



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A discriminação etária e a sua relação com as aspirações de carreira

Jéssica Filipa Simões Neves

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Psicologia Social e das Organizações

Orientadora

Doutora Dulce Martins, Investigadora Associada, Centro de Investigação e Intervenção
Social (CIS-IUL)

Coorientador

Mestre João Mariano, Centro de Investigação e Intervenção Social (CIS-IUL)

ISCTE-IUL – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro 2019

Agradecimentos

Primeiramente tenho de agradecer à minha orientadora Dra. Dulce Martins, por ter aceite o desafio de me orientar, e em conjunto comigo desenvolver este projeto. Agradeço também ao meu coorientador João Mariano por ter feito parte desta etapa do meu processo académico. A ambos agradeço todo o empenho e ajuda que me proporcionaram e por compreenderem as dificuldades deste processo.

Agradeço à minha família por toda a atenção e apoio que me deram nesta etapa, ao meu namorado que ouviu todos os desabafos sobre os desafios enfrentados neste processo.

Agradeço também aos colegas e amigos, que estando a passar pela mesma situação, foram um pilar para discutir ideias, formas de trabalho, e companheiros de trabalho.

Resumo

O objetivo do presente estudo foi compreender a relação entre a discriminação etária e as aspirações de carreira, mediante a presença da autoeficácia, assim como compreender o efeito da idade nesta relação. A mostra deste estudo foi composta por 157 trabalhadores, por conta de outrem, em território português, com idade compreendidas entre os 19 e os 62 anos. Neste sentido, foram colocadas três hipóteses relativas às relações de interesse, sendo que as mesmas foram testadas através de uma mediação, e uma mediação moderada. Face aos resultados, foi possível concluir que a hipótese 1 não foi verificada, ou seja, não existe uma relação negativa entre a discriminação etária e as aspirações de carreira; a hipótese 2 foi verificada indicando que a percepção de autoeficácia medeia positivamente a relação entre a discriminação etária e as aspirações de carreira; e, por fim, a hipótese 3 também não foi verificada, ou seja, não se verificou o efeito de moderação da idade na mediação anteriormente descrita. Contrário ao esperado, a presença de discriminação etária não afeta, de forma negativa, as aspirações de carreira.

Palavras chave: discriminação etária, percepção de autoeficácia, aspirações de carreira, idade

PsycINFO Codes:

3600 - Psicologia Industrial e Organizacional

3660 – Comportamento organizacional

Abstract

The aim of the present study was to understand the relationship between age discrimination and career aspirations through the presence of self-efficacy, as well as to understand the effect of age in this relationship. The sample of this study consisted of 157 employees, in Portuguese territory, aged between 19 and 62 years. In this sense, three hypotheses were made and tested through a mediation, and a mediation moderated. Given the results, it was concluded that hypothesis 1 was not verified, therefore, there is no negative relationship between age discrimination and career aspirations; hypothesis 2 was verified indicating that the perception of self-efficacy positively mediates the relationship between age discrimination and career aspirations; finally, the hypothesis 3 was not verified either, that is, there was no effect of age moderation on the mediation previously described. Contrary to expectations, the presence of age discrimination does not negatively affect career aspirations.

Keywords: age discrimination, perception of self-efficacy, career aspirations, age

PsycINFO Codes:

3600 - Industrial & Organizational Psychology

3660 - Organizational Behavior

Índice

Introdução.....	1
Capítulo I - Enquadramento teórico	2
Demografia atual e força de trabalho	2
Idadismo	3
Discriminação etária.....	4
Quem sofre de discriminação etária.....	6
Consequências da discriminação etária.....	7
Autoeficácia	10
Aspirações de carreira	12
O presente estudo	14
Capítulo II – Método.....	16
Amostra.....	16
Instrumentos de recolha de dados	17
Procedimento	18
Capítulo III – Resultados.....	21
Análise fatorial exploratória da escala Career Aspiration Scale Revised (aspirações de carreira).....	21
Análises descritivas	23
Modelo de mediação.....	25
Modelo de mediação moderada	27
Modelos de mediação com os três fatores das aspirações de carreira como variáveis dependentes.....	28
Modelo de moderação nas aspirações de carreira	29
Capítulo IV – Discussão dos resultados.....	31
Limitações e perspectivas futuras	32
Referências	35
Anexos.....	40

Índice de Quadros

Quadro 1. Descritivas e correlações das variáveis compósitas

Quadro 2. Regressão das aspirações de carreira na percepção de discriminação etária e na mediadora percepção de autoeficácia

Quadro 3. O efeito condicional indireto da discriminação etária e da idade nas aspirações de carreira

Quadro 4. Regressão das aspirações de carreira na discriminação etária e na moderadora idade

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo do presente estudo

Figura 2. Scree plot da análise fatorial das aspirações de carreira

Figura 3. Modelo de mediação

Figura 4. Modelo de moderação nas aspirações de carreira

Introdução

Atualmente a temática da discriminação etária é um problema presente nas organizações, e é um problema que resulta em consequências negativas tanto a nível organizacional como a nível pessoal. Contudo, não existem muitos estudos que verifiquem a perceção dos trabalhadores relativamente a este problema, nomeadamente com o intuito de analisar se são vítimas deste tipo de discriminação ou não.

Neste sentido, tornou-se importante explorar esta temática a nível nacional, com o objetivo de compreender se os trabalhadores em Portugal consideram que sofrem comportamentos de discriminação etária, e caso isso se verifique, que efeitos tem em outras vertentes na vida dos indivíduos, nomeadamente ao nível da sua perceção de autoeficácia e das suas aspirações de carreira.

Uma vez que o estado da arte destaca ainda diferenças entre as diferentes faixas etárias, considerou-se importante estender a análise destas consequências a todas as faixas etárias, com o intuito de comparar o impacto destes comportamentos discriminatórios, e desta forma verificar se existem diferenças entre as idades, e se sim, quais são as mais prevalentes.

Desta forma, e face aos objetivos estabelecidos, foi colocado o seguinte problema de investigação: Qual o papel das perceções de autoeficácia na relação entre a discriminação com base na idade e as aspirações de carreira?

Tendo em conta o problema de investigação, o presente estudo propõe-se a estudar a relação existente entre a discriminação etária e as aspirações de carreira, tentando também compreender qual é o papel da perceção de autoeficácia na relação descrita.

O objetivo deste estudo passa por verificar se os indivíduos, neste caso trabalhadores em Portugal, percecionam que são vítimas de discriminação etária, e compreender o impacto que essa discriminação tem no indivíduo ao nível das suas aspirações de carreira, assim como na sua perceção de autoeficácia. Adicionalmente, pretende-se também analisar esta relação tendo em conta a idade dos trabalhadores, para verificar as diferenças que possam existir fruto da idade dos participantes.

Capítulo I - Enquadramento teórico

Demografia atual e força de trabalho

Focando a nível Europeu, previu-se que entre 2010 e 2030 existisse um aumento do número de indivíduos com mais de 55 anos, sendo que o aumento registado será de cerca 15% (Niessen, Swarowsky & Leiz, 2010). A par desta situação, a nível organizacional verifica-se que os indivíduos permanecem mais tempo nas organizações, assim como o aumento da idade da reforma e a maior esperança média de vida, que por sua vez estão associados a uma força de trabalho mais envelhecida (Fisher, Truxillo, Finkelstein & Wallace, 2017). Assim sendo, e tendo em conta os aspetos referidos anteriormente, a nível da Gestão de Recursos Humanos, o fator da idade torna-se importante a ter em consideração (Fisher et al., 2017).

Como referem Roscigno, Mong, Byron e Tester (2007, p.343), “A idade tem sido, e continua a ser, uma dimensão cultural de estatuto importante na nossa sociedade”, e nas sociedades atuais verifica-se uma diminuição da natalidade, acompanhada, como já referido, pelo aumento da esperança média de vida (Roscigno et al., 2007). Fruto da demografia atual e daquela que será no futuro, as organizações necessitam, por isso, de criar mecanismos para que consigam lidar com o envelhecimento da força de trabalho (Kunze, Boehm & Bruch, 2013).

Neste seguimento, observa-se a nível Europeu também a redução do número de jovens entre os 25 e os 39 anos, e o aumento do número de indivíduos com mais de 55 anos (van der Heijden, Schalk & van Veldhoven, 2008), ou seja, a nível laboral a força de trabalho está a envelhecer, sendo que as organizações “passarão a depender mais do conhecimento, capacidades e esforços dos trabalhadores mais velhos” (van der Heijden, 2008, p.85).

Segundo Rippon, Kneale, Oliveira, Demakakos e Steptoe (2013), a discriminação etária, a par da maior esperança média de vida descrita previamente, ganhou uma grande importância, uma vez que este fenómeno apresenta consequências e implicações, por exemplo, ao nível dos serviços públicos e da proteção social, como se verifica, por exemplo, na Inglaterra.

Uma vez que a discriminação etária é uma forma de discriminação com base na idade, esta é, por isso, um tipo de discriminação que pode afetar qualquer pessoa (Rippon et al., 2013), e cujas consequências serão descritas de seguida.

Idadismo

Para introduzir o conceito de discriminação etária, é importante, primeiramente, apresentar o conceito de *Ageism*, conhecido como idadismo. Como refere Butler (1969, p. 243) o idadismo é o “preconceito de um grupo etário para com outro grupo etário”, e em 1987 (Butler, p.22, citado por Snape & Redman, 2003) definiu o idadismo como o processo onde ocorre a discriminação, mas também o preconceito, nomeadamente contra indivíduos mais velhos. Este conceito tem por base as relações de idade, sendo que o mesmo preconiza a existência de um desfavorecimento dos indivíduos mais velhos face aos mais novos, a nível social (Ojala, Pietilä & Nikander, 2016). Porém, Palmore (1990, citado por Snape & Redman, 2003) demonstrou que o idadismo é mais abrangente, no sentido da discriminação e dos estereótipos não ser apenas para com indivíduos mais velhos, mas pelo contrário envolver as várias faixas etárias.

Também os autores Hagestad & Uhlenberg (2005) reforçam a ideia de que esta discriminação e preconceito não se restringe apenas aos indivíduos mais velhos, ocorrendo, pelo contrário, em todas as faixas etárias, ou seja, ocorre também para com crianças e adultos mais jovens (Ojala et al., 2016).

Apesar do idadismo ter a componente negativa face aos mais velhos, Ojala e colaboradores (2016) afirmam que existe, pelo contrário, o idadismo positivo a favor dos indivíduos mais velhos, demonstrando também que os próprios indivíduos mais velhos, devido ao preconceito que sofrem, tentam passar uma imagem diferente daquela que é associada aos mais velhos, nomeadamente sendo positivos e ativos.

Uma vez que todos os indivíduos podem ser alvo de discriminação etária, os autores Duncan e Loretto (2004) afirmam que um indivíduo pode, por exemplo, sofrer desse tipo de discriminação por parte de outro indivíduo com a mesma idade, indicando ainda que poderá ocorrer a situação de um indivíduo sofrer de idadismo, bem como praticar esse tipo de discriminação.

O estudo de Hurd Clarke e Korotchenko (2015, citado Ojala et al., 2016) vai mais além e demonstra que os homens são imunes ao idadismo, sendo que a explicação para tal ocorrer reside na sua posição social privilegiada. O que se verificou no estudo de Ojala e colaboradores (2016) sobre discriminação etária foi semelhante ao descrito anteriormente, na medida em que os participantes do sexo masculino afirmam que

nunca foram alvo desse tipo de discriminação, sendo que a amostra era composta por participantes do sexo masculino da classe média. Contudo, os autores deixam ainda a ressalva de que os homens não são imunes ao idadismo, pelo menos não totalmente, explicando que tal poderá ocorrer devido à interpretação que fazem do que é o idadismo, e conseguirem identifica-lo num contexto, mas num outro contexto já não o identificarem (Ojala et al., 2016).

Focando no mercado de trabalho, é importante realçar que no diz respeito à idade, existem situações, por exemplo na área da Informática, em que os indivíduos apesar de serem jovens, já são considerados velhos para um trabalho (Duncan & Loretto, 2004), bem como situações em que a pessoa é considerada nova. Nesta lógica, o trabalho de (Oswick & Rosenthal, 2001, citado por Duncan & Loretto, 2004) demonstrou que esta forma de discriminação está ligada à atividade profissional, ou seja, os indivíduos sofrem discriminação com base na idade, mas tem sempre em conta o trabalho da pessoa em questão, ou seja, se para um determinado trabalho a idade de um indivíduo é a mais adequada, ou se pelo contrário não é, ocorrendo assim o idadismo.

