INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Jovens trabalhadores: A relação dos estereótipos prescritivos idadistas com as perceções de justiça organizacional

Sandra Sofia Gameiro Jorge

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:
Miriam Cláudia Henriques de Almeida Rosa, Professora Auxiliar Convidada
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Jovens trabalhadores: A relação dos estereótipos prescritivos idadistas com as perceções de justiça organizacional

Sandra Sofia Gameiro Jorge

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:
Miriam Cláudia Henriques de Almeida Rosa, Professora Auxiliar Convidada
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

"Our deepest fear is not that
we are inadequate, our
deepest fear is that we are
powerful beyond measure"

– *Coach Carter* , Timo Cruz

Agradecimentos

Esta dissertação sinaliza um marco importante no meu percurso académico, uma longa viagem que chega ao fim com um sentimento agridoce. Foi um processo longo e demoroso do qual me orgulho, e pelo qual tenho de agradecer àqueles que o percorreram a meu lado.

Antes demais quero agradecer à Professora Miriam pelo seu apoio incansável ao longo destes meses difíceis, pelo tempo, paciência, dedicação e pelas palavras amigas.

À Egas Moniz e ao ISCTE, por estes cinco longos anos cheios de desafios e conquistas, e a todos aqueles que por alguma razão se cruzaram no meu caminho, levo-vos no coração.

Às minhas Txicas que me acompanham desde o primeiro ano, pela cumplicidade, amizade, por serem o raio de sol num dia chuvoso e pelas noites de choro e risadas partilhadas, foi um privilégio.

Aos meus Roomies que tiveram a sorte de lidar comigo todos os dias, pelas noites de jogos de sociedade, fofocas, idas ao cinema, jantares tardios e reuniões de condomínio infinitas, dar-vos na cabeça será sempre dos meus hobbies favoritos.

Aos meus afilhados, pelo voto de confiança, por me terem feito querer ser um exemplo digno de ser seguido e por me acompanharem desde então, serão para sempre os meus pintainhos.

À Mariana, ao Bernardo e ao Tiago, por serem o meu stor Branco, pelo apoio, dedicação e estarem sempre disponíveis em dar sugestões e feedback, mesmo em horas tardias, um obrigada não chega, por isso espero que a minha amizade seja o suficiente, são incríveis.

Aos meus amiguinhos da terrinha aka snakes favoritas, por estarem sempre lá, por me levantarem quando ia abaixo e me darem a força que eu precisava para continuar.

Por último, queria agradecer aos meus pais por me terem dado esta oportunidade e me terem sempre encorajado a querer e mais e mais. Obrigada por apoiarem as minhas decisões, o percurso que decidi seguir e acreditarem em mim.

Resumo

A discriminação e os estereótipos relacionados com a idade no ambiente de trabalho é ainda um tópico pouco investigado, na medida em que estudos que concernem ao idadismo contra jovens empregados são ainda mais escassos. Os estereótipos prescritivos descrevem expetativas de comportamento que podem levar à discriminação, ao passo que indivíduos que não aderem às prescrições dos seus grupos sociais podem ser tratados de forma negativa. O principal objetivo deste estudo foi examinar o efeito da adesão/não adesão dos trabalhadores aos estereótipos prescritivos de discriminação etária nas perceções de desempenho e justiça organizacional. Para o efeito, foi elaborado um questionário, onde os participantes (N= 217) leram um cenário sobre uma situação de trabalho em que a personagem era um trabalhador mais novo, de meia idade ou mais velho que aderia ou não aderia a um estereótipo prescritivo, culminando num resultado negativo para o trabalhador. Deste modo, levantou-se a hipótese de que os participantes perceberiam os resultados como mais injustos se o protagonista fosse um trabalhador mais jovem que não aderisse ao estereótipo prescritivo. No entanto, a interação esperada não foi suportada pelos dados. Posto isto, este estudo amplia a investigação sobre as facetas do desempenho e destaca também a importância de haver mais estudos sobre a temática.

Palavras-chave: *idadismo; estereótipos prescritivos; justiça organizacional; desempenho; competências tecnológicas*

Abstract

Discrimination and age-related stereotypes in the workplace is still an under-researched topic, to the extent that studies concerning ageism against young employees are even scarcer. Prescriptive stereotypes describe expectations of behavior that can lead to discrimination, while individuals who do not adhere to the prescriptions of their social groups can be treated negatively. The main objective of this study was to examine the effect of employees' adherence/non-adherence to prescriptive stereotypes of age discrimination on perceptions of performance and organizational justice. To this end, a questionnaire was designed in which participants (N= 217) read a scenario about a work situation in which the character was a younger, middle-aged or older worker who adhered or did not adhere to a prescriptive stereotype, culminating in a negative outcome for the worker. It was therefore hypothesized that the participants would perceive the results as more unfair if the protagonist was a younger worker who did not adhere to the prescriptive stereotype. However, the expected interaction was not supported by the data. That said, this study extends research into the facets of performance and also highlights the importance of further studies on the subject.

Keywords: *ageism; prescriptive stereotypes; organizational justice; performance; technological competencies*

Índice

Agradecimentos iii

Resumo v

Abstract vii

Índice de Quadros xi

Índice de Figuras xiii

Glossário de Siglas xv

Introdução 1

CAPÍTULO 1. Revisão de Literatura 3

1.1. Idadismo 3

1.2. Estereótipos Prescritivos *vs* Descritivos 6

1.3. Idadismo e Estereótipos Prescritivos no local de trabalho 9

1.4. Justiça Organizacional 11

CAPÍTULO 2. Método 13

2.1. Participantes 13

2.2. Procedimento 13

2.3. Medidas 14

2.3.1. Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS) (Schmitz et al., 2021) 14

2.3.2. Medidas de Justiça (Ambrose & Schminke, 2009; Colquitt, 2001) 15

2.3.3. Medidas Sociodemográficas 15

2.3.4. Medidas de Verificação das Manipulações 15

CAPÍTULO 3. Resultados 17

3.1. Verificação da Manipulação 17

3.2. Justiça Organizacional 17

3.3. Efeitos de Moderação 19

3.2. Outras Análises 22

CAPÍTULO 4. Discussão 25

4.1. Contribuições para a literatura e estudos futuros 27

4.2. Limitações 29

CAPÍTULO 5. Conclusão 31

Referências 33

Anexos 39

Anexo A - Consentimento Informado 39

Anexo B – Cenário de Adesão 41

Anexo C – Cenário de Não adesão 43

Anexo D – WAYS: Dimensão Vitalidade-Inovação 45

Anexo E – Escala da Justiça Organizacional 47

Anexo F – Escala da Perceção do Desempenho 49

Anexo G – Questionário Sociodemográfico 51

Anexo H – *Debriefing* 53

Anexo I – Respostas ao desempenho 55

Índice de Quadros

Quadro 3.1. Modelo da variável desempenho 19
Quadro 3.2. Modelo da variável da justiça organizacional 20

Índice de Figuras

Figura 3.1. Perceção do desempenho em função da idade do comportamento 18
Figura 3.2. Perceção do desempenho em função da idade, do comportamento e da escala WAYS 20
Figura 3.3. Perceção da justiça organizacional em função da idade, do comportamento e da escala WAYS 21

Glossário de Siglas

FFMS – Fundação Francisco Manuel dos Santos

TIS – Teoria da Identidade Social

WAYS – *Workplace Ambivalent Youngism Scale*

Introdução

A idade é uma das categorias sociais mais relevantes e facilmente identificáveis que influenciam as nossas interações interpessoais quotidianas. Contrariamente ao sexo ou à etnia, a idade é a única categoria social relevante em que a pertença a um grupo muda para todos ao longo da vida (North & Fiske, 2012).

Nas últimas décadas, as pesquisas sobre a discriminação em função da idade concentram-se predominantemente em estereótipos negativos, preconceitos e discriminação direcionada a pessoas mais velhas (North & Fiske, 2012). Contudo, recentemente, os investigadores têm enfantizado que a discriminação em função da idade afeta pessoas de todas as faixas etárias, destacando que os adolescentes e jovens adultos são, de facto, um dos grupos mais afetados por esse tipo de discriminação (Duncan & Loretto, 2004; Mikton et al., 2021).

A discriminação etária, muitas vezes associada ao facto de os jovens demonstrarem atitudes negativas relativamente aos idosos, está a ganhar destaque e é reconhecida como uma das formas mais comuns de estereótipos, preconceitos e discriminação, também chamado de idadismo (World Health Organization, 2021). Portanto, a maior parte da literatura sobre esse tópico centra-se nas perceções e comportamentos discriminatórios que os mais jovens direcionam aos mais velhos, considerando apenas os indivíduos mais jovens como grupo de referência (North & Fiske, 2013a, 2013b). Contudo, estudos têm demonstrado que os jovens também enfrentam discriminação e estereótipos significativos (Protzko & Schooler, 2019; Raymer et al., 2017), o que motiva uma necessidade crescente de pesquisa e ações em relação ao preconceito etário em relação aos indivíduos mais jovens. Em comparação com formas mais estabelecidas de preconceito, como o racismo e o sexismo, o preconceito etário ainda permanece relativamente pouco investigado e negligenciado (North & Fiske, 2012). Portanto, este é um momento particularmente propício para preencher essa lacuna na literatura.

A identificação de estratégias que combatam o preconceito de idade no local de trabalho pode ser desenvolvido através de uma compreensão mais profunda acerca do impacto dos estereótipos sobre os diversos resultados no ambiente de trabalho. Pesquisas anteriores destacaram que formas hostis de discriminação surgem quando as pessoas não apresentam os comportamentos e/ou características esperados com base nos estereótipos comuns associados ao seu grupo social (Burgess & Borgida, 1999; Heilman, 2012). Além disso, estudos demonstraram uma conexão entre as perceções de justiça organizacional e os estereótipos prescritivos (Caleo, 2016, 2018). Quando os estereótipos prescritivos influenciam o que as

pessoas consideram justo ou injusto no ambiente de trabalho, isso aumenta a probabilidade de resultados desfavoráveis para os trabalhadores que são alvo desses estereótipos.

Numa sociedade em processo rápido de envelhecimento, os jovens adultos estão se tornando uma minoria cada vez mais notável, com perspetivas de vida possivelmente inferiores às gerações anteriores e com seus interesses muitas vezes negligenciados (Francioli & North, 2021). Em Portugal, em particular, há uma carência significativa de estudos sobre o idadismo direcionado aos indivíduos jovens. Por esse motivo, a Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS) financiou o projeto – Age@work – cujo propósito é contribuir para o desenvolvimento da literatura sobre discriminação em função da idade no ambiente de trabalho. Esta dissertação está associada a esse projeto e tem como objetivo enriquecer o corpo de conhecimento sobre estereótipos prescritivos relacionados à idade, justiça organizacional e discriminação etária, com foco nos jovens trabalhadores portugueses.

A presente dissertação está organizada em cinco capítulos. O primeiro capítulo centrar-se-á na literatura relevante sobre os principais temas do estudo e respetivas hipóteses. O segundo capítulo descreve a caracterização da amostra, bem como a metodologia utilizada para medir as variáveis e recolher os dados. Seguidamente, o terceiro capítulo apresentará os principais resultados do estudo e as análises adicionais efetuadas para aprofundar a compreensão dos dados. O quarto capítulo será composto pela discussão dos resultados e apresentadas as contribuições para a literatura, bem como sugestões para futuras investigações sobre este tema, e ainda as potenciais limitações do estudo. Por fim, o quinto e último capítulo, termina com uma breve conclusão sobre esta temática.

CAPÍTULO 1

Revisão de Literatura

1.1. Idadismo

A idade, assim como o género e a etnia, é uma indicação percetiva primária utilizada pelas pessoas para se categorizarem umas às outras. As pessoas tendem a fazer deduções implícitas sobre as capacidades, competências e aptidões dos outros quando se categorizam umas às outras em categorias amplas como "jovem" e "velho" (Abrams, 2011). Geralmente, no primeiro contacto com alguém, categorizamos o outro com base em três dimensões primárias da perceção social: idade, raça/etnia e género (Nelson, 2015). Cuddy e Fiske (2002) destacaram que a idade – ou, mais precisamente, a idade percebida de uma pessoa – nos leva a fazer uma série de suposições sobre ela, incluindo as suas capacidades cognitivas, habilidades sociais e aptidões físicas. Ao mesmo tempo, a idade é uma parte crucial da nossa própria identidade social, uma vez que nos vemos como integrantes de grupos etários específicos (Desmette et al., 2019).

No entanto, apesar de a categorização social nos fornecer uma maneira rápida e eficaz de processar informações sobre os outros, muitas vezes isso resulta em generalizações excessivas e suposições infundadas sobre as competências e caráter da outra pessoa. Dependendo das crenças que mantemos sobre um grupo específico, essas generalizações podem levar à adoção de atitudes negativas relativamente aos outros e à discriminação contra indivíduos de diferentes grupos sociais (Dovidio et al., 2010).

Tal como mencionado anteriormente, a idade é a única categoria social significativa em que a pertença a um grupo acaba por se alterar para todos, uma vez que as pessoas envelhecem passando de jovens a velhos ao longo das suas vidas (North & Fiske, 2015). Todavia, os membros da sociedade estão constantemente expostos a estereótipos baseados na idade, interiorizam-nos, desenvolvem preconceitos em relação a indivíduos de diferentes idades e, de forma intencional ou não, podem discriminar outras pessoas com base nesses estereótipos e preconceitos. Visto que os estereótipos, ou seja, as crenças que as pessoas têm sobre as características de um grupo social, influenciam os nossos pensamentos, sentimentos e comportamentos em relação aos membros desse grupo, crenças negativas relacionadas à idade têm o potencial de resultar em tratamento discriminatório de indivíduos com base na idade (Nelson, 2009). Uma vez que os estereótipos – ou seja, as crenças que as pessoas têm sobre as características de um grupo social – influenciam os nossos pensamentos, sentimentos e comportamentos relativamente aos membros desse grupo, as crenças negativas relacionadas

com a idade têm o potencial de resultar num tratamento discriminatório dos indivíduos baseando-se na sua idade (Nelson, 2009). A convergência de preconceitos, estereótipos e discriminação associados à idade é designada por idadismo (World Health Organization, 2021). O termo foi empregado por Robert Butler em 1969 e foi inicialmente utilizado exclusivamente para descrever estereótipos, preconceitos e discriminação contra pessoas mais velhas (Achenbaum, 2015; Francioli & North, 2021). Porém, recentemente tem havido um reconhecimento crescente de que o idadismo pode afetar pessoas de todas as faixas etárias (Loretto et al., 2000; Duncan & Loretto, 2004; North & Fiske, 2015).

