

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A idade como um limite ao trabalho: idadismo dos recrutadores na triagem curricular – Simulação em contexto real.

Daniela de Albuquerque Martins Vicente

Trabalho de dissertação submetido como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Sibila Marques, Investigadora em Pós-Doutoramento,
Centro de Investigação e de Intervenção Social do Instituto Superior das Ciências do Trabalho e das
Empresa – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2011

Aos meus pais.

Agradecimentos

À Professora Sibila Marques, porque desde o primeiro dia acreditou no trabalho que viríamos a desenvolver. Pela ajuda, disponibilidade, atenção, motivação e sentido crítico. Mas principalmente, pela paciência e capacidade de tornar o muitas vezes impossível em realizável para mim. O meu muito obrigado!

Aos meus pais, Vitória e Celestino. Obrigada por acreditarem e apostarem em mim. Obrigada pela compreensão, dedicação e carinho durante os momentos mais difíceis deste percurso que começou à cinco anos. Obrigada por me fazerem tentar dar sempre o melhor de mim. Espero ser sempre um motivo de orgulho para vocês.

À minha irmã, por me fazer rir e lembrar de voltar a ser criança. Às minhas avós Odete e Maria, aos meus tios e aos meus primos, por me facilitarem e apoiarem neste percurso. Vocês sabem o quanto eu vos estou grata.

A todos os meus amigos:

Ao André... ao meu grande amigo. Contigo ri muito, chorei, aborreci-me, desabafei, esperei e trabalhei muito... Estives-te sempre lá. Obrigada pela companhia, pela amizade e pela atitude positiva e serena.

À Filipa... às *FADI VISI*... Obrigada pela Amizade, pelas conversas, pelo apoio, pelas gargalhadas e pelos bons momentos. Apesar de separadas na vida académica, juntas conseguimos...

À Cris! Tu tornas-te a minha ida para o Algarve em algo especial. Algo que vou guardar para sempre no meu coração com muita saudade e amor.

À Joaquina! Sempre calma nos momentos de aflição! Joana, obrigada pela amizade e por me ajudares a desanuviar quando precisava e, claro, pelo “apoio técnico”.

A todas as pessoas que participaram e tornaram possível este estudo. Aos colaboradores da Pessoas e Sistemas (Paula, Cátia e Pedro).

A todas as pessoas que não mencionei, mas que de alguma forma deram o seu contributo para este estudo.

Resumo

Actualmente há um envelhecimento geral na população activa, contudo verifica-se uma grande dificuldade por parte dos trabalhadores mais velhos em encontrar ou até mesmo manter o seu trabalho. Uma das razões por detrás deste acontecimento é a manifestação da idade como um critério de selecção na triagem dos *Curricula Vitae*.

O presente estudo experimental pretende analisar se, de facto, os recrutadores irão escolher os candidatos mais jovens quando a idade surge nos *Curricula Vitae* e os candidatos mais velhos quando esta não surge nos *Curricula Vitae* e se, os recrutadores tenderão a ser mais idadistas quando a idade aparece do que quando a idade não aparece nos *Curricula Vitae*. Para este efeito explorou-se duas profissões distintas: Advogado e Técnico de Hardware.

Participaram neste estudo 31 recrutadores que foram distribuídos aleatoriamente por duas condições experimentais: 2 (idade presente ou ausente do *Curriculum Vitae*; factor entre-participantes) x 2 (profissão: advogado e técnico de hardware).

Confirmou-se que os recrutadores são idadistas na profissão Advogado. Assim, de acordo com o esperado, verifica-se que, no caso desta profissão, quando a idade aparece nos *Curricula Vitae* os recrutadores tendem a escolher o candidato mais jovem. No entanto, ao contrário do esperado, este resultado não se verificou no caso da profissão Técnico de Hardware. No entanto, apesar do idadismo não surgir na escolha efectiva dos candidatos, as percepções dos recrutadores foram significativamente mais idadistas quando aparece a idade no *Curriculum Vitae* do que quando não aparece. Uma explicação possível é a de que exista alguma motivação para não ser idadista por parte dos recrutadores nesta profissão em específico e que inibe a escolha efectiva do candidato mais jovem. Nesta dissertação exploram-se com mais detalhe estas diferenças entre as escolhas verificadas em função da profissão e das consequências do idadismo num processo de recrutamento e selecção.

Palavras – Chave: Recrutamento, Selecção, Triagem, Idadismo, Discriminação e Preconceito.

Classificações e códigos da *American Psychological Association*:

3660 Organizational Behavior

Abstract

Currently there is a general aging of the workforce, however there is a great difficulty on the part of older workers to find or even keep their jobs. One of the reasons behind this event is the manifestation of age as a selection criterion in the screening of *Curriculum Vitae*.

This quantitative study intends to examine whether, in fact, recruiters will choose the younger candidates when age comes on *Curriculum Vitae*s and older candidates when it does not appear, whether recruiters tend to be more ageist when age appears than when the age does not appear in the CVs. For this purpose two distinct professions were explored: Lawyer and Hardware Technician.

Participated in this study 41 recruiters who were randomly assigned to two experimental conditions: 2 (present or absent age in the Curriculum Vitae; between-participants factor) \times 2 (profession: lawyer and hardware technician).

It was confirmed that the recruiters are ageist in the lawyer profession. Thus, as expected, it appears that in the case of this profession, when age appears in CVs recruiters tend to choose the younger candidate. However, contrary to expectations, this result was not observed if the profession Hardware Technician. Nevertheless, although the ageism do not appear on the actual choice of candidates, recruiters' perceptions were significantly more ageist when age appears in the *Curriculum Vitae* than when not appears. One possible explanation is that there is some motivation to recruiters not to be ageist in this profession specifically and inhibits the effective choice of the youngest candidate. In this paper we explore in more detail the differences between the choices checked according profession and the effects of ageism in recruitment and selection process.

Key – Words: Recruitment, Selection, Screening, Ageism, Discrimination and Prejudice

Classification Code *American Psychological Association*:

3660 Organizational Behavior

Índice

I.	Introdução à Investigação	1
1.1.	Introdução	1
1.2.	O recrutamento e Selecção: Encontrar o candidato certo	1
1.3.	O Recrutamento e Selecção face aos trabalhadores mais velhos	5
1.4.	Estereótipos e discriminação face aos trabalhadores mais velhos	9
1.5.	Objectivos e Hipóteses Gerais do presente estudo	13
II.	Método	14
2.1.	Design	14
2.2.	Participantes	14
2.3.	Procedimento	14
2.4.	Material e Instrumentos	15
III.	Resultados	17
3.1.	Resultados para a profissão Advogado	17
3.2.	Resultados para a profissão Técnico de Hardware	20
3.3.	Resultados Gerais	23
IV.	Discussão e Conclusão	25
4.1.	Síntese dos resultados obtidos	29
4.2.	As implicações do idadismo para o mercado de trabalho	30
4.3.	Limitações e sugestões para estudos futuros	31
V.	Referências	33
VI.	Anexos	36

Índice de Quadros

Quadro 1	Escolha do candidato com idade e sem idade no <i>Curriculum Vitae</i> para a condição Advogado	17
Quadro 2	Percentagens referente à quantidade de vezes que o motivo foi referido como motivo de escolha de um candidato.	18
Quadro 3	Percentagens referente à quantidade de vezes que o motivo foi referido como motivo de escolha de um candidato.	21
Quadro 4	Atributos que os recrutadores que seleccionaram o candidato Advogado consideram culturalmente associados aos trabalhadores mais velhos.	50
Quadro 5	Atributos que os recrutadores que seleccionaram o candidato Advogado consideram culturalmente associados aos trabalhadores mais jovens	53
Quadro 6	Atributos que os recrutadores que seleccionaram o candidato Técnico de Hardware consideram culturalmente associados aos trabalhadores mais velhos	56
Quadro 7	Atributos que os recrutadores que seleccionaram o candidato Técnico de Hardware consideram culturalmente associados aos trabalhadores mais jovens.	59

I - Introdução à Investigação

1.1 - Introdução

Contratar os melhores profissionais é um dos segredos estratégicos para o sucesso sustentado das empresas.

Verifica-se que um dos critérios de escolha utilizado, frequentemente, em processos de recrutamento e selecção é a idade. Muitas vezes, a idade é definida à partida como factor de exclusão pelos empregadores, no momento de elaboração do perfil. A existência deste limite de idade confina as opções de escolha dos recrutadores, que consideram a idade como limite porque lhes é “imposto”. No entanto, existem evidências de que nem sempre é necessária esta imposição para a idade determinar a escolha, já que alguns estudos mostram que, mesmo quando a idade não é estabelecida pelos empregadores, os recrutadores tendem a ser idadistas nas suas escolhas (Centeno, et al., 2007; Fernandes, 2008; Cavaleiro, 2009; Wilkinson & Ferraro, 2002). Estes estudos são importantes porque mostram que a exclusão do mercado de trabalho pode dever-se a ideias pré-concebidas em relação à idade dos candidatos. Todavia, apesar da importância deste tema, não parecem existir até ao momento muitos estudos sobre esta matéria e, aqueles que existem, assumem sobretudo um carácter mais qualitativo, procurando explorar as razões dos recrutadores por recurso a entrevistas. Um estudo muito importante nesta temática é o estudo realizado por Finkelstein, Burke e Raju, em 1995, cujo objectivo foi uma tentativa de identificar as características situacionais que podem contribuir para a discriminação por idade nas decisões relacionadas com o emprego.

O que difere o nosso estudo dos demais é que realizamos um estudo de escolha efectiva para um posto de trabalho, baseado em casos reais de processo de recrutamento e selecção, mais concretamente a fase de triagem curricular. Para além disso, acrescentamos um conjunto de medidas de idadismo (estereótipos e preconceito) que nos permitem identificar se os recrutadores são ou não idadistas face a uma profissão.

1.2 – O Recrutamento e Selecção: Encontrar o candidato certo.

Constituindo o factor humano um recurso estratégico de grande importância para o funcionamento, desenvolvimento e sucesso das organizações, o Recrutamento e Selecção de

peçoal pode ser considerado como “um meio para a organização se restabelecer dos meios humanos necessários para alcançar os seus objectivos e superar as suas necessidades estratégicas” (Ribeiro, 2002, p.268).

O recrutamento e a selecção de recursos humanos devem ser tomados como duas fases de um mesmo processo: a introdução de recursos humanos na organização. Pelo que é importante distinguir os conceitos de recrutamento e selecção. O primeiro conceito diz respeito a uma actividade de divulgação, de chamada, de atenção e de incremento de entrada (input), portanto uma actividade positiva e convidativa com o objectivo de atrair com selectividade, mediante várias técnicas de divulgação, candidatos que possuam os requisitos mínimos do cargo a ser preenchido. O segundo conceito, selecção, é visto como uma actividade obstativa, de escolha, de opção e decisão, de filtragem da entrada (input), de classificação e, portanto, restritiva, em que a sua finalidade passa por escolher, entre os candidatos recrutados, aquele que tenha maiores probabilidades de ajustar-se ao cargo vago (Chiavenato, 2004a).

Uma má selecção de pessoal implica riscos verdadeiramente catastróficos para a empresa, nomeadamente, acidentes de trabalho, perda de produtividade e/ou clientes, danificação de equipamentos, constante tendência para a doença, entre outros. Aliás uma má selecção de pessoal não diz apenas respeito à selecção de indivíduos que não deveriam ser seleccionados, mas também, à não admissão dos indivíduos que são realmente bons, deixando-os para a concorrência. Um mau processo de selecção acarreta assim dois grandes erros: escolhemos os maus para nós e deixamos os verdadeiramente bons para os nossos concorrentes (Ribeiro, 2002).

No início do processo de recrutamento e selecção existe a etapa denominada triagem inicial dos candidatos. Esta é executada através da análise das cartas de apresentação e/ou dos *Curricula Vitae*. Isto permite a redução dos candidatos, separando os candidatos em dois grupos: os que preenchem os requisitos e os que não preenchem os requisitos. Os primeiros, posteriormente à triagem, são convocados para avançar no processo e os últimos ficam apenas por esta fase do processo, não avançando mais.

O *Curriculum Vitae* é, assim, a primeira imagem que o candidato transmite ao potencial empregador, uma vez que este é elaborado pelo candidato ou pelo menos o deverá ser. Este constitui, de acordo com Chiavenato, em 2004, a embalagem que diferencia um candidato do outro. Segundo Jack Mcquaid, Peter Mcquaid e Dan Macquaid, em 1988, o seu principal objectivo é ajudar o recrutador a decidir se o candidato tem as qualificações, experiência, passado e formação necessários para o cargo.

Robertson e Smith, em 2001, afirmam que o currículo representa o segundo método mais usado nos processos de selecção e permite rejeitar, *ab initio*, os candidatos que não cumprem determinados requisitos (Gomes et al., 2008). Uma primeira confrontação das características apresentadas nas cartas de candidatura, com as exigências da função (idade, formação, experiência) conduz a uma eliminação de 90% das respostas (Peretti, 1994).

De acordo com, Jack McQuaig, Peter McQuaig e Dan McQuaig, em 1988, existem seis características fundamentais a procurar num candidato. São estas, designadas como traços interiores, que tornam as pessoas bem sucedidas no trabalho: atitudes positivas; motivação interior; persistência e determinação; carácter amadurecido; aptidões e inteligência e por fim, mas não menos importante, o temperamento correcto. Importa ainda sublinhar que, nenhuma delas pode ser considerada através do aspecto do indivíduo, ou aprendida através de uma conversa casual, estas exibem-se apenas na acção, e durante longos períodos de tempo.

Jack McQuaig, Peter McQuaig e Dan McQuaig, 1988, afirmam ainda que “para se tornar um entrevistador eficaz deve aprender a avaliar as histórias em vez de corpos” (p. 18). Não se pode afirmar que um candidato é o ideal para um cargo apenas pelo seu aspecto exterior. Um exemplo, muito interessante, que estes autores dão para este aspecto é o seguinte, um funcionário de uma empresa responsável pelo recrutamento e selecção de engenheiros tinha o seguinte método: colocava os anúncios em jornais locais e escolhia os candidatos conforme as suas respostas. Depois passava um dia com cada candidato, visitava a sua terra natal, almoçava com ele e com a sua família, limitando-se a avaliar o candidato a partir do que via e ouvia. Por fim, tomava a decisão com base nas reacções globais do candidato. O dinheiro que utilizava para este fim era tão elevado que quase perdeu o emprego. Para contornar este facto foi-lhe sugerido que contratasse os candidatos sem os ver. Desta vez, colocou os anúncios nos jornais comerciais nacionais, escolheu os candidatos pelas respostas e telefonou-lhes, entrevistando-os durante uma hora, aproximadamente. No fim, tomava a sua decisão final com base na entrevista. Quando os candidatos chegavam à empresa sentia-se, geralmente, muito desiludido. Não gostava do seu aspecto, nem personalidade. Contudo, após algumas entrevistas a sua opinião mudava frequentemente e passou a contratar esses candidatos e, conseqüentemente, o problema do dinheiro acabou.

A lição que podemos tirar deste exemplo, é que os preconceitos do responsável pelo recrutamento e selecção do pessoal levavam-no a não considerar candidatos, cujo aspecto ou personalidade não gostava, pessoalmente, numa primeira impressão.

Algum tempo após serem finalizadas as etapas do recrutamento, dá-se início à Selecção, processo que tem como objectivo escolher, entre os candidatos recrutados, aqueles

que melhor se adaptam ao perfil pretendido para a função em causa, bem como, conforme Ribeiro, em 2002, a convergência dos interesses do indivíduo e da organização de forma a otimizar a relação de satisfação – rendimento. De acordo com o mesmo autor, a selecção óptima corresponderia à escolha da pessoa que possuísse as características do foro psicológico (motivação, aptidões e personalidade) exigidas pelo posto de trabalho, no seu nível mais elevado. Assim, importa referir três reflexões: a primeira fundamenta o facto de serem os psicólogos a efectuar a avaliação dos sujeitos, por se estar a lidar com a sua área de conhecimento – o comportamento humano. A segunda relaciona-se com o facto de que nenhuma selecção está cem por cento correcta e poderá servir como exemplo para futuros processos de selecção para aquela função, independentemente da empresa ou posto de trabalho. Por último, existe uma noção da impossibilidade de se ter a certeza de que não existiria mais ninguém capaz de desempenhar melhor a mesma função, para além dos candidatos encontrados.