Discriminação etária

A discriminação etária é apresentada por Rabl (2010) como uma dimensão do idadismo, e é definida por McMullin e Marshall (2001) como um comportamento para com alguém, nomeadamente de exclusão, sendo que essa exclusão ocorre apenas tendo como fundamento a idade do outro indivíduo, sendo que este comportamento discriminatório tem na sua base os estereótipos associados à idade. Warr (1994, citado por Rabl, 2010) adiciona o seu contributo nesta matéria referindo que a discriminação etária em contexto laboral ocorre quando se verificam as seguintes situações: é negado o acesso a promoções, a empregos, bem como a oportunidades de desenvolvimento, sendo que estas situações verificam-se tendo como subjacente a idade do indivíduo.

A discriminação etária apresenta-se assim como um fenómeno e problema que está presente nas organizações, sendo que os autores Schermuly, Deller e Büsch (2014) apresentaram nos resultados do seu estudo que a discriminação etária é uma variável antecedente do desejo dos indivíduos para se reformarem, e Furunes e Mykletun (2010)

demonstraram a sua ligação com um menor compromisso organizacional e baixa autoeficácia, quando os indivíduos reportavam discriminação etária.

Atualmente, o que se verifica nas organizações, e um dos motivos para as mesmas optarem por comportamentos de discriminação tendo como base a idade do trabalhador, é a intenção de reduzir custos. Neste sentido as organizações tendem a cortar com os trabalhadores mais velhos, que estão há mais tempo nas organizações e que têm salários mais elevados, para contratar trabalhadores mais novos que irão ter um menor salário (Shah, & Kleiner, 2005).

Segundo Shah e Kleiner (2005), a discriminação etária ocorre quando um trabalhador recebe um tratamento diferente no seu local de trabalho, e esse tratamento ocorre devido à sua idade, sendo que por vezes esta discriminação pode ocorrer em comparação com outro indivíduo. Os autores destacam ainda o facto de esta ser um tipo de discriminação que a nível jurídico tem recebido muita atenção, em parte devidos aos processos que surgem com base nos comportamentos discriminatórios com base na idade.

Roscigno e colaboradores (2007) apresentam ainda alguns dados da Civil Rights Commission, e que refletem os principais comportamentos discriminatórios nas organizações, sendo eles ao nível do despedimento (cerca de 66,2%), assédio (12,2%), exclusão (10,4%), promoção (6,4%) e despromoção (4,8%). Explicam ainda cada componente, deixando claro que a discriminação ocorre no processo de seleção, nomeadamente através da exclusão neste processo, mas também nos acessos a oportunidades de promoção, chegando ao ponto de serem despromovidos, e vítimas de um tratamento diferente comparativamente com os colegas.

A discriminação etária apresenta-se, assim, como um fenómeno que ocorre em situações, por exemplo, de promoção, ou nos diferentes processos dos recursos humanos. Esta discriminação ocorre por parte dos supervisores, e até mesmo colegas de trabalho, sendo por isso um problema abrangente e comum no meio laboral (Schermuly et al., 2014). Este tipo de discriminação verifica-se de diversas formas, entre elas, e focando nos trabalhadores mais velhos, o facto de serem postos de parte e não usufruírem de oportunidades promoção, e poucos aumentos nos salários (Adams, 2002).

Vários estudos têm demonstrado o impacto negativo da discriminação etária nos trabalhadores, bem como as circunstâncias em que essa discriminação ocorre. Por

exemplo, Büsch, Dahl e Dittrich (2009) demonstram, dando o exemplo do que ocorre na Alemanha, o facto de que no processo de seleção os trabalhadores mais velhos são discriminados; e Saks e Waldman (1998) no seu estudo reportam existir uma relação negativa entre a idade e a avaliação realizada por parte dos seus supervisores relativamente ao seu desempenho dos participantes.

Quem sofre de discriminação etária.

Os dados do estudo de Rippon e colaboradores (2013) com indivíduos mais velhos, demonstram que a discriminação etária afeta cerca de 33.3% dos participantes, sendo que nos participantes com mais de 65 anos reportam uma maior discriminação etária (36.8%). É importante referir também que no seu estudo, Rippos e colaboradores (2013) destacam algumas características dos indivíduos que sofrem mais discriminação etária, sendo a maioria homens mais velhos e com menos saúde.

Autores como Bertolino, Truxillo & Fraccarolli (2013) demonstram que os trabalhadores mais novos são vistos como tendo menos conscienciosidade; e Finkelstein, Ryan & King (2012) reforçam o facto de estes trabalhadores serem percecionados como não tendo experiência, serem preguiçosos e desmotivados. Ou seja, é possível compreender que os trabalhadores mais novos estão também expostos a este tipo de estereótipos, e consequentemente discriminação, uma vez que são associados a estereótipos negativos, como serem menos motivados ou menos de confiança, aspetos essenciais a nível laboral.

No que diz respeito aos estereótipos, os autores Loretto e White (2006) demonstram que os estereótipos negativos que existem face aos trabalhadores mais velhos, muitas vezes pode originar em tratamentos menos positivos para com estes indivíduos, sendo que a nível dos recursos humanos, nomeadamente no recrutamento, estes estereótipos estão presentes, daí a importância de analisar também os estereótipos existentes face aos trabalhadores mais novos e mais velhos.

Roscigno e colaboradores (2007) apresentam ainda a ideia de que os trabalhadores mais velhos e especializados são considerados os trabalhadores que são mais propensos a sofrer discriminação etária, e isto deve-se ao facto de serem considerados trabalhadores mais caros. Contudo, os autores ressalvam que qualquer trabalhador está propenso e vulnerável a sofrer este tipo de discriminação, mas incide

principalmente nos trabalhadores mais velhos, e que estejam próximos da reforma (Roscigno et al., 2007).

Neste seguimento, os estudos não têm sido consensuais sobre quem sofre mais discriminação etária. O estudo de Snape e Redman (2003) apresenta resultados em que os trabalhadores mais novos, nomeadamente com menos de 30 anos, reportam sentir mais discriminação etária do que os trabalhadores com mais de 40 anos e, inclusive, que os trabalhadores mais velhos com idades superiores a 50 anos. Porém, no estudo de Kite, Stockdale, Whitley e Johnson (2005) os autores referem que os indivíduos mais velhos são percecionados de forma mais negativa quando comparados com indivíduos mais novos.

Consequências da discriminação etária.

Surgem, assim, diversas consequências negativas para quem sofre este tipo de discriminação, nomeadamente ao nível do bem-estar (van den Heuvel & van Santvoort, 2011), e focando na discriminação em geral, incluindo a etária, o seu impacto verifica-se, por exemplo, na presença de ansiedade e alta pressão arterial (Thoits, 2010).

Dentro das consequências negativas da discriminação etária, Roscigno e colaboradores (2007) destacam nos trabalhadores mais velhos a diminuição do comprometimento com a organização, ou seja, o compromisso organizacional.

Contudo, apesar dos estudos demonstrarem que existe discriminação etária e exemplificarem os comportamentos discriminatórios bem como as suas consequências para os indivíduos que são vítimas deste tipo de discriminação, Roscigno e colaboradores (2007) alertam para o facto de alguns estudos não demonstrarem que os estereótipos subjacentes aos trabalhadores mais velhos e mais novos, estão relacionados e são os antecedentes da discriminação que é verificada no local de trabalho.

Apesar de existir a nível laboral leis que protejam os trabalhadores deste tipo de discriminação, a verdade é que a literatura apresenta evidências da existência deste tipo de comportamentos. March e Sahin-Dikmen (2003), demonstraram que na Europa, dentro dos vários tipos de discriminação existentes, por exemplo, etária, de género, religião, a mais reportada foi a discriminação etária.

A literatura indica que a discriminação etária pode partir por parte dos supervisores e, por isso, o descrito anteriormente pode ocorrer, uma vez que estas chefias podem, e tendo em conta as leis estabelecidas, ludibriar a situação, no sentido de agirem de forma menos correta com os colaboradores (Hodson, 2001, citado por Roscigno et al., 2007).

O autor Rabl (2010) também dá o seu contributo, nomeadamente ao indicar que a discriminação etária afeta essencial os trabalhadores mais velhos, mas também os trabalhadores mais novos, sendo que os estereótipos que, por exemplo, os supervisores têm face a estes trabalhadores, quer mais novos ou mais velhos, pode resultar em comportamentos de discriminação etária. Demonstraram também, que nos trabalhadores que percecionam essa discriminação etária, essa perceção vai fazer com que tenham um maior receio de falhar, e afetar a noção que os mesmos têm do suporte organizacional.

Relativamente aos trabalhadores mais velhos, estudos demonstram que a presença da discriminação etária afeta negativamente a sua capacidade para se adaptarem às novas situações e exigências, sendo que os autores Shore, Cleveland e Goldberg (2003) demonstraram o efeito negativo descrito anteriormente, focando ao nível do desenvolvimento e da aprendizagem, uma vez que, na presença de supervisores e managers novos, estes tendem a fornecer poucas oportunidades de desenvolvimento aos trabalhadores mais velhos. Neste seguimento, a meta-análise de Bal, Reiss, Rudolph e Baltes (2011) apresenta evidências que de os trabalhadores mais novos tendem a ser mais favorecidos quando comparando com os trabalhadores mais velhos, e que esta diferença de tratamento ocorre por exemplo, ao nível do recrutamento, mas também das avaliações que são feitas aos trabalhadores.

Contudo, Bal et al. (2011) demonstram existir um padrão diferente ao nível da confiança, na medida em que trabalhadores mais velhos são melhores avaliados que os mais novos, ou seja, existe uma maior confiança nos trabalhadores mais velhos quando comparados com os trabalhadores mais novos.

Os resultados da presença da discriminação etária são interessantes, no sentido em que Duncan e Loretto (2004) demonstram nos resultados do seu estudo que quem reportou sentir um tratamento diferente, nomeadamente negativo por parte dos colegas de trabalho mais velhos, foram as mulheres, nomeadamente com idades inferiores a 30 anos, sendo que tanto as mulheres como os homens consideram que este tratamento

negativo deve-se à sua idade, e os homens referem ainda que essa percepção afeta os salários e benefícios que recebem, sendo que os mesmos não eram atribuídos com base na experiência do trabalhador, mas sim com base na sua idade. É importante realçar ainda que no estudo de Duncan e Loretto (2004), os trabalhadores com menos de 25 e com mais de 45 anos reportaram mais a percepção de discriminação etária, sendo a mesma mais incidente nas mulheres.

Os trabalhadores mais velhos transmitiram ainda o facto de muitas vezes não terem acesso a oportunidades de desenvolvimento, ou seja, “treinar” e melhorar as suas competências (Duncan & Loretto, 2004).

Os comportamentos discriminatórios tendo como base a idade podem ocorrer de forma mais explícita, ou menos explícita, e ocorre nos vários setores do mercado de trabalho. Os autores Shah e Kleiner (2005) dão como exemplo o facto de alguém mais novo ser contratado em detrimento de alguém mais velho com mais experiência como evidência de um comportamento discriminatório mais explícito, e o facto de, por exemplo, um trabalhador mais velho mudar de instalações no escritório, como para um escritório mais pequeno, como uma forma de discriminação implícita.

Como referido ao longo do texto, a discriminação etária é prejudicial para os indivíduos que são vítimas dessa discriminação, nomeadamente porque afeta a sua vida, mas também porque prejudica o seu trabalho, e estão expostos a situações negativas para si no local de trabalho (Furunes, & Mykletun, 2010).

Contudo, Rabl (2010) reforça a ideia de que os indivíduos mais velhos encontram-se de forma permanente num grupo etário que tem um estatuto baixo, mas pelo contrário, para os trabalhadores mais novos pertença a pertença a um grupo etário cujo estatuto é inferior é temporária, pois eventualmente ficaram mais velhos e irão pertencer a um grupo etário com maior estatuto, sendo que por isto irão reagir de forma diferente à discriminação etária.

Ainda referente às diferenças entre os trabalhadores mais novos e mais velhos, Fisher e colaboradores (2017) afirmam que, relativamente à desempenho, as diferenças que existem são insignificantes, e que o desempenho dos trabalhadores mais velhos é ligeiramente melhor que a dos mais novos quando existe essa diferença, o que contradiz muitos dos estereótipos associados ao desempenho destes trabalhadores.

Um aspeto importante referido por Ojala e colaboradores (2016) diz respeito ao facto de que, apesar da discriminação etária ser um problema presente nas várias sociedades (nos vários países), os indivíduos, contudo, muitas vezes não conseguem identificar quando são vítimas deste tipo de discriminação.

Como já foi referido anteriormente, apesar de inicialmente a discriminação etária referir-se apenas a indivíduos considerados mais velhos, este problema, contudo foi alargado às várias idades (Duncan & Loretto, 2004). Este alargamento deveu-se, por exemplo, ao facto de vários estudos demonstrarem a existência de discriminação etária nos trabalhadores mais novos (Age Concern, 1998; Department for Education and Employment, 2001; Loretto et al., 2000; citado por Duncan & Loretto, 2004).

