tabela 4** - Caracterização da idade da amostra

<b>Idade</b>	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Quest. A	26	64	45.08	8.269
Quest. B	25	61	44.47	8.254

### Variáveis e Medidas

Para a presente investigação foi utilizado um questionário, com duas versões, a A (Anexo A) e B (Anexo B). Os questionários eram iguais, à exceção de que na versão A cada participante indicava qual a idade para considerar um trabalhador um “*older worker*” (trabalhador velho) e a versão B a idade para considerar uma trabalhadora uma “*older worker*” (trabalhadora velha). Na primeira parte foi pedido aos participantes que respondessem à seguinte questão:

*“Coloque-se no lugar de alguém que está à procura de um trabalhador para a sua empresa no sentido de preencher uma vaga no departamento Administrativo, onde quer a aparência física, quer a idade não são relevantes para o desempenho da função. Imagine que encontra um candidato com qualificações e experiência adequada mas está com algumas dúvidas em chamá-lo para uma entrevista de seleção atendendo à idade do candidato. Indique a partir de que idade rejeitaria um candidato para a função por o considerar um “trabalhador velho” (em anos)?*

Esta idade foi intitulada de idade “*Older Worker*”.

Na segunda parte era solicitado aos participantes para indicarem o grau de concordância com 19 possíveis razões que possam estar associadas a estes “*older workers*” (Tabela 5), através de uma escala tipo *likert* de 5 pontos, onde 1- Discordo Totalmente; 2- Discordo em Parte; 3- Não concordo nem Discordo; 4- Concordo em Parte e 5- Concordo Totalmente. Estes itens foram previamente identificados com base na revisão de literatura consultada (e.g. Sterns & Miklos, 1995; McEvoy & Blahna’s, 2001; CIPD, 2005; Taneva & Arnold, 2016). Importa referir que os itens apresentados não representam todos os motivos identificados na literatura mas apenas aqueles que eram simultaneamente referidos por diferentes autores. É importante salientar que cada participante só responde a uma das versões do questionário, ou referente a trabalhadores do género feminino ou masculino.

**Tabela 5** - 19 itens que ilustram as possíveis razões que levaram à rejeição do(a) candidato(a).

---

1	Possui maior dificuldade para aprender coisas novas do que um trabalhador jovem.
2	Possui níveis de desempenho menores do que um trabalhador jovem.
3	Tem menos motivação para o trabalho do que um trabalhador jovem.
4	Está menos disposto a envolver-se em programas de formação do que um trabalhador jovem.
5	Não acompanha a evolução tecnológica tão bem como um trabalhador jovem.
6	Possui menor ambição de carreira do que um trabalhador jovem.
7	Possui maiores níveis de conformismo do que um trabalhador jovem.
8	É mais resistente à mudança do que um trabalhador jovem.
9	Apresenta mais tendência para o absentismo (faltas ao trabalho) do que um trabalhador jovem.
10	Possui uma saúde mais debilitada do que um trabalhador jovem.
11	Está mais propenso a acidentes de trabalho do que um trabalhador jovem.
12	Possui níveis de energia mais baixos na realização do trabalho do que um trabalhador jovem.
13	É menos flexível quando as coisas não correm bem em comparação com um trabalhador jovem.
14	Não se sente tão absorvido pelo trabalho como um trabalhador jovem.
15	Está pouco envolvido com o trabalho em comparação com um trabalhador jovem.
16	Possui uma menor capacidade de antecipar soluções para os problemas em contexto laboral do que um trabalhador jovem.
17	Possui um papel pouco ativo na organização em comparação com um trabalhador jovem.
18	Possui uma menor capacidade de reflexão acerca do que correu mal e possíveis melhorias, quando comparado com um trabalhador jovem.
19	Possui uma menor capacidade para equilibrar o conflito família-trabalho em comparação com um trabalhador jovem.

---

Antes da entrega do questionário foi realizado um pré-teste com 5 pessoas para determinar questões como o tempo de duração e obter algum *feedback* para garantir que as questões estavam colocadas de forma clara e sem ambiguidade.

## **Procedimento**

Nas empresas que foram previamente contactadas para se solicitar autorização para a recolha de dados, os questionários foram entregues aos trabalhadores que voluntariamente aceitaram participar. Importa referir que para a realização deste estudo foi tida em consideração a componente da função desempenhada pelos trabalhadores (componente administrativa). Foi explicado que se tratava de um trabalho académico de natureza anónima e confidencial e que a sua participação seria imprescindível para a conclusão do mesmo. Aos que aceitaram preencher o questionário, ficou agendado que no dia seguinte se recolheriam os questionários preenchidos. A recolha dos dados ocorreu durante o mês de novembro de 2017.

Concluído o processo de recolha dos dados, procedeu-se à sua análise e tratamento estatístico com recurso ao programa IBM SPSS *Statistics 22 for Windows – Statistical Package for the Social Science*.

A variável Idade dos participantes foi tratada como variável contínua. A variável Sexo foi codificada em : “1”- corresponde aos participantes do género masculino e “2” – participantes do género feminino. A variável Habilitações Literárias, sendo ordinal, foi codificada em “1” – “Ensino Secundário Incompleto”, “2” - “Ensino Secundário Concluído”, “3” - “Frequência Ensino Superior” e “4” – “Ensino Superior Concluído”.

Foi efetuada uma análise fatorial exploratória AFE para ambos os instrumentos que medem o conceito de ageísmo em homens e mulheres.

No que diz respeito à análise da fiabilidade e da sensibilidade dos instrumentos utilizados, recorreu-se ao programa SPSS *Statistics 22 for Windows*. Para a análise da consistência interna calculou-se o *Alpha de Cronbach* para ambos os instrumentos. No que diz respeito ao estudo da sensibilidade procedeu-se ao cálculo das diferentes medidas de dispersão, de distribuição e tendência central para os diferentes itens dos instrumentos utilizados.

Por último, tentou dar-se resposta às 3 questões de investigação inicialmente propostas.

### *Análise fatorial exploratória*

A Análise Fatorial Exploratória é uma técnica de análise de dados cujo principal objetivo é encontrar e analisar a estrutura de um conjunto de variáveis que se interrelacionam (Marôco, 2014). Deste modo, esta análise utiliza as correlações que são possíveis de ser observadas entre as variáveis originais, com o intuito de conseguir estimar os fatores comuns entre si, bem como as relações estruturais que interligam os fatores às variáveis (Marôco, 2014).

O teste para a extração de fatores exige como pressuposto que as variáveis apresentem uma distribuição normal multivariada, demonstrando alguma sensibilidade face à violação

deste. O método mais utilizado para esta extração é a “medida de adequação da amostragem de *Kaiser-Meyer-Olkin*” (KMO). O KMO é a medida da homogeneidade das variáveis, onde são comparadas as correlações simples com as correlações parciais observadas entre variáveis. Os valores do KMO podem ser classificados da seguinte forma (Sharma, cit. por Marôco, 2011):

**Tabela 6** - Índices de KMO para a Análise Fatorial Exploratória.

Valor de KMO	Recomendação relativamente à AFE
]0.9; 1.0]	Excelente
]0.8; 0.9]	Boa
]0.7; 0.8]	Média
]0.6; 0.7]	Medíocre
]0.5; 0.6[	Mau mas ainda aceitável
≤ 0.5	Inaceitável

No que concerne ao número de fatores, apenas se devem reter o número mínimo de fatores que possibilitem a explicação do fenómeno que pretendemos investigar.

#### *Fiabilidade*

Para se analisar a fiabilidade de um instrumento e das suas dimensões recorre-se ao cálculo do coeficiente *Alpha de Cronbach*, ou seja, analisa-se a consistência interna da escala que nos permite avaliar a razão entre a variância de cada item com a totalidade da escala. Os valores deste coeficiente variam entre 0 e 1, não assumindo valores negativos para estudos organizacionais, um valor igual ou superior a .70 do *Alpha de Cronbach* é considerado aceitável.

#### *Sensibilidade*

A sensibilidade dos itens pode ser vista como a capacidade que um item tem de discriminar os diferentes sujeitos. Neste sentido, para cada item, foram analisadas a mediana, a assimetria, o achatamento, o valor máximo e o valor mínimo. Para se poder dar continuidade à análise, é necessário que nenhum item apresente a mediana encostada aos extremos; os valores absolutos da assimetria e do achatamento devem ser apresentados como inferiores a 3 e a 7 respetivamente e por fim todos os itens devem apresentar respostas em todos as categorias (Kline, 1998)

## RESULTADOS

Com o objetivo de dar início à análise das questões propostas, começou por se analisar as qualidades métricas das escalas e, posteriormente tentou-se dar resposta às 3 questões de investigação propostas.

### Escala do ageísmo relativo a trabalhadores homens

#### *Análise Fatorial Exploratória*

Começou por se realizar uma Análise Fatorial Exploratória, tendo-se obtido um valor de KMO de .91, valor este considerado bom (Hutcheson & Sofroniou, 1999). De seguida, verificou-se o valor do teste de esfericidade de *Bartlett*, sendo este significativo uma vez que  $p < .001$ , onde os valores obtidos permitem dar seguimento à análise, bem como perceber que estamos perante uma amostra normal multivariada (Tabachnick & Fidell, 2007).