A crescente consciencialização do impacto de uma ineficaz alocação de recursos, conduz a que actualmente muitas organizações possuam uma gestão estratégica e integrada dos seus recursos humanos. O planeamento efectuado tem de estar necessariamente contextualizado em termos culturais e económicos, funcionando em estreita harmonia com a estratégia global de negócio adoptada pela organização (Moura, 2000). Contudo, verifica-se que a percentagem de sensibilização para estas questões está longe de ser a ideal, encontrando-se muitas empresas focalizadas nos resultados imediatos, em detrimento de se envolverem em estratégias de longo prazo (Cowling & Mailer, 2003).

Em paralelo aos factores referidos acima, tem-se verificado, também, uma falta de sensibilização para uma questão, encarada como um tabu, mas que se encontra na realidade do quotidiano das empresas especializadas em recrutamento e selecção: a tendência dos recrutadores para o favorecimento de colaboradores mais jovens em detrimento de colaboradores mais velhos (Mc Vittie et al., 2003; cit in Cavaleiro, 2009). Aliás, segundo dados recentes, recolhidos pelo Inquérito Eurobarómetro sobre a discriminação na Europa, a idade é considerada uma das discriminações mais frequentes. Contudo, a dificuldade na eliminação deste tipo de discriminação assenta no facto de esta ser, na maior parte das vezes, escondida e indirecta (Centeno et al., 2007).

Este acontecimento, apesar de ser pouco verbalizado durante os processos de recrutamento e selecção, é bastante comum. O que, à partida, é uma idade de referência para a escolha do candidato, torna-se um factor de eliminação com bastante peso, durante a fase de triagem dos *Curricula Vitae*.

1.3 – O Recrutamento e Selecção face a trabalhadores mais velhos.

Quando é identificada a necessidade de preenchimento de um posto de trabalho, é fulcral estabelecer o perfil adequado à função, de forma a garantir que o futuro colaborador responda com capacidade e rapidez às necessidades da empresa (Carvalho, 2004). Nesse perfil, são enumerados alguns aspectos a requerer ao sujeito para um correcto desempenho da função. Esses aspectos passam por, aptidões e competências, características de ordem personalística, experiência profissional, formação, conhecimentos de línguas, conhecimentos de informática, entre outros (Ribeiro, 2002). A escolha por um determinado candidato, passa por este apresentar esses aspectos, considerados importantes para que o indivíduo tenha o melhor desempenho possível e esperado na nova função. Presentemente, tem-se conferido que a idade é um dos aspectos utilizados pelos empregadores como factor de escolha (Chiu, Chan, Snape & Redman, 2001; cit in Cavaleiro, 2009).

Actualmente, há um envelhecimento geral da população activa. No entanto, tem-se verificado nas últimas décadas que o sentido da evolução do mercado de trabalho não parece ser vantajoso para os trabalhadores com mais idade, na medida em que o volume de trabalho se revela cada vez mais intenso, os horários de trabalho são cada vez mais irregulares e, por outro lado, o desenvolvimento de competências e acções de formação existentes não compensam as necessidades sentidas por estes trabalhadores (Moliné, 2003; cit in Ramos & Lacomblez, 2005). O aumento da população envelhecida activa deve-se a factores como a diminuição da natalidade, o prolongamento da escolaridade, a diminuição das medidas de reforma antecipada, e o adiamento da idade de reforma (Ramos & Lacomblez, 2005).

Na situação portuguesa pode-se verificar que, a idade média da população activa é superior aos 40 anos (42 anos) (Centeno et al., 2007) e que segundo o inquérito ao emprego, do Eurostat, em 2001, Portugal é o quarto país da União Europeia (UE) com maior peso da população entre os 55 – 64 anos e que se encontra empregada. Num contexto que tem por base países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), verifica-se também que, a taxa de actividade dos trabalhadores portugueses na referida faixa etária, encontrava-se acima da média, em 2000. Em relação, a indivíduos com mais de 65 anos, em Portugal, verifica-se uma taxa de actividade superior à média dos países da OCDE. Para além disto, Portugal, encontra-se no grupo de países em que, a idade média de saída do mercado de trabalho se encontra acima da média da UE-15 (Centeno et al., 2007).

Um exemplo das empresas portuguesas é o estudo de Centeno e colaboradores, em 2007, em que se confirma que a média etária dos seus trabalhadores situa-se muito próxima da idade média superior aos 40 anos, o que vai de encontro ao que já foi referido, em que, as empresas portuguesas, possuem quadros de pessoal que se consideram envelhecidos.

Assim, de acordo com estes dados, podemos afirmar que a taxa de população envelhecida activa em Portugal é bastante elevada.

Tendo em conta a realidade referida nos parágrafos acima, se os trabalhadores mais velhos optarem por permanecer no mercado de trabalho e aposentarem-se mais tarde, o envelhecimento da força de trabalho irá aumentar (Alley & Crimmins, 2007). No entanto, o mercado de trabalho não se encontra em consonância com este crescendo actual, o que leva a uma dificuldade por parte dos trabalhadores mais velhos em encontrar emprego.

Mas, então, em que nos baseamos para considerar um individuo como “trabalhador mais velho”? O conceito “envelhecimento” é visto como um processo multidimensional que é difícil de capturar numa única definição ou medida (Barack, 1987; Lawrence, 1988; Sterns & Alexander, 1987; Sterns & Doverspike, 1989; cit in Cleveland & Lim, 2007). Para além disso, o processo de envelhecimento não se processa em todos os indivíduos da mesma forma, nem ao mesmo ritmo, uma vez que o modo de vida e o tipo de trabalho constituem factores preponderantes no decurso da existência (Millanvoye, 1995; cit in Cavaleiro, 2009). Portanto, não surpreendentemente, um problema contínuo na pesquisa sobre os trabalhadores mais velhos é a falta de consenso quanto à definição de um trabalhador maduro ou mais velho (Barack, 1987; Lawrence, 1988; Sterns & Alexander, 1987; Sterns & Doverspike, 1989; cit in Cleveland & Lim, 2007).

Existe uma série de abordagens para definir um trabalhador mais velho, baseadas na idade e estas podem ser categorizadas em dois grupos gerais: medidas baseadas na Idade – Pessoa e medidas baseadas no Idade – Contexto. Medidas baseadas na Idade - Pessoa centram-se, principalmente, nas características assentes na idade do indivíduo, enquanto, medidas baseadas na Idade - Contexto incorporaram aspectos da situação de trabalho e, muitas vezes, reflectem as comparações entre as pessoas em determinadas situações (Cleveland & Lim, 2007).

Nos processos de recrutamento e selecção, na fase da triagem dos *curricula vitae*, apenas se tem em conta a medida baseada na Idade – Pessoa, o que torna por si só o processo de selecção um pouco limitativo e discriminatório, sendo que, através do *Curriculum Vitae*, se torna impossível a apreensão de todo o contexto de vivência do indivíduo.

De acordo com, *Age Discrimination in Employment Act*, em 1967, em termos de discriminação por idade, nos EUA, os trabalhadores mais velhos são pessoas com 40 anos ou mais (Finkelstein & Farrell, 2007). Esta lei, *Age Discrimination in Employment Act*, foi elaborada, em 1967, para proteger os indivíduos com idade superior a 40 anos de idade de práticas de discriminação no emprego com base na idade, bem como promover oportunidades para os trabalhadores mais velhos que seriam ainda capazes de atender às exigências do trabalho (McCann & Giles, 2002)

Em relação a Portugal, apesar de não haver uma idade definida para classificar os trabalhadores como mais velhos, podemos ter como exemplo de comparação o estudo conduzido por Centeno e colaboradores, em 2007. Neste estudo, sendo a amostra empresas e Gestores de Recursos Humanos, em Portugal, constatou-se que um trabalhador “velho” ou “idoso” pode ocorrer tão cedo quanto aos 35 anos de idade. Este facto é muito relevante e alarmante, uma vez que há apenas 6 anos, um estudo sobre a idade e o emprego tinha concluído que o ponto de viragem se dava aos 45 anos.

De facto, na análise da literatura e estudos realizados verifica-se bastantes pontos que tornam esta temática um problema muito actual e que tem vindo a tomar proporções inquietantes no que toca aos trabalhadores mais velhos.

Dados fornecidos, pelo Bureau of Labor Statistics (2004), nos EUA, indicaram que trabalhadores com 55 anos demoram, em média, mais 7 a 9 semanas para encontrar um emprego, em comparação com os seus colegas mais jovens (cit in Goldberg, 2007). Além disso, os trabalhadores com idades compreendidas entre os 45 – 54 anos são aqueles que mais afirmam que a discriminação se tende a verificar no recrutamento; isto poderá ser explicado pelo facto de serem precisamente estes trabalhadores que, ainda sendo plenamente activos e activos na procura de um novo emprego, mais sentem as dificuldades no recrutamento (Centeno et al., 2007).

Uma meta-análise de estudos de laboratório, realizados por Finkelstein, Burke e Raju, em 1995, em que se efectuava a avaliação de duas candidaturas, ou seja, as candidaturas de candidatos mais jovem e as candidaturas de candidatos mais velhos, demonstrou que os recrutadores na selecção classificavam os candidatos mais jovens como significativamente mais qualificados do que os candidatos mais velhos.

Trabalhadores mais velhos que, normalmente, sofrem longos períodos de desemprego, depois de serem demitidos, quando encontram trabalho, os seus níveis salariais são, muitas vezes, muito mais baixos do que eles ganhavam no passado. E este tipo de cenário, acontece com os designados “sortudos”, como pode ser visto pela pesquisa *Bureau of the Census*, em

1990, nos E.U.A., em que se constatou que apenas 25% dos trabalhadores com idade entre 50-59 anos encontrou outro emprego depois de ser demitido (cit in McCann & Giles, 2002).

Em Portugal, verifica-se também uma dificuldade associada à procura de emprego e efectivação no mesmo por parte dos trabalhadores mais velhos, para além disso, existem indícios de que os trabalhadores mais velhos recebem menos ofertas de trabalhos que os trabalhadores mais jovens. Um dado que legitima este acontecimento, é o seguinte, um desempregado com idade entre os 46 e os 55 anos permanece no desemprego em média 28, 4 meses, por comparação, um desempregado entre os 26 e os 35 anos, permanece nessa situação em média 17.7 meses (Marques, 2011). De uma forma geral, os trabalhadores mais velhos têm problemas quando colocados em situações de desemprego, sendo evidente que isso resulta pelo menos, em parte, de uma menor procura que sobre eles incide por parte do mercado, o que evidencia a existência de barreiras da idade no emprego (Centeno et al., 2007).

Os processos de selecção profissional, para serem justos, têm de se orientar por critérios de qualificação relevantes e imprescindíveis para o bom desempenho do futuro profissional que ocupará o cargo. Exigir que se tenha fluência numa língua estrangeira, formação superior ou qualquer outro critério objectivo para concorrer a um determinado cargo, não constitui de modo algum uma atitude de exclusão. Mas o que dizer de processos de selecção que exigem “qualificações” do tipo “boa aparência”, “óptima apresentação”, ou “até 40 anos de idade”? Não há dúvidas de que são injustos e discriminatórios e se baseiam em critérios de selecção extremamente subjectivos (Peres, 2003).

As políticas de recrutamento, na generalidade das empresas, apresentam a idade como um critério, no sentido da preferência por trabalhadores mais jovens. Muitas vezes, a formalização é a de que a idade não é considerada, explicitamente, como um critério, mas normalmente esta afirmação é acompanhada pela constatação de que o recrutamento de trabalhadores mais velhos é a excepção. Tal não significa que os empregadores não valorizem os traços característicos da idade para o recrutamento para determinadas funções, mas há que reconhecer que estas são, em regra, excepções dentro dos modelos de desenvolvimento dos recursos humanos e apontam para postos de trabalho específicos (de enquadramento intermédio, por norma) mas que são satisfeitos por recrutamento internos e não por recurso ao mercado para recrutar trabalhadores mais velhos (Centeno et al., 2007).

Na meta análise levada a cabo por Finkelstein, Burke e Raju, em 1995, verifica-se que uma das variáveis que justifica a escolha dos recrutadores é a saliência da idade. Como previsto, os trabalhadores mais jovens tiveram melhores avaliações no trabalho e maior

potencial de qualificação e desenvolvimento do que os trabalhadores mais velhos quando a idade era saliente. Por outro lado, quando a idade não era saliente, houve uma diferença muito pequena entre as médias de avaliações entre os trabalhadores mais velhos e os trabalhadores mais jovens em termos de qualificações no trabalho. No entanto, observou-se ainda que os trabalhadores mais jovens ainda tendem a ser classificados com maior potencial de desenvolvimento quando avaliados.

Num processo de selecção, o candidato deve ser avaliado pelas suas potencialidades, habilidades e qualificações profissionais. Ao estabelecer-se como pré-requisitos de recrutamento características como a idade, o sexo, a cor ou o estado civil do candidato, está-se a constringer a objectividade e a imparcialidade formalmente inerentes a este processo (Peres, 2003). Apesar disto, continuam a aparecer anúncios com referência à idade máxima para recrutamento. Exemplo deste facto é o estudo levado a cabo por Marques, em 2011, através da análise de anúncios nos principais jornais diários e semanários nacionais, no período de 24.05.2010 e 31.05.2010, em que 8% dos anúncios divulgados ainda continham uma referência à idade máxima para recrutamento.

Conforme destaca Chiavenato, em 1999, os critérios de selecção são, geralmente, extraídos das características do cargo a ser preenchido e, até onde se sabe, não existem no mercado de trabalho funções que só possam ser desempenhadas por profissionais de uma determinada faixa etária. Por outras palavras, tendo em conta os critérios objectivos de um processo de recrutamento e selecção, a idade nunca deve fazer parte do perfil exigido para o cargo (Peres, 2003). A imposição dos limites de idade é, portanto, um critério subjectivo e contraria a objectividade de um processo de selecção (Peres, 2003). Para além disto, é muito importante referir que é cada vez maior o número de pessoas que ultrapassam os 60 anos e, mais do que isso, atingem essa idade em boas condições físicas e mentais (Nascimento, Argimon & Lopes, 2006).

1.4 – Estereótipos e discriminação face a trabalhadores mais velhos.

Algumas das explicações associadas às dificuldades por parte dos trabalhadores mais velhos em encontrar trabalho, são as características associadas a este grupo de trabalhadores.

Este fenómeno, foi explicado por Butler, em 1975, designando-o de *Ageism* (em português “idadismo”) (Nelson, 2006). De uma forma geral o idadismo é percebido como atitudes e crenças negativas em relação às pessoas mais velhas. Mas, para melhor compreender o idadismo torna-se necessário, de acordo com Marques, em 2011, referir três

aspectos: os *estereótipos*, ou seja, a tendência que temos a associar, muitas vezes traços negativos, a todas as pessoas pertencentes a um grupo, neste caso a pessoas mais velhas; o *preconceito*, refere-se a um aspecto mais avaliativo, e pode ser explicado como uma ideia pré-concebida sobre este grupo; e por fim, mas não menos importante, a *discriminação*, vista como um aspecto mais comportamental, refere-se, por exemplo, a práticas e políticas institucionais, como a reforma compulsiva e promoções e aumentos baseados na idade (Cavanaugh, 1993, cit in Centeno et al., 2007).

Para além do que foi referido acima, o idadismo, é muitas vezes definido apenas como um modo individual, o que não expressa de forma completa todo o conceito, uma vez que, o este deve também ser definido a nível institucional e cultural. Para mais, o idadismo não é apenas uma atitude negativa individual para com as pessoas mais velhas, mas também o reflexo de valores culturais mais profundos e práticas institucionais da nossa sociedade (Marques, 2011).

Segundo, alguns autores, idadismo é uma das formas mais despercebidas e socialmente toleradas de preconceito (Ansello, 1978; Falk & Falk, 1997; cit in Nelson, 2006).

No mundo do trabalho, especificamente, o idadismo pode ser facilmente identificado nos processos de selecção profissional, através da adopção de limites de idade como parte do perfil exigido para os cargos (Peres, 2003).

Estudos como o Eurobarómetro Especial de 2009 (*Discrimination in EU in 2009*) e o *European Social Survey* também de 2009, demonstram que, 53% dos portugueses consideram a discriminação pela idade muito frequente na nossa sociedade e que a discriminação em relação à idade é a principal forma de discriminação sentida pelos portugueses (17%), atingindo valores superiores à discriminação em razão do sexo (13%) ou à etnia (11%) (Marques, 2011).

Podemos perceber, ao longo da literatura, que os trabalhadores mais velhos são alvo de muitos estereótipos e preconceitos no que respeita ao seu desempenho profissional.