No que concerne ao combate à discriminação etária nas empresas, Shah e Kleiner (2005) destacam a importância de fazer um trabalho através de dois passos: desmistificar a idade e os aspetos negativos que são associados à mesma, com o intuito de demonstrar que tem aspetos positivos; e por parte das chefias, estas deverão demonstrar e transmitir aos seus subordinados, ou seja, as supervisores e outras chefias inferiores, o impacto negativo que os comportamentos discriminatórios têm, enfatizando essas consequências a nível organizacional.

Autoeficácia

Segundo Sherer, Maddux, Mercandante Prentice-Dunn, Jacobs e Ronald (1982) a autoeficácia é definida como uma crença relativamente a uma situação, sendo que é provável que indivíduos que passaram por várias situações, e que foram bem-sucedidos, apresentem uma maior autoeficácia, comparativamente com as pessoas que, pelo contrário, demonstram algumas falhas e insucessos no seu percurso. Bandura (2000, citado por Hoppe & Fujishiro, 2015) descreveu a mesma como a crença que um indivíduo tem para realizar um comportamento.

A autoeficácia a nível laboral está relacionada e tem impacto, por exemplo, na performance, na medida em que os resultados do estudo conduzido por Stajkovic e Luthans (1998) demonstram que poderá existir por parte dos indivíduos um maior empenho e dedicação em encontrar estratégias para conseguir lidar e dar resposta às exigências das tarefas, se existir uma perceção de autoeficácia.

Os autores Dingemans e Henkens (2015) no seu estudo obtiveram resultados que indicaram também a diminuição da autoeficácia em virtude do aumento da idade, ou seja, esta percepção é afetada pelo processo de envelhecimento, sendo a autoeficácia uma variável que é influenciada pelo contexto social (Chiesa et al., 2016).

Neste seguimento, e no que concerne à relação entre a autoeficácia e a idade, os autores Kanfer e Ackerman (2004) demonstram que os indivíduos, com o aumento da idade, apresentam uma diminuição da percepção de autoeficácia, nomeadamente em tarefas e atividades consideradas mais exigentes em termos de habilidade intelectual, ou seja, é fator que tem consequências negativas na percepção de autoeficácia dos indivíduos.

Relativamente à autoeficácia associada a novas tarefas, Kubeck, Delp, Haslett e McDaniel (1996) discutem nos resultados do seu estudo o facto dos indivíduos mais velhos, comparativamente com os mais novos, apresentarem um menor valor e uma realização mais lenta do programa de treino desenvolvido. Por sua vez, Salthouse e Maurer (1996) demonstram que, no caso dos trabalhadores mais velhos que apresentam uma baixa percepção de autoeficácia, esta percepção pode traduzir-se num menor interesse em participar, por exemplo, em programas de treino, sendo que as próprias empresas muitas vezes negam a oportunidade de aprendizagem aos trabalhadores mais velhos em detrimento dos mais novos, por considerarem que é um melhor investimento para o futuro.

Ainda, e referente à autoeficácia ocupacional, autores como Paggi e Jopp (2015) demonstraram na conclusão do estudo realizado que, no caso dos trabalhadores mais velhos, neste caso com mais de 50 anos (amostra utilizada no estudo), a baixa autoeficácia ocupacional estava relacionada com a percepção negativa que os indivíduos tinham acerca do envelhecimento.

Também Brown e Lent (2012, citado por Chiesa et al., 2016) dão o seu contributo no estudo a autoeficácia, ao demonstrar que também os estereótipos têm influência da autoeficácia ocupacional, nomeadamente estereótipos de tipo étnico e de género, sendo que posteriormente tem também um impacto negativo no desempenho no trabalho, bem como nas escolhas de carreira, nomeadamente nas minorias e mulheres.

Já Maurer (2001, citado por Chiesa et al., 2016) apresentou a ideia de que, quando os trabalhadores mais velhos são alvo de estereótipos como sendo menos

capazes de aprender, estes estereótipos afetam a autoeficácia destes indivíduos, influenciado também a autoeficácia para desenvolverem a aprenderem novas capacidades relacionadas com o seu trabalho e carreira.

Relacionado a autoeficácia com a carreira, nomeadamente com os objetivos de carreira que são estabelecidos, a literatura demonstra que a presença de uma alta percepção de autoeficácia traduz-se no facto dos indivíduos estabelecerem para si próprios objetivos de carreira maiores e, conseqüentemente, atuarem em conformidade para alcançar esses objetivos, ou seja, verifica-se um maior empenho para alcançarem essas metas estabelecidas (Ballout, 2009). Neste seguimento, King (2004), explica que na relação descrita anteriormente, ou seja, entre a autoeficácia e os objetivos de carreira, os indivíduos podem demonstrar comportamentos ligados à gestão da sua carreira, com o intuito de alcançar os objetivos traçados. Ou seja, a presença de uma elevada percepção de autoeficácia, traduz-se em conseqüências positivas ao nível do empenho e no estabelecimento de objetivos mais elevados (Bandura, 1986; Bandura, 1997, citado por Abele & Spurk, 2009).

É importante realçar ainda, que nos trabalhadores mais velhos a discriminação etária e os estereótipos associados à mesma, afeta a percepção que os trabalhadores têm das suas competências, tendo um impacto negativo, por exemplo, no receio que sentem de falharem, bem como na esperança de terem sucesso nas tarefas que realizam (Rabl (2010).

Neste seguimento da ligação da autoeficácia à carreira, Betz e Vuyten (1997) demonstraram que a autoeficácia relacionada com a carreira foi um dos preditores da indecisão de carreira.

Aspirações de carreira

Gray e O'Brien (2007) apresentam a ideia de que as aspirações de carreira são definidas como o comprometimento que um indivíduo tem com a carreira. Metz, Fouad e Ihle-Helledy (2009) definem ainda as aspirações de carreira como preferências de trabalho, bem como possibilidades ao nível da vocação dos indivíduos, deixando ainda a ressalva de que estas aspirações podem não ser visíveis ao nível dos comportamentos que os indivíduos adotam na sua carreira.

Neste seguimento, Metz e colaboradores (2009) alertam também para o facto de que as aspirações de carreira devem ser analisadas tendo em conta o mercado de trabalho, e Swanson & Gore (2000, citado por Metz et al., 2009) destacam ainda a importância de considerar outros fatores como o género, e o estatuto socioeconómico do indivíduo.

No que concerne à relação entre a carreira e ao envelhecimento, van der Heijden e colaboradores (2008) alertam para o facto da carreira ser um aspeto que está presente em grande parte na vida dos indivíduos. Como já foi referido anteriormente, a demografia atual apresenta uma sociedade cada vez mais envelhecida, onde o número de indivíduos mais velhos presentes no mercado de trabalho é cada vez maior, sendo que por isso, é necessário explorar também como os indivíduos podem lidar com esse envelhecimento ligado à sua carreira, no sentido de ter um bom desenvolvimento da sua carreira (van der Heijden et al., 2008). Esta ligação surge do facto de que no mercado de trabalho com o passar dos anos ocorrem alterações, por exemplo a nível tecnológico, e é necessário os indivíduos conseguirem dar resposta e adaptarem-se a essas mudanças, de modo a terem um bom desempenho e conseguirem desenvolver a sua carreira.

Relativamente ao início da carreira, os autores (van der Heijden et al., 2008) reforçam a ideia de que existe primeiramente uma preocupação com e um maior foco no desenvolvimento de competências para desempenhar uma função, na medida em que é através dessas competências e das necessidades ao nível da carreira que os indivíduos apresentam, que os mesmos conseguem avaliar e compreender se em termos do que a função e do que a organização requer, se as suas competências estão em concordância com o que é exigido.

Van der Heijden e colaboradores (2008) concluem ainda que para as próprias organizações, que têm de lidar com as repercussões das mudanças demográficas, é importante abordar e estudar o tópico da carreira, sendo que atualmente a carreira é vista de forma diferente pelos empregadores.

Relacionando a autoeficácia com a carreira, Bandura (1997, citado por Metz et al., 2009) demonstra que na presença de uma baixa perceção de autoeficácia relativamente a algumas tarefas, os indivíduos tendem a evitar realizar essas mesmas tarefas por considerarem que não vão ser bem sucedidos. Interligando ao que foi referido anteriormente, os indivíduos poderão aspirar a outros patamares nas suas

carreiras, mas se tiverem uma baixa autoeficácia, as mesmas aspirações poderão não se traduzir em comportamentos com o intuito de alcançar essas aspirações.

Pelo contrário, na presença da percepção de serem eficazes, os indivíduos conseguem adotar mecanismos e estratégias para alcançar os objetivos de carreira que estabelecem para si, sendo que a base está na confiança que têm nas capacidades e competências que possuem (Ballout, 2009).

É importante realçar ainda que para os indivíduos as oportunidades de liderança no seu local de trabalho têm se tornado cada vez mais importante para si (Ferriman, Lubinski & Benbow, 2009), em detrimento de aspetos que a nível social são mais importantes, como por exemplo as amizades que estabelecem no local de trabalho.

Apesar de haver um maior desejo e importância em termos de liderança, segundo Lennon (2013, citado por Gregor & O'Brien, 2015), no que diz respeito a posições de liderança, as mulheres continuam a não estar presentes de forma dominante neste tipo de cargos, sendo que o mesmo acontece nas profissões onde existe uma maior percentagem de mulheres, em que não ocupam de forma equivalente cargos de liderança. Segundo Gregor e O'Brien (2015), os indivíduos tendem a optar por seguir uma carreira na qual têm a percepção de que vão ter sucesso.

Maree e Twigge (2016) reforçam a ideia de que a permanência no mesmo local de trabalho durante muitos anos, como acontecia ultimamente, não é mais uma realidade, e Bernaud (2014, citado por Maree e Twigge, 2016) apresenta a noção de que os indivíduos mais do que a escolha de uma carreira, escolhem o local onde pretendem evoluir a nível profissional, e representa o caminho que pretendem seguir na sua vida.

Correll (2004) demonstrou ainda que as aspirações que os indivíduos desenvolvem relativamente à sua carreira, resulta da percepção que têm da sua competência para realizar tarefas e atividades relacionadas com a carreira, sendo que o próprio género do indivíduo, ou seja, o facto de ser homem ou mulher, afeta essa percepção.

O presente estudo

O presente estudo, e face ao que foi exposto na seção da revisão de literatura, tem como objetivo explorar a temática da discriminação etária, bem como a sua relação,

e o efeito que tem nas aspirações de carreira e a percepção de autoeficácia, sendo que se pretende verificar também o papel da idade na relação entre a discriminação etária e a percepção de autoeficácia.

Neste sentido, a figura 1 representa o modelo proposto para o presente estudo:

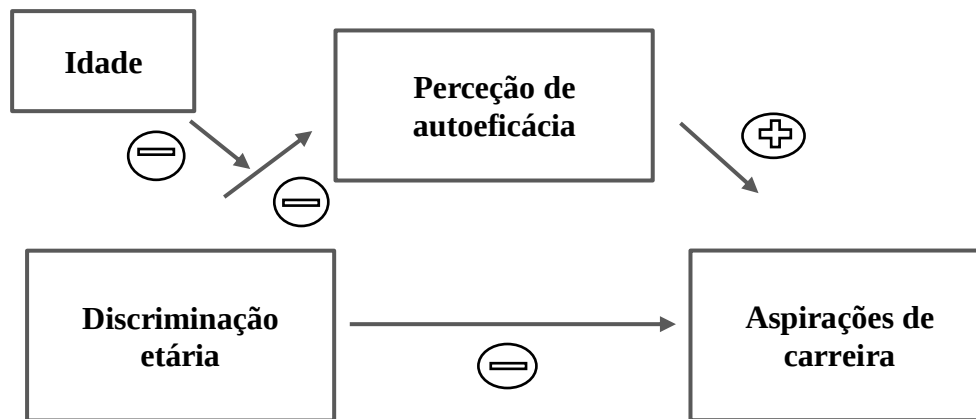


Figura 1. Modelo de estudo

Desta forma, e face aos objetivos do estudo, foram colocadas 3 hipóteses:

H1: A discriminação com base na idade tem uma relação negativa com as aspirações de carreira.

H2: A percepção de autoeficácia medeia positivamente a relação entre a discriminação com base na idade e as aspirações de carreira.

H3: A idade modera a negativamente a mediação da percepção de autoeficácia na relação entre a discriminação com base na idade e as aspirações de carreira.

Capítulo II – Método

Amostra

O estudo destinou-se a trabalhadores por conta de outrem em território nacional, com mais de 18 anos, sendo que no final foi conseguido um total de 157 participantes, com idades compreendidas entre os 19 anos e os 62 anos (anexo B), com uma média de idades de aproximadamente 29 anos. Dos 157 participantes, 114 são do sexo feminino, e os restantes 43 do sexo masculino (anexo B).