**Tabela 7** - Resultados da Análise Fatorial Exploratória.

Teste de KMO e Bartlett	
Medida <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> de adequação de amostragem	.906
	Aprox. Qui-quadrado 1184.390
Teste de esfericidade de <i>Bartlett</i>	gl 78
	Sig. .000

Numa fase inicial para perceber a que fator pertence cada item, foi analisada a tabela da matriz de componente rotativa, tendo sido apresentada uma estrutura tri-fatorial (Anexo D). De seguida procedemos a uma análise semântica dos itens, tendo sido atribuídos nomes aos 3 fatores encontrados. Ao Fator 1 atribui-se o nome Conformismo e Competências (CeC) (i.e., Possui maior dificuldade para aprender coisas novas do que um trabalhador jovem); o Fator 2 ficou designado por Energia e Saúde (EeS) (i.e., Possui uma saúde mais debilitada do que um trabalhador jovem) e por fim o Fator 3 que remete para questões ao nível do Envolvimento e Proatividade (EeP) (i.e., Possui um papel pouco ativo na organização em comparação com um trabalhador jovem). Na sequência da análise semântica foram retirados os itens 2, 3, 13, 18 e 19, tendo o item 9 deixado de ser significativo. Foi assim retirado o item 9, tendo a estrutura fatorial final ficado com três fatores. Deste modo, após a respetiva análise descrita

anteriormente, a estrutura fatorial ficou composta por 13 itens na sua totalidade, onde os 3 fatores explicam 68% da variabilidade da escala (Tabela 8).

**Tabela 8 - Variância total explicada.**

Componente	Eigenvalue iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	6.519	50.146	50.146	6.519	50.146	50.146	3.594	27.646	27.646
2	1.402	10.786	60.932	1.402	10.786	60.932	3.131	24.082	51.727
3	.961	7.395	68.328	.961	7.395	68.328	2.158	16.600	68.328

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Neste sentido o fator Conformismo e Competências ficou composto pelos itens 1,4,5,6,7 e 8; o fator Saúde e Energia ficou composto pelos itens 10, 11 e 12 e por fim o fator Envolvimento e Proatividade pelos itens 14,15,16 e 17 (Tabela 9).

**Tabela 9 - Matriz com Rotação de Fatores.**

	Fator		
	Conformismo e Competências	Energia e Saúde	Envolvimento e Proatividade
R_7	.787		
R_5	.762		
R_6	.739		
R_4	.708		
R_8	.700		
R_1	.584		
R_16		.842	
R_17		.800	
R_15		.755	
R_14		.734	
R_10			.872
R_12			.701
R_11			.672

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: *Varimax com Normalização de Kaiser.*<sup>a</sup>

a. Rotação convergida em 5 iterações.

### Fiabilidade

De forma a analisar a consistência interna da escala e das suas dimensões foi calculado o *Alpha de Cronbach* onde as mesmas apresentaram um valor superior a .70 (tabela 10). Podemos assim verificar que a escala e as dimensões apresentam uma boa consistência interna (Bryman & Cramer, 2003).

**Tabela 10** - Fiabilidade da escala do Ageísmo relativo a trabalhadores homens e suas dimensões.

Escala	A	Dimensões	A	Classificação
Ageísmo face a trabalhadores homens	<b>.94</b>	Conformismo e Estagnação de Competências	.86	Boa
		Energia e Saúde	.81	Boa
		Envolvimento e Proatividade	.89	Boa

### Sensibilidade

Numa primeira análise, verificou-se que todos os itens têm resposta em cada uma das 5 categorias, bem como que em nenhum dos itens os valores da mediana se localizam num dos extremos. Nenhuma das dimensões que compõem esta escala segue distribuição normal. No entanto como os seus valores de assimetria e achatamento se encontram abaixo de 3 e 7 (Kline, 1998) respetivamente, pode-se inferir que não violam grosseiramente a normalidade (Tabela 11).

**Tabela 11** - Fiabilidade da escala do Ageísmo relativo a trabalhadores homens e suas dimensões.

Escala e Dimensões Ageísmo - Homens	Assimetria	Achatamento
<b>Conformismo e Competências</b>	-.38	-.31
<b>Saúde e Energia</b>	.02	-.65
<b>Envolvimento e Proatividade</b>	.23	-.63

### Escala do ageísmo relativa a trabalhadoras mulheres

#### *Análise Fatorial Exploratória*

Para analisar a validade da escala, foi elaborada uma Análise Fatorial Exploratória tendo-se obtido uma estrutura bi-fatorial. Os resultados da Análise Fatorial Exploratória indicam que o KMO apresenta um valor de .85. Adicionalmente verificou-se o valor do teste

de esfericidade de Bartlett, sendo este significativo uma vez que  $p < .001$  (Tabela 12). Deste modo foi dada continuidade à análise.

**Tabela 12** - Resultados da Análise Fatorial Exploratória.

Teste de KMO e Bartlett		
Medida <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> de adequação de amostragem	.851	
	Aprox. Qui-quadrado	1003.905
Teste de esfericidade de <i>Bartlett</i>	gl	45
	Sig.	.000

Numa fase inicial o item 12 foi retirado por ser ambíguo e procedemos a uma segunda Análise Fatorial Exploratória (Anexo D). Nesta segunda análise verificou-se que o item 3 era ambíguo e por isso foi retirado tendo-se realizado uma terceira Análise Exploratória. Após a terceira análise, procedemos à análise semântica dos itens, através da qual se denominou o Fator 1 de Conformismo e Competências (i.e., Não acompanha a evolução tecnologia como um trabalhador jovem) e ao Fator 2 deu-se o nome de Envolvimento e Proatividade (i.e., Possui uma menor capacidade de antecipar soluções para os problemas em contexto laboral do que um trabalhador jovem). No seguimento da análise semântica foram retirados os itens 2, 9, 11, 13, 18 e 19. Deste modo, após a respetiva análise descrita anteriormente, a estrutura fatorial ficou composta por 10 itens na sua totalidade e constituída por 2 fatores que explicam 65,5% da variabilidade da escala (Tabela 13).

**Tabela 13** - Variância total explicada.

Componente	Eigenvalue iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4.987	49.871	59.871	4.987	49.871	49.871	3.484	34.838	34.838
2	1.562	15.622	65.493	1.562	15.622	65.493	3.066	30.655	65.493

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

A estrutura final ficou com o fator Conformismo e Competências composto pelos itens 1,4,5,6,7 e 8 e o fator Envolvimento e Proatividade composto pelos itens 14, 15, 16 e 17 (tabela 14).

**Tabela 14** - Matriz com Rotação de Fatores.

	Fator	
	Conformismo e Competências	Envolvimento e Proatividade
R_5	.817	
R_1	.778	
R_8	.735	
R_7	.734	
R_6	.711	
R_4	.655	
R_15		.850
R_17		.822
R_16		.810
R_14		.797

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.<sup>a</sup>

a. Rotação convergida em 3 iterações.

### *Fiabilidade*

Analisada a Fiabilidade da Escala e suas dimensões as mesmas apresentam um valor de *Alpha de Cronbach* superior a .70 (Tabela 15), pelo que se pode concluir esta possui uma boa consistência interna (Bryman & Cramer, 2003). Verificou-se ainda que o valor do *Alpha de Cronbach* inicial não se alteraria significativamente se eliminássemos qualquer item.

**Tabela 15** - Fiabilidade da escala do Ageísmo relativo a trabalhadoras mulheres e suas dimensões.

Escala	A	Dimensões	A	Classificação
Ageísmo face a trabalhadoras mulheres	<b>.94</b>	Conformismo e Estagnação de Competências	.87	Boa
		Envolvimento e Proatividade	.87	Boa

### *Sensibilidade*

Quanto à sensibilidade dos itens, verificou-se que todos os itens obtiveram respostas em todas as categorias. Adicionalmente verificou-se que em nenhum dos itens os valores da mediana se localizam num dos extremos. Relativamente à distribuição, as dimensões da escala não apresentam uma distribuição normal mas, apesar disto, não apresentam um desvio grosseiro

à normalidade visto que os valores absolutos da assimetria e de achatamento são inferiores a 3 e 7, respetivamente (Tabela 16).

**Tabela 16** - Sensibilidade da escala de Ageísmo face a trabalhadoras mulheres e suas dimensões.

Escala e Dimensões Ageísmo - Mulheres	Assimetria	Achatamento
Conformismo e Competências	-.46	-.37
Envolvimento e Proatividade	.35	-.82

### A idade de um “*Older Worker*”

Com o intuito de dar resposta à 1ª questão de investigação – *A partir de que idade é que um trabalhador é considerado um “older worker”?*– começou por se proceder à estatística descritiva das variáveis em estudo, na qual se obteve uma média de 56.18 e um desvio-padrão de 8.350 (Tabela 17, Anexo E). Desta forma podemos concluir que, com base nas 360 respostas dos participantes deste estudo, aos 56 anos de idade, um trabalhador é considerado um “*older worker*”.

**Tabela 17** - Idade “*Older Worker*”.

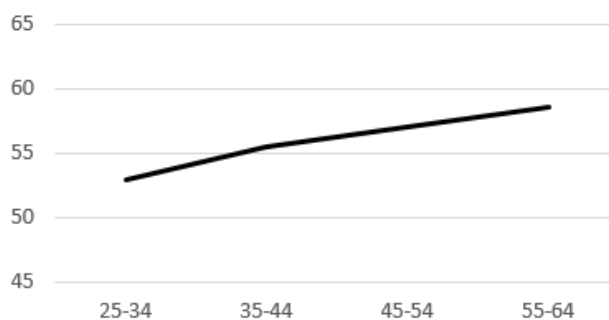
Idade “ <i>Older Worker</i> ”	Mínimo	Máximo	Média	Desvio- Padrão
	30	80	56.18	8.350

A título exploratório considerámos pertinente verificar se existia alguma relação entre a idade do participante e a idade apontada pelo mesmo para considerar um trabalhador um “*older worker*”. Para analisar mais detalhadamente esta relação a variável idade foi categorizada em quatro faixas etárias distintas (25-34; 35-44; 45-54 e 55-64) tendo sido calculadas as medidas de localização e dispersão mais adequadas. A tabela 18 resume os resultados obtidos.