Contudo, muitos dos estudos realizados no domínio do envelhecimento centram-se mais nas questões relacionadas com o processo de declínio, do que com o processo de construção, pois são mais regulares e mais simples de demonstrar. Consequentemente, as conclusões retiradas destes estudos têm contribuído para reforçar as representações negativas acerca das capacidades dos colaboradores mais velhos (Ramos & Lacomblez, 2005). Tais percepções, levam os indivíduos a tratar as pessoas mais velhas com pena, mas não respeito. Este facto advém, também, da exposição por parte dos meios de comunicação (televisão, filmes e livros) às crianças, a partir de uma idade muito jovem, de um estereótipo

predominante de pessoas mais velhas como isoladas, inactivas, anti-sociais, pobres, desagradáveis (Nelson, 2006), dependentes, sem atractivos e fracas (Belsky, 1999). Em relação ao mercado de trabalho, observa-se, igualmente, uma tendência, na literatura no âmbito da gestão, para ver os trabalhadores mais velhos, como um grupo homogéneo, embora haja uma diversidade considerável entre eles (Armstrong – Stassen, 2008). Este aspecto leva a uma facilitação errónea, por parte dos empregadores, em generalizar os estereótipos negativos associados aos trabalhadores mais velhos.

Segundo Belsky, em 1999, embora a imagem das pessoas mais velhas esteja associada a uma gradual decadência física e mental e apesar de muitas destas ideias negativas apontadas a este grupo estarem enraizados e generalizados, verifica-se que, estas imagens são imprecisas, uma vez que a maior parte das pessoas com mais de 65 anos são essenciais e activas.

De facto, quando Daniel Schmidt e Susan Boland, em 1986, pediram a estudantes universitários para enumerar o maior número de traços possíveis relacionados com a velhice, os investigadores obtiveram uma mistura de respostas. Os idosos eram vistos como frágeis e incompetentes, mas também como resistentes e fortes. Eram, também, rotulados como desordeiros e como estabelecidos nos seus caminhos, mas também como generosos, amorosos e sábios. Por outras palavras, enquanto existe um conjunto de pessoas que continua ainda a pensar nas pessoas mais velhas de um modo negativona forma tradicional, essas ideias foram já complementadas por outras percepções mais positivas. O resultado, que por si só é misto, leva a um conjunto de pensamentos contraditórios sobre como os idosos são (Belsky, 1999).

No corpo de pesquisa realizada sobre esta temática, os trabalhadores mais velhos estão representados com estereótipos como distraídos (Kogan & Shelton, 1960), resistentes à mudança, sem criatividade, lentos em juízo, menor capacidade física, com desinteresse em tecnologia, incapacidade de treinamento (Rosen & Jerdee, 1976b, 1977; Taylor & Walker, 1998), menos colaborantes (Perry & Varney, 1978), menos ambiciosos, mais opinativos (Craft, Doctors, Shkop & Benecki, 1979), com menos potencial para o desenvolvimento (Crew, 1984; Gibson, Zerbe & Franken, 1993; Rosen & Jerdee, 1976a), níveis baixos de energia (Levin, 1988), menos flexíveis (Vrugt & Schabracq, 1996), dificuldade de trabalhar em equipas (Lyon & Pollard, 1997), e economicamente menos benéficos (Finkelstein, Higgins & Clancy, 2000) (cit in Finkelstein & Farrel, 2007). Tendo em conta, também, outros estudos, podemos conferir mais algumas percepções relativas aos trabalhadores mais velhos, nomeadamente, são menos produtivos que os mais novos; constituem mais custos para a empresa; têm mais acidentes de trabalho e maior nível de absentismo, devido a problemas de

saúde; não fazem novas aprendizagens, portanto não vale a pena investir em formação e desenvolvimento de competências; não ficam muito tempo na empresa, porque querem reformar-se; são menos adaptáveis e flexíveis; dão mais importância às questões familiares que ao trabalho; não sabem lidar com as novas tecnologias (AARP, 2000; Imel, 1996; Cameron, 2004; Stein & Rocco, 2001; cit in Fernandes, 2008).

Por outro lado, resultados como os observados no estudo de Ng e Feldman, 2008, evidenciam a importância e capacidade dos trabalhadores mais velhos para contribuírem eficazmente em domínios não centrais da performance no trabalho. Por exemplo, estes tendem a demonstrar mais comportamentos de cidadania e de segurança, envolvendo-se menos em comportamentos de trabalho improdutivos, tais como, fazer coisas pessoais em vez de tarefas atribuídas, negligenciar as instruções, usar linguagem não profissional, entre outros. Apresentam, também, menos hostilidade e agressão no local de trabalho, uso de substâncias ilícitas, atrasos e absentismo voluntário (Fernandes, 2008). Além de que, a taxa de mudanças de emprego dos trabalhadores mais jovens tende a ser mais elevada do que as dos trabalhadores mais velhos, o que pressupõe uma maior fidelização às empresas por parte dos trabalhadores mais velhos (Marques, 2011).

Estes estudos parecem mostrar uma representação mista em relação aos trabalhadores mais velhos que é composta por traços mais negativos mas também por alguns traços mais positivos. Por sua vez, também não é verdade que os trabalhadores mais jovens sejam sempre vistos de uma forma mais positiva.

Em suma: vários estudos parecem demonstrar idadismo em relação aos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho actual. Este idadismo é visível nas oportunidades que estão disponíveis aos trabalhadores mais velhos em termos da oferta e da qualidade do trabalho que podem desempenhar. No entanto, nem todas as características associadas a estes trabalhadores são negativas e nem todas as situações parecem favorecer os trabalhadores mais jovens do mesmo modo. Por exemplo, tal como demonstrado em estudos anteriores, o facto de a idade estar ou não saliente nos processos de recrutamento parece ser um factor determinante na avaliação dos candidatos mais velhos e mais jovens. Neste sentido, torna-se importante explorar em mais detalhe os factores e contextos que podem determinar as percepções e escolhas dos trabalhadores em processos de recrutamento e selecção para um posto de trabalho. É precisamente nesta linha de argumento que o nosso estudo se insere, pretendendo dar um contributo relevante para contribuição nesta temática.

1.5 - Objectivos e Hipóteses Gerais do presente estudo

A presente investigação tem como objectivo perceber o impacto da presença da idade nos *Curricula Vitae*, durante a fase da triagem, e quais os aspectos por detrás da escolha de um determinado candidato em detrimento de outro.

Sendo assim, a presente investigação tem como objectivos os seguintes aspectos:

1. Verificar quais são as escolhas dos recrutadores quando a idade surge no *Curriculum Vitae* dos candidatos *versus* quando não surge a idade;
2. Explorar os motivos que são referidos para essa escolha de candidato.

Neste sentido formulamos as seguintes hipóteses específicas:

H1: Quando a idade surge nos *Curricula Vitae* os recrutadores irão escolher os candidatos mais jovens. Quando a idade não surge nos *Curricula Vitae* os recrutadores irão escolher os candidatos com mais experiência (e que corresponde aos candidatos objectivamente mais velhos).

H2: Quando a idade aparece nos *Curricula Vitae* os recrutadores tenderão a ser mais idadistas do que quando a idade não aparece nos *Curricula Vitae*. Tenderão também a partilhar um estereótipo mais negativo em relação aos trabalhadores mais velhos.

II - Método

2.1 - Design

Utilizando uma metodologia experimental, procuramos saber em que medida a apresentação da idade nos *curricula vitae* dos candidatos afecta a escolha dos recrutadores, num processo de triagem, para uma escolha efectiva para um posto de trabalho. Como forma de garantir a generalização dos resultados obtidos, procurámos explorar este efeito em duas profissões distintas. Recorremos a um design 2 x 2, em que manipulamos, 2: apresentação da idade no Curriculum Vitae e não apresentação da idade (manipulação entre - sujeitos) vs 2: profissões: Técnico de Hardware e Técnico Superior de Regularização de Cadastro (manipulação entre - sujeitos).

2.2 - Participantes

O grupo de participantes deste estudo é constituído por 31 recrutadores (n=31), pertencentes a diferentes empresas que operam em Portugal, com idades compreendidas entre os 22 anos e os 47 anos ($M= 29,97$; $DP= 6,69$), sendo que a maioria é do sexo feminino (80,6%). As áreas de formação dos participantes incidiam sobre Psicologia Social e das Organizações (n=10), Gestão de Recursos Humanos (n=5), Psicologia (n=6), Sociologia (n=4), Psicologia Comunitária (n=1), Psicologia Organizacional (n=1), Psicologia Social (n=1), Línguas e Literaturas Modernas (n=1) e Sociologia do Trabalho (n=1). Estes foram distribuídos aleatoriamente pelas condições experimentais. Os participantes foram aleatoriamente distribuídos pelas condições experimentais.

2.3 - Procedimento

Cada participante foi testado individualmente. Inicialmente pedia-se aos recrutadores que participassem num estudo cujo tema explora as razões da escolha de um determinado candidato em detrimento de outro.

Após este pedido, os participantes preenchiam um questionário de identificação inicial em que se identifica a idade, sexo, número de anos de escolaridade, nível máximo de escolaridade atingido (Não frequentou a escola, Primária incompleta, Primária completa, 6º ano, 9º ano, 12º ano, Universitária/Politécnico), curso, tempo em que exerce a função de

consultor de recrutamento e selecção, participação em algum processo de triagem, situação profissional (efectivo ou em estágio), nome da empresa em que se encontra a exercer funções. Seguidamente, era apresentado o perfil da profissão em causa (técnico de hardware ou advogado, consoante a condição), seguido de dois *Curricula Vitae*. Numa das condições, os participantes eram expostos a dois *Curricula Vitae* em que se apresentava a idade dos candidatos e na outra não. Cada participante era exposto apenas a um perfil e a dois *Curricula Vitae*. Após a apresentação dos *Curricula Vitae*, era pedido a cada recrutador que escolhesse um dos candidatos e justificasse essa escolha e, por fim, pedia-se aos participantes que preenchessem um questionário sobre as percepções dos trabalhadores de diferentes idades.

2.4 - Material e Instrumentos

Escolha dos candidatos. A construção dos perfis e dos *Curricula Vitae*, foi baseada em casos reais de Recrutamento e Selecção (ver Anexos 1, 2, 3, 4, 5 e 6). Foi feito um pré-teste com uma Directora de Recursos Humanos e uma Técnica de Recursos Humanos, ambas com experiência superior a 10 anos na área de Recrutamento e Selecção, aos quatro *Curricula Vitae* apresentados, através de um pequeno questionário. O pré-teste tinha como objectivo verificar se os *Curricula Vitae* satisfaziam os requisitos apresentados nos perfis. É de salientar que os *Curricula Vitae* pré-testados não incluíam a idade dos candidatos. O nosso objectivo foi o de garantir que o conteúdo destes estava adequado ao perfil e que existiam diferenças qualitativas ao nível dos *Curricula Vitae* dos mais velhos e dos mais jovens. Para cada profissão, verificou-se através do pré-teste que os dois *Curricula Vitae* tinham potencial para serem escolhidos à partida, uma vez que, os dois candidatos preenchiam os requisitos necessários para a função em questão e os *Curricula Vitae* dos mais velhos eram percebidos como mais experientes. Este factor foi referido no caso das duas profissões analisadas.

Motivo da escolha. Pedia-se aos participantes que escolhessem de uma lista os motivos que justificavam a sua escolha. Os motivos escolhidos são os motivos tradicionalmente utilizados pela recrutadores, uma vez que seguem o padrão de elaboração de um *Curriculum Vitae*. Podemos verificar através do site *Europass*, uma série de informação que é pedida à pessoa para elaborar o seu *Curriculum Vitae*, nomeadamente a universidade em que se licenciou, o tipo de formação, média (s) do (s) curso (s) que frequentou, expectativas de remuneração, idade, carta de condução e fluência em línguas estrangeiras; e como consequência desta informação podemos retirar também dos *Curricula Vitae* certas afirmações sobre o candidato como a consistência nas datas apresentadas no *Curriculum Vitae*

e a experiência. Este site (<http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/vernav/Europass+Documents/Europass+CV.csp;jsessionid=7C22022F366D8AFD020C222722DEFA91.wpc1>) permite apresentar as competências e qualificações de uma forma clara e facilmente compreensível em toda a Europa, de forma que é um dos modelos mais utilizados para a elaboração de um *Curriculum Vitae*.

Conteúdo dos estereótipos dos trabalhadores mais velhos e mais jovens. Este questionário permite-nos saber as percepções dos recrutadores sobre as pessoas de diferentes idades. Para essa finalidade procedeu-se à elaboração de uma lista de competências e características referidas em estudos realizados, nos últimos anos, como características associadas a trabalhadores mais velhos e a trabalhadores mais novos (Centeno et al., 2007; Fernandes, 2008; Cavaleiro, 2009). Pedia-se aos participantes que indicassem em que medida associavam as características referidas aos trabalhadores mais velhos (0= Nada associada até 10= Completamente associado).

Preconceito face aos trabalhadores mais velhos e mais jovens. Para medir o preconceito explícito utilizámos os itens propostos no módulo “*Experiences and Expressions of Ageism*” – *European Social Survey* (Abrams, Lima & Coudin, 2008) Era pedido aos participantes que indicassem em que medida se sentiam em geral relativamente a pessoas na “casa dos 20 anos” e a pessoas com 40 anos ou mais anos (0= Extremamente negativa até 10 = Extremamente positiva).

III - Resultados

Nesta secção apresentam-se os resultados por profissão, primeiramente a profissão Advogado e seguidamente a profissão Técnico de Hardware. Continuamente iremos proceder a uma última análise dos resultados mas tendo em conta as duas profissões.

3.1 – Resultados para a profissão Advogado

Escolha dos candidatos

Para analisar a relação entre a presença ou ausência da idade nos *Curricula Vitae* e a escolha do candidato utilizou-se o qui-quadrado de independência¹. De acordo com o esperado, verificou-se que quando a idade está presente nos *Curricula Vitae* os recrutadores seleccionam o candidato mais novo ($\chi^2 = 6,563$, $df=2$, $p<0.005$) (Quadro 1).

Quadro 1 – Escolha do candidato com idade e sem idade no *Curriculum Vitae* para a condição Advogado.

	Mais novo	Mais velho	Ambos	Total
Com idade	4 (50%)	3 (37.5%)	1 (12,5%)	8 (100%)
Sem idade	0 (0%)	7 (100%)	0 (0%)	7 (100%)

¹ Como algumas das células contêm menos do que cinco casos analisámos também o valor do *Likelihood Ratio*, tal como sugerido por Field (2009). Verificou-se o mesmo padrão de resultados.

Motivos de escolha

Na Quadro 2 podemos observar as percentagens em que esses motivos foram referidos como motivos de escolha de um determinado candidato.

Quadro 2 – Percentagens referente à quantidade de vezes que o motivo foi referido como motivo de escolha de um candidato.

Motivos	Sem idade no Curriculum Vitae	Com idade no Curriculum Vitae
Carta de Condução	0%	0%
Universidade em que se licenciou	0%	12,5%
Formação ideal para o cargo	71,4%	50%
Formação Elementar	0%	12,5%
Média(s) do(s) Curso(s) de Licenciatura	0%	0%
Expectativas de Remuneração	0%	37,5%
Idade	0%	25%
Consistências nas datas apresentadas nos <i>Curricula Vitae</i>	42,9%	37,5%
Fluência em línguas estrangeiras	57,1%	37,5%
Experiência	100%	87,5%

Procurámos analisar se existiam diferenças entre os motivos referidos para a escolha dos participantes quando a idade estava presente no *Curriculum Vitae* ou não. Verificámos uma relação significativa apenas no caso das expectativas de remuneração e a idade. Quando a idade aparece no *Curriculum Vitae* os recrutadores referem as expectativas de remuneração como um motivo para a sua escolha, $\chi^2 = 3.281$, $df=1$, $p<0.005$. Do mesmo modo, quando a idade aparece no *Curriculum Vitae* os recrutadores referem a idade como um motivo de escolha (embora este resultado seja apenas marginalmente significativo; $\chi^2 = 2.019$, $df=1$, $p=0.095$).

Conteúdo dos estereótipos dos trabalhadores mais velhos e mais jovens.

Examinámos as características que os recrutadores, que responderam ao candidato advogado, associam tipicamente aos trabalhadores mais velhos e mais jovens. O quadro 4 (Anexo 7) apresenta os resultados para os trabalhadores mais velhos e o quadro 5 (Anexo 8) apresentam os resultados para os trabalhadores mais novos. Estes resultados são apresentados

nos respectivos quadros por ordem decrescente de tipicidade para os trabalhadores a que se referem.