O preconceito de idade refere-se aos pensamentos (estereótipos), sentimentos (preconceitos) e comportamentos (discriminação) que possuímos em relação aos outros com base na sua idade (Abrams, 2011; OMS, 2021) e é um fenómeno que se evidencia em diversas culturas. A nível global, constatou-se que "pelo menos uma em cada duas pessoas têm atitudes preconceituosas contra os adultos mais velhos" (Mikton et al., 2021, p.1333). No entanto, embora se tenha reconhecido que a idade pode ter um impacto nas pessoas de forma semelhante ao sexo ou à raça/etnia, o papel da idade no que diz respeito às vantagens ou desvantagens das pessoas em diferentes áreas das suas vidas permanece largamente inexplorado (Finkelstein et al., 2013). Além disso, a investigação e os relatórios existentes negligenciam, maioritariamente, os países com baixos rendimentos e o preconceito contra os mais jovens. No entanto, os dados da *World Health Organization* (2021) mostram que na Europa, uma em cada três pessoas já foi alvo de discriminação com base na idade e que os números são, de facto, mais elevados entre os adolescentes e os jovens adultos, o que realça a importância da investigação sobre o idadismo contra os jovens (Mikton et al., 2021). Além disso, a depreciação dos mais jovens é um tema recorrente em diferentes momentos da história, ou seja, não é um fenómeno novo, e é provável que também seja vivido pelas gerações futuras (Francioli & North, 2021).

Uma exceção ao foco no idadismo direcionado a pessoas mais velhas é o trabalho de Francioli e North (2021), que investigaram o idadismo contra adultos mais jovens, a que chamam *youngism*. Eles argumentam que, embora a juventude costume ser associada a conotações positivas, como a atratividade, os jovens adultos contemporâneos são frequentemente alvo de críticas e descrições negativas. Por exemplo, os autores verificaram que os meios de comunicação social descrevem frequentemente os *millennials* como "narcisistas, preguiçosos e com direitos" (p.2) e pesquisas efetuadas nos Estados Unidos mostraram que a juventude contemporânea é vista como sendo "indisciplinada, desrespeitosa, antipática, irresponsável e sem valores morais" (p.2). Assim sendo, os autores sugerem uma dupla perspetiva da idade enquanto categoria social. Porém, o envelhecimento leva a alterações na

pertença a um grupo ao longo da vida, enquanto que, por outro lado, existem fronteiras geracionais impermeáveis que dividem os indivíduos em diferentes grupos etários. É essencial considerar tanto as categorizações baseadas na fase de vida como as categorizações geracionais para entender as origens da discriminação com base na idade. O preconceito contra as pessoas mais velhas (abordado a partir da perspetiva das fases da vida) está geralmente relacionado ao desejo das pessoas de se distanciarem do processo de envelhecimento, apesar de todas as pessoas acabarem por envelhecer se tiverem uma esperança de vida suficientemente longa (Francioli & North, 2021).

A Teoria da Identidade Social (TIS) (Tajfel et al., 1979) sugere que a nossa identidade pessoal está intrinsecamnete ligada à nossa identidade de grupo, o que nos leva a procurar uma avaliação positiva por parte do nosso próprio grupo, o endogrupo. Por outras palavras, a nossa autoestima é influenciada pela forma como percebemos e valorizamos o nosso grupo. Quando a nossa identidade social é proeminente, tendemos a enfatizar as nossas semelhanças com os membros do endogrupo e destacar as nossas diferenças em relação aos membros do exogrupo. Isso significa que damos menos importância aos fatores de individuação e às possíveis semelhanças com os membros do exogrupo. Costumamos realizar comparações entre o nosso próprio grupo e outros grupos para estabelecer o nosso estatuto social e, ao ver o nosso endogrupo numa perspetiva mais positiva do que o(s) exogrupo(s), a nossa autoestima aumenta (Stets & Burke, 2000). Em geral, os indivíduos tendem a preferir trabalhar com os seus respetivos grupos, mostram uma maior disposição na cooperação com eles, uma vez que depositam maior confiança nos grupos internos em comparação com os grupos externos (van Knippenberg & Schippers, 2007).

Com base na TIS, quando as gerações mais velhas se comparam com as mais novas, concentram-se nos atributos que as fazem ver o seu próprio grupo social de forma mais favorável. Isto contribuirá para a crença de que a sua própria geração era melhor quando tinham a mesma idade que a atual geração mais jovem e criará a impressão de um declínio. Isto resulta, portanto, num preconceito negativo em relação aos indivíduos mais jovens. Em suma, os fatores que conduzem aos preconceitos de idade e o conteúdo desses preconceitos diferem consoante se analise o preconceito de idade contra os mais velhos ou contra os mais novos (Francioli & North, 2021).

1.2. Estereótipos Prescritivos *vs* Descritivos

Como mencionado anteriormente, o idadismo, bem como outros "-ismos" (por exemplo, sexismo, racismo, heterossexismo), possui três componentes distintas: emocional, uma cognitiva e comportamental. A componente emocional diz respeito aos preconceitos que temos em relação a outros grupos sociais, a componente cognitiva engloba os estereótipos e a componente comportamental descreve a discriminação resultante (David & Derthick, 2017). Os estereótipos são definidos como "esquemas cognitivos utilizados pelos perceptores sociais para processar informações sobre os outros" (Dovidio et al., 2010, p.7). Os estereótipos negativos podem, portanto, desencadear comportamentos discriminatórios em relação a membros de um grupo social específico (Dovidio et al., 2010). Devido à influência dos estereótipos, as pessoas desenvolvem certas expetativas sobre o comportamento dos outros e sentem, pensam e comportam-se em relação a eles de acordo com esses estereótipos. Assim, os estereótipos são suscetíveis de manipular os julgamentos e os comportamentos em relação aos membros de outros grupos de identidade social (Finkelstein et al., 2013).

Os indivíduos mais velhos são muitas vezes considerados frágeis, inativos, antiquados, doentes, esquecidos e incompetentes, segundo os estereótipos a eles associados (Raymer et al., 2017; Swift et al., 2018), mas são também considerados positivamente como mais morais, sábios e experientes do que as pessoas mais jovens (Abrams et al. 2011a). No que toca aos indivíduos mais jovens, num estudo recente realizado por Francioli e North (2021), foram identificadas algumas perceções idadistas em relação a pessoas mais jovens, sendo estas tanto de natureza positiva como negativa. Por um lado, os jovens eram descritos como energéticos, ambiciosos, adaptáveis, com boas competências cognitivas (inteligentes) e com bastantes conhecimentos tecnológicos. Por outro lado (mais negativo), eram também descritos como rebeldes, desrespeitosos, ingénuos e muito dependentes das gerações anteriores (ou seja, mimados) (Francioli & North, 2021).

No ambiente de trabalho, tem sido verificado que os estereótipos em relação à idade são sentidos por parte dos trabalhadores e que estes influenciam a satisfação, motivação interações sociais, desempenho e decisões relacionadas com o trabalho. (Kite & Wagner, 2002; Kleissner & Jahn, 2020). Um exemplo deste feito, é que quando os trabalhadores mais velhos têm estereótipos etários, em vez de dedicarem parte do seu tempo a orientar colegas de trabalho mais jovens, preferem atribuir-lhes projetos mais pequenos ou simples tarefas rotineiras de escritório (Raymer, et al. 2017). É essencial referir que não existe concordância entre os vários investigadores no que é que consiste um trabalhador mais jovem e um trabalhador mais velho.

Porém, para a realização deste estudo e de forma a conseguir contextualizar estes grupos, decidimos seguir os princípios de 18 – 30 anos para trabalhadores mais jovens, 31 – 50 anos para trabalhadores de meia idade e > 51 anos para trabalhadores mais velhos (Finkelstein et al., 2013). Na maior parte dos casos, parece existir uma consciência social de que os estereótipos negativos sobre os trabalhadores mais jovens (muitas vezes caracterizados por *millennials*) são aceitáveis, enquanto que os estereótipos negativos sobre os trabalhadores mais velhos parecem ser mais incorretos e inadequados (Truxillo et al., 2015).

Os indivíduos mais velhos são vistos como menos flexíveis, menos confortáveis com a tecnologia, de mente fechada, mas cautelosos no trabalho e de mais difícil interação (Finkelstein et al., 2013; McCann & Keaton, 2013). Posthuma e Campion (2009), em estudos recentes, identificaram diversos estereótipos negativos relacionados com os trabalhadores mais velhos, tais como a resistência à mudança, mais dispendiosos, incapacidade na aprendizagem e fraco desempenho em relação aos trabalhadores mais jovens. Foram ainda considerados como sendo menos produtivos, adaptáveis, motivados, inovadores, desinteressados pela formação e com menor capacidade física/mental (Posthuma & Campion, 2009). No entanto, existe bastantes estereótipos positivos associados a estes trabalhadores de mais idade, tais como mais dignos de confiança, empenhados no trabalho, fiáveis, leais e menos propensos a mudar rapidamente de emprego ou a faltar ao trabalho (McCann & Keaton, 2013; Posthuma & Campion, 2009). Além disso, são ainda vistos como trabalhadores, pacientes, inteligentes, maduros, organizados, sábios e responsáveis (Finkelstein et al., 2013).

Uma mistura de estereótipos negativos relativamente aos trabalhadores mais jovens foram identificados por Finkelstein et al. (2013). Estes trabalhadores foram considerados imaturos, pouco pontuais, egoístas, arrogantes, preguiçosos, pouco empenhados, inexperientes, pouco fiáveis e irresponsáveis. No entanto, identificaram também estereótipos positivos como serem ambiciosos, extrovertidos, experientes com tecnologias, trabalhadores, entusiastas, capazes de aprender mais rapidamente e mais motivados para o trabalho (Bertolino et al., 2013; Finkelstein et al., 2013).

Os investigadores detetaram três diferentes tipos de estereótipos: estereótipos descritivos, estereótipos prescritivos e meta-estereótipos (Burgess & Borgida, 1999; Finkelstein et al., 2013). Os meta-estereótipos são "as expectativas que as pessoas acreditam que os [membros do exogrupo] têm sobre o seu próprio grupo [social]" (Finkelstein et al., 2013, p.634). Por outro lado, a componente descritiva dos estereótipos consiste em suposições sobre a forma como os membros de determinados grupos sociais atuam, que características partilham, e quais os papéis que normalmente ocupam. Resumidamente, estes estereótipos consistem em crenças sobre a

forma como os membros de determinados grupos sociais *são* (Burgess & Borgida, 1999). De modo a ajudar a processar a quantidade de informação com que um indivíduo se depara na vida quotidiana, os estereótipos descritivos servem para simplificar e agrupar as pessoas que partilham características iguais, tais como a idade. Desta maneira, representam um papel fulcral no processo de categorização social. A discriminação baseada nestes estereótipos pode ocorrer de forma não intencional, devido ao facto de os estereótipos serem interiorizados e não ativados conscientemente.

Contrariamente à componente descritiva, a componente prescritiva dos estereótipos refere-se às expetativas sobre a forma como os membros de determinados grupos sociais se *devem* comportar, as características que *devem* apresentar e os papéis que *devem* assumir. Estes estereótipos levam a comportamentos discriminatórios quando um indivíduo não se comporta de acordo com as expetativas associadas à pertença do seu grupo social. Diferente dos estereótipos descritivos que servem para estruturar as massas de informação com que somos confrontados no quotidiano, os estereótipos prescritivos aparentam fortalecer o *status quo*, ao referirem-se a expetativas obrigatórias que são usadas de forma a preservar as desigualdades de poder que se encontram no local de trabalho, instituições ou na sociedade em geral (Burgess & Borgida, 1999).

Vários investigadores mencionaram a importância de analisar estereótipos prescritivos mais profundamente, não apenas em geral, mas também em contextos específicos, como o ambiente de trabalho, devido ao facto de os estereótipos prescritivos contra indivíduos mais jovens ser ainda relativamente pouco estudado (Truxillo et al., 2015). Deste modo, Schmitz et al. (2021) desenvolveram e validaram uma escala para estereótipos prescritivos sobre trabalhadores mais jovens: *Workplace Ambivalent Youngism Scale* (WAYS). Existem oito estereótipos prescritivos de acordo com esta escala:

1. Aceitar e respeitar a hierarquia: os jovens trabalhadores devem obedecer à chefia sem os questionar, sem desafiar as ordens dos superiores.
2. Reconhecer a inexperiência e aceitar as tarefas mais simples: os jovens trabalhadores têm de ter noção de que não sabem tudo sobre o seu trabalho e não acharem que são demasiado bons para a realização de tarefas mais simples.
3. Demonstrar a sua pertença à organização: os trabalhadores mais jovens devem provar que são dignos de confiança por parte da chefia, por se enquadrarem na organização e esforçar-se para ser sociais.

4. Lealdade para com a organização: os trabalhadores mais jovens devem demonstrar lealdade para com a organização e apoio a longo prazo à organização e não devem encarar o emprego apenas como um meio para chegar a outras oportunidades.
5. Competência tecnológica: os trabalhadores mais jovens devem saber utilizar as novas tecnologias, aprendê-las de forma rápido e sem mostrar qualquer dificuldade.
6. Atitude de trabalho dinâmica: os trabalhadores mais jovens devem ser resilientes, recuperar rapidamente de períodos de trabalho intenso, não se cansar facilmente e ser capazes de executar tarefas mais rapidamente do que os trabalhadores mais velhos.
7. Criatividade: os trabalhadores mais jovens devem ser criativos, inovadores, trazer perspetivas fora da caixa, ser engenhosos e sempre abertos a novas ideias.
8. Assumir um papel ativo: os trabalhadores mais jovens devem procurar ativamente formas de melhorar, ser ativos, mostrar/tomar iniciativa, encontrar maneiras de ultrapassar obstáculos, e procurar/pedir formação.

A escala é originalmente constituída por 25 itens e dividida em três dimensões: a dimensão Humildade-Deferência, que inclui as questões de aceitação e respeito pela hierarquia, reconhecimento da inexperiência e aceitação de tarefas mais simples (composta por 6 itens); Lealdade-Pertença, que inclui a demonstração de pertença à organização e a lealdade para com esta (composta por 6 itens); Vitalidade-Inovação, que inclui as competências tecnológicas, atitude dinâmica no trabalho, criatividade e manifestação de um papel ativo (composto por 13 itens).

O presente estudo basear-se-á na premissa de que a adesão/não adesão de estereótipos prescritivos levam a diferentes perceções, mas o foco será apenas o preconceito de idade contra os mais jovens no local de trabalho. Para efeitos deste estudo, será analisado apenas um estereótipo prescritivo: competência tecnológica. Esta escolha foi feita devido à sua natureza consensual avaliada no desenvolvimento do WAYS (Schmitz et al., 2021), ou seja, ser esperado que os mais jovens utilizem com competência as novas tecnologias, sejam bons com as tecnologias mais recentes e aprendam rápido e facilmente novas tecnologias.