**Tabela 18** - Idade “*Older Worker*” em função da faixa etária do participante.

Faixa etária do Participante	Idade “ <i>Older Worker</i> ”	
	MD	DP
25-34	52.93	9.794
35-44	55.52	7.901
45-54	56.98	8.062
55-64	58.60	8.290

A figura 2 ilustra os resultados apresentados na tabela 18.



**Figura 2** - Idade “*Older Worker*” em função da faixa etária.

Uma vez que à medida que a idade do participante aumenta também a idade apontada para definir um “*older worker*” aumenta, fomos verificar se este aumento era significativo. Para tal recorreu-se ao Coeficiente de Correlação de *Pearson* (Bryman & Cramer, 2003). Obteve-se um  $R=.182$ ,  $p<.001$ , sendo a correlação obtida estatisticamente significativa e positiva, ou seja, à medida que a idade dos participantes aumenta, também a idade apontada pelos mesmos para definir um “*older worker*” aumenta (Anexo E).

Posteriormente realizou-se uma ANOVA *one-way* com o objetivo de analisar a existência de diferenças entre as médias das idades “*Older Worker*” atribuídas pelas idades categorizadas, onde se obteve ( $F_{(3,356)}=4.099$ ;  $p=.007$ ), sendo este valor significativo. Com o intuito de avaliar entre que intervalos de idades categorizadas é que as diferenças entre médias das idades “*Older Worker*” se revelavam significativas, procedeu-se a um estudo comparativo cujos resultados podem ser observados na tabela 19.

**Tabela 19** - Estudo comparativo entre a idade do participante e a idade “*Older Worker*”.

Idade (Categorizada)	Idade (Categorizada)	Sig.
25 a 34	35 a 44	.378
	45 a 54	.054
	55 a 64	.020
35 a 44	25 a 34	.378
	45 a 54	.543
	55 a 64	.211
45 a 54	25 a 34	.054
	35 a 44	.543
	55 a 64	.732
55 a 64	25 a 34	.020
	35 a 44	.211
	45 a 54	.732

É assim possível verificar que entre o intervalo dos 25-34 e o intervalo dos 55-64 anos, este aumento de idade é significativo.

Para dar resposta à 2ª questão de investigação – *A idade de um “older worker” varia caso este seja homem ou mulher?* – foram realizados os mesmos procedimentos descritos anteriormente. Inicialmente começou por se calcular as estatísticas descritivas para o questionário referente às trabalhadoras tendo-se obtido uma média de 54.39 e um desvio-padrão de 8.518 (Tabela 20).

**Tabela 20** - Idade “*Older Worker*” Mulher.

Idade “ <i>Older worker</i> ” Mulher	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
	30	75	54.39	8.518

De seguida realizaram-se as mesmas análises para o questionário referente aos homens, obtendo-se uma média de 58.27 e um desvio-padrão de 7.661 (Tabela 21).

**Tabela 21** - Idade “*Older Worker*” Homem

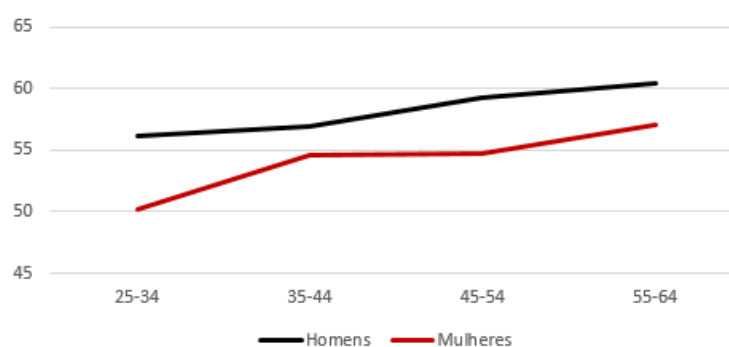
Idade “ <i>Older worker</i> ” Homem	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
	35	80	58.27	7.661

Posteriormente tentámos perceber se para ambos “*Older Workers*” homens e mulheres, à medida que a idade do participante aumenta, também a idade apontada aumenta, o que se verificou, como podemos observar na tabela 22 (Anexo F).

**Tabela 22** -Idade “*Older Worker*”, em função da faixa etária do participante.

“ <i>Older Worker</i> ” Faixa etária dos Participantes	Homens		Mulheres	
	MD	DP	MD	DP
25-34	56.16	8.428	50.14	10.209
35-44	56.89	7.861	54.55	7.833
45-54	59.28	6.724	54.68	8.659
55-64	60.40	8.899	57.04	7.571

A figura 3 ilustra os resultados observados na tabela 22.



**Figura 3** - O que é um “*Older Worker*” homem e mulher segundo a idade dos participantes

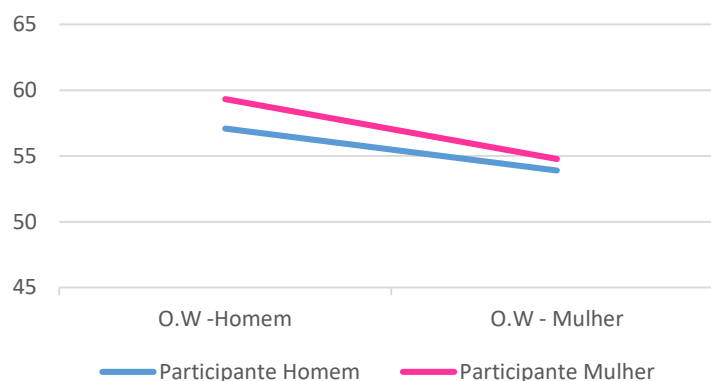
A título exploratório tentámos perceber se a idade apontada para um individuo ser considerado um “*older worker*” ou uma “*older worker*”, variavam em função do género do participante. Para tal recorreu-se à estatística descritiva e obtiveram-se os seguintes resultados (Tabela 23, Anexo F).

**Tabela 23** - Idade “*Older Worker*”, em função do sexo do participante.

Sexo do participante	“ <i>Older Worker</i> ”	
	Homem	Mulher
Homem	57.09	53.89
Mulher	59.33	54.77

Como podemos observar tanto os participantes homens como as participantes mulheres consideram a mulher uma “*older worker*” mais cedo do que os trabalhadores homens. Adicionalmente observamos que as participantes mulheres são mais tolerantes, apontando para

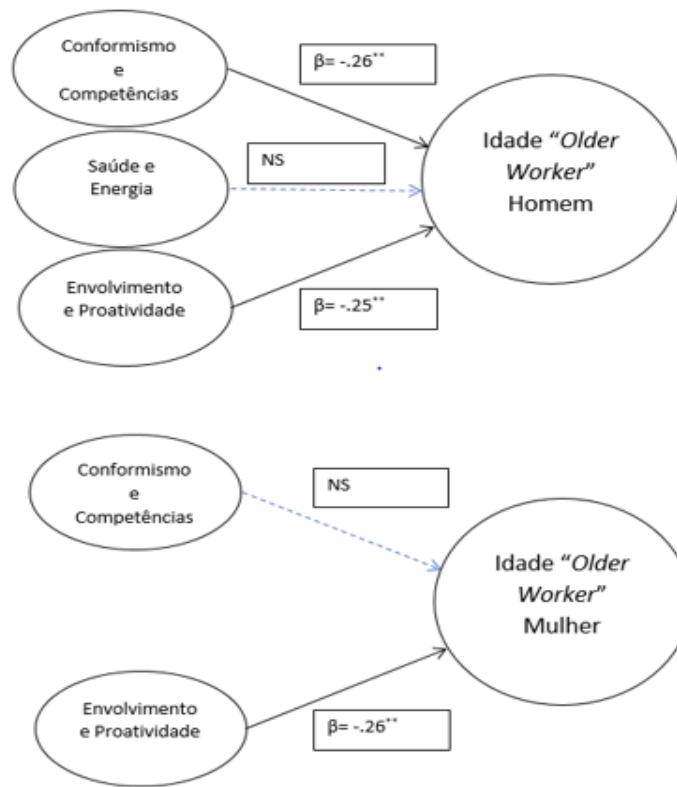
ambos trabalhadores homens e mulheres, idades mais tardias para descrever um “*older worker*”. Os resultados da tabela 23 podem ser observados na figura 4.



**Figura 4** -Idade “*Older Worker*” homem e mulher em função do sexo do participante.

#### *Motivos para ser um “Older Worker”*

Com o intuito de dar resposta à 3ª questão de investigação: *Quais os motivos que determinam um trabalhador ser considerado “older worker”?* - foi realizada uma Regressão Linear Múltipla, tendo-se utilizado como variável independente os fatores obtidos através da Análise Fatorial Exploratória. No que diz respeito aos trabalhadores homens, pode verificar-se que o modelo é estatisticamente significativo ( $F_{(3,162)}= 10.979;p<.001$ ) e explica 15,4 % da variabilidade da idade “*Older Worker*”. A análise dos coeficientes de regressão permitiu apurar que o CeC ( $\beta= -.259;p=.007$ ) e EeP ( $\beta= -.245;p=.017$ ) têm um efeito significativo e negativo na idade atribuída para considerar um trabalhador um “*older worker*”. Quanto maior é a perceção de que estes trabalhadores são conformistas, possuem uma estagnação de competências se envolvem pouco e são pouco proativos menor será a idade a partir da qual um trabalhador é considerado um “*older worker*”. Relativamente à dimensão Energia e Saúde, a mesma não se revelou estatisticamente significativa sobre a idade ( $p=.518$ ). No que diz respeito às mulheres, o modelo também se revelou significativo ( $F_{(2,191)}=5.151;p=.007$ ) e explica 4.1% da variabilidade da idade para definir uma “*older worker*”. A análise dos coeficientes de regressão permitiu apurar que apenas o EeP ( $\beta=-.258; p=.002$ ) tem um efeito significativo e negativo na idade (ANEXO G). Ou seja quanto maior for a perceção que os trabalhadores se envolvem pouco e são pouco proativos, menor será a idade apontada para definir uma “*older worker*”. No que concerne ao fator Conformismo e Competências, o mesmo não revelou ter um efeito significativo ( $p=.325$ ) (Anexo G). O modelo final pode ser observado na figura 5.



