INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Diversidade etária no trabalho: uma abordagem experimental aos estereótipos prescritivos de competência tecnológica dos trabalhadores jovens

Carolina Garcia Miranda

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientador(a):
Doutora Miriam Claúdia Henriques de Almeida Rosa, Investigadora Integrada e Professora auxiliar convidada
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção social

Outubro, 2023

CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Diversidade etária no trabalho: uma abordagem experimental aos estereótipos prescritivos de competência tecnológica dos trabalhadores jovens

Carolina Garcia Miranda

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientador(a):
Doutora Miriam Claúdia Henriques de Almeida Rosa, Investigadora Integrada e Professora auxiliar convidada
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção social

Outubro, 2023

Agradecimento

Esta dissertação de mestrado foi um dos maiores desafios do meu percurso académico. Foi um processo colaborativo e cooperativo, onde foi depositada muita dedicação, onde foram partilhados conhecimentos e esforