

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade
do Porto

**CRENÇAS SOBRE OS TRABALHADORES MAIS VELHOS E
VALORES ORGANIZACIONAIS**

Lúcia dos Santos Pinho

Julho, 2014

Dissertação apresentada no Mestrado em Temas de Psicologia, na área de Psicologia Social, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pelo Professor Doutor **Antonio J. Miguel Cameira** (F.P.C.E.U.P.).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflecte as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorrecções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero agradecer ao meu orientador Professor Doutor Miguel Cameira pela orientação, dedicação e apoio ao longo destes três anos.

Quero agradecer aos meus pais e irmãos que sempre estiveram presentes e me apoiaram, em especial á minha mãe Emília Santos, ao meu irmão Fernando Pinho e às minhas irmãs Maria Odete Pinho e Maria Emília Pinho pelo apoio incondicional.

Agradeço também a todos os meus amigos pelo apoio e motivação sempre que lhes foi possível.

Agradeço a todos os respondentes que colaboraram e cooperaram neste estudo permitindo a concretização deste projeto e conclusão da dissertação.

Por último, quero agradecer à família Vasconcelos em especial ao Dr. André Vasconcelos pelo seu apoio e compreensão em todos os momentos.

RESUMO

A vida social nas organizações é influenciada por estereótipos e crenças partilhadas relativas à função desempenhada pelo outro, o departamento a que pertence, mas também a atributos demográficos como o género, a raça ou a idade. Neste trabalho, focamo-nos nesta última questão e, mais especificamente, nas crenças sobre os trabalhadores mais velhos (TMV). Este assunto torna-se mais candente quando se sabe que haverá cada vez mais TMV nas organizações uma vez que as pessoas terão de trabalhar cada vez até mais tarde com a idade legal de reforma a ser progressivamente aumentada. Como é sabido, isto é devido à baixa natalidade dos países ocidentais a qual produziu uma situação em que cada vez mais pessoas usufruem de um fundo de pensões para o qual cada vez menos pessoas contribuem. Assim, é possível que as organizações venham a ter que ajustar e corrigir a sua forma de ver e pensar os colaboradores mais velhos

Existe um certo número de crenças sobre os TMV que são promovidas, ou desencorajadas, pelas organizações e que determinam não só as relações sociais dentro da organização mas também afetam decisões sobre colocações, promoções, e principalmente o despedimento de pessoal. Por outro lado, prevalece em certas organizações, principalmente no mundo ocidental, uma forte tendência para valorizar as características distintivas dos colaboradores mais novos, como o dinamismo, a audácia e a flexibilidade, sobre as dos mais velhos, como a experiência e a fiabilidade.

Nesta dissertação, exploramos as relações entre crenças comuns sobre os TMV e alguns valores habitualmente presentes nas organizações empresariais, tal como são percebidos pelos colaboradores. Em termos de hipóteses gerais, esperamos observar uma relação entre crenças sobre os TMV e valores organizacionais percebidos pelos colaboradores de tal forma que quanto mais os respondentes pensam que a organização possui esses valores mais negativas as crenças que possuem dos colegas mais velhos.

De forma a clarificar que as crenças negativas sobre os TMV são intrínsecas às culturas organizacionais e não associadas aos valores em abstrato, analisamos a hipótese de que o preconceito face aos TMV está mais relacionado com os valores da organização tal como são percebidos pelos colaboradores do que com os valores pessoais destes últimos.

Finalmente, exploramos os efeitos da diversidade etária no local de trabalho no preconceito face aos TMV. Baseámo-nos na hipótese do contacto intergrupar de quanto mais frequente o contacto menor o preconceito, desde que esse contacto ocorra nas condições estipuladas por Pettigrew (1998), ou seja, dentro do âmbito das relações de amizade.

No estudo empírico, 94 participantes, todos exercendo uma atividade laboral remunerada, foram convidados por *email* a responder a um questionário *online* ou questionário presencial. Este incluía uma escala de crenças sobre os trabalhadores mais velhos, a escala de valores organizacionais e itens que mediam o contato com TMV. Globalmente falando, os resultados confirmaram as nossas hipóteses, revelando que quanto mais os indivíduos percebem os valores induzidos pela organização de rigor, organização, tolerância, justiça e sucesso maior o preconceito face aos colegas mais velhos. Já os resultados obtidos relativamente ao contacto não foram suficientemente elucidativos para corroborarem a hipótese de estudo. No entanto, levam-nos a crer que, mais do que a frequência de contacto com os mais velhos é importante a qualidade da relação que se mantem com os TMV, podendo esta determinar a valorização ou depreciação das crenças face aos mais velhos.

Palavras-chave: Preconceito, Discriminação, Trabalhadores mais velhos, Organização, Valores, Crenças.

ABSTRACT

The social life in organizations is influenced by stereotypes and shared beliefs concerning the role played by others, the department to which they belong, but also demographic attributes such as gender, race or age. In this paper, we focus on this last issue and, more specifically, on the beliefs about older workers. This topic becomes the more relevant when we know that there will be increasingly older workers in organizations because people will have to work longer with the legal retirement age being progressively extended. As is well known, this is due to the low birth rate of Western countries which produced a situation in which more and more people benefit from a pension fund for which fewer and fewer people are contributing. Thus, it is possible that organizations will have to adjust and correct their way of seeing and thinking older employees.

There is a number of beliefs about the older workers, which are promoted, or discouraged, by organizations that govern not only social relations within the Organization but also affect decisions about replacements, promotions, and mainly, lay-offs. On the other hand, there prevails in certain organizations, mainly in the Western world, a strong tendency to highlight the distinctive features of younger contributors, such as enthusiasm, boldness and flexibility, over the elders', as experience and reliability.

In this paper, we explore the relationships between common beliefs about older workers and some values usually sustained by business organizations, as they are perceived by the employees. In terms of general assumptions, we predict a relationship between beliefs about older workers and organizational values as perceived by employees in such a way that the more respondents think their organization hold these values the more negative beliefs they have about older colleagues.

In order to clarify that negative beliefs about older workers are intrinsic to organizational cultures and not associated with values in abstract, we examined the hypothesis that prejudice against older workers is more related to the organization values as perceived by employees than with their own personal values.

Finally, we explore the effects of age diversity in the workplace on prejudice against older workers. We based on the intergroup contact hypothesis that the more frequent the

contact is, the less prejudice, provided that such contact occurs under the conditions stipulated by Pettigrew (1998), namely, within the contexts of friendly relations.

In the empirical study, 94 participants, all exercising a remunerated activity, were invited by email to answer an online questionnaire. This included a range of beliefs about older workers, the scale of organizational values and items that mediate contact with older workers. Globally speaking, the results confirmed our chances, revealing that the more individuals perceive the Organization held values of rigor, organization, tolerance, justice and success, the greater their prejudice against older colleagues.

The results on intergroup contact were not sufficiently clear to corroborate the hypothesis of study. However, they suggest that, more than the frequency of contact with the elders it is important the quality of the relationship with older workers, which may determine the appreciation or depreciation of the beliefs in relation to older.

Keywords: prejudice, Discrimination, older workers, organization, values, beliefs.

RESUMÉ

La vie sociale dans les entreprises est influencée par des stéréotypes et croyances partagés qui relativement aux fonctions exercées par les autres, le département auquel il appartient aussi bien par rapport aux caractéristiques démographiques, soit, le sexe, la race ou l'âge. Dans cette étude nous nous sommes concentrés sur ce dernier point, plus concrètement sur les croyances sur les travailleurs plus âgés (TMV). Cette question acquiert beaucoup plus de relevance quand on sait qu'il aura de plus en plus de TMV dans les entreprises une fois que les individus devront travailler plus d'années à cause de l'âge de retraite qui progressivement s'allonge. Cette conséquence est due aux faible taux de natalité dans les pays occidentaux, ce qui nous amené à une situation où les individus bénéficient d'un support de pensions sur lequel il y a de moins en moins de personnes qui contribuent. Est ainsi fondamental que les entreprises ajustent et corrigent leur façon de penser par rapport aux travailleurs plus âgés.

Existe un certain numéro de croyances sur les TMV qui sont promus où découragés par les entreprises et que définissent, non seulement les relations sociales au sein de l'entreprise mais peuvent aussi influencer les décisions sur le recrutement, les promotions de carrière et surtout le licenciement de personnel. D'autre part, dans certaines entreprises, surtout dans le monde occidental, existe une forte tendance à valoriser les caractéristiques qui distinguent les collaborateurs plus jeunes, comme par exemple, le dynamisme, l'audace et la flexibilité par rapport aux caractéristiques attribués aux plus âgés, soit l'expérience et la fiabilité.

Dans cette thèse nous explorons les relations entre les croyances existantes sur les TMV e certaines valeurs habituellement présentes dans les entreprises tel comme sont perçues par les collaborateurs. En ce qui concerne les hypothèses, nous nous attendons à voir une relation entre croyances sur les TMV et les valeurs de l'entreprise perçues par les collaborateurs à tel point que, plus les répondants pensent que l'entreprise a «certaines» valeurs, plus négatives seront le croyances qu'ils ont sur les collègues plus âgés.

Pour qu'on puisse clarifier que les croyances négatives sur les TMV sont intrinsèques à la culture l'entreprise et pas associés aux valeurs abstracts, on a analysé l'hypothèse de

que, le préjugé contre les TMV est plus liée aux valeurs de l'entreprise tel comme ils sont perçus par les collaborateurs en dépit de ses valeurs personnels.

Finalement on a exploré les effets de la diversité de l'âge dans le contexte de travail sur le préjugé contre les TMV. On s'est soutenu sur l'hypothèse du contact intergroupes, c'est-à-dire, plus fréquent est le contact moins le préjugé contre les TMV pour vu que ce contact ait lieu dans des conditions stipulées par Pettigrew (1998), en d'autres termes, dans le cadre des relations d'amitié.