**Figura 5 - Modelo Final**

## DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Esta investigação teve como principal objetivo perceber a partir de que idade é que um trabalhador é considerado um “*older worker*” e se este valor é influenciado pela variável género. Adicionalmente exploraram-se quais os fatores que estão associados aos “*older workers*”. Deste modo, no seguimento do referido anteriormente relativamente aos resultados e questões de investigação apresentadas, neste capítulo será realizada uma síntese dos resultados, com os objetivos propostos inicialmente para a investigação.

No que concerne à primeira questão de investigação, concluiu-se que a partir dos 56 anos, um trabalhador é considerado um “*older worker*”. Este resultado reforça as conclusões de estudos anteriores onde é identificada uma idade a partir dos 55 anos (McCarthy, Heraty, Cross & Cleveland, 2014). Ainda relativo à primeira questão de investigação, verificou-se uma correlação positiva e significativa entre a idade dos participantes e a idade apontada para um trabalhador ser considerado um “*older worker*”, este resultado vai ao encontro do descrito no estudo do CIPD (2005) e pode ser explicado pelo facto dos trabalhadores mais jovens percecionarem uma força de trabalho predominantemente jovem, enquanto que os trabalhadores mais velhos, percecionam uma força de trabalho maioritariamente mais madura. Adicionalmente ao indicarem uma idade para considerarem um trabalhador um “*older worker*”, os participantes vão utilizar a sua própria idade como ponto de referência e com o intuito de protegerem a sua identidade, de acordo com a Teoria da Identidade Social (Tajfel, 1978), indicam idades superiores às suas para se protegerem da conotação *old* e de tudo o que lhe está associado.

No que diz respeito à segunda questão de investigação verificou-se que os trabalhadores homens aos 58 anos são considerados “*older workers*”, enquanto que as mulheres aos 54 anos de idade são vistas como “*older workers*”. Estes resultados estão em concordância com apontado na literatura, onde se espera que a idade do homem seja superior à da mulher (CIPD, 2005). No estudo do CIPD (2005), um trabalhador homem é considerado um “*older worker*” no intervalo entre os 60 e 65 anos, e uma trabalhadora no intervalo dos 50 aos 54 anos. Estes resultados demonstram que as diferenças de género ainda persistem. Esta diferença de idade pode ser explicada pelo facto de em comparação com os homens, as mulheres serem valorizadas pelos outros em função da sua aparência e atratividade, estes fatores influenciam ainda as oportunidades que lhes são dadas no seu dia-a-dia (Clarke, 2018). Deste modo, as mulheres ao envelhecerem tornaram-se socialmente invisíveis, ou seja, deixam de ser o centro das atenções,

não são tidas em conta para cargos de poder e não vêm a sua situação e imagem real refletidas nos *media* (Duncan & Loretto, 2004; Ojala, Pietilä & Nikander, 2016). Desta forma a mulher que envelhece é invisível e híper visível ao mesmo tempo: já não é mais vista ou tida em conta, mas é tudo o que se vê (“*it is no longer seen, but all that is seen*”), ou seja, ao envelhecer a mulher deixa de ser tida em conta, apenas pela sua aparência (Twigg, 2004). A discriminação com base no género resulta assim da interação entre o ageísmo, sexismo e o “*lookism*” (pressão para corresponder aos padrões de beleza atuais, que estão associados à jovialidade) originando um duplo perigo, onde as mulheres são discriminadas por serem simultaneamente mulheres e “velhas” (Duncan & Loretto, 2004; Ojala, Pietilä & Nikander, 2016).

Quando analisámos as respostas dos participantes verificámos que tanto os participantes homens como as participantes mulheres consideraram a mulher uma “*older worker*”, mais cedo do que os homens, tal como foi demonstrado no estudo de Toothman e Barret (2011). Adicionalmente observámos que tanto para trabalhadores homens como para trabalhadoras mulheres, as participantes mulheres que reportam idades mais tardias para descrever um(a) “*older worker*”. Estes resultados vão ao encontro do descrito pelos autores Toothman e Barret (2011) onde se verificou que tanto para trabalhadores homens como para trabalhadoras mulheres, as participantes mulheres reportam idades mais tardias para descrever o início da “*old life*”, podendo este fenómeno ser explicado pelo facto das mulheres procurarem manter uma identidade mais jovem como estratégia para minimizar as ideias de declínio associadas ao aumento da idade (Toothman & Barret, 2011)

Relativamente à 3ª questão de investigação verificou-se que nos trabalhadores homens, fatores como o conformismo e estagnação de competências e o pouco envolvimento e proatividade, estão significativa e negativamente relacionados com a idade apontada para um trabalhador ser considerado um “*older worker*”, ou seja, quanto mais as pessoas consideram que um trabalhador possui elevados níveis de conformismo e de estagnação de competências, e que possuem baixos níveis de envolvimento e proatividade menor será a idade apontada para o considerarem um “*older worker*”. Quando observamos os resultados obtidos para as trabalhadoras mulheres, verificamos que apenas o fator Envolvimento e Proatividade possui um impacto significativo e negativo na idade para uma trabalhadora ser considerada uma “*older worker*”, o que significa que quanto mais as pessoas consideram que uma trabalhadora é pouco proactiva e se envolve pouco em contexto laboral, menor será a idade a partir da qual a consideram uma “*older worker*”. Deste modo podemos perceber que questões como pouco envolvimento, dificuldade em acompanhar a evolução tecnológica, menor ambição de carreira,

resistência à mudança, maior dificuldade para antecipar soluções e adotarem um papel pouco ativo na organização quando comparado com um trabalhador mais jovem, são algumas das ideias associadas a estes trabalhadores, o que vai ao encontro do mencionada por outros autores (CIPD, 2005; Taneva & Arnold, 2016). Na literatura não foram encontrados estudos que distingam quais os fatores mais associados a trabalhadores homens em comparação com os fatores mais associados a trabalhadores mulheres. No entanto, pode verificar-se que presentemente ao aumento da idade continua associada a perda de algo, como já referido anteriormente (Schmidt & Boland, 1986; Warr, 2001).

### **Limitações e Sugestões**

No que diz respeito às limitações da presente investigação, referia-se que este estudo foi realizado tendo como base uma função administrativa (área de apoio e suporte), o que significa que os resultados obtidos não podem ser generalizados para outras funções. Seria interessante que outros estudos venham a explorar a variável funções qualificadas versus funções não qualificadas, funções que requeiram, por exemplo, uma formação académica superior em comparação com funções que a não requeiram. Neste estudo, o baixo número de participantes sem o ensino secundário não permitiu fazer análises que incluíssem a variável habilitações literárias.

### **Implicações Práticas**

Os resultados obtidos revelam-nos que os trabalhadores consideram que um trabalhador é “velho” para trabalhar aos 56 anos de idade. Quando comparamos este valor com a idade da reforma que vigora presentemente em Portugal que é de 66 anos e 4 meses, é notória a existência de um *gap* de cerca de 10 anos entre a idade com que os trabalhadores são vistos como sendo velhos e a idade legislada a partir da qual os mesmos se podem reformar. Este estudo veio dar um contributo no sentido de sensibilizar as organizações para a importância de a partir de uma determinada idade (referência dos 56 anos) se desenvolverem estratégias que eliminem ou minimizem a marginalização dos “*older workers*”. Uma vez que as organizações são constituídas pelos trabalhadores que percecionam um trabalhador velho aos 56 anos é possível que aquando a necessidade de tomar decisões de promoção, formação entre outros, estes trabalhadores sejam marginalizados, não sendo contemplados ou tidos em conta nestas questões. Assim torna-se fundamental que as organizações invistam nestes “*older workers*”, no sentido de os fazer sentir úteis e indispensáveis para a concretização dos objetivos das organizações, uma vez que estes são parte integrante da força de trabalho.

Ao verificarmos que os trabalhadores mais jovens são os que indicam idades mais recentes para descrever um “*older worker*”, seria importante que as estratégias implementadas permitissem uma interação entre trabalhadores mais jovens e mais velhos, com o intuito de desmistificar as ideias pré concebidas associadas aos “*older workers*”. A criação de equipas compostas por trabalhadores de diferentes gerações permitiria uma maior interação que seria propensa à criação de um sentimento complementaridade e de partilha de conhecimentos. Adicionalmente a utilização do *Mentoring* seria outra estratégia cujo principal objetivo seria promover a interação entre trabalhadores de diferentes idades e simultaneamente valorizar e reconhecer os conhecimentos e experiência dos trabalhadores mais velhos, aumentando os seus níveis de motivação.