Seguindo a metodologia de Brazão e Garcia-Maques, em 2004, procurámos perceber em que grau os atributos são associados ao grupo. Para isso, considerou-se que se a média do atributo estiver acima de cinco e se o intervalo de confiança não incluir o valor cinco, assume-se um grau de confiança de 95% em como o atributo é considerado pela população como sendo estereotipado (Marques, Lima & Novo, 2006).

Verifica-se que para os trabalhadores mais velhos os atributos considerados como estereotipados são os seguintes, experiência profissional, maturidade, cautelosos, ponderados nas decisões, resistentes às mudanças, cumprimentos de horário, responsáveis, organizados, fidelidade para com a empresa, equilíbrio, contratação envolve mais custos à empresa, comportamentos de cidadania, comportamentos de segurança, ordenados mais elevados, importância das questões familiares em detrimento do trabalho, leais e competência. Para os trabalhadores mais velhos os atributos estereotipados são os seguintes: saber lidar com as novas tecnologias, capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho, interessados na actualização das suas competências, capacidade e interesse em aprender, fisicamente capazes, ambição, dinamismo, interessados na mudança, capacidade de trabalhar em equipa, competência e eficientes.

Quando os recrutadores responderam à profissão Advogado os atributos mais associados aos trabalhadores mais velhos foram experiência profissional, maturidade, cautelosos, ponderados nas decisões e resistentes à mudança, já os menos associados foram uso de substâncias ilícitas, comportamentos agressivos, propensos a acidentes, problemas relacionados com os colegas e interessados na mudança. Para os trabalhadores mais jovens os atributos mais associados foram saber lidar com as novas tecnologias, capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho, interessados na actualização das suas competências, capacidade e interesse em aprender e fisicamente capazes, já os menos associados foram ritmo de trabalho mais lento, contratação envolve mais custos à empresa, negligenciar as instruções, resistentes à mudança e experiência profissional.

Procurámos também, verificar se existiam diferenças significativas entre a percepção das características dos trabalhadores mais velhos quando a idade aparecia no *Curriculum Vitae* ou não.

Quando a idade aparece no *Curriculum Vitae* os trabalhadores mais velhos são vistos como mais cumpridores de horários ($M=7.37$; $DP = 1.50$) do que quando a idade não aparece

($M = 5.57$; $DP = 1.39$), $t = 2.392$, $df=13$, $p<0.05$. Não se verificaram outras diferenças significativas.

Para os trabalhadores mais jovens, verifica-se que quando a idade aparece no *Curriculum Vitae* os trabalhadores mais jovens são vistos como menos rígidos ($M=2.62$; $DP=1.99$) do que quando aparece idade não no *Curriculum Vitae*, ($M=5.14$, $DP=1.77$), $t=-2.566$, $df=13$, $p<0.05$.

O mesmo acontece com a condição idade e a característica “Saber lidar com as tecnologias” ($t=2,308$, $df=13$, $p=0,038$), para os trabalhadores mais jovens. Quando aparece a idade no *Curriculum Vitae* os trabalhadores mais jovens são vistos como tendo maior capacidade para lidar com as novas tecnologias ($M=8.50$, $DP=1.19$) do que quando não aparece a idade no *Curriculum Vitae* ($M=7,28$, $DP=0.75$).

Preconceito face aos trabalhadores mais velhos e trabalhadores mais jovens

A análise relativa ao preconceito permitiu verificar que não existem diferenças significativas no modo como os recrutadores percebem as pessoas na casa dos 40 anos ($M=7,917$; $DP=1,113$) e na casa dos 20 anos ($M=7,250$; $DP=2,006$). Também não se verificaram diferenças significativas nestas avaliações em função da idade estar ou não presente no *Curriculum Vitae*.

3.2 – Resultados para a profissão Técnico de Hardware

Escolha dos candidatos

Para analisar a relação entre a presença ou ausência da idade nos *Curricula Vitae* e a escolha do candidato utilizou-se o qui-quadrado de independência. Não houve resultados significativos.

Motivos de escolha

Na quadro 3 podemos observar as percentagens em que esses motivos foram referidos como motivos de escolha de um determinado candidato.

Quadro 3 - Percentagens referente à quantidade de vezes que o motivo foi referido como motivo de escolha de um candidato.

Motivos	Sem idade no Curriculum Vitae	Com idade no Curriculum Vitae
Carta de Condução	50%	12,5%
Universidade em que se licenciou	0%	12,5%
Formação ideal para o cargo	75%	75%
Formação Elementar	50%	12,5%
Média(s) do(s) Curso(s) de Licenciatura	%	%
Expectativas de Remuneração	12,5%	12,5%
Idade	37,5%	50%
Consistências nas datas apresentadas nos <i>Curricula Vitae</i>	12,5%	12,5%
Fluência em línguas estrangeiras	12,5%	0%
Experiência	62,5%	100%

Procurámos analisar se existiam diferenças entre os motivos referidos para a escolha dos participantes quando a idade estava presente no *Curriculum Vitae* ou não. Verificámos uma relação significativa apenas no caso do motivo experiência. Existe uma relação entre o aparecimento e o não aparecimento da idade no *Curriculum Vitae* e a Experiência ($\chi^2 = 3.692$, $df=1$, $p<0.005$). Quando a idade aparece no *Curriculum Vitae* os recrutadores referem o motivo experiência como justificação da escolha do candidato.

Conteúdo dos estereótipos dos trabalhadores mais velhos e mais jovens.

Examinámos as características que os recrutadores, que responderam ao candidato advogado, associam tipicamente aos trabalhadores mais velhos e mais jovens. O quadro 6 (Anexo 9) apresentam os resultados para os trabalhadores mais velhos, o quadro 7 (Anexo 10) apresentam os resultados para os trabalhadores mais novos. Estes resultados são apresentados nos respectivos quadros por ordem decrescente de tipicidade para os trabalhadores a que se referem.

Seguindo a metodologia de Brazão e Garcia-Maques, em 2004, procurámos perceber em que grau os atributos são associados ao grupo. Para isso, considerou-se que se a média do atributo estiver acima de cinco e se o intervalo de confiança não incluir o valor cinco, assume-

se um grau de confiança de 95% em como o atributo é considerado pela população como sendo estereotipado (Marques, Lima & Novo, 2006).

Verifica-se que para os trabalhadores mais velhos os atributos considerados estereotipados são os seguintes: experiência profissional, ordenados mais elevados, fidelidade para com a empresa, maturidade, ponderados nas decisões, cautelosos, responsáveis, cumprimentos de horários, ritmo de trabalho mais lento, leais, comportamentos de segurança, equilíbrio, resistentes à mudança, confiáveis, comportamentos de cidadania e importância das questões familiares em detrimento do trabalho. Para os trabalhadores mais jovens os atributos estereotipados são os seguintes: saber lidar com as novas tecnologias, capacidade de adaptação, interessados na actualização das suas competências, capacidade e interesse em aprender, fisicamente capazes, ambição, interessados na mudança, dinamismo, capacidade de trabalhar em equipa, eficientes, produtivos, qualidade nos trabalhos realizados e organizados.

Quando os recrutadores respondem à profissão Técnico de Hardware os atributos mais associados aos trabalhadores mais velhos são experiência profissional, ordenados mais elevados, fidelidade para com a empresa, maturidade e ponderados nas decisões, enquanto que os menos associados são uso de substâncias ilícitas, saber lidar com as novas tecnologias, interessados na actualização das suas competências, capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho e uso de linguagem não profissional. Para os trabalhadores mais jovens os atributos mais associados são saber lidar com as novas tecnologias, capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho, interessados na actualização das suas competências, capacidade e interesse em aprender e fisicamente capazes, enquanto que as menos associadas são contratação envolve mais custos à empresa, resistentes à mudança, ritmo de trabalho mais lento, rígidos e importância das questões familiares em detrimento do trabalho.

Tal como na condição Advogado, procurámos verificar se existiam diferenças significativas entre a percepção das características dos trabalhadores mais velhos quando a idade aparecia no *Curriculum Vitae* ou não.

Existe uma diferença significativa entre a condição idade e a característica “Comportamentos de Segurança” ($t = 2.118$, $df = 14$, $p = 0.053$), para os trabalhadores mais velhos. Quando aparece a idade no *Curriculum Vitae* os trabalhadores mais velhos são vistos como tendo mais comportamentos de segurança ($M = 7.00$; $DP = 1.19$) do que quando a idade não aparece no *Curriculum Vitae* ($M = 5.75$; $DP = 1.16$).

Para os trabalhadores mais jovens, verifica-se uma diferença entre a condição idade e a característica “Cumprimentos de Horários” ($t = 2.763$, $df = 14$, $p < 0,05$). Quando a idade aparece no *Curriculum Vitae* os trabalhadores mais jovens são vistos como menos cumpridores de

horários ($M=3.75$, $DP=1.16$) do que quando não aparece idade no *Curriculum Vitae* ($M=7.88$; $DP=1.45$).

Preconceito face aos trabalhadores mais velhos e trabalhadores mais jovens

A análise relativa ao preconceito permitiu verificar que não existem diferenças significativas no modo como os recrutadores percebem as pessoas na casa dos 40 anos ($M=7,071$; $DP=2,336$) e na casa dos 20 anos ($M=7,071$; $DP=2,334$). Também não se verificaram diferenças significativas nestas avaliações em função da idade estar ou não presente no *Curriculum Vitae*.

3.3 – Resultados gerais

Para finalizar a análise dos resultados, procurámos saber se existiam diferenças significativas entre a percepção dos trabalhadores mais velhos e mais jovens em função da profissão e da idade estar ou não estar presente nos *Curricula Vitae*. Para tal, realizamos uma ANOVA factorial a dois factores com a profissão (1=advogado e 2=técnico de hardware) e a presença da idade (1=com idade no *Curriculum Vitae* e 2= sem idade no *Curriculum Vitae*) como duas variáveis independentes e o conteúdo dos estereótipos dos trabalhadores mais velhos e a mais jovens, a percepção de competência e afectuosidade, o preconceito explícito e implícito e a percepção de ameaça dos jovens como variáveis dependentes (foi realizada uma ANOVA para cada um destes factores).

Conteúdo dos estereótipos de trabalhadores mais velhos e mais jovens

Para os trabalhadores mais velhos esta análise demonstrou um efeito principal na função, em que os recrutadores que responderam à condição Técnico de Hardware consideram que trabalhadores mais velhos exigem significativamente ordenados mais elevados ($M= 7.25$; $DP= 1.183$) do que os recrutadores que responderam à condição Advogado ($M= 6.27$; $DP= 1.223$), $F(1,27)= 4.969$, $p<0,05$. Observou-se também que os recrutadores que responderam à condição Técnico de Hardware consideram os trabalhadores mais velhos com um ritmo de trabalho mais lento ($M= 6.31$; $DP= 1.740$) do que os recrutadores que responderam à condição Advogado ($M= 4.13$; $DP= 1.885$), $F(1,27)= 10.417$, $p<0,05$. Por fim, verificou-se um efeito principal na idade sendo que quando a idade aparecia no *Curriculum Vitae* os recrutadores consideram que os trabalhadores mais velhos são mais

cumpridores de horários ($M= 6.94$; $DP= 1.436$) do que quando a idade não aparece no *Curriculum Vitae* ($M= 5.67$; $DP=1.676$), $F(1,27)= 5.068$, $p<0,05$.

No que respeita aos trabalhadores mais novos esta análise mostrou um efeito principal na função, em que os recrutadores que responderam à condição Técnico de Hardware consideram os trabalhadores mais novos mais cautelosos ($M= 5.50$; $DP=1.682$) do que os recrutadores que responderam à condição Advogado ($M= 3.93$; $DP= 1.335$), $F(1,27)= 6.130$, $p<0.05$, e um efeito principal na idade, em que quando a idade aparece no *Curriculum Vitae* os recrutadores consideram os trabalhadores mais novos menos rígidos ($M=2.81$; $DP= 1.682$) do que quando a idade não aparece no *Curriculum Vitae* ($M= 4.33$; $DP= 1.799$), $F(1,27)= 6.552$, $p<0,05$.

Preconceito face aos trabalhadores mais velhos e trabalhadores mais jovens.

No que toca ao preconceito não se demonstrou nenhum efeito principal.

IV - Discussão e Conclusão

Este estudo teve como objectivo perceber, em contexto real, quais as escolhas de um recrutador quando confrontado com a opção entre um trabalhador mais jovem e um trabalhador mais velho e perceber qual a percepção dos recrutadores relativamente a trabalhadores mais jovens e mais velhos. Para testar esta hipótese pedíamos a um conjunto de recrutadores que efectuassem uma escolha com base em dois *Curricula Vitae*, em que um pertencia a um candidato mais velho e o outro pertencia a um candidato mais novo. De acordo com o objectivo do estudo esperávamos as seguintes hipóteses: quando a idade surge nos *Curricula Vitae* os recrutadores irão escolher os candidatos mais jovens e quando a idade não surge nos *Curricula Vitae* os recrutadores irão escolher os candidatos com mais experiência (e que corresponde aos candidatos objectivamente mais velhos) (H1); e, que quando a idade aparece nos *Curricula Vitae* os recrutadores tenderão a ser mais idadistas do que quando a idade não aparece nos *Curricula Vitae*. Especificamente, tenderão a partilhar um estereótipo e uma percepção de ameaça mais negativa dos trabalhadores mais velhos (H2).

Quando analisamos a profissão advogado, encontramos apoio para H1. De facto, quando a idade aparece nos *Curricula Vitae* analisados, os recrutadores tendem a escolher de forma significativa o candidato mais novo. A indicação dos motivos para a escolha parece ir também no mesmo sentido já que, quando a idade aparece nos *Curricula Vitae*, os recrutadores indicam mais que o motivo de escolha se prendeu com a idade e com as expectativas de remuneração. Estes resultados parecem estar de acordo com a ideia de que existe idadismo da parte dos recrutadores nos processos de selecção e que este se torna sobretudo evidente quando a idade aparece logo no início dos *Curricula Vitae*.

De facto, no estudo de Munnell, Sass & Soto, em 2006, em que se procedeu à análise dos custos de contratação de trabalhadores mais velhos, mais de 40% dos inqueridos referiu que os trabalhadores mais velhos são mais caros que os trabalhadores mais jovens, chegando ao dobro dos custos associados aos trabalhadores mais velhos em comparação com os mais jovens. Este factor poderá talvez ajudar a explicar porque este motivo poderá estar por detrás das escolhas dos candidatos no presente caso.

Por outro lado, ao nível do conteúdo estereotípico verifica-se também diferenças significativas entre a condição sem idade e com idade no *Curriculum Vitae* no sentido em que os trabalhadores mais novos são percebidos como menos rígidos e com maior capacidade para lidar com as tecnologias quando a idade surge no *Curriculum Vitae*. Estes factores poderão

também ajudar a explicar a preferência pelo candidato mais jovem. Salienta-se que houve uma característica que foi percebida como melhor no caso dos trabalhadores mais velhos quando a idade estava presente e que era a “capacidade para cumprir horários”. No entanto, o facto da escolha efectiva ter sido em favor dos jovens poderá indicar que esta não é uma característica muito valorizada para este posto de trabalho e que não é condição suficiente para levar à escolha do trabalhador mais velhos em detrimento do mais novo.

No que concerne à análise do preconceito explícito não se verifica diferenças significativas em função da idade estar ou não presente nos *Curricula Vitae*. Neste sentido, não parece haver um apoio claro para a H2 já que não parecem existir percepções estereotípicas mais negativas generalizadas em relação aos trabalhadores mais velhos assim como não existe uma avaliação claramente mais desfavorável deste grupo de trabalhadores quando a idade está presente no *Curriculum Vitae*.

No Técnico de Hardware, ao contrário do que seria esperado na H1 do presente estudo, não se verifica nenhuma relação, o que de facto é bastante surpreendente, uma vez que, normalmente trabalhos em que a linguagem tecnológica está relacionada parecem estar mais associados a pessoas mais novas (Perry & Finkelstein, 1999, cit in Finkelstein & Farrel, 2007).

