



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

Idadismo em relação aos trabalhadores mais velhos no contexto da  
pandemia de COVID-19

Maria de Lurdes Fernandes Mendes da Silva

Mestrado em Psicologia Comunitária, Proteção de Crianças e  
Jovens em Risco

Orientadora:

Professora Doutora Sibila Fernandes Magalhães Marques,  
Professora Auxiliar,  
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Idadismo em relação aos trabalhadores mais velhos no contexto da  
pandemia de COVID-19

Maria de Lurdes Fernandes Mendes da Silva

Mestrado em Psicologia Comunitária, Proteção de Crianças e  
Jovens em Risco

Orientadora:

Professora Doutora Sibila Fernandes Magalhães Marques,

Professora Auxiliar,

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

## **Agradecimento**

Em primeiro lugar quero agradecer à Professora Doutora Sibila Marques por toda a disponibilidade, orientação e apoio dado ao longo destes meses.

Quero também agradecer a todos os professores que fizeram parte do meu percurso no Iscte - Instituto Universitário de Lisboa permitindo-me desenvolver novas competências e aumentar o meu crescimento académico.

Aos meus pais, porque sem eles eu não teria a determinação e coragem que me impulsiona sempre que me deparo com novos desafios. Obrigada pelo exemplo, pelos princípios, mas sobretudo por acreditarem em mim.

Às minhas filhas Rita e Inês por todo o amor, apoio e força que me dão, mesmo quando não se apercebem que o estão a fazer. Espero que nunca deixem de acreditar nelas e nas suas capacidades e sobretudo que não tenham medo de tentar, uma, duas, as vezes necessárias até à concretização de um projeto, uma ideia ou de um sonho.

Ao meu marido Pedro agradeço pelo apoio dado não apenas na concretização deste trabalho, mas também por todo o apoio, amor, disponibilidade, cumplicidade dos últimos 30 anos. Juntos superamos desafios, perdas e celebramos as vitórias e alegrias. Que assim seja durante muitos anos!

E por último, agradecer às minhas colegas de mestrado, Carolina, Eva e Sílvia pela entreatajuda, amizade, partilha e alegria que fizeram com que este meu percurso académico fosse marcado por excelentes recordações.

A todos, muito obrigada!



## Resumo

Aos trabalhadores mais velhos são geralmente associadas características, positivas ou negativas, que os classificam e cuja generalização tende a criar estereótipos em relação aos mesmos. Tais estereótipos associados aos trabalhadores mais velhos são frequentemente negativos, caracterizando-os como possuindo determinadas limitações, podendo levar à ocorrência de discriminação com base na idade, designada por idadismo. O presente estudo teve como objetivos identificar as representações associadas aos trabalhadores mais velhos em contexto de trabalho e verificar a existência de estereótipos aquando da identificação de situações desafiantes para os trabalhadores mais velhos em contexto COVID-19. Utilizou-se uma metodologia qualitativa com base em respostas abertas realizadas a 167 participantes ( $M=42$ ). Os resultados foram analisados através de uma análise de conteúdo qualitativa com base numa abordagem indutiva-dedutiva.

Os resultados indicam que de uma forma geral os trabalhadores mais velhos são representados com estereótipos positivos. No entanto, na identificação de situações desafiantes que estes terão de enfrentar como consequência da COVID-19, os resultados evidenciaram a utilização de estereótipos negativos associados à idade.

*Palavras-chave:* Idadismo, estereótipos, trabalhadores mais velhos, COVID-19.

Códigos PsycINFO: 3000 Social Psychology

3020 Group & Interpersonal Processes



## **Abstract**

Older workers are usually associated with positive or negative characteristics that may lead to the stereotyping of this. Those stereotypes associated with older workers are frequently negative, characterizing them as workers with certain limitations, which may lead to the occurrence of discrimination against them based on age, named ageism. The aim of the present study was to identify the representations associated with older workers in work context and to verify the existence of stereotypes when identifying challenging situations for older workers in the COVID-19 context. A qualitative methodology based on open-questions of 167 participants ( $M = 42$ ) was conducted. Results were analysed using a qualitative content analysis based on deductive inductive approach.

The results indicated that in general older workers are represented with positive stereotypes. Nevertheless, when identifying challenging situations that they will have to face as a consequence of COVID-19, the results showed the use of negative stereotypes associated with age.

*Keywords:* Ageism, stereotypes, older workers, COVID-19

PsycINFO codes: 3000 Social Psychology

3020 Group & Interpersonal Processes



# Índice

Agradecimento	i
Resumo	iii
Abstract	v
Introdução	1
Capítulo 1. Enquadramento Teórico	3
1.1. Envelhecimento	3
1.2. Os desafios do envelhecimento	4
1.3. Envelhecimento ativo	6
1.3.1. O envelhecimento ativo e os seus pilares	6
1.4. O idadismo	8
1.4.1. Preconceito, estereótipo e discriminação	9
1.4.2. Idadismo em contexto de trabalho	14
1.5. Trabalhadores mais velhos e COVID-19	17
1.6. Objetivo do presente estudo	20
Capítulo 2. Método	23
2.1. Design do estudo	23
2.2. Amostra	23
2.3. Procedimentos	24
Capítulo 3. Resultados	27
3.1. Estereótipos associados aos trabalhadores mais velhos	27
3.1.1. Estereótipos positivos associados aos trabalhadores mais velhos	29
3.1.2. Estereótipos negativos associados aos trabalhadores mais velhos	30
3.2. Desafios associados aos trabalhadores mais velhos devido à situação da pandemia COVID-19	31
3.2.1. Categorias e subcategorias identificadas e sua descrição	32
3.3. Estereótipos e desafios provenientes da amostra de participantes com idades compreendidas entre os 45 e 71 anos	34

Capítulo 4. Discussão	37
Capítulo 5. Conclusão	43
Referências Bibliográficas	45
Anexos	53
Anexo A – Questionário	53
Anexo B – Consentimento Informado	65
Anexo C – Dicionário de Categorias	66

## Índice de Quadros e Figuras

Quadro 3.1. *Principais categorias e subcategorias definidas através da identificação de estereótipos*

Quadro 3.2. *Principais categorias e subcategorias definidas através da identificação dos desafios*

Figura 3.1. *Identificação de estereótipos pelos participantes da faixa etária dos 45 aos 71 anos*

Figura 3.2. *Identificação de desafios pelos participantes da faixa etária dos 45 aos 71 anos*



## **Glossário de Siglas**

Eurostat – *European Statistical System*

INE – Instituto Nacional de Estatística

ILC-BR – *International Longevity Centre Brazil*

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

SARS-COV-2 – Síndrome Respiratória Aguda Grave 2

WHO – *World Health Organization*



## **Introdução**

A evolução do mercado de trabalho ao longo dos últimos anos tem sido marcado cada vez mais pela globalização, apresentando ao trabalhador novos desafios nomeadamente na área da evolução tecnológica incluindo o aparecimento de novas profissões nesta área (World Economic Forum, 2023). Também o aparecimento da pandemia COVID-19 destacou a importância do uso das ferramentas digitais como competências a adquirir pelos trabalhadores, sendo o teletrabalho amplamente utilizado durante a pandemia. No entanto, a pandemia COVID-19 também originou um aumento da taxa de desemprego como consequência direta da declaração de estado de emergência, devido ao encerramento obrigatório de empresas e de estabelecimentos como medida de combate ao surto pandémico. Segundo os dados da PORDATA (2023), em 2022 verificou-se que em Portugal 50,4% da população ativa (empregados e desempregados) tinha idades compreendidas entre os 45 e os 65 ou mais anos, situando-se a força ativa de trabalho nos trabalhadores mais velhos. Assim, Portugal apresenta uma força de trabalho ativa constituída essencialmente por trabalhadores de uma faixa etária mais alta, a partir dos 45 anos. Porém, estes trabalhadores são categorizados como menos produtivos, mais lentos, com menos capacidade de aprendizagem, menos aptidões tecnológicas, mais frágeis e mais resistentes à mudança (Chiu et al., 2001; Finkelstein et al., 2013). Tais crenças baseadas em estereótipos difundidos acabam por ser internalizados (Kornadt & Rothermund, 2012), podendo levar a comportamentos discriminatórios e o trabalhador ser prejudicado em oportunidades de carreira ou de emprego por preconceitos baseados na idade (Chiu et al., 2001; Gaillard & Desmette, 2010; Finkelstein et al., 2013).

Verificou-se ainda que devido à pandemia COVID-19, nomeadamente em resultado das medidas preventivas de contágio da doença, as pessoas com mais de 65 anos foram incluídas num grupo de risco apenas com base na sua idade, provocando uma perceção de que este grupo era mais vulnerável e frágil (Silva et al., 2021; Macdonald et al., 2020). Assim, à semelhança dos cuidados de saúde, onde se verificaram comportamentos discriminatórios tendo em conta a idade, priorizando aqueles com expectativas de vida mais longa, também no mercado de trabalho se verificaram comportamentos discriminatórios contra os trabalhadores mais velhos, tais como, despedimentos, redução de salários e antecipação de reformas (Coibion et al. 2020).

Como objetivo, o presente trabalho procura contribuir para o conhecimento existente em relação à forma como trabalhadores mais velhos são caracterizados, nomeadamente com a existência de estereótipos (positivos ou negativos), e se a esta categorização estão associados comportamentos idadistas em relação aos trabalhadores mais velhos em contexto COVID-19.

O presente trabalho encontra-se estruturado em quatro capítulos. Em primeiro lugar será apresentado o enquadramento teórico, onde é abordado o conceito de envelhecimento ativo, o idadismo, o idadismo em contexto de trabalho e ainda o impacto da COVID-19 junto dos trabalhadores mais velhos. De seguida, será apresentado o método, onde serão descritos os participantes, e a forma como a análise temática dos questionários foi realizada. Os resultados serão apresentados no terceiro capítulo, e por último, o quarto capítulo apresenta a discussão dos resultados, limitações e sugestões em investigações futuras.

## Enquadramento Teórico

### 1.1. Envelhecimento

Atualmente, o envelhecimento da população mundial apresenta-se como sendo um enorme desafio, sobretudo para os agentes políticos por serem necessárias novas políticas em várias matérias, tais como, no emprego, na sustentabilidade da segurança social, na habitação, nos transportes, nas condições de trabalho entre outros.

Segundo Rosa (2012), as razões que levaram ao aumento do envelhecimento são consequência do progresso e avanços médicos, científicos e sociais ocorridos ao longo das últimas décadas. Doenças que no séc. XX incidam em idades mais jovens (e.g. doenças infecciosas ou parasitárias) perderam importância para outro tipo de doenças, como as doenças crónicas e degenerativas que prevalecem em idades superiores. Porém, a autora refere que se por um lado existe menos mortalidade, nomeadamente a infantil que reduziu a sua taxa drasticamente, por outro lado, o avanço científico permitiu uma redução significativa dos níveis de fecundidade, tendo resultado numa diminuição muito acentuada do número de nascimentos.

Na Europa, o envelhecimento da população tem-se tornado cada vez mais notório. As pessoas idosas representam 20,8% da população europeia, enquanto que a população jovem, entre os 0 e os 14 anos de idade, representa 15,1%. Os cidadãos entre os 15 e os 65 anos de idade, por sua vez, representam 64,1% (Silva, 2022).

Em Portugal, de acordo com os dados do Eurostat (Silva, 2022), a população com mais de 64 anos, representa 22,4%, valor mais elevado do que a média europeia e que a média registada no país em 2011 (18,7%). A média de idades da população portuguesa é apenas ultrapassada pelos valores registados na Grécia (22,5%) e na Finlândia (22,7%), sendo a Turquia o país onde a população idosa tem menos representatividade, com 9,5%.

O aumento da esperança média de vida, em conjunto com as mudanças sociais consequentes da participação ativa dos idosos na sociedade e a aquisição de novas competências adquiridas pela evolução tecnológica, levaram à necessidade de reformular o modelo das sociedades industriais onde a organização do ciclo de vida era caracterizado em três períodos: Período de aprendizagem/educação (período curto), período de trabalho (caraterizado por ser um período prolongado no tempo), e por fim, um período de reforma, período breve na vida de uma pessoa (Helfter, 2009). Tais conceitos, atualmente deixam de fazer sentido, uma vez que

o aumento da esperança média de vida, entre outros fatores, proporcionou a esta geração de idosos características distintas. São compostos por pessoas que lutaram pelos direitos das mulheres, contra o racismo, homofobia, autoritarismo político, sendo por isso uma geração muito mais reivindicativa e participativa, reinventando um novo conceito de velhice (International Longevity Centre - Brazil [ILC-BR], 2015).

## **1.2. Os desafios do envelhecimento**

A perspetiva de uma vida mais longa é uma conquista com grande potencial para o desenvolvimento humano, a experiência e habilidades coletivas desta população idosa de homens e mulheres é um recurso valioso para famílias, comunidades, economia e para a sociedade como um todo. A sua participação ativa na sociedade é cada vez mais essencial para compensar a diminuição da proporção de jovens (ILC-BR, 2015). Porém, com o aumento dos anos de vida, surgem também novos desafios, o aumento da população idosa acarreta um maior número de riscos, uma vez que a incapacidade de incluir os idosos em estratégias de desenvolvimento humano potencia negativamente os resultados relacionados com a saúde, pobreza, negligência e abuso (Del Barrio et al., 2018).

Também as mudanças nos padrões de vida e do trabalho, conseqüentes de uma evolução tecnológica e industrial, são acompanhadas inevitavelmente por mudanças nos padrões das doenças. Doenças crónicas, como cancro e depressão assim como doenças cardíacas são as principais causas de mortalidade e incapacidade (World Health Organization [WHO], 2002). Outro desafio do envelhecimento, é o aumento do risco associado às incapacidades. Estas incapacidades causadas por doenças crónicas ou próprias do envelhecimento (doenças que afetam a mobilidade, como por exemplo, artrite), geram dependência da parte da pessoa idosa. Esta dependência muitas vezes física, é o principal risco de isolamento e exclusão social. A incapacidade de mobilidade é agravada pela existência de muitas barreiras físicas não permitindo à pessoa idosa a sua deslocação autónoma, funcional e segura (ILC-BR, 2015). Com o aumento da população idosa localizada nos centros urbanos, existe cada vez mais, a necessidade de aumentar os serviços e os recursos já existentes e de repensar os ambientes e espaços para os adequar a pessoas com mais idade, que possam ter mais deficiências e incapacidades (ILC-BR, 2015).

Segundo a WHO (2002) cuidar da população envelhecida é também um dos desafios do envelhecimento. O principal apoio fornecido aos idosos é feito através de cuidadores informais, normalmente através de familiares mais próximos, amigos ou vizinhos. Sem uma rede de apoio,

são também os cuidadores informais quem corre maior risco de doenças, associados ainda a problemas financeiros. Segundo a WHO (2002), estes cuidadores não tendo um suporte formal que os assista, ficam eles próprios desprovidos de cuidados de saúde, de falta de informação referente aos serviços de apoio disponíveis e de apoios ao rendimento. À medida que a proporção de idosos aumenta em todos os países, torna-se cada vez mais comum, que estes continuem a viver em casa com a ajuda de familiares. Assim, a nível de políticas sociais são necessárias medidas que disponibilizem o atendimento domiciliar e serviços comunitários para auxiliar cuidadores informais e idosos, não sendo apenas acessível aos que têm recursos monetários para pagar este serviço (WHO, 2002). Uma das características destes cuidadores é serem maioritariamente mulheres, com mais anos de vida do que os homens. Em 2002, por exemplo, havia 678 homens para cada 1.000 mulheres com mais de 60 anos na Europa e em países como o Brasil e África do Sul, as mulheres constituem cerca de dois terços da população com mais de 75 anos. No entanto, são também as mulheres que encontram maior risco de pobreza e deficiências na velhice, uma vez que ao longo da vida as mulheres têm maior probabilidade de sofrerem violência doméstica, discriminação no acesso à educação, a rendimentos, alimentação, trabalho valorizado, cuidados de saúde, medidas de segurança social e poder político (WHO, 2002).

Também os avanços científicos se apresentam como desafiantes no processo de envelhecimento. A medicina moderna, as pesquisas sobre manipulação genética, biotecnologia e o uso de tecnologia para sustentar a vida levantam muitas questões relacionadas com a ética e com o dever de informar (WHO, 2002). Campanhas de marketing falacioso e direcionado às pessoas idosas em busca de curas para doenças e maleitas faz com que estes se tornem mais vulneráveis, sendo necessárias medidas de proteção, tanto no que diz respeito à proteção de dados pessoais, como aos riscos financeiros que as pessoas idosas correm. Outro dos desafios do envelhecimento está relacionado com economia necessária para acompanhar o envelhecimento dos idosos. Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE, 2023), para Portugal será necessária uma despesa pública mais eficiente, para contrariar as pressões sobre a despesa decorrentes do envelhecimento da população. Segundo dados da OCDE (2023), as principais despesas são gastas nos cuidados de saúde e no pagamento de pensões.