As estratégias utilizadas devem ter em conta quais os fatores mais associados aos “*older workers*” no sentido de os desmistificar e simultaneamente obter uma força de trabalho motivada e saudável. Atender às necessidades reais e investir na formação dos “*older workers*” dando-lhes ferramentas que lhes permitam lidar com as exigências da atualidade seria uma estratégia que podia impactar na dimensão do Conformismo e Competências. Promover e implementar ações de bem-estar no trabalho com vista a sensibilizar os trabalhadores para a importância de adotar um estilo de vida saudável seria outra estratégia impactante no fator da Energia e Saúde. Escutar e questionar os trabalhadores acerca de possíveis melhorias que pudessem impactar toda a dimensão laboral dos mesmos, seria uma forma de melhorar os seus níveis de Envolvimento e Proatividade, pois ao sentirem-se ouvidos e valorizados as suas atitudes face à organização poderiam alterar-se. De acordo com os resultados obtidos na 2ª questão de investigação, é pertinente referir que estas estratégias devem ser desenvolvidas e implementadas para trabalhadoras mulheres, mais cedo, do que nos trabalhadores homens uma vez que estas são consideradas “velhas” cerca de 4 anos antes.

Como conclusão podemos observar que quer no presente quer no futuro as organizações terão de lidar com esta nova realidade de termos uma força de trabalho cada vez mais “velha”. Torna-se determinante para a viabilidade e sustentabilidade das organizações a implementação de políticas e estratégias que valorizem estes trabalhadores, tendo em consideração as necessidades dos mesmos.

## REFERÊNCIAS

- Abendroth, A. K., Melzer, S., Kalev, A., & Tomaskovic-Devey, D. (2017). Women at Work: Women's Access to Power and the Gender Earnings Gap. *ILR Review*, 70(1), 190-222.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, Mass: Addison-Wesley
- Avery, D. R., McKay, P. F., & Wilson, D. C. (2008). What are the odds? How demographic similarity affects the prevalence of perceived employment discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 235-249.
- Bal, A. C., Reiss, A. E., Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66(6), 687-698.
- Barnett, R. C. (2005). Ageism and sexism in the workplace. *Generations*, 29(3), 25-30.
- Barrett, A. E., & Von Rohr, C. (2008). Gendered perceptions of aging: An examination of college students. *The International Journal of Aging and Human Development*, 67(4), 359-386.
- Bilkis, A., Habib, S. B., & Sharmin, T. (2010). A review of discrimination in employment and workplace. *ASA University Review*, 4(2), 137-150.
- Binstock, R. H., Fishman, J. R., & Johnson, T. E. (2006). Anti-aging medicine and science: Social implications. *Handbook of Aging and the Social Sciences*. Elsevier Academic Press: 436-455.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS para windows* (3ª Ed.). Oeiras. Celta
- Butler, R. N. (1975). Psychiatry and the elderly: an overview. *The American Journal of Psychiatry*. 132(9), 893-900.
- Calasanti, T. (2007). Bodacious berry, potency wood and the aging monster: Gender and age relations in anti-aging ads. *Social Forces*, 86(1), 335-355.
- Centeno, L. (2007). *Envelhecimento e perspectivas de luta contra as barreiras da idade no emprego* [Coleção Estudos n. 38]. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP.

- CIPD (2005). Tackling age discrimination in the workplace: Creating a new age for all. *Chartered Management Institute*, 1-24
- Clarke, L. H. (2002). Older women's perceptions of ideal body weights: the tensions between health and appearance motivations for weight loss. *Ageing & Society*, 22(6), 751-773.
- Clarke, L. H. (2018). Women, Aging, and Beauty Culture: Navigating the Social Perils of Looking Old. *Generations*, 41(4), 104-108.
- Cyrino, R. (2009). Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. *Sociologias*, 11(21), 66-92
- Dionigi, R. A. (2015). Stereotypes of aging: their effects on the health of older adults. *Journal of Geriatrics*, 2015, 1-9.
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. M. (2010). Prejudice, stereotyping, and discrimination: Theoretical and empirical overview. In J. F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick, & V. M. Esses (Eds.), *SAGE handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 3–28). London: Sage.
- Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work & Organization*, 11(1), 95-115.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573-598.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111(1), 3-22.
- Flynn, J., Heath, K., & Holt, M. D. (2013), January. Six paradoxes women leaders face in 2013. *Harvard Business Review*.
- Gullette, M. M. (2004). *Aged by culture*. University of Chicago Press.
- Hamilton, D. L., Dugan, P. M., & Trolie, T. K. (1985). The formation of stereotypic beliefs: Further evidence for distinctiveness-based illusory correlations. *Journal of personality and social psychology*, 48(1), 5-17.

- Hayes, J. (2013), Setembro. Gender wage gap projected to close in year 2058: Most women working today will not see equal pay during their working lives. *Institute for Women's Policy Research*.
- Heilman, M. E., & Welle, B. (2005). Formal and informal discrimination against women at work: The role of gender stereotypes. In S. Guilliland, D. Steiner & D. Skarlicki, *Research in social issues in management: Managing social and ethical issues*, 23-40.
- Hutcheson, G. D., & Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. London: Sage Publications.
- Jones, J. M. (1972). *Prejudice and Racism*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press
- Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128-161.
- Lahey, J. N. (2005). *Do older workers face discrimination?* Center for Retirement Research, 33.
- Lippmann, W. (1922). *Public Opinion*. New York: Harcourt, Brace.
- Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS Statistics*. ReportNumber.
- Marôco, J. (2014). *Análise estatística com o SPSS Statistics*. ReportNumber.
- 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.
- McEvoy, G. M., & Blahna, M. J. (2001). Engagement or disengagement? Older workers and the looming labor shortage. *Business Horizons*, 44(5), 46-52.
- McMullin, J. A., & Marshall, V. W. (2001). Ageism, age relations, and garment industry work in Montreal. *The Gerontologist*, 41(1), 111-122.
- Ojala, H., Pietilä, I., & Nikander, P. (2016). Immune to ageism? Men's perceptions of age-based discrimination in everyday contexts. *Journal of aging studies*, 39, 44-53.

- Ory, M., Hoffman, M. K., Hawkins, M., Sanner, B., & Mockenhaupt, R. (2003). Challenging aging stereotypes: Strategies for creating a more active society. *American journal of preventive medicine*, 25(3), 164-171.
- Palmore, E. (1999). *Ageism: Negative and positive*. Springer Publishing Company.
- Palmore, E. (2001). The ageism survey first findings. *The Gerontologist*, 41(5), 572-575.
- Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., Parry, E., & Tyson, S. (2011). The prism of age: managing age diversity in the twenty first century workplace. *Managing an age diverse workforce*, 80-94.
- 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.
- Sackett, P. R., DuBois, C. L., & Noe, A. W. (1991). Tokenism in performance evaluation: The effects of work group representation on male-female and White-Black differences in performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 263-267.
- Schalk, R., van Veldhoven, M., de Lange, A.H., De Witte, H., Kraus, K., Stamov-Roßnagel, C., Tordera, N., van der Heijden, B., Zappalà, S., Matthijs, B., Claes, R., Crego, A., Dorenbosch, L., de Jonge, J., Desmette, D., Gellert, F., Hansez, I., Iller, C., Kooij, D., Kuipers, B., Linkola, P., van den Broeck, A., van der Schoot, E. and Zacher, H. (2010). 'Moving European research on work and ageing forward: overview and agenda'. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 19(1), 76–101.
- Schmidt, D. F., & Boland, S. M. (1986). Structure of perceptions of older adults: Evidence for multiple stereotypes. *Psychology and aging*, 1(3), 255-260.
- Sipe, S. R., Larson, L., Mckay, B. A., & Moss, J. (2016). Taking off the blinders: A comparative study of university students' changing perceptions of gender discrimination in the workplace from 2006 to 2013. *Academy of Management Learning & Education*, 15(2), 232-249.
- Stein, D., Rocco, T. S., & Goldenetz, K. A. (2000). Age and the university workplace: A case study of remaining, retiring, or returning older workers. *Human Resource Development Quarterly*, 11(1), 61-80.

- Sterns, H. L., & Doverspike, D. (1989). Aging and the training and learning process. In I. L. Goldstein, *Training and development in organizations*, 299-332. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Sterns, H. L., & Miklos, S. M. (1995). The aging worker in a changing environment: Organizational and individual issues. *Journal of vocational behavior*, 47(3), 248-268.
- Stypinska, J., & Turek, K. (2017). Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. *European Journal of Ageing*, 14(1), 49-61.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston, MA,: Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups*. Londres: Academic Press.
- Taneva, S., & Arnold, J. (2016). Older workers need to stop believing stereotypes about themselves (and so do their employers). *Harvard Business Review*, 2-5.
- Toothman, E. L., & Barrett, A. E. (2011). Mapping midlife: An examination of social factors shaping conceptions of the timing of middle age. *Advances in Life Course Research*, 16(3), 99-111.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. *Advances in group processes*, 2, 77-122.
- Twigg, J. (2004). The body, gender, and age: Feminist insights in social gerontology. *Journal of aging studies*, 18(1), 59-73.
- Warr, P. (2001). Age and work behaviour: Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits and motives. *International review of industrial and organizational psychology*, 16, 1-36.
- Wood, S., Braeken, J., & Niven, K. (2013). Discrimination and well-being in organizations: Testing the differential power and organizational justice theories of workplace aggression. *Journal of business ethics*, 115(3), 617-634.

## ANEXO A – Questionário referente ao candidato do sexo masculino



### INTRUÇÕES:

- Este é um estudo do Instituto Universitário das Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida- ISPA e a sua participação é de caráter voluntário e confidencial.
- Pedimos-lhe que responda de forma mais espontânea possível.