Dans cette étude empirique, 94 participants, tous exerçant une activité rémunérée, ont été invités par email à répondre à un questionnaire online où présentiel. Celui-ci comprenait une échelle de croyances sur les travailleurs plus âgés, l'échelle de valeurs organisationnelles et des éléments qui mesuraient le niveau et fréquence de contact avec les TMV. Globalement, les résultats obtenus confirment les hypothèses et ont révélé que, plus les individus s'aperçoivent des valeurs induites par l'entreprise par rapport à la rigueur, organisation personnelle, tolérance, justice et succès plus les préjugés face aux collègues plus âgés.

Toutefois, les résultats obtenus concernant le contact n'ont pas été suffisamment claires pour corroborer l'hypothèse de l'étude. Cependant, ils suggèrent que, hormis la fréquence de contact avec les plus âgés, la qualité de la relation qu'on maintient avec eux s'avère très importante et peut même définir l'appréciation où dépréciation des valeurs par rapport aux travailleurs plus âgés.

Mots-clés: préjugés, la discrimination, les travailleurs âgés de l'Organisation, valeurs, croyances.

Índice

Índice	X
1 Introdução.....	1
2 Preconceito sobre os Trabalhadores mais velhos	4
2.1 Estereótipos	4
2.2 Preconceito e discriminação.....	6
2.3 Idadismo nos contextos de trabalho	8
2.4 Idadismo e idade subjectiva nos contextos de trabalho	8
2.5 Contacto como variável moderadora das atitudes negativas e preconceito face aos TMV.....	9
3 Valores Organizacionais	11
3.1 Valores Humanos	12
3.2 Valores nas organizações	13
4 Estudo Empírico.....	14
4.1 Crenças sobre os Trabalhadores mais Velhos e Valores Organizacionais Percebidos	14
4.2 Metodologia	14
4.3 Amostra.....	14
4.4 Instrumentos.....	15
4.5 Construção das escalas	16
4.5.1 Valores da Organização Percebidos	16
4.5.2 Valores Pessoais	18
4.5.3 Crenças sobre os TMV	19
4.6 Procedimento.....	20
5 Resultados	20
5.1 Análise dos resultados das escalas	20
5.1.1 Descritivos de valores e crenças e diferenças entre grupos socio- demográficos.....	20
5.1.2 Interrelações de valores e crenças	25
5.1.3 Correlações parciais.....	25
5.1.4 Frequência e tipo de contacto com TMV	26
5.1.5 Relações entre contacto com TMV e crenças sobre os TMV.....	26
6 Conclusões	28
7 Referências	31
Anexos	33

PARTE TEÓRICA

1 Introdução

Para além do envelhecimento da população ser um dado confirmado também o emprego sénior aumentou na União Europeia. Os dados revelam que o emprego da população sénior aumentou significativamente na última década apresentando mesmo taxas mais altas nas camadas séniores do que nas camadas mais jovens (Eurostat, 2012, cit. in Rebelo., 2012). Mais surpreendente é o facto de as taxas de emprego mais altas para quem tem idade igual ou superior a 65 anos se registarem em Portugal. Assim, de acordo com as previsões de um estudo da União Europeia (2005, cit. in Rebelo., 2012), será de esperar que a partir de 2050, países como Portugal registe as taxas mais altas de pessoas com mais de 65 anos e as mais baixas nos trabalhadores entre os 15 e 64 anos.

Neste sentido, e tendo consciente este cenário será primordial criar e adequar políticas e medidas que se ajustem à mutação demográfica. Medidas estas que promovam a permanência dos mais velhos no ativo pelo que, mais do que uma necessidade para o desenvolvimento das organizações fomentará o convívio e contacto entre os mais velhos e os mais jovens.

Durante muito tempo adotaram-se políticas que antecipavam a retirada da vida ativa das camadas mais velhas com a redução da idade da reforma. No entanto, neste momento assistimos à necessidade de aumentar a idade da reforma, quer por motivos sociais (falência do Sistema Público da Segurança Social), quer por motivos demográficos (maior longevidade média da população). Esta reviravolta suscita a necessidade de as empresas repensarem as suas políticas de recrutamento e gestão de pessoas permitindo que as camadas mais velhas se mantenham no ativo e por sua vez contrariando os vários estereótipos existentes sobre os trabalhadores mais velhos (“desmotivados”; “pouco eficientes”; ou “ultrapassados pela evolução tecnológica”). Será assim importante valorizar as “competências” como factor de retenção ao invés do factor “idade”.

Segundo Ilmarinen (2012) promover o envelhecimento ativo tem muitos aspetos positivos, nomeadamente, a sabedoria, a experiência, o pensamento estratégico ou a capacidade de decisão. Os trabalhadores mais velhos também são em geral mais leais ao empregador e mais comprometidos com o seu trabalho. Quanto ao rendimento do trabalho, estudos revelam que a experiência profissional compensa o declínio de alguns processos cognitivos básicos como as funções de memória e as competências psicomotoras associados ao processo de envelhecimento. Por outro lado, contrariamente ao pensamento geral, a aprendizagem não depende da idade pelo que qualquer pessoa é capaz de aprender e adquirir novos conhecimentos desde que utilizadas estratégias de aprendizagem adequadas. Em resumo, todas as faixas etárias têm os seus pontos fortes e debilidades. O importante reside na capacidade de os identificarem e serem aproveitados de forma a tornarem-se uma mais-valia no local de trabalho.

Segundo o autor, deverá existir nas políticas de recursos humanos o conceito de gestão da idade (GI), ou seja, os fatores relacionados com a idade devem ser tidos em conta, nomeadamente, na organização do trabalho e nas tarefas individuais para que todas as pessoas sejam capazes de alcançar os seus objetivos e os da empresa, independentemente da sua idade. A gestão da idade tem 8 objetivos: (1) Melhor consciencialização sobre o envelhecimento; (2) Atitudes justas em relação ao envelhecimento; (3) Gestão da idade como função e dever fundamentais dos gestores e supervisores; (4) Integração da GI na política de recursos humanos; (5) Promoção da capacidade de trabalho e da produtividade; (6) Aprendizagem ao longo da vida; (7) Formas de trabalho compatíveis com a idade e promover o envelhecimento ativo no local do trabalho; (8) Transição segura e digna para a reforma.

Na Europa, as práticas de gestão da idade nos locais de trabalho mostram que as empresas lidam com o envelhecimento de forma proactiva ou na forma de “resolução de problemas”. Na primeira existe uma maior consciencialização sobre o envelhecimento criando oportunidades iguais e estratégias adequadas para gerir recursos. Na segunda, existe um baixo nível de consciencialização sobre o envelhecimento o que leva as empresas a utilizarem poucos recursos na resolução dos problemas e a uma visão reducionista do trabalhador mais velho.

Os trabalhadores mais velhos são uma parte muito importante da força de trabalho e tenderá a aumentar nas próximas décadas. Sem o seu contributo existiria uma falta de capacidades ao nível profissional assim como falha ao nível da transmissão dos

conhecimentos às camadas mais jovens. O ponto fulcral assenta na conjugação das competências e pontos fortes de todas as gerações no local de trabalho.

As difundidas ideias de que, a partir de uma certa idade, os trabalhadores se tornam mais vulneráveis ao despedimento e que, por outro lado, é-lhes quase impossível ser contratado para um novo emprego levaram-nos a estudar e analisar a situação vivida pelos TMV nomeadamente, através das crenças que os outros e os próprios TMV possuem sobre as suas competências e a sua adaptação ao trabalho.

Os TMV, tal como os trabalhadores de outras faixas etárias, enfrentam no seu contexto profissional ideias pré-concebidas dos colegas, dos chefes e dos subordinados, relativas à idade que possuem. Porém, os estereótipos e o preconceito de idade só se traduzirão em comportamentos realmente discriminatórios dos TMV se a organização impulsionar esse mesmo preconceito, ainda que o faça indiretamente. A cultura da organização, e as normas e valores que veicula, determina fortemente a medida em que as atitudes se traduzirão em comportamentos face aos TMV.

No presente estudo, abordamos ainda um outro fator que potencialmente pode influenciar a existência de crenças negativas face aos TMV: o contacto existente entre os restantes trabalhadores e os TMV. Baseando-nos em investigação anterior (Pettigrew, 1998), assumimos que um maior contacto com os TMV está associado com atitudes mais positivas face aos mesmos, mas apenas quando esse contacto é visto como gratificante e positivo.

2 Preconceito sobre os Trabalhadores mais velhos

Falar de preconceito e atitudes negativas face aos TMV prende-se com o fenómeno do idadismo ou gerontismo. O idadismo inclui 3 componentes: os estereótipos (atribuição de traços negativos as pessoas idosas, como por exemplo a incapacidade e a doença), o preconceito (sentimentos que se possam ter relacionados à faixa etária, como por exemplo o sentimento de desdém face aos idosos, sentimento este que, muitas vezes, é disfarçado pela piedade ou pelo paternalismo) e por fim a discriminação (relacionada a atos efetivos como, por exemplo, a privação de direitos ou benefícios apenas devido à sua idade (Marques, 2011)).

2.1 Estereótipos

Quando somos novos temos tendência para pensar e falar sobre os mais velhos como se tratasse de qualquer outro grupo diferente do nosso. Contudo o estereótipo da idade é traiçoeiro já que, mais cedo ou mais tarde, todos faremos parte desse grupo.

Levy e Leifheit-Limson (2009) analisaram a influência dos estereótipos negativos e positivos (a nível cognitivo e físico) sobre o comportamento quando existe uma correspondência entre o conteúdo dos mesmos e o desempenho em comparação com situações em que não ocorre qualquer correspondência. O estudo revelou que a influência do estereótipo era forte quando o conteúdo do estereótipo correspondia ao resultado da dimensão, ou seja, as valências do estereótipo da idade (positivo/ negativo) nas funções cognitiva e física era maior quando o conteúdo dos mesmos correspondia aos resultados.

Contudo, a correspondência do estereótipo positivo da idade revelou-se tendencialmente mais importante do que a correspondência do estereótipo negativo da idade. O estudo concluiu também que os que se encontram mais expostos ao estereótipo positivo da idade tendem a um melhor desempenho em comparação com aqueles que estão expostos ao estereótipo negativo da idade tanto no domínio cognitivo como físico. Os resultados deste estudo levam a crer que os auto-estereótipos geram expectativas que possuem forte

probabilidade de se concretizarem quando existe uma correspondência entre os estereótipos e os resultados.