De acordo com a WHO (2002), será necessário reconhecer a experiência, as contribuições e o conhecimento da população idosa como valiosas e úteis para a sociedade, no entanto o desafio será também combater um grave problema relacionado com a discriminação e o preconceito em relação à idade. Sendo necessário a implementação de um novo modelo com

mudanças a nível social e político, e com a criação de projetos a favor da comunidade e atrativos a todas as gerações, onde a idade não seja um fator diferenciador ou fator exclusivo e onde interesses, preocupações e objetivos comuns sejam compartilhados (WHO, 2002).

### **1.3. Envelhecimento ativo**

O conceito de envelhecimento ativo atribuído pela World Health Organization (2002), evidência o papel do envelhecimento de uma forma positiva, definindo-o como um “processo de otimização de oportunidades de saúde, participação e segurança, como objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem” (WHO, 2002).

Este conceito aplicável tanto a indivíduos como a grupos populacionais, potencia o bem-estar físico, social e mental das pessoas ao longo da vida e incentiva-as a participarem na sociedade de acordo com as necessidades, desejos e capacidades de cada um, proporcionando-lhes proteção, segurança e cuidados adequados quando necessitam de assistência (WHO, 2002).

No conceito de envelhecimento ativo da WHO (2002), a palavra ativo é referida como a participação continua dos idosos em atividades sociais, económicas, culturais, espirituais e em outras situações, não se limitando apenas aos idosos ativos fisicamente e saudáveis, mas envolvendo ativamente as pessoas idosas, doentes ou com deficiência, permitindo que estes continuem ativas tanto nas suas famílias, comunidades, como na sociedade. O envelhecimento ativo visa prolongar a expectativa de vida saudável e qualidade de vida de todas as pessoas idosas à medida que envelhecem, incluindo aquelas que são frágeis, com algum tipo de incapacidade e com necessidade de cuidados, não se centrando apenas nas suas necessidades, mas na prevenção e nos seus direitos (WHO, 2002).

#### **1.3.1. O envelhecimento ativo e os seus pilares**

O conceito de envelhecimento ativo inicialmente assente em 3 pilares, Saúde, Participação e Segurança (WHO, 2002), foi em 2015 revisto e um novo pilar foi acrescentado aos já existentes. Estes quatro pilares, Saúde, Aprendizagem, Participação e Segurança, definem os parâmetros que deverão ser alvo de intervenção com o objetivo de potenciar o bem-estar biopsicossocial (ILC-BR, 2015).

O conceito de envelhecimento ativo designa a Saúde como sendo o primeiro pilar. Dada a sua importância, tem como objetivo melhorar e reduzir as desigualdades em todas as populações (a nível económico, na criação de ambientes favoráveis e funcionais, na capacidade de

resistência ao stresse e às adversidades), e de permitir potenciar ao máximo a saúde ao longo da vida. Este pilar, propõe o desenvolvimento de medidas preventivas na saúde física, uma vez que a adoção de medidas saudáveis e preventivas desde cedo tem influência na saúde ao longo da vida e determinam um envelhecimento com melhor qualidade de vida. Destaca a importância da saúde mental e social na adaptação ao envelhecimento e da influência que a saúde física tem na saúde mental e vice-versa (ILC-BR, 2015).

O segundo pilar, designado como a Aprendizagem ao longo da vida, é considerado como um pilar que sustenta todos os outros pilares do envelhecimento ativo. Destaca a importância da aprendizagem ao longo da vida não apenas por motivos de empregabilidade, mas para nos mantermos saudáveis e relevantes na sociedade, uma vez que capacita e dá maior segurança pessoal. Ao nível da sociedade, pessoas de todas as idades que se mantêm informadas e com formação contínua contribuem para a competitividade económica, emprego, proteção social sustentável e participação cívica, enquanto a vulnerabilidade aumenta com um baixo nível de escolaridade. Nesse sentido, foi reconhecida a necessidade de uma abordagem mais inclusiva e uma estratégia adaptada a grupos-alvo específicos para promover o envelhecimento ativo (ILC-BR, 2015).

A Participação é o terceiro pilar do envelhecimento ativo, e é referente às oportunidades de participação das pessoas mais velhas em todas as áreas da atividade humana. Inclui, portanto, qualquer participação social, cívica, cultural, recreativa ou espiritual, ao longo das suas vidas, de acordo com as suas necessidades, preferências, capacidades e, principalmente, de acordo com os seus direitos, tornando as sociedades mais produtivas e inclusivas. A participação permite melhorias na saúde, nomeadamente menor risco de morrer, melhorias no funcionamento cognitivo, prevenção na demência, permite também uma maior inclusão de grupos minoritários e marginalizados (ILC-BR, 2015).

A Segurança é o quarto e último pilar, caracterizado como “a mais fundamental das necessidades humanas”. De uma forma mais abrangente, a segurança pode ser social, física, financeira e cultural. As ameaças à segurança social englobam, por exemplo, conflitos, efeitos de mudanças climáticas, desastres naturais, epidemias de doenças, crime organizado, tráfico humano, vitimização criminal, violência interpessoal, abuso e discriminação. A nível individual, os riscos para a segurança incluem doenças, mortes na família, desemprego e formas intensas e crónicas de stresse originadas pela incerteza de segurança, podendo levar a transtornos de saúde mental, com riscos maiores entre mulheres, adolescentes, pessoas idosas e pessoas com deficiência. A nível cultural, a ameaça à preservação da identidade cultural, colocada em risco nas populações marginalizadas através de fenómenos de globalização e

migração, tende a vulnerabilizar os laços sociais e a criar impactos negativos na saúde. O apoio à identidade cultural e o estabelecimento de relações harmoniosas entre as maiorias/minorias em ambientes cada vez mais multiculturais tornam-se fulcrais para a segurança pessoal e comunitária (ILC-BR, 2015).

Segundo o ILC-BR (2015), a existência destes quatro pilares na criação de programas que abordem o envelhecimento ativo melhorarão muito a capacidade dos indivíduos de reunir os recursos durante o curso da vida para sua resiliência e bem-estar pessoal. Desta forma, idosos ativos, participativos, seguros das suas capacidades e dos seus direitos na sociedade, serão idosos com maior capacidade para enfrentar os desafios. Um grande desafio mundial surgiu recentemente com o aparecimento da pandemia COVID-19, que tendo afetado mundialmente a população, tornou visível várias narrativas sobre diferentes faixas etárias, expondo um problema profundo e complexo em relação à idade, o idadismo (WHO, 2021).

#### **1.4. O idadismo**

A categorização e divisão das pessoas causando perdas, desvantagens e injustiças, tendo em conta a sua idade, leva-nos ao significado da palavra idadismo (WHO, 2021). O idadismo é um conceito relativamente recente, introduzido por Robert Butler em 1969, gerontólogo americano conhecido pelo seu trabalho sobre as necessidades sociais e os direitos dos idosos, pela sua pesquisa sobre envelhecimento saudável e pela divulgação da existência de preconceito em relação às pessoas mais velhas. Butler (1980) constatou que residentes de um bairro se opunham à construção de residências que seriam usadas para pessoas idosas financeiramente carenciadas. Algumas das justificações apresentadas pelos residentes invocavam o facto de que ninguém queria ter pessoas velhas a andar pelo seu bairro e que as suas próprias casas iriam desvalorizar pelo simples facto dessas pessoas irem viver para aquele bairro. Segundo Butler (1980), o envelhecimento reflete um mal-estar profundamente enraizado por parte dos jovens e de adultos. Existe uma repulsa pessoal e desgosto por envelhecer, por doenças, deficiência, medo de perder poder, da inutilidade e da morte.

Segundo Butler (1980), o idadismo é um fenómeno complexo que engloba três aspetos diferentes, o preconceito representado pela afetividade, os estereótipos representados pelos processos cognitivos e por fim a discriminação representada pelo comportamento.

O idadismo, segundo a WHO (2021) “é um fenómeno social multifacetado definido como estereótipo, preconceito e discriminação dirigido contra outros ou contra si mesmo com base na idade” (p.2). O idadismo pode ser institucional, interpessoal ou contra si próprio. O idadismo

institucional surge quando estamos perante leis, regras, políticas ou práticas institucionais que limitam oportunidades e prejudicam sistematicamente indivíduos com base nas suas idades. Já, o idadismo interpessoal surge nas interações entre dois ou mais indivíduos, enquanto o idadismo individual ocorre quando o idadismo é internalizado pela própria pessoa que o usa contra ela mesmo (WHO, 2021).

Tendo a WHO (2021) descrito o idadismo, como “um fenómeno social multifacetado definido como estereótipo, preconceito e discriminação dirigida contra outros ou contra si mesmo com base na idade” (p.2), importa perceber em que consistem esses três conceitos.

#### **1.4.1. Preconceito, estereótipo e discriminação**

O preconceito, segundo Allport, citado por Monteiro (2017) pode ser descrito como sendo “uma atitude aversiva ou hostil contra uma pessoa que pertence a um grupo, simplesmente porque ela pertence a esse grupo, presumindo-se, portanto, que ela tem as características censuráveis atribuíveis a esse grupo” (p.506).

De acordo com Pereira e de Souza (2016), a categorização das pessoas em grupos tem sido considerada uma condição suficiente para a ocorrência do preconceito. Já Allport (como citado por Fiske, 1998) demonstrou através das suas investigações que as pessoas se categorizam umas às outras em grupos internos e externos, atribuindo qualidades ou defeitos consoante se é ou não desse grupo. Sendo esse processo feito também para categorizar muitas outras coisas, tal como objetos.

Para Allport (como citado por Fiske, 1998), pré-julgar ou categorizar são processos totalmente normais, que introduzem simplicidade e ordem ao processo. Aceitando o processo de categorizar como pressuposto válido, então o preconceito e a discriminação são “efeitos colaterais” da categorização. A formação dos estereótipos, isto é, crenças generalizadas sobre os atributos dos grupos sociais, são o exemplo mais comum desse efeito, e da importância para a criação das atitudes “intergrupais”, (Ashmore & Del Boca, 1979; Tajfel, 1969).

Também Sherif (1956), refere que independentemente do estatuto e dos papéis dos vários membros, o grupo possui explicita ou implicitamente um conjunto de normas ou valores que regula os comportamentos individuais dos membros do grupo, pelo menos em questões importantes para o grupo. As atitudes intergrupais (preconceito) e o comportamento intergrupais (discriminação) referem-se às atitudes e ao comportamento coletivo ou individual manifestado por membros dos grupos. A característica de uma atitude intergrupais ou comportamento intergrupais é a de que está relacionada com a pertença de um individuo a um grupo. Sherif (1956) defende que a principal causa da discriminação seria a existência de um conflito real de

interesses entre grupos. Os conflitos gerados entre os grupos representam dinâmicas de cooperação ou de competição, estabelecendo relações de interdependência positiva ou negativa. Uma das hipóteses propostas por Sherif (1956) recai no pressuposto de que a discriminação intergrupar tem maior probabilidade de ocorrer quando dois grupos distintos querem a mesma coisa ou têm o mesmo objetivo, mas apenas um pode ter sucesso (interdependência negativa). Uma outra hipótese desenvolvida por Sherif (1956) é a situação em que relações de cooperação se estabelecem entre grupos distintos. Esta situação ocorre quando os membros de grupos distintos cooperam um com o outro perante uma situação impossível de resolver se apenas fosse um grupo (interdependência positiva).

Tajfel e Turner (1979), nos seus trabalhos sobre os efeitos da categorização na acentuação da percepção de diferenças, evidenciam que as categorizações sociais surgem como um sistema de orientação, criando e definindo o lugar do indivíduo na sociedade. Assim, as categorizações sociais não são mais do que divisões do mundo social, em classes ou categorias diferentes, em que objetos ou situações sociais passam a estar reunidos em grupos, tornando mais fácil aos indivíduos definirem a posição que ocupam em relação aos vários grupos sociais que constituem a sociedade. Este autoconceito enquanto membros da sociedade e da nossa posição social enquanto membro de um grupo, definem uma identidade social. Segundo a teoria da Identidade Social (Tajfel & Turner, 1979; Tajfel 1983), quando os indivíduos se identificam como membros de um grupo, ou seja, existe a percepção de pertença grupal, tendem a favorecer os membros do seu grupo, reforçando desta forma a sua identidade social. A categorização e a comparação, são processos que passam a ser intergrupais, ou seja, existem entre o próprio grupo e o grupo dos outros.

A literatura evidencia a existência de categorização de indivíduos com base na idade (sejam elas mais jovens ou mais velhas). Esta categorização de forma básica ajuda a definir a forma adequada de interação entre as pessoas (Marques, 2011).

Palmore (1999), refere que os idosos são como grupos minoritários, uma vez que também eles possuem características de identificação com expectativas de papéis e estatutos, são alvo de preconceito e discriminação, tendo alguns deles um sentido de identidade de grupo. Ainda segundo Palmore (1999), a discriminação pode ser positiva ou negativa, tendo em conta se favorece ou prejudica o grupo. A discriminação positiva quando acontece, ocorre como forma de medida ou incentivo para promover determinado objetivo, por exemplo o programa de incentivo ao uso de transportes públicos na cidade de Lisboa é um exemplo de discriminação positiva, uma vez que os estudantes até aos 23 anos e adultos com mais de 65 anos residentes no Concelho Lisboa têm acesso a transportes públicos gratuitos.

Num estudo realizado por Ng (2021), foi utilizado como fonte o British National Corpus (BNC), uma coleção de cerca de 100 milhões de palavras que abrange as últimas duas décadas do século XX e representa uma ampla e transversal amostra da língua inglesa falada e escrita. Esta compilação inclui extratos de jornais regionais, nacionais, periódicos e especializados, abrangentes a todas as idades e interesses, inclui livros académicos, ficção, inéditos, cartas, memorandos, redações escolares e universitárias e muitos outros tipos de texto. Esta coleção é atualizada a cada seis a nove meses registando mudanças linguísticas. Da mesma forma, foi utilizada a Corpus of Contemporary American English (COCA), para analisar e obter dados referentes à língua utilizada pelos media dos EUA.

O autor analisou a prevalência de vários sinónimos nos conjuntos de dados, tendo sido o sinónimo “idoso” a palavra mais usada com prevalência de 22,2 por milhão. Ng (2021), embora reconhecesse o valor negativo à palavra idoso, escolheu-a como palavra-alvo no seu estudo. Assim, compilou as vinte principais palavras que ocorreram com mais frequência com a palavra-alvo, os critérios usados foram: critério de aproximação (palavras que se encontram antes ou depois da palavra idoso); critério contexto relevante (palavras do contexto colocadas especificamente quando se referiam a idosos) e informação mútua (MI), pontua a relação entre a palavra-alvo e outras palavras da coleção, quanto maior a pontuação da MI mais próxima é a relação entre elas. Cada palavra que atendeu aos critérios do estudo foi classificada de forma binária 1 (negativa) e 0 (positiva/neutra), para a verificação da Hipótese. O autor pretendia verificar se as palavras associadas a estereótipos negativos de pessoas idosas eram mais usadas do que as palavras associadas a estereótipos positivos. O autor usou uma abordagem de método misto que integrou a análise qualitativa de texto, de forma rigorosa e profunda. Desta análise, resultaram os seguintes descritores de amostra: Como descritores negativos foram usadas as palavras, abuso, doente, ruim, frágil, fardo, quebrado, morto, fraco e senil. Nos descritores positivos as palavras usadas foram: alegre, sabedoria, de valor, caridoso, feliz, encorajamento, respeitável, apreciado e por fim, nos descritores neutros, as palavras usadas foram: sociedade, grupo, igreja, transportes, golfe, comboio, autocarro e roupas. Este estudo usou uma variedade de materiais (TV, jornais, revistas, talk-shows) em grande escala, muito representativos tanto no Reino Unido como nos EUA, uma vez que o poder dos media nos dois países é dos maiores do mundo. Os resultados evidenciaram que há seis vezes mais descritores negativos para idosos do que descritores positivos ou neutros, e que os estereótipos negativos tendem a ser físicos (e.g. frágeis), enquanto os estereótipos positivos tendem a ser comportamentais (e.g. cuidadosos). Para o autor, este estudo revelou essencialmente que os estereótipos em relação à idade estão presentes não só na publicidade, mas nos media, onde se incluem jornais e televisão,

e onde o efeito de ampliação e divulgação destes estereótipos negativos vão sendo introduzidos e mantidos na sociedade.