1. Coloque-se no lugar de alguém que está à procura de um trabalhador (sexo masculino) para a sua empresa no sentido de preencher uma vaga no departamento Administrativo, onde quer a aparência física, quer a idade não são relevantes para o desempenho da função. Imagine que encontra um candidato com qualificações e experiência adequada mas está com algumas dúvidas em chamá-lo para uma entrevista de seleção atendendo à idade do candidato. Indique a partir de que idade o rejeitaria para a função por o considerar um “*older worker*” (trabalhador velho)? \_\_\_\_anos.

2. Agora que indicou a Idade a partir da qual considerou o *Candidato Velho* para a função, indique o seu grau de concordância com cada uma das afirmações listadas abaixo que podem ter influenciado a decisão de ter rejeitado o candidato.

Opções de escolha:

**1-Discordo Totalmente; 2- Discordo em Parte; 3-Não Concordo nem  
Discordo; 4- Concordo em Parte e 5- Concordo Totalmente**

Rejeitei o candidato por considerar que no geral  
um trabalhador velho:

	1	2	3	4	5
Possui maior dificuldade para aprender coisas novas do que um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possui níveis de desempenho menores do que um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tem menos motivação para o trabalho do que um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Está menos disposto a envolver-se em programas de formação do que um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não acompanha a evolução tecnológica tão bem como um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possui menor ambição de carreira do que um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possui maiores níveis de conformismo do que um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É mais resistente à mudança do que um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apresenta mais tendência para o absentismo (faltas ao trabalho) do que um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possui uma saúde mais debilitada do que um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Está mais propenso a acidentes de trabalho do que um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Possui níveis de energia mais baixos na realização do trabalho do que um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É menos flexível quando as coisas não correm bem em comparação com um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não se sente tão absorvido pelo trabalho como um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Está pouco envolvido com o trabalho em comparação com um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possui uma menor capacidade de antecipar soluções para os problemas em contexto laboral do que um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possui um papel pouco ativo na organização em comparação com um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possui uma menor capacidade de reflexão acerca do que correu mal e possíveis melhorias, quando comparado com um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possui uma menor capacidade para equilibrar o conflito família-trabalho em comparação com um trabalhador jovem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Agora que terminou, indique apenas para fins estatísticos:  
O seu sexo:

**Masculino**\_\_      **Feminino**\_\_

A sua idade (em anos): \_\_

As suas habilitações:

Ensino secundário incompleto

Ensino secundário completo

Frequência de ensino superior

Ensino Superior concluído

**Obrigada pela sua colaboração!**

## ANEXO B – Questionário referente a uma candidata



### INTRUÇÕES:

- Este é um estudo do Instituto Universitário das Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida- ISPA e a sua participação é de carácter voluntário e confidencial.
- Pedimos-lhe que responda de forma mais espontânea possível.

1. Coloque-se no lugar de alguém que está à procura de uma trabalhadora para a sua empresa no sentido de preencher uma vaga no departamento Administrativo, onde quer a aparência física, quer a idade não são relevantes para o desempenho da função. Imagine que encontra uma candidata com qualificações e experiência adequada mas está com algumas dúvidas em chamá-la para uma entrevista de seleção atendendo à idade da candidata. Indique a partir de que idade rejeitaria a candidata para a função por a considerar uma “*older worker*” (trabalhadora velha)? \_\_\_\_ anos.

2. Agora que indicou a Idade a partir da qual considerou a *Candidata Velha* para a função indique o seu grau de concordância com cada uma das afirmações listadas abaixo que podem ter influenciado a decisão de ter rejeitado a candidata.

Opções de escolha:

**1-Discordo Totalmente; 2- Discordo em Parte; 3-Não Concordo nem  
Discordo; 4- Concordo em Parte e 5- Concordo Totalmente**

Rejeitei a candidata por considerar que no geral  
uma trabalhadora velha:

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Possui maior dificuldade para aprender coisas novas do que um trabalhador jovem.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Possui níveis de desempenho menores do que um trabalhador jovem.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Tem menos motivação para o trabalho do que um trabalhador jovem.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Está menos disposta a envolver-se em programas de formação do que um trabalhador jovem.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Não acompanha a evolução tecnológica tão bem como um trabalhador jovem.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Possui menor ambição de carreira do que um trabalhador jovem.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Possui maiores níveis de conformismo do que um trabalhador jovem.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>É mais resistente à mudança do que um trabalhador jovem.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Apresenta mais tendência para o absentismo (faltas ao trabalho) do que um trabalhador jovem.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Possui uma saúde mais debilitada do que um trabalhador jovem.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Está mais propensa a acidentes de trabalho do que um trabalhador jovem.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Possui níveis de energia mais baixos na realização do trabalho do que um trabalhador jovem.

É menos flexível quando as coisas não correm bem em comparação com um trabalhador jovem.

Não se sente tão absorvida pelo trabalho como um trabalhador jovem.

Está pouco envolvida com o trabalho em comparação com um trabalhador jovem.

Possui uma menor capacidade de antecipar soluções para os problemas em contexto laboral do que um trabalhador jovem.

Possui um papel pouco ativo na organização em comparação com um trabalhador jovem.

Possui uma menor capacidade de reflexão acerca do que correu mal e possíveis melhorias, quando comparado com um trabalhador jovem.

Possui uma menor capacidade para equilibrar o conflito família-trabalho em comparação com um trabalhador jovem.

3. Agora que terminou, indique apenas para fins estatísticos indique:  
O seu sexo:

Masculino\_\_      Feminino\_\_

A sua idade (em anos): \_\_

As suas habilitações:

Ensino secundário incompleto

Ensino secundário completo

Frequência de ensino superior

Ensino Superior concluído

**Obrigada pela sua colaboração!**

## ANEXO C – Estatística Descritiva da Amostra

### Questionário dos Homens

Estatística descritiva relativa à variável idade

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	166	26	64	45.08	8.269

Estatística descritiva relativa à variável sexo

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Masculino	79	47.6	47.6	47.6
	Feminino	87	52.4	52.4	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

Estatística descritiva relativa à variável habilitações literárias

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Ensino secundário incompleto	8	4.8	4.8	4.8
	Ensino secundário completo	76	45.8	45.8	50.6
	Frequência de ensino superior	17	10.2	10.2	60.8
	Ensino superior concluído	65	39.2	39.2	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

### Questionário das Mulheres

Estatística descritiva relativa à variável idade

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	194	25	61	44.47	8.254

Estatística descritiva relativa à variável sexo

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Masculino	84	43.3	43.3	43.3
	Feminino	110	56.7	56.7	100.0
	Total	194	100.0	100.0	

Estatística descritiva relativa à variável sexo

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Ensino secundário incompleto	11	5.7	5.7	5.7
	Ensino secundário completo	58	29.9	29.9	35.6
	Frequência de ensino superior	27	13.9	13.9	49.5
	Ensino superior concluído	98	50.5	50.5	100.0
	Total	194	100.0	100.0	

## ANEXO D – Qualidades Métricas das Escalas

### 1.1 Escala Ageísmo Homens

#### 1.1.1 Validade

##### Primeira AFE

#### Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	.934	
Aprox. Qui-quadrado		2008.287
Teste de esfericidade de Bartlett	gl	171
	Sig.	.000

#### Variância total explicada

Fator	<i>Eigenvalues</i> iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	9.484	49.917	49.917	9.484	49.917	49.917	4.490	23.631	23.631
2	1.641	8.638	58.555	1.641	8.638	58.555	4.426	23.295	46.926
3	1.188	6.252	64.808	1.188	6.252	64.808	3.397	17.881	64.808
4	.884	4.654	69.461						
5	.687	3.615	73.076						
6	.628	3.303	76.379						
7	.565	2.976	79.355						
8	.495	2.607	81.962						
9	.487	2.564	84.526						
10	.442	2.327	86.854						
11	.377	1.983	88.837						
12	.362	1.905	90.741						
13	.347	1.828	92.570						
14	.309	1.624	94.194						
15	.277	1.460	95.653						
16	.253	1.334	96.987						
17	.216	1.139	98.126						
18	.192	1.008	99.134						
19	.164	.866	100.000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

**Matriz de componente rotativa<sup>a</sup>**

	Componente		
	1	2	3
R_18	.826		
R_19	.797		
R_16	.790		
R_17	.764		
R_15	.672		
R_14	.659		
R_5		.764	
R_7		.760	
R_6		.737	
R_4		.707	
R_8		.664	
R_1		.607	
R_3		.572	
R_2		.524	
R_10			.851
R_11			.705
R_13			.675
R_12			.672
R_9			.515

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.<sup>a</sup>

a. Rotação convergida em 5 iterações.

2ªAFE

**Teste de KMO e Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		.913
	Aprox. Qui-quadrado	1290.035
Teste de esfericidade de Bartlett	gl	91
	Sig.	.000

**Variância total explicada**

Fator	Eigenvalues iniciais			Somos de extração de carregamentos ao quadrado			Somos de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
	1	6.965	49.751	49.751	6.965	49.751	49.751	3.662	26.154
2	1.419	10.137	59.888	1.419	10.137	59.888	3.248	23.198	49.352
3	.968	6.912	66.801	.968	6.912	66.801	2.443	17.448	66.801
4	.753	5.375	72.176						
5	.633	4.524	76.700						
6	.516	3.685	80.385						
7	.480	3.427	83.812						
8	.462	3.302	87.115						
9	.430	3.069	90.183						
10	.352	2.516	92.699						
11	.322	2.302	95.001						
12	.275	1.968	96.969						
13	.247	1.763	98.732						
14	.178	1.268	100.000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

<b>Matriz de componente rotativa<sup>a</sup></b>			
	Componente		
	1	2	3
R_7	.781		
R_5	.764		
R_6	.732		
R_4	.705		
R_8	.699		
R_1	.593		
R_16		.839	
R_17		.794	
R_15		.748	
R_14		.726	
R_10			.878
R_12			.680
R_11			.670
R_9			

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.<sup>a</sup>

a. Rotação convergida em 5 iterações.