1.3. Idadismo e Estereótipos Prescritivos no local de trabalho

Os valores culturais, o comportamento dos indivíduos e os regulamentos organizacionais abrangem elementos de discriminação etária (Ayalon & Tesch-Römer, 2017). O cenário organizacional tem sido um foco deste tipo de investigação, uma vez que o idadismo é atualmente uma das formas mais comuns de preconceito experienciadas no ambiente de

trabalho, e é considerado mais difundido do que o sexismo e o racismo por ser mais insidioso e institucionalizado (Abrams et al., 2009; Nelson, 2005).

Os trabalhadores mais jovens, ao contrário do que se pensa, lidam com a discriminação idadista com valores comparáveis, talvez até superiores, às que são relatadas pelos trabalhadores mais velhos, em particular durante promoções, processo de contratação e despedimentos (Snape & Redman, 2003), apesar da maior parte das pesquisas sobre o idadismo se centrem nas crenças idadistas relativamente aos trabalhadores mais velhos (Finkelstein, et al., 2015).

É importante estudar o preconceito da idade no local de trabalho, tendo em conta que os adultos passam grande parte do seu dia a dia no local de trabalho e que diferentes resultados no trabalho podem, de facto, ser influenciadas por crenças preconceituosas (Chasteen & Cary, 2015; Loretto et al., 2000). As pessoas de diferentes grupos etários podem tornar-se alvos de discriminação, tornando o ambiente de trabalho um contexto social importante, devido ao idadismo (Chasteen & Cary, 2015; Duncan & Loretto, 2004; Richardson et al., 2012).

Através da informação supramencionada sobre os estereótipos descritivos e prescritivos, é possível realizar várias suposições sobre o seu impacto em ambiente de trabalho. Os estereótipos prescritivos acabam por levar à discriminação, pois os indivíduos são percecionados de forma estereotipada e, por isso, são tratadas conforme o conteúdo desses estereótipos (Burgess & Borgida, 1999).

Relativamente à idade, assume-se que os jovens terão mais dificuldades com as prescrições estereotipadas em ambiente de trabalho do que nas áreas mais modernas como as empresas de tecnologia de informação, onde são mais suscetíveis de estar mais abertas a trabalhadores mais jovens do que a mais velhos (Truxillo et al., 2015). No entanto, apesar de tudo isso, comparativamente ao sexo e raça/etnia, a idade é a categoria social com menos investigação até aos dias de hoje. Apesar disso, estudos existentes também se centraram mais nos trabalhadores mais velhos (North & Fiske, 2012; Finkelstein et al., 2015). Os investigadores destacam que a não adesão dos estereótipos prescritivos transformam o idadismo benevolente em idadismo hostil (North & Fiske, 2013b).

É importante haver mais investigação acerca dos estereótipos prescritivos relativos à idade a favor dos trabalhadores mais jovens. Apesar de em alguns estudos em relação ao preconceito de idade relativamente aos mais velhos também seja mencionado a existência da mesma discriminação contra os mais novos, há falta de investigação com foco nessa faixa etária (Francioli & North, 2021; North & Fiske, 2012). Francioli e North (2021) evidenciaram a prevalência do idadismo em relação aos jovens trabalhadores e investigaram quais seriam as causas que contribuem para a discriminação com base na idade em relação a diferentes grupos

etários. Atendendo a este raciocínio, foi desenvolvida a *Workplace Ambivalent Youngism Scale* (WAYS) com o intuito de avaliar os estereótipos prescritivos relacionados com a idade contra os trabalhadores mais jovens (no âmbito do projeto *Age@Work,* Schmitz et al., 2021).

1.4. Justiça Organizacional

A justiça organizacional é um tema crucial no campo do comportamento organizacional e das teorias motivacionais (Cojuharenco & Patient, 2013). Deste modo, o termo refere-se à perceção que os indivíduos têm da justiça nas organizações (Colquitt et al., 2005). As pessoas carecem de indicações ou normas para fazerem um julgamento sobre o que é um tratamento justo ou injusto do outro. Os indivíduos necessitam de ter a capacidade de avaliar comportamentos interpessoais, procedimentos e resultados, para se comportarem de forma justa (Cropanzano & Ambrose, 2015).

Nos últimos anos tem havido um acrescido interesse sobre a justiça organizacional (Nicklin et al., 2014). Diversos investigadores têm defendido que, normalmente, os indivíduos tendem a criar um juízo de justiça holístico, em vez de se focarem em apenas um tipo de justiça específico e que as perceções da justiça organizacional devem ser ponderadas como uma outra abordagem de forma a medir a justiça organizacional (Ambrose & Schminke, 2009; Nicklin et al., 2014). Várias investigações propõem que a justiça organizacional pode ser prevista através de facetas específicas da justiça e afeta diversos resultados relacionados com o trabalho, abrangendo, entre outros, o desempenho das tarefas, as intenções de rotatividade e a satisfação no trabalho.

Com o intuito de estudar o impacto dos estereótipos prescritivos relacionados com a idade contra os trabalhadores mais jovens na perceção de justiça de trabalho, foi efetuado um estudo tendo como público-alvo os trabalhadores que estivessem a exercer em Portugal. Este estudo focou-se nos estereótipos direcionados aos trabalhadores mais jovens, devido à falta de investigação existente sobre esta faixa etária (Francioli & North, 2021). Durante o estudo, foi administrado aos participantes um cenário. O cenário descrevia uma situação em que um trabalhador (que podia ser mais jovem, de meia-idade ou mais velho) aderiu ou não aderiu a prescrições etárias. Baseando-se nas três prescrições propostas na WAYS (Schmitz et al., 2021), os cenários referiam-se à prescrição Vitalidade-Inovação, mais especificamente as competências tecnológicas.

Deste modo, surgiram as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: O tratamento organizacional do trabalhador será visto como mais injusto na condição de adesão do que na condição de não adesão ao estereótipo prescritivo.

Hipótese 2: Espera-se uma interação entre a condição de estereótipo prescritivo e a condição idade. Mais precisamente, na condição de não adesão, o tratamento será considerado mais justo se visar um trabalhador mais jovem do que um mais velho ou de meia-idade.

Hipótese 3: O desempenho do trabalhador será visto como mais negativo na condição de não adesão do que na condição de adesão ao estereótipo prescritivo.

Hipótese 4: Espera-se uma interação entre a condição de estereótipo prescritivo e a condição idade. Mais precisamente, na condição de não adesão, o desempenho será visto como mais negativo se visar um trabalhador mais jovem do que um mais velho ou de meia-idade.

Hipótese 5: O efeito de H2 (interação esperada entre a condição de estereótipo e condição idade) é ainda mais forte, quanto mais os participantes detêm à partida estereótipos prescritivos em relação aos jovens.

Hipótese 6: O efeito de H4 (interação esperada entre a condição de estereótipo e condição idade) é ainda mais forte, quanto mais os participantes detêm à partida estereótipos prescritivos em relação aos jovens.

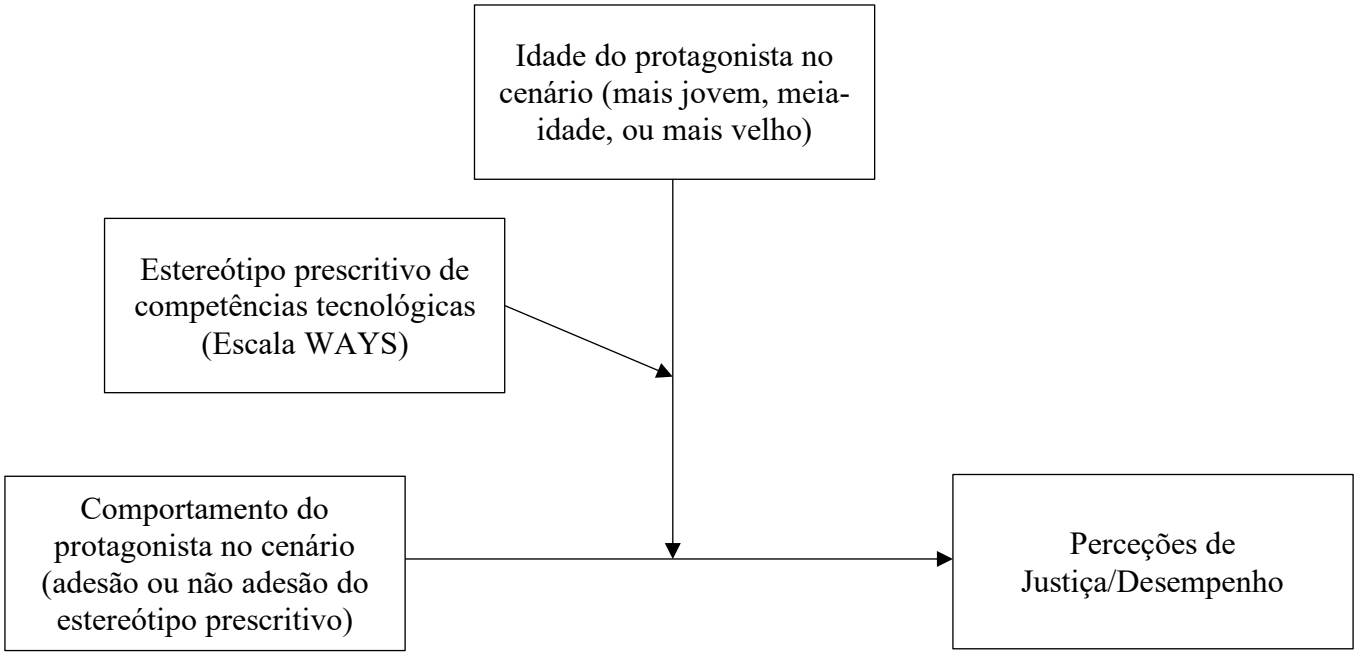


Figura 1.1 Modelo de moderação proposto

CAPÍTULO 2

Método

2.1. Participantes

A amostra é constituída por 217 indivíduos, sendo 131 (60.4%) do sexo feminino, 74 (34.1%) do sexo masculino e 12 (5.5%) não responderam, com idades compreendidas entre os 19 e os 78 anos (M = 39.2; DP = 12.970). Os participantes eram todos de nacionalidade portuguesa, maiores de 18 anos e a trabalhar atualmente em território nacional. Dos participantes no estudo, 79 ocupavam um cargo de chefia (36.4%), 53 trabalhavam o departamento de Recursos Humanos (24.4%) e 76 trabalhavam na área da tecnologia (35%).

Aos participantes, foram atribuídos, aleatoriamente, diferentes condições experimentais, constituindo um *design* fatorial de 3 (idade do personagem do cenário: 26, 41 ou 53 anos) x 2 (comportamento do personagem: adesão ou não adesão do estereótipo prescritivo dos jovens), sendo que ambas as variáveis seguiram um design entre grupos.

2.2. Procedimento

Aos participantes, foi disponibilizado um questionário *online* na plataforma *Qualtrics* (Provo, UT). No questionário constava o respetivo consentimento informado, onde eram descritos sobre os objetivos gerais do estudo, a sua duração, confidencialidade e o anonimato das respostas, assegurando aos participantes que a sua participação era voluntária e que poderiam sair a qualquer momento, sem quaisquer implicações negativas (Anexo A).

Após aceitarem participar, foram apresentados à escala *Workplace Ambivalent Youngism Scale* (WAYS), que foi utilizada para avaliar a sua concordância com estereótipos prescritivos relacionados à idade com foco nos funcionários mais jovens.

Posteriormente, foi-lhes apresentado um cenário, seguido de algumas questões relacionadas. O cenário era atribuído aleatoriamente, sendo a idade e a adesão/não adesão à prescrição de competência tecnológica, os fatores manipulados. Havia então dois tipos de cenário: um em que o protagonista demonstrou grande rapidez e facilidade na aprendizagem, tendo adquirido todas as competências tecnológicas necessárias para a nova função (aprendeu 100% do material esperado), e mesmo assim, a chefia decidiu não o colocar na nova posição; outro em que o protagonista demonstrou mestria nas componentes básicas, mas dificuldade na aprendizagem de alguns conteúdos mais avançados, não tendo adquirido todas as competências tecnológicas para a nova função (aprendeu 75% do material esperado) e, tal como no primeiro

cenário, a chefia decidiu não colocar o protagonista na nova posição. O protagonista era caracterizado como uma pessoa jovem (26 anos), de meia-idade (41 anos) ou mais velha (53 anos). Aos participantes era pedido que respondessem a questões relacionadas com a justiça e o desempenho da situação que lhes era descrita no cenário. No final, tinham ainda um questionário sociodemográfico e uma questão de verificação da manipulação para assegurar que tinham compreendido o cenário (Anexo B e C).

O ficheiro de dados extraído do *Qualtrics* inicialmente tinha 335 acessos e, depois de limpo (exclui-se respostas de menores de idade, sem experiência no mercado de trabalho e que não tivessem respondido a pelo menos 55% do questionário), 217 participantes válidos. As dimensões avaliadas foram analisadas e testadas através do *IMB SPSS Statistics* v.29 e pelo *macro process* (Hayes, 2018), modelo 3.

2.3. Medidas

As medidas que foram utilizadas neste estudo incluíam medidas demográficas, controlo de manipulação, a escala *Workplace Ambivalent Youngism Scale* (WAYS; Schmitz et al., 2021), a escala de justiça organizacional (Colquitt, 2001) e a perceção de desempenho, uma medida por nós sugerida, um item único avaliado de 1 (muito negativo) a 6 (muito positivo), seguido de uma resposta aberta a justificar essa decisão.

2.3.1. Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS) (Schmitz et al., 2021)

Foi através da escala *Workplace Ambivalent Youngism Scale* (WAYS; Schmitz et al., 2021), que se avaliou a adesão dos participantes aos estereótipos prescritivos da idade em relação aos trabalhadores mais jovens. A escala é originalmente constituída por 25 itens e dividida em três dimensões: a dimensão Humildade-Deferência que inclui as questões de aceitação e respeito pela hierarquia, reconhecimento da inexperiência e aceitação de tarefas mais simples (composta por 6 itens); Lealdade-Pertença, que inclui a demonstração de pertença à organização e a lealdade para com esta (composta por 6 itens); Vitalidade-Inovação, que inclui as competências tecnológicas, atitude dinâmica no trabalho, criatividade e manifestação de um papel ativo (composto por 13 itens). Para este estudo, apenas foi utilizada a dimensão Vitalidade-Inovação, pois é aquela que abrange as questões das competências tecnológicas.

A cada participante foi perguntado até que ponto, numa escala de 1 (discordo fortemente) a 6 (concordo fortemente), concordavam com afirmações como “Os trabalhadores mais jovens,

especialmente, devem aprender novas tecnologias facilmente e com rapidez" (Anexo D). A fiabilidade interna da subescala foi muito boa, obtendo um alfa de *Cronbach* de .899.

2.3.2. Medidas de Justiça (Ambrose & Schminke, 2009; Colquitt, 2001) e desempenho

Foi utilizada a *Perceived Overall Justice Scale* (Ambrose & Schminke, 2009), de forma a avaliar as perceções da justiça global (Anexo E).

A escala da justiça global continha três itens, sendo um dos exemplos "Nesta situação, o tratamento que João recebeu foi justo". A escala apresentou uma boa fiabilidade (α = .94). A escala foi respondida numa escala de 6 pontos, de 1 (discordo fortemente) a 6 (concordo fortemente).

Foi ainda incluída uma medida, criada para o efeito pela equipa de investigação, acerca do desempenho percebido. Foi usado um item "Se fosse você a decidir, como avaliaria o desempenho do João, tendo em consideração a sua idade?" numa escala de 6 pontos, de "Muito negativo" a "Muito positivo". No seguimento, foi incluída uma pergunta de resposta aberta "O que o/a levou a tomar essa decisão?"

2.3.3. Medidas Sociodemográficas

Com o intuito de avaliar os dados demográficos da amostra (Anexo G), foi pedido aos participantes que facultassem informações relativas à sua data de nascimento, sexo (masculino ou feminino), estatuto laboral (estudante, trabalhador/a – estudante, trabalhador/a por conta própria, trabalhador/a por conta de outrem, desempregado/a ou reformado/a), se ocupa cargo de chefia (sim ou não), se trabalha em recursos humanos (sim ou não) e se o mesmo é na área da tecnologia (sim ou não).

2.3.4. Medidas de Verificação das Manipulações

Para assegurar que as manipulações tinham sido bem-sucedidas e apurar se os participantes tinham lido e compreendido bem o cenário que lhes foi apresentado, foram-lhes feitas perguntas sobre o seu conteúdo. Mais precisamente, foi-lhes perguntado qual o cenário que lhes tinha sido apresentado (26 anos, 41 anos ou 53 anos), a que grupo etário achavam que o João pertencia (trabalhador mais jovem, trabalhador de meia-idade e trabalhador mais velho) e em que medida o protagonista tinha aderido ou não ao comportamento.

Outras questões de interesse para o projeto *Age@work* foram ainda incluídas, mas não utilizadas na análise, tais como perguntas culturais de forma a comparar países, concordância com a decisão, conteúdo de estereótipos, outras medidas de justiça, discriminação e uma pergunta aberta questionando os participantes sobre o que o tinha levado a tomar a decisão do desempenho do protagonista (sendo o desempenho avaliada de 1 - Muito negativo a 6 - Muito positivo).

CAPÍTULO 3

Resultados

3.1. Verificação da Manipulação

Foi utilizada uma ANOVA 3 x 2 para testar se os participantes tinham compreendido a idade do protagonista no cenário. O efeito principal esperado da condição de idade foi estatisticamente significativo $F(2,199) = 1007.750$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .910$. A idade que os participantes atribuem ao João é sempre diferente, tanto entre mais novos - meia idade, mais novos - mais velhos e meia idade - mais velhos, tendo todos um efeito significativo ($p < .001$). Por outro lado, nem o efeito do comportamento ($p = .994$) nem a interação da idade com o comportamento ($p = .610$) são significativos.

O mesmo se apurou na verificação da manipulação relativa à medida em que o protagonista tinha aderido ao comportamento, $F(1,199) = 207.653$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .511$. Da mesma forma, como esperado, os participantes perceberam o comportamento do protagonista como obtendo mais as competências necessárias ($M = 5.42$, $DP = 1.21$) na condição de adesão do que na condição de não adesão ($M = 2.67$, $DP = 1.47$). Como esperado, nem a idade ($p = .640$) nem a interação entre a idade e o comportamento ($p = .726$), apresentam um efeito significativo.

3.2. Justiça Organizacional

Com o intuito de testar o impacto da condição do estereótipo prescritivo e da idade do protagonista nas perceções de justiça, foi realizada uma ANOVA 3 x 2. Como foi referido nas hipóteses, esperávamos que tanto a idade do protagonista como a condição de estereótipo prescritivo afetassem individualmente as perceções de justiça dos participantes, de modo a que o tratamento organizacional fosse visto como mais injusto na condição de adesão ao estereótipo do que na condição de não adesão (H1). Além disso, esperava-se uma interação entre a condição de estereótipo prescritivo e a idade, de tal forma que o tratamento organizacional do trabalhador na condição de não adesão seria considerado mais justo se visasse um trabalhador mais jovem do que um trabalhador mais velho (H2).

A condição de estereótipo prescritivo (H1) afetou significativamente as perceções de justiça $F(1,210) = 96.434$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .315$. Deste modo, na condição de adesão, o tratamento organizacional foi percebido como mais injusto ($M = 2.08$, $DP = 1.70$) do que na condição de não adesão ($M = 3.76$, $DP = 1.33$). Isto suporta a primeira hipótese, enquanto que a segunda não foi suportada pelos dados. Contrariamente às expetativas delineadas na Hipótese 2, a

interação entre a idade do protagonista e a condição do estereótipo prescritivo acabou por não ter um efeito estatisticamente significativo nas perceções de justiça dos participantes, $F(2,210) = .015$, $p = .985$, $\eta_p^2 = .00$.

Relativamente à performance do protagonista (H3), o comportamento estereotípico tem um efeito significativo $F(1,211) = 169.227$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .445$, sendo que, quando o protagonista adere ao estereótipo, é mais positivo ($M = 5.55$, $DP = 0.740$), do que quando não adere ao estereótipo ($M = 3.58$, $DP = 1.376$), o que suporta a Hipótese 3. Tal como na interação da idade com o comportamento, $F(2,211) = 3.688$, $p = .027$, $\eta_p^2 = .034$, o que suporta a Hipótese 4. No que toca aos efeitos principais simples do comportamento estereotípico, são significativas em todas as idades quando aderem ou não aderem, tendo um valor de $p < .001$. Por outro lado, os efeitos principais simples da idade relativamente aos dois comportamentos mostra que a diferença entre idades apenas é significativa quando não há adesão ao estereótipo $F(2,211) = 3.12$, $p < .046$, $\eta_p^2 = .029$ e não significativa à falta desta ($p = .381$).

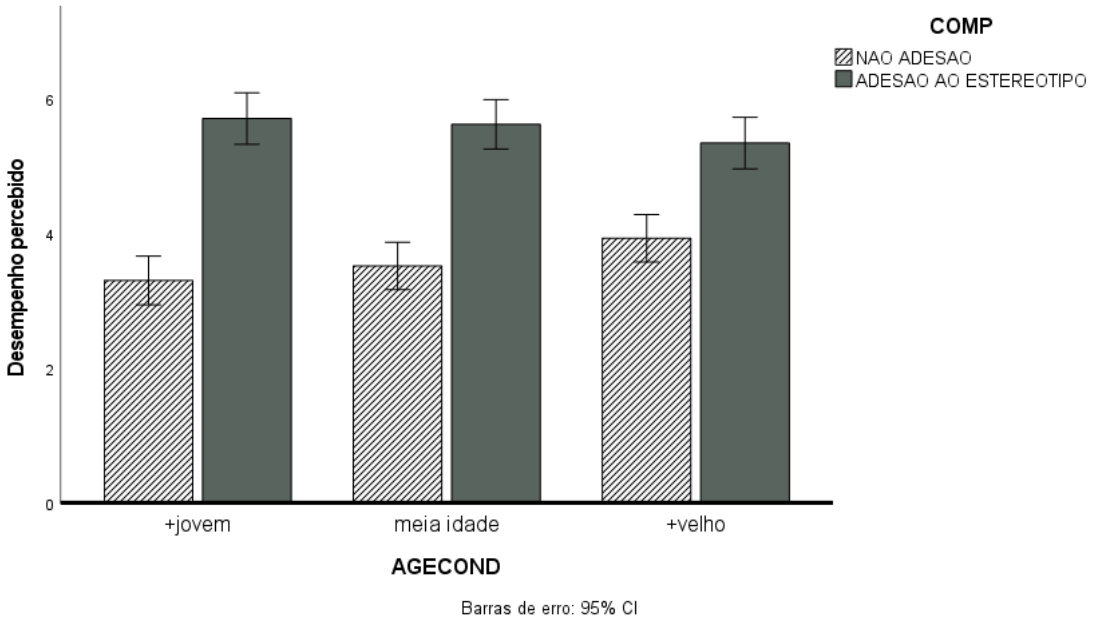


Figura 3.1: Perceção do desempenho em função da idade e do comportamento

3.3. Efeitos de Moderação

De forma a avaliar o modelo global, compreendendo o efeito da moderação presumido da dimensão tecnológica WAYS, foi realizada uma análise de moderação utilizando o PROCESS, modelo 3 (Hayes, 2018). Como a condição de idade tem três níveis, foi incluído um contraste Helmert para diferenciar a condição de idade jovem das restantes (W1) e entre a condição meia idade vs mais velho (W2).

O modelo foi estatisticamente significativo $F(11,205) = 24.9729$, $p < .001$, e representou cerca de 57% ($R^2 = .57$) da variação na perceção do desempenho (H6).

Quadro 3.1. Modelo da variável desempenho

	Coeficiente (*B*)	**Erro-padrão**	***t***	***p***
constant	4.4947	.0683	65.7780	.0000
comportamento (COMP)	2.0003	.1370	14.6032	.0000
W1	.1291	.1458	.8855	.3769
W2	.0577	.1663	.3469	.7290
COMP*W1 (Int_1)	-.6639	.2923	-2.2716	.0241
COMP*W2 (Int_2)	-.5819	.3336	-1.7446	.0825
WAYS	-.5596	.0972	-5.7572	.0000
COMP*WAYS (Int_3)	.9090	.1945	4.6732	.0000
W1*WAYS (Int_4)	-.1677	.2032	-.8253	.4101
W2*WAYS(Int_5)	.1432	.2414	.5930	.5539
COMP*W1*WAYS (Int_6)	-.2825	.4080	-.6924	.4895
COMP*W2*WAYS (Int_7)	-.0848	.4817	-.1761	.8604

Através da análise do quadro 3.1., pode-se conferir que na interação – comportamento x W1 (contraste dos mais jovens com ou outros dois) x WAYS – não existe um efeito significativo ($B = -.28$, $t = -.69$, $p = .49$), não suportando a Hipótese 6. No entanto, existe interação um efeito significativo na interação entre o comportamento e a WAYS ($B = .91$, $t = 4.67$, $p < .001$), na WAYS ($B = -.56$, $t = -5.76$, $p < .001$) e na interação entre o comportamento com W1 ($B = -.66$, $t = -2.27$, $p = .024$). Resumidamente, quanto mais as pessoas detêm estereótipos prescritivos de inovação-vitalidade dos mais jovens, mais acham a decisão justa, mas não quando interagindo com a idade.

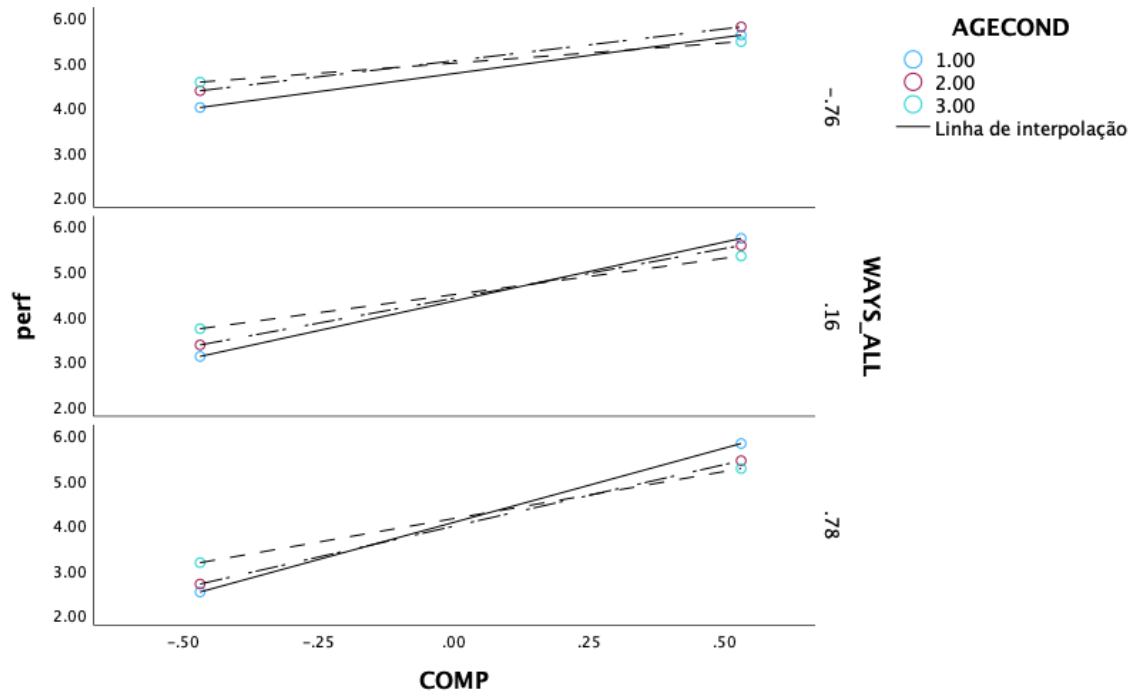


Figura 3.2: Perceção do desempenho em função da idade, do comportamento e da escala WAYS

De modo a testar se havia um efeito de moderação nas perceções de justiça, foi efetuada a mesma análise. O modelo voltou a ser estatisticamente significativo, $F(11,204) = 10.5313$, $p < .001$, sendo responsável por cerca de 60% ($R^2 = .60$) da variação nas perceções de justiça. Nesta segunda análise de moderação, foi revelado que na interação – comportamento x W1 (contraste dos mais jovens com ou outros dois) x WAYS – não existe um efeito significativo ($B = .41$, $t = .84$, $p = .40$), o que não suporta a Hipótese 5. Por outro lado, existe um efeito significativo na WAYS ($B = .26$, $t = 2.13$, $p = .03$) e um efeito negativo e significativo na interação entre o comportamento e a WAYS ($B = -.48$, $t = -2$, $p = .047$). Resumidamente, tal como na hipótese anterior, quanto mais as pessoas detêm estereótipos prescritivos de inovação-vitalidade dos mais jovens, mais acham a decisão justa, mas não quando interagindo com a idade.

Quadro 3.2 – Modelo da variável da justiça organizacional

	Coeficiente (*B*)	**Erro-padrão**	***t***	***p***
constant	2.9706	.0848	35.0502	.0000

	Coeficiente (*B*)	Erro-padrão	*t*	*p*
comportamento (COMP)	-1.7017	.16.98	-10.0191	.0000
W1	-.2877	.1807	-1.5926	.1128
W2	.2541	.2066	1.2302	.2200
COMP*W1 (Int_1)	.0045	3620	.0125	.9900
COMP*W2 (Int_2)	.0007	.4141	.0018	.9986
WAYS	.2562	.1203	2.1304	.0343
COMP*WAYS (Int_3)	-.4817	.2407	-2.0014	.0467
W1*WAYS (Int_4)	.4326	.2515	1.7199	.0870
W2*WAYS(Int_5)	-.1777	.2987	-.5949	.5526
COMP*W1*WAYS (Int_6)	.4217	.5049	.8353	.4045
COMP*W2*WAYS (Int_7)	-.1123	.5961	-.1885	.8507

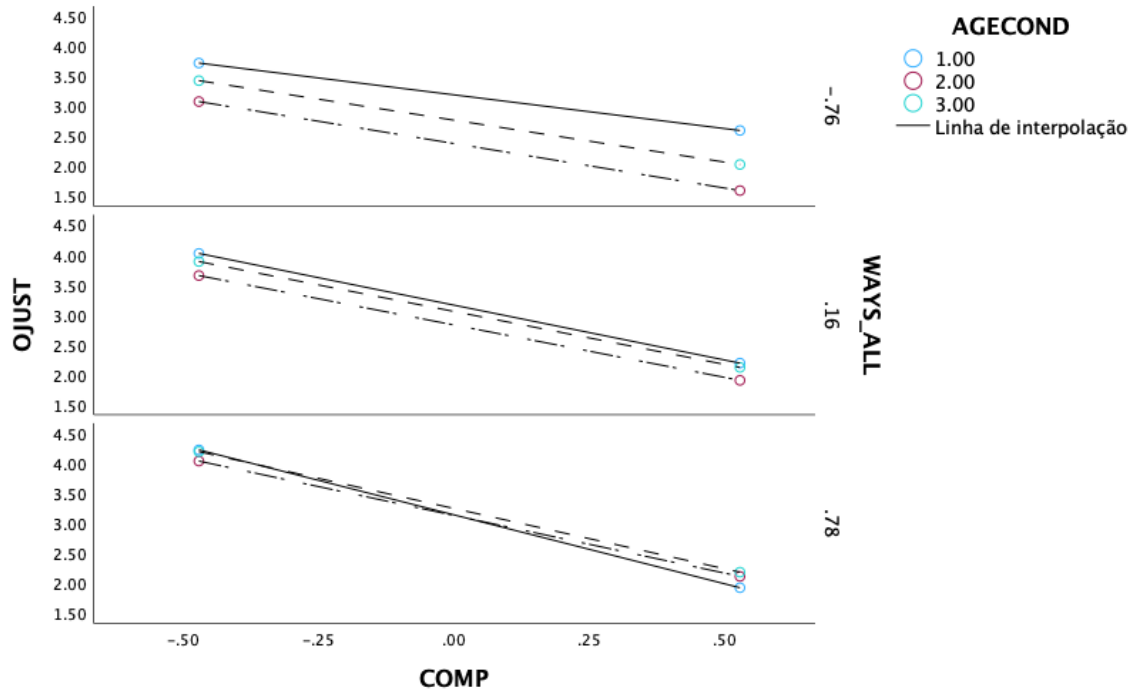


Figura 3.3: Perceção da justiça organizacional em função da idade, do comportamento e da escala WAYS

Correndo as mesmas análises tirando os de meia-idade, não se consegue resultados diferentes, ou seja, significativos.

3.2. Outras Análises

Devido aos resultados pouco significativos, decidiu-se analisar, ainda que de forma preliminar, a decisão dos participantes na avaliação de desempenho do protagonista (Anexo I). Para esta análise, fez-se uma separação entre mais jovens (adesão/não adesão), meia idade (adesão/não adesão) e mais velhos (adesão/não adesão). Abaixo, encontram-se alguns exemplos dessas avaliações:

Quadro 3.3 – Tomadas de decisão relativamente ao desempenho

Idade	Comportamento	Avaliação
Mais jovem	Não Adesão	"75% não é mau resultado, mas o João devia ter aprendido mais, ainda é jovem e tem mais facilidade para aprender, tempo e dedicação para evoluir na carreira" "É jovem e não conseguiu mais" "É novo e mesmo assim não aprende"
	Adesão	"Muito bom resultado" "Foi perfeito" "O João foi muito competente"
Meia idade	Não adesão	"75% não é assim tão mau" "O João ainda só tem 41 anos, ele deve ter começado a lidar com tecnologia na adolescência por isso não tem desculpa para não aprender" "Por ter mais idade apresenta outro desempenho e motivação que os mais jovens podem não apresentar"
	Adesão	"Ele era bastante empenhado" "O esforço de sempre aprender" "Tendo em conta que já não é "novo" adquirir todo o conhecimento da formação é muito bom"
Mais velho	Não adesão	"A idade pode ser um fator e dificuldade em adquirir novas competências, nomeadamente tecnológicas"

Idade	Comportamento	Avaliação
		"Apostar numa formação em alguém que não vai trazer rentabilidade nem a curto nem a longo prazo, pois mais 10 anos e reforma-se"
		"Sendo um trabalhador com alguns anos de casa e aproveitamento geral médio na formação, o facto de não ter tido 100% é atenuado pela idade"
	Adesão	"Apesar de o João já ter uma idade considerável ainda consegue mexer e aprender com tecnologia" "O João é velho e conseguiu um bom resultado com tecnologias" "O João já é mais velho e conseguiu aprender algo tecnológico"

CAPÍTULO 4

Discussão

O principal objetivo deste estudo consistiu em analisar o impacto da idade dos trabalhadores e da adesão/não adesão de estereótipos prescritivos nas perceções de justiça e desempenho. Embora o idadismo seja amplamente prevalente e relevante, continua a ser um tema pouco estudado, especialmente no que se refere à discriminação baseada na idade direcionada às pessoas mais jovens (Finkelstein et al., 2013; Mikton et al., 2021). A idade é uma categoria social significativa que auxilia os indivíduos a dar sentido ao seu ambiente, mas também está associada a diversos estereótipos (Francioli & North, 2021; North & Fiske, 2012). Os estereótipos prescritivos são um tipo de estereótipos que relatam as expetativas sobre a forma como os membros de grupos sociais *devem* ser, agir, comportar-se, etc. (Burgess & Borgida, 1999). Pesquisas anteriores indicam que os estereótipos prescritivos podem estimular comportamentos discriminatórios e manter as desigualdades de poder em diferentes contextos, incluindo o local de trabalho (Burgess & Borgida, 1999). Apesar de existirem estudos que analisaram as prescrições relativas a pessoas mais velhas, há uma escassez de investigação que analise os estereótipos de discriminação etária e a subsequente discriminação direcionada aos jovens (Francioli & North, 2021; North & Fiske, 2012). Portanto, este estudo investigou como é que os estereótipos prescritivos relacionados com a idade direcionados aos trabalhadores mais jovens afetam as perceções de justiça dos participantes de língua portuguesa no ambiente de trabalho. Apoiado em investigações precedentes que examinaram a não adesão dos estereótipos prescritivos da idade em relação a indivíduos mais velhos (North & Fiske, 2013b), esperava-se que os participantes desta pesquisa estivessem mais propensos a aceitar melhor o tratamento injusto por parte da organização em relação aos trabalhadores mais jovens se estes não estivessem em conformidade com as expetativas estereotipadas associadas ao seu grupo etário.

A Hipótese 1 era que, na generalidade, o tratamento organizacional do protagonista no cenário seria visto como mais injusto na condição de adesão (conformidade com o estereótipo prescritivo) do que na condição de não adesão (sem conformidade com o estereótipo prescritivo) e que o desempenho do trabalhador seria visto como mais negativo na condição de não adesão do que na condição de adesão ao estereótipo prescritivo (Hipótese 3). Isto foi apoiado pelos dados obtidos, que mostraram que as perceções gerais de justiça dos participantes foram afetadas pela condição do estereótipo prescritivo no cenário. Também se colocou a hipótese de que haveria uma interação entre a idade do protagonista e a condição do estereótipo

prescritivo, de tal forma que o tratamento organizacional do trabalhador na condição de não adesão seria considerada mais justa se visasse um trabalhador mais jovem do que um trabalhador mais velho, Hipótese 2. No entanto, não foram encontradas provas que apoiassem esta segunda hipótese. Além disso, não se verificou um efeito significativo da interação entre a condição de idade e a condição de estereótipo. Ainda assim, esperava-se que a adesão dos participantes aos estereótipos prescritos da idade relacionados com as competências tecnológicas afetassem as perceções de desempenho, moderando o efeito da condição do estereótipo prescritivo. Esperava-se, também, uma interação entre a condição de estereótipo prescritivo e a condição idade, especialmente na condição de não adesão, em que o desempenho seria visto como mais negativo se visasse um trabalhador mais jovem do que um mais velho ou de meia idade (Hipótese 4). Esta hipótese não foi suportada, uma vez que não foi visualizada qualquer interação significativa. Para Hipótese 5 e 6, esperava-se que o efeito de H2 e H4 fosse ainda mais forte, quanto mais os participantes detivessem à partida, estereótipos prescritivos em relação aos jovens. No entanto, a interação esperada entre o comportamento, o contraste dos mais jovens com os outros dois e a WAYS não foi suportada pelos dados.

Analisando a Tabela 3.1, podemos verificar que existe, de facto, algum preconceito no que diz respeito à idade e aos estereótipos prescritivos associados. Foi pedido que os participantes avaliassem o desempenho do protagonista tendo em conta a sua idade e que escrevessem o que o levou a tomar essa decisão. Quando o protagonista (jovem) não aderiu ao estereótipo obtiveram-se comentários negativos como "75% não é mau resultado, mas o João devia ter aprendido mais, ainda é jovem e tem mais facilidade para aprender, tempo e dedicação para evoluir na carreira", "É jovem e não conseguiu mais", "É novo e mesmo assim não aprende", e quando já existe adesão, os comentários já passam a ser positivos "Muito bom resultado", "Foi perfeito", o que nos transmite uma certa discriminação relativamente à idade do João, pois quando este não adere é criticado tendo em conta a sua idade porque é *jovem e devia ter aprendido*. Quando passamos para o protagonista de meia idade, é claro que os participantes não sabem bem que "rótulo" lhe atribuir, pois quando não adere "O João ainda só tem 41 anos, ele deve ter começado a lidar com tecnologia na adolescência por isso não tem desculpa para não aprender" e "Por ter mais idade apresenta outro desempenho e motivação que os mais jovens podem não apresentar", o que demonstra uma falta de consenso e confusão do que é suposto serem as capacidades do protagonista de meia idade. No entanto, quando já existe adesão, as respostas já tendem mais no sentido em que a idade já é algo que possa ser um impasse para a aquisição das competências necessárias "Tendo em conta que já não é novo adquiriu todo o conhecimento da formação é muito bom", "Ele era bastante empenhado". Já

quando o protagonista é mais velho e não adere ao estereótipo, existe uma tendência para o participante usar a idade como desculpa pela falta de aquisição de competências “A idade pode ser um fator e dificuldade em adquirir novas competências, nomeadamente tecnológicas", “Sendo um trabalhador com alguns anos de casa e aproveitamento geral médio na formação, o facto de não ter tido 100% é atenuado pela idade”, no entanto, quando este já adere, o discurso passa a ser de felicitação “Apesar de o João já ter uma idade considerável ainda consegue mexer e aprender com tecnologia” ou “O João é velho e conseguiu um bom resultado com as tecnologias”.

4.1. Contribuições para a literatura e estudos futuros

Embora deste estudo não tenha confirmado a relação hipotética entre os estereótipos prescritivos relacionados com a idade direcionados aos mais jovens e as perceções de justiça organizacional, isso não implica que os trabalhadores mais jovens não sejam afetados pelos efeitos negativos dos estereótipos prescritivos. A relação entre os estereótipos prescritivos e os juízos de justiça deve ser investigada mais detalhadamente para compreender como é que a diferenciação no tratamento organizacional pode ser justificada com base em expetativas comportamentais relacionadas com a idade. Isso significa que os estudos futuros devem considerar abranger todas as dimensões da WAYS e desenvolver vários cenários relacionados com essas diferentes dimensões (eg, reações a jovens trabalhadores e a sua lealdade para com a organização).

Os resultados do presente estudo sugerem que as prescrições comportamentais para o trabalhador no cenário não se baseiam na idade, ao contrário do que se esperava. Em vez disso, estas prescrições parecem resultar de fatores culturais e/ou crenças pessoais sobre competências tecnológicas no local de trabalho. Por conseguinte, devem ser efetuadas investigações parecidas com amostras transculturais para ter em conta as influências das diferenças culturais. Isto ajudará a compreender de que forma é que a cultura pode afetar a aceitação e os efeitos de estereótipos prescritivos específicos relacionados com a idade.

Os resultados obtidos sugerem ainda que, num paradigma de justiça organizacional, as pessoas, independentemente da sua idade, percecionam um resultado negativo de forma mais justa quando um indivíduo não adere a um estereótipo prescritivo do que quando adere. Deste modo, penalizar uma pessoa que não aderiu a um estereótipo prescritivo (ou seja, que não age de acordo com as expetativas) é mais justo do que penalizar uma pessoa que adere a um estereótipo prescritivo (ou seja, que age de acordo com as expetativas). Assim, podemos relatar

que as pessoas não levam a mal quando outros não cumprem as expetativas comportamentais que lhes são colocadas, ou seja, os estereótipos prescritivos. Este facto pode ter implicações no contexto organizacional, onde o tratamento injusto pode ser negligenciado e pôr em risco os trabalhadores que não seguem os estereótipos prescritivos de idade. Assim sendo, as organizações precisam estar cientes destes estereótipos e trabalhar para os modificar, promovendo a aceitação mútua, confiança, a tolerância através de estatutos e normas igualitários para todos os grupos etários (Liebermann et al., 2013). Tendo em conta que é mais provável que os estereótipos idadistas sejam estimulados e predominem em equipas e ambientes de trabalho com múltiplas idades (Jungmann et al., 2020), a implementação de políticas que permitam a comunicação entre os membros de equipas inter-geracionais pode proporcionar um ambiente em que os membros da equipa possam partilhar as suas competências e valores, conduzindo a uma equipa mais coesa (Finkelstein et al., 2015). É importante notar que a promoção de um bom ambiente de equipa em que os membros de diferentes grupos etários se possam conhecer, realçando as semelhanças entre eles e oferecendo informações que refutem os estereótipos etários (Hewstone & Hamberger, 2000; Flynn et al., 2001) pode ajudar a reduzir essa discriminação. Os gestores, chefes de equipa e recrutadores devem também receber formação para estarem conscientes não só dos estereótipos de idade, mas também da sua influência, num esforço para os detetar e reduzir o seu efeito.

Para finalizar, esta dissertação amplia a pesquisa sobre os estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens. Independentemente das nossas conclusões, é essencial tomar medidas para investigar os estereótipos em relação aos trabalhadores mais jovens. Como já foi referido, os estereótipos relativos aos trabalhadores mais jovens são pouco estudados (Deal et al., 2010). No entanto, estes estereótipos são extremamente importantes, uma vez que os trabalhadores jovens enfrentam discriminação em função da idade no ambiente de trabalho (Snape & Redman, 2003). É indispensável mais pesquisa empírica e as organizações devem abordar a diversidade e a igualdade dos trabalhadores mais jovens.