Em outras culturas, nomeadamente nas culturas asiáticas (e.g. China), a mais evidente tradição de veneração da China é a prática confucionista de piedade filial, que envolve roteiros rígidos sobre a obrigação dos filhos cuidarem dos seus pais idosos, tanto física, como emocional e financeiramente. Esta tradição foi retomada após várias décadas, numa tentativa de fortalecer as relações fraternas (Bueno, 2021). Segundo Yun e Lachman (2006) esta ideia poderá generalizar que o povo chinês tende a ter uma atitude mais positiva em relação aos idosos do que outras culturas, no entanto, o facto dessa responsabilidade recair nos filhos, é considerada como uma pressão e vista como um fardo, além de que esta tradição foi proibida durante anos, fazendo com que o impacto das influências não confucionistas durante os anos do pós-guerra através a administração britânica, permitiram outras influencias sobre esse assunto. Os autores também justificam que as atitudes negativas das mulheres chinesas face à velhice e ao envelhecimento, poderão ser explicadas pelo impacto da globalização e pela crescente tendência consumista orientada para os jovens. Também Barak et al. (2001), a partir dos seus estudos sobre conceitos reais e ideais do papel atribuído à idade realizados na China, Índia e Coreia do Sul, verificaram que estes seguiam as tendências semelhantes às encontradas dentro sociedades ocidentais.

Vários estudos referem que o idadismo tem início na infância, aumentando ao longo dos anos. As crianças categorizam os estereótipos de acordo com a dimensão da idade, sendo os estereótipos culturais conhecidos a partir dos quatro anos de idade (Gilbert & Ricketts, 2008; See & Nicoladis, 2010).

Os autores Gilbert e Ricketts (2008) referem que na sociedade americana, as crianças ao longo do seu desenvolvimento, estão sujeitas a influencias sobre estereótipos relativos à idade, uma vez que a família, influências sociais, os media e literatura são os principais agentes em fornecer às crianças informações e ideias negativas sobre adultos mais velhos. O desenvolvimento de atitudes idadistas em relação às pessoas mais velhas e ao envelhecimento em geral desenvolvem-se a partir de informações que as crianças observam principalmente nos pais e nos membros familiares. Esta informação é apreendida pelas crianças desde muito cedo, podendo afetar a perceção da criança em relação às pessoas mais velhas, por exemplo, se for observado pelas crianças interações positivas dos seus pais em relação a pessoas mais velhas, então elas também têm maior probabilidade de interagir positivamente com pessoas mais velhas (Wishard, 2003).

Macnicol (2006) refere que desde cedo nos apercebemos da importância das idades, das diferenças existentes entre as idades e dos comportamentos apropriados à idade, construímos um género de marcadores de tempo e vemos o nosso próprio envelhecimento como uma série de estágios onde é possível nos identificarmos com aquele que achamos que nos enquadrámos (e.g. infância, juventude, adolescência, meia-idade,...).

Para Neugarten (1981), a organização etária da sociedade é um sistema social e psicológico significativo para as pessoas. A autora argumenta que todas as sociedades racionalizam a passagem do tempo de vida, dividem o tempo de vida em unidades socialmente relevantes, criando eventos biológicos ou sociais que passam a ser consideradas como marcas significativas no curso de vida (e.g. independência financeira, tempo de casar, de ter filhos e tempo de se aposentar). Neugarten (1981) defende que todas as sociedades racionalizam a passagem do tempo de vida, dividem o tempo de vida em unidades socialmente relevantes e, assim, transformam o tempo biológico em tempo social. Como se se tratasse de uma organização social baseada nas diferentes idades, assim a classificação etária é uma forma de diferenciar períodos ou fases da vida que se espera que um indivíduo avance (Mirza et al., 2021).

Segundo Levy e Macdonald (2016), não existe consenso sobre como se define a velhice com uma idade, uma vez que a faixa etária que a define é potencialmente ampla e em constante mudança. As pessoas têm noções diferentes dependendo da idade onde se encontram, e à medida que os indivíduos envelhecem, as suas perceções do que é “velho, “meia-idade” e “jovem” muda.

Segundo a teoria da Gestão do Terror de Greenberg et al. (1997), a espécie humana desenvolveu habilidades cognitivas de forma a compreender e a aceitar a grandeza e complexidade do universo, adotando crenças culturais ou sistemas simbólicos que agem para combater a realidade biológica, por exemplo, acreditando na vida após a morte ou a superioridade da espécie humana em relação à animal. Dessa forma, os autores referem que a espécie humana aprendeu a lidar com o terror que essa autoconsciência também lhes dá em relação à sua própria finitude, envelhecimento e vulnerabilidade.

A Teoria da Gestão do Terror de Greenberg et al. (1997), tenta explicar que o medo da proximidade de determinada idade, relembra os indivíduos da perda de capacidades, das possíveis doenças associadas à idade e da inevitabilidade da morte. Já a Teoria da Identidade Social (Tajfel, 1969), explica que existe identificação a um grupo através de um processo de categorização, desencadeando comportamentos discriminatórios contra o outro grupo, de forma a favorecer o grupo com que nos identificamos. Neste sentido, as pessoas mais velhas são discriminadas, uma vez que pertencem ao grupo que os outros não querem pertencer. Esta

discriminação acontece muitas vezes de forma subtil com atitudes preconceituosas em relação às pessoas mais velhas (e.g. piedade e paternalismo), citado por Marques (2011).

Nos seus estudos Cuddy e Fiske (2002), revelam que nos EUA os idosos são estereotipados como calorosos e pouco competentes. São vistos de forma ambivalente como física e cognitivamente inaptos, mas socialmente sensíveis. Os autores referem que dados preliminares obtidos sugerem que as pessoas idosas estão sujeitos a uma espécie de preconceito paternalista, são vistos como pessoas de quem se tem pena, mas não são respeitados. Devido a mudanças históricas e culturais, os idosos são vistos como pertencendo a uma classe social mais baixa, o que provoca perceções de incompetência e passividade.

Também Erber et al. (1990) e Parr e Siegert (1993) citados por Popham e Hess (2016), revelaram a existência de uma dupla avaliação baseada na idade em relação às atribuições de falha de memória. Assim, quando os jovens se esquecem de algo, isso é atribuído à falta de esforço ou atenção, mas quando as pessoas idosas fazem o mesmo, isso é atribuído à incompetência.

#### **1.4.2. Idadismo em contexto de trabalho**

Também a discriminação no local de trabalho tendo em conta a idade é uma prática comum (McConatha et al., 2022), embora não seja frequentemente referida pelas pessoas.

Segundo a OCDE (2023), as taxas de emprego são apresentadas em quatro grupos etários, considerando a faixa etária dos 15 aos 64, a população em idade ativa. A faixa etária dos 15 aos 24 anos caracteriza-se por ter os trabalhadores que acabaram de entrar no mercado de trabalho após o ensino. A faixa etária dos 25 aos 54 anos caracteriza-se por ter os trabalhadores que se encontram no auge profissional e a faixa etária dos 55 aos 64 anos possui os trabalhadores que e aproximam da reforma.

Em Portugal, os dados referentes ao 3.º trimestre de 2023, registaram na faixa etária dos 25 aos 54 anos uma taxa de emprego<sup>1</sup> de 86,1%. Seguida da faixa etária dos 55 aos 64 anos com a taxa de emprego de 67% e por fim a faixa etária dos 15 aos 24 anos de idade com uma taxa de emprego de 29,2% (OCDE, 2023).

Uma vez que a esperança média de vida dos portugueses diminuiu no período de 2019-2021, de forma direta devido à Pandemia COVID-19, e de forma indireta devido ao

---

<sup>1</sup> A taxa de emprego para um determinado grupo etário é medida como o número de pessoas empregadas de uma determinada idade em percentagem do número total de pessoas nesse mesmo grupo etário (OCDE, 2023)

adiamento de consultas e tratamentos resultantes da COVID-19 (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2022), a idade da reforma em Portugal, indexada à esperança média de vida dos portugueses aos 65 anos de idade, diminuiu para os 66 anos e 4 meses.

Através de uma Diretiva da União Europeia 2000/78/EC (Official Journal of the European Communities [OJEU], 2020), as pessoas residentes na União Europeia são protegidas contra a discriminação no trabalho com base na idade. Esta Diretiva estabeleceu um quadro geral para a igualdade de tratamento no emprego e na profissão. No entanto, as diferenças de tratamento relacionadas com a idade podem ser justificadas em determinadas circunstâncias, podendo ter disposições específicas que podem variar dependendo do Estado-Membro. Desta forma, é essencial distinguir quais as diferenças de tratamento que se justificam e criar objetivos legítimos de política de emprego, mercado de trabalho e proibição das discriminações (OJEU, 2020).

Segundo Neumark (2019), o aumento do envelhecimento da população, implica um número de trabalhadores cada vez menor para sustentar um número crescente de pessoas aposentadas. Nos EUA a baixa taxa de empregos dos adultos mais velhos implica que a força de trabalho crescerá mais lentamente do que a população. Esta situação levou a inúmeras reformas sociais destinadas a aumentar o emprego (ou o número de horas de trabalho) daqueles que se reformariam, incluindo o seguinte: redução dos benefícios da Previdência Social na reforma antecipada (62 anos) e o aumento da idade da reforma com benefícios completos disponíveis para as reformas dos 65 aos 67 anos.

Um exemplo indireto de discriminação face à idade nos trabalhadores mais velhos, é observável através da duração do desemprego destes trabalhadores. Neumark, et al. (2019), referem que os trabalhadores com idades compreendidas entre os cinquenta e os sessenta anos se encontram em situação de desemprego durante mais tempo do que os desempregados mais jovens. Esta situação poderá não ser apenas causada pela discriminação face à idade, uma vez que os autores argumentam que os trabalhadores mais velhos em situação de desemprego poderão ser mais exigentes face ao salário e às funções atribuídas, aumentando o tempo que se encontram desempregados.

Segundo Büsch, et al. (2009) existem restrições significativas na contratação de pessoas com mais de 45 anos. As pessoas mais velhas têm mais dificuldade em arranjar emprego porque os empregadores receiam que o custo associado à sua contratação e investimento seja superior ao benefício e questionam o seu potencial de formação, adaptabilidade e saúde.

Os trabalhadores mais velhos de uma forma geral são percebidos, quando comparados com trabalhadores mais novos, como sendo menos produtivos, menos saudáveis, sem criatividade,

com raciocínio mais lento, sem interesse em tecnologia, mais difíceis de ensinar e resistentes à mudança (Chiu et al., 2001; Taylor e Walker, 1994).

No entanto, Furunes e Mykletun (2007) nos seus estudos revelam avaliações mais positivas em relação aos trabalhadores mais velhos, estes são considerados mais sábios, experientes, hábeis, confiáveis e estáveis quando se trata de relacionamentos interpessoais. Já Taylor e Tillsely (2001), referem que os recrutadores quando não selecionam trabalhadores mais velhos, perdem a oportunidade de empregar muitos dos trabalhadores mais qualificados e produtivos. Mais recentemente, Munnell e Wettstein (2020), referem que os trabalhadores mais velhos se assemelham aos trabalhadores mais jovens. Essa identificação é consistente na saúde, educação e no uso de computadores. Evidenciam o facto de os trabalhadores mais velhos serem mais dispendiosos para a entidade empregadora do que os trabalhadores mais jovens, uma vez que apresentam mais experiência e requerem seguros de saúde. No entanto, apresentam menos rotatividade que os trabalhadores mais jovens. Embora existam algumas referências positivas à existência de recrutamento de trabalhadores mais velhos e ao facto de estes trabalhadores se manterem durante mais tempo a exercerem uma atividade, grande parte da literatura evidencia comportamentos de discriminação em relação ao recrutamento de trabalhadores mais velhos.

Lu (2010), numa investigação desenvolvida em Taiwan sobre como os trabalhadores mais velhos eram tratados de uma forma geral, observou que os trabalhadores mais jovens não tinham intenções de trabalhar com os mais velhos, podendo estas atitudes discriminatórias ter implicações comportamentais, tais como a escolha da carreira a fim de evitar trabalhar com pessoas mais velhas.

Itzin e Phillipson (1994) conduziram uma investigação onde verificaram que embora as políticas contra a discriminação tivessem sido postas em prática, nomeadamente nos anúncios de recrutamento, por não incluírem qualquer referência à idade, verificaram no entanto que os recrutadores ainda discriminavam tanto na pré-seleção como na fase das entrevistas. Neste estudo foi demonstrado que as atitudes e perceções negativas dos recrutadores em relação aos trabalhadores mais velhos incluíam a visão de que as expectativas dos trabalhadores mais velhos não eram tão altas quanto as dos trabalhadores mais jovens, que não estavam tão interessados em desenvolver as carreiras, eram mais resistentes à mudança, mais difíceis de ensinar e menos capazes de aprender novas habilidades particularmente nas áreas das tecnologias.

Slater e Kingsley (1976), citados por Iweins et al. (2012) verificaram nos seus estudos que os empregadores mais jovens tendiam a relatar atitudes menos favoráveis em relação aos trabalhadores mais velhos do que os empregadores mais velhos. Também Finkelstein e Farrell (2007) referem que um fator importante que pode afetar as atitudes das pessoas em relação aos

trabalhadores mais velhos é o contexto organizacional e as políticas que cada organização toma relativamente a estes trabalhadores.

Num estudo realizado por Taylor e Walker (1994), perguntou-se aos empregadores quais os fatores que poderiam desencorajar o recrutamento e a seleção de trabalhadores mais velhos. A resposta mais predominante foi a falta de competências apropriadas, este fator é consideravelmente superior a outros fatores também referenciados nas respostas, tais como, o período de formação após o recrutamento e a idade limite de recrutamento para alguns empregos.

Os estereótipos em contexto de trabalho podem servir de base para influenciar decisões a nível de contratação, promoções, aumentos e até rescisões, embora possam atuar de forma subtil, a existência de estereótipos negativos em relação a trabalhadores mais velhos discrimina e prejudica estes trabalhadores (Finkelstein et al., 2013; Posthuma & Campion, 2009).

Deal et al. (2010) constataram nos seus estudos, que as pessoas mais velhas caracterizam as pessoas mais jovens (jovens com cerca de 20 anos e designados por geração Millennium) como utilizadoras de vocabulário mais pobre, como tendo poucas habilidades de comunicação, sendo autoritários e mais focados no serviço. Porém, os autores referem que as pessoas mais velhas que caracterizaram os Millennium desta forma, quando tinham a idade dos Millennium foram caracterizados de forma semelhante pelas gerações anteriores, indicando que os estereótipos no trabalho em relação aos mais jovens se mantiveram ao longo de várias gerações.

## **1.5. Trabalhadores mais velhos e COVID-19**

Em 2020, imediatamente após a Organização Mundial de Saúde ter declarado a COVID-19 como Pandemia, inúmeras medidas foram tomadas de forma a restringir a propagação do vírus pela população. Em Portugal, desde o confinamento geral, com o encerramento de escolas, serviços, comércio entre outros até ao desconfinamento, passaram vários meses. Durante este período, constatou-se que os efeitos mais acentuados do coronavírus (SARSCoV-2) atingiam determinado tipo de pessoas, nomeadamente, pessoas com doenças complexas, pessoas com deficiências, pessoas de estratos socioeconómicos mais baixos e pessoas idosas, (Comas-Herrera et al., 2021). Inicialmente, as decisões tomadas de forma a proteger os membros mais vulneráveis da sociedade, basearam-se essencialmente na questão da idade, não tendo em conta a diversidade e especificidades das pessoas idosas, mas incluindo todos os pessoas com mais de 65 anos como pertencendo a um grupo de risco, aumentando o preconceito contra os idosos (Kornadt et al., 2021).

Cohn-Schwartz e Ayalon (2021), referem no seu estudo a existência de duas narrativas ligadas à idade durante a Pandemia COVID-19. A primeira narrativa é a narrativa da vulnerabilidade, que descreve os idosos como fazendo parte de um grupo de maior risco de contrair doenças graves e de mortalidade por COVID-19. A segunda narrativa é descrita como a narrativa do fardo, uma vez que a pandemia levou à sobrecarga dos sistemas de saúde em muitos países, havendo estabelecimento de prioridades relativamente aos tratamentos de saúde, tendo como base a idade e discriminando os doentes mais velhos em prol dos doentes mais novos. Por seu lado, também os mais novos, juntamente com os mais velhos foram sujeitos a vários estereótipos, sendo os mais novos descritos como egoístas e até culpados pelos picos de casos de COVID-19 (Obordo & Busby, 2020, citado por Ng, 2021) e os mais velhos descritos recorrentemente como frágeis e vulneráveis (Ayalon, 2020, citado por Ng, 2021).

Brynjolfsson, et al. (2020), verificaram que no início de abril de 2020, cerca de 40% dos trabalhadores americanos com idades entre 25 e 34 anos começaram a trabalhar em teletrabalho como resultado da pandemia, no entanto, apenas cerca de 30% dos trabalhadores mais velhos (65 anos) conseguiram trabalhar a partir de casa. Segundo Monahan, et al. (2020) pesquisas anteriores evidenciavam que os estereótipos negativos associados à idade são particularmente relevantes após dois dos eventos mais stressantes para adultos mais velhos, são eles a hospitalização e morte de um membro familiar ou amigo. Estas duas situações têm uma grande probabilidade de ocorrer durante a pandemia COVID-19, colocando os adultos mais velhos em maior risco de desenvolver atitudes negativas em relação ao envelhecimento. O preconceito em relação à idade tem também um impacto profundo sobre os adultos mais jovens e de meia-idade e de como estes se sentem em relação ao próprio envelhecimento e aos adultos mais velhos, influenciando também as suas decisões em relação ao trajeto das suas carreiras (Monahan et al., 2020).

Segundo Kornadt et al. (2021) os dados obtidos no seu estudo evidenciaram que os discursos associados à vulnerabilidade e os conselhos persistentes e muitas vezes paternalistas dirigidos a pessoas mais velhas sobre a necessidade de auto-isolamento, poderá ter afetado as expectativas gerais destes em relação ao seu desenvolvimento social. Tal comportamento, terá sido especialmente pronunciado durante a pandemia.

Durante os surtos mais graves da COVID-19, uma das medidas governativas implementadas em Portugal foi a utilização do teletrabalho. Segundo os dados do Instituto Nacional de Estatística (2020), no 2º trimestre de 2020, a população empregada que indicou ter exercido a sua profissão sempre ou quase sempre em casa na semana de referência ou nas três semanas anteriores foi estimada em 1094,4 mil pessoas, o que representou 23,1% da população

empregada. Observou-se ainda que 1038,0 mil pessoas utilizaram tecnologias de informação e comunicação para poderem exercer a sua profissão em casa, o que representou 21,9% do total da população empregada e 94,8% das que trabalharam sempre ou quase sempre em casa no período de referência.

Um estudo desenvolvido por Diab-Bahman e Al-Enzi (2020), tinha como objetivos verificar se as medidas tomadas para trabalhar em casa, fossem estas pré-estabelecidas ou como resposta imediata à Pandemia Coronavírus, poderiam ser conduzidas com sucesso em comparação com as expectativas do local de trabalho convencional, ao mesmo tempo que se pretendia aferir os sentimentos dos trabalhadores em relação a questões emocionais e de sofrimento e de obter com isso, uma visão geral de como a pandemia os afetou e se por sua vez, isso afetou a sua eficiência e produtividade. Os resultados do estudo evidenciaram que 36% dos trabalhadores esperavam que a situação voltasse às condições normais (condições pré-COVID-19), enquanto 53% dos trabalhadores entrevistados apoiou a ideia de um modelo híbrido e 38% dos trabalhadores manifestou interesse em ter exclusivamente teletrabalho. Um outro dado obtido deste estudo foi de que apenas 24% dos trabalhadores entrevistados aceitaria a semana de trabalho de 4 dias. Os autores referem que a preferência pelo modelo híbrido poderá estar associada ao estímulo ambiental, especialmente na altura dos confinamentos. Neste estudo também se verificou que a expectativa dos trabalhadores em relação ao trabalho convencional tinha mudado quando comparadas com antes e depois da pandemia. As horas de trabalho e o número de dias úteis (condições pré-COVID-19) foram relatados como desnecessariamente exagerados e não influenciadores de produtividade. A maioria dos trabalhadores evidenciou sentimentos positivos quanto à forma como a sua empresa lidou com a crise em termos de comunicação e motivação.

Segundo os dados fornecidos pelo Bureau of Labor Statistics (2019), antes da pandemia projetava-se que as pessoas idosas constituíssem 25% da força de trabalho até 2024. No entanto, verificou-se um grande declínio desta força de trabalho com o surgimento da COVID-19. Este declínio ocorreu devido ao aumento de reformas antecipadas, de 53% para 60% (Coibion et al., 2020). Segundo estes autores a verdadeira razão pela qual houve tantas reformas antecipadas não era clara, no entanto, existem várias situações que a poderão ter causado, tais como coação, falta de oportunidades ou incapacidade de fazer teletrabalho, questões de saúde, segurança no trabalho presencial ou receio de futura discriminação em relação à idade (Coibion et al., 2020).

## **1.6. Objetivo do presente estudo**

Tal como referido no enquadramento teórico, o idadismo é “um fenómeno social multifacetado definido como estereótipo, preconceito e discriminação dirigido contra outros ou contra si mesmo com base na idade” (WHO, 2021, p.2). Pode manifestar-se essencialmente de duas formas: de forma subtil, através de pensamentos, sentimentos e comportamentos inconscientes ou de forma flagrante e explicita, com expressões verbais ou ações intencionais dirigidas a uma pessoa ou a um grupo específico (Iversen et al., 2009). Um dos perigos do idadismo, além da própria discriminação, é a internalização do preconceito e dos estereótipos (Levy, 2009). Os efeitos da internalização do idadismo podem incluir diminuição da autoeficácia e aumento de emoções negativas (Eibach et al., 2010). Já as consequências da discriminação em relação à idade podem provocar depressão, aumento de stresse, ansiedade e outras doenças mentais (Pascoe & Richman, 2009).

O idadismo em contexto de trabalho acontece de forma mais subtil, segundo Büsch, et al. (2009) existem restrições significativas na contratação de pessoas com mais de 45 anos. Esta dificuldade está associada ao facto de os empregadores considerarem haver mais custos associados à contratação de trabalhadores mais velhos. Os trabalhadores mais velhos de uma forma geral são percebidos, quando comparados com trabalhadores mais novos, como sendo menos produtivos, menos saudáveis, sem criatividade, com raciocínio mais lento, sem interesse em tecnologia, mais difíceis de ensinar e resistentes à mudança (Finkelstein & Farrell, 2007; Chiu et al., 2001).

A pandemia COVID-19 representou uma ameaça mundial, e embora tenha afetado toda a população, a população mais velha foi inicialmente a mais mencionada, tal facto, originou situações de discriminação e preconceito em relação às pessoas mais velhas (Kornadt et al., 2021).

Neste estudo procura-se compreender qual a perceção existente em relação aos trabalhadores mais velhos, em contexto COVID-19, dando particular destaque ao ponto de vista dos próprios trabalhadores mais velhos, sendo que existem evidências de que os trabalhadores mais velhos em contexto de trabalho são discriminados em relação à idade.

Que se seja do nosso conhecimento, este é o primeiro estudo que analisa tematicamente os impactos percebidos de idadismo em relação aos trabalhadores mais velhos em contexto de Pandemia COVID-19 em termos nacionais e internacionais.

Sendo as perguntas de investigação as seguintes: Quais são os estereótipos associados aos trabalhadores mais velhos? E quais são os principais desafios que os trabalhadores mais velhos identificaram numa situação de COVID-19?



## CAPÍTULO 2

# Método

### 2.1. Design do estudo

Tendo em conta os objetivos do presente estudo, foi adotada uma metodologia qualitativa, assente na análise de duas questões abertas inseridas num questionário preenchido online. Para a análise dos dados foi realizada uma análise qualitativa de conteúdo (Schreier, 2012). Inicialmente realizou-se uma análise indutiva, uma vez que há categorizações que surgem espontaneamente a partir da análise dos dados. Posteriormente, após a revisão de literatura, os dados foram novamente categorizados tendo em conta os fundamentos teóricos resultantes desta revisão, tendo sido realizada uma análise dedutiva.

### 2.2. Amostra

O presente estudo obteve aprovação da Comissão de Ética do Iscte - Instituto Universitário de Lisboa e a amostra foi constituída por 167 participantes, tendo todos os participantes dado o seu consentimento informado. Dos 167 participantes, 66% são participantes femininos, 32% participantes do género masculino, com 2% dos participantes a não referir qualquer género. As idades dos participantes encontram-se compreendidas entre os 18 e os 71 anos de idade. Estando distribuída da seguinte forma: dos 18 aos 24 anos (5%), dos 25 aos 44 anos (48%), dos 45 aos 54 anos (35%), dos 55 aos 65 anos (11%) e dos 66 aos 71 anos (1%). A média de idades é de 42 anos. No que diz respeito à escolaridade, 45% dos participantes referiu ter concluído o ensino superior (Licenciatura), 17,4% concluiu o ensino secundário/cursos gerais (12.º/7.º ano), 12,2% concluiu o ensino superior (Mestrado PósBolonha), 7,3% concluíram cursos de Especialização Tecnológica, , 7% concluíram o ensino superior (Mestrado PréBolonha), 3% concluíram o ensino básico (até ao 9.º ano/5.ª ano ou 6ª classe, 1º ciclo dos liceus), 3% referiam ter concluído o ensino superior - Bacharelado (pós 25 de abril, Politécnico), 3% concluíram o ensino secundário cursos tecnológicos (curso Instituto Comercial ou até 1974 – Escola Regente Agrícola, curso de enfermagem), e 2% concluíam o Doutoramento.

Em relação à situação profissional, 79% dos participantes referiram encontrar-se a fazer trabalho pago (por conta de outrem, conta própria, no negócio da família), 5,6% referiram noutra situação, mas não a identificaram, 4,7% referiram encontrar-se a estudar mesmo se de férias (sem ser remunerado), 2,8% referiram estar desempregados à procura de emprego, 1,8%

referiram estar em situação de doença, 1,8% referiram estar desempregados à espera de emprego, 1% na reforma, , 1% a fazer serviço militar, 1% referiu não saber e 1% recusou-se a responder.

Relativamente ao teletrabalho, 52,3% dos participantes referiu não ter estado em teletrabalho à data do preenchimento do questionário nem nos 6 meses anteriores, e 47,6% referiu encontrar-se em teletrabalho na altura do preenchimento do questionário ou durante os 6 meses anteriores.

### **2.3. Procedimentos**

A recolha de dados iniciou-se após o parecer positivo da Comissão de Ética do Iscte - Instituto Universitário de Lisboa, tendo esta recolha sido realizada de forma *online*, através da divulgação na rede social Facebook e através do email, onde foi partilhado um *link* que remetia os participantes para um questionário disponível na plataforma *Qualtrics*. O recrutamento dos/das participantes ocorreu de acordo com uma lógica de conveniência, tendo sido num primeiro momento, divulgado junto da rede de contatos informais, como familiares, colegas e amigos/as. Também foi solicitado junto dos participantes que partilhassem nas suas redes sociais de forma a alcançar o maior número de participantes possível. A amostra de dados foi recolhida entre maio e julho de 2022. A recolha dos dados foi feita com recurso à extensão web Ncapture, pertencente ao software de análise qualitativa NVIVO, v.12 (QRS International). Tendo as respostas dos questionários sido exportadas para o referido software.

Para este estudo foi elaborado um questionário (Anexo A) constituído por um conjunto de questões de natureza sociodemográfica, questões relativas a trabalhadores mais jovens e questões relativas a trabalhadores mais velhos. A amostra foi retirada a partir das respostas a duas questões abertas do questionário. A primeira questão “Na sociedade portuguesa, quais são as características (atributos, qualidade, defeitos, etc.) associadas aos trabalhadores mais velhos? foi elaborada para permitir a identificação de estereótipos associados a trabalhadores mais velhos (Q42).

A segunda questão “Na sua opinião, quais são os principais desafios que os trabalhadores mais velhos enfrentam como consequência da COVID-19?”, foi elaborada no sentido de analisar a perceção dos participantes relativamente aos desafios que os trabalhadores mais velhos encontram no mercado de trabalho em contexto da COVID-19 (Q46), se a estes desafios estão associados estereótipos e se estes poderão conduzir a atitudes discriminatórias com base na idade. O questionário elaborado iniciava com a página do consentimento informado (Anexo

B), em que os/as participantes após lerem, escolhiam consentir, ou não, a sua participação. Também foi dado a conhecer o tema que o questionário abordava, os objetivos do estudo, os critérios para a participação e o cariz voluntário da mesma, a possibilidade de desistência a qualquer momento e sem qualquer prejuízo, a inexistência de riscos associados à participação, assim como a garantia de anonimato e confidencialidade das respostas. No final do questionário foi apresentado um pequeno texto com o intuito de agradecer aos/às participantes pela participação, de lembrar a temática do estudo e a possibilidade de contato em caso de surgimento de dúvidas ou questões, ou caso quisessem fazer algum comentário.

A análise dos dados provenientes dos questionários aplicados realizou-se de forma indutiva e dedutiva, tendo em consideração a revisão de literatura realizada, através de uma metodologia de análise qualitativa de conteúdo (Schreier, 2012).

No sentido de aferir sobre a validade da categorização criada foi pedido a um segundo codificador que cotesse 30 questionários selecionados aleatoriamente, com base num dicionário de categorias fornecido para o efeito (Anexo C). Verificou-se um valor de concordância de 90%, indicando uma alta fiabilidade da codificação.



## **Resultados**

Através da análise qualitativa de conteúdo realizada aos dados fornecidos pelos 167 questionários, pretendeu-se compreender se os trabalhadores mais velhos eram identificados com estereótipos relativos à idade. Adicionalmente, procurou-se analisar a percepção dos participantes relativamente aos desafios que os trabalhadores mais velhos encontram no mercado de trabalho em contexto da COVID-19, se a estes desafios estão associados estereótipos e se estes poderão conduzir a atitudes discriminatórias com base na idade.

Foram identificadas categorias e subcategorias. As categorias podem abranger várias subcategorias sobre um assunto. Cada categoria será acompanhada de indicadores qualitativos que demonstram a sua relevância e o mesmo acontecerá nas subcategorias. Também será demonstrado o número de citações codificadas em cada categoria e subcategoria (n), assim será visível a representatividade de cada categoria e subcategoria.

Em primeiro lugar os resultados serão apresentados identificando as principais categorias e subcategorias relativamente aos estereótipos associados aos trabalhadores mais velhos. Em segundo lugar, serão apresentados as categorias e subcategorias relativas aos desafios dos trabalhadores mais velhos em contexto Covid-19 e em terceiro lugar serão apresentados os resultados referentes apenas aos dados dos trabalhadores mais velhos, com idades compreendidas entre os 45 e os 71 anos.

### **3.1. Estereótipos associados aos trabalhadores mais velhos**

Relativamente aos estereótipos, estes foram divididos em positivos ou negativos de forma a se perceberem mais rapidamente quais tinham maior representatividade. No quadro 3.1, estão representadas as categorias e subcategorias e o número de frequências (n) atribuídas a cada uma.

**Estereótipos associados aos trabalhadores mais velhos  
(n=307)**

<b>1. Positivos (n=226)</b>	
Experiência	n=66
maturidade	n=12
Conhecimento	n=49
profissionalismo	n=20
Responsáveis	n=25
confiáveis	n=25
Resilientes	n=12
Caraterísticas individuais positivas	
pacientes	n=7
dinâmicos	n=5
confiantes	n=2
corajosos	n=2
empáticos	n=1
<b>2. Negativos (n=81)</b>	
Resistência à mudança	n=20
resistência à inovação tecnológica	n=9
Menor capacidade de aprendizagem	n=3
incompetentes	n=3
Características individuais negativas	
teimosos	n=6
convencidos	n=6
pouco generosos	n=2
stressados	n=2
Baixo desempenho	
cansados	n=12
desmotivados	n=9
menor rentabilidade	n=3
menos oportunidades de trabalho	n=2
menos ambiciosos	n=2
idade a mais para trabalhar	n=1
estagnação remuneratória	n=1

**Quadro 3.1** - *Resumo das principais categorias (e subcategorias) identificadas nas respostas à questão “Na sociedade portuguesa, quais são as características (atributos, qualidades, defeitos, etc.) associadas aos trabalhadores mais velhos”*

### **3.1.1. Estereótipos positivos associados aos trabalhadores mais velhos**

#### **Categoria 1 - Experiência**

A categoria experiência surge em primeiro lugar (n=66). Os participantes referiram-se aos trabalhadores como “*têm mais experiência*”, “*são “mais experientes, com o “poder de ensinar”*”. Foi definida nesta categoria a subcategoria maturidade (n=12). Os participantes referiram-se aos trabalhadores mais velhos como “*têm maturidade*” e “*são mais maduros, equilibrados*”.

#### **Categoria 2 – Conhecimento**

A segunda categoria é o conhecimento (n=49). Nesta categoria os participantes referiram-se aos trabalhadores como “*sabem mais*” e são “*mais competentes*”. Foi definida a subcategoria profissionalismo (n=20). Nesta subcategoria os participantes refeririam que os trabalhadores mais velhos “*vestem a camisola*” e “*são profissionais*”.

#### **Categoria 3 - Responsáveis**

A categoria responsáveis foi identificada como um estereotipo positivo associado aos trabalhadores mais velhos (n=25). Os participantes referiram-se aos trabalhadores mais velhos como “*Mais responsáveis*”, “*são responsáveis*” e “*têm mais empenho/mais responsáveis*”. Foi ainda definida uma subcategoria: confiáveis (n=25). Os participantes identificaram os trabalhadores mais velhos da seguinte forma: “*de confiança*”, “*íntegros*” e “*confiáveis*”.

#### **Categoria 4 - Resilientes**

Uma outra categoria definida é a resiliência (n=12). Resiliência definida de uma forma simples, é a capacidade de adaptação a situações stressantes e adversas, tendo sido referido pelos participantes que os trabalhadores mais velhos eram: “*resilientes*”, “*tinham resiliência*”, “*aptidão para se adaptar às dificuldades*”, “*Luta e esforço por manter o posto de trabalho*”.

#### **Categoria 5 - Características individuais positivas**

A categoria características individuais resulta do agrupamento de várias subcategorias relacionadas entre si (n=17). As subcategorias definidas foram: pacientes (n=7), dinâmicos (n=5), confiantes (n=2), corajosos (n=2), comunicativos (n=1), inconformados (n=1) e empáticos (n=1). Os participantes referiram-se aos trabalhadores mais velhos da seguinte forma: “*são pacientes*”, “*são dinâmicos*”, “*com mais energia*”, “*confiantes*” “*têm coragem e*

*saem da sua zona de conforto”, “com facilidade em comunicar”, “são inconformados” e “empáticos”.*

### **3.1.2. Estereótipos negativos associados aos trabalhadores mais velhos**

#### **Categoria 1 - Resistência à mudança**

Relativamente aos estereótipos negativos, a categoria resistência à mudança surge em primeiro lugar (n=20). Os participantes identificaram os trabalhadores mais velhos como tendo *“Resistência à mudança”, “comodistas/não gostam de mudanças”.*

Foi definida uma subcategoria: resistência à inovação tecnológica (n=9). Os participantes identificaram os trabalhadores mais velhos como *“renitentes às tecnologias”, “Menos qualificação para tecnologia”, “Maioria não querem inovar as técnicas de trabalho”.*

#### **Categoria 2 - Características individuais negativas**

A categoria características individuais negativas, resulta do agrupamento de várias subcategorias relacionadas entre si (n=16). As subcategorias definidas foram: teimosos (n=6), convencidos (n=6), pouco generosos (n=2), e stressados (n=2).

Os participantes identificaram os trabalhadores mais velhos da seguinte forma: na subcategoria teimosos foram identificadas as seguintes referências: *“teimosos/intransigentes, são teimosos”.* Na subcategoria convencidos referiram que os trabalhadores mais velhos, *“têm a mania que sabem tudo”, “acham que não têm mais nada para aprender”,* e ainda *“acham que a forma deles fazerem é a melhor”.* Na subcategoria pouco generosos referiram que os trabalhadores mais velhos *“não gostam de ensinar”,* sendo *“pouco generosos”* e na categoria stressados referiram-se aos trabalhadores mais velhos como *“stressados”* e *“com stresse”.*

#### **Categoria 3 – Baixo desempenho**

A terceira categoria relacionada com os trabalhadores mais velhos é o baixo desempenho (n=30). A partir desta categoria foram definidas várias subcategorias por partilharem características que poderão influenciar direta ou indiretamente o desempenho dos trabalhadores mais velhos. As subcategorias são: cansados (n=12), desmotivados (n=9), menor rentabilidade (n=3), menos ambiciosos (n=2), menos oportunidades de trabalho (n=2), idade a mais para trabalhar (n=1), e estagnação remuneratória (n=1).

Os participantes referiram-se aos trabalhadores mais velhos na subcategoria cansados da seguinte forma: *“cansados”* e *“têm cansaço rápido”.* Relativamente à subcategoria

desmotivados, referiram que os trabalhadores mais velhos como “*desmotivados*”, “*desgastados*”. Na subcategoria menor rentabilidade, os participantes referiram que os trabalhadores mais velhos são “*menos produtivos*” e “*menos rentáveis*”. Os participantes também referiram que os trabalhadores mais velhos “*têm menos oportunidades de trabalho*”, “*idade a mais para trabalhar*” e “*têm estagnação remuneratória*”.

#### **Categoria 4 – Menor capacidade de aprendizagem**

Os participantes identificaram os trabalhadores mais velhos como tendo menor capacidade de aprendizagem (n=3). Referindo-se aos trabalhadores mais velhos como “*incapazes*” e “*incompetentes*”.

### **3.2. Desafios associados aos trabalhadores mais velhos devido à situação da pandemia COVID-19**

#### **Desafios associados aos trabalhadores mais velhos devido à situação da pandemia COVID-19 (n=255)**

Questões de saúde	
saúde em geral	n=17
saúde mental	n=14
saúde física	n=7
Evolução tecnológica	n=30
teletrabalho	n=20
Desemprego	n=50
Adaptação	n=36
Isolamento social	n=20
perda de afetividade	n=5
Desafios laborais	
conciliação vida profissional-pessoal	n=9
excesso trabalho	n=8
progressão na carreira	n=4
cumprimento de regras	n=3
instabilidade	n=3
trabalho em equipa	n=1
concorrência	n=1
condições de trabalho	n=1
Pertencer a grupo de risco	n=4
Desmotivação	n=15
Medo de ir trabalhar e adoecer	n=7

**Quadro 3.2** - *Resumo das principais categorias (e subcategorias) identificadas nas respostas à questão “Na sua opinião, quais são os principais desafios que os trabalhadores mais velhos enfrentam, como consequência da COVID-19?”*

### **3.2.1. Categorias e subcategorias identificadas e sua descrição**

#### **Categoria 1 – Desemprego**

Os participantes consideraram o desemprego como sendo o grande desafio colocado aos trabalhadores mais velhos como consequência da COVID-19 (n=50). A generalidade dos participantes referiu “*desemprego*”, um participante referiu que seria um desafio “*arranjar trabalho com essa idade*”, outro referiu “*falta de trabalho*”. Foi ainda referido “*manter o posto de trabalho*” e um outro participante referiu “*que tinham maior exposição ao desemprego*”.

#### **Categoria 2 – Saúde**

Esta categoria foi definida como saúde (n=43). Os participantes consideraram que as questões de saúde são situações que os trabalhadores mais velhos irão enfrentar como consequência da COVID-19. Foram definidas três subcategorias: questões de saúde mental (n=29), questões de saúde física (n=7) e questões de saúde em geral (n=17). Nas questões relativas à saúde mental os participantes referiram que os trabalhadores mais velhos sentiriam dificuldade em “*manter a mente sã*”, “*teriam “ansiedade” e “depressão*”. Nas questões de saúde física os participantes referiram que os trabalhadores mais velhos iriam ter dificuldades na “*mobilidade física*” e “*perda de locomoção*” e por fim, nas questões relativas à saúde em geral, os participantes referiram que os trabalhadores mais velhos teriam “*mais problemas de saúde*” e “*riscos de saúde*”.

#### **Categoria 3 – Evolução tecnológica**

A categoria evolução tecnológica (n=30) foi bastante referida pelos participantes como sendo um desafio aos trabalhadores mais velhos como consequência da COVID-19. Foi referido pelos participantes que os trabalhadores mais velhos teriam dificuldades em “*lidarem com as tecnologias*”, e com a “*iliteracia informática*”.

A subcategoria definida foi o teletrabalho (n=20). Relativamente ao “*teletrabalho*”, um participante referiu “*Verem-se em casa em teletrabalho*”, foi também referido “*dificuldades inerentes ao trabalho remoto*”.

#### **Categoria 4 – Adaptação**

A quarta categoria definida é a adaptação (n=36). Os participantes que consideraram que os trabalhadores mais velhos iriam enfrentar situações de adaptação face às consequências da COVID-19. Foi referido por um participante “*a adaptação às mudanças constantes*”, outro referiu “*as dificuldades de adaptação*”. Um outro participante referiu “*adaptação às novas realidades*” e também “*adaptação a novos procedimentos*”.

#### **Categoria 5 – Isolamento Social**

A categoria isolamento social (n=20) foi referida pelos participantes como uma situação que os trabalhadores mais velhos terão de enfrentar face ao COVID-19. Foi referido pelos participantes que os trabalhadores mais velhos teriam dificuldades devido ao “*isolamento*”, outros “*perda da vida social*” e ainda “*solidão*”.

Foi definida a subcategoria perda de afetividade (n=5). Os participantes referiram que os trabalhadores mais velhos iriam enfrentar como consequência da COVID-19, “*falta de afeto*”, “*falta de amor*”, “*seriam desprezados*” e ainda “*rejeição*”.

#### **Categoria 6 – Desafios laborais**

Esta categoria resulta do agrupamento de várias subcategorias relacionadas entre si (n=30). As subcategorias são as seguintes: conciliação da vida profissional e pessoal (n=9). Nesta subcategoria os participantes referiram que os trabalhadores mais velhos teriam “*dificuldade em trabalhar em casa com a família*”. Na subcategoria excesso de trabalho (n=8), os participantes refeririam que os trabalhadores mais velhos “*em casa tinham mais trabalho*”. Na subcategoria progressão na carreira (n=4) foi referido pelos participantes que os trabalhadores mais velhos iriam encontrar desafios relativos à “*oportunidade de crescer na empresa*” e “*dificuldades para subir no trabalho*”. Relativamente à subcategoria instabilidade (n=3) foi referido que os trabalhadores mais velhos “*sentem-se mais instáveis*” e “*têm instabilidade no trabalho*”. Para as subcategorias seguintes, trabalho em equipa (n=1), concorrência (n=1), condições de trabalho (n=1) e cumprimento de regras (n=3), foram referidos os seguintes comentários: “*trabalho em equipa*”, “*competição entre colegas*”, “*condições de trabalho*” e “*cumprimento de regras novas no trabalho*”.

#### **Categoria 7 – Grupo de risco**

Foi identificado pelos participantes que os trabalhadores mais velhos em consequência da COVID-19 apresentariam maiores riscos relacionados com o contágio pertencendo a um grupo

de risco (n=4) por terem idade igual ou superior a 65 anos. Alguns participantes referiram “*maior risco de contágio*”, “*estarem no grupo de risco*” e “*risco acrescido*”.

### **Categoria 8 – Desmotivação**

Foi referido pelos participantes que os trabalhadores mais velhos iriam sentir desmotivação (n=14) como consequência da COVID-19. Vários participantes referiram “*desmotivação*”, outros “*desalento*”, “e ainda “*frustração*”.

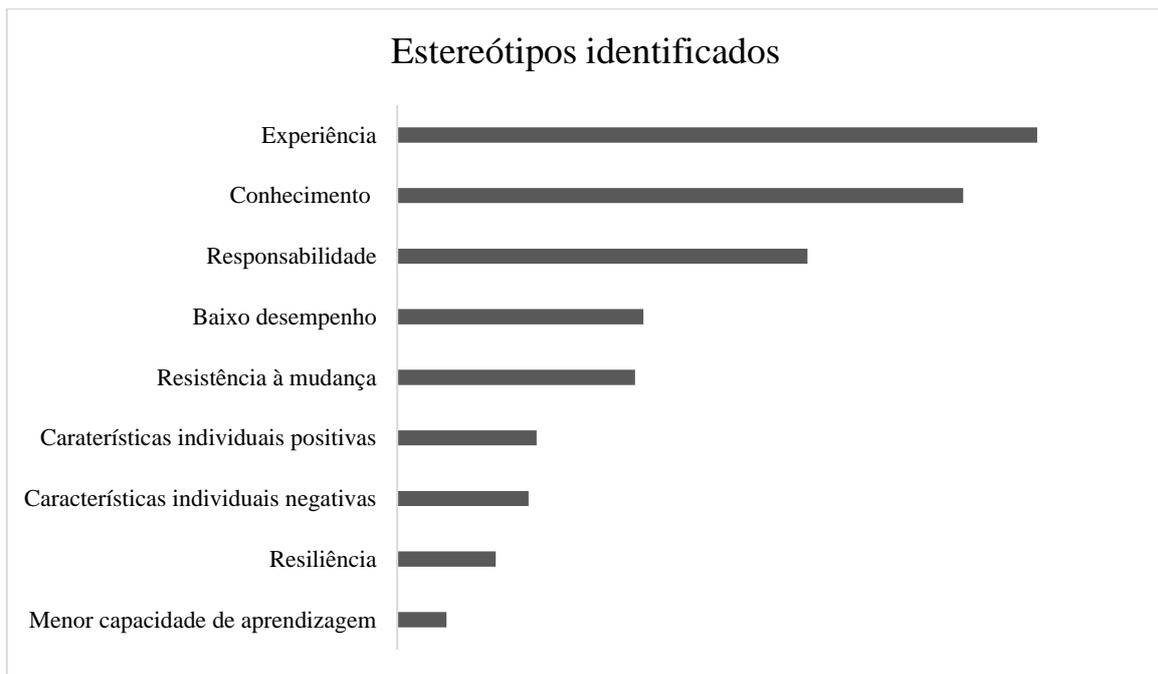
### **Categoria 9 – Medo de ir trabalhar e adoecer**

Foi referido pelos participantes que no contexto COVID-19, os trabalhadores mais velhos estariam sujeitos a um desafio que seria terem medo de ir trabalhar e adoecer (n=7). Os participantes referiram que os trabalhadores teriam “*medo de ir trabalhar*” e “*medo de ficarem doentes se forem trabalhar*”.

## **3.3. Estereótipos e desafios provenientes da amostra de participantes com idades compreendidas entre os 45 e 71 anos**

Posteriormente analisou-se apenas a informação relativa aos trabalhadores mais velhos, dos 45 aos 71 anos de idade (n=51), tanto na identificação de estereótipos como na identificação de situações desafiantes com que estes trabalhadores se deparam em contexto COVID-19.

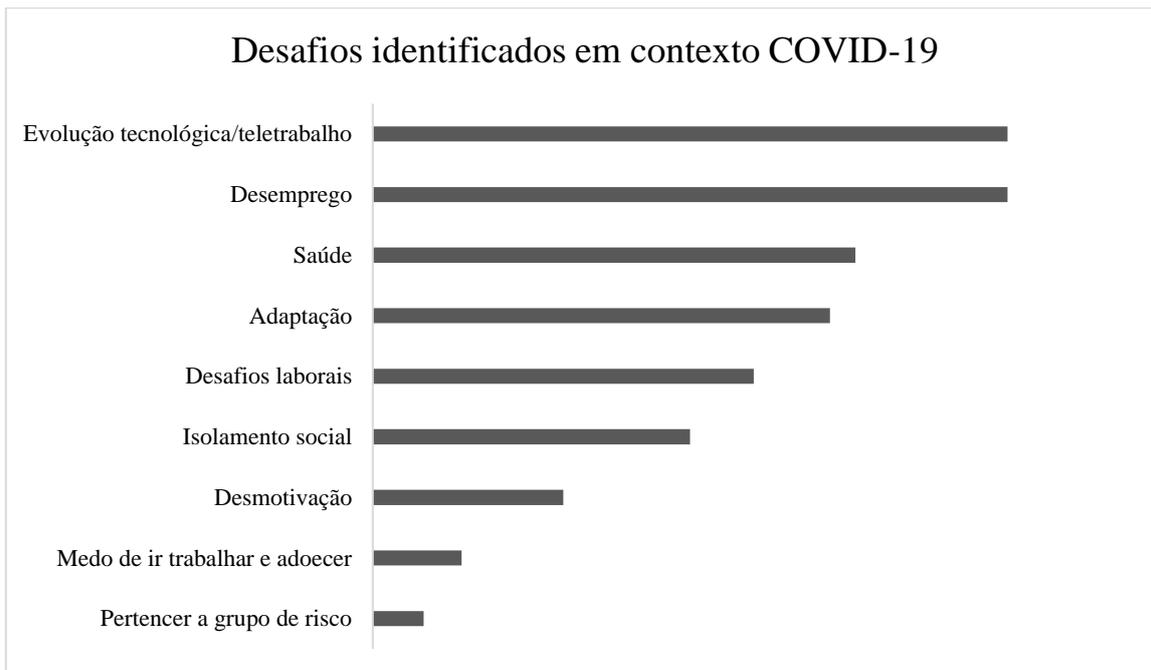
A partir da leitura do Figura 3.1, é possível verificar que o estereótipo mais destacado pelos participantes com idades compreendidas entre os 45 e os 71 anos é a experiência. Seguindo-se os estereótipos conhecimento, responsabilidade, resistência à mudança, características individuais negativas, baixo desempenho, resiliência e menor capacidade de aprendizagem.



**Figura 3.1**

*Identificação de estereótipos pelos participantes da faixa etária dos 45 aos 71 anos, relativamente a trabalhadores mais velhos*

Em relação à identificação de desafios, tal como se pode verificar pela análise ao Figura 3.2, os participantes com idades compreendidas entre os 45 e os 71 anos, identificaram como situações desafiantes para os trabalhadores mais velhos em contexto COVID-19, o desemprego, a adaptação, a evolução tecnológica, as questões de saúde, os desafios laborais, o isolamento social, a desmotivação, pertencer a um grupo de risco e medo de ir trabalhar e adoecer.



**Figura 3.2**

*Identificação de desafios pelos participantes da faixa etária dos 45 aos 71 anos, relativamente a trabalhadores mais velhos em contexto COVID-19*

## CAPÍTULO 4

# Discussão

O presente estudo teve como objetivo procurar descrever o impacto percebido da discriminação em relação a trabalhadores mais velhos em contexto da pandemia COVID-19, através da identificação de estereótipos e de situações desafiantes resultantes desse contexto a partir da análise de respostas abertas a um questionário.

No que respeita aos estereótipos, os resultados deste estudo permitiram demonstrar que grande parte da amostra identificou estereótipos positivos para descrever os trabalhadores mais velhos. Nos estereótipos positivos, a experiência adquirida foi identificada como o estereótipo mais associado aos trabalhadores mais velhos. Este resultado parece destacar que a experiência adquirida ao longo de uma vida de trabalho é reconhecida. Tal como referido por Munnell e Wettstein (2020), aos trabalhadores mais velhos está associado mais experiência, resultando numa maior eficácia no desempenho, aumentando a produtividade. Também Börsch-Supan e Weiss (2016), referem que a experiência e as relações interpessoais tendem a aumentar com a idade. Chiu et al. (2001) identificaram que os estereótipos mais comuns para os trabalhadores com mais de 40 anos eram a experiência, as competências afetivas e a maturidade. Também o conhecimento/sabedoria se encontra referido na literatura como um estereótipo positivo para descrever pessoas idosas (Ng, 2021). No presente estudo também foi associado aos trabalhadores mais velhos o estereótipo profissionais. Considerando o significado da palavra profissionais na língua portuguesa, no sentido relacionado com o desempenho, a competência e o rigor com que se realiza um trabalho (Porto Editora, 2023), verifica-se que a identificação deste estereótipo vai ao encontro dos resultados evidenciados por Finkelstein et al. (2007), quando refere nos seus estudos que a competência associada às pessoas idosas está relacionada com a sua experiência.

Na literatura é comum encontrar-se associado ao estereótipo da responsabilidade, outros estereótipos como seguros, honestos, confiáveis, leais e comprometidos com o trabalho (Chiu et al., 2001; Itzin & Phillipson, 1994). Os autores Furunes et al. (2007) referiram nos seus estudos que os trabalhadores mais velhos não ficam tantas vezes doentes como os trabalhadores mais novos. Os autores referem que os trabalhadores mais velhos levam mais a sério o seu trabalho, e são mais comprometidos e leais do que os trabalhadores mais novos. Também os

resultados encontrados no presente estudo indicam que os trabalhadores mais velhos são considerados responsáveis e confiáveis, parecendo estar em linha com a literatura existente.

De acordo com os dados resultantes deste estudo, ser resiliente ou ter resiliência foi identificado como um estereótipo positivo associado aos trabalhadores mais velhos. Esta percepção poderá advir das variadíssimas mudanças que os trabalhadores enfrentam nos seus locais de trabalho ao longo do seu percurso profissional. Segundo Mallak (1998), à medida que o mercado de trabalho se torna mais exigente, também os trabalhadores se sentem mais pressionados a resolver situações, implementando comportamentos adaptativos positivos para a resolução dessas situações. Para Bernard (2006), uma interação bem-sucedida no trabalho requer a capacidade de adaptação a situações emocionalmente stressantes. Ter uma resiliência emocional alta inclui ser flexível, bem equilibrado e saber como regular as próprias emoções de maneira construtiva e produtiva. No presente estudo, tal como para Remery, et al. (2003), existência de determinadas características da personalidade, como, ser empático, paciente, corajoso, dinâmico, comunicativo e confiante parecem contribuir para a construção de estereótipos positivos relativos aos trabalhadores mais velhos.

Relativamente à identificação de estereótipos negativos, os participantes deste estudo identificaram a resistência à mudança e a resistência à inovação tecnológica como características dos trabalhadores mais velhos. Este estereótipo encontra-se muitas vezes referido na literatura identificando os trabalhadores mais velhos como sendo menos capazes de aprender e compreender novas ideias, estarem menos interessados em formação, estarem menos preparados para aceitar novas tecnologias e menos adaptáveis à mudança (Chiu et al., 2001; Henkens, 2005). Outros estereótipos negativos também identificados pelos participantes deste estudo e referidos amplamente na literatura identificam os trabalhadores mais velhos como desgastados, desatualizados, ineficientes, lentos, cansados, fracos, incompetentes (Axelrad, Kalev, & Lewin-Epstein, 2021; Chasteen et al., 2002; Fiske et al., 2002; Couto & Rothermund, 2019).

Relativamente ao baixo desempenho, estereótipo identificado pelos participantes deste estudo para caracterizar os trabalhadores mais velhos, também na literatura se encontram evidências relativamente ao facto de os empregadores discriminarem trabalhadores mais velhos por considerarem que devido à sua idade estarão mais perto da reforma e, dessa forma, não os considerarem para propostas de promoção na carreira (Byron, 2010). Assim como, propostas de trabalho com remuneração mais baixa para trabalhadores mais velhos que se encontram à procura de emprego (Iravani, 2012).

Referente à segunda questão de investigação, pretendeu-se avaliar a percepção dos participantes relativamente às situações desafiantes que os trabalhadores mais velhos iriam encontrar como consequência da pandemia COVID-19.

Os participantes deste estudo consideraram que os trabalhadores mais velhos seriam sujeitos a situações de desemprego, resultantes da pandemia. Na fase inicial da COVID-19 ocorreram muitas situações de desemprego, e os seus efeitos foram muito notórios ainda durante o ano de 2021, tendo sido os trabalhadores mais velhos os mais afetados. Estudos referem que os trabalhadores com mais de 50 anos demoram mais tempo a ser contratados e os que são contratados sentem mais perdas salariais quando comparados com os mais jovens (Centre for Ageing Better, 2020). Também, em trabalhadores americanos, o desencadeamento de aposentações no primeiro ano de pandemia foi significativamente superior aos registado antes da pandemia (Bui, 2020; Davis, 2021).

Um aspeto importante que os participantes destacaram foram as questões de saúde, com especial ênfase para as questões de saúde mental, tais como depressões e ansiedade, tendo de seguida sido destacado questões de saúde em geral. Esta percepção vai ao encontro da literatura, uma vez que há evidências que sugerem que os efeitos da COVID-19, principalmente naqueles que tiveram sintomas persistentes, podem impedir ou atrasar o retorno ao trabalho (Goda et al., 2023; WHO, 2023). Relativamente à saúde mental, e durante o período inicial da pandemia, verificou-se um aumento de transtornos depressivos, de ansiedade e problemas do sono (Eurofound et al., 2022).

Os participantes deste estudo também indicam que os trabalhadores mais velhos irão apresentar maior dificuldade devido à sua iliteracia tecnológica e também constrangimentos na aquisição de conhecimentos na área tecnológica. Verifica-se que os dados deste estudo vão ao encontro da literatura que demonstra a existência de estereótipos relativamente à dificuldade dos trabalhadores mais velhos em aprender novas competências, especialmente na área das novas tecnologias (Itzin & Phillipson, 1994). Ainda na continuidade desta categoria foi também evidenciado que os participantes consideraram que os trabalhadores mais velhos irão apresentar dificuldades em situações de teletrabalho. Vários autores referem que o teletrabalho possibilitou a muitos trabalhadores a possibilidade de aumentarem as suas competências digitais, no entanto, também contribuiu para o aumento de sensação de isolamento e solidão, aumento do stress e distanciamento social, comprometendo o seu bem-estar (Chambel, et al., 2022).

A pandemia e as situações vividas durante os estados de emergência evidenciaram que a realidade tal como a percebemos pode mudar de um momento para outro, tendo sido referenciado como desafio a capacidade de adaptação. Esta capacidade foi referenciada na

necessidade de adaptação ao trabalho remoto, na adaptação ao isolamento social, na adaptação a novas regras de higiene e segurança e ainda na adaptação a novas circunstâncias futuras. Na literatura o termo adaptação refere-se às ações tomadas para se ajustar às consequências de uma dada situação, ou para melhorar a capacidade dos indivíduos em responder e a reduzir a sua vulnerabilidade perante determinada situação (Lemos et al., 2007). O isolamento social foi outra situação identificada como desafiante para os trabalhadores mais velhos. No início da pandemia, o distanciamento social foi utilizado como medida preventiva contra a COVID-19, e embora tivesse como objetivo proteger as pessoas idosas do contágio, teve efeitos muito negativos na sensação de solidão e isolamento. A literatura relativa ao isolamento social, mesmo antes da pandemia, já evidenciava aumento da mortalidade, risco de demência e impactos em outras áreas, como ansiedade, depressão, riscos de doenças cardíacas e comportamentos negativos para a saúde como a ingestão de álcool e aumento do tabagismo (Lagraauw et al., 2015; Silva et al., 2021).

Os desafios laborais apontados pelos participantes, tais como, a conciliação da vida profissional e pessoal, o excesso de trabalho, a progressão na carreira, a instabilidade, a concorrência, o trabalho em equipa e o cumprimento de regras indicam um conjunto de situações relacionadas com o trabalho e identificadas como desafiantes para os trabalhadores mais velhos em consequência da COVID-19. O exemplo do trabalho híbrido adotado por muitas empresas e entidades públicas, em que o trabalhador reparte a semana em dias de trabalho presencial e em teletrabalho veio demonstrar que essa metodologia foi aceite tanto pelos trabalhadores como pelos empregadores. Existem evidências de que o teletrabalho tem um efeito benéfico na conciliação trabalho-casa, uma vez que existe uma maior flexibilidade e gestão na organização do trabalho pelo trabalhador, por outro lado, existem igualmente evidências de que o teletrabalho é prejudicial para a relação trabalho-família, uma vez que a fronteira entre trabalho e casa deixa de existir, fazendo com que o trabalhador exceda o seu tempo de trabalho por não estarem impostos esses limites (Chambel et al, 2022). Também a progressão na carreira se apresenta como um desafio para os trabalhadores mais velhos. Os dados resultantes deste estudo parecem ir ao encontro da literatura que evidencia que os empregadores têm baixas expectativas em relação aos trabalhadores mais velhos, sendo estes percecionados como tendo menor ambição, menor empenho e menor adaptabilidade, quando comparados com os trabalhadores mais jovens (Centre for Ageing Better, 2021). A desmotivação em relação ao trabalho foi considerada como um desafio que os trabalhadores mais velhos estão sujeitos. Estudos referem que a discriminação na remuneração anual do trabalho e a distribuição da responsabilidade são fatores importantes que influenciam a motivação do trabalhador (Iravani, 2012). A existência de teorias que referem que tanto a

motivação intrínseca (e.g. a motivação do trabalhador é impulsionada pela sensação de que o trabalho é importante e pelo gosto em aprender) como extrínseca (e.g. a motivação do trabalhador é impulsionada pela atribuição de recompensas, prémios e aumentos salariais) têm igual importância na motivação dos trabalhadores, eleva a dificuldade das empresas que elaboram programas motivacionais, uma vez que segundo estas teorias seria necessário um profundo conhecimento sobre as necessidades básicas de cada trabalhador e da sua vocação para o capacitar para um desempenho alto (Kalhoro et al., 2017). Os participantes deste estudo identificaram ter medo como situação desafiante para os trabalhadores mais velhos em contexto COVID-19. Ter medo é um estereótipo já referido na literatura em vários contextos. A literatura refere que os trabalhadores mais velhos têm medo de serem percecionados pelos colegas como menos capazes e medo de serem vistos com perda de capacidades cognitivas (Aabo et al., 2023). Também é referido o medo do envelhecimento e medo de ficar doente (Couto & Rothermund, 2019; Finkelstein, et al., 2015). No entanto, o medo referido pelos participantes do presente estudo é dirigido ao medo de ficar doente se for trabalhar. Esta evidência parece ir ao encontro do estudo de Novais et al. (2021) relativo ao impacto da COVID-19 na população idosa em Portugal, onde ficou evidente que cerca de 12% dos inquiridos, trabalhadores com mais de 60 anos, afirmaram ter desistido de algum cuidado médico por medo de serem infetados com o novo coronavírus.

### **Limitações e recomendações futuras**

Tal como em outros estudos, também este apresenta algumas limitações, que deverão ser tidas em consideração em estudos futuros. Em primeiro lugar, a forma como as questões foram apresentadas possibilitou respostas curtas e diretas. No entanto, uma vez que eram questões de resposta aberta, pretendia-se o máximo de informação possível sobre a escolha. Assim, além de se solicitar a identificação de três características/atributos/defeitos de trabalhadores mais velhos poderia numa investigação futura pedir-se para justificarem as respostas dadas de forma a recolher uma maior informação descritiva.

A amostra referente aos trabalhadores mais velhos poderia ser mais representativa, uma vez que o estudo incide essencialmente sobre estes trabalhadores, nesse sentido seria importante que esta amostra evidenciasse o maior número de opiniões e fosse o mais abrangente possível. Também seria interessante em estudos futuros alargar a amostra aos empregadores, no sentido de se verificar se existem atitudes idadistas no recrutamento e se estas também se verificam dependendo das áreas a recrutar (área das tecnologias, da contabilidade, educacional...).



## CAPÍTULO 5

# Conclusão

Este estudo teve como objetivo procurar descrever o impacto percebido da discriminação em relação a trabalhadores mais velhos em contexto da pandemia COVID-19, através da identificação de estereótipos resultantes do preenchimento de questionários. Para tal, foram analisadas as respostas a duas questões abertas inseridas num questionário, no total de 167 participantes. Foi utilizada para a análise de dados uma abordagem qualitativa de conteúdo, permitindo um estudo alargado e aprofundado relativamente às características e desafios atribuídos aos trabalhadores mais velhos em contexto COVID-19.

Os resultados do estudo qualitativo levado a cabo permitiram concluir que aos trabalhadores mais velhos são atribuídas mais características positivas do que negativas. Esta atribuição de estereótipos positivos a trabalhadores mais velhos é consistente com outros estudos (Chasteen et al., 2002; Cuddy et al., 2002; Finkelstein et al., 2015; Henkens, 2005). À semelhança deste presente estudo, também estes estudos referidos na literatura identificam estereótipos negativos aos trabalhadores mais velhos evidenciando a existência de estereótipos mistos, ou seja, estereótipos positivos e negativos, (Henkens, 2005). Os estereótipos positivos atribuídos aos trabalhadores mais velhos neste estudo incluem a experiência, o conhecimento, a responsabilidade, a resiliência e um conjunto de características positivas atribuídas aos trabalhadores mais velhos, como empatia, a coragem, dinamismo e a confiança. Em relação aos estereótipos negativos associados aos trabalhadores mais velhos são identificados a resistência à mudança, menor capacidade de aprendizagem, características individuais negativas (convencidos, teimosos, pouco generosos e stressados) e baixo desempenho. Por outro lado, relativamente aos desafios com que os trabalhadores mais velhos se deparam em contexto COVID-19, as evidências deste estudo demonstraram a utilização de estereótipos negativos. Os participantes consideraram que os trabalhadores mais velhos em contexto COVID-19 irão encontrar dificuldades em relação ao emprego, na saúde e em particular na saúde mental (e.g. burnout, stresse, ansiedade, desmotivação), na evolução tecnológica, na adaptação, no isolamento social, terem medo de ficarem doentes e no facto de serem considerados como grupo de risco devido à idade. Estes estereótipos não descrevem apenas as crenças de como são os trabalhadores mais velhos, mas também as crenças daquilo que os participantes consideram que os trabalhadores irão ter mais dificuldades (Finkelstein et al., 2015). Encontra-se descrito na literatura que sob certas condições tais estereótipos podem afetar comportamentos que vão

desde decisões importantes no local de trabalho (e.g. desigualdades salariais, menos oportunidades de carreira) até a interações do quotidiano laboral (Chiu et al., 2001; Finkelstein et al., 2014; Desmette et al., 2010).

Pode-se concluir que os participantes, na sua maioria, utilizaram estereótipos positivos para descrever os trabalhadores mais velhos, tendo estes sido caracterizados como trabalhadores responsáveis, competentes, experientes, resilientes, empáticos, profissionais e pacientes. Estes resultados poderão ser explicados através da internalização de estereótipos essencialmente positivos atribuídos aos trabalhadores mais velhos. Kornadt e Rothermund, (2012) referem que a internalização é um processo que ocorre ao longo da vida baseado em crenças e em opiniões individuais que influenciam a construção destes estereótipos. Embora na literatura se verifique mais a presença de estereótipos negativos associados aos trabalhadores mais velhos, existem também evidências de estereótipos positivos associados a estes trabalhadores, tais como, serem mais comprometidos com o trabalho, confiáveis e mais qualificados do que os seus colegas mais jovens (Couto & Rothermund, 2019).

Verifica-se ainda que na identificação de situações desafiantes com que os trabalhadores mais velhos se irão deparar em contexto COVID-19, foram utilizados estereótipos negativos, tais como nas questões de saúde, no desemprego, na adaptação, nas dificuldades de acompanhamento da evolução tecnológica, na desmotivação, no isolamento social e ainda no facto de pertencerem a um grupo de risco e de terem medo de ir ficar doentes se forem trabalhar. Estas conclusões vão ao encontro da literatura sobre a existência de preconceito em relação aos trabalhadores mais velhos (Levy & Langer, 1994), uma vez que com base nas ideias e preconceitos dos participantes, estes indicam que os trabalhadores mais velhos serão confrontados com tais situações desafiantes em contexto COVID-19. Também se pode concluir que embora tenha existido uma identificação idêntica de estereótipos em relação aos trabalhadores mais velhos evidenciados na literatura pré-pandemia, as consequências da COVID-19 resultaram em novos estereótipos associados à idade, nomeadamente terem determinada idade que os faz pertencer ao grupo de risco e terem medo de adoecer se forem trabalhar. Estas evidências demonstram claramente a existência de preconceito em relação aos trabalhadores mais velhos com base na idade, sendo que, com a pandemia COVID-19 este preconceito ainda se acentuou de forma mais evidente.