Relativamente às habilitações literárias, 43,3% (n = 68) dos participantes tem como último grau académico adquirido o Mestrado, 33,1% (n = 52) indicam ter a Licenciatura completa, 14% (n = 22) tem a Pós-Graduação, 4,5% (n = 7) a frequência do Ensino Secundário, 2,5% (n = 4) terminou o ensino Secundário através da formação Profissional, 1,9% (n = 3) obteve por último o Doutoramento e, por fim, 0,6% (n = 1) por respondentes indicaram que têm outra habilitação literária (Anexo B).

Foram também questionados acerca da sua área profissional de atuação, e os resultados demonstraram que mais de metade dos participantes, nomeadamente 52,2% (n = 82) trabalha na área dos Recursos Humanos, 12,1% (n = 19) na Gestão, 5,1% na área comercial (n = 8), 5,1% (n = 8) também indicaram trabalhar em outras áreas que não estavam incluídas nas opções de resposta fornecidas, 4,5% (n = 7) na área da Educação, 3,8% (n = 6) no Marketing, 3,2% (n = 5) na Hotelaria, 2,5% (n = 4) nas Engenharias, 2,5% (n = 4) na Saúde, 2,5% (n = 4) nos Serviços Sociais, 1,9 (n = 3) no Secretariado e Administração, 1,3% (n = 2) na Informática, 1,3% (n = 2) na Banca, 0,6% (n = 1) na Logística, 0,6% (n = 1) na Manutenção, 0,6% (n = 1) na Indústria (anexo B).

Ainda, cerca de 66,2% (n = 104) dos participantes indicou ser Solteiro, 17,2% (n = 27) ter o estatuto de Casado, 12,1% (n = 19) em União de Facto, 3,8% (n = 6) indicaram serem Divorciados, e apenas 0,6% (n = 1) indicou como resposta ter outro estado civil da lista dos discriminados no questionário (anexo B).

Relativamente à questão se têm filhos, a maioria dos participantes, cerca de 84,1% dos participantes (132 no total) indicou que não tem filhos, sendo que 8,9% (n = 14) dos participantes tem 1 filho, 6,4% (n = 2) tem 2 filhos, e os restantes 0,6% (n = 1) tem 3 filhos (anexo B).

Instrumentos de recolha de dados

Como já foi referido, o questionário era composto por escalas, sendo que essas escalas abrangiam as variáveis de interesse, nomeadamente a discriminação etária, a perceção de autoeficácia e as aspirações de carreira. De seguida irão ser descritos os instrumentos utilizados.

Discriminação etária. A discriminação etária foi medida utilizando a escala *Workplace Age Discrimination Scale* (Marchiondo, Gonzales & Ran, 2016), e apesar de ser originalmente composta por 9 itens, foram adicionados 2 itens da versão longa, uma vez que fez sentido abordar esses itens, mas também porque tinham um peso superior a 0.797 na análise fatorial realizada pelos autores, sendo que os 11 itens variam numa escala de 1 (Nunca) a 5 (Muito frequentemente). Para a versão original dos 9 itens, a escala apresentava um $\alpha = 0.93$. No presente estudo a escala obteve um $\alpha = 0.93$ (anexo C).

Alguns dos itens apresentados nesta escala eram “Tenho sido menos recomendado/a para promoção devido à minha idade” e “Deram-me injustamente menor salário/menos benefícios devido à minha idade”, ou seja, eram descritos comportamentos que ocorriam devido à idade do participante, e era pedido ao mesmo para indicar se já tinha passado por essa situação ou não.

Autoeficácia. A autoeficácia foi avaliada com recurso à escala *Short Occupational Self-Efficacy Scale* (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008), composta por 6 itens, que variam numa escala de 1 (Não é verdade) a 6 (Totalmente verdade), e que apresenta um α entre 0.85 e 0.90 de acordo com os países onde foi aplicada. Esta escala tinha o objetivo de verificar a forma como os participantes lidavam com as várias exigências do seu trabalho, respondendo, por exemplo, “Alcanço os objetivos que estabeleço para mim mesmo/a no meu trabalho”. A escala neste estudo obteve um $\alpha = 0.85$. (anexo C).

Aspirações de carreira. A escala utilizada para medir as aspirações de carreira foi a *Career Aspiration Scale Revised* (Gregor & O'Brien, 2015), que se analisa três construtos: a realização ($\alpha = 0.81$), a liderança ($\alpha = 0.87$) e a formação ($\alpha = 0.90$). No total

é composta por 24 itens que variam numa escala de 0 (Nada verdadeiro para mim) e 4 (Muito verdadeiro para mim). A escala das aspirações de carreira no global obteve um $\alpha=90$ (anexo C), sendo que as aspirações de realização tiveram um $\alpha=0.74$, as aspirações de liderança um $\alpha=0.85$, e de formação o $\alpha=0.86$ (anexo D).

Para a realização um dos itens apresentados foi “Quero ser o melhor na minha área”; para a liderança foi “Espero tornar-me um líder na minha área”; e para a formação um exemplo de um item foi “Vou frequentar formação adicional na minha área de interesse”.

Nesta escala foi necessário inverter alguns itens, nomeadamente os itens número 2, 4, 12, 20 e 22, presentes no anexo A.

Informações demográficas. Por último, foram incluídas algumas questões demográficas, como a idade; o sexo; as habilitações literárias; o estado civil; a nacionalidade; se tinha ou não filhos, e se sim quantos; a área profissional; se desempenhava funções de supervisão; e há quantos anos trabalhava na organização atual. Estas questões tinham como objetivo fornecer informações para caraterizar a amostra, controlar algumas variáveis que poderiam influenciar os resultados, e caso fosse necessário utilizar estas variáveis para realizar outras análises relevantes para o estudo, como já foi referido anteriormente.

Procedimento

No presente projeto a metodologia escolhido foi a quantitativa, sendo que o método da recolha de dados que foi definido para analisar as variáveis de interesse, foi a construção de um questionário. O questionário foi desenvolvido com o intuito de ser composto por escalas que permitissem avaliar a perceção que os participantes, nomeadamente os trabalhadores em Portugal, têm sobre a discriminação etária, mediante a autoeficácia que reportam sentir, nas aspirações de carreira que têm. Ainda, tornou-se importante averiguar a idade dos participantes, no sentido de analisar se a idade modera a relação entre a discriminação etária e a perceção de autoeficácia.

Desta forma, e no que concerne às escalas utilizadas, existiu o cuidado de incluir no estudo escalas que já tivessem sido utilizadas e adaptadas à população portuguesa.

Contudo, e não sendo sempre possível respeitar este critério, foram realizados os passos necessários para proceder à tradução das escalas, de forma fidedigna, sendo que as mesmas foram traduzidas por mim e por outros interjuízes independentes (e.g., colegas), de forma a garantir a troca de ideias acerca das traduções realizadas, ou seja, perceber se alguma tradução suscitava dúvidas ou não, comparando assim as traduções. De forma geral este processo não levantou problemas, uma vez que as traduções foram sempre iguais ou muito parecidas.

Ao nível do delineamento do estudo foi necessário ter também em atenção que algumas variáveis poderiam influenciar os resultados do estudo, sendo que neste sentido, essas variáveis foram incluídas nas questões demográficas que faziam parte do questionário. Na seção das questões demográficas constavam também variáveis que eventualmente mais tarde poderiam ser estudadas e analisadas.

Assim, o questionário foi desenvolvido online, através do Qualtrics, pois existe uma maior rapidez e facilidade de divulgação do mesmo, sempre com o cuidado de deixar claro os critérios que os participantes deveriam respeitar de modo a estarem aptos para responder, nomeadamente terem mais de 18 anos e trabalharem por conta de outrem. Apesar do questionário ter sido desenvolvido numa plataforma online e divulgado através dos mesmos meios, existiu também a possibilidade de fazer a divulgação do mesmo presencialmente, através de uma versão física, caso fosse necessário recorrer a outras fontes para realizar a recolha dos dados.

Este método de recolha de dados foi escolhido, em parte, por constituir uma forma direta de ter acesso à perceção dos participantes sobre as variáveis de interesse presentes no estudo, mas também de forma a evitar a desejabilidade social.

Relativamente ao questionário, e de forma a verificar se os participantes compreendiam o que estava a ser pedido no mesmo, foi aplicado previamente um pré-teste a 6 pessoas, com o intuito de verificar se existia alguma questão que suscitava dúvidas, se tinham alguma sugestão, e o tempo que demoravam a preencher o questionário. Através do pré-teste, compreendeu-se que não era necessário realizar nenhuma alteração no questionário. Contudo, no consentimento informado foi alterada a informação da duração do questionário, nomeadamente para “uma duração média de 10 minutos”, uma vez que alguns dos participantes responderam em 7 minutos e outros em 14 minutos.

Assim, o questionário final foi divulgado através do link do Qualtrics, sendo primeiramente divulgado nas plataformas online, nomeadamente através de amigos, assim como no *LinkedIn*. A par desta divulgação, entrei em contato com várias empresas para apresentar o meu estudo, o objetivo do mesmo, e pedir a colaboração dessas empresas no sentido de dar a conhecer aos seus colaboradores projeto, e apelar à participação voluntária dos mesmos. Infelizmente na grande maioria não recebi resposta, recebendo apenas uma resposta positiva por parte da Big Experience, que divulgou o link do questionário aos seus colaboradores.

O consentimento informado foi a primeira informação que os participantes obtinham quando entravam no link que foi disponibilizado, e se aceitassem as condições, eram encaminhados para o questionário. Assim o consentimento informado era composto pela âmbito em que aquele projeto estava a ser realizado, nomeadamente para fins da Dissertação no Mestrado de Psicologia Social e das Organizações, qual era o objetivo do estudo, nomeadamente compreender as perceções que os participantes tinham relativamente a alguns aspetos relacionados com a sua vida laboral, bem como as condições necessárias para que pudessem responder, ou seja, terem mais de 18 anos a trabalhar por conta de outrem, assim como o cariz voluntário da participação do estudo. Ao aceitarem participar, eram encaminhados para o questionário, composto pelas escalas e pelas questões demográficas. No final encontravam ainda um agradecimento por terem participado, e o meu email caso tivessem alguma dúvida ou interesse acerca do estudo.

É importante realçar que, antes de proceder à divulgação do questionário, foi necessário fazer o pedido de autorização aos autores das escalas descritas anteriormente, ou seja, verificar se seria possível utilizar as escalas que foram desenvolvidas pelos mesmos. Neste sentido, foram enviados emails, para os autores principais das escalas utilizadas e descritas na seção “Instrumentos de recolha de dados”, onde identifiquei-me, identifiquei a Universidade que frequentava e o âmbito para o qual necessitava de aplicar a escala em questão, ou seja, dei a conhecer que estava a realizar a Dissertação no Mestrado de Psicologia Social e das Organizações, e que face ao tema do meu projeto, a adição da escala ao mesmo era uma mais valia. Desta forma, solicitava a autorização para a utilização da mesma, e caso tivesse alguma questão, poderia dispor. As respostas foram bastantes positivas, na medida em que os autores autorizaram a utilização das escalas.

Capítulo III – Resultados

Nesta seção serão apresentados os resultados das várias análises estatísticas realizadas, fruto dos dados recolhidos através do questionário. Desta forma, pretende-se caracterizar a amostra de participantes que deram o seu contributo para o desenvolvimento deste trabalho, bem como explorar e verificar, ou não, as hipóteses de estudo que foram colocadas.

Análise fatorial exploratória da escala *Career Aspiration Scale Revised* (aspirações de carreira)

Primeiramente, para a escala *Career Aspiration Scale Revised*, relativamente às aspirações de carreira de Gregor e O'Brien (2015), foi realizada uma análise fatorial exploratória, através da rotação varimax.

O teste de Kaiser-Meyer-Olkin, conhecido como KMO, teve um valor de .88 (anexo E), confirmando deste modo que existe uma correlação entre as variáveis, traduzindo-se no facto das componentes serem mais consistentes, e é possível prosseguir com a análise fatorial exploratória. Adicionalmente, o teste de esfericidade de Bartlett demonstrou ser significativo ($X^2_{(276)}=1619.1$, $p < .001$), ou seja, a matriz de correlações não é uma matriz de identidade e, por isso, reforça a ideia de existir correlação entre as variáveis (anexo E). Desta forma, e tendo como base os resultados descritos anteriormente, foram encontradas as condições para proceder à realização da análise fatorial exploratória.

Os resultados obtidos após realizar a análise fatorial, demonstram que 155 dos participantes responderam a todos os itens que compõem a escala das Aspirações de carreira.

A tomada de decisão sobre o número de fatores resultantes da análise fatorial realizada, foi através do scree plot presente na figura 2. Analisando este gráfico, é possível verificar que a linha do gráfico tende a ficar paralela ao eixo horizontal a partir dos 3 componentes, o que vai de encontro ao referido na literatura, uma vez que a escala das aspirações de carreira engloba itens ligados à formação, realização e liderança.

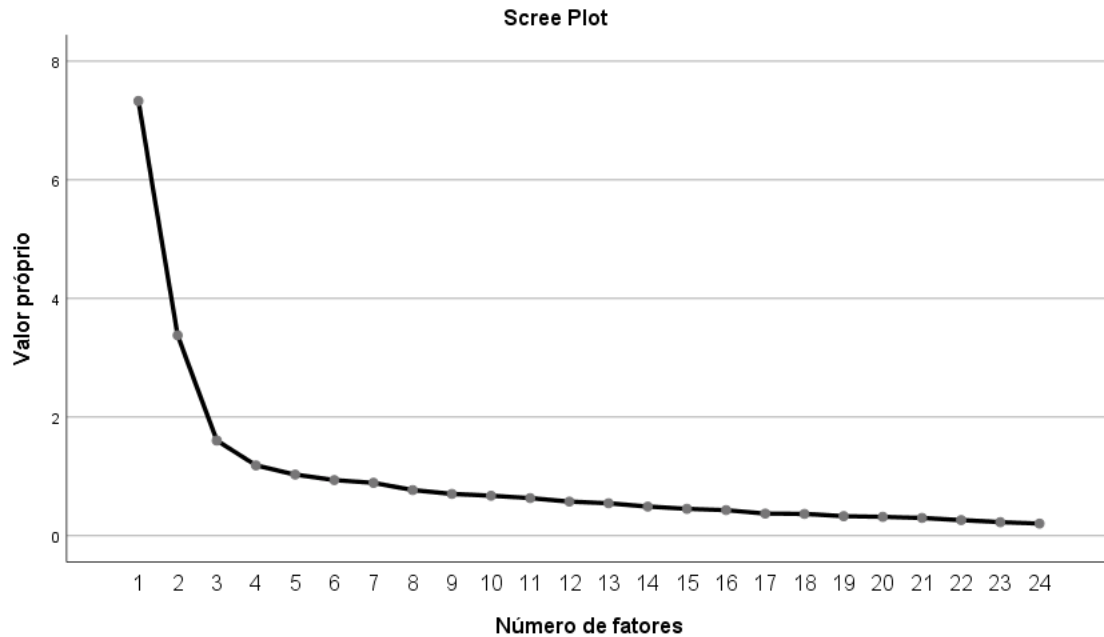


Figura 2. Scree plot da análise fatorial das aspirações de carreira

Posto isto, foi tomada a decisão de realizar novamente a análise fatorial exploratória, mas forçar a extração a 3 fatores. Os resultados obtidos estão presentes no anexo E, sendo que foi utilizado o critério de pelo menos 0.4 do peso do item na componente, caso contrário o item seria eliminado.

Desta forma, a componente 1, correspondente às aspirações de liderança, é composta por 10 itens, sendo eles os seguintes: 15 (e.g. “Espero ser promovido a uma posição de liderança na minha organização/ empresa”), 24, 7, 4, 1, 5, 21, 12, 2 e 17 (ver anexo A).

As aspirações de formação estão presentes na componente 2, sendo que a mesma é formada pelos itens número 18, 23, 10, 19, 11, 16, 14 e 6 (e.g. “Pretendo chegar ao mais alto nível de educação na minha área”) (ver anexo A).

Por último, a componente 3 diz respeito às aspirações de realização, e é constituída pelos itens 8, 9, 13, 3 (e.g. “Quero ser o melhor na minha área”), 22 e 20 (ver anexo A).

Os resultados da Análise Fatorial realizada demonstram algumas diferenças nos fatores que foram sugeridos, comparativamente com os fatores originais da escala. Nomeadamente, os itens “Sei que o meu esforço na minha área será recompensado” e

“Pretendo ser promovido várias vezes na minha organização/ empresa” passaram a fazer parte do fator das aspirações de liderança, invés do fator das aspirações de realização.

O resultado obtido anteriormente pode significar que para os participantes desta amostra, e sendo que no presente estudo cerca de 43% dos participantes já tem o Mestrado, ou seja, um grau académico superior, há uma maior valorização e aspiração ao nível da liderança, sendo que os itens referidos anteriormente, podem para os participantes estarem associados à liderança.

Análises descritivas

O quadro 1 demonstra as estatísticas descritivas e as correlações das novas variáveis compósitas criadas a partir do conjunto de itens que compõe cada escala, dos três fatores da escala das aspirações de carreira, e da idade.

Tendo em conta as escalas de resposta, é possível afirmar que, no que diz respeito à discriminação etária, esta apresenta uma média de resposta de 1.93, o que numa escala de 1 (nunca) a 5 (muito frequentemente), os participantes demonstram que muito raramente experienciaram comportamentos discriminatórios tendo em conta a sua idade.

Relativamente à escala de autoeficácia apresenta resultados semelhantes, na medida em que a média de respostas foi de 4.75, o que significa que, numa escala de 1 (não é verdade) a 6 (totalmente verdade), os participantes sentem-se preparados, e possuem mecanismos para enfrentar as adversidades e desafios profissionais.

A escala das aspirações de carreira, apresenta uma média de 3.89, numa escala de 1 (nada verdadeiro para mim) a 5 (muito verdadeiro para mim) que representa uma grande identificação com os itens da escala por parte dos participantes, nomeadamente ao nível de desejo de adquirir mais conhecimento na sua área profissional, apostar mais na formação, e na liderança.

De forma global, e verificando o quadro 1, os indivíduos demonstram para os três tipos de aspirações uma grande motivação e aspiração, sendo que a média mais alta é nas aspirações de realização ($M = 4.31$).

Através do coeficiente de Pearson foi possível analisar ainda a relação entre as várias variáveis (quadro 1).

Desta forma, é possível verificar que a discriminação etária tem uma relação negativa e significativa com a percepção de autoeficácia ($r = -.21, p < .01$); uma relação negativa mas não significativa com as aspirações de carreira ($r = -.03, p = .011$); e relação negativa com a idade, sendo essa relação significativa ($r = -.20, p < .05$).

Por outro lado, a percepção de autoeficácia tem uma relação positiva e significativa com as aspirações de carreira ($r = .46, p = .000$); e uma relação positiva mas não significativa com a idade ($r = .07, p = .383$).

Por último, as aspirações de carreira têm uma relação positiva com a idade, mas esta relação não é significativa ($r = .03, p = .675$).

Relativamente à relação entre os fatores das aspirações de carreira, e analisando os valores presentes no quadro 4, é possível concluir que as aspirações de liderança relacionam-se positivamente com as aspirações de formação, sendo essa relação significativa ($r = .32, p = .000$), e têm uma relação igualmente positiva e significativa com as aspirações de realização ($r = .59, p = .000$).

A relação das aspirações de formação com as aspirações de realização é também positiva e significativa ($r = .29, p = .000$).

Quadro 1

Descritivas das variáveis compósitas das escalas do estudo

	Média	Desvio padrão	1	2	3	4	5	6
1 – Idade	28.98	7.75						
2 – Discriminação etária	1.93	.91	-.20*					
3 – Autoeficácia	4.75	.79	.07	-.21**				
4 – Aspirações de carreira	3.89	.61	.03	-.03	.46*			
5 – Aspirações de liderança	3.68	.85	-.09	-.02	.42*	.88**		
6 – Aspirações de formação	3.85	.79	.22**	-.06	.34**	.70**	.32**	

7 –								
Aspirações de realização	4.31	.63	-.05	.04	.25**	.73**	.59**	.29**
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$								

Modelo de mediação

Para testar e verificar as três hipóteses que foram colocadas no presente estudo, foi realizada com recursos ao PROCESS, uma mediação, e uma mediação moderada.

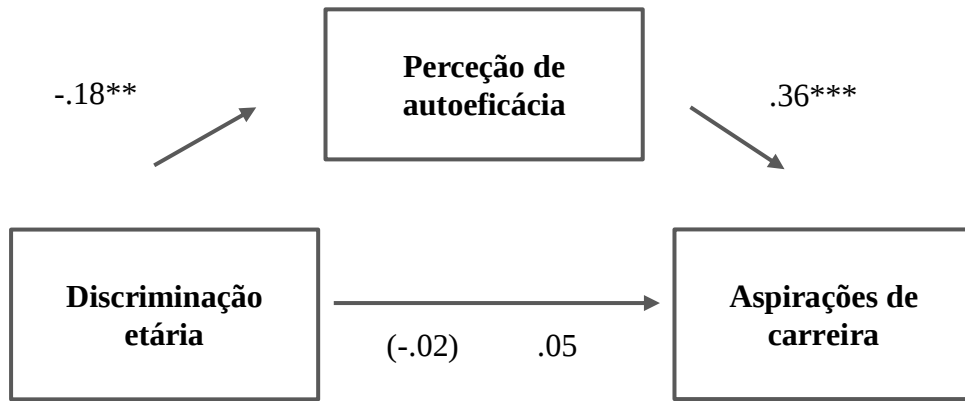
Com o intuito de verificar as hipóteses 1 e 2, foi realizado um modelo de mediação, em que a discriminação etária apresenta-se como variável independente, as aspirações de carreira como variável dependente, e a percepção de autoeficácia é a variável mediadora.

Os resultados obtidos através da mediação realizada estão presentes no quadro 2, e demonstram que o modelo de mediação explica 4% ($R^2 = .04$) da variação das aspirações de carreira, sendo este modelo significativo ($F_{(1, 155)} = 7.03$, $p < .01$).

Verifica-se também que a discriminação etária tem um efeito positivo e não significativo nas aspirações de carreira ($B = .05$, $t = .05$, $p = .342$), ou seja, a hipótese 1 não foi verificada; e na percepção de autoeficácia tem um efeito negativo e significativo ($B = -.18$, $t = -2.65$, $p < .01$).

No que diz respeito ao efeito indireto, os resultados demonstram que é negativo e significativo ($B = -.07$, $p < .005$, 95% Boot IC = $-.12, -.01$), ou seja, quanto maior for a percepção de serem discriminados com base na idade, menor serão as aspirações de carreira.

É possível concluir que estamos perante uma mediação completa, na medida em que o efeito da discriminação etária nas aspirações de carreira é mediado pela percepção de autoeficácia, sendo que a hipótese 2 foi verificada.



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Figura 3. Modelo de mediação

Quadro 2

Regressão das aspirações de carreira na percepção de discriminação etária e na mediadora percepção de autoeficácia

Variáveis preditoras	Percepção de autoeficácia		Aspirações de carreira	
	B	SE	B	SE
<i>Efeito total</i>				
Constante			3.93***	.12
Discriminação etária			-.02	-.05
<i>Efeito direto</i>				
Constante	5.1***	.15	2.09***	.30
Discriminação etária	-.18**	.07	.05	.05
Percepção de autoeficácia			.36***	.06
<i>Efeito indireto</i>				
			-.07*	.03
95% Bootstrap IC			-.12	-.01
$R^2_{\text{ajustado}} =$			.21***	.04**

F (2, 154) = 20.84

F (1, 155) = 7.03

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ **Modelo de mediação moderada**

Com o intuito de verificar a hipótese 3, foi realizada uma mediação moderada. Assim, e analisando os dados presentes no quadro 3, é possível verificar que o modelo explica 5% ($R^2 = .05$) da percepção de autoeficácia, sendo este valor não significativo ($F_{(3, 153)} = 2.48$, $p = .06$).

Verifica-se que a discriminação etária tem efeito negativo na percepção de autoeficácia ($B = -.34$, $t = -.22$, $p = .223$, 95% IC = $-.88$, $.21$), mas não significativo.

É possível concluir também que a idade não modera significativamente o efeito indireto (através da percepção de autoeficácia) da discriminação etária nas aspirações de carreira (95% IC = $-.01$, $.01$), desta forma a hipótese 3 não foi confirmada.

Quadro 3

O efeito condicional indireto da discriminação etária e da idade nas aspirações de carreira

	Percepção de autoeficácia		Aspirações de carreira	
	B	SE	B	SE
Constante	5.30	.59***	2.09***	.30
Discriminação etária	-.34	.27	.05	.05
Idade	-.01	.02		
Percepção de autoeficácia			.36***	.06
Discriminação etária x Idade	.01	.01		
$R^2_{\text{ajustado}} =$				
	.05		.21***	
	F (3, 153) = 2.48		F (2, 154) = 20.84	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Modelos de mediação com os três fatores das aspirações de carreira como variáveis dependentes

Para os três modelos, a relação da discriminação etária com a percepção de autoeficácia é igual, na medida em esta relação é negativa e significativa ($B = -.18$, $t = -2.65$, $p < .01$), ou seja, quanto maior for a presença de discriminação etária, menor vai ser a percepção de autoeficácia que os indivíduos têm.