Rothermund e Brandstadter (2003, cit. in Konradt & Rothermund., 2011) pediram a pessoas de meia-idade e adultos mais velhos para classificarem com adjetivos as “pessoas velhas” e descobriram que os padrões de classificação para as pessoas mais velhas e para os próprios estavam positivamente correlacionados e que esta similaridade sobressaía mais à medida que a idade aumenta. Revelou que existem mudanças ao nível do auto-conceito e que as ideias do próprio são assimiladas pelo conteúdo do estereótipo sobre os mais velhos, ou seja, a opinião que geralmente se tem dos mais velhos é moldada pelo conteúdo do estereótipo já existente. Posições individuais foram mesmo absorvidas pela expectativa do estereótipo relativamente aos mais velhos, posições estas, que antes eram defendidas pela respetiva pessoa, isto é deixando de lado a visão que tinham sobre os mais velhos para a substituir pelo estereótipo. Existe uma tendência para o que é regular e para o senso comum. De certa forma, existe a internalização do estereótipo da idade, quer na perspetiva positiva como negativa. Quando este é positivo gera positividade e quando é negativo gera negatividade. Outro estudo revelou que o estereótipo positivo da idade estava relacionado com um alto nível de satisfação e esta relação era forte no que respeitava aos mais velhos (Konradt & Rothermund, 2011). Estes resultados sugerem que o tipo de visão pessoal na idade mais avançada, desenvolvida numa idade mais precoce exerce forte influência no bem-estar das pessoas mais velhas.

Na sua Teoria da Concretização do Estereótipo, Levy (2009, cit. in Konradt & Rothermund., 2011) sugere que a internalização do estereótipo de idade compreende diferentes mecanismos: o estereótipo é interiorizado ao longo da vida, opera de forma inconsciente, torna-se saliente de acordo com a importância que tem para o indivíduo e utiliza múltiplos caminhos: o psicológico e comportamental. Segundo Levy, no campo psicológico o estereótipo é uma forma de criar expectativas para o futuro. Rothermund (2005, cit. in Konradt & Rothermund., 2011) defende que a influência do estereótipo na visão pessoal e bem-estar é transmitida pela visão que o indivíduo perspetiva para si relativamente ao futuro. Este tipo de visão e expectativa para o futuro serve para organizar e energizar as ações e comportamentos (Frazier, Hooker, Johnson, & Kaus, 2000, cit. in Konradt & Rothermund., 2011). Os possíveis eus futuros ficam assim pintados pelo estereótipo da idade quando uma pessoa começa a perceber-se como uma pessoa velha.

Estudos recentes demonstraram que o conteúdo, ativação e influência dos estereótipos da idade são multifacetados e dependentes do contexto, sobretudo no que respeita aos vários domínios de vida (Casper, Rothermund, & Ventura, 2011; Diekman & Hirnisey, 2007; Levy & Leifheit-Limson, 2009, cit. in Konradt & Rothermund., 2011).

2.2 Preconceito e discriminação

Segundo Allport (1954, cit. in Vala & Monteiro., 2010), o preconceito é, “pensar mal dos outros sem suficiente fundamento”. O autor defende ainda que existem duas causas: a generalização e a hostilidade. A generalização diz respeito ao processo de categorização que nos permite organizar e simplificar os vários contextos envolventes e que faz parte do processo cognitivo normal. A segunda causa apontada pelo autor, é a hostilidade, a qual pode assumir diferentes graus de intensidade e diferentes formas de a operacionalizar: verbalização negativa, evitamento, discriminação, ataque físico e a exterminação. Na verbalização negativa, as pessoas expõem as suas ideias e preconceitos através da palavra com os outros (por exemplo a crítica negativa sobre determinado grupo/pessoa); no evitamento, as pessoas evitam o contacto com as pessoas que hostilizam (por exemplo mudar de direção para não cruzar o hostilizado); na discriminação, as pessoas operacionalizam o seu preconceito descartando o grupo ou pessoa hostilizada através da exclusão (por exemplo excluir alguém de um bairro social); no ataque físico, as pessoas recorrem á violência física sobre o grupo ou pessoas hostilizadas (por exemplo desacatos entre claques de futebol); na exterminação, o grupo ou pessoas hostilizadas são exterminadas ou seja, pretende-se não a sua exclusão mas a sua extinção (por exemplo a eliminação dos Judeus).

O preconceito e discriminação face às pessoas com fundamento na sua idade são denominados, “idadismo” (Neto, 2004). O conceito de idadismo no seu âmbito mais geral inclui o preconceito e discriminação contra qualquer faixa etária incluindo a camada mais jovem. Contudo, é mais comumente usado no que diz respeito aos idosos. Segundo Butler (1978, cit. in Neto., 2004), o idadismo é uma “profunda desordem psicossocial caracterizada pelo preconceito institucional e individual contra idosos, estereótipos, elaboração de mitos, aversão e evitamento”(p.14).

Para o mesmo autor, existem três aspetos no idadismo: (1) Atitudes preconceituosas em relação às pessoas idosas e ao próprio envelhecimento; (2) Práticas discriminatórias contra os mais velhos em todos os contextos quer social quer organizacional; (3) Práticas e políticas institucionais que muitas vezes reforçam crenças e estereótipos sobre os mais velhos reduzindo as oportunidades e enfraquecendo a sua dignidade pessoal.

O idadismo está presente sob muitas formas, as quais, mais ou menos ocultamente, veiculam a ideia de que o envelhecimento é algo negativo, uma fase negativa da vida do ser humano associando-lhe ideias como declínio biológico, diminuição de funções psicológicas ou isolamento social.

O modo como as pessoas percecionam os idosos pode variar segundo as sociedades, tradições, estrutura familiar, a consciência que os próprios têm de que um dia também serão idosos e o grau de contacto com os mais velhos. Todos estes fatores serão condicionantes na resposta das pessoas quanto às suas atitudes e comportamentos.

Estudos realizados por Kite e Johnson (1988, cit. in Neto., 2004) revelaram que as percepções obtidas sobre os mais velhos tendem a ser mais negativas do que face aos outros grupos etários sobretudo quando se trata de medidas de competências (por exemplo: criatividade; rigor; determinação) ou de características físicas (por exemplo: trémulo, enrugado, lento). Contudo, estas tendem a atenuar-se quando a medida se centra nos traços de personalidade (por exemplo: confiante, comunicativo, paciente). Quando se trata de medidas de competência ou de características físicas o preconceito tende a aumentar o que sugere que, para além da idade existem outras variáveis que podem influenciar a forma como se percecionam os mais velhos.

O comportamento discriminatório pode ser definido como sendo as atitudes que de alguma forma prejudicam ou impedem os mais velhos de atingirem os seus objetivos. Não obstante a sua ocorrência em qualquer contexto é sem dúvida no contexto organizacional que este se torna mais visível, no incitamento à reforma ou no despedimento de pessoas mais velhas em prol da contratação de pessoas mais jovens.

2.3 Idadismo nos contextos de trabalho

O preconceito da idade no meio profissional tem sido estudado desde há vários anos. Os TMV são desvalorizados quando a exigência do papel profissional não corresponde aos estereótipos associados (características/ qualidades) atribuídos aos TMV. Corresponder ao papel social é determinante no que respeita à resposta preconceituosa. A Teoria da Congruência de Papel (Diekman & Goodfriend, 2006; Eagly & Mladinic, 1989; Rudman & Goodwin, 2004, cit in Diekman & Hirnisey., 2007) defende que a desvalorização dos mais velhos advém da perceção de que o grupo estereotipado/ individuo não se enquadra em determinado contexto. O contexto é o factor determinante da discriminação embora se assuma a possibilidade de existir uma ideia geral sobre os TMV independentemente desse contexto. Porém, uma pessoa terá uma avaliação mais positiva quando as suas características vão de encontro ao papel/ função que desempenha, ou seja, quando estão adequadamente contextualizadas. Neste sentido, quando se tem a perceção que pessoas mais velhas não se enquadram em determinado papel/função, estas serão mais depreciadas.

Estudos realizados constataram que os TMV são considerados inferiores comparativamente aos trabalhadores mais novos em termos de competências, sobretudo no que respeita a formação, adaptação, criatividade e novas tecnologias. Um estudo questionou alguns empregadores quanto à sua intenção de contratar e os resultados revelaram que a tendência para contratar estava relacionada com a atitude e postura dos empregadores face aos TMV no que respeita a opinião de cada um. (Gringart, Helmes e Spelmman, 2005).

2.4 Idadismo e idade subjetiva nos contextos de trabalho

Um estudo de Rioux e Mokoukolo (2011) confirmou que existe um preconceito da idade nas organizações através das diferenças existentes entre idade cronológica e idade subjectiva dos trabalhadores. Nomeadamente, revelou que os trabalhadores mais velhos se percebiam como sendo mais novos do que a sua idade cronológica. Estes dados sugerem que existe, nos contextos de trabalho uma preferência implícita pelos trabalhadores jovens em detrimento dos mais velhos.

A idade que nos atribuímos, a idade psicológica, é em geral diferente da idade cronológica. A idade psicológica foi definida por vários autores como sendo um conceito que combina a idade que sentimos ter, a idade que damos à nossa aparência exterior, a idade que corresponde aos nossos interesses e a idade que nos atribuímos num certo contexto. Em geral, a idade atribuída pelos próprios é mais baixa do que a idade que realmente têm sobretudo quando as pessoas tem uma idade avançada.

Um estudo revelou que pessoas que se sentem mais velhas que a sua idade cronológica tendem a sofrer mais de *stress* relacionado com a sua condição física e mental e performance diminuídas enquanto as que se sentem mais novas do que a sua idade cronológica tendem a apresentar níveis de stress bastante mais baixos (Barnes-Farrell and Piotrowski, 1991, cit. in Rioux & Mokoukolo., 2013). Contudo, Barnes-Farrel et al. (2002, cit. in Rioux & Mokoukolo., 2013) concluíram que têm de ser considerados os fatores sociais, económicos e culturais para melhor compreender a interação entre a idade subjetiva e o comportamento no trabalho.

Este estudo sobre a idade subjetiva concluiu também que, a um nível teórico, a existência de um viés da idade pode ajudar a perceber a subjetividade das relações dos trabalhadores no contexto de trabalho.

Em suma, o papel, o estereotipo associado aos TMV e o tipo de contexto em que é aplicado nos julgamentos e decisões são fatores que determinam as atitudes e comportamentos preconceituosos face aos TMV.

2.5 Contacto como variável moderadora das atitudes negativas e preconceito face aos TMV

Como já foi repetidamente verificado (cf. Pettigrew, 1981), um importante moderador das atitudes preconceituosas é o grau e qualidade do contacto com membros da minoria discriminada e o mesmo se aplica ao nosso caso em estudo, o dos TMV.

Segundo Allport (1954, cit. in Vala & Monteiro., 2010) o preconceito é a componente avaliativa das atitudes, juntamente com o estereótipo (dimensão cognitiva). A junção destas predispõe os indivíduos para o comportamento. A ignorância e a falta de informação são as causas da adoção de comportamentos preconceituosos e discriminatórios e por isso propõe

a educação e o contacto entre os grupos (indivíduos) como forma de reduzir o etnocentrismo e a hostilidade.

Alguns autores defendem que a independência entre os conteúdos dos estereótipos e o conhecimento real dos membros dos grupos levou alguns autores a centrarem-se no papel do contacto entre os grupos na transformação dos estereótipos e na atenuação dos preconceitos. Quando o contacto é insuficiente para formar um estereótipo “verdadeiro”, o estereótipo é construído ou complementado com base em crenças socialmente transmitidas sobre o grupo estereotipado (Campbell, 1967; Le Vine e Campbell, 1972, cit. in Vala & Monteiro., 2010).

No entanto, o contacto por si só, não é suficiente para garantir a atenuação do preconceito (Stephan, 1985, 1989, cit. in Vala & Monteiro., 2010). Este deve ser profundo e variado (Amir, 1976, cit. in Vala & Monteiro., 2010) fazer-se entre pessoas de estatuto social semelhante (Allport, 1954; Brown, 1984, cit. in Vala & Monteiro., 2010) deve ser cooperativo e ocorrer num contexto normativo que suporte a interação positiva (Deutsch, 1949; Pettigrew, 1981; Sherif, 1967, cit. in Vala & Monteiro., 2010).

No caso dos TMV, prevemos que o contacto poderá trazer-nos resultados positivos ou negativos consoante o tipo de cultura vigente na organização em questão. Isto é, se uma organização promove e incute valores que valorizam os TMV o contacto poderá reforçar uma atitude positiva. Caso contrário, o contacto poderá estimular e intensificar o preconceito e atitudes negativas face aos TMV. Em suma, a identificação do tipo de valores organizacionais e pessoais dos colaboradores em conjunto com interação existente ajudam a compreender de que forma estas variáveis se relacionam e podem influenciar as atitudes e comportamentos face aos TMV.

3 Valores Organizacionais

Estudos realizados por Almeida e Sobral (2009) e Delfino, Land, e Silva (2010), demonstram que a estrutura de valores de uma organização e os valores pessoais dos colaboradores definem em grande parte o comportamento organizacional. A sua análise relativamente ao tipo de cultura adotada e transmitida a nível superior assim como a compreensão dos valores pessoais dos trabalhadores permite compreender as razões subjacentes a determinados comportamentos, sobretudo no que respeita as atitudes negativas e preconceito face aos TMV.

Segundo estudo realizado por Johnson e Jackson (2008), os valores são o fio condutor de uma organização e traduzem as expectativas, atitudes e comportamentos dos indivíduos. As organizações podem também diferenciar-se pelos valores que possuem, estes que são transmitidos aos colaboradores. São importantes porque caracterizam uma organização quer para os membros que a integram quer para o exterior. Os valores são utilizados também para definir e padronizar os comportamentos como também utilizados como critérios de recrutamento e publicidade como forma de atrair candidatos e clientes. Os valores demonstrados pela organização têm um grande impacto na tomada de decisão. Este estudo pretende demonstrar que a importância dos valores organizacionais pode restringir a motivação dos colaboradores. Se os valores organizacionais não são consistentes com as motivações pessoais então esses valores terão um fraco impacto nas atitudes dos colaboradores. Estudo demonstrou que as pessoas tinham tendência para escolher organizações que continham valores similares aos deles próprios. Em suma, a identidade pessoal de cada um modera a relação entre valores organizacionais e a ligação dos colaboradores à empresa.

Os valores pessoais contribuem para a criação de valores coletivos que definem a cultura de uma organização, estes que orientam a conduta daqueles que os seguem e ajudam a compreender a conduta individual no contexto organizacional.

3.1. Valores Humanos

Existem várias definições para valores. Kluckhohn (1968, cit. in Rivera., 2009) define valores como sendo concepções de um indivíduo ou grupo a respeito de algo e que define os modos, meios e fins da ação. Já Rokeach (1973, 1968, cit. in Rivera., 2009) define valor como crença duradoura relativamente a uma conduta ou estado final de existência, de cariz pessoal ou preferível para o indivíduo face a um modo oposto ou alternativo. Rokeach entende que os valores devem ter carácter duradouro e permanente que permita uma certa estabilidade para que o indivíduo seja reconhecido como uma personalidade única numa sociedade. Schwartz (2006, 1968, cit. in Rivera., 2009) define valores como “metas desejáveis e transituacionais que variam em importância, servem como princípios na vida de uma pessoa ou de outra entidade social”. Contudo, Schwartz (2005^a, 1968, cit. in Rivera., 2009) sustenta que os valores podem sofrer alterações e argumenta que esta está relacionada com a faixa etária, envelhecimento físico e fases da vida reconhecendo no entanto a sua durabilidade ao longo da vida.

Rokeach (1973, 1968, cit. in Rivera., 2009) considera que a função dos valores é expressar as necessidades humanas e orientar na tomada de decisão. Servem como critérios de julgamento de si e dos outros, de ajustamento, adequação, de defesa e auto-realização para além de funcionarem como um apoio à avaliação de situações de conflito e respetiva resolução. Schwartz (2005^a, 1968, cit. in Rivera., 2009) segue a mesma orientação considerando os valores como critérios e padrões que nos permitem avaliar e orientar as escolhas individuais.

Os primeiros estudos empíricos sobre os valores humanos foram realizados por Gordon Allport (1960, cit. in Almeida & Sobral., 2009), e destinaram-se a testar um instrumento de medida dos valores. Porém, estes estudos não forneceram uma discriminação efetiva dos valores propriamente ditos. Foi Rokeach (1973, cit. in Almeida & Sobral., 2009) quem, no seu estudo exaustivo sobre a natureza e os sistemas de valores individuais, definiu valor como “uma crença duradoura de que um modo específico de conduta ou estado final de existência é pessoal ou socialmente preferível a um modo de conduta ou estado final de existência oposto”. Defende também que os valores existem em número reduzido e quantificável, referindo-se a preferências estáveis por determinados modos de conduta (valores instrumentais) ou estados finais de existência (valores terminais) em detrimento dos outros.

Por seu lado, Schwartz (1992, cit. in Almeida & Sobral., 2009) propõe uma síntese das contribuições anteriores num modelo que estabelece os valores como objetivos gerais que visam a satisfação de necessidades básicas, organizando-se em dez tipos motivacionais: poder, realização, hedonismo, estimulação, autodeterminação, universalismo, benevolência, tradição, conformidade e segurança.

3.2 Valores nas organizações

Segundo Katz e Kahn (1978, cit. in Delfino & Land., 2010) os componentes principais que constituem uma organização são os papéis, normas e valores que definem e orientam o funcionamento da empresa. Os papéis diferenciam as funções e cargos exercidos, as normas são expectativas transformadas em exigências e os valores são as “justificações e aspirações ideológicas mais generalizadas” (Katz & Kahn, 1978, cit. in Delfino & Land., 2010).

Tamayo, Mendes e Paz (2000, cit. in Delfino & Land., 2010) defendem que a percepção que os trabalhadores têm dos valores organizacionais determina o seu comportamento e possivelmente essa percepção resultará na elaboração de um modelo mental que orientará o seu comportamento bem como a sua conduta em diversas situações em ambiente organizacional, ou seja, aquilo que os indivíduos percebem no seu ambiente organizacional pode influenciar a sua forma de agir assim como o julgamento que fazem dos outros nesse contexto. Os valores organizacionais incutidos visam orientar e moldar os trabalhadores para os objetivos que se pretende atingir assim como para as normas e procedimentos a adotar enquanto trabalhadores. Normas e regras estas que provem dos valores organizacionais e se operacionalizam através da sua assimilação. Os valores organizacionais funcionam como o fio condutor que junta necessidades dos indivíduos e sobrevivência da organização.

4 Estudo Empírico

4.1 Crenças sobre os Trabalhadores mais Velhos e Valores Organizacionais Percebidos

O objetivo geral deste estudo é estudar determinantes do preconceito face aos TMV. Os objetivos específicos do estudo são verificar o efeito relativo dos valores individuais e dos valores organizacionais no preconceito face aos TMV assim como a existência de possíveis interações entre os dois tipos de valores, e o efeito do contacto no preconceito face aos TMV.

Como hipóteses do estudo, esperamos que:

1) As crenças preconceituosas face aos TMV relacionam-se mais com a cultura organizacional e os valores inculcados a um nível superior na organização do que com os valores pessoais dos indivíduos.

2) Quanto maior o contacto com os TMV menos intensas serão as crenças preconceituosas face aos TMV mas apenas quando esse contacto é de familiaridade.

4.2 Metodologia

Quanto à metodologia o questionário foi aplicado a 94 trabalhadores de empresas distintas situadas na zona norte do país. Recorreu-se à aplicação presencial e à submissão do questionário *online* para o efeito.

4.3 Amostra

Do total de 94 participantes, 50 (53.2%) eram do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 18 e os 56 anos ($M = 33.50$, $DP = 9.50$). Quanto à escolaridade, 33%

possuíam uma licenciatura, seguidos pelos possuidores do 12º ano (30.9 %), do 9º ano (19.1 %), mestrado (10.6 %) e finalmente 6.4 % possuíam o 6º ano. Todos os participantes residiam no Norte do País sendo que a maioria (76.1%) residia em meio urbano.

Todos os participantes exerciam uma atividade laboral remunerada (sendo esse um pré-requisito do questionário) sendo que o tempo de trabalho cumprido até ao momento variava de um mês a vinte e três anos. A maioria (72.3 %) exercia funções num grupo de empresas da zona Norte do País na área de atividade das novas tecnologias. As funções exercidas pelos respondentes são variadas passando por, operador fabril, técnico superior, comercial, gestor de produto e operador de loja. A função que surgiu com mais frequência foi a de operador fabril (25.5%).

4.4 Instrumentos

O questionário era constituído por três escalas, Valores da Organização Percebidos, Valores Pessoais, Crenças sobre os Trabalhadores mais Velhos e por diversas questões medindo a frequência e tipo de contato com TMV. As duas escalas de valores apresentavam a mesma lista de 26 itens (ex. ser inovador, correr riscos, ter atenção aos detalhes, etc.) apenas encabeçadas por diferentes instruções de preenchimento: na primeira, pedia-se que registasse “em que medida os seguintes princípios e formas de estar e agir eram valorizados pela empresa” do respondente; na segunda escala, pedia-se que “pensasse em si como uma pessoa com preferências e valores próprios que o distinguem das outras pessoas e que registasse em que medida os mesmos princípios eram valorizados individualmente”. Os itens descreviam princípios e formas de estar e agir anteriormente enunciado e testados por O’Reilly, Chatman e Caldwell (1991) numa amostra de 826 trabalhadores. De salientar que no estudo original os itens foram também utilizados para identificar os valores da empresa e dos respondentes pessoalmente. No estudo original, dos 54 itens originais foram retidos apenas aqueles que se agruparam de forma clara no estudo original num dos 8 fatores (a saber, inovação, atenção ao detalhe, orientação para os resultados, agressividade, apoio, ênfase nas recompensas, orientação para a equipa e decisão) no caso dos Valores Pessoais ou num dos 7 fatores (a saber, inovação, estabilidade, respeito pelas pessoas, orientação para

os resultados, atenção ao detalhes, orientação para a equipa e agressividade) no caso dos Valores da Organização.

A Escala de Crenças sobre os Trabalhadores Mais Velhos foi traduzida da *Beliefs about Older Workers Scale* (Hassell & Perrew, 1995). É constituída por 27 itens os quais, no estudo original envolvendo 174 respondentes, mostraram elevada consistência interna (Alfa de Cronbach = .83). O conjunto de itens correlacionou-se com a idade do respondente mas apenas moderadamente, $r = .30$. As correlações da idade com os itens, isoladamente, variou entre $-.27$ e $.55$. Esta variação deveu-se ao facto de alguns itens serem positivos (ex. Leais) e outros de sentido negativo (ex. Rabugentos). No nosso estudo, optámos por realizar uma análise fatorial aos itens de forma a separar os itens positivos dos negativos.

As questões relativas ao contacto com TMV foram adaptadas do estudo de Islam e Hewstone (1993) no qual foram medidas a frequência de contacto, e o grau de familiaridade das relações estabelecidas (ver anexo A).

4.5 Construção das escalas

4.5.1. Valores da Organização Percebidos. Foi realizada uma primeira ACP para identificar as variáveis sem adequação amostral suficiente. Foram retiradas as 4 variáveis com MSA inferior a $.60$, o que fez o KMO subir para $.87$, valor considerado excelente. Embora pelo método de Keiser tivessem sido retidos 4 fatores, a Análise Paralela aconselhava a retenção de apenas 3 fatores (que explicavam 63.12% da variância total). Foram pois construídas 3 escalas com as variáveis saturando fortemente (acima de $.55$ depois da rotação Varimax) e distintivamente no respetivo fator. Foram ainda descartadas algumas variáveis de forma a maximizar a consistência interna das escalas. Concretamente, foi construída uma escala a que se chamou “Orientação para a Equipa e Organização” composta por 11 itens, uma escala de “Orientação para a Justiça e Igualdade” agregando 4 itens e uma escala “Orientação para os Resultados e Sucesso” com 3 itens. As 3 escalas estavam moderadamente interrelacionados, $r = .40, .59$ e $.61$, todos, $p < .01$.

Valores organizacionais percebidos			
	Rigor e Organização	Tolerância e justiça	Sucesso
<i>Variância explicada</i>	30.94%	18.41%	13.78%
<i>Alfa de Cronbach</i>	.94	.84	.85
Orientação para as regras	.84		
Ser organizado	.77		
Atenção aos detalhes	.73		
Ser cuidadoso	.73		
Ser rigoroso	.72		
Orientação para a equipa	.71		
Orientação para as pessoas	.69		
Previsibilidade	.64		
Colaboração com os outros	.63		
Ser analítico	.62		
Ser socialmente responsável	.57		
Gosto por experimentar		.80	
Tolerância		.73	
Justiça e igualdade		.71	
Responsabilidade individual		.69	
Expectativas elevadas			.74
Orientação para os resultados			.73
Orientação para o sucesso			.69

Tabela 1: Itens incluídos nas 3 dimensões dos Valores da Organização Percebidos e respetivos pesos factoriais.

4.5.2 Valores Pessoais. Para os Valores Pessoais procedeu-se de forma idêntica. Apenas 20 itens apresentavam MSA superior a .80, KMO = .85. Foram retidas 2 componentes, como aconselhado pela Análise Paralela, explicando 49.46 % da variância total. A primeira escala a que se chamou “*Orientação para os Resultados e Inovação*” composta por 9 itens (explicando 26.54 % da variância) Alfa de Cronbach = .88, e a segunda escala, “*Orientação para a Justiça e Igualdade*” agregando 5 itens (22.92 %), Alfa de Cronbach = .85. Os 2 fatores estavam relacionados, $r = .55, p < .01$.

	Valores Pessoais	
	Rigor e sucesso	Justiça e igualdade
<i>Variância explicada</i>	26.54%	22.92%
<i>Alfa de Cronbach</i>	.88	.85
Orientação para os resultados	.83	
Ser inovador	.78	
Ser preciso e rigoroso	.74	
Orientação para as pessoas	.66	
Previsibilidade	.61	
Atenção aos detalhes	.61	
Orientação para as regras	.59	
Orientação para o sucesso	.57	
Expectativas elevadas	.54	
Justiça e igualdade		.79
Colaboração com os outros		.78
Estabilidade		.75
Responsabilidade individual		.74
Segurança no emprego		.73

Tabela 2: Itens incluídos nas 2 dimensões dos Valores Pessoais e respetivos pesos factoriais.

4.5.3 Crenças sobre os TMV. Para a escala de crenças sobre os trabalhadores mais velhos, adotou-se o mesmo procedimento. Foram excluídos 7 itens que não possuíam adequação amostral suficiente (restantes, MSA superior a .60), ficando o KMO = .79. A análise do *scree plot* aconselhava a retenção de apenas 2 componentes explicando 41.88 % da variância total. O primeiro fator, agregando 12 itens, foi denominado “*Crenças Negativas sobre os TMV*” e o segundo, composto por 6 itens foi denominado “*Crenças Positivas sobre os TMV*”. Os dois fatores não estavam relacionados, $r = .08$.

	Crenças sobre os TMV	
	Negativas	Positivas
Variância explicada	25.33%	16.55%
Alfa de Cronbach	.85	.79
TMV preferem tarefas menos desafiantes	.74	
O desempenho diminui com a idade	.71	
TMV não conseguem acompanhar ritmo actual	.71	
Melhor investimento na formação nos jovens	.66	
TMV devem aceitar trabalhos menos exigentes	.64	
TMV não querem demasiada responsabilidade	.61	
Jovens são mais cooperativos no trabalho	.59	
TMV muito leais à empresa		.73
TMV produzem trabalho de maior qualidade		.72
Preferia um TMV como colega de trabalho		.71
TMV têm menos acidentes de trabalho		.69
Jovens têm mais acidentes graves que os TMV		.66
Pode-se confiar mais nos TMV		.62

Tabela 3: Itens incluídos nas 2 dimensões de preconceito contra TMV e respetivos pesos factoriais.

4.6 Procedimento

A maioria dos participantes (72%) foi recrutada via *email* onde lhes era solicitado que respondessem ao questionário *online*. Todos os respondentes participaram voluntariamente no estudo.

5 Resultados

Começámos por analisar as qualidades das escalas relativas aos Valores Organizacionais Percebidos e aos Valores Pessoais assim como às Crenças sobre os TMV. Vimos de seguida a sua inter-relação e associação com a frequência e tipo de contato com os TMV.

5.1 Análise dos resultados das escalas

5.1.1 Descritivos de valores e crenças e diferenças entre grupos sociodemográficos. As médias dos Valores da Organização Percebidos situaram-se um pouco acima do meio da escala denotando alguma indecisão geral da amostra (ver Tabela 4). A mais elevada, $F(2, 164) = 12.23, p < .001, \eta^2 = .13$, foi a do *Rigor e Organização*, que não se distingue da *Tolerância e Justiça* (*ns*, usando o ajustamento de Bonferroni para comparações múltiplas) e a mais baixa foi a da *Orientação para a Justiça e Igualdade* ($p < .001$).

As médias dos Valores Pessoais são bastante mais elevadas que as dos Organizacionais, sendo a da *Justiça e Igualdade* mais elevada do que a do *Rigor e Sucesso*, $t(86) = 5.12, p < .001$.

Finalmente, as médias de ambos os tipos de crenças sobre os TMV são baixas (situando-se abaixo do meio da escala, 3) denotando convicções fracas sobre estes colegas de trabalho. Não existem diferenças significativas entre Crenças Negativas e Crenças

Positivas, $t(86) < 1$, indicando uma atitude indefinida em termos de valor. Estes resultados sugerem que a categoria etária é globalmente pouco saliente para os respondentes.