## Referências Bibliográficas

- Aabo, M. G., Mølgaard, K., & Lassen, A. J. (2023). The worn-out syndrome: Uncertainties in late working life triggering retirement decisions. *PLOS ONE*, *18*(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282905>
- Ashmore, R. D., & Del Boca, F. K. (1979). Sex Stereotypes and Implicit Personality Theory: Toward a Cognitive-Social Psychological Conceptualization. *Sex Roles*, *5*(2), 219-248. <https://doi.org/10.1007/BF00287932>
- Axelrad, H., Kalev, A., & Lewin-Epstein, N. (2022). How do employers think about older workers? *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, *17*(2), 201–220. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2019-1830>
- Barak, B., Mathur, A., Lee, K., & Zhang, Y. (2001). Perceptions of age-identity: A cross-cultural inner-age exploration. *Psychology and Marketing*, *18*(10), 1003–1029. <https://doi.org/10.1002/mar.1041>
- Bernard, M. E. (2006). It's Time We Teach Social-Emotional Competence as Well as We Teach Academic Competence. *Reading and Writing Quarterly*, *22*(2), 103-119. <https://doi.org/10.1080/10573560500242184>
- Börsch-Supan, A., & Weiss, M. (2016). Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line. *The Journal of the Economics of Ageing*, *7*, 30–42. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2015.12.001>
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H.-Y. (2020). *COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data*. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w27344>
- Bueno, A. (2021). *A piedade filial e a reconstrução da sociedade chinesa contemporânea*. <https://politica-china.org/areas/sociedad/xi-sei-a-piedade-filial-e-a-reconstrucao-da-sociedade-chinesa-contemporanea>
- Bui, T. T. M., Button, P., & Picciotti, E. G. (2020). Early Evidence on the Impact of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) and the Recession on Older Workers. *Public Policy & Aging Report*, *30*(4), 154-159. <https://doi.org/10.1093/ppar/praa029>
- Bureau of Labor Statistics. (2019). Job Flexibilities and Work Schedules 2017-2018, Data from The American Time Use Survey. Bureau of Labor Statistics - United States Department of Labor. <https://www.bls.gov/news.release/flex2.nr0.htm>
- Büsch, V., Dahl, S.-Å. & Dittrich, D. A. V. (2009) An empirical study of age discrimination in Norway and Germany. *Applied Economics*, *41*(5), 633-651. <https://doi.org/10.1080/00036840601007344>
- Butler, R. N. (1980). Ageism: A Foreword. *Journal of Social Issues*, *36*(2), 8–11. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1980.tb02018.x>
- Byron, R. A. (2010). Discrimination, Complexity, and the Public/Private Sector Question. *Work and Occupations*, *37*(4), 435-475. <https://doi.org/10.1177/0730888410380152>
- C.K. Chiu, W., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age Stereotypes and Discriminatory Attitudes towards Older Workers: An East-West Comparison. *Human Relations*, *54*(5), 629-661. <https://doi.org/10.1177/0018726701545004>
- Centre for Ageing Better. (2020). *The State of Ageing in 2020*. <https://ageing-better.org.uk/sites/default/files/2021-12/State-of-Ageing-in-2020.pdf>

- Centre for Ageing Better. (2021). *The impact of COVID-19 on older workers with long-term health conditions*. <https://ageing-better.org.uk/sites/default/files/2021-06/Impact-of-COVID-on-workers-long-term-health-conditions.pdf>
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., & Santos, A. (2022). Telework during COVID-19: Effects on the Work-Family Relationship and Well-Being in a Quasi-Field Experiment. *Sustainability*, *14*(24). <http://dx.doi.org/10.3390/su142416462>
- Chasteen, A. L., Schwarz, N., & Park, D. C. (2002). The Activation of Aging Stereotypes in Younger and Older Adults. *The Journals of Gerontology: Psychological Sciences*, *54B*(6), 540-547. <https://doi.org/10.1093/geronb/57.6.P540>
- Cohn-Schwartz, E., & Ayalon, L. (2021). Societal Views of Older Adults as Vulnerable and a Burden to Society During the COVID-19 Outbreak: Results From an Israeli Nationally Representative Sample. *The Journals of Gerontology: Series B*, *76*(7), 313-317. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa150>
- Coibion, O., Gorodnichenko, Y., & Weber, M. (2020). *Labor Markets During the COVID-19 Crisis: A Preliminary View*. <https://doi.org/10.3386/w27017>
- Comas-Herrera, A., Zalakaín, J., Lemmon, E., Henderson, D., Litwin, C., Hsu, A. T., Schmidt, A. E., Arling, G., Kruse, F., & Fernández, J.-L. (2021). *Mortality associated with COVID-19 in care homes: international evidence*. [https://ltccovid.org/wp-content/uploads/2021/02/LTC\\_COVID\\_19\\_international\\_report\\_January-1-February-1-2.pdf](https://ltccovid.org/wp-content/uploads/2021/02/LTC_COVID_19_international_report_January-1-February-1-2.pdf)
- Couto, M. C., Huang, T., & Rothermund, K. (2022). Age Specificity in Explicit and Implicit Endorsement of Prescriptive Age Stereotypes. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.820739>
- Cuddy, A. J. C., & Fiske, S. T. (2002). Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older persons. Em T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 3–26). The MIT Press.
- Davis, O. (2021). Employment and Retirement Among Older Workers During the Covid-19 Pandemic. *Schwartz Center for Economic Policy Analysis (SCEPA) working paper series*, *2021*(6), 1-43. [https://www.economicpolicyresearch.org/images/docs/research/nssr\\_working\\_papers/NSSR\\_WP\\_062021.pdf](https://www.economicpolicyresearch.org/images/docs/research/nssr_working_papers/NSSR_WP_062021.pdf)
- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010). Millennials at Work: What We Know and What We Need to Do (If Anything). *Journal of Business and Psychology*, *25*(2), 191-199. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9177-2>
- Del Barrio, E., Marsillas, S., Buffel, T., Smetcoren, A.-S., & Sancho, M. (2018). From Active Aging to Active Citizenship: The Role of (Age) Friendliness. *Social Sciences*, *7*(8), 134. <http://doi.org/10.3390/socsci7080134>
- Diab-Bahman, R., & Al-Enzi, A. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on conventional work settings. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *40*(9/10), 909–927. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0262>
- Eibach R. P., Mock S. E., & Courtney E. A. (2010). Having a “senior moment”: Induced aging phenomenology, subjective age, and susceptibility to ageist stereotypes. *Journal of Experimental Social Psychology*, *46*(4), 643-649. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2010.03.002>

- Eurofound, Dubois, H., Nivakoski, S., Fóti, K., Patrini, V., & Mascherini, M. (2022). *COVID-19 and older people: impact on their lives, support and care*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/028438>
- Finkelstein, L. M., & Farrell, S. K. (2007). An expanded view of age bias in the workplace. Em K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century* (pp. 73–108). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://doi.org/10.4324/9780203936948>
- Finkelstein, L. M., King, E. B., & Voyles, E. C. (2015). Age Metastereotyping and Cross-Age Workplace Interactions: A Meta View of Age Stereotypes at Work. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 26–40. <https://doi.org/10.1093/workar/wau002>
- Finkelstein, L. M., Ryan, K. M., & King, E. B. (2013). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 633–657. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.673279>
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. *The Handbook of Social Psychology*, 1, 357–411. <https://www.researchgate.net/publication/232584255>
- Furunes, T., & Mykletun, R. J. (2007). Why diversity management fails: Metaphor analyses unveil manager attitudes. *International Journal of Hospitality Management*, 26(4), 974–990. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.12.003>
- Gaillard, M., & Desmette, D. (2010). (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 86–98. <https://doi.org/10.1080/01973530903435763>
- Gilbert, C. N., & Ricketts, K. G. (2008). Children's Attitudes Toward Older Adults and Aging: A Synthesis of Research. *Educational Gerontology*, 34(7), 570–586. <https://doi.org/10.1080/03601270801900420>
- Goda, G. S., Jackson, E., Nicholas, L. H., & Stith, S. S. (2023). The impact of Covid-19 on older workers' employment and Social Security spillovers. *Journal of Population Economics*, 36, 813–846. <https://doi.org/10.1007/s00148-022-00915-z>
- Greenberg, J., Solomon, S., & Pyszczynski, T. (1997). Terror Management Theory of Self-Esteem and Cultural Worldviews: Empirical Assessments and Conceptual Refinements. *Advances in Experimental Social Psychology*, 29, 61–139. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60016-7](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60016-7)
- Helfter, C., & Guillemard, A. -M. (2009). Où va la protection sociale?. *Politiques sociales et familiales* (98), 109–110. [https://www.persee.fr/doc/caf\\_2101-8081\\_2009\\_num\\_98\\_1\\_2497\\_t11\\_0109\\_0000\\_1](https://www.persee.fr/doc/caf_2101-8081_2009_num_98_1_2497_t11_0109_0000_1)
- Henkens, K. (2005). Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers' Point of View. *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillissement*, 24(4), 353–366. <https://doi.org/10.1353/cja.2006.0011>  
<https://gmjacs.bahria.edu.pk/index.php/ojs/article/view/26>
- Instituto Nacional de Estatística. (2020). Módulos ad hoc do Inquérito ao Emprego: Trabalho a partir de casa devido à pandemia abrangeu um milhão de pessoas - 2.º Trimestre de 2020. INE. [https://www.ine.pt/ngt\\_server/attachfileu.jsp?look\\_parentBoui=446046676&att\\_display=n&att\\_download=y](https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=446046676&att_display=n&att_download=y)
- Instituto Nacional de Estatística. (2022). Tábuas de Mortalidade em Portugal: Esperança de vida de 80,72 anos à nascença e de 19,35 anos aos 65 anos - 2019 – 2021. INE.

[https://www.ine.pt/ngt\\_server/attachfileu.jsp?look\\_parentBoui=562470066&att\\_display=n&att\\_download=y](https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=562470066&att_display=n&att_download=y)

- International Longevity Centre - Brazil. (2015). *Active ageing: A policy framework in response to the longevity revolution* (1<sup>st</sup> ed.). International Longevity Centre Brazil (ILC-BR).
- Iravani, M. R. (2012). Demotivating factors influencing rubber production workers. *Management Science Letters*, 2(1), 273-278. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2011.08.012>
- Itzin, C., & Phillipson, C. (1994). Age barriers at work: Maximising the potential of mature and. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 13(6, 7), 64. <https://www.proquest.com/docview/199672119>
- Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). A conceptual analysis of Ageism. *Nordic Psychology*, 61(3), 4-22. <https://doi.org/10.1027/1901-2276.61.3.4>
- Iweins, C., Desmette, D., & Yzerbyt, V. (2012). Ageism at Work: What Happens to Older Workers Who Benefit from Preferential Treatment?. *Psychologica Belgica*, 52(4), 327-349. <https://doi.org/10.5334/pb-52-4-327>
- Kalhor, M., Jhatial, A. A., & Khokhar, S. (2017). Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance: Study of Bank Officers. *GMJACS*, 7(1), 121-129.
- Kornadt, A. E., & Rothermund, K. (2012). Internalization of age stereotypes into the self-concept via future self-views: A general model and domain-specific differences. *Psychology and Aging*, 27(1), 164–172. <https://doi.org/10.1037/a0025110>
- Kornadt, A. E., Albert, I., Hoffmann, M., Murdock, E., & Nell, J. (2021). Perceived Ageism During the Covid-19-Crisis Is Longitudinally Related to Subjective Perceptions of Aging. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.679711>
- Lagraauw, H. M., Kuiper, J., & Bot, I. (2015). Acute and chronic psychological stress as risk factors for cardiovascular disease: Insights gained from epidemiological, clinical and experimental studies. *Brain, Behavior, and Immunity*, 50, 18–30. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2015.08.007>
- Lemos, M. C., Boyd, E., Tompkins, E. L., Osbahr, H., & Liverman, D. (2007). Developing Adaptation and Adapting Development. *Ecology and Society*, 12(2). <http://www.ecologyandsociety.org/vol12/iss2/art26/>
- Levy, B. (2009). Stereotype Embodiment: A Psychosocial Approach to Aging. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6), 332-336. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x>
- Levy, B., & Langer, E. (1994). Aging free from negative stereotypes: Successful memory in China among the American deaf. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(6), 989-997. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.6.989>
- Levy, S. R., & Macdonald, J. L. (2016). Progress on Understanding Ageism. *Journal of Social Issues*, 72(1), 5–25. <https://doi.org/10.1111/josi.12153>
- Lu, L. (2010). Attitudes toward older people and coworkers' intention to work with older employees: A Taiwanese study. *The International Journal of Aging and Human Development*, 71(4), 305–322. <https://doi.org/10.2190/AG.71.4.c>
- Macnicol, J. (2006). *Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis*. Cambridge University Press.
- Mallak, L. (1998). Putting organizational resilience to work. *Industrial Management*, 40(6), 8-13. <https://www.proquest.com/trade-journals/putting-organizational-resilience-work/docview/211627213/se-2>
- Marques, S. (2011). *Discriminação da Terceira Idade*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.

- McConatha, J. T., Kumar, V. K., & Magnarelli, J. (2022). Ageism, Job Engagement, Negative Stereotypes, Intergenerational Climate, and Life Satisfaction among Middle-Aged and Older Employees in a University Setting. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph19137554>
- Mirza, R. M., McDonald, L., & Tamblyn-Watts, L. (2021). It's Time to Retire Ageism against Older Workers. *University of Toronto Quarterly*, 90(2), 155-168. <https://doi.org/10.3138/utq.90.2.07>
- Monahan, C., Macdonald, J., Lytle, A., Apriceno, M. B., & Levy, S. R. (2020). COVID-19 and Ageism: How positive and negative responses impact older adults and society. *American Psychologist*, 75(7), 887–896. <https://doi.org/10.1037/amp0000699>
- Monteiro, M. B. (2017). Relações intergrupais. Em J. Vala & M. B. Monteiro (Eds.), *Psicologia social* (10ª ed., pp. 493-568). Fundação Calouste Gulbenkian
- Munnell, A. H., & Wettstein, G. (2020). Employer Perceptions of Older Workers: 2019 survey results. *Issue in Brief*, 20(8), 1-9. <https://crr.bc.edu/employer-perceptions-of-older-workers-2019-survey-results>
- Neugarten, B. L. (1981). Age Distinctions and Their Social Functions. *Chicago-Kent Law Review*, 57(4), 809-825. <https://scholarship.kentlaw.iit.edu/cklawreview/vol57/iss4/3>
- Neumark, D. (2019). Age Discrimination in the U.S. Labor Market. *Generations: Journal of the American Society on Aging*, 43(3), 51–58. <https://www.jstor.org/stable/26841732>
- Neumark, D., Burn, I., & Button, P. (2019). Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment. *Journal of Political Economy*, 127(2), 922-970. <https://doi.org/10.1086/701029>
- Ng, R. (2021). Societal Age Stereotypes in the U.S. and U.K. from a Media Database of 1.1 Billion Words. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph18168822>
- Novais, F., Cordeiro, C., Pestana, P. C., Côrte-Real, B., Sousa, T. R., Matos, D. A., & Telles-Correia, D. (2021). The Impact of COVID-19 in Older People in Portugal: Results from the survey of Health, Ageing and Retirement (SHARE). *Acta Medica Portuguesa*, 34(11), 761-766. <https://doi.org/10.20344/amp.16209>
- Official Journal of the European Communities. (2020, novembro). *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*. OJEU. <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico. (2023). *Employment rate by age group (indicator)*. OCDE. <http://doi.org/10.1787/084f32c7-en>
- Palmore, E. B. (1999) *Ageism: Negative and Positive* (2<sup>nd</sup> edition). Springer.
- Pascoe, E. A., & Richman, L. S. (2009). Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554. <https://doi.org/10.1037/a0016059>
- Pereira, C. R. & de Souza, L. E. C. (2016). Fatores Legitimadores da Discriminação: Uma Revisão Teórica. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), 1–10. <https://doi.org/10.1590/0102-3772e322222>
- Popham, L. E., & Hess, T. M. (2016). Age Stereotyping and Views of Aging, Theories of. Em N. Pachana (Ed.), *Encyclopedia of Geropsychology* (pp. 1–10). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3\\_127-2](https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3_127-2)
- PORDATA. (2023). *Portugal: População ativa: total e por grupo etário*. <https://www.pordata.pt/portugal/populacao+ativa+total+e+por+grupo+etario-29>