Relativamente à mediação com da percepção de autoeficácia na relação entre a discriminação etária e as aspirações de liderança, e tendo em conta os dados presentes no anexo F, é possível verificar que o modelo de mediação explica 18% ($R^2 = .18$) da variação das aspirações de liderança, sendo este modelo significativo ($F_{(2, 154)} = 17.02$, $p = .000$). Relativamente à discriminação etária, esta variável tem um efeito positivo mas não significativo nas aspirações de liderança ($B = .07$, $t = .99$, $p = .322$).

Os resultados demonstram ainda que o efeito indireto é negativo e significativo ($B = -.09$, $p < .05$, 95% Boot IC = $-.12, -.01$), sendo que isto significa que quanto maior for a percepção de serem discriminados com base na idade, menor serão as aspirações relativas à liderança, na presença da autoeficácia.

Para a mediação relativa às aspirações de formação, o modelo de mediação explica 12% ($R^2 = .12$) da variação das aspirações de formação, sendo este modelo significativo ($F_{(2, 154)} = 10.18$, $p = .000$). Relativamente à discriminação etária, esta variável tem um efeito positivo mas não significativo nas aspirações de formação ($B = .01$, $t = .11$, $p = .917$) (anexo G).

O efeito indireto é negativo e significativo, o que significa que quanto maior for a percepção de serem discriminados com base na idade, menor serão as aspirações de formação ($B = -.06$, $p < .05$, 95% Boot IC = $-.12, -.01$).

Por último, no anexo H estão presentes os resultados relativos à mediação em que as aspirações de realização são a variável dependente. Assim, é possível verificar o modelo de mediação explica 7% ($R^2 = .07$) da variação das aspirações de realização, sendo este modelo significativo ($F_{(2, 154)} = 5.79$, $p < .01$). Relativamente à discriminação etária, esta variável tem um efeito positivo mas não significativo nas aspirações de realização ($B = .06$, $t = 1.14$, $p = .256$).

Também para as aspirações de realização o efeito indireto é negativo e significativo, ou seja, na presença de uma maior discriminação etária menor vão ser as aspirações de realização ($B = -.04$, $p < .05$, 95% Boot IC = $-.08$, $-.01$).

Verificando para os resultados presentes nos relativos às aspirações de liderança, às aspirações de formação; e às aspirações de realização, é possível concluir que para os três modelos estamos perante uma mediação completa, ou seja, o efeito da discriminação etária nas aspirações de liderança, formação e realização, é mediado pela percepção de autoeficácia.

Modelo de moderação nas aspirações de carreira

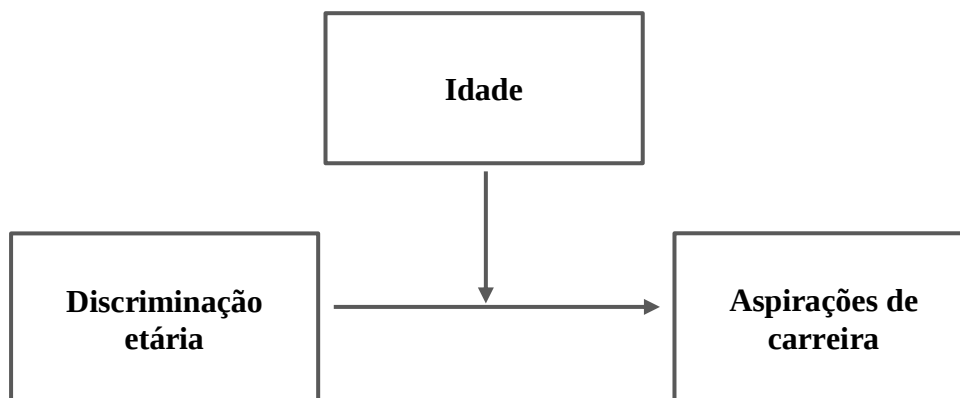


Figura 4. Modelo de moderação nas aspirações de carreira

O modelo representado na figura 4, pretende avaliar se a discriminação etária (variável independente) tem efeito nas aspirações de carreira (variável dependente), moderado pela idade (variável moderadora).

O modelo explica 1% ($R^2 = .01$) da percepção de autoeficácia, sendo este valor não significativo ($F_{(3, 153)} = .38$, $p = .767$). Analisando o quadro 4, verifica-se que a discriminação etária tem efeito negativo nas aspirações de carreira ($B = -.21$, $t = -.98$, $p = .327$, 95% IC = $-.64$, $.21$), mas não significativo. Verifica-se também que esta relação é não é moderada significativamente pela idade ($t = .95$, $p = .346$).

Quadro 4

Regressão das aspirações de carreira na discriminação etária e na moderadora idade

Variáveis independentes	Aspirações de carreira	
	B	SE
Constante	4.23***	.46
Discriminação etária [A]	-.21	.22
Idade [B]	-.01	.02
Efeito de interação [A*B]	.01	.01
	$R^2_{\text{ajustado}} =$	.01
	$F(3, 153) =$	.38

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Capítulo IV – Discussão dos resultados

Tendo em conta os objetivos estabelecidos, e os resultados objetivos, vão agora ser discutidos os resultados do presente estudo.

Relativamente à hipótese 1, através do modelo de mediação é possível concluir que esta hipótese não foi verificada, uma vez que o efeito que a discriminação etária tem nas aspirações de carreira é positivo, apesar deste efeito não ser significativo. Este resultado pode significar que o facto de serem ou não discriminados não afeta as aspirações de carreira dos participantes, mas também que outros fatores influenciam as aspirações de carreira de forma negativa, nomeadamente o género do indivíduo, e o seu estatuto socioeconómico (Swanson & Gore, 2000, citado por Metz et al., 2009), sendo que Lennon (2013, citado por Gregor & O'Brien, 2015) apresenta ainda a ideia de que ao nível da liderança, as mulheres atualmente ainda não exercem este tipo de funções de forma predominante, mesmo em áreas profissionais onde o número de mulheres é superior ao número de homens.

Outra das explicações para não se ter verificado esta hipótese, está relacionada com o facto de muitas vezes os indivíduos não conseguirem compreender quais são os comportamentos que são caraterísticos deste tipo de discriminação (Ojala et al., 2016), e por isso o modelo pode não estar a analisar o verdadeiro grau de discriminação etária que os participantes vivenciam.

Por outro lado, a hipótese 2 foi verificada, uma vez que a perceção de autoeficácia mediou a relação da discriminação etária com as aspirações de carreira, existindo assim uma mediação completa, sendo que a perceção de autoeficácia tem um efeito positivo e significativo nas aspirações de carreira, ou seja, quanto maior for a perceção dos indivíduos de que são eficazes, maiores vão ser as suas aspirações relativamente à carreira. Este resultado vai de encontro ao descrito na literatura, na medida em que na presença de uma elevada perceção de autoeficácia, os indivíduos estabelecem objetivos de carreira mais elevados (Bandura, 1986; Bandura, 1997, citado por Abele & Spurk, 2009).

Relativamente à hipótese 3, a mesma não foi verificada, uma vez que os resultados demonstram que a idade não modera a relação existente entre a discriminação etária e a perceção de autoeficácia. Estes resultados são contraditórios aos que estão presentes na literatura, uma vez que os autores Dingemans e Henkens (2015)

demonstram a idade está relacionada com a percepção de autoeficácia. Estes resultados poderão ter ocorrido devido ao facto de na presente amostra, não existir um equilíbrio relativamente ao número de participantes com idades diferentes, existindo uma grande maioria de participantes considerados mais novos. Inclusive, Kanfer e Ackerman (2004) e Dingemans e Henkens (2015), demonstram que existe uma relação negativa entre a idade e a percepção de autoeficácia, ou seja, existe a diminuição da percepção de autoeficácia com o aumento da idade, e apesar dos resultados do presente estudo demonstrarem que a relação entre a idade e a autoeficácia é negativa, a relação não é significativa, pelo que não é possível tirar as mesmas conclusões que os autores anteriormente referenciados.

Analizando ainda a variável compósita criada com os itens que compõem a escala *Workplace Age Discrimination Scale* (Marchiondo, Gonzales & Ran, 2016), ou seja, a escala relativa à discriminação etária, é possível verificar que os participantes reportam que em média raramente experienciam comportamentos em que são discriminados no seu local de trabalho com base na sua idade ($M = 1.93$). Este valor pode significar que os participantes não são vítimas deste tipo de discriminação, mas também pode significar, e seguindo a ideia de Ojala e colaboradores (2016), que por vezes os indivíduos não conseguem identificar que sofrem este tipo de discriminação. Assim, seria importante em estudos futuros garantir que os participantes estão familiarizados com o conceito de discriminação etária, e compreendem os comportamentos que são característicos desta discriminação, de forma a garantir que os resultados obtidos traduzem de forma fidedigna a vivência dos participantes.

Limitações e perspetivas futuras

Uma das limitações verificadas, e que poderá ser uma linha de orientação para futuros estudos, foi o facto da maioria da amostra ser composta por participantes do sexo feminino, existindo poucos participantes do sexo masculino. Este aspeto torna-se uma limitação, no sentido em que no estudo de Duncan e Loretto (2004), os autores demonstram que as mulheres relatam sentir mais discriminação etária, ou seja, para a discriminação etária existem evidências que comprovam a existência de diferenças entre os géneros. Contudo, no presente estudo não foi possível realizar essa análise e verificar se também se verificava neste conjunto de trabalhadores, devido à discrepância entre participantes do sexo masculino e do sexo feminino. Assim, uma das sugestões face a

esta limitação, para estudos futuros, prende-se com o facto de desenvolver um estudo com as diretrizes apresentadas no presente estudo, mas na tentativa de conseguir assegurar que se obtém um número mais equilibrado de participantes de ambos os géneros, de forma a garantir ser possível fazer este tipo de comparações, pois poderá ser uma mais valia compreender se um dos géneros está mais exposto a este tipo de discriminação.

Outras das limitações está relacionada também com a amostra, no sentido em que cerca de 52% dos participantes indicaram que trabalharam na área dos recursos humanos. Face a esta informação, esta poderá ser uma das explicações para o facto de em termos médios, não existir uma grande perceção dos participantes de serem discriminados tendo como base a sua idade, ou seja, estes profissionais poderão estar mais alerta e trabalhar nas organizações de forma a diminuir as várias formas de discriminação. Desta forma, em estudos futuros seria importante assegurar que mais áreas profissionais de atuação estão representadas, nomeadamente nas áreas onde se verifica existir um tratamento diferente relativamente à idade, por exemplo na área da Informática (Duncan & Loretto, 2004), sendo que no presente estudo esta área foi apenas representada por dois participantes (anexo B).

Outra das limitações verificadas é o facto da amostra do presente estudo ter em média 29 anos, sendo que entre os 19 anos e os 26 anos estão concentrados cerca de 52% dos participantes ($N = 82$), e os restantes 48% ($N = 75$) compreendidos entre os 27 anos e os 62 anos (anexo B). Ou seja, em futuros estudos deverá existir a preocupação em obter um número mais igualitário de participantes das várias idades, de forma também a assegurar que existe na amostra indivíduos mais velhos, e que não se verificou no presente estudo, para que seja possível realizar comparações mais fidedigna entre os indivíduos de diferentes idades.

Outra das sugestões para estudos futuros, diz respeito ao modelo de estudo do presente estudo, na medida em que poderá ser explorado esse modelo, mas cruzar com outras variáveis que estão também associadas com a discriminação etária, por exemplo, o compromisso organizacional (Furunes & Mykletun, 2010), e a intenção de reforma (Schermuly et al., 2014).

Por último, apesar da amostra ser composta por 157 participantes, esta não é uma amostra representativa, sendo que por isso, os resultados não podem ser generalizados. Neste sentido, futuramente poderão desenvolver-se estudos cuja amostra

de maior dimensão e mais diversificada permita aferir resultados de modo até a permitir uma maior representatividade da população trabalhadora portuguesa e no ideal a generalização dos resultados obtidos.