		<i>Média</i>	<i>DP</i>
Crenças sobre os TMV	Crenças negativas	2.76	0.61
	Crenças positivas	2.83	0.69
Valores Organizacionais	Rigor e organização	3.63	0.74
	Tolerância e justiça	3.46	0.82
	Sucesso	3.85	0.78
Valores Pessoais	Rigor e sucesso	4.15	0.47
	Justiça e igualdade	4.43	0.54

Tabela 4: Médias e DP dos Valores Organizacionais Percebidos, Valores Pessoais e Crenças sobre os TMV.
Nota: As escalas de medida variavam entre 1 e 5.

Os respondentes masculinos apresentaram crenças sobre os TMV, sejam positivas, sejam negativas, mais fortes que os femininos (ver Tabela 5). Este resultado poderá sugerir que os homens possuem crenças mais enraizadas sendo como tal mais determinados nas suas convicções sobre os TMV. As mulheres apresentam ainda valores pessoais de Justiça e Igualdade mais fortes que os homens. Nas restantes variáveis não existem diferenças em função do sexo.

		Sexo do respondente		
		Homens	Mulheres	<i>F</i>
Crenças sobre os TMV	Negativas	2.93	2.61	6.33**
		.58	.61	
	Positivas	3.04	2.65	7.94**
		.66	.68	
Valores Organizacionais	Rigor	3.55	3.71	<1
	organização	.71	.78	
	Tolerância	3.40	3.52	<1
	justiça	.72	.90	
Valores Pessoais	Sucesso	3.85	3.86	<1
		.80	.78	
	Rigor e sucesso	4.08	4.22	1.95
		.51	.43	
	Justiça	4.24	4.60	10.69***
	igualdade	.64	.39	

Tabela 5: Médias e DP das Crenças sobre os TMV, Valores Organizacionais Percebidos e Valores Pessoais em função do sexo do respondente e testes das respectivas diferenças. Nota: † <.10; * <.05; ** <.01; *** <.001.

As crenças negativas são ainda mais fortes nos respondentes não licenciados do que nos licenciados ou superior (ver Tabela 6). Este resultado sugere que há uma diferença entre os respondentes com mais e menos habilitações escolares. O facto de possuírem baixas habilitações escolares poderá ser um sinal de convicções mais fortes, menos flexíveis ou ainda acesso limitado à informação sobre a temática. Porém, o peso menor das crenças negativas nos respondentes com mais habilitações escolares poderá sugerir um maior conhecimento e sensibilização para com a problemática. Poderá também estar na origem o peso da experiência, competência e maturidade enquanto TMV mais velho valorizado aqui pelos inquiridos que possuem o mesmo nível ou nível semelhante de competências. Os

respondentes com menos habilitações literárias consideram ainda que a empresa possui duas dimensões de valores em maior grau que os respondentes mais habilitados.

		Habilitações literárias		
		Até 12º ano	Superior	<i>F</i>
Crenças sobre os TMV	Negativas	2.90 .56	2.60 .65	5.44*
	Positivas	2.82 .70	2.86 .69	<1
	Rigor e sucesso	3.90 .62	3.34 .78	13.39***
	Tolerância e justiça	3.63 .84	3.25 .75	5.14*
Valores Organizacionais	Sucesso	3.89 .70	3.80 .89	<1
	Rigor e sucesso	4.20 .46	4.09 .48	1.26
Valores Pessoais	Justiça e igualdade	4.43 .57	4.44 .53	<1

Tabela 6: Médias e DP das Crenças sobre os TMV, Valores Organizacionais Percebidos e Valores Pessoais em função das habilitações literárias do respondente e testes das respetivas diferenças. Nota: † <.10; * <.05; ** <.01; *** <.001.

As crenças positivas sobre os TMV são também mais fortes nos respondentes mais velhos como seria de esperar (ver Tabela 7). Contudo, as crenças negativas não são mais baixas nos respondentes mais velhos do que nos mais novos o que poderá evidenciar dois pontos de vista enquanto inquirido. Por um lado os mais velhos como pertencentes a um grupo discriminado valorizam a sua condição atribuindo-lhes características positivas, por outro, ao colocarem-se no outro ponto de vista reconhecem e assumem o comportamento preconceituoso e as crenças negativas existentes nos próprios membros do grupo. Trata-se em suma de uma-auto discriminação.

É de salientar que o grupo de participantes mais velhos (34-56 anos) é tendencialmente masculino (60% de homens contra 40% de mulheres) e o grupo de mais

novos (18-33 anos) é tendencialmente feminino (66% de mulheres contra 34% de homens). No que diz respeito às habilitações literárias, o grupo mais jovem tem menos habilitações (64% com 12º ano ou menos contra 36% com ensino superior) que o mais velho (49% com 12º ano ou menos contra 51% com ensino superior)

		Faixa etária		
		18-33 Anos	34-56 Anos	F
Crenças sobre os TMV	Negativas	2.84 .57	2.68 .66	1.34
	Positivas	2.64 .69	3.03 .65	7.61**
Valores Organizacionais	Rigor organização	3.70 .84	3.56 .65	<1
	Tolerância e justiça	3.50 .88	3.43 .77	<1
	Sucesso	3.84 .77	3.86 .81	<1
Valores Pessoais	Rigor e sucesso	4.21 .51	4.10 .42	1.12
	Justiça e igualdade	4.52 .59	4.36 .50	1.97

Tabela 7: Médias e DP das Crenças sobre os TMV, Valores Organizacionais Percebidos e Valores Pessoais em função da faixa etária do respondente e testes das respectivas diferenças. Nota: † <.10; * <.05; ** <.01; *** <.001.

5.1.2 Interrelações de Valores e Crenças. Como esperado, as crenças sobre os TMV estavam mais relacionadas com os Valores da Organização Percebidos do que com os Valores Pessoais (ver Tabela 8). Concretamente, a *Orientação para a Equipa e Organização* estava positivamente correlacionada com as crenças negativas e negativamente correlacionada com as crenças positivas sobre os TMV.

		Crenças sobre os TMV	
		Negativas	Positivas
Valores Organizacionais	Rigor e organização	.23 *	-.22 *
	Tolerância e justiça	.19 †	-.07
	Sucesso	.08	-.18 †
Valores Pessoais	Rigor e sucesso	.04	-.01
	Justiça e igualdade	-.15	-.06

Tabela 8: Correlações dos Valores Organizacionais Percebidos e dos Valores Pessoais com as dimensões do Preconceito contra TMV. Nota: * < .05; † < .10

5.1.3. Correlações parciais. Uma vez que se verificaram diferenças significativas nas Crenças sobre os TMV e nos Valores Organizacionais e Pessoais em função de diversas variáveis sociodemográficas, realizámos correlações parciais sucessivas controlando aquelas variáveis, de forma a verificar se as correlações encontradas anteriormente eram influenciadas por elas. De facto, quando controlámos a variável Habilitações Literárias do respondente, as correlações das Crenças Negativas com os Valores Organizacionais de Rigor e Organização e de Tolerância e Justiça diminuíram (respetivamente, $r = .17$ e $.14$, ambas *ns*). Os restantes valores de correlação não foram significativamente alterados. Quando controlámos a variável Sexo do respondente, todas as variáveis ficaram virtualmente inalteradas. Finalmente, quando controlámos a variável Idade do respondente, as correlações das Crenças Positivas com os Valores Organizacionais Rigor e Organização e Sucesso, diminuíram (respetivamente, $r = -.14$ e $-.15$, ambas *ns*). Quando controlámos as 3 variáveis sociodemográficas simultaneamente, os valores das correlações diminuíram (maior $r = .16$,

$p = .14$) mas mantiveram as direções originais, negativa para as crenças positivas e positiva para as crenças negativas, sugerindo a existência de uma relação residual mas única entre Valores Organizacionais e Crenças sobre os TMV.

No que diz respeito aos Valores Pessoais, as correlações com as Crenças Positivas e Negativas não se alteraram significativamente quando controlámos qualquer uma das variáveis sociodemográficas.

5.1.4 Frequência e tipo de contacto com TMV. No total, 63.2% dos respondentes mantinham contacto frequente ou muito frequente com Superiores hierárquicos mais velhos, 73.9% mantinham contacto frequente ou muito frequente com colegas mais velhos e 46.2% mantinham contacto frequente ou muito frequente com subordinados mais velhos. De notar que não existem diferenças significativas nestas variáveis em função da faixa etária do respondente.

5.1.5 Relações entre contacto com TMV e Crenças sobre os TMV. A frequência de contacto com TMV não estava relacionada com as crenças sobre os mesmos. Contrariamente às nossas expectativas, as relações em pé de igualdade com os TMV estavam negativamente correlacionadas com as crenças positivas sobre os mesmos. Segundo Allport (1954, cit. in Vala & Monteiro., 2010), o contacto é condição para que o preconceito e as crenças negativas face aos TMV se atenuem. A construção de um estereótipo “verdadeiro” depende dos níveis de contacto (Campbell, 1967; Le Vine e Campbell, 1972, cit. in Vala & Monteiro., 2010), mas sobretudo da sua profundidade (Amir, 1976, cit. in Vala & Monteiro., 2010) ou seja, da qualidade da relação que se cria para que a hostilidade e discriminação face aos TMV seja dissipada. O tipo de contacto estabelecido deve ser cooperativo e ocorrer num contexto normativo que suporte a interação positiva (Deutsch, 1949; Pettigrew, 1981; Sherif, 1967, cit. in Vala & Monteiro., 2010) e fazer-se entre pessoas de estatuto social semelhante (Allport, 1954; Brown, 1984, cit. in Vala & Monteiro., 2010). Estes pressupostos explicam os resultados obtidos no sentido em que defende que a frequência do contacto é imprescindível para a formação das crenças positivas ou negativas mas a sua natureza determina a postura discriminatória ou não face aos TMV.

Desta forma, as correlações entre a familiaridade das relações com TMV e as crenças negativas estão em desacordo com as nossas hipóteses. Contudo, quanto mais familiar é a

relação mais fortes são também as crenças positivas sugerindo que a familiaridade com TMV pode reforçar as crenças face aos TMV sejam elas positivas ou negativas.