Na análise à medida conteúdo dos estereótipos de percepção de competência verifica-se que em relação aos atributos estereotípicos associados a cada um dos grupos, estes resultados, apesar de, um pouco ambivalentes, são bastante interessantes na medida em que, quando os recrutadores responderam à profissão Técnico de Hardware a experiência profissional é referida como a característica mais associada aos trabalhadores mais velhos o que vai de encontro ao motivo referido pelos recrutadores na escolha para o Técnico de Hardware. Contudo, o atributo saber lidar com as novas tecnologias foi distinguido como um dos atributos menos associados aos trabalhadores mais velhos e como o atributo mais associado aos trabalhadores mais novos. Para além disto, e ainda dentro da medida conteúdo dos estereótipos, os recrutadores que responderam ao perfil do Técnico de Hardware referem que quando a idade aparece no *Curriculum Vitae* os trabalhadores mais velhos são vistos como tendo mais comportamentos de segurança do que quando a idade não aparece.

Já os trabalhadores mais jovens são vistos como menos cumpridores de horários quando a idade aparece no *Curriculum Vitae* do que quando esta não aparece. Utilizando o mesmo estudo referido acima como título de exemplo, Ng e Fedman, em 2008, suportam que os trabalhadores mais velhos exibem realmente menos atrasos e absentismo voluntário (Cavaleiro, 2009).

É interessante verificar que quando se compara a percepção dos trabalhadores mais velhos na condição Advogado com a condição Técnico Hardware, parece haver uma tendência para os recrutadores na condição Técnico de Hardware serem mais idadistas nas suas percepções. De facto, os resultados mostram que estes recrutadores percebem os trabalhadores mais velhos como exigindo ordenados mais elevados e como tendo um ritmo de trabalho mais lento do que os recrutadores que responderam ao estudo na condição Advogado.

Deste modo, podemos verificar que o padrão de resultados obtidos no caso do Técnico de Hardware é misto: se por um lado eles podem revelar algum grau de idadismo nas suas percepções, estas não parecem ter influência na sua escolha efectiva, já que não existe preferência pelo trabalhador mais jovem. Estes resultados são surpreendentes, porque esperávamos idadismo nas relações mais tecnológicas já que existem indicações que a capacidade de adaptação à tecnologia é um atributo significativamente mais associado aos trabalhadores mais jovens do que aos trabalhadores mais velhos. De facto, uma potencial preocupação para os trabalhadores mais velhos, segundo Charness, Czaja e Sharit, em 2007, é saber se eles estão ou não actualizados com a tecnologia. De acordo, com os mesmos autores, nos EUA, em geral, os adultos mais velhos relatam um menor uso de tecnologia do que os adultos mais jovens e também são menos propensos a ser usuários da tecnologia do que os adultos mais jovens e, para além disso, são menos propensos a ser usuários da tecnologia dos computadores e da internet. Pesquisas em países europeus identificaram tendências semelhantes. Aubert, Caroli e Roger, em 2006, referiram que empresas no sector de Inovação e Tecnologias tendem a ser discriminatórios em relação à idade dos trabalhadores, tendo como exemplo, a remuneração, em que os mais velhos são pior remunerados que os mais novos e, tendem também a criar mais oportunidades de emprego para trabalhadores mais jovens (Fernandes, 2009).

Julgamos que talvez uma possível explicação para os resultados obtidos no que se refere à escolha do candidato para a profissão Técnico de Hardware se possa prender com algum tipo de motivação dos participantes para não revelarem o seu idadismo. Isto justifica-se talvez pelo facto de os recrutadores se encontrarem mais sensibilizados para práticas discriminatórias em relação a esta classe de trabalhadores, neste tipo de trabalho. De facto, o preconceito devido à idade nas profissões tecnológicas parece ser mais conhecido em termos sociais e, portanto, mais fácil de evitar.

A crescente consciencialização por parte de governos e instituições ligadas ao emprego na importância desta temática, através da implementação de medidas destinadas a

promover o emprego dos colaboradores mais velhos (Cavaleiro, 2009; Centeno et al., 2007) e a tentativa de aumentar a consciência de todos os colaboradores acerca dos riscos de discriminação em relação à idade, bem como, a tentativa de obtenção do compromisso da gestão sénior na eliminação deste tipo de discriminação (Parry, 1996, cit in Cavaleiro, 2009), pode ter levado a um efeito de enviesamento nos resultados, fazendo com que os recrutadores se encontrem mais prevenidos neste tipo recrutamento e a evitar alguma forma de discriminação relacionada com a idade.

Para além disso, quando os recrutadores enumeram os motivos de escolha, ao responderem ao perfil de Técnico de Hardware, verifica-se que quando a idade aparecia no *Curriculum Vitae* os recrutadores referem a experiência como um motivo da sua escolha. O facto de terem referido a experiência como motivo de escolha é, também, um factor muito importante, para a possível explicação da escolha do candidato na profissão Técnico de Hardware não ter sido idadista ao contrário do que acontece na profissão Advogado. Se pesquisarmos na literatura podemos confirmar que a experiência é uma característica muito associada a trabalhadores mais velhos, verificando-se ainda que, quando a empresa pretende recrutar trabalhadores para cargos superiores e de maior responsabilidade, segundo Fernandes, em 2008, a empresa terá mais vantagens em seleccionar trabalhadores mais velhos, porque estes são percebidos como mais experientes e com maior capacidade de interagir com o cliente. O mesmo afirma Marques, em 2011, referindo ainda que por serem mais experientes os trabalhadores mais velhos podem criar novas oportunidades de trabalho para a empresa.

Ademais, segundo Centeno e colaboradores, em 2007, existe uma tendência para indivíduos com um grau de instrução mais elevado, como o caso da amostra deste estudo, em que os indivíduos possuem todos, no mínimo, o grau de escolaridade correspondente à Licenciatura, manifestarem mais preocupação de índole social e moral, ou seja, a opinião de que o limite de idade de recrutamento é uma forma de discriminação e, apontam, também, a necessidade das empresas de terem vários grupos etários.

De modo a suportarmos esta hipótese realizámos um questionário de resposta aberta, a dois Técnicos de Recrutamento, que continha as seguintes questões: 1) Acha que existe preconceito da parte dos recrutadores em relação aos trabalhadores mais velhos num processo de triagem?, 2) Acha que os recrutadores tetam ser imparciais e não preconceituosos quando fazem processos de triagem curricular?, 3) Em que profissão acha que existe mais idadismo: na selecção de Técnicos de Hardware ou de Advogados? Porquê? As respostas dadas pelos Técnicos de Recrutamento indicaram que, de facto, a profissão Técnico de Hardware é uma

profissão mais associada aos trabalhadores mais jovens, ao contrário da profissão Advogado. Ambos os técnicos afirmam, ainda que, “existe preconceito da parte dos recrutadores em relação aos trabalhadores mais velhos num processo de triagem”. De facto, um deles sublinha que, “a maioria dos empregadores, na definição do perfil, coloca logo essa restrição, a idade e que, embora concorde que os recrutadores tentem ser imparciais e não preconceituosos, muitas vezes, não o conseguem ser”. Neste discurso é interessante notar que parece existir de facto pelo menos uma tentativa para não serem idadistas e que existe também consciência por parte dos recrutadores de que poderá existir mais idadismo no recrutamento de Técnicos de Hardware do que de Advogados. É interessante, também, verificar que os recrutadores neste caso afirmam mesmo que a profissão Advogado se associa mesmo a uma idade mais avançada. No entanto, o nosso estudo demonstra que, quando estão numa situação de escolha efectiva, e quando a idade surge no *Curriculum Vitae*, os recrutadores tendem a escolher o candidato mais jovem. Isto pode indicar que, apesar da profissão Advogado não ser “normalmente” tão associada à ideia dos “jovens”, também está sujeita, talvez até mais por falta de prevenção, a enviesamentos idadistas no momento da escolha efectiva.

Do mesmo modo do que sucedeu em relação à profissão de Advogado, não parecem haver evidências claras que confirmem H2 no sentido em que não se verifica uma imagem estereotípica generalizada mais negativa, nem uma avaliação claramente mais negativa dos trabalhadores mais velhos quando a idade está presente no *Curriculum Vitae*.

4.1 Síntese dos resultados obtidos

O presente estudo permitiu evidenciar a existência de idadismo na triagem dos candidatos por parte dos recrutadores. No entanto, o idadismo na escolha efectiva dos candidatos parece ocorrer apenas na análise da profissão de advogado e não de técnico de hardware o que poderá estar relacionado com o facto de os recrutadores estarem mais prevenidos no caso desta profissão. Por sua vez, em termos gerais os resultados relativos às percepções de idadismo mostram diferenças significativas na percepção dos trabalhadores mais velhos e mais novos quer na análise da profissão de Advogado, quer na análise da profissão de Técnico de Hardware, com algumas características significativamente mais associadas do que outras a estes grupos etários de trabalhadores. Por exemplo, na profissão Advogado os trabalhadores mais velhos são vistos como mais cumpridores de horários e os trabalhadores mais jovens como menos rígidos e com maior capacidade para lidar com as tecnologias. Na profissão Técnico de Hardware os trabalhadores mais velhos são vistos como

tendo mais comportamentos de segurança e os trabalhadores mais jovens como sendo menos cumpridores de horários.

4.2. As implicações do idadismo para o mercado de trabalho

Apesar desta tendência de recrutamento de trabalhadores mais jovens em detrimento de trabalhadores mais velhos, Taylor e Walker, em 1995, referem que a escolha de emprego baseada na idade pode ter resultados muito negativos para as organizações, tais como retornos pobres no investimento do capital humano, um universo de recrutamento estreito, perda de competências e experiência e um desequilíbrio entre juventude e maturidade (Cavaleiro, 2009).

No estudo realizado por Centeno e colaboradores, em 2007, quase 70% dos inqueridos discorda com o estabelecimento de um limite na idade de recrutamento por parte das empresas, contudo, é na população mais jovens que se encontra a maior proporção de indivíduos que concorda com o limite de idade para a admissão, 40% no grupo etário entre os 15 e os 24 anos, ao passo que, nos grupos com idades superiores a 55 anos, esse valor ronda os 20%. Uma explicação que Centeno e colaboradores, em 2007, referem para estes valores na população mais jovens é o facto de este grupo se encontrar na situação de primeiro emprego e sente uma forte necessidade de encontrar vantagem na inserção no mercado de trabalho. Para além disto, existem também referências na literatura que apontam para uma conduta por parte dos recrutadores em que preferem contratar pessoas da sua faixa etária (Finkelstein & Farrel, 2007) pelo que se o recrutamento for feito por pessoas mais jovens haverá uma tendência para contratar pessoas mais jovens. Para mais, em Portugal, Marques, em 2011, afirma que a discriminação pela idade, parece atingir sobretudo as pessoas mais velhas, sublinhando este facto com dados, retirados do módulo “Idadismo” do *European Social Survey* de 2009, como por exemplo, 20,8% dos indivíduos entre os 65 e os 79 anos e 31,6% dos indivíduos com mais de 80 anos já se sentiram discriminados por causa da idade.

No estudo realizado por Cavaleiro, em 2009, cujo objectivo era perceber as percepções de um conjunto de entidades empregadores relativamente a colaboradores mais velhos, concluiu-se que as empresas onde os colaboradores entrevistados trabalham não fazem discriminação, não possuindo qualquer restrição ao perfil em termos de idade. Contudo, o critério idade foi referido, em alguns casos para justificar a adequabilidade dos candidatos à função, aquando à avaliação dos perfis. Podemos então deduzir a importância deste factor na

pré-selecção dos candidatos e influencia na continuação dos mesmos no processo de recrutamento e selecção e posterior contratação.

Ao procedermos a uma breve pesquisa, num site de oferta de emprego português, verificou-se que as empresas colocam nos requisitos a faixa etária pretendida para responder ao anúncio (ver anexos 12, 13 e 14). Na pesquisa em questão observou-se, também que nos anúncios vistos para os Técnicos de Informática não se verificou a referência à idade, contudo, no caso da pesquisa realizada para a profissão Advogado foram facilmente encontrados anúncios com a faixa etária pretendida para a resposta ao mesmo. Este facto é bastante interessante, na medida em que foi na profissão Advogado que se verificou que os recrutadores são idadistas. Também o facto de a idade não surgir na profissão Técnico de Hardware pode indicar alguma preocupação para não parecer idadista no caso desta profissão o que está aliás de acordo com os resultados do presente estudo.

Ainda que, a idade como critério de selecção seja vista, por muitos, como um método de escolha discriminatório, esta forma de selecção ainda não foi aceite como uma forma de discriminação. Contudo, verifica-se através da literatura, de estudos e do estudo em questão que existe esta forma de discriminação, e que deveria ser tida em consideração tal como outras formas de discriminação reconhecidas, como por exemplo, a discriminação através da raça ou do sexo.

4.3. Limitações e sugestões para estudos futuros

Através deste estudo verificámos que existe realmente processos de recrutamento em que as decisões finais prejudicam os trabalhadores mais velhos no mundo do trabalho, seja pelas crenças negativas associadas a este grupo de trabalhadores ou pelos simples facto de as empresas empregadoras colocarem limites de idade na fase de selecção de *Curricula Vitae*.

Devido à importância, proporções, realidade e consequências da temática focada neste estudo, o idadismo, justifica-se futuramente a realização de estudos com uma amostra mais representativa dos sujeitos. Seria igualmente importante que estudos futuros incluíssem um maior número de profissões e que os recrutadores fossem indivíduos de várias áreas a nível do território nacional, bem como indivíduos de diferentes etnias, idades e nível socioeconómico. Isto permitiria uma visão mais geral da situação actual e possível generalização dos resultados.

A verdade é que o idadismo é uma realidade a que muitas pessoas querem ou procuram “fechar os olhos”, como verificámos neste estudo em questão. Contudo, parece ser

de extrema importância realçar a tomada de consciência e tentativa de reduzir e/ou eliminar esta prática, da realidade dos trabalhadores, para que a procura de emprego seja uma acção equitativa para todos.

V - Referências

- Abrams, D., Lima, L., & Loudin, G. (2008) *Experiences and Expressions of Ageism*. European Social Survey – Round IV.
- Alley, D. & Crimmins, E. (2007). The Demography of Aging and Work. Em Shultz, K. S. & Adams, G. A.(Eds.) *Aging and Work in the 21st Century*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Armstrong – Stassen (2008) Human resource practices for mature workers – and why aren't employers using them? *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 46(8), 334-352.
- Belsky, J. (1999). *The Psychology of Aging*. (3ª Edição). Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company
- Carvalho, C. (2004). *O processo de recrutamento e selecção*. Textos de Apoio – Gestão de Recursos Humanos. Coimbra: FPCEUC (documento não publicado).
- Cavaleiro, V. A. M. (2009). *Percepções de empregadores acerca dos colaboradores mais velhos*. Dissertação de Mestrado Psicologia Social e das Organizações. Lisboa: ISCTE-IUL.
- Centeno, L. G., et al. (2007). *Envelhecimento e perspectivas de luta contra as barreiras da idade no emprego*. Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.
- Charness, N., Czaja, S. & Sharit, J. (2007). Age and Technology for Work. Em Shultz, K. S. & Adams, G. A.(Eds.) *Aging and Work in the 21st Century*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Chiavenato, I. (2004). *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações* (8ª Edição). São Paulo: Editora Atlas S.A.
- Chiavenato, I. (2004a). *Planejamento, Recrutamento e Selecção de Pessoal – Como Agregar Talentos à Empresa* (5ª Edição). São Paulo: Editora Atlas S.A.
- Cleveland, J. N. & Lim, A. S. (2007). Employee Development and Performance in Organizations. Em Shultz, K. S. & Adams, G. A.(Eds.) *Aging and Work in the 21st Century*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cowling, A. & Mailer, C. (2003). *Gerir os Recursos Humanos* (2ª Edição). Publicações Lisboa: Dom Quixote.
- Fernandes, S. L. R. (2008). *Atitudes e percepções dos recrutadores face aos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho: estudo numa empresa portuguesa de Recursos Humanos*. Dissertação de Mestrado Psicologia Social e das Organizações. Lisboa: ISCTE-IUL.

- Fields, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS (Introducing Statistical Methods)*. London: SAGE Publications.
- Finkelstein, L. M., Burke, M. & Raju, N. (1995). Age Discrimination in Simulated Employment Contexts: An Integrative Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 80(6), 652-663.
- Finkelstein, L. M. & Farrel, S. K. (2007). An Expanded View of Age Bias in the Workplace. Em Shultz, K. S. & Adams, G. A.(Eds.) *Aging and Work in the 21st Century*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Goldberg, C. (2007). Diversity Issues for an Aging Workforce. Em Shultz, K. S. & Adams, G. A.(Eds.) *Aging and Work in the 21st Century*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Gomes, A., Pina, M. C., Rego, J. F. S., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. A. & Campos, R. C. (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Marques, S., Lima, M. L. & Novo, R. (2006). Traços estereotípicos associados às pessoas jovens e idosas na cultura portuguesa. *Laboratório de Psicologia*, 4, 91-108.
- Marques, S. (2011). *Discriminação da Terceira Idade*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- McCann, R., & Giles, H. (2002) *Ageism in the Workplace: A communication Perspective*. Ageism – Stereotyping and prejudice against older people. Em: T. D. Nelson. (eds.), Massachusetts Institute of Technology.
- Mcquaid, J., Mcquaid, P. & Mcquaid, D. (1988). *Como entrevistar e contratar pessoas produtivas – Um guia que responde a todas as questões do gestor moderno* (1ª Edição). Portugal: Editora Cetop.
- Moura, E. (2000). *Gestão de Recursos Humanos: influências e determinantes do desempenho*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Munnell, A. H., Sass, S. A., & Soto, M. (2006). *Employer Attitudes Towards Older Workers: Survey Results*. Work Opportunities for Older Americans Series 3. Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston College.
- Nascimento, R. F. L., Argimon, I. I. L., Lopes, R. M. F. (2006). Atualidades sobre o idoso no mercado de trabalho. Disponível em:
<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0300.pdf>
- Nelson, T. D. (2006). *The psychology of prejudice* (2ª Edição). Boston: Pearson Education, Inc.

- Peres, M. A. C. (2003). As estratégias empresariais e a exclusão por idade. *Revista Gerenciais*, (Online), 2(1), 15-21. Disponível em:
<http://revistaiberoamericana.org/index.php/ibero/article/view/22/1363>
- Peretti, J-M. (1994). *Recursos Humanos*. (2ª Edição). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Ramos, S. & Lacomblez, M. (2005). *Envelhecimento, trabalho e cognição: 80 anos de investigação*. Laboreal. 1(1), 52-60
- Ribeiro, R. B. (2002). Recrutamento e Selecção. In Caetano, A. & Vala, J. (Orgs.). *Gestão de recursos humanos: contextos, processos e técnicas*. Lisboa: RH Editores.
- Wilkinson, J. A., & Ferraro, K. F. (2002) Thirty Years of Ageism Research. Em: T. D. Nelson (eds.), *Ageism – Stereotyping and prejudice against older persons*. Massachusetts Institute of Technology.

VI – ANEXOS

- Anexo 1** Perfil do Técnico de Hardware
- Anexo 2** Perfil do Advogado
- Anexo 3** Técnico de Hardware – *Curriculum Vitae* do candidato mais jovem.
- Anexo 4** Técnico de Hardware – *Curriculum Vitae* do candidato mais velho.
- Anexo 5** Advogado – *Curriculum Vitae* do candidato mais jovem.
- Anexo 6** Advogado – *Curriculum Vitae* do candidato mais velho.
- Anexo 7** Atributos que os recrutadores que seleccionaram o candidato Advogado consideram culturalmente associados aos trabalhadores mais velhos.
- Anexo 8** Atributos que os recrutadores que seleccionaram o candidato Advogado consideram culturalmente associados aos trabalhadores mais jovens
- Anexo 9** Atributos que os recrutadores que seleccionaram o candidato Técnico de Hardware consideram culturalmente associados aos trabalhadores mais velhos.
- Anexo 10** Atributos que os recrutadores que seleccionaram o candidato Técnico de Hardware consideram culturalmente associados aos trabalhadores mais jovens.
- Anexo 11** Questionário
- Anexo 12** Anúncio de emprego, retirado do site Net-Empregos no dia 18 de Outubro de 2011
(http://www.net-empregos.com/detalhe_anuncio_livre.asp?REF=1349998)
- Anexo 13** Anúncio de emprego, retirado do site Net-Empregos no dia 18 de Outubro de 2011 (<http://www.net-empregos.com/1350697/assistente-administrativa-p-sociedade-de-advogados-no-estoril/>)
- Anexo 14** Anúncio de emprego, retirado do site Net-Empregos no dia 18 de Outubro de 2011 (<http://www.net-empregos.com/1350697/assistente-administrativa-p-sociedade-de-advogados-no-estoril/>)
- Anexo 15** *Curriculum Vitae* - Daniela de Albuquerque Martins Vicente

Anexo 1 – Perfil do Técnico de Hardware

Perfil de Técnico de Hardware

(M/F)

Relacionamento Interpessoal /Empatia

Interage com eficácia e é sensível aos outros. Trabalha bem com os outros e respeita-os. Cria um espírito de equipa.

Organização e Planeamento

Organiza e programa os acontecimentos, actividades e recursos. Estabelece e controla os programas, calendários e planos.

Análise e Síntese

Capacidade para abordar os problemas nas suas diferentes componentes, identificando os aspectos críticos. Avalia a informação mais importante de forma sistemática e racional.

Resolução de problemas Complexos

Analisa e identifica o foco dos problemas com precisão e rapidez. Divide os problemas em etapas lógicas, propondo soluções apropriadas e eficazes. Demonstra criatividade e determinação na resolução dos problemas.

Orientação para a Qualidade

Prestação sustentada em um desempenho de qualidade, com padrões elevados quanto a resultados e formas de trabalho. Produz poucos erros e é cuidadoso na forma de apresentar os trabalhos.

Função:

As principais responsabilidades da função centram-se na assistência pós-venda, com especial incidência na manutenção de redes e do parque informático instalado, sejam servidores ou postos de trabalho, novas instalações e prestação de serviços de apoio informático, junto dos clientes.

Perfil:

- Formação ao nível do 12º ano Técnico Profissional na área de Informática;

- Facilidade e gosto por relações interpessoais;
- Experiência profissional em assistência pós-venda;
- Carta de condução;
- Experiência em sistemas operativos Microsoft a nível de servidor e de PCs;
- Dá-se preferência aos candidatos que possuam experiência em MS Exchange e MS ISA Server.

Anexo 2 – Perfil do Advogado

PERFIL

Técnico Superior de Regularização e cadastro

(M/F)

- Licenciatura Pré – Bolonha em Solicitadoria ou Direito. Neste último caso será valorizado uma Pós-Graduação, ou Mestrado em Solicitadoria;
- Experiência na área de cadastro de imóveis, com especial incidência no contacto com Repartições de Finanças e Conservatórias/SIR;
- Valoriza-se alguma experiência na coordenação de equipas;
- Privilegiam-se conhecimentos sobre:
 - Legislação relativa a actos de registo;
 - Fiscalidade associada aos imóveis.
- Valoriza-se conhecimento de Inglês;
- Valoriza-se conhecimento de Word, Excel e Access.

Anexo 3 – Técnico de Hardware – *Curriculum Vitae* do candidato mais jovem.



**Europass
Curriculum
Vitae**

Informação pessoal

Apelido(s) / Nome(s) próprio(s)	Pereira Gonçalo
Morada(s)	Lisboa (Portugal)
Endereço(s) de correio electrónico	Gonçalo_Pereira@gmail.com
Data de nascimento	02/08/1986
Sexo	Masculino

Emprego pretendido / Área funcional

Técnico de Hardware

Experiência profissional

Datas	2007 →
Função ou cargo ocupado	Helpdesk - Manutenção de Hardware; manutenção de Redes e Instalação de Software. Contacto directo com o cliente.
Nome e morada do empregador	InformáticaHouse – Venda e assistência de equipamento de informático.
Tipo de empresa ou sector	Informática
Datas	2004 - 2007
Função ou cargo ocupado	Helpdesk
Principais actividades e responsabilidades	Operador de Helpdesk 1ª linha - Programação / Gestão de Redes / Análise de Sistemas/Estrutura Organização e Tratamento de Dados (Estágio).
Nome e morada do empregador	Luma S.A. - Sistemas de Informação Lisboa (Portugal)
Tipo de empresa ou sector	Informação E Comunicação

Educação e formação

Datas	2001 - 2004
Designação da qualificação atribuída	14 valores

Principais disciplinas/competências profissionais
 Nome e tipo da organização de ensino ou formação

Curso Profissional Nível 3:
 SDAC - Sistemas Digitais e Arquitectura de Computadores, IMEI - Instalação e Manutenção de Equipamentos Informáticos, EF - Electrónica Fundamental, CDADOS - Comunicação de Dados
 ETPM - Escola Técnica e Profissional de Mafra

Aptidões e competências pessoais

Primeira língua

Português

Outra(s) língua(s)

Auto-avaliação
 Nível europeu (*)

Inglês

Compreensão				Conversaço				Escrita	
Compreensão oral		Leitura		Interacção oral		Produção oral			
B1	Utilizador independente	B1	Utilizador independente	A2	Utilizador básico	A1	Utilizador básico	A2	Utilizador básico

(*) [Nível do Quadro Europeu Comum de Referência \(CECR\)](#)

Aptidões e competências sociais

Boa capacidade de comunicação com outras pessoas;
 Boa capacidade de organização devido à experiência adquirida na criação de eventos informáticos a nível nacional (LAN Partys).

Aptidões e competências técnicas

Programação C e C#. Planear, configurar e efectuar manutenção em redes e/ou bases de dados;
 Instalar, configurar e efectuar manutenção nos mais variados equipamentos informáticos;
 Domínio em software Office (Word, Excel, PowerPoint);
 Domínio na inserção em base de dados;
 Conhecimento de Redes (Topologias de Cablagens, Meios de Transmissão, Cablagem Estruturada, Equipamentos, Ethernet, Wi-Fi, ADSL, experiência prática em instalação e manutenção de redes adquirido através da organização de eventos informáticos a nível nacional).
 Microsoft Certified Technology Specialist: Windows Vista, Configuration (2009);
 MCITP: Enterprise Support Technician (2010);
 Microsoft Certified Technology Specialist: Windows Server 2008 Active Directory, Configuration (2010).

Carta de condução

B

Anexo 4 - Técnico de Hardware – Curriculum Vitae do candidato mais velho.



**Europass
Curriculum
Vitae**

Informação pessoal

Apelido(s) / Nome(s) próprio(s)	Vasques Manuel
Morada(s)	Lisboa (Portugal)
Endereço(s) de correio electrónico	Vasques_Manuel@gmail.com
Nacionalidade	Portugal
Data de nascimento	18 de Março 1965
Sexo	Masculino

Emprego pretendido / Área funcional

Técnico de Hardware

Experiência profissional

Datas	1989 - 1991
Função ou cargo ocupado	Helpdesk – assistência interna nos diferentes campos informáticos (Estágio)
Nome e morada do empregador	REN – Redes Energéticas Nacionais
Tipo de empresa ou sector	Sector Energético
Datas	1991 - 1998
Função ou cargo ocupado	Técnico Administrativo
Principais actividades e responsabilidades	Análise de solicitações de cliente e devida resolução segundo processos da própria empresa, usando as ferramentas CRM Siebel, Geneva, Filenet e Edistribuição. Dar feedback telefónico aos clientes.
Nome e morada do empregador	Zon TV Cabo
Tipo de empresa ou sector	Comunicações
Datas	1998 - 2004
Função ou cargo ocupado	Comunicador – Helpdesk System Care

Principais actividades e responsabilidades Instalação de componentes periféricos, sistemas operativos, solução de segurança e equipamentos de acesso à Internet, configuração e manutenção dos mesmos;
Diagnóstico e resolução de problemas/constrangimentos de âmbito informático;
Deslocação ao cliente e prestação de serviços pós-venda.

Nome e morada do empregador PT Contact – Serviços de Assistência de informática.

Tipo de empresa ou sector Comunicações

Datas 2004 →

Função ou cargo ocupado Helpdesk

Principais actividades e responsabilidades Helpdesk - Apoio Externo e interno micro – informático, manutenção de redes e gestão de aplicações internas e externas;
Manutenção de Hardware e instalação de software.

Nome e morada do empregador Infocasa – Loja de Componentes Informáticos e manutenção de sistemas de informática.

Educação e formação

Datas 1986 - 1989

Designação da qualificação atribuída 14 valores

Principais disciplinas/competências profissionais Curso Profissional de nível III – Gestão de Sistemas Informáticos

Nome e tipo da organização de ensino ou formação Escola Profissional Gustave (EPGE)

Aptidões e competências pessoais

Primeira língua

Português

Outra(s) língua(s)

Auto-avaliação
Nível europeu (*)

Compreensão				Conversaço				Escrita	
Compreensão oral		Leitura		Interacção oral		Produção oral			
A2	Utilizador básico	A2	Utilizador básico	A2	Utilizador básico	A2	Utilizador básico	A2	Utilizador básico

(*) [Nível do Quadro Europeu Comum de Referência \(CECR\)](#)

Aptidões e competências sociais

Espírito de equipa, bom comunicador e capacidade de adaptação a ambientes multiculturais.

Aptidões e competências técnicas

Sistema Operativo – Windows XP, Windows Vista, Windows 7, Windows Server 2003 e 2008, Mac OSX 10.5, Ubuntu, Suse, Debian e Acess.

Microsoft Certified Professional (MCP);

Microsoft Certified Technology Specialist (MCTS);

Microsoft Certified Technology specialist: Windows Vista, Configuration;

Carta de Condução

Microsoft Certified Technology specialist: Microsoft Exchange server 2007, Configuration;
Microsoft Certified Technology specialist: Windows Server Virtualization, Configuration;
Microsoft Certified IT Professional (MCITP): Enterprise Administrator;
Cisco Certified Network Associate (CCNA);

B

Anexo 5 - Advogado – Curriculum Vitae do candidato mais jovem.



**Europass
Curriculum Vitae**

Informação pessoal

Apelido(s) / Nome(s) próprio(s)	Vieira João
Morada(s)	Lisboa (Portugal)
Endereço(s) de correio electrónico	VieiraJoao@gmail.com
Nacionalidade	Portugal
Data de nascimento	15 de Outubro 1985
Sexo	Masculino

Emprego pretendido / Área funcional **Técnico Superior de Regularização e Cadastro Imobiliário**

Experiência profissional

Datas	01 de Junho 2010 →
Função ou cargo ocupado	Advogado
Principais actividades e responsabilidades	Acompanhamento e coordenação de processos de aquisição de imóveis, análise da documentação e respectiva legalização através da execução de actos de inscrição, registos, averbamentos, averbamentos à descrição, cancelamento de ónus nomeadamente hipotecas e penhoras, rectificação de áreas, exercício do direito legal de preferência e liquidação de I.M.T e I.S, entre outras funções. Contacto com Entidades Oficiais tais como, Câmaras Municipais, Serviços de Finanças, Conservatórias de Registo Predial (Serviço Casa Pronta), IGGESPAR, Cartórios, Bancos. Tramitação processual até à escritura de compra e venda.

Nome e morada do empregador	ERA Imobiliária - Mercaplaza Sociedade de Mediação Imobiliária
-----------------------------	--

Datas	01/01/2008 - 01/05/2010
Função ou cargo ocupado	Técnico Superior - Jurista na Área da Justiça Tributária e Património
Principais actividades e responsabilidades	Advogado do Grupo Alves Ribeiro nas áreas do Direito Administrativo, Empreitadas, Direito do Imobiliário (Arrendamentos, registos e Centros Comerciais), Fiscalidade do Património, Contratação Pública, Direito do Urbanismo e Direito do Ambiente, Parcerias Público - Privadas, bem como ao nível do acompanhamento jurídico da actividade diária da empresa, nos campos do direito civil, direito comercial, contratos, contra-ordenações e apoio aos diversos departamentos da empresa, designadamente, o departamento financeiro, marketing e comunicação e produção.

Nome e morada do empregador	Grupo Alves Ribeiro
-----------------------------	---------------------

Educação e formação

Datas 15/01/2007 - 31/12/2008
 Designação da qualificação atribuída Advogado - Estagiário
 Principais disciplinas/competências profissionais Estágio completo - Tratamento de questões jurídicas em diversas áreas, em particular, análise de questões jurídicas de Direito das Coisas (legalização de Imóveis), Direito Bancário (Crédito Hipotecário) e Segurador (Ramo Vida e Não Vida).
 Nome e tipo da organização de ensino ou formação Escritório de Advogados, Lda.