Referências

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53–62.
- Adams, S. J. (2002). Passed over for promotion because of age: An empirical analysis of the consequences. *Journal of Labor Research*, 23(3), 447-461.
- Bal, A. C., Reiss, A. E. B., Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66(6), 687–698.
<http://dx.doi.org/10.1093/geronb/gbr056>.
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655-670.
<https://doi.org/10.1108/13620430911005708>
- 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.
<http://dx.doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0222>.
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46, 179–189.
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9, 243–246.
- Büsch, V., Dahl, S-A., & Dittrich, D. A. V. (2009). An empirical study of age discrimination in Norway and Germany. *Applied Economics*, 41, 633–651. doi:10.1080/00036840601007344
- Chiesa, R., Toderi, S., Dordoni, P., Henkens, K., Fiabane, E. M., & Setti, I. (2016). Older workers: stereotypes and occupational self-efficacy. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7).1152-1166. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2015-0390>
- Correll, S. J. (2004). Constraints into preferences: Gender, status, and emerging career aspirations. *American Sociological Review*, 69, 93–113.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2015). How do retirement dynamics influence mental well-being in later life ? A 10-year panel study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 41(1), 16-23. doi:10.5271/sjweh.3464

- Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work and Organization*, 11, 95–115.
- Ferriman, K., Lubinski, D., & Benbow, C. P. (2009). Work preferences, life values, and personal views of top math/science graduate students and the profoundly gifted: Developmental changes and gender differences during emerging adulthood and parenthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(3), 517–532. doi:10.1037/a0016030
- Finkelstein, L. M., Ryan, K. M., & King, E. B. (2012). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based stereotypes and meta-stereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 633-657, doi: 10.1080/1359432X.2012.673279
- Fisher, G. G., Truxillo, D. .M, Finkelstein, L. M., & Wallace, L. E. (2017). Age discrimination: Potential for adverse impact and differential prediction related to age. *Human Resource Management Review*, 27, 316–327. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.06.001>
- Furunes, T., & Mykletun, R. J. (2010). Age discrimination in the workplace: Validation of the nordic age discrimination scale (NADS). *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 23–30. doi: 10.1111/j.1467-9450.2009.00738.x
- Gray, M. P., & O'Brien, K. M. (2007). Advancing the assessment of women's career choices: The career aspiration scale. *Journal of Career Assessment*, 15(3), 317-337. doi: 10.1177/1069072707301211
- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2015). Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 1-14. doi: 10.1177/1069072715599537
- Hagestad, G. O., & Uhlenberg, P. (2005). The social separation of old and young: A root of ageism. *Journal of Social Issues*, 61(2), 343–360.
- Hoppe, A., & Fujishiro, K. (2015). Anticipated job benefits, career aspiration, and generalized self-efficacy as predictors for migration decision-making. *International Journal of Intercultural Relations*, 47,13–27. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.03.025>
- Kanfer, R. & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.

- King, Z. (2004), Career self-management: its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133. doi:10.1016/S0001-8791(03)00052-6
- Kite, M. E., Stockdale, G. D., Whitley, B. E., & Johnson, B. T. (2005). Attitudes toward younger and older adults: an updated meta-analytic review. *Journal of Social Issues*, 61(2), 241-266.
- Kubeck, J. E., Delp, N. D., Haslett, T. K., & McDaniel, M. A. (1996). Does job-related training performance decline with age?. *Psychology and Aging*, 11(1), 92-107.
- Kunze, F., Boehm, S., & Bruch, H. (2013), Age, resistance to change, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 741-760. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0194>
- Loretto, W., & White, P. (2006). Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal*, 16(3), 313-330.
- March, A., & Sahin-Dikmen, M. (2003). Discrimination in Europe. London: The European Opinion Research Group (EEIG).
- Marchiondo, L. A., Gonzales, E., & Ran, S. (2016). Development and validation of the workplace age discrimination scale. *Journal of Business Psychology*, 31, 493-513. doi: 10.1007/s10869-015-9425-6
- Maree, J. G., & Twigge, A. (2016). Career and self-construction of emerging adults: the value of life designing. *Frontiers in Psychology*, 6(2041), 1-12. doi: 10.3389/fpsyg.2015.02041
- McMullin, J. A., & Marshall, V.W. (2001). Ageism, age relations, and garment industry work in Montreal. *The Gerontologist*, 41(1), 111-122.
- Metz, A. J., Fouad, N., & Ihle-Helledy, K. (2009). Career aspirations and expectations of college students: Demographic and labor market comparisons. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 155-171. doi: 10.1177/1069072708328862
- Niessen, C., Swarowsky, C., & Leiz, M. (2010). Age and adaptation to changes in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 356-383. <https://doi.org/10.1108/02683941011035287>

- Ojala, H., Pietilä, I., & Nikander, P. (2016). Immune to ageism? Men's perceptions of age-based discrimination in everyday contexts. *Journal of Aging Studies*, 39, 44–53. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaging.2016.09.003>
- Paggi, M. E. & Jopp, D. S. (2015). Outcomes of occupational self-efficacy in older workers. *International Journal of Aging & Human Development*, 80(4), 357-378. doi: 10.1177/0091415015607640
- Rabl, T. (2010). Age, discrimination, and achievement motives: A study of German employees. *Personnel Review*, 39(4), 448-467. <https://doi.org/10.1108/00483481011045416>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. doi: 10.1177/1069072707305763
- Rippon, I., Kneale, D., Oliveira, C., Demakakos, P., & Steptoe, A. (2013). Perceived age discrimination in older adults. *Age and Ageing*. 43, 379–386. doi: 10.1093/ageing/aft146
- Roscigno, V. J., Mong, S., Byron, R., & Tester, G. (2007). Age discrimination, social closure and employment. *Social Forces*, 86(1), 313-334.
- Saks, A. M., & Waldman, D. A. (1998). The relationship between age and job performance evaluations for entry-level professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 409–419.
- Salthouse, T. A., & Maurer, T. J. (1996). Aging, job performance, and career development. In J. E. Birren, K. W. Schaie, R. P. Abeles, M. Gatz, T. A. Salthouse (Eds.). *Handbook of the Psychology of Aging* (4thed.) (pp. 353-364). San Diego: Academic Press.
- Schermuly, C. C., Deller, J. & Büsch, V. B. (2014). A research note on age discrimination and the desire to retire: The mediating effect of psychological empowerment. *Research on Aging*, 36(3), 382-393. doi: 10.1177/016402751350828
- Shah, P., & Kleiner, B. (2005). New developments concerning age discrimination in the workplace. *Equal Opportunities International*, 24(5/6), 15-23. <https://doi.org/10.1108/02610150510788114>

- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Ronald, W. R. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663–671.
- Shore, L. M., Cleveland, J.N., & Goldberg, C.B. (2003). Work attitudes and decisions as a function of manager age and employee age. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 529–37. doi: 10.1037/0021-9010.88.3.529
- Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 78–89.
- Srikanth, P. B. (2012). Self efficacy & career self management: Moderating role of proactive personality. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48(2).
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.
- Thoits, P. A. (2010). Stress and health: major findings and policy implications. *Journal of Health Social Behaviour*, 51, 41–53. doi: 10.1177/0022146510383499
- van der Heijden, B. I. J. M., Schalk, R., & van Veldhoven, M. J. P. M. (2008). Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement. *Career Development International*, 13(2), 85–94.
<https://doi.org/10.1108/13620430810860512>
- van den Heuvel, W. J., & van Santvoort, M. M. (2011). Experienced discrimination amongst European old citizens. *European Journal of Ageing*, 8, 291–299. doi 10.1007/s10433-011-0206-4

Anexos

Anexo A – Consentimento informado e questionário

Consentimento Informado

O presente estudo, enquadrado na Dissertação do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações no ISCTE-IUL, tem como objetivo compreender alguns aspetos relacionados com a sua área profissional e as suas vivências.

A sua participação é muito importante para alargar o conhecimento acerca destes fenómenos, e terá uma duração média de 10 minutos.

A sua participação é voluntária, e ao aceitar participar neste estudo, está assegurado o anonimato e confidencialidade das suas respostas, de acordo com as normas da Protecção de Dados.

Para participar, é necessário ter mais de 18 anos, não existindo um limite máximo de idade, e estar empregado/a por conta de outrem.

☐ Aceito participar

☐ Não aceito participar

Por favor, indique com que frequência experienciou as seguintes situações no seu trabalho, numa escala de 1 (nunca) a 5 (muito frequentemente) – *Workplace Age Discrimination Scale* (Marchiondo, Gonzales & Ran, 2016)

1 - Já fui impedido/a de aceitar uma função/ tarefa devido à minha idade

2 - Os meus contributos não são tão valorizados devido à minha idade

3 - Foram-me dadas menos oportunidades para expressar as minhas ideias devido à minha idade

4 - Já fui injustamente avaliado/a menos favoravelmente devido à minha idade

5 - Recebo menos suporte social devido à minha idade

- 6 - Já fui tratado/a como se fosse menos capaz devido à minha idade
- 7 - Já fui tratado/a com menos respeito devido à minha idade
- 8 - Alguém já atrasou ou ignorou os meus pedidos devido à minha idade
- 9 - Alguém já me culpou por falhas ou problemas devido à minha idade
- 10 - Tenho sido menos recomendado/a para promoção devido à minha idade
- 11 - Deram-me injustamente menor salário/menos benefícios devido à minha idade

Numa escala de 1 (não é verdade) a 6 (totalmente verdade), selecione a hipótese que melhor se adequa a si – *Short Occupational Self-Efficacy Scale* (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008)

- 1 - Consigo permanecer calmo/a quando enfrento dificuldades no meu trabalho porque posso depender das minhas capacidades
- 2 - Quando sou confrontado/a com um problema no meu trabalho, normalmente consigo encontrar diversas soluções
- 3 - O que quer que aconteça no meu trabalho, normalmente consigo lidar com isso
- 4 - As minhas experiências passadas no meu trabalho prepararam-me bem para o meu futuro profissional
- 5 - Alcanço os objetivos que estabeleço para mim mesmo/a no meu trabalho
- 6 - Sinto-me preparado/a para a maioria das exigências no meu trabalho

Selecione a hipótese que melhor se adequa à sua forma de pensar e sentir numa escala de 0 (nada verdadeiro para mim) a 4 (muito verdadeiro para mim) - *Career Aspiration Scale Revised* (Gregor & O'Brien, 2015)

- 1 - Espero tornar-me um líder na minha área
- 2 - Não planeio esforçar-me para ser promovido a uma posição de liderança numa organização/ empresa em que trabalhe
- 3 - Quero ser o melhor na minha área

- 4 - Tornar-me chefe no meu emprego não é importante para mim
- 5 - Quando estabilizar a minha carreira, gostaria de dirigir outros funcionários
- 6 - Pretendo chegar ao mais alto nível de educação na minha área
- 7 - Quero ter responsabilidade pela futura direção da minha organização/ empresa
- 8 - Quero que o meu trabalho deixe marca na minha área
- 9 - Aspiro ter as minhas contribuições como funcionário reconhecidas pelo meu empregador
- 10 - Vou frequentar formação adicional na minha área de interesse
- 11 - Estarei sempre a par de avanços na minha área
- 12 - Ter reputação de líder na minha carreira não é importante para mim
- 13 - Destacar-me no que pratico é muito importante para mim
- 14 - Sei que trabalharei para manter-me atualizado em relação ao conhecimento na minha área
- 15 - Espero ser promovido a uma posição de liderança na minha organização/ empresa
- 16 - Participarei em conferências anualmente para melhorar o meu conhecimento
- 17 - Sei que o meu esforço na minha área será recompensado
- 18 - Mesmo que não seja necessário, continuarei a estudar para adquirir mais conhecimento
- 19 - Ingressaria num plano de estudos avançado para ganhar conhecimento especializado na minha área
- 20 - Vingar na minha carreira não é assim tão importante para mim
- 21 - Pretendo ser promovido várias vezes na minha organização/ empresa
- 22 - Ser um dos melhores na minha área não é importante para mim
- 23 - Todos os anos, vou ter como prioridade ingressar em educação contínua para melhorar a minha carreira
- 24 - Planeio obter a posição de liderança mais alta da minha organização/empresa

Nota: Para análise estatística, foi necessário inverter os itens 2, 4, 12, 20 e 22.

Por fim, forneça algumas informações demográficas sobre si

Indique a sua idade

Indique o seu sexo

Masculino

Feminino

Qual o seu estado civil?

Solteiro

Casado

Divorciado

Viúvo

União de facto

Outra. Qual? _____

Se tem filhos, indique quantos

Qual a sua nacionalidade?

Portuguesa

Outra. Qual? _____

Indique a sua Habilitação Literária

Ensino Básico - 1º Ciclo

Ensino Básico - 2º Ciclo

Ensino Básico - 3º Ciclo

Ensino Secundário

Ensino Secundário - Formação Profissional

Licenciatura

Pós-Graduação

Mestrado

Doutoramento

Outra. Qual? _____

Qual a sua área profissional?

Agricultura/ Pescas

Arquitetura/ Design

Artes/ Entretenimento

Comercial

Direito/ Justiça

Domésticas/ Limpezas

Educação/ Formação

Engenharia

Gestão/ Economia

Hotelaria/ Turismo

Indústria/ Produção

Informática

Marketing

Manutenção/ Construção Civil

Recursos Humanos

Saúde

Secretariado/ Administração

Serviços Financeiros/ Banca

Serviços Sociais

Transportes/ Logística

Outra. Qual? _____

No seu trabalho, desempenha alguma função de supervisão?