Relativamente à medida de perceção do desempenho, uma abordagem com um cenário diferente talvez alcançasse respostas diferentes das obtidas. Sendo que houve muitas respostas ao desempenho do João como "esforçado" e "dedicado", seria interessante estudar os resultados num cenário em que o protagonista não se esforçou para adquirir as competências necessárias e um em que se esforçou. Deste modo, daria para percecionar, analisando as respostas e comparando a estes resultados, se as conclusões se modificariam ou não.

4.2. Limitações

No presente estudo, existem várias limitações que podem ter afetado os resultados. Em primeiro lugar, a pequena dimensão da amostra (N = 217) é uma limitação importante, uma vez que levou a que o estudo tivesse um poder estatístico limitado. É possível que resultados estatisticamente mais robustos pudessem ter sido alcançados com uma amostra de maior dimensão. Além disso, a maioria dos participantes estava na faixa etária mais jovem ou de meia-idade, e uma amostra mais contrabalançada em termos de idade poderia ter produzido resultados distintos. A amostra analisada foi obtida através de um método de amostragem não probabilístico, especificamente uma amostragem por conveniência, onde a rede de contactos e plataformas de redes sociais próximas (Instagram, Facebook, WhatsApp, Twitter e LinkedIn) foram utilizadas. Este método pode introduzir enviesamentos e resultar numa amostra que não seja representativa da população-alvo (Jager et al., 2017). Em segundo lugar, o estudo atual abordou exclusivamente uma faceta da justiça. A inclusão de outras facetas da justiça, para além da justiça organizacional, tal como justiça distributiva, justiça retributiva e justiça processual poderia ter proporcionado uma compreensão mais abrangente da relação entre os estereótipos prescritivos relacionados à idade e as perceções de justiça organizacional.

Este estudo foi projetado com foco nos trabalhadores portugueses, e, como tal, o contexto organizacional português pode ter exercido influência nos resultados, o que poderia limitar a generalização dos resultados para outros contextos. Conforme indicado por estudo anteriores, a cultura pode desempenhar um papel na formação de estereótipos relacionados à idade e nas normas sociais (North & Fiske, 2015; Marcus & Fritzsche, 2016). Portanto, tal como inicialmente previsto no projeto Age@Work, seria valioso que pesquisas futuras examinassem essas relações em diferentes contextos culturais e organizacionais.

Além disso, é importante observar que a maioria da amostra era do sexo feminino (60,4%), destacando a falta de representatividade da amostra. No entanto, essa observação ressalta a importância de algumas pesquisas noutros domínios relacionados a estereótipos, preconceitos e discriminação, como o sexismo, que revelaram diferenças entre homens e mulheres. Conforme evidenciado por pesquisas, os estereótipos descritivos são geralmente partilhados de forma bastante uniforme entre grupos, enquanto que os estereótipos prescritivos são partilhados de forma desigual (North & Fiske, 2013a).

No que diz respeito ao género, é importante notar que homens e mulheres demonstram diferenças em sua adesão a estereótipos prescritivos. Estudos indicaram que os homens são mais propensos do que as mulheres a manter estereótipos prescritivos de género (por exemplo,

Rudman & Glick, 2001). Quanto aos estereótipos prescritivos relacionados à idade, North & Fiske (2013b) encontraram que, em uma escala de discriminação em relação aos idosos, os homens obtiveram consistentemente pontuações mais elevadas do que as mulheres. Além disso, é sabido que os trabalhadores mais velhos do sexo feminino têm maior probabilidade de serem percebidos de forma negativa em comparação com os trabalhadores mais velhos (Goldman et al., 2006). Outra pesquisa indicou que, em todos os grupos etários, as mulheres eram mais suscetíveis do que os homens a enfrentar atitudes preconceituosas relacionadas à sua aparência ou sexualidade (Duncan & Loretto, 2004). Concluindo, é interessante considerar como é que o género dos participantes pode afetar as relações analisadas, possivelmente atuando como moderador ou mediador, sendo este um tópico promissor para pesquisas futuras. Além disso, outra limitação do estudo é o facto de o cenário experimental ter usado exclusivamente um alvo masculino. Dado que nossos resultados destacam a possível influência da identidade social, na qual os indivíduos tendem a avaliar positivamente e beneficiar seu próprio grupo interno enquanto avaliam negativamente grupos externos (Leaper, 2011), poderia ser interessante explorar a utilização de alvos do mesmo género dos participantes. Portanto, para investigar essa questão de forma mais sistemática, estudos futuros podem se beneficiar da manipulação desse fator, ou seja, apresentar alvos masculinos e femininos, a fim de melhor compreender o potencial efeito do género do alvo.

Conforme indicado por North & Fiske (2013a), há uma tendência para recompensar a conformidade com estereótipos prescritivos e castigar a não conformidade, devido às expetativas que temos de que as pessoas se comportem de acordo com os estereótipos que lhes atribuímos. No nosso estudo, o cenário apresentou exclusivamente um resultado negativo, resultando numa "punição" do alvo (a não promoção à nova posição), independentemente de aderir ou não aos estereótipos. No entanto, em pesquisas futuras, seria vantajoso introduzir um fator adicional no cenário, no qual os participantes seriam aleatoriamente designados para cenários com resultados positivos ou negativos, a fim de investigar como isso pode influenciar as perceções de justiça.

CAPÍTULO 5

Conclusão

O idadismo é um problema generalizado que pode afetar pessoas de todas as faixas etárias (Mikton et al., 2021). Os estereótipos negativos relacionados à idade têm o potencial de desencadear discriminação no ambiente de trabalho e criar tensões entre diferentes gerações (Finkelstein et al., 2013; North & Fiske, 2015). No entanto, em comparação com o racismo e o sexismo, o preconceito de idade permanece como um tópico pouco explorado, especialmente no que diz respeito à discriminação contra os mais jovens (North & Fiske, 2012). A pesquisa sobre os trabalhadores jovens é particularmente carente e requer maior atenção (Francioli & North, 2021), e este estudo procurou preencher essa falha. O objetivo principal deste estudo foi contribuir para a literatura sobre os estereótipos prescritivos relacionados com a idade contra os trabalhadores mais jovens e o impacto nas perceções de justiça organizacional, com o propósito de demonstrar como é que as prescrições baseadas na idade podem ter um impacto negativo nos resultados profissionais dos trabalhadores mais jovens. Surgiu então uma questão orientadora do estudo: Como é que a adesão/não adesão de estereótipos prescritivos (neste caso, competências tecnológicas) relacionados com a idade em relação aos trabalhadores mais jovens afetam as perceções de justiça dos indivíduos relativamente aos resultados do trabalho para os trabalhadores mais jovens? Embora os resultados do estudo não tenham apoiado a hipótese de que os indivíduos mais jovens seriam sentenciados de forma mais negativa por falta de aquisição de competências tecnológicas, o estudo proporcionou algumas descobertas intrigantes em relação a diferentes aspetos da justiça organizacional e à possível influência dos valores culturais nas avaliações de justiça no ambiente de trabalho. Além disso, é plausível que investigações posteriores, envolvendo amostras maiores ou concentrando-se em outras prescrições ou facetas da justiça relacionadas à idade, possam revelar evidências de um efeito adverso dos estereótipos prescritivos relacionados com a idade nas perceções de justiça organizacional. Existe a necessidade de conduzir mais pesquisas a fim de aprofundar a compreensão dos estereótipos prescritivos específicos relacionados com a idade que influenciam as perceções de justiça organizacional e como os valores culturais desempenham um papel nessa relação.

Referências

Abrams, D., Eilola, T., & Swift, H. J. (2009). *Attitudes to age in Britain 2004–8*. London: Department for Work and Pensions. Research Report 599. Retrieved from https://kar.kent.ac.uk/23668/1/abrams_attitudes_age.pdf

Abrams, D., Russell, P. S., Vauclair, C. M., & Swift, H. (2011a). *Ageism in Europe: Findings from the European Social Survey*. London: Age UK.

Abrams, D., Vauclair, C. M., & Swift, H. J. (2011). *Predictors of attitudes to age across Europe.* UK: Department for Work and Pensions. Research Report No 735.

Achenbaum, W.A. (2015). A history of ageism since 1969. *Generations – Journal of the American Society on Aging, 39*(3), 10-16.

Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 491-500. https://doi.org/10.1037/a0013203

Ayalon, L., & Tesch-Römer, C. (2017). Taking a closer look at ageism: Self- and other-directed ageist attitudes and discrimination. *European Journal of Ageing*, *14*(1), 1–4. https://doi.org/10.1007/s10433-016-0409-9

Bertolino, M., Truxillo, D. M., & Fraccaroli, F. (2013). Age effects on perceived personality and job performance. *Journal of Managerial Psychology, 28*(7-8), 867–885. https://doi.org/10.1108/JMP- 07-2013-0222

Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law, 5*(3). 665-692. https://doi.org/10.1037/1076-8971.5.3.665

Caleo, S. (2016). Are organizational justice rules gendered? Reactions to men's and women's justice violations. *Journal of Applied Psychology, 101*(10), 1422-1435. https://doi.org/10.1037/apl0000131

Caleo, S. (2018). When distributive justice and gender stereotypes coincide: Reactions to equity and equality violations. *Journal of Applied Social Psychology, 48*(5), 257-268. https://doi.org/10.1111/jasp.12510

Chasteen, A.L., & Cary, L.A. (2015). Age stereotypes and age stigma: Connections to research on subjective aging. *Annual Review of Gerontology & Geriatrics, 35*(1), 99-119. https://doi.org/10.1891/0198-8794.35.99

Cojuharenco, I., & Patient, D. (2013). Workplace fairness versus unfairness: Examining the differential salience of facets of organizational justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86*(3), 371-393. https://doi.org/10.1111/joop.12023

Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 386-400. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386

Colquitt, J.A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C.P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & J.A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 3-56). Erlbaum.

Colquitt, J.A., & Zipay, K.P. (2015). Justice, fairness, and employee reactions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2*, 75-99. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111457

Cropanzano, R., & Ambrose, M. L. (Eds.). (2015). *The Oxford handbook of justice in the workplace*. Oxford University Press.

Cuddy, A.J.C., & Fiske, S.T. (2002). Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older persons. In T.D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 3-26). MIT Press.

David, E.J.R., & Derthick, A.O. (2017). *The psychology of oppression*. Springer Publishing Company.

Deal, J., Altman, D. and Rogelberg, S. (2010). Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business & Psychology, 25*(2), 191-199. https://doi.org/10.1007/S10869-010-9177-2

Desmette, D., Henry, H., & Agrigoroaei, S. (2019). Ageing in context: Ageism in action. In K.C. O'Doherty & D. Hodgetts (Eds.), *The SAGE Handbook of Applied Social Psychology* (pp. 323-346). Sage. https://doi.org/10.4135/9781526417091.n16

Dovidio, J.F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V.M. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview. In J.F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick, & V.M. Esses (Eds.), *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 3-29). Sage. https://doi.org/10.4135/9781446200919.n1

Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work and Organization, 11*(1), 95–115. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x

Finkelstein, L. M., King, E. B., & Voyles, E. C. (2015). Age Metastereotyping and Cross-Age Workplace Interactions: A Meta View of Age Stereotypes at Work. *Work, Aging and Retirement*, *1*(1), 26 -40. https://doi.org/10.1093/workar/wau002

Finkelstein, L.M., Ryan, K.M., & King, E.B. (2013). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(6), 633-657. https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.673279

Flynn, F. J., Chatman, J. A., & Spataro, S. E. (2001). Getting to know you: The influence of personality on impressions and performance of demographically different people in organizations. *Administrative Science Quarterly, 46*(3), 414– 442. https://doi.org/10.2307/3094870

Francioli, S.P., & North, M.S. (2021). Youngism: The content, causes, and consequences of prejudices toward younger adults. *Journal of Experimental Psychology: General, 150*(12), 2591-2612. https://doi.org/10.1037/xge0001064

Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H., & Lewis, K. (2006). Employment discrimination in organizations: Antecedents and consequences.*Journal of Management, 32*(6), 786–830. https://doi.org/10.1177/0149206306293544

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (Methodology in the Social Sciences) (2nd ed.). New York, NY: The Guilford Press

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior, 32,* 113- 135. https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003

Hewstone, M., & Hamberger, J. (2000). Perceived variability and stereotype change. *Journal of Experimental Social Psychology, 36*(2), 103–124. https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1398

Jager, J., Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2017). More than just convenient: The scientific merits of homogeneous convenience samples.*Monographs of the Society for Research in Child Development*, *82*(2), 13–30. https://doi.org/10.1111/mono.12296

Jungmann, F., Wegge, J., Liebermann, S. C., Ries, B.C., & Schmidt. K. H. (2020). Improving team functioning and performance in age-diverse teams: Evaluation of a leadership training. *Work, Aging and Retirement*, *6*(3), 175 194, https://doi.org/10.1093/workar/waaa003

Kite, M. E., & Wagner, L. S. (2002). Attitudes toward older adults. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 129–161). The MIT Press.

Kleissner, V., & Jahn, G. (2020). Dimensions of work-related age stereotypes and in-group favoritism. *Research on Aging*, *42*(3-4), 126–136. https://doi.org/10.1177/0164027519896189

Leaper, C. (2011). More similarities than differences in contemporary theories of social development?: A plea for theory bridging. In J. B. Benson (Ed.), *Advances in child development and behavior (Vol. 40*, pp. 337–378). Elsevier Inc. https://doi.org/10.1016/b978-0-12-386491-8.00009-8

Liebermann, S. C., Wegge, J., Jungmann, F., & Schmidt, K.-H. (2013). Age diversity and individual team member health: The moderating role of age and age stereotypes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86*(2), 184 202. https://doi.org/10.1111/joop.12016

Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K.J. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). Plenum.

Loretto, W., Duncan, C., & White, P.J. (2000). Ageism and employment: Controversies, ambiguities and younger people's perceptions. *Ageing and Society, 20,* 279-302.

Marcus, J. & Fritzsche, B.A. (2016). The cultural anchors of age discrimination in the workplace: A multilevel framework. *Work, Aging and Retirement, 2*(2), 217-229. http://dx.doi.org/10.1093/workar/waw007

McCann, R. M., & Keaton, S. A. (2013). A cross cultural investigation of age stereotypes and communication perceptions of older and younger workers in the USA and Thailand. *Educational Gerontology, 39*(5), 326–341. https://doi.org/10.1080/03601277.2012.700822

Mikton, C., de la Fuente-Núñez, V., Officer, A., & Krug, E. (2021). Ageism: a social determinant of health that has come of age. *The Lancet, 397*(10282), 1333-1334. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)00524-9

Nelson, T. D. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of Social Issues*, *61*(2), 207-221. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00402.x

Nelson, T. D. (2009). Ageism. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 431–440). Psychology Press.