Datas Setembro 2003 - Novembro 2007
 Designação da qualificação atribuída 15 valores
 Principais disciplinas/competências profissionais Licenciatura em Direito
 Nome e tipo da organização de ensino ou formação Universidade de Lisboa - Faculdade de Direito Lisboa (Portugal)

Aptidões e competências pessoais

Primeira língua **Português**

Outra(s) língua(s)

Auto-avaliação
 Nível europeu (*)

Inglês

Compreensão				Conversaço				Escrita	
Compreensão oral		Leitura		Interacção oral		Produção oral			
B2	Utilizador independente	B2	Utilizador independente	B1	Utilizador independente	B1	Utilizador independente	C1	Utilizador avançado

(*) [Nível do Quadro Europeu Comum de Referência \(CECR\)](#)

Aptidões e competências sociais Bom relacionamento interpessoal e gosto pelo trabalho em equipa
 Capacidade de adaptação
 Boa capacidade de comunicação com Colegas, Colaboradores e Clientes.

Aptidões e competências de organização Iniciativa e Autonomia;
 Forte sentido de responsabilidade e organização;
 Pontualidade e assiduidade.

Aptidões e competências técnicas - Curso de Informática
 (Certificados apresentados mediante pedido).

Aptidões e competências informáticas - Curso de Inglês técnico da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

Carta de condução B

Anexo 6 - Advogado – Curriculum Vitae do candidato mais velho.



**Europass
Curriculum Vitae**

Informação pessoal

Apelido(s) / Nome(s) próprio(s)	Fonseca Mário
Morada(s)	Lisboa (Portugal)
Endereço(s) de correio electrónico	MáriomnFonseca@gmail.com
Nacionalidade	Portugal
Data de nascimento	14/06/1965
Sexo	Masculino

Experiência profissional

Datas	2005 →
Função ou cargo ocupado	Advogado/Responsável pelo Departamento Jurídico
Principais actividades e responsabilidades	Assessor Jurídico/ Responsável pelo Departamento Jurídico e Contencioso do Grupo empresarial designado por “Grupo Alfredo Jesus @ “, constituído por 20 empresas (que representam actualmente um universo laboral composto por aproximadamente 300 trabalhadores) dedicadas às áreas da restauração, contabilidade, informática, gestão de negócios, construção civil e mediação imobiliária, tendo como funções a responsabilidade pela assessoria jurídica das várias actividades, imobiliário e de todo o contencioso.
Tipo de empresa ou sector	Grupo Alfredo Jesus @ - Restauração, Contabilidade, Mediação Imobiliária, Construção Civil, Informática e Central de Negócios.
Datas	2000 - 2005
Função ou cargo ocupado	Advogado
Principais actividades e responsabilidades	Assessor Jurídico na BP Portugal – Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S.A, tendo como principais funções: - Regularização do património imobiliário da empresa (nomeadamente após a integração de todos os postos de abastecimento Mobil @) e acompanhamento dos processos de venda, arrendamento, locação financeira. - Elaboração de contratos de apoio a todas as áreas de actividade da empresa; - Cobrança de dívidas; - Elaboração de defesas escritas (administrativas e judiciais) em processos contra-ordenacionais; - Assessoria jurídica aos vários negócios da empresa.
Tipo de empresa ou sector	BP Portugal – Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S.A.
Datas	1991 - 2000
Função ou cargo ocupado	Advogado – Técnica de Regularização e Cadastro

Principais actividades e responsabilidades

- Regularização e cadastro de imóveis (fase de pré abertura – triagem ao imóvel); regularização de ónus; averbamentos nas finanças do sujeito passivo; medição de plantas e inserção dos dados em sistema informático; avaliações; obtenção de toda a documentação referente ao imóvel objecto de transacção; IMI; rectificação de áreas; contactos com CRP e finanças.
- Contratação: obtenção da documentação para efeitos de realização das escrituras públicas/contratos de compra e venda, dos imóveis da propriedade do Banco Santander Totta, adquiridos por dação em cumprimento, vendas judiciais e outros;
- Presença em leilões para venda dos referidos imóveis;
- Representação do Banco Santander Totta nas escrituras públicas/contratos de compra e venda enquanto parte vendedora.

Nome e morada do empregador

Escritório de advogados em regime de avença com Banco Santander Totta

Educação e formação

Datas

1989 - 1991

Designação da qualificação atribuída

Aprovado

Principais disciplinas/competências profissionais

Advogado estagiário - Estágio Profissional para acesso à Ordem dos Advogados

Datas

1987 - 1989

Designação da qualificação atribuída

15 valores

Principais disciplinas/competências profissionais

MBA em Gestão de Empresas
 Conjuntura e Política Económica; Métodos Matemáticos de Previsão; Marketing Estratégico; Gestão Financeira da Empresa; Contabilidade e Análise Financeira; Logística e Distribuição; Marketing Internacional; Sistema de Informação na Empresa; Técnicas de Motivação, Negociação e Liderança; E-Business; Instrumentos e Controlo de Gestão; Estratégia Empresarial; Gestão das Operações e da Produção

Nome e tipo da organização de ensino ou formação

Universidade Lusófona
 Lisboa (Portugal)

Datas

1983 - 1987

Designação da qualificação atribuída

15 valores

Principais disciplinas/competências profissionais

Licenciatura em Direito - Ramos de Ciências Jurídicas

Nome e tipo da organização de ensino ou formação

Universidade de Lisboa
 Lisboa (Portugal)

Aptidões e competências pessoais

Primeira língua

Português

Outra(s) língua(s)

Auto-avaliação

Compreensão	Conversaço	Escrita
--------------------	-------------------	----------------

A idade como um limite ao trabalho

Nível europeu (*)

Inglês

Compreensão oral		Leitura		Interacção oral		Produção oral			
C1	Utilizador avançado	B1	Utilizador independente	B2	Utilizador independente	B1	Utilizador independente	B1	Utilizador independente

(*) [Nível do Quadro Europeu Comum de Referência \(CECR\)](#)

Aptidões e competências sociais

Espírito de Equipa. Boa capacidade de decisão, argumentação (escrita e oral), persuasão e mediação de conflitos ou negocial, adquirida no decurso do exercício da profissão e no decorrer da actividade de formação profissional.

Aptidões e competências de organização

Boa capacidade de organização e liderança (Coordenação entre o departamento jurídico e os restantes departamentos da empresa – Administração, Negócios, Recursos humanos, Contabilidade, Marketing...) Gestão de empresa de formação profissional; Sentido de organização; Elevada capacidade de auto-critica e auto-avaliação; Capacidade de gestão de equipas.

Aptidões e competências informáticas

Domínio em Software Office (Word, Excel, PowerPoint, ferramentas de internet ...)

Carta de condução

B

Anexo 7

Quadro 4 - Atributos que os recrutadores que seleccionaram o candidato Advogado consideram culturalmente associados aos trabalhadores mais velhos.

Atributo	Estereotipicalidade			
	Intervalo de Confiança de 95%			
	Média	Limite Inferior	Limite Superior	Desvio Padrão
Experiência Profissional	7,357	6,655	8,059	1,216
Maturidade	6,929	5,879	7,978	1,817
Cautelosos	6,714	5,595	7,834	1,939
Ponderados nas decisões	6,714	5,742	7,686	1,684
Resistentes à mudança	6,643	5,719	7,565	1,598
Cumprimentos de horários	6,643	5,667	7,619	1,692
Responsáveis	6,500	5,573	7,427	1,605
Organizados	6,429	5,398	7,459	1,785
Fidelidade para com a empresa	6,429	5,350	7,510	1,869
Equilíbrio	6,357	5,586	7,129	1,336
Contratação envolve mais custos à empresa	6,357	5,407	7,307	1,646
Comportamentos de cidadania	6,214	5,457	6,971	1,311
Comportamentos	6,214	5,276	7,153	1,626

de Segurança				
Ordenados mais elevados	6,143	5,5469	6,817	1,167
Importância das questões familiares em detrimento do trabalho	6,143	5,084	7,202	1,834
Leais	6,071	5,022	7,121	1,817
Competência	6,000	5,066	6,934	1,617
Confiáveis	5,928	4,720	7,136	2,093
Fisicamente capazes	5,857	3,955	5,859	1,562
Produtivos	5,786	4,672	6,899	1,929
Eficientes	5,714	4,716	6,899	1,729
Sentimento de Integridade	5,714	4,742	6,686	1,684
Capacidade de trabalhar em equipa	5,643	4,807	6,478	1,447
Conscientes dos Sentimentos dos Outros	5,571	4,276	6,867	2,243
Negligenciar as instruções	5,214	4,056	6,373	2,007
Dinamismo	5,214	4,172	6,257	1,805
Qualidade nos trabalhos realizados	5,500	4,265	6,735	2,139
Rígidos	5,500	4,109	6,891	2,325
Capacidade e	5,000	4,013	5,987	1,709

interesse em aprender				
Interessados na actualização das suas competências	4,786	3,719	5,852	1,847
Ambição	4,642	3,566	6,719	1,865
Comportamentos hostis	4,571	3,492	5,651	1,869
Capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho	4,357	3,354	5,359	1,737
Absentismo	4,286	2,776	5,80	2,614
Saber com as novas tecnologias	4,286	3,10	5,857	2,054
Uso de linguagem não profissional	4,214	2,991	5,438	2,119
Ritmo de trabalho mais lento	4,214	3,100	5,328	1,884
Interessados na mudança	4,071	3,00	5,145	1,859
Problemas de relacionamento com os colegas	4,071	2,685	5,458	2,400
Propensos a acidentes	4,000	2,60	5,40	2,418
Comportamentos agressivos	3,357	2,211	4,503	1,985
Uso de substâncias ilícitas	2,714	1,796	3,632	1,589

Anexo 8

Quadro 5 - Atributos que os recrutadores que seleccionaram o candidato Advogado consideram culturalmente associados aos trabalhadores mais jovens

Atributo	Estereotipicalidade			
	Intervalo de Confiança de 95%			
	Média	Limite Inferior	Limite Superior	Desvio Padrão
Saber lidar com as novas tecnologias	8,000	7,320	8,679	1,176
Capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho	7,857	6,900	8,814	1,657
Interessados na actualização das suas competências	7,785	6,820	8,751	1,672
Capacidade e interesse em aprender	7,642	6,640	8,645	1,736
Fisicamente capazes	7,500	6,757	8,242	1,286
Ambição	7,285	6,143	8,427	1,977
Dinamismo	7,071	5,998	8,144	1,859
Interessados na mudança	6,785	5,605	7,966	2,044
Capacidade de trabalhar em equipa	6,714	5,915	7,512	1,382
Competência	6,071	5,338	6,804	1,268

Eficientes	6,071	5,152	6,990	1,591
Qualidade nos trabalhos realizados	6,000	4,987	7,012	1,754
Produtivos	5,571	4,591	6,551	1,696
Responsáveis	5,500	4,545	6,454	1,652
Sentimento de Integridade	5,500	4,601	6,398	1,556
Confiáveis	5,500	4,660	6,339	1,454
Comportamentos de cidadania	5,285	4,057	6,514	2,127
Organizados	5,214	4,275	6,152	1,625
Conscientes dos Sentimentos dos Outros	5,071	4,072	6,070	1,730
Absentismo	5,000	4,248	5,751	1,300
Propensos a acidentes	4,928	3,618	6,238	2,269
Comportamentos de Segurança	4,928	3,982	5,875	1,639
Leais	4,714	4,056	5,371	1,138
Equilíbrio	4,857	3,984	5,730	1,511
Uso de linguagem não profissional	4,857	3,357	6,356	2,597
Cumprimentos de horários	4,857	3,559	6,155	2,248
Problemas de relacionamento com os colegas	4,714	3,404	6,023	2,267

Uso de substâncias ilícitas	4,571	3,400	5,741	2,027
Fidelidade para com a empresa	4,500	3,307	5,693	2,066
Ponderados nas decisões	4,500	3,723	5,276	1,344
Maturidade	4,428	3,373	5,483	1,827
Importância das questões familiares em detrimento do trabalho	4,214	3,077	5,350	1,968
Cautelosos	3,929	3,129	4,728	1,384
Comportamentos agressivos	3,928	2,929	4,927	1,730
Comportamentos hostis	3,857	2,683	5,030	2,032
Rígidos	3,857	2,520	5,194	2,315
Ordenados mais elevados	3,642	2,164	5,121	2,560
Experiencia Profissional	3,500	2,350	4,649	1,990
Resistentes à mudança	3,357	2,406	4,307	1,645
Negligenciar as instruções	3,357	3,063	5,650	2,239
Contratação envolve mais custos à empresa	3,142	2,108	4,177	1,791
Ritmo de trabalho mais lento	2,857	1,559	4,155	2,248

Anexo 9

Quadro 6 - Atributos que os recrutadores que seleccionaram o candidato Técnico de Hardware consideram culturalmente associados aos trabalhadores mais velhos.

Atributo	Estereotipicalidade			
	Intervalo de Confiança de 95%			
	Média	Limite Inferior	Limite Superior	Desvio Padrão
Experiência Profissional	8,230	7,444	9,016	1,301
Ordenados mais elevados	7,538	6,903	8,172	1,050
Fidelidade para com a empresa	7,077	6,106	8,046	1,605
Maturidade	6,856	5,928	7,764	1,519
Ponderados nas decisões	6,846	6,034	7,659	1,345
Cautelosos	6,769	5,874	7,663	1,481
Responsáveis	6,538	5,814	7,262	1,198
Cumprimentos de horários	6,538	5,662	7,415	1,450
Ritmo de trabalho mais lento	6,538	5,474	7,603	1,761
Leais	6,462	5,456	7,467	1,664
Comportamentos de Segurança	6,462	5,621	7,302	1,391
Equilíbrio	6,461	5,657	7,265	1,33

Resistentes à mudança	6,380	5,089	7,679	2,142
Confiáveis	6,153	5,082	7,225	1,772
Comportamentos de cidadania	6,076	5,318	6,835	1,256
Importância das questões familiares em detrimento do trabalho	6,000	5,111	6,889	1,472
Competência	5,923	4,922	6,922	1,656
Qualidade nos trabalhos realizados	5,923	5,205	6,640	1,188
Sentimento de Integridade	5,846	5,249	6,443	0,987
Organizados	5,769	4,945	6,593	1,363
Produtivos	5,538	4,662	6,414	1,450
Eficientes	5,532	4,532	6,544	1,664
Conscientes dos Sentimentos dos Outros	5,461	4,368	6,554	1,808
Contratação envolve mais custos à empresa	5,380	3,870	6,900	2,501
Capacidade de trabalhar em equipa	5,231	4,069	6,391	1,922
Rígidos	5,154	4,110	6,196	1,725
Dinamismo	5,154	4,379	5,928	1,281
A ambição	5,077	3,961	6,193	1,847

Fisicamente capazes	5,000	4,111	5,889	1,472
Absentismo	4,923	3,892	5,953	1,706
Comportamentos hostis	4,544	3,904	5,173	1,050
Negligenciar as instruções	4,538	3,533	5,544	1,664
Problemas de relacionamento com os colegas	4,385	3,707	5,062	1,121
Comportamentos agressivos	4,231	3,53	4,94	1,166
Capacidade e interesse em aprender	4,230	3,239	5,222	1,641
Interessados na mudança	4,077	2,761	5,393	2,178
Propensos a acidentes	4,000	3,044	4,955	1,581
Uso de linguagem não profissional	4,000	3,347	4,653	1,080
Capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho	3,615	2,344	4,886	2,103
Interessados na actualização das suas competências	3,462	2,487	4,436	1,613
Saber com as novas tecnologias	3,385	2,24	4,529	1,895
Uso de substâncias ilícitas	3,077	2,403	3,751	1,115

Anexo 10

Quadro 7 - Atributos que os recrutadores que seleccionaram o candidato Técnico de Hardware consideram culturalmente associados aos trabalhadores mais jovens.