		Crenças sobre os TMV	
		Negativas	Positivas
Frequência de contacto com TMV's	TMV superiores (n = 87)	.07	-.09
	TMV colegas (n = 90)	-.04	-.11
Familiaridade com o TMV mais frequente	TMV é superior (n = 34)	.30 †	.48 **
	TMV é colega (n = 53)	.34 *	.14

Tabela 9: Correlações entre Crenças sobre os TMV e a frequência de contacto com superiores ou colegas mais velhos e tipo de contacto registado. Nota: † <.10; * <.05; ** <.01; *** <.001.

6 Conclusões

Os resultados obtidos sugerem que, se por um lado, os respondentes não discriminavam ostensivamente os TMV, eles também não os valorizavam. As respostas evidenciam algum teor de imparcialidade ou até, alguma indiferença face ao assunto. No entanto, esta postura poderá dever-se ao facto de não possuírem informação suficiente sobre o assunto ou até mesmo o desejo de transmitir alguma neutralidade devido ao carácter delicado do assunto em contexto organizacional. Os mais velhos tem crenças mais positivas face aos TMV do que os mais novos o que poderá ser explicado simplesmente pelo facto de eles próprios (os mais velhos) se identificarem como tal e nesse sentido valorizarem mais essa condição. Naturalmente, quando sentimos que integramos ou fazemos parte do grupo em questão teremos tendência para amenizar a nossa crítica, sobretudo no sentido negativo.

Quanto aos valores organizacionais, tendencialmente existe uma massa que identificou em primazia três grupos de valores, sendo, rigor e organização, tolerância justiça e sucesso. No que concerne as habilitações dos respondentes verificou-se que os trabalhadores com menos habilitações tem mais crenças negativas dos que os que têm uma habilitação superior e esta situação poderá ser justificada pela falta de informação e desconhecimento sobre o assunto ou indecisão como também poderá ser justificado pelo facto de possuírem, na sua maioria, funções subordinadas o que fomenta a crítica negativa em contexto de competitividade. Por outro lado, são também os respondentes com habilitações mais baixas que atribuem características mais positivas à organização o que reforça a ideia de que os trabalhadores mais velhos não são desejáveis neste tipo de contexto organizacional. A percepção destes valores esta também mais patente nos mais novos do que nos mais velhos.

Consistentes com as hipóteses, os resultados sugerem que são os valores organizacionais percebidos que mais definem o tipo de crença face aos TMV. Os valores pessoais correspondentes não registaram valores significativos nessas correlações. Quanto maior a percepção destes valores na organização, mais fortes as crenças negativas face aos TMV e mais fracas as crenças positivas face aos TMV. Já ao nível dos valores pessoais, não se evidenciam essas tendências.

Este resultado poderá ter a ver com o contexto em que se situam (os respondentes), sendo o contexto de trabalho um ambiente que fomenta a constante competitividade e comparação com os outros relativamente à competência e desempenho profissional. Já ao nível das respostas quanto aos valores pessoais, em que se pedia que os respondentes se abstraíssem dessa ligação ao contexto de trabalho, não se regista esta tendência para o preconceito e discriminação já que se remetem a contextos sociais que não lhes exige nem lhes suscita este tipo de comparação competitiva com os outros.

Em suma, a perceção de uma orientação da empresa muito forte para o rigor e organização, tolerância, justiça e sucesso está associada a maior preconceito contra os mais velhos. Como do ponto de vista pessoal não existe esta associação, é de supor que é a organização como um todo quem determina o preconceito contra os mais velhos.

Quanto ao facto de serem mais preconceituosos para com os TMV quando percebem este tipo de valores organizacionais (rigor e organização, tolerância e justiça) sendo estes, conceitos que possuem conotação positiva, leva-nos a pensar que os trabalhadores mais velhos não possuem o seu lugar numa organização que privilegia estes atributos nos seus colaboradores. Isto porque aparentemente, estão mais sujeitos ao preconceito e discriminação neste contexto. Por outro lado, se é entendido que a organização possui determinados valores organizacionais e nesse sentido estes levam ao preconceito e discriminação dos mais velhos poderemos concluir que este conjunto de valores suscita uma certa preferência pelos mais novos em detrimento dos trabalhadores mais velhos.

Em resposta ao efeito do contacto no preconceito face aos TMV, o estudo revelou que o grau de contacto (quantidade) não era factor decisivo para o preconceito e discriminação dos mais velhos. Porém, tudo indica que a qualidade ou tipo de relação existente/ mantida com os TMV poderia levar a uma maior convicção sobre as características sobre os trabalhadores, quer positivas, quer negativas.

O resultado obtido não corrobora a nossa hipótese - Quanto maior o contacto com os TMV menos intensas serão as crenças preconceituosas face aos TMV se os valores organizacionais não forem preconceituosos e mais intensas serão essas crenças se os valores organizacionais forem preconceituosos. Os resultados não evidenciam qualquer significado ao nível da frequência do contacto mas por outro lado levam a supor que a qualidade desse contacto independentemente da sua frequência, exerce influência ao nível das crenças positivas e negativas face aos TMV.

No entanto, relativamente à familiaridade/ proximidade do contacto, quanto maior essa frequência maiores as crenças, quer positivas quer negativas no que concerne os “superiores”. Neste caso, sublinhamos o facto de o contacto favorecer a crítica quer para a valorização quer para a desvalorização pelo que, ambos possuem um índice mais elevado quer no aspeto positivo quer no negativo. O contacto favorece assim a crítica quer seja boa ou má sendo o factor “qualidade” decisivo na tomada de posição dos indivíduos. Por outro lado, no que se refere a “colegas” quanto maior a proximidade maiores as crenças negativas e menores as crenças positivas ou seja, parece existir uma maior propensão para a crítica negativa e diminuição da crítica positiva quando o tipo de relação é mais igualitário. Esta poderá ser uma das razões explicativas do baixo resultado ao nível das críticas positivas. Quando os indivíduos avaliam os seus pares tendem a manifestar um maior à vontade para a crítica não só pelo que se sentem em pé de igualdade mas também pela competitividade existente, sobretudo no contexto organizacional.

Em forma de resumo, duas das hipóteses deste estudo foram confirmadas com os resultados obtidos. Os valores organizacionais percebidos confirmam a existência do preconceito e discriminação face aos TMV quando os indivíduos percebem os valores induzidos pela organização de rigor, organização, tolerância, justiça e sucesso. Valores estes que são visivelmente associados aos mais velhos e que geram crenças negativas e depreciativas relativamente a essa condição embora estes estejam mais patentes nos mais novos e nos indivíduos com níveis de escolaridade mais baixos.

Já os valores obtidos relativamente ao contacto não foram suficientemente elucidativos para corroborarem a hipótese de estudo. No entanto, levam-nos a crer que, mais do que a frequência de contacto com os mais velhos é importante a qualidade da relação que se mantem com os TMV, podendo esta determinar a valorização ou depreciação das crenças face aos mais velhos.

7 Referências

- Almeida, F., Sobral, F. (2009). O sistema de valores humanos de administradores brasileiros: adaptação da escala PVQ para o estudo de valores no Brasil. *Revista de administração Mackenzie*, 10 (3), 101-126.
- Delfino, I., Land, A., Silva, W. (2010). A Relação entre Valores Pessoais e Organizacionais Comparados aos Princípios de Cooperativismo. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 3(1), 67-80.
- Diekman, A.B., Hirnisey, L. (2007). The Effect of Context on the Silver Ceiling: A Role Congruity Perspective on Prejudiced Reponses. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 1353. doi: 10.1177/0146167207303019
- Duncan, C., Loretto, W. (2004). Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*, 11 (1).
- Gringart, E., Helmes, E., Speelman, C. (2005). Exploring Attitudes Toward Older Workers: An Empirical Study. *Journal of Aging & Social Policy*, 17(3). doi: 10.1300/J031v17n03_05
- Hassel, B.L., Perrewe, P.L. (1995). An Examination of beliefs about older workers: do stereotypes still exist? *Journal of Organizational Behavior*, 16, 457-468.
- Ilmarinen, J. (2012). Promover o envelhecimento ativo no local de trabalho. *European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations, 2012*,. Recolhido de versão Pdf: <http://www.osha.europa.eu>
- Johnson, Russel E.; Jackson, Erin M. (2008). Appeal of organizational values is in the eye of the beholder: The moderating role of employee identity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 915-933. Doi:10.1348/096317908X373914
- Konradt, A. E.; Rothermund, K. (2011). Internalization of Age Stereotypes Into the Self-Concept via Future Self-Views: A General Model and Domain-Specific Differences. *Psychology and Aging*. doi: 10.1037/a0025110

- Kunze, F., Boehm, S.A., Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences-a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 264-290. doi: 10.1002/job.698.
- Levy, B. R.; Leifheit-Limson, E. (2009). The Stereotype-Matching Effect: Greater influence on Functioning When Age Stereotypes Correspond to Outcomes. *Psychology and Aging*. doi: 10.1037/a0014563
- Marques, S. (2011). *Discriminação da Terceira Idade*. Fundação Francisco Manuel dos Santos
- Neto, F. (2004). Idadismo in Lima, M.E.I. Pereira, N.E. org. *Estereótipos, Preconceitos e discriminação, perspectivas teóricas e metodológicas*, 279-298, Editora Salvador, Brasil: EDU FBA
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup Contact Theory. *Annu. Rev. Psychol.* 1998. 49:65.85
- Pinho, L., Capatine, L., Costa, M., Bardi, C. (2011). *Explorando a relação entre a Criatividade e o Idadismo*. Trabalho Mini Projecto. Mestrado em Psicologia Social.
- Pritchard, R.D., Maxwell, S.E., Jordan, W.C. (1984). Interpreting Relationships Between Age and Promotion in Age-Discrimination Cases. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 199-206.
- Rebelo, G. (2012). Emprego sénior e condições de trabalho. Revista *Dirigir*
- Rivera, J. R. D'A. (2009). Influência da dissimilaridade de valores individuais nos resultados de times em ambiente simulado de jogos de empresas; Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas. Universidade Presbiteriana Mackenzie
- Rioux, L., Mokoukolo, R. (2013). Investigation of Subjective age in the work context: Study of a sample of French workers. *Personnel Review*, 42 No. 4, 2013, 372-395. doi: 10.1108/PR-01-2011-0009
- Vala, J., Monteiro, M. (2010). *Psicologia Social* (8ª ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

ANEXOS

ANEXO A: Questionário utilizado no estudo

Este questionário é anónimo e confidencial, sendo os dados apenas utilizados para a realização de um trabalho de investigação na área da Psicologia Social. Agradeço desde já a sua participação, pedindo que leia com atenção e responda com a maior sinceridade. Lembre-se que não existem respostas certas ou erradas, o que nos interessa é a sua opinião.