Nelson, T.D. (Ed.). (2015). *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination* (2nd ed.). Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9780203361993

Nicklin, J.M., McNall, L.A., Cerasoli, C.P., Strahan, S.R., & Cavanaugh, J.A. (2014). The role of overall organizational justice perceptions within the four-dimensional framework. *Social Justice Research, 27,* 243- 270. https://doi.org/10.1007/s11211-014-0208-4

North, M. S., & Fiske, S. T. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological Bulletin, 138*(5), 982-997. https://doi.org/10.1037/a0027843

North, M. S., & Fiske, S. T. (2013a). A prescriptive intergenerational-tension ageism scale: Succession, identity, and consumption (SIC). *Psychological Assessment, 25*(3), 706-713. https://doi.org/10.1037/a0032367

North, M. S., & Fiske, S. T. (2013b). Act your (old) age: Prescriptive, ageist biases over succession, consumption, and identity. *Personality and Social Psychology Bulletin, 39*(6), 720-734. https://doi.org/10.1177/0146167213480043

North, M.S., & Fiske, S.T. (2015). Intergenerational resource tensions in the workplace and beyond: Individual, interpersonal, institutional, international. *Research in Organizational Behavior, 35,* 159-179. https://doi.org/10.1016/j.riob.2015.10.003

Patient, D.L., & Skarlicki, D.P. (2010). Increasing interpersonal and informational justice when communicating negative news: The role of the manager's empathic concern and moral development. *Journal of Management, 36*(2), 555-578. https://doi.org/10.1177/0149206308328509

Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions.*Journal of Management, 35*(1), 158– 188. https://doi.org/10.1177/0149206308318617

Protzko, J., & Schooler, J. W. (2019). Kids these days: Why the youth of today seem lacking. *Science Advances, 5*(10). https://doi.org/10.1126/sciadv.aav5916

Raymer, M., Reed, M., Spiegel, M., & Purvanova, R. K. (2017). An examination of generational stereotypes as a path towards reverse ageism. *The Psychologist-Manager Journal, 20*(3), 148– 175. https://doi.org/10.1037/mgr0000057

Richardson, B., Webb, J., Webber, L., & Smith, K. (2012). Age discrimination in the evaluation of job applicants. *Journal of Applied Social Psychology, 43,* 35-44. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00979.x

Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues, 57*(4), 743–762. https://doi.org/10.1111/0022-4537.00239

Schmitz, S., Patient, D., Rosa, M.H., Vauclair, C.-M., & Esteves, C.S. (2021, July 7). *The other side of the coin: When younger workers are discriminated against* [Conference session]. International Society for Justice Research 18th biennial conference, Lisbon. Portugal. https://www.isjr.org/conference

Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal, 13*(1), 78-89. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x

Steiner, D.D., & Bertolino, M. (2006). The contributions of organizational justice theory to combating discrimination. *Cahiers de l'Urmis, 10-11*. https://doi.org/10.4000/urmis.223

Stets, J.E., & Burke, P.J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly, 63*(3), 224-237. https://doi.org/10.2307/2695870

Swift, H. J., Abrams, D., Marques, S., Vauclair, C. M., Bratt, C., Lima, ML. (2018). Ageism in the European region: Finding from the European social survey. In L. Ayalon & C. Tesch-Römer (Eds.) *Contemporary Perspectives on Ageism. International Perspectives on Aging* (Vol. 19). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_27

Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, *56*(65), 9780203505984-16.

Truxillo, D.M., Finkelstein, L.M., Pytlovany, A.C., & Jenkins, J.S. (2015). Age discrimination at work: A review of the research and recommendations for the future. In A.J. Colella & E.B. King (Eds.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination* (pp.129-142). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.10

van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annual Review of Psychology, 58*, 515–541. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085546

World Health Organization. (2021). *Global Report on Ageism*. Retrieved from https://apps.who.int/iris/handle/10665/340208

Anexos

Anexo A - Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de duas dissertações de Mestrado decorrer no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa: uma no Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos (MPDRH), e outra no Mestrado em Psicologia Social e das Organizações (MPSO).

Este estudo tem como objetivo entender a opinião das pessoas sobre uma situação de trabalho. Vai ser apresentado um cenário, onde lhe será exposta uma situação no contexto de trabalho. Depois de ler esse cenário, vai encontrar um conjunto de perguntas ao qual pedimos a sua mais sincera opinião. A duração estimada do estudo é cerca de 12 minutos e podem responder indivíduos acima dos 18 anos e que estejam a trabalhar. Qualquer informação obtida no presente estudo será obtida e tratada de forma totalmente anónima e confidencial, nunca sendo feito qualquer tipo de uso que possa revelar a identidade dos participantes.
É inteiramente livre de participar neste estudo ou não. Caso a resposta seja positiva, lembre-se que é livre de se retirar a qualquer momento sem ter de prestar qualquer tipo de justificação e sem que tal tenha e sem quaisquer implicações negativas.
O estudo não envolve qualquer risco potencial, quer seja social, legal ou financeiro. Este estudo é relevante, pois contribui para o conhecimento sobre diferentes grupos de pessoas no trabalho, e pode contribuir informar boas práticas de integração nas organizações.

O estudo é realizado por Carolina Miranda, estudante no MPDRH (cgmaa@iscte-iul.pt) e Sandra Jorge, estudante no MPSO (ssgje@iscte-iul.pt), sob a orientação da professora Miriam Rosa (miriam.rosa@iscte-iul.pt) que poderá contactar caso deseje colocar alguma dúvida ou partilhar algum comentário.

Se carregar “Consinto” abaixo, está a indicar que percebeu e concorda com a informação acima descrita e que aceita participar neste estudo. Caso carregue “não consinto”, significa que não concorda em participar e a sua participação acaba aqui.
o Consinto
o Não consinto

Anexo B – Cenário de Adesão

O João tem **26/41/53 anos** de idade e trabalha há 4 anos na indústria de alta intensidade tecnológica.

A empresa onde o João trabalha está neste momento a passar por uma restruturação interna de forma a aumentar a sua competitividade no mercado. Parte desta restruturação passa pela introdução de uma nova tecnologia. Em vez de recrutar novos colaboradores, a empresa decidiu requalificar alguns dos seus colaboradores. Essa requalificação envolve um programa de formação na nova tecnologia, com uma duração estimada de dois meses. Um dos trabalhadores sinalizados foi o **João, de 26/41/53 anos**.

No final da formação, foi feita uma avaliação das competências dos formandos.
O João demonstrou grande rapidez e facilidade na aprendizagem e adquiriu todas as competências tecnológicas necessárias para a nova função, tendo aprendido 100% do material esperado ao fim de 2 meses. Este tem sido o comportamento habitual do João na empresa sempre que lhe é colocado um novo desafio tecnológico: aceita os desafios, aprende com facilidade e adquire as competências esperadas.

No final do período da formação, a **chefia decidiu não colocar o João na nova posição.**

Anexo C – Cenário de Não adesão

O João tem **26/41/53 anos** de idade e trabalha há 4 anos na indústria de alta intensidade tecnológica.

A empresa onde o João trabalha está neste momento a passar por uma restruturação interna de forma a aumentar a sua competitividade no mercado. Parte desta restruturação passa pela introdução de uma nova tecnologia. Em vez de recrutar novos colaboradores, a empresa decidiu requalificar alguns dos seus colaboradores. Essa requalificação envolve um programa de formação na nova tecnologia, com uma duração estimada de dois meses. Um dos trabalhadores sinalizados foi o **João, de 26/41/53 anos**.

No final da formação, foi feita uma avaliação das competências dos formandos.
O João demonstrou mestria nas componentes básicas, mas dificuldade na aprendizagem de alguns conteúdos mais avançados e ainda não adquiriu todas competências tecnológicas para a nova função, tendo aprendido apenas 75% do material esperado ao fim de 2 meses.

Este tem sido o comportamento habitual do João na empresa sempre que lhe é colocado um novo desafio tecnológico: acompanha os aspetos básicos, mas tem dificuldades com elementos mais avançados, não adquirindo todas as competências esperadas.
No final do período da formação, a **chefia decidiu não colocar o João na nova posição.**

Anexo D – WAYS: Dimensão Vitalidade-Inovação

Indique em que medida concorda ou discorda com as afirmações abaixo, carregando na opção que melhor corresponde à sua opinião.

Os trabalhadores mais jovens, especialmente...

	Discordo Fortemente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Fortemente
Devem ser competentes com as tecnologias mais recentes	○	○	○	○	○	○
Devem aprender novas tecnologias facilmente e com rapidez	○	○	○	○	○	○
Devem saber como usar as novas tecnologias	○	○	○	○	○	○
Devem ter resistência e não me cansar facilmente	○	○	○	○	○	○

	Discordo Fortemente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Fortemente
Devem recuperar rapidamente de períodos de trabalho intenso	○	○	○	○	○	○
Devem ser capazes de executar tarefas mais rapidamente	○	○	○	○	○	○
Devem ser inventivos/as	○	○	○	○	○	○
Devem ser criativos/as e trazer novas perspetivas	○	○	○	○	○	○
Devem estar abertos/as a coisas e ideias novas	○	○	○	○	○	○
Devem procurar e pedir formação	○	○	○	○	○	○
Devem procurar, ativamente, formas de melhorar	○	○	○	○	○	○
Devem mostrar e tomar iniciativa	○	○	○	○	○	○
Devem encontrar formas de ultrapassar obstáculos	○	○	○	○	○	○

Anexo E – Escala da Justiça Organizacional

Tendo em conta a idade do João, quando se trata da chefia ter decidido não colocar o João na nova posição...

... indique o quanto você concorda com cada uma das seguintes afirmações:

	Discordo Fortemente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Fortemente
Nesta situação, o João foi tratado de forma justa pela sua organização.	○	○	○	○	○	○
Nesta situação, o João pode contar com a justiça da sua organização.	○	○	○	○	○	○
Nesta situação, o tratamento que João recebeu foi justo.	○	○	○	○	○	○

Anexo F – Escala da Perceção do Desempenho

Se fosse você a decidir, como avaliaria o desempenho do João, tendo em consideração a sua idade?

Muito negativo	Negativo	Suficiente	Razoável	Positivo	Muito positivo
○	○	○	○	○	○

Bloco 15

O que o/a levou a tomar essa decisão?

Anexo G – Questionário Sociodemográfico

Já está quase a chegar ao fim!

As seguintes perguntas já não se referem à situação que leu inicialmente, são apenas informações adicionais que precisamos para a caracterização da amostra no estudo.

Lembramos que toda a informação é anónima, não sendo possível identificá-lo/a.

Qual o seu ano de nascimento (formato AAAA)?

Sexo

- ◯ Masculino
- ◯ Feminino

Estatuto Laboral

- ◯ Estudante
- ◯ Trabalhador/a - Estudante
- ◯ Trabalhador/a por conta própria
- ◯ Trabalhador/a por conta de outrem
- ◯ Desempregado/a
- ◯ Reformado/a

Ocupa um cargo de chefia?

- ◯ Sim
- ◯ Não

Trabalha em Recursos Humanos (RH)?

- ◯ Sim
- ◯ Não

Trabalha em tecnologia?

- ◯ Sim
- ◯ Não

Anexo H – *Debriefing*

Muito obrigada pela sua participação neste estudo e por despender do seu tempo, vai nos fornecer informação muito útil.
Conforme informado no início, o objetivo deste estudo procura compreender perceções sobre uma situação de trabalho. Mais especificamente, pretendemos examinar se a idade dos colaboradores é um fator importante nessas perceções baseadas em estereótipos.

Para este processo, foi realizado um estudo experimental, onde foram criadas 6 versões do mesmo cenário, sendo que, os únicos aspetos que variaram de versão para versão foram a idade do colaborador (o João podia ter 28, 41 ou 53 anos) em causa e a sua adaptação ou não à nova tecnologia. A cada participante, foi atribuída uma versão, aleatoriamente.
Posteriormente, vão ser comparadas as respostas dos grupos de pessoas das diferentes versões, de modo a verificar se existem diferenças na forma como cada situação é percebida. Os resultados desta investigação podem contribuir não só para o conhecimento científico sobre estereótipos com base na idade em contexto de trabalho, como também para informar boas práticas de RH.

Reforçamos os dados de contato que pode utilizar caso deseje colocar alguma dúvida, partilhar comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informações sobre os principais resultados e conclusões do estudo: Carolina Miranda (cgmaa@iscte-iul.pt), Sandra Jorge (ssgje@iscte-iul.pt) e Miriam Rosa (miriam.rosa@iscte-iul.pt).

Se quiser saber mais sobre o tema do estudo, este surge na continuidade do projeto “Age at Work” financiado pela Fundação Francisco Manuel dos Santos (www.ageatwork.eu)

Mais uma vez, muito obrigada pela sua participação!

Anexo I – Respostas ao desempenho

Idade	Comportamento	Avaliação
Mais jovem	Não adesão	"75 é pouco" "75% não é um mau resultado, mas o João devia ter aprendido mais, ainda é jovem e tem mais facilidade para aprender, tempo e dedicação para evoluir na carreira" "75% não é um mau resultado, podia ser melhor, mas não é motivo para despedimento" "A capacidade de se desenvolver com a experiência" "Adquire as competências básicas, não cumpre a 100%" "Aprendeu pouco sendo que é jovem" "As pessoas têm capacidades independentemente da idade, considerar que alguém com 36 anos tem que tech-savvy é o mesmo que achar que alguém com 40 não o pode ser." "Cada um deve subir consoante as suas competências e empenho." "Com a prática tudo se aprende. É uma questão de tempo" "Com o tempo vem a experiência e 2 meses em qualquer idade pode não ser suficiente para adquirir todos os conhecimentos." "Competências básicas" "Dar oportunidade" "Devemos dar tempo ao João se integrar na empresa e não ligar aspetos referentes a idade" "Devia ter aprendido mais" "É jovem e não conseguiu mais"

Idade	Comportamento	Avaliação
Mais jovem	Não adesão	“É novo e mm assim não aprende” “Em determinadas funções, a prática leva a significativa melhoria na aprendizagem e consequente tarefa bem-sucedida pelos conhecimentos consolidados” “Eventualmente com um maior empenho ele conseguiria atingir os objectivos que lhe estariam destinados” “Experiência propria” “Face ao facto de em todo o seu percurso ao longo do periodo afeto à empresa não se ter esforçado mais para obter outros resultados mais positivos. Se esta era a grande oportunidade, devia ter-se aplicado mais” “Não devem perder oportunidades de subir na empresa por causa da idade” “Não é apenas pelo facto de ter 26 anos que tem que aprender rapidamente. Em dois meses aprendeu 75% do que deveria aprender, o ideal seria ter conseguido aprender tudo, no entanto, não basta aprender em formação é necessário aprender a aplicar, e tendo o João aprendido o básico tudo o resto vai aprendendo quando estiver no cargo” “Não é por ele aprender mais devagar que tem menos qualidade no trabalho nele, no entanto, uma vez que as empresas querem praticidade tenderiam a escolher alguém que fizesse tudo bem e que aprendesse de forma mais rápida!” “Não foi assim tao bom” “Não obteve 100% devia ter sido melhor” “Não ter adquirido todas as competências necessárias.”