Atributo	Estereotipicalidade			
	Intervalo de Confiança de 95%			
	Média	Limite Inferior	Limite Superior	Desvio Padrão
Saber com as novas tecnologias	8,250	7,754	8,746	0,931
Capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho	8,125	7,400	8,849	1,36
Interessados na actualização das suas competências	7,938	7,223	8,652	1,340
Capacidade e interesse em aprender	7,875	7,205	8,545	1,258
Fisicamente capazes	7,813	7,005	8,619	1,515
Ambição	7,813	7,079	8,546	1,377
Interessados na mudança	7,438	6,162	8,713	2,394
Dinamismo	7,250	6,509	7,991	1,390
Capacidade de trabalhar em equipa	6,875	6,029	7,720	1,586
Eficientes	6,563	5,693	7,432	1,632

Produtivos	6,313	5,345	7,279	1,815
Qualidade nos trabalhos realizados	6,313	5,527	7,108	1,493
Organizados	5,938	5,148	6,728	1,482
Sentimento de Integridade	5,563	4,809	6,315	1,413
Competência	5,435	4,659	6,215	1,459
Cautelosos	5,375	4,312	6,432	1,996
Confiáveis	5,188	4,566	5,809	1,167
Ponderados nas decisões	5,188	4,357	6,018	1,559
Comportamentos de cidadania	5,313	4,889	5,735	0,793
Problemas de relacionamento com os colegas	5,313	4,307	6,319	1,887
Responsáveis	5,125	4,615	5,635	0,957
Absentismo	5,063	4,140	5,985	1,713
Comportamentos de Segurança	4,938	4,278	5,596	4,88
Uso de linguagem não profissional	4,938	3,899	5,976	1,948
Equilíbrio	4,875	4,264	5,486	1,147
Leais	4,813	4,255	5,370	1,047
Uso de substâncias ilícitas	4,813	3,779	5,846	1,940
Conscientes dos Sentimentos dos	4,625	3,736	5,514	1,668

Outros				
Propensos a acidentes	4,625	3,579	5,671	1,962
Cumprimentos de horários	4,563	3,809	5,315	1,413
Negligenciar as instruções	4,563	3,693	5,432	1,632
Maturidade	4,500	3,835	5,174	1,265
Fidelidade para com a empresa	4,440	3,505	5,370	1,75
Comportamentos hostis	4,188	3,536	4,839	1,223
Comportamentos agressivos	3,875	3,099	4,650	1,455
Ordenados mais elevados	3,438	2,613	4,262	1,548
Experiência Profissional	3,250	2,794	3,706	0,856
Importância das questões familiares em detrimento do trabalho	3,250	2,124	4,376	2,113
Rígidos	3,188	2,43	3,947	1,424
Ritmo de trabalho mais lento	3,125	2,326	3,924	1,500
Resistentes à mudança	3,000	1,989	4,011	1,897
Contratação envolve mais custos à empresa	2,500	1,652	3,348	1,592

Anexo 11 - Questionário



Caro participante,

O presente questionário tem fins académicos e insere-se no âmbito de uma investigação para o projecto final de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações da responsabilidade do Departamento de Psicologia Social e das Organizações do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa, cujo tema explora as razões da escolha de um determinado candidato em detrimento de outro. Gostaríamos de pedir a sua colaboração para o preenchimento deste questionário. Não levará mais de 20 - 30 minutos.

O que nos interessa é **exclusivamente a sua opinião pessoal**. Não existem respostas certas e erradas. Para cada pergunta deve marcar **uma e só uma** resposta na escala (com uma cruz ou círculo), assinalando a que lhe parece mais adequada.

O questionário é confidencial, sendo que não vai ser analisada nenhuma informação pessoal. De forma a garantir a confidencialidade, entregue este questionário directamente à pessoa que o abordou.

Se eventualmente se enganar a assinalar a sua resposta, risque essa resposta e marque a que pretende. Procure, por favor, responder a todas as questões. Responda a todo o questionário de seguida, sem interrupções. Caso tenha qualquer dúvida, não hesite em contactar-me.

Atenciosamente,

Daniela Vicente

Questionário de Identificação Inicial

1. Idade: _____
2. Sexo _____
3. Nº anos escolaridade _____
4. Nível máximo de escolaridade atingido:

Não frequentou a escola	
Primária incompleta	
Primária Completa (antiga 4ª classe)	
6º Ano (2º ano antigo)	
9º Ano (5º ano antigo)	
12º Ano (7º ano antigo)	
Universitária/Politécnico	

5. Curso: _____
6. Há quanto tempo exerce a função de consultor de recrutamento e selecção? _____
anos _____ meses.
7. Já fez algum processo de triagem? ***Sim/ Não*** (risque a opção que não corresponde)
8. Neste momento encontra-se ***efectivo/ a estagiar*** na empresa (risque a opção que não corresponde).
9. Identifique o nome da empresa em que actualmente se encontra a exercer funções

Questionário 1

Vão ser entregues dois CV's correspondes à função de **Técnico de Hardware**. Dos dois Cv's apresentados, terá de seleccionar **um** dos candidatos, **com base no perfil** que se pretende. Esta parte do questionário corresponde, exclusivamente, aos 2 CV's que foram entregues.

Agora, depois de analisados os perfis gostaríamos de saber a sua opinião relativamente a algumas questões:

10. Já fez algum processo de triagem para uma função semelhante? ***Sim/ Não***(risque a opção que não corresponde)

11. Por favor, indique o candidato pelo qual optou _____

12. 7. Gostaríamos de saber a sua justificação para a escolha desse candidato. Para isso, dos motivos abaixo indicados, refira por ordem, quais são os mais importantes (indique qual é o 1º, 2º e 3º).

- Carta de condução	
- Universidade em que se licenciou	
- Formação ideal para o cargo	
- Formação Elementar	
- Média(s) do(s) curso (s) de Licenciatura	
- Expectativas de remuneração	
- Idade	
- Consistência nas datas apresentadas no CV	
- Fluência em línguas estrangeiras	
- Experiência	
- Outras. Quais? _____	

Questionário 2

Nesta parte do questionário, estamos interessados em saber as suas percepções sobre as pessoas de diferentes idades. Mais uma vez salientamos que não existem respostas certas ou erradas. Estamos interessados na sua opinião pessoal e não naquilo que é de bom tom julgar-se ou afirmar-se. Agradecemos a sua colaboração.

13. Em que medida associa as seguintes características aos trabalhadores mais velhos? Assinale um X na escala de 0 = nada associada a 10 = completamente associada.

Trabalhadores mais velhos	Nada						Completamente					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Responsáveis												
Ordenados mais elevados												
Experiência profissional												
Equilíbrio												
Maturidade												
Capacidade e interesse em aprender												
Capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho												
Capacidade de trabalhar em equipa												
Competência												
Fidelidade para com a Empresa												
Produtivos												
Eficientes												
Cautelosos												
Confiáveis												
Consciência dos sentimentos dos outros												
Interessados na mudança												
Propensos a acidentes												
Absentismo												
Sentido de integridade												
Qualidade nos trabalhos realizados												

Ponderados nas decisões											
Leais											
Organizados											
Resistentes à mudança											
Comportamentos de cidadania											
Comportamentos de segurança											
Negligenciar as instruções											
Comportamentos hostis											
Uso linguagem não profissional											
Uso de substâncias ilícitas											
Cumprimento dos horários											
Ambição											
Dinamismo											
Comportamentos agressivos											
Rígidos											
Interessados na actualização das suas competências											
Ritmo de trabalho mais lento											
Importância das questões familiares em detrimento do trabalho											
Saber lidar com as novas tecnologias											
Fisicamente capazes											
Problemas de relacionamento com os colegas											
Contratação envolve mais custos à empresa											

14. Em que medida associa as seguintes características aos trabalhadores mais jovens? Assinale um X na escala de 0 = nada associada a 10 = completamente associada.

	Nada					Completamente					
Trabalhadores mais jovens	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Responsáveis											
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ordenados mais elevados											
Experiência profissional											
Equilíbrio											
Maturidade											
Capacidade e interesse em aprender											
Capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho											
Capacidade de trabalhar em equipa											
Competência											
Fidelidade para com a Empresa											
Produtivos											
Eficientes											
Cautelosos											
Confiáveis											
Consciência dos sentimentos dos outros											
Interessados na mudança											
Propensos a acidentes											
Absentismo											
Sentido de integridade											
Qualidade nos trabalhos realizados											
Ponderados nas decisões											
Leais											
Organizados											
Resistentes à mudança											
Comportamentos de cidadania											
Comportamentos de segurança											
Negligenciar as instruções											
Comportamentos hostis											
Uso linguagem não profissional											
Uso de substâncias ilícitas											

Cumprimento dos horários													
Ambição													
Dinamismo													
Comportamentos agressivos													
Rígidos													
Interessados na actualização das suas competências													
Ritmo de trabalho mais lento													
Importância das questões familiares em detrimento do trabalho													
Saber lidar com as novas tecnologias													
Fisicamente capazes													
Problemas de relacionamento com os colegas													
Contratação envolve mais custos à empresa													

Agora seguem-se algumas questões para saber a sua opinião sobre pessoas de diferentes idades.

15. Indique, por favor, como se sente em geral relativamente a pessoas “na casa dos 20”? Responda nesta escala, em que o 0 significa de uma maneira “extremamente negativa” e o 10 significa de uma maneira “extremamente positiva”.

Extremamente negativa										Extremamente positiva		Recusa	NS
00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	77	88	

16. Indique, por favor, como se sente em geral relativamente às pessoas com 40 anos ou mais? Responda nesta escala, em que o 0 significa de uma maneira “extremamente negativa” e o 10 significa de uma maneira “extremamente positiva”.

Extremamente negativa										Extremamente positiva		Recusa	NS
00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	77	88	

Muito obrigado pela sua participação.

Anexo 12 - Anúncio de emprego, retirado do site Net-Empregos no dia 18 de Outubro de 2011 (http://www.net-empregos.com/detalhe_anuncio_livre.asp?REF=1349998)

Precisa-se Técnico(a) para acompanhamento de projectos de formação

Zona: Lisboa Empresa:
Categoria: Gestão RH Tipo: Tempo inteiro
Referencia: Data: 17-10-2011

[Gosto](#) [Partilhar](#) [Ver mais ofertas semelhantes](#) [Receber ofertas semelhantes por email](#)

Anúncio:

A pretende recrutar colaborador(a) para realizar o acompanhamento de projectos de formação e consultoria. O(a) Candidato(a) deverá possuir o seguinte perfil:

- Licenciatura em Gestão ou Economia
- Idade inferior a 30 anos
- Carta de condução e viatura própria
- Disponibilidade para realizar deslocações
- Disponibilidade imediata
- Competências avançadas na utilização do Word, Excel e Outlook
- Boa apresentação
- Discurso fluente e capacidade de argumentação

Unibanco
Um cartão sempre consigo
[DESCUBRA AQUI O SEU](#)

Informa-se junto do banco

Anexo 13 - Anúncio de emprego, retirado do site Net-Empregos no dia 18 de Outubro de 2011 (<http://www.net-empregos.com/1350697/assistente-administrativa-p-sociedade-de-advogados-no-estoril/>)

Assistente Administrativa p/ Sociedade de Advogados no

Zona: Lisboa Empresa: Soc. de
Categoria: Secretariado / Administração Tipo: Tempo inteiro
Referencia: Data: 17-10-2011

[Gosto](#) [Partilhar](#) [Ver mais ofertas semelhantes](#) [Receber ofertas semelhantes por email](#)

Anúncio:

Perfil pretendido:

Formação ou experiência em secretariado forense;
Conhecimentos de informática, Jurigest (Preferencial);
Residência Concelho _____ / _____ (Preferencial);
Idade entre 25 – 45 anos;
Disponibilidade imediata.

Retribuição variável (€600/ €700), consoante experiência demonstrada.

Queres ser GNR?
Queres ser GNR? Sabes quais os requisitos?
Informa-te e prepara-te!
www.MattelRL.pt

Forex Webinars Gratuito:
Aprenda a Operar Forex & CFD Técnicas e
Dicas de Trading
www.estrategias.cl

Anexo 14 - Anúncio de emprego, retirado do site Net-Empregos no dia 18 de Outubro de 2011 (<http://www.net-empregos.com/1350697/assistente-administrativa-p-sociedade-de-advogados-no-estoril/>)

Zona	Lisboa	Empresa:	Sociedade de Advogados
Categoria	Gestão de Empresas / Economia	Tipo:	Tempo Inteiro
Referencia		Data:	18-10-2011

[Gosto](#) 1

[Partilhar](#) [Ver mais ofertas semelhantes](#) [Receber ofertas semelhantes por email](#)

Anúncio:

Sociedade de Advogados líder de mercado, recruta para os seus escritórios em Lisboa.

GESTOR DE CLIENTE (M/F)

Perfil do candidato:

- * Idade compreendida entre os 25 e 35 anos;
- * Formação técnico-profissional na área da Gestão;
- * Experiência profissional em funções similares (mínimo de 3 anos preferencial);
- * Experiência em Facturação (preferencial);
- * Domínio das ferramentas do Office;
- * Conhecimentos de SAP (preferencial)
- * Resistência ao Stress;
- * Dinamismo e sentido de responsabilidade;
- * Capacidade de organização e planeamento;



Anexo 15



Europass Curriculum Vitae

Informação pessoal

Nome(s) próprio(s) /Apelido(s) /
Morada(s) **Daniela de Albuquerque Martins Vicente**
(Portugal)
Nacionalidade Portuguesa
Data de nascimento 26 de Fevereiro 1988

Experiência profissional

Datas 20 de Setembro 2010 - 20 de Janeiro 2011
Função ou cargo ocupado Técnico de Recursos Humanos (Estágio)
Principais actividades e responsabilidades
- Conhecimento dos perfis a recrutar e a avaliar;
- Aplicação de provas psicológicas de papel e lápis;
- Organização de processos e cotação de provas;
- Triagem Curricular;
- Convocatórias;
- Acompanhamento de Entrevistas Individuais e Provas Situacionais – Individuais e de Grupo;
- Análise dos resultados obtidos, com vista à elaboração de Relatórios Psicológicos Individuais.
Nome e morada do empregador Pessoas e Sistemas
Campo Grande 56 - 5º C, 1700-093 Lisboa (Portugal)
Tipo de empresa ou sector Consultoria em Gestão e Recursos Humanos

Educação e formação

Datas 14/09/2006 - 08/07/2009
Designação da qualificação atribuída 14 Valores
Principais disciplinas/competências profissionais Licenciatura em Psicologia (adequada ao processo de Bolonha)
Nome e tipo da organização de ensino ou formação Universidade do Algarve
Campus da Penha, 8000-139 Faro (Portugal)
Datas 26 de Março 2008 - 10 de Julho 2008
Designação da qualificação atribuída 18 Valores
Principais disciplinas/competências profissionais Inglês Intermédio:
- Dominar os aspectos gramaticais básicos;
- Dominar o vocabulário básico relacionado com a sua actividade profissional e/ou dia-a-dia;
- Usar apropriada e fluentemente a Língua Inglesa revelando interiorização das suas regras e do seu funcionamento;

	- Interpretar e produzir diferentes tipos de texto demonstrando autonomia no uso das competências discursivas e estratégica.
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	Zero Dúvidas Urbanização Monte Branco, Rua das Hortênsias, Lote F, Loja D, R/C,, 8005 - 194 Montenegro - Faro (Portugal)
Datas	20 de Setembro 2009 →
Principais disciplinas/competências profissionais	Mestrado em Psicologia Social e das Organizações
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	ISCTE – IUL - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa Edifício Central – Av. das Forças Armadas, 1649-026 Lisboa (Portugal)

Aptidões e competências pessoais

Primeira língua **Português**

Outra(s) língua(s)

Auto-avaliação

Nível europeu (*)

Inglês

Compreensão				Conversaão				Escrita	
Compreensão oral		Leitura		Interacção oral		Produção oral			
B2	Utilizador independente	B2	Utilizador independente	B1	Utilizador independente	B1	Utilizador independente	B2	Utilizador independente

(*) Nível do Quadro Europeu Comum de Referência (CECR)

Aptidões e competências sociais	- Boa capacidade de liderança e comunicação adquirida através da função de Delegada de Turma; - Forte espírito de equipa e de trabalho em grupo, conseguido através da elaboração de trabalhos de grupo ao longo do percurso académico; - Vontade contínua de aprender.
Aptidões e competências de organização	- Delegada de turma desde o Ensino Básico até ao Ensino Secundário (5º Ano até 12º Ano), com acumulação de funções como representante dos alunos na assembleia de escola em eleições.
Aptidões e competências técnicas	- Curso de Inglês Médio, realizado no ano 2008, com nota final de 18 valores; - Participação no colóquio "Psicanálise Hoje", promovido pelo Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, 17 de Março de 2007; - Participação no colóquio "A Psicanálise no Divã", promovido pelo Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, 8 de Março de 2008; - Albuquerque, D.; Martins, A. e Monteiro, A. (2008) Tanta informação, e agora?. IV Dia da Psicologia Social e das Organizações, 16 de Dezembro de 2008; - Participação no VIII Encontro de Psicologia no Algarve, na Universidade do Algarve, 21 de Maio de 2009.
Aptidões e competências informáticas	- Muito bom domínio do Office (Excel, Word, PowerPoint e Outlook);
Carta de condução	B