Registe em que medida considera que os seguintes princípios e “formas de estar e agir” são VALORIZADOS PELA SUA EMPRESA. Coloque um círculo à volta do algarismo que melhor corresponde à sua opinião sendo que, 1 = a empresa não valoriza; 2, valoriza pouco; 3 = nem valoriza muito nem pouco; 4 = valoriza bastante; 5 = valoriza muito.

	Nada					Muito
1. Estabilidade	1	2	3	4	5	
2. Previsibilidade	1	2	3	4	5	
3. Ser inovador	1	2	3	4	5	
4. Aproveitar oportunidades	1	2	3	4	5	
5. Gosto por experimentar	1	2	3	4	5	
6. Correr riscos	1	2	3	4	5	
7. Ser cuidadoso	1	2	3	4	5	
8. Ser orientado para as regras	1	2	3	4	5	
9. Ser analítico	1	2	3	4	5	
10. Prestar atenção aos detalhes	1	2	3	4	5	
11. Ser preciso/rigoroso	1	2	3	4	5	
12. Ser orientado para a equipa	1	2	3	4	5	
13. Ser orientado para as pessoas	1	2	3	4	5	
14. Justiça/Igualdade/Equidade	1	2	3	4	5	
15. Respeito pelos indivíduos	1	2	3	4	5	
16. Tolerância	1	2	3	4	5	
17. Ser agressivo	1	2	3	4	5	
18. Orientação para o sucesso	1	2	3	4	5	
19. Ter altas expectativas de desempenho	1	2	3	4	5	
20. Trabalhar em colaboração com os outros	1	2	3	4	5	
21. Ser socialmente responsável	1	2	3	4	5	
22. Ser orientado para os resultados	1	2	3	4	5	
23. Ser competitivo	1	2	3	4	5	
24. Ser altamente organizado	1	2	3	4	5	
25. Segurança no emprego	1	2	3	4	5	
26. Não ser muito condicionado pelas regras	1	2	3	4	5	

Agora, pedíamos-lhe que pense em si, não como um elemento desta empresa, mas como pessoa com preferências e valores próprios que o distinguem das outras pessoas da empresa.

Registe em que medida considera que os seguintes princípios e “formas de estar e agir” são VALORIZADOS POR SI MESMO INDIVIDUALMENTE. Coloque um círculo à volta do algarismo que melhor corresponde à sua opinião sendo que, 1 = você próprio não valoriza; 2, você próprio valoriza pouco; 3 = você próprio nem valoriza muito nem pouco; 4 = você próprio valoriza bastante; 5 = você próprio valoriza muito.

	Nada					Muito
1. Aproveitar oportunidades	1	2	3	4	5	
2. Correr riscos	1	2	3	4	5	
3. Estabilidade	1	2	3	4	5	
4. Gosto por experimentar	1	2	3	4	5	
5. Justiça/Igualdade/Equidade	1	2	3	4	5	
6. Não ser muito condicionado pelas regras	1	2	3	4	5	
7. Orientação para o sucesso	1	2	3	4	5	
8. Prestar atenção aos detalhes	1	2	3	4	5	
9. Previsibilidade	1	2	3	4	5	
10. Respeito pelos indivíduos	1	2	3	4	5	
11. Segurança no emprego	1	2	3	4	5	
12. Ser agressivo	1	2	3	4	5	
13. Ser altamente organizado	1	2	3	4	5	
14. Ser analítico	1	2	3	4	5	
15. Ser competitivo	1	2	3	4	5	
16. Ser cuidadoso	1	2	3	4	5	
17. Ser inovador	1	2	3	4	5	
18. Ser orientado para a equipa	1	2	3	4	5	
19. Ser orientado para as pessoas	1	2	3	4	5	
20. Ser orientado para as regras	1	2	3	4	5	
21. Ser orientado para os resultados	1	2	3	4	5	
22. Ser preciso/rigoroso	1	2	3	4	5	
23. Ser socialmente responsável	1	2	3	4	5	
24. Ter altas expectativas de desempenho	1	2	3	4	5	
25. Tolerância	1	2	3	4	5	
26. Trabalhar em colaboração com os outros	1	2	3	4	5	

Registe em que medida concorda com as seguintes afirmações. Coloque um círculo à volta do algarismo que melhor corresponde à sua opinião sendo que, 1 = discorda totalmente; 2, discorda; 3 = nem concorda nem discorda; 4 = concorda; 5 = concorda totalmente.

	Discordo Totalmente			Concordo Totalmente	
1. Os trabalhadores mais velhos têm menos <i>acidentes de trabalho</i> .	1	2	3	4	5
2. A maioria das empresas são <i>injustas</i> para os trabalhadores mais velhos.	1	2	3	4	5
3. Os trabalhadores mais velhos são mais <i>difíceis de formar</i> .	1	2	3	4	5
4. Os trabalhadores mais velhos <i>faltam ao trabalho</i> mais frequentemente do que os trabalhadores mais jovens.	1	2	3	4	5
5. Os funcionários mais jovens têm <i>acidentes graves</i> mais frequentemente do que os trabalhadores mais velhos.	1	2	3	4	5
6. Entre dois trabalhadores com idênticas capacidades, eu escolheria o trabalhador mais velho <i>para trabalhar comigo</i> .	1	2	3	4	5
7. As <i>doenças profissionais</i> ocorrem mais frequentemente entre os funcionários mais jovens.	1	2	3	4	5
8. Em geral, os trabalhadores mais velhos produzem <i>trabalho de maior qualidade</i> .	1	2	3	4	5
9. Os trabalhadores mais velhos são <i>rabugentos no trabalho</i> .	1	2	3	4	5
10. Os trabalhadores mais jovens são <i>mais cooperativos</i> no trabalho.	1	2	3	4	5
11. Pode-se <i>confiar mais</i> nos trabalhadores mais velhos.	1	2	3	4	5
12. A maioria dos trabalhadores mais velhos não consegue <i>acompanhar o ritmo actual</i> de trabalho.	1	2	3	4	5
13. Os trabalhadores mais velhos são muito <i>leais à empresa</i> .	1	2	3	4	5
14. Os trabalhadores mais velhos <i>resistem à mudança</i> e são demasiado “agarrados” à sua forma de fazer as coisas.	1	2	3	4	5
15. Os trabalhadores mais jovens interessam-se mais do que os trabalhadores mais velhos em <i>tarefas desafiadoras</i> .	1	2	3	4	5
16. Os trabalhadores mais velhos podem aprender novas competências tão facilmente como outros empregados.	1	2	3	4	5
17. Os trabalhadores mais velhos são melhores empregados.	1	2	3	4	5
18. Os trabalhadores mais velhos não querem empregos de demasiada responsabilidade.	1	2	3	4	5
19. Os trabalhadores mais velhos não se interessam em aprender novas competências.	1	2	3	4	5
20. Os trabalhadores mais velhos devem aceitar trabalhos menos exigentes para dar oportunidade de progresso aos funcionários mais jovens.	1	2	3	4	5
21. A maioria dos trabalhadores mais velhos deixaria de trabalhar se pudesse.	1	2	3	4	5

22. Os trabalhadores mais velhos são geralmente abertos e amigáveis no trabalho.	1	2	3	4	5
23. Os trabalhadores mais idosos preferem empregos menos desafiadores do que aqueles que tinham quando eram mais jovens.	1	2	3	4	5
24. É melhor investimento treinar os trabalhadores mais jovens do que os trabalhadores mais velhos.	1	2	3	4	5
25. Os trabalhadores mais velhos na nossa secção trabalham tão duro como qualquer outro.	1	2	3	4	5
26. Se pudesse escolher, eu não trabalharia com um trabalhador mais velho no dia-a-dia.	1	2	3	4	5
27. O desempenho de uma pessoa diminui significativamente com a idade.	1	2	3	4	5

Responda agora a estas questões sobre o seu grau e frequência de contacto com colegas de trabalho mais velhos.

Nota: “Trabalhador mais velho” adiante designado pela sigla “TMV”

1 – Como superior hierárquico

Nulo	Ocasional	Frequente	Muito frequente

2 – Como colega

Nulo	Ocasional	Frequente	Muito frequente

3 – Como subordinado/ a

Nulo	Ocasional	Frequente	Muito frequente

Responda agora a estas questões sobre o tipo de contacto que tem com trabalhadores mais velhos. Se tem contactos com colegas de trabalho mais velhos em mais do que um grau, refira-se apenas ao mais frequente.

Essa pessoa é seu:

- Superior hierárquico
- Colega
- Subordinado/a

1 – Os meus contactos com essa pessoa são em pé de igualdade.

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

2 – Os meus contactos com essa pessoa são intencionais.

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

3 – Os meus contactos com essa pessoa são superficiais.

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

4 – Os meus contactos com essa pessoa são próximos.

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

5 – Vê o trabalhador/ a mais velho (TMV) que conhece....

Só como pessoa mais velha	Mais como pessoa mais velha do que como um colega	Mais como colega do que como pessoa mais velha	Só como um colega como um outro qualquer

6 – Para si, o trabalhador/ a mais velho (TMV) que conhece é...

Nada típico dos TMV	Pouco típico dos TMV	Mais ou menos típico dos TMV	Muito típico dos TMV

7 – Costuma estar com essa pessoa...

Sem outros TMV	Raramente com outros TMV	Às vezes com outros TMV	Sempre com outros TMV

Para terminar, preencha abaixo os seus dados pessoais:

Sexo Masculino

Feminino

Idade _____

Escolaridade:

4ª classe

6º ano

9ª ano

12º ano

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Residência:

Rural

Urbano

Há quanto tempo trabalha nesta empresa? _____

Função _____

Já exerceu outra função nesta empresa? _____ Qual? _____

Obrigada pela sua colaboração!