- Porto Editora. (2023). *Profissionalismo no Dicionário infopédia da Língua Portuguesa*.  
<https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/profissionalismo>
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188.  
<https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., & Ekamper, P. (2003). Managing an Aging Workforce and a Tight Labor Market: Views Held by Dutch Employers. *Population Research and Policy Review*, 22(1), 21-40.  
<https://doi.org/10.1023/A:1023543307473>
- Rosa, M. J. V. (2012). *O Envelhecimento da Sociedade Portuguesa*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative Content Analysis in Practice*. SAGE Publications.
- See, S. T. K., & Nicoladis, E. (2010). Impact of Contact on the Development of Children's Positive Stereotyping about Aging Language Competence. *Educational Gerontology*, 36(1), 52-66.  
<https://doi.org/10.1080/03601270903018352>
- Sherif, M. (1956). Experiments in Group Conflict. *Scientific American*, 195(5), 54-59.
- Silva, M. F., da Silva, D. S. M., de Macedo Bacurau, A. G., Francisco, P. M. S. B., de Assumpção, D., Neri, A. L., & Borim, F. S. A. (2021). Ageismo contra idosos no contexto da pandemia da covid-19: uma revisão integrativa. *Revista de Saúde Pública*, 55, 1-13. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055003082>
- Silva, M. F., Silva, D. S. M. da, Bacurau, A. G. de M., Francisco, P. M. S. B., Assumpção, D. de, Neri, A. L., & Borim, F. S. A. (2021). Ageism against older adults in the context of the COVID-19 pandemic: an integrative review. *Revista De Saúde Pública*, 55, 4. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055003082>
- Silva, M. J. (2022, Março). *Eurostat: idade média na Europa sobe para 44 anos*. EuroRegião.  
<https://euroregiao.com/eurostat-idade-media-na-europa-sobe-para-44-anos>
- Tajfel, H. (1969). Cognitive Aspects of Prejudice. *Journal of Social Issues*, XXV (4), 79-96.
- Tajfel, H. (1983). *Grupos Humanos e Categorias Sociais – Estudos em Psicologia Social – II*. Livros Horizonte.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Em W. G. Austin, & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-37). Brooks/Cole.
- Taylor, P. E., & Walker, A. (1994). The Ageing Workforce: Employers' Attitudes towards Older People. *Work, Employment and Society*, 8(4), 569-591. <https://doi.org/10.1177/095001709484005>
- Taylor, P., & Tillsley, C. (2001). Managing the third age workforce: a review and agenda for research. Em I. Glover, & M. Branine (Eds.), *Ageism in Work and Employment*. Ashgate Publishing.
- Wishard, D. L. (2003). *An analysis of children's attitudes toward older adults* [Tese de doutoramento]. The University of Texas at Austin. <http://hdl.handle.net/2152/1064>
- World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023, Insight Report, May 2023*.  
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>
- World Health Organization. (2002). *Active ageing: A policy framework*. WHO.  
<https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf>
- World Health Organization. (2023). *Coronavirus disease (COVID-19): Post COVID-19 condition*.  
[https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-\(covid-19\)-post-covid-19-condition](https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-(covid-19)-post-covid-19-condition)

World Health Organization. (2021). *Global report on ageism*. WHO. <https://iris.who.int/handle/10665/340208>

Yun, R. J., & Lachman, M. E. (2006). Perceptions of Aging in Two Cultures: Korean and American Views on Old Age. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, *21*, 55-70. <https://doi.org/10.1007/s10823-006-9018-y>



## Anexo A - Questionário

Q3 Obrigada por aceitar participar neste estudo.

Lembramos que não existem respostas certas ou erradas, o que importa é que nos dê a sua opinião mais sincera.

---

Q2 Quando pensa nos **trabalhadores mais jovens**, qual é o intervalo de idades que tem em mente?

Por favor, responda em anos

De ... (anos) (4) \_\_\_\_\_

A.... (anos) (5) \_\_\_\_\_

---

Q39 Quando pensa nos **trabalhadores mais velhos**, qual é o intervalo de idades que tem em mente?

Por favor, responda em anos

De ... (anos) (4) \_\_\_\_\_

A ... (anos) (5) \_\_\_\_\_

Q19 As questões que se seguem referem-se a **trabalhadores mais jovens**.

Independentemente do que respondeu anteriormente, pedimos-lhe que tenha como referência o intervalo de idades **18-30 anos** para esta faixa etária

---

Q7 Na sociedade portuguesa, quais são as características (atributos, qualidades, defeitos, etc) associadas aos trabalhadores mais jovens?

Por favor, escreva 3 dessas características.

característica trabalhadores mais jovens 1 (1)

---

característica trabalhadores mais jovens 2 (2)

---

característica trabalhadores mais jovens 3 (3)

---

-----

c\_1

Esta é uma pergunta de controlo para verificar que não está a carregar nas respostas aleatoriamente.

Por favor, carregue na resposta "discordo parcialmente".

Discordo totalmente (9)

Discordo parcialmente (10)

Nem concordo nem discordo (11)

Concordo parcialmente (12)

Concordo totalmente (13)

Q9 Diga-me, por favor, em que medida acha provável que a maioria dos portugueses considere as pessoas que estão “na casa dos 18-30 anos” ...

	Não é nada provável vê-los assim (0) (1)	1 (2)	2 (3)	3 (4)	É muito provável vê-los assim (4) (5)
Simpáticas (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competentes (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Com elevados padrões morais (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dignas de respeito (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q10 Na sua opinião, quais são os principais desafios que os trabalhadores mais jovens enfrentam como consequência da COVID-19?

Desafio 1 (1) \_\_\_\_\_

Desafio 2 (2) \_\_\_\_\_

Desafio 3 (3) \_\_\_\_\_

Q11 Na sua opinião, quais são os principais desafios que os trabalhadores mais jovens vão enfrentar **nos próximos 5 anos**, como consequência da COVID-19?

Desafio 1 (1) \_\_\_\_\_

Desafio 2 (2) \_\_\_\_\_

Desafio 3 (3) \_\_\_\_\_

---

Q41 As questões que se seguem referem-se a **trabalhadores mais velhos**.

Independentemente do que respondeu anteriormente, pedimos-lhe que tenha como referência o intervalo de idades **45-65 anos** para esta faixa etária

---

Q42 Na sociedade portuguesa, quais são as características (atributos, qualidades, defeitos, etc) associadas aos trabalhadores mais velhos?

Por favor, escreva 3 dessas características.

característica trabalhadores mais velhos 1 (1)

\_\_\_\_\_

característica trabalhadores mais velhos 2 (2)

\_\_\_\_\_

característica trabalhadores mais velhos 3 (3)

\_\_\_\_\_

c\_2

Esta é uma pergunta de controlo para verificar que não está a carregar nas respostas aleatoriamente.

Por favor, carregue na resposta "concordo parcialmente".

- Discordo totalmente (9)
  - Discordo parcialmente (10)
  - Nem concordo nem discordo (11)
  - Concordo parcialmente (12)
  - Concordo totalmente (13)
- 

Q44 Diga-me, por favor, em que medida acha provável que a maioria dos portugueses considere as pessoas " na casa dos 45-65 anos"...

	Não é nada provável vê-los assim (0) (1)	1 (2)	2 (3)	3 (4)	É muito provável vê-los assim (4) (5)
Simpáticas (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competentes (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Com elevados padrões morais (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dignas de respeito (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

---

Q46 Na sua opinião, quais são os principais desafios que os trabalhadores mais velhos enfrentam como consequência da COVID-19?

Desafio 1 (1) \_\_\_\_\_

Desafio 2 (2) \_\_\_\_\_

Desafio 3 (3) \_\_\_\_\_

---

Q47 Na sua opinião, quais são os principais desafios que os trabalhadores mais velhos vão enfrentar **nos próximos 5 anos**, como consequência da COVID-19?

Desafio 1 (1) \_\_\_\_\_

Desafio 2 (2) \_\_\_\_\_

Desafio 3 (3) \_\_\_\_\_

---

Q23 Na sua opinião, qual destas duas faixas etárias se vai adaptar melhor às consequências da COVID-19 no trabalho?

Trabalhadores mais jovens (1)

Trabalhadores mais velhos (2)

---

Q48 Porquê? Explique-nos numa frase:

\_\_\_\_\_

---

c\_3

Esta é uma pergunta de controlo para verificar que não está a carregar nas respostas aleatoriamente.

Por favor, carregue na resposta "nem concordo nem discordo".

- Discordo totalmente (9)
  - Discordo parcialmente (10)
  - Nem concordo nem discordo (11)
  - Concordo parcialmente (12)
  - Concordo totalmente (13)
- 

Q25 A próxima pergunta é acerca de si próprio/a.

Quais são as suas preocupações pessoais no mundo do trabalho?

- Preocupação pessoal 1 (1)  
\_\_\_\_\_
  - Preocupação pessoal 2 (2)  
\_\_\_\_\_
  - Preocupação pessoal 3 (3)  
\_\_\_\_\_
- 

Q27 Para terminar, gostaríamos de lhe colocar algumas questões socio-demográficas, para fazermos uma caracterização geral dos participantes neste estudo

---

Q28 Qual o seu ano de nascimento?

Por favor, use o formato AAAA.

---

Q29 Qual o seu sexo?

- Masculino (3)
- Feminino (4)
- Prefiro não dizer (6)

Q55 Qual o grau de escolaridade mais elevado que completou?

- Ensino Básico 1(até à 4ª classe, instrução primária (3º ou 4º ano) (1)
- Ensino Básico 2 (preparatório/5º e 6º anos / 5ª ou 6ª classe, 1º ciclo dos liceus) (2)
- Ensino Básico 3 (até ao 9º ano/5º ano dos liceus, escola comercial / industrial, 2º ciclo dos liceus ou do ensino técnico, comercial ou industrial ) (3)
- Ensino Secundário Cursos Tecnológicos (Curso Instituto Comercial ou Industrial OU Até 1974 - Escola Regente Agrícola; Curso de Enfermagem;Curso Magistério Primário

(ensino normal); Curso de Serviço Social; Ensino Artístico – conservatória academia e música (4)

Ensino Secundário Cursos Gerais (12º/7º ano dos liceus completo, propedêutico, serviço cívico) (5)

Cursos de Especialização Tecnológica (6)

Ensino Superior – Bacharelato (Pós 25 de Abril, Politécnico) (7)

Ensino Superior – Licenciatura (8)

Ensino Superior – Mestrado (PréBolonha) (9)

Ensino Superior – Mestrado (PósBolonha) (10)

Ensino Superior – Doutoramento (11)

Recusa (12)

Não sabe (13)

---

Q57 E qual das seguintes descrições melhor define a sua situação (nos últimos 7 dias)?

- A fazer trabalho pago (ou temporariamente ausente), (por conta de outrem, conta própria, no negócio de família) (1)
  - A estudar mesmo se de férias (sem ser remunerado) (2)
  - Desempregado à procura de emprego (3)
  - Desempregado, à espera de emprego, mas não à procura de emprego (4)
  - Em situação de doença ou incapacidade/invalidéz permanente (5)
  - Na reforma (6)
  - A fazer serviço cívico ou militar (7)
  - A fazer trabalho doméstico, a cuidar de crianças ou de outras pessoas (sem ser pago) (8)
  - Outra. Qual? (9) \_\_\_\_\_
  - Não sei (10)
  - Recuso responder (11)
- 

Q32 Nos últimos 6 meses, está ou esteve em teletrabalho?

- Não (1)
  - Sim (2)
-

Q60 Qual das seguintes descrições se aproxima mais do que sente relativamente ao rendimento atual das pessoas que vivem em sua casa?

- O rendimento atual permite viver confortavelmente (1)
  - O rendimento atual dá para viver (2)
  - É difícil viver com o rendimento actual (3)
  - É muito difícil viver com o rendimento atual (4)
  - Recuso responder (5)
  - Não sei (6)
- 

Q33 Tem filhos com menos de 12 anos de idade?

- Sim (1)
  - Não (2)
- 

Q35 Para terminar, existe alguma coisa relevante sobre o tema deste estudo e que não tenhamos perguntado? Pode colocar esses comentários no espaço abaixo.

---

---

---

---

---

## **Riscos e Benefícios**

Q36 Muito obrigado por ter participado neste estudo. Pretendemos compreender as suas perceções sobre as consequências da pandemia provocada pela COVID-19 no mundo do trabalho, em particular para os trabalhadores mais jovens e os trabalhadores mais velhos. Reforçamos os dados de contacto que pode utilizar caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo: Miriam Rosa, [miriam.rosa@iscte-iul.pt](mailto:miriam.rosa@iscte-iul.pt)

Não existem riscos associados à sua participação. No entanto, se alguma das questões lhe trouxe algum tipo de desconforto, pode contactar-nos no e-mail acima.

Mais uma vez, obrigada pela sua participação!

## **Anexo B – Consentimento Informado**

### **Objetivo e condições do Estudo**

Com este estudo, de duração estimada em cerca de 8 minutos, pretende-se compreender as perceções sobre as consequências da pandemia no trabalho e de que forma se expressarão nas diferentes faixas etárias. Ao participar, pode contribuir para obter informação válida sobre como a Covid-19 está a afetar os portugueses no trabalho, e deste modo, perceber quais as maiores ameaças que podem ser antecipadas e geridas, diminuindo, assim, o seu impacto futuro. Para mais informações sobre o estudo, pode consultar a ficha informativa no link abaixo.

Ao participar neste inquérito está a concordar que:

-Tem uma idade superior a 18 anos, e é competente para dar consentimento;

-Leu a introdução e a ficha informativa sobre este estudo;

-A sua participação neste estudo é totalmente voluntária;

-Os dados recolhidos são anónimos e serão armazenados de forma segura, podendo ser cedidos para pesquisas futuras.

-Os dados disponibilizados através de publicações académicas serão anónimos, para que não seja possível identificar os participantes, e haverá o cuidado de assegurar que outras informações que possam identificar individualmente os participantes não sejam revelados;

Pode desistir a qualquer momento, mas caso decida fazê-lo, não será possível associar a sua participação no clickworker. Concorda em continuar com o inquérito?

Sim, li as informações acima e concordo em participar no inquérito (1)

Não, eu não quero participar no inquérito (2)

## Anexo C – Dicionário de Categorias

Quadro 2.1 – Dicionário de categorias: Estereótipos

<b>Categorias</b>	<b>Descrição da categoria</b>	<b>Exemplos</b>
Experiência	Aprendizagem através da prática ao longo da vida, que tem experiência	<i>“Maturidade”, “experiência” (...)</i>
Conhecimento	Que tem conhecimento, resolve com base no conhecimento	<i>“Competentes”, “sabem mais” (...)</i>
Responsabilidade	Capaz de executar determinada tarefa	<i>“Dedicados”, “vestem a camisola” (...)</i>
Resiliência	Adaptação a situações difíceis e adversas	<i>“Lutam”, “ser resiliente” (...)</i>
Características individuais positivas	Descrição de características da personalidade	<i>“Pacientes”, “empáticos”, “confiantes” (...)</i>
Resistência à mudança	Contra qualquer alteração/mudança	<i>“Resistentes à inovação tecnológica”, “resistentes à mudança” (...)</i>
Menor capacidade de aprendizagem	Que não consegue desempenhar funções, falta de capacidade	<i>“Incompetência”, “incapazes” (...)</i>
Características individuais negativas	Descrição de características da personalidade	<i>“Teimosos”, “convencidos” (...)</i>
Baixo desempenho	Descrição de situações relacionadas com o trabalho	<i>“Menos ambiciosos”, “menor rentabilidade” (...)</i>

Quadro 2.2 – Dicionário de categorias: Desafios

<b>Categorias</b>	<b>Descrição da categoria</b>	<b>Exemplos</b>
Saúde	Situações relacionadas com o bem-estar físico e mental	<i>“Stresse”, “doenças” (...)</i>
Evolução tecnológica	Identificação de situações relacionadas com tecnologia, tanto no trabalho, como em casa	<i>“Iliteracia tecnológica”, “teletrabalho” (...)</i>
Desemprego	Identificação de situações que possam levar a instabilidade financeira	<i>“falta de trabalho”, “desemprego” (...)</i>
Adaptação	Identificação de situações relacionadas com adaptação a novas regras	<i>“Novos hábitos”, “novas rotinas” (...)</i>
Isolamento Social	Identificação de situações de solidão ou isolamento	<i>“Rejeição”, “saudades” (...)</i>
Desafios laborais	Identificação de situações relacionadas com o trabalho e que possam influenciar o desempenho no trabalho	<i>“Conciliação casa/trabalho”, “excesso de trabalho”, “cansaço” (...)</i>
Pertencer a grupo de risco	Ter mais de 65 anos de idade	<i>“Risco acrescido”, “pertencer a grupo de risco” (...)</i>
Desmotivação	Identificação de situações que revelem desinteresse	<i>“Desmotivação”, “desalento” (...)</i>
Medo de ir trabalhar e adoecer	Identificação de emoções que indiquem ser impeditivas de ir trabalhar	<i>“Medo”, “medo de ir trabalhar” (...)</i>