### 1.1.2 Fiabilidade

Análise da Fiabilidade dos itens da Escala e suas dimensões

<b>Estatísticas de confiabilidade</b>	
Alfa de Cronbach	N de itens
.943	19

Análise da Fiabilidade das quatro dimensões

1º Dimensão: Conformismo e Competências

<b>Estatísticas de confiabilidade</b>	
Alfa de Cronbach	N de itens
.861	6

	<b>Estatísticas de item-total</b>			
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
R_1	16.31	23.511	.536	.857
R_4	16.51	20.821	.704	.828
R_5	16.12	21.840	.698	.829
R_6	16.19	21.526	.660	.836
R_7	16.30	21.788	.696	.830
R_8	16.10	22.148	.624	.842

Análise da Fiabilidade da 2ª dimensão: Energia e Saúde

<b>Estatísticas de confiabilidade</b>	
Alfa de Cronbach	N de itens
.813	3

### **Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
R_10	5.52	4.251	.666	.741
R_11	6.04	4.314	.623	.786
R_12	5.51	4.239	.705	.703

Análise da Fiabilidade da 3º dimensão: Envolvimento e Proatividade

### **Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
.887	4

### **Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
R_14	7.26	9.332	.761	.852
R_15	7.39	9.015	.782	.844
R_16	7.46	9.547	.690	.880
R_17	7.55	9.667	.787	.845

#### 1.1.3 Sensibilidade

Análise da Sensibilidade dos itens

### **Estatísticas**

		CeC	EeS_homens	EeP
N	Válido	166	166	166
	Omisso	0	0	0
Assimetria		-.376	.016	.299
Erro padrão da assimetria		.188	.188	.188
Curtose		-.313	-.646	-.629
Erro Padrão da Curtose		.375	.375	.375
Mínimo		1.00	1.00	1.00
Máximo		5.00	5.00	5.00

#### 1.2 Escala Ageísmo Mulheres

##### 1.2.1 Validade

Primeira AFE

**Teste de KMO e Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		.921
	Aprox. Qui-quadrado	2284.096
Teste de esfericidade de Bartlett	gl	171
	Sig.	.000

**Variância total explicada**

Fator	<i>Eigenvalues</i> iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	9.084	47.811	47.811	9.084	47.811	47.811	5.918	31.146	31.146
2	2.031	10.688	58.499	2.031	10.688	58.499	5.197	27.353	58.499
3	.982	5.167	63.666						
4	.894	4.703	68.368						
5	.753	3.964	72.333						
6	.654	3.443	75.776						
7	.594	3.127	78.903						
8	.505	2.656	81.559						
9	.495	2.607	84.166						
10	.469	2.471	86.637						
11	.387	2.035	88.672						
12	.363	1.911	90.583						
13	.334	1.759	92.342						
14	.315	1.657	93.999						
15	.302	1.592	95.591						
16	.257	1.352	96.943						
17	.209	1.101	98.044						
18	.197	1.036	99.081						
19	.175	.919	100.000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

**Matriz de componente rotativa<sup>a</sup>**

	Componente	
	1	2
R_18	.830	
R_15	.813	
R_17	.808	
R_16	.751	
R_14	.745	
R_19	.696	
R_13	.653	
R_11	.595	
R_9	.584	
R_5		.822
R_1		.788
R_6		.693
R_7		.691
R_8		.680
R_4		.672
R_2		.672
R_12	.525	.596
R_10		.524
R_3		.520

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.<sup>a</sup>

a. Rotação convergida em 3 iterações.

2<sup>a</sup> AFE

**Teste de KMO e Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		.912
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	2096.495
	gl	153
	Sig.	.000

**Variância total explicada**

Fator	<i>Eigenvalues</i> iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	8.490	47.167	47.167	8.490	47.167	47.167	5.688	31.600	31.600
2	2.024	11.242	58.409	2.024	11.242	58.409	4.826	26.809	58.409
3	.957	5.319	63.728						
4	.883	4.903	68.631						
5	.750	4.167	72.799						
6	.609	3.381	76.180						
7	.584	3.247	79.426						
8	.499	2.772	82.198						
9	.485	2.696	84.894						
10	.467	2.595	87.489						
11	.386	2.146	89.635						
12	.363	2.016	91.651						
13	.325	1.805	93.456						
14	.314	1.746	95.202						
15	.277	1.539	96.742						
16	.210	1.169	97.911						
17	.201	1.119	99.029						
18	.175	.971	100.000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

**Matriz de componente rotativa<sup>a</sup>**

	Componente	
	1	2
R_18	.830	
R_15	.816	
R_17	.810	
R_16	.752	
R_14	.747	
R_19	.698	
R_13	.654	
R_11	.596	
R_9	.586	
R_5		.818
R_1		.796
R_7		.691
R_6		.690
R_8		.684
R_2		.676
R_4		.674
R_3	.503	.528
R_10		.509

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.<sup>a</sup>

a. Rotação convergida em 3 iterações.

3<sup>a</sup> AFE

**Teste de KMO e Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		.912
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1935.082
	gl	136
	Sig.	.000

**Variância total explicada**

Fator	Eigenvalues iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	7.995	47.029	47.029	7.995	47.029	47.029	5.458	32.106	32.106
2	2.020	11.883	58.912	2.020	11.883	58.912	4.557	26.805	58.912
3	.947	5.572	64.484						
4	.866	5.092	69.575						
5	.685	4.032	73.607						
6	.601	3.535	77.142						
7	.552	3.250	80.392						
8	.486	2.859	83.251						
9	.469	2.759	86.010						
10	.412	2.425	88.435						
11	.381	2.240	90.676						
12	.360	2.119	92.794						
13	.315	1.853	94.647						
14	.279	1.642	96.289						
15	.240	1.413	97.702						
16	.208	1,221	98.923						
17	.183	1.077	100.000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

**Matriz de componente rotativa<sup>a</sup>**

	Componente	
	1	2
R_18	.831	
R_15	.815	
R_17	.810	
R_16	.755	
R_14	.749	
R_19	.700	
R_13	.658	
R_11	.599	
R_9	.587	
R_5		.825
R_1		.797
R_7		.697
R_8		.691
R_6		.685
R_2		.672
R_4		.661
R_10		.512

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.<sup>a</sup>

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Última AFE

**Teste de KMO e Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		.851
	Aprox. Qui-quadrado	1003.905
Teste de esfericidade de Bartlett	gl	45
	Sig.	.000

**Variância total explicada**

Fator	Eigenvalues iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
	1	4.987	49.871	49.871	4.987	49.871	49.871	3.484	34.838
2	1.562	15.622	65.493	1.562	15.622	65.493	3.066	30.655	65.493
3	.739	7.386	72.879						
4	.641	6.415	79.294						
5	.492	4.916	84.210						
6	.404	4.037	88.247						
7	.391	3.914	92.161						
8	.311	3.113	95.274						
9	.265	2.651	97.924						
10	.208	2.076	100.000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

**Matriz de componente rotativa<sup>a</sup>**

	Componente	
	1	2
R_5	.817	
R_1	.778	
R_8	.735	
R_7	.734	
R_6	.711	
R_4	.655	
R_15		.850
R_17		.822
R_16		.810
R_14		.797

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.<sup>a</sup>

a. Rotação convergida em 3 iterações.

**1.2.2. Fiabilidade**

Análise da Fiabilidade dos itens da Escala e suas dimensões

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
.938	19

## 1º Dimensão: Conformismo e Competências

### Estatísticas de confiabilidade

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de itens</u>
.866	6

### Estatísticas de item-total

	<u>Média de escala se o item for excluído</u>	<u>Variância de escala se o item for excluído</u>	<u>Correlação de item total corrigida</u>	<u>Alfa de Cronbach se o item for excluído</u>
R_1	15.98	23.171	.630	.848
R_4	16.34	22.607	.637	.848
R_5	15.72	22.619	.702	.836
R_6	15.74	22.526	.667	.842
R_7	15.82	22.363	.697	.837
R_8	15.64	23.019	.635	.848

## Análise da Fiabilidade da 2º dimensão: Envolvimento e Proatividade

### Estatísticas de confiabilidade

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de itens</u>
.873	4

### Estatísticas de item-total

	<u>Média de escala se o item for excluído</u>	<u>Variância de escala se o item for excluído</u>	<u>Correlação de item total corrigida</u>	<u>Alfa de Cronbach se o item for excluído</u>
R_14	6.55	8.726	.721	.841
R_15	6.83	8.836	.759	.825
R_16	6.88	9.121	.698	.849
R_17	6.88	9.369	.737	.835

### 1.2.3 Sensibilidade

#### Análise da Sensibilidade dos itens

<b>Estatísticas</b>			
		CeC	EeP
N	Válido	194	194
	Omisso	0	0
Assimetria		-.464	.345
Erro padrão da assimetria		.175	.175
Curtose		-.366	-.815
Erro Padrão da Curtose		.347	.347
Mínimo		1.00	1.00
Máximo		5.00	5.00

## ANEXO E – Idade “Older Worker”

Descritivas			Estatística	Erro Padrão
Idade_OW		Média	56.18	.440
		95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	55.31
			Limite superior	57.04
		5% da média aparada	56.41	
		Mediana	58.00	
		Variância	69.723	
		Desvio Padrão	8.350	
		Mínimo	30	
		Máximo	80	
		Amplitude	50	
		Amplitude interquartil	10	
		Assimetria	-.464	.129
		Curtose	.502	.256