Sim

Não

Há quantos anos trabalha na organização/ empresa actual?

Chegou ao fim do questionário

Agradeço a sua disponibilidade para participar no presente estudo.

Se tiver alguma dúvida, ou interesse em saber mais sobre o estudo, não hesite em contactar-me (jfsns@iscte-iul.pt), ou os meus orientadores, Dulce Sofia Martins (dulce.sofia.martins@iscte-iul.pt) e João Mariano (joao_mariano@iscte-iul.pt).

Obrigada pelo seu contributo,

Jéssica Neves.

Anexo B – Estatísticas das informações demográficas

Idade				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19	1	.6	.6	.6
21	3	1.9	1.9	2.5
22	7	4.5	4.5	7.0
23	19	12.1	12.1	19.1
24	26	16.6	16.6	35.7
25	14	8.9	8.9	44.6
26	12	7.6	7.6	52.2
27	9	5.7	5.7	58.0
28	10	6.4	6.4	64.3
29	7	4.5	4.5	68.8
30	5	3.2	3.2	72.0
31	6	3.8	3.8	75.8
32	3	1.9	1.9	77.7
33	3	1.9	1.9	79.6
34	3	1.9	1.9	81.5
35	6	3.8	3.8	85.4
36	2	1.3	1.3	86.6
38	1	.6	.6	87.3
39	2	1.3	1.3	88.5
40	2	1.3	1.3	89.8
41	4	2.5	2.5	92.4
42	1	.6	.6	93.0
43	3	1.9	1.9	94.9
46	1	.6	.6	95.5
48	2	1.3	1.3	96.8
49	1	.6	.6	97.5
52	1	.6	.6	98.1
55	1	.6	.6	98.7
60	1	.6	.6	99.4
62	1	.6	.6	100.0
Total	157	100.0	100.0	

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	157	19	62	28.97	7.73

Género				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Masculino	43	27.4	27.4	27.4
Feminino	114	72.6	72.6	100.0
Total	157	100.0	100.0	

Habilitações literárias				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ensino Secundário	7	4.5	4.5	4.5
Ensino Secundário - Formação Profissional	4	2.5	2.5	7.0
Licenciatura	52	33.1	33.1	40.1
Pós-Graduação	22	14.0	14.0	54.1
Mestrado	68	43.3	43.3	97.5
Doutoramento	3	1.9	1.9	99.4
Outra. Qual?	1	.6	.6	100.0
Total	157	100.0	100.0	

Área profissional				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Comercial	8	5.1	5.1	5.1
Educação/ Formação	7	4.5	4.5	9.6
Engenharia	4	2.5	2.5	12.1
Gestão/ Economia	19	12.1	12.1	24.2
Hotelaria/ Turismo	5	3.2	3.2	27.4
Indústria/ Produção	1	.6	.6	28.0
Informática	2	1.3	1.3	29.3
Marketing	6	3.8	3.8	33.1
Manutenção/	1	.6	.6	33.8
Construção Civil				
Recursos Humanos	82	52.2	52.2	86.0
Saúde	4	2.5	2.5	88.5
Secretariado/	3	1.9	1.9	90.4
Administração				
Serviços Financeiros/	2	1.3	1.3	91.7
Banca				
Serviços Sociais	4	2.5	2.5	94.3

Transportes/ Logística	1	.6	.6	94.9
Outra. Qual?	8	5.1	5.1	100.0
Total	157	100.0	100.0	

Estado civil					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Solteiro	104	66.2	66.2	66.2
	Casado	27	17.2	17.2	83.4
	Divorciado	6	3.8	3.8	87.3
	União de facto	19	12.1	12.1	99.4
	Outra. Qual?	1	.6	.6	100.0
	Total	157	100.0	100.0	

Indicação se tem filhos					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		109	69.4	69.4	69.4
	0	23	14.6	14.6	84.1
	1	14	8.9	8.9	93.0
	2	10	6.4	6.4	99.4
	3	1	.6	.6	100.0
	Total	157	100.0	100.0	

Anexo C - Alpha de Cronbach das variáveis compósitas

Discriminação etária

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.93	.93	11

Autoeficácia

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.85	.85	6

Aspirações de carreira

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.90	.90	24

Anexo D - Alpha de Cronbach dos 3 fatores das aspirações de carreira

Liderança

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.85	.85	9

Formação

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.86	.87	8

Realização

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.74	.75	6

Anexo E – Análise de Componentes Principais para as aspirações de carreira**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			.88
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		1619.1
	df		276
	Sig.		.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Espero ser promovido a uma posição de liderança na minha organização/empresa	.83	.09	.21
Planeio obter a posição de liderança mais alta da minha organização/empresa	.77	.14	.16
Quero ter responsabilidade pela futura direção da minha organização/empresa	.70	.29	.12
rq10_4 - Tornar-me chefe no meu emprego não é importante para mim	.68	-.03	.26
Espero tornar-me um líder na minha área	.68	.25	.21
Quando estabilizar a minha carreira, gostaria de dirigir outros funcionários	.64	.10	.19
Pretendo ser promovido várias vezes na minha organização/empresa	.63	-.00	.24
rq10_12 - Ter reputação de líder na minha carreira não é importante para mim	.6	-.03	.01
rq10_2 - Não planeio esforçar-me para ser promovido a uma posição de liderança numa	.59	.10	.12

organização/ empresa em que trabalhe			
Sei que o meu esforço na minha área será recompensado	.45	.36	.1
Mesmo que não seja necessário, continuarei a estudar para adquirir mais conhecimento	-.00	.82	.01
Todos os anos, vou ter como prioridade ingressar em educação contínua para melhorar a minha carreira	.08	.8	-.09
Vou frequentar formação adicional na minha área de interesse	.03	.79	.07
Ingressaria num plano de estudos avançado para ganhar conhecimento especializado na minha área	.09	.73	-.07
Estarei sempre a par de avanços na minha área	.11	.71	.27
Participarei em conferências anualmente para melhorar o meu conhecimento	.24	.67	.13
Sei que trabalharei para manter-me atualizado em relação ao conhecimento na minha área	.03	.61	.41
Pretendo chegar ao mais alto nível de educação na minha área	.16	.53	.17
Quero que o meu trabalho deixe marca na minha área	.19	.12	.74
Aspiro ter as minhas contribuições como funcionário reconhecidas pelo meu empregador	-.01	.19	.73
Destacar-me no que pratico é muito importante para mim	.29	.1	.66

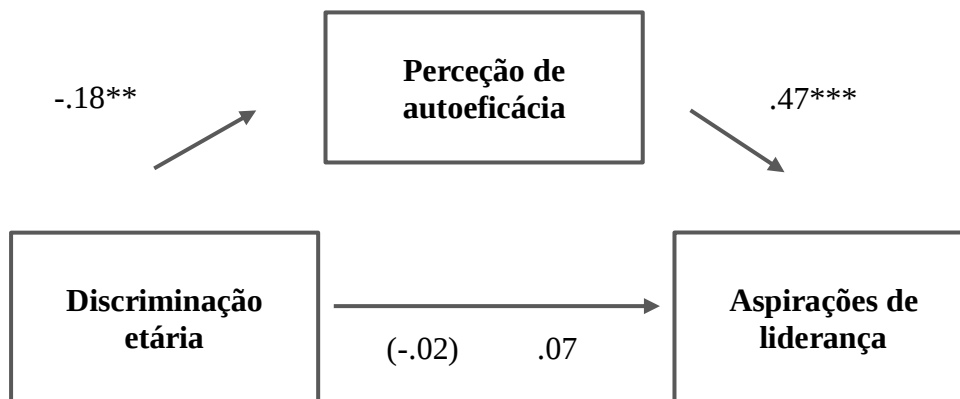
A discriminação etária e as aspirações de carreira

Quero ser o melhor na minha área	.45	.16	.50
rq10_22 - Ser um dos melhores na minha área não é importante para mim	.32	.01	.49
rq10_20 - Vingar na minha carreira não é assim tão importante para mim	.26	-.02	.46

Anexo F – Modelo de mediação do fator das aspirações de liderança

Variáveis preditoras	Percepção de autoeficácia		Aspirações de liderança	
	B	SE	B	SE
<i>Efeito total</i>				
Constante			3.71***	.16
Discriminação etária			-.02	.08
<i>Efeito direto</i>				
Constante	5.1***	.15	1.33**	.43
Discriminação etária	-.18**	.07	.07	.07
Percepção de autoeficácia			.47***	.08
<i>Efeito indireto</i>				
95% Bootstrap IC			-.16	.04
$R^2_{\text{ajustado}} =$	.04**		.18***	
	F (1, 155) = 7.03		F (2, 154) = 17.02	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

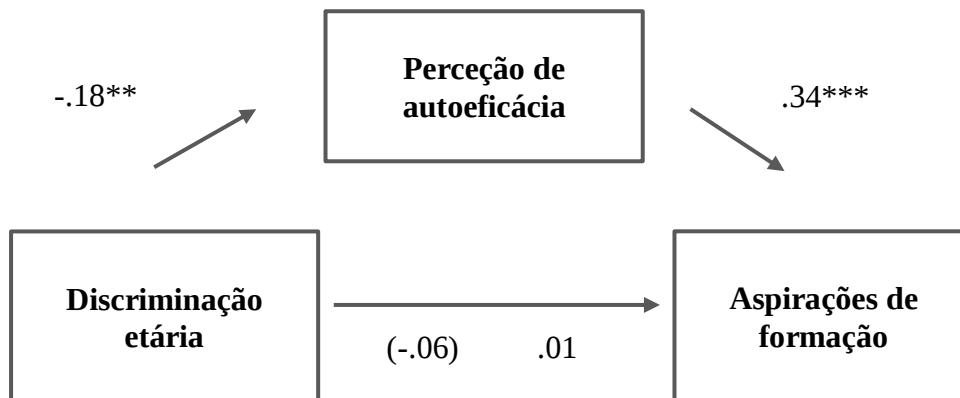


* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Anexo G – Modelo de mediação do fator das aspirações de formação

Variáveis preditoras	Percepção de autoeficácia		Aspirações de formação	
	B	SE	B	SE
<i>Efeito total</i>				
Constante			3.96***	.15
Discriminação etária			-.056	.07
<i>Efeito direto</i>				
Constante	5.1***	.15	2.21***	.42
Discriminação etária	-.18**	.07	.01	.07
Percepção de autoeficácia			.34***	.08
<i>Efeito indireto</i>				
95% Bootstrap IC			-.12	.03
$R^2_{\text{ajustado}} =$	.04**		0.12***	
	F (1, 155) = 7.03		F (1, 155) = 10.12	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

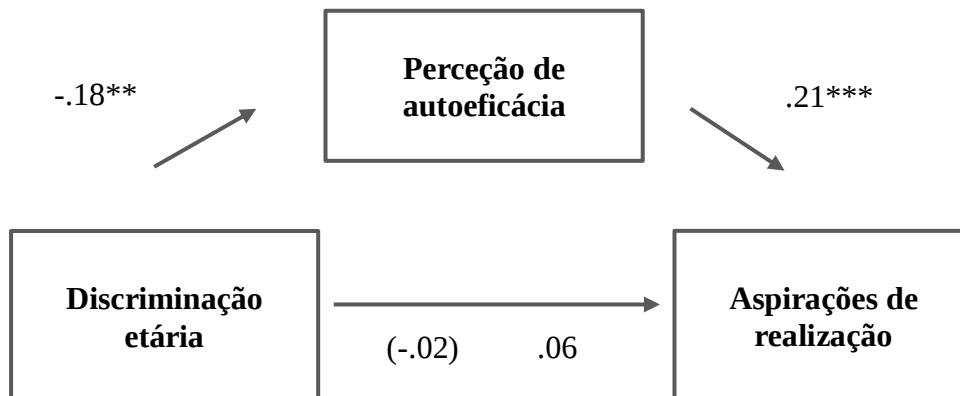


* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Anexo H – Mediação aspirações de realização

Variáveis preditoras	Percepção de autoeficácia		Aspirações de realização	
	B	SE	B	SE
<i>Efeito total</i>				
Constante			4.27***	.12
Discriminação etária			.02	.06
<i>Efeito direto</i>				
Constante	5.1***	0.15	3.18***	.34
Discriminação etária	-.18**	.07	.06	.06
Percepção de autoeficácia			.21**	.06
<i>Efeito indireto</i>				
95% Bootstrap IC			-.04*	.02
			-.08	-.01
$R^2_{\text{ajustado}} =$	.04**		.07**	
	F (1, 155) = 7.03		F (2, 154) = 5.79	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$