Idade	Comportamento	Avaliação
Mais jovem	Não adesão	“Ninguém nasce ensinado. É como tirar a carta, podemos ter aulas e aulas, mas a pós-experiência é que nos permite aprender.”
		“O João ainda tem muito a melhorar e evoluir, por isso pensava dar-lhe uma oportunidade por ser tão jovem. 75% não é assim tão mau resultado”
		“O João, com 26 anos, tem oportunidade a aprender a parte prática, não só a teórica.”
		“Pode ser mais provável que os jovens tenham uma maior facilidade a aprender novas tecnologias, mas isso não é a regra”
		“Se não está apto para a posição, acredito que com mais tempo de treino e estudo, no futuro ele consiga alcançar”
	Adesão	“A alta qualificação e o trabalho demonstrado alem da idade”
		“A idade do João não é um fator negativo se está num processo de recrutamento”
		“A idade não importa, está na empresa faz 4 anos e mostrou grandes habilidades na formação”
		“A proatividade e vontade de aprender”
		“A rápida capacidade de aprendizagem”
		“Aprendeu 100%”
		“Bom resultado facilidade de aprendizagem e conexão com a área de tecnologia”
		“Competência”
		“Desempenho e potencial”
		“Esforço”
		“Foi ótimo o João”

Idade	Comportamento	Avaliação
Mais jovem	Adesão	“Foi perfeito” “Foi perfeito o João” “Foi perfeito, o João a aprendeu 100” “Muito bom” “Muito bom resultado” “Na minha opinião o fator principal a considerar deveria ser as competências para a função e não a idade do sujeito.” “Não está relacionado com a idade, se a pessoa consegue aprender e executar a um nível de 100% merece com todo o orgulho e respeito ficar com o seu lugar e ser aumentado até.” “Não podia ter sido melhor” “O João é um ótimo colaborador, pode evoluir muito na carreira” “O João foi muito competente” “Penso que a idade não tem relevância no que toca ao desempenho” “Proatividade” “Resiliência” “Se é um jovem com grande capacidade de aprendizagem seria sempre uma mais valia para a empresa.” “Se o João aprendeu 100% do esperado, atingiu o objetivo” “Tomei esta decisão, pois ele correspondeu a todas as funções pedidas” “Uma boa ou má atitude não revela o futuro”

Idade	Comportamento	Avaliação
Meia idade	Não adesão	“2 meses pode ser pouco tempo … com mais tempo irá conseguir atingir os objetivos propostos” “75% não é assim tao mau” “A experiência ganha se com o tempo” “A idade é um número e os trabalhadores devem ser tratados como iguais. Se o João tem 41 anos, a sua idade não é desculpa para os seus erros assim como não deve ser sobrevalorizada nos seus sucessos.” “A idade não diz nada sobre o desempenho positivo, ou não, de uma pessoa” “A meu ver a idade não é tudo e, provavelmente, por já estar há alguns anos a fazer a mesma coisa com as mesmas máquinas se calhar 2 meses não seriam suficientes, mas talvez 3 meses para que o João conseguisse aprender todos os mecanismos para executar a nova função corretamente” “Apesar da idade, existem pessoas com mais ou menos facilidade a aprender novas skills” “Com mais formação será capaz de fazer o que é pedido. Invistam mais um pouco no João” “Cumpriu com boa parte do q lhe foi pedido” “Depois de estar mecanizado para as funções será de esperar que o João tenha um período de habituação à nova tecnologia superior a algum jovem que possa já ter lidado com tecnologia semelhante ou pelo menos que esteja habituado a lidar com varias tecnologias novas num curto espaço de tempo. Ainda assim,o João mostrou-se capaz de estar 75% confortável após apenas 2 meses. C o tempo, é de esperar que se habitue à tecnologia nova e atinja os 1000% ou muito próximo”

Idade	Comportamento	Avaliação
Meia idade	Não adesão	“Devera haver uma adaptação por parte do mesmo, 41 ainda esta uma idade de aprendizagem” “É perfeitamente normal que algumas pessoas demorem mais tempo a dominar uma determinada tecnologia ou nova função” “Foi negativo porque o João devia ter aprendido mais” “Foi um resultado fraco” “Nao aprendeu tudo” “Não conhecendo o João 75% de uma avaliação para alguém que está a sair da sua zona de conforto e bastante positivo” “Não creio que a idade interfira no desempenho das funções, mas sim na forma como está a ser ensinado” “Nao foi bem sucedido” “Não nós definimos pelas nossas dificuldades. O foco está no que o João já atingiu e nos anos que prestou trabalho na imprensa e não as suas dificuldades.” “Não pelo fator da idade, mas pela sistemática aprendizagem de apenas o básico” “O João ainda só tem 41 anos ele deve ter começado a lidar com tecnologia na adolescência por isso não tem desculpa para não aprender” “O João devia ter aprendido mais” “O João devia ter aprendido na totalidade os novos conhecimentos que lhe foram transmitidos. Portanto, eu despedi-lo-ia para dar oportunidade a pessoas que fossem mais competentes e que aprendessem a 100 %”

Idade	Comportamento	Avaliação
Meia idade	Não adesão	"O João é um homem novo e se para assumir uma nova posição na empresa precisa de adquirir certos conhecimentos para tal, demonstra que ao não os adquirir na totalidade não está pronto para assumir uma nova posição" "O João só não aprendeu certos conteúdos não quer dizer que com o tempo não evolua" "Parte da Formação numa nova área ou função tecnológica apenas é possível consolidar com a experiência e contacto direto com essa tecnologia. Ainda 2 meses pode não ser suficiente para o nível de especificidade da nova função. Daria oportunidade ao João de experimentar a nova tecnologia e transformar os 75% em 100% experimentando, errando e reaprendendo." "Por ter mais idade apresenta outro desempenho e motivação que os mais jovens podem não apresentar" "Porque o João aprendeu alguma coisa, o resultado não foi totalmente negativo" "Porque poderá não ter dito base que lhe permitisse captar melhor a informação e transferir"
	Adesão	"A atitude demonstrada pelo João e o seu empenho pela empresa. Considero o João, com 41 anos, ainda bastante jovem, com pelo menos mais 20 anos a poder exercer as suas funções atuais." "A capacidade com que enfrentou um novo desafio e o facto de os conhecimentos adquiridos serem suficientes para o desempenho da função" "A partir do momento em que o João tem todas as capacidades para avançar para uma nova posição, a idade não deve ser um motivo pelo qual não é escolhido" "A qualidade não tem idade"

Idade	Comportamento	Avaliação
Meia idade	Adesão	“A rápida aprendizagem do colaborador” “Aprende tudo muito rápido” “Aprendeu as competências que eram necessárias para a posição a 100% com rapidez e facilidade não faz sentido não o colocar na nova posição” “Aprendeu tudo” “Aprendeu tudo, competente” “As condições e contexto laboral atual” “Avalia-se as pessoas pelo desempenho e não pela idade” “Bom desempenho” “Bom resultado” “Ele cumpriu com os objetivos” “Ele era bastante empenhado!” “Foi competente e empenhado” “João foi muito bom” “Muito bom o João” “Na minha opinião a idade não tem de interferir no desempenho do bom trabalho” “O esforço de sempre aprender” “O facto de o João demonstrar a rapidez e vontade de corresponder ao que seria necessário para o cargo” “O João devia ter ficado na empresa, aprendeu tudo o que era suposto”

Idade	Comportamento	Avaliação
Meia idade	Adesão	"O João foi muito empenhado" "O João tem 41 anos por isso ainda é bem capaz de mexer em tecnologias e aprender, ainda é novo" "O que se está a avaliar são as competências tecnológicas e não a idade, o João aprendeu tudo o que lhe foi ensinado, logo, era esperado que assumisse a novação função, uma vez, que reunia as competências exigidas." "Penso que o fator idade não deve ser o critério principal" "Tendo em conta que já não é "novo" adquirir todo o conhecimento da formação é muito bom. Está mais do que alto" "Todos os fatores que o levaram a ser eficiente e exemplar na formação"
Mais velhos	Não adesão	"75% é uma boa percentagem para se começar a expência com nova tecnologia irá trazer os outros 25" "A competência" "A idade do João e a geração" "A idade pode ser um factor e dificuldade em adquirir novas competências, nomeadamente tecnológicas" "Acho que todos têm direito a uma oportunidade seja velho ou seja novos" "Apesar da idade e de ter dificuldade em aprender, penso que o João merece a oportunidade. Se a longo prazo o resultado não for satisfatório, iria atribuir-lhe outra função" "Aprendeu pouco"

Idade	Comportamento	Avaliação
Mais velhos	Não adesão	“Apostar numa formação em alguém que não vai trazer rentabilidade nem a curto nem a longo prazo, pois mais 10anos e reforma-se” “Coerência” “Competências tecnológicas não advém da Idade do trabalhador, mas sim da sua personalidade e resiliência” “Demonstrou interesse em aprender” “Devia se esforçar mais” “Empenho” “Falta de empenho” “Foi muito bom” “Incompetência” “Na minha opinião, a idade não é uma condicionante. Uma pessoa de 53 anos poderá perfeitamente ter a mesma (ou até superior) motivação e interesse que um jovem de 20 anos” “Não aprendeu tudo que era preciso” “Nao considero 75 muito mau” “Não é pela idade que se decide se é bom trabalhador ou não” “O João ainda tem muito anos para dar à empresa, mesmo tendo 53 e sendo valorizado só ajuda a dar tudo pela equipa” “O João não aprendeu tudo” “O mau resultado de João”

Idade	Comportamento	Avaliação
Mais velhos	Não adesão	"O João é um homem que pela idade, não tendo nascido numa época tecnológica pode ter mais dificuldades nas suas aprendizagens, ainda assim entendo que seja necessária uma pessoa com determinadas características necessárias para a função a ser executada" "O João só conseguiu aprender uma parte do que lhe foi ensinado, como ele não conseguiu provavelmente também o despediria e iria à procura de alguém mais competente e mais jovem" "O poder de aprendizagem varia de pessoa para pessoa e muitas das vezes não é o fator idade que influencia. Por isso, sim acho que 75% em 2 meses muito bom, uma vez que há pessoas que demoram anos a adquirir novas competências técnicas." "O tempo de aprendizagem difere de pessoa para pessoa, independentemente da idade. Umas pessoas aprendem mais rápido e outras demoram mais algum tempo." "Pelo esforço e dedicação, são anos de trabalho e tem que ser reconhecido, todo o trabalho tem o seu mérito, seja para jovens ou para alguns com idade mais avançada." "Penso que o João necessita de uma abordagem formativa diferente de forma a conseguir os 100%. Ter os 75% é positivo para o João significa que ele tem capacidades tecnológicas dessa forma penso que seja necessário rever a formação de forma a que esta seja adequada a todas as idades e contextos." "Pouco esforço" "Resiliência do João" "Teve um mau resultado" "Valorização dos funcionários da empresa"

Idade	Comportamento	Avaliação
Mais velhos	Não adesão	"Se o objetivo é melhorar o desempenho, alguém com uma taxa de 75% de aprendizagem em que a base está adquirida, mas a parte de novidade e tecnológica não, não está de acordo com o objetivo da empresa" "Sendo um trabalhador com alguns anos de casa e aproveitamento geral médio na formação, o facto de não ter tido 100% é atenuado pela idade" "Uma vez que selecionei este indivíduo tenho noção das suas capacidades e acredito que a pessoa aprenda mais fazendo regularmente e não só em 2 meses, acho que este tempo de duração é pouco para avaliar uma pessoa com algo que ela não está habituada a fazer. Por isso acho que ela irá ter um bom desempenho futuramente."
	Adesão	"A demonstração que aprendeu e soube executar com a nova tecnologia" "A experiência que o João tem e este upgrade é um plus para a sua carreira na empresa e para a própria empresa porque assim promove e valoriza o desempenho do seu colaborador" "A idade não tem de ser necessariamente um critério de inclusão ou exclusão. Neste sentido, sem mais nenhum contexto, não concordo com a decisão." "Apesar da idade demonstra aprender facilmente e isso torna-o também uma pessoa madura nas suas decisões." "Apesar da idade do João, qualquer pessoa com mérito e dedicação deve evoluir na carreira e não estagnar" "Apesar de o João já ter uma idade considerável ainda consegue mexer e aprender com tecnologia"

Idade	Comportamento	Avaliação
Mais velhos	Adesão	“Aprendeu bem” “Bom desempenho” “Competência” “Discernimento” “Ele foi bom” “Fez o trabalho solicitado” “Foi bom” “Hoje em dia as crianças nascem com as novas tecnologias nas mãos. Um adulto com 53 viveu grande parte da sua vida sem essas tecnologias, é perfeitamente normal que demore mais tempo a aprender como as coisas funcionam, uns mais que outros. Para além da rapidez na aprendizagem, para tal foi preciso empenho, que se tenha 53 ou 20 anos. Uma pessoa não deve ser “discriminada” pela sua idade, seja qual for a circunstância.” “Independentemente da idade do João, este revelou vontade e empenho em aprender novas valências. Num funcionário com 4 anos de experiência, é de louvar a dedicação e a motivação em melhorar. Para a empresa empregadora é sempre uma mais valia.” “Muitas vezes a idade não é definição de aprender rápido ou devagar, mas sim de personalidade” “Muito bom trabalhador” “Na verdade, a decisão acerca da sua contratação depende de saber para que departamento e das suas competências pessoais, e as suas softskills” “O empenho e completar positivamente a formação”

Idade	Comportamento	Avaliação
Mais velhos	Adesão	“Não são apenas os jovens que têm rápidas capacidades de aprendizagem. Basta haver dedicação e tudo dá certo!” “O facto de ele ter atingido os objetivos da formação. É alguém que se adapta e aprende facilmente” “O João aprendeu na totalidade, por isso não percebo o porquê de não ter ficado na empresa, foi muito injusto. Eu ficaria com ele” “O João é velho e conseguiu um bom resultado com tecnologias” “O João já é mais velho e conseguiu aprender algo tecnológico” “O João já tem 53 anos, já não tem muito para evoluir na empresa” “Pelas competências e capacidades intelectuais” “Relação idade desempenho pouco comum e de valorizar” “Tem todos as características para ganhar o cargo, não é a idade que vai fazer a diferença até muito pelo o contrário (experiência)” “Tendo em conta a idade conseguiu moldar-se à nova realidade: as tecnologias”