Descritivas					
Idade (Categorizado)			Estatística	Erro Padrão	
Idade_OW	25 a 34	Média	52.93	1.530	
		95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	49.84	
			Limite superior	56.02	
			5% da média aparada	52.89	
			Mediana	55.00	
			Variância	95.920	

	Desvio Padrão		9.794	
	Mínimo		33	
	Máximo		75	
	Amplitude		42	
	Amplitude interquartil		13	
	Assimetria		-.001	.369
	Curtose		-.406	.724
35 a 44	Média		55.52	.688
	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	54.16	
		Limite superior	56.88	
	5% da média aparada		55.73	
	Mediana		55.00	
	Variância		62.419	
	Desvio Padrão		7.901	
	Mínimo		30	
	Máximo		75	
	Amplitude		45	
	Amplitude interquartil		10	
	Assimetria		-.370	.211
	Curtose		.433	.419
45 a 54	Média		56.98	.672
	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	55.65	
		Limite superior	58.31	
	5% da média aparada		57.31	
	Mediana		60.00	
	Variância		65.000	
	Desvio Padrão		8.062	
	Mínimo		30	
	Máximo		80	
	Amplitude		50	
	Amplitude interquartil		10	
	Assimetria		-.761	.202
	Curtose		1.540	.401
55 a 64	Média		58.60	1.264
	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	56.05	
		Limite superior	61.16	
	5% da média aparada		58.73	

Mediana	60.00	
Variância	68.721	
Desvio Padrão	8.290	
Mínimo	40	
Máximo	75	
Amplitude	35	
Amplitude interquartil	15	
Assimetria	-.250	.361
Curtose	-.048	.709

### Correlações

		Idade_OW	Idade
Idade_OW	Correlação de Pearson	1	.182**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	360	360
Idade	Correlação de Pearson	.182**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	360	360

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

### ANOVA

Idade_OW					
	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	835.693	3	278.564	4.099	.007
Nos grupos	24194.929	356	67.963		
Total	25030.622	359			

## ANEXO F – Estudos Comparativos

Descritivas			Estatística	Erro Padrão
Older_Worker				
Idade_OW	Média		58.27	.595
	95% Intervalo de Confiança para	Limite inferior	57.09	
	Média	Limite superior	59.44	
	5% da média aparada		58.45	
	Mediana		60.00	
	Homem	Variância	58.693	
	"Velho"	Desvio Padrão	7.661	
		Mínimo	35	
		Máximo	80	
		Amplitude	45	
		Amplitude interquartil	11	
		Assimetria	-.262	.188
		Curtose	.444	.375
	Mulher "Velha"	Média		54.39
95% Intervalo de Confiança para		Limite inferior	53.19	
Média		Limite superior	55.60	
5% da média aparada			54.70	
Mediana			55.00	
		Variância	72.561	
		Desvio Padrão	8.518	
		Mínimo	30	
		Máximo	75	
		Amplitude	45	
		Amplitude interquartil	10	
		Assimetria	-.536	.175
		Curtose	.321	.347

### Descritivas

Idade (Categorizado)		Estadística	Erro Padrão
Idade_OW	Média	56.16	1.933
Homem	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	52.10
		Limite superior	60.22
	5% da média aparada	56.29	
	Mediana	57.00	
	Variância	71.029	
25 a 34	Desvio Padrão	8.428	
	Mínimo	40	
	Máximo	70	
	Amplitude	30	
	Amplitude interquartil	15	
	Assimetria	-.411	.524
	Curtose	-.411	1.014
	Média	56.89	1.060
	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	54.77
		Limite superior	59.02
	5% da média aparada	57.05	
	Mediana	55.00	
	Variância	61.803	
35 a 44	Desvio Padrão	7.861	
	Mínimo	35	
	Máximo	75	
	Amplitude	40	
	Amplitude interquartil	10	
	Assimetria	-.130	.322
	Curtose	.343	.634
	Média	59.28	.792
	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	57.70
		Limite superior	60.86
	5% da média aparada	59.35	
	Mediana	60.00	
	Variância	45.218	
45 a 54	Desvio Padrão	6.724	
	Mínimo	40	
	Máximo	80	
	Amplitude	40	
	Amplitude interquartil	10	
	Assimetria	-.278	.283
	Curtose	1.456	.559
	Média	60.40	1.990
55 a 64	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	56.23

	Limite superior	64.57	
	5% da média aparada	60.72	
	Mediana	60.00	
	Variância	79.200	
	Desvio Padrão	8.899	
	Mínimo	40	
	Máximo	75	
	Amplitude	35	
	Amplitude interquartil	11	
	Assimetria	-.304	.512
	Curtose	.155	.992

### Descritivas

Idade (Categorizado)		Estadística	Erro Padrão
Idade_OW	Média	50.14	2.177
Mulher	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	45.61
		Limite superior	54.66
	5% da média aparada	49.75	
	Mediana	50.00	
	Variância	104.219	
25 a 34	Desvio Padrão	10.209	
	Mínimo	33	
	Máximo	75	
	Amplitude	42	
	Amplitude interquartil	15	
	Assimetria	.477	.491
	Curtose	.403	.953
	Média	54.55	.893
	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	52.77
		Limite superior	56.32
	5% da média aparada	54.89	
	Mediana	55.00	
	Variância	61.356	
35 a 44	Desvio Padrão	7.833	
	Mínimo	30	
	Máximo	70	
	Amplitude	40	
	Amplitude interquartil	10	
	Assimetria	-.573	.274
	Curtose	.404	.541
45 a 54	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	52.65
		Limite superior	54.68
	Média	54.68	1.020

		Limite superior	56.72	
	5% da média aparada		55.17	
	Mediana		55.00	
	Variância		74.981	
	Desvio Padrão		8.659	
	Mínimo		30	
	Máximo		70	
	Amplitude		40	
	Amplitude interquartil		10	
	Assimetria		-.800	.283
	Curtose		.971	.559
	Média		57.04	1.579
	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	53.77	
		Limite superior	60.32	
	5% da média aparada		57.25	
	Mediana		60.00	
	Variância		57.316	
55 a 64	Desvio Padrão		7.571	
	Mínimo		40	
	Máximo		70	
	Amplitude		30	
	Amplitude interquartil		10	
	Assimetria		-.490	.481
	Curtose		-.232	.935

### Participante Homem e “*Older Worker*” Homem

		Descritivas	
		Estadística	Erro Padrão
	Média	57.09	.883
	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	55.33
		Limite superior	58.85
	5% da média aparada		57.33
	Mediana		60.00
	Variância		61.543
Idade_OW_	Desvio Padrão		7.845
Homem	Mínimo		35
	Máximo		75
	Amplitude		40
	Amplitude interquartil		14
	Assimetria		-.335
	Curtose		.271
			.535

Participante Homem e idade “*Older Worker*” Mulher

		<b>Descritivas</b>		
		Estatística	Erro Padrão	
Idade_OW_ Mulher	Média	53.89	.889	
	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	52.13	
		Limite superior	55.66	
	5% da média aparada	54.25		
	Mediana	55.00		
	Variância	66.314		
	Desvio Padrão	8.143		
	Mínimo	30		
	Máximo	70		
	Amplitude	40		
	Amplitude interquartil	10		
	Assimetria	-.672	.263	
	Curtose	.625	.520	

Participante Mulher e idade “*Older Worker*” Homem

		<b>Descritivas</b>		
		Estatística	Erro Padrão	
Idade_OW_ Homem	Média	59.33	.790	
	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	57.76	
		Limite superior	60.90	
	5% da média aparada	59.39		
	Mediana	60.00		
	Variância	54.364		
	Desvio Padrão	7.373		
	Mínimo	40		
	Máximo	80		
	Amplitude	40		
	Amplitude interquartil	10		
	Assimetria	-.147	.258	
	Curtose	.834	.511	

Participante Mulher e idade “*Older Worker*” Mulher

		<b>Descritivas</b>	
		Estatística	Erro Padrão
	Média	54.77	.840
	95% Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior 53.11	
		Limite superior 56.44	
	5% da média aparada	55.08	
	Mediana	55.00	
	Variância	77.645	
Idade_OW_	Desvio Padrão	8.812	
Mulher	Mínimo	30	
	Máximo	75	
	Amplitude	45	
	Amplitude interquartil	10	
	Assimetria	-.482	.230
	Curtose	.178	.457

## ANEXO G – Fatores associados aos “*older workers*”

“*Older workers*” - Homens

### Sumarização do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.411 <sup>a</sup>	.169	.154	7.048

a. Preditores: (Constante), EeP, CeC, EeS\_homens

### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1 Regressão	1636.281	3	545.427	10.979	.000 <sup>b</sup>
Resíduo	8048.056	162	49.679		
Total	9684.337	165			

a. Variável Dependente: Idade\_OW

b. Preditores: (Constante), EeP, CeC, EeS\_homens

### Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Padrão	Beta		
1 (Constante)	68.473	2.088		32.800	.000
CeC	-2.151	.782	-.259	-2.751	.007
EeS_homens	.496	.766	.064	.648	.518
EeP	-1.872	.776	-.245	-2.412	.017

a. Variável Dependente: Idade\_OW

“*Older workers*” - Mulheres

### Sumarização do Modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.226 <sup>a</sup>	.051	.041	8.341

a. Preditores: (Constante), EeP, CeC

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.	
1	Regressão	716.726	2	358.363	5.151	.007 <sup>b</sup>
	Erro	13287.501	191	69.568		
	Total	14004.227	193			

a. Variável Dependente: Idade\_OW

b. Preditores: (Constante), EeP, CeC

**Coefficientes**

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	57.118	2.146		26.622	.000
	CeC	.741	.751	.082	.987	.325
	EeP	-2.245	.721	-.258	-3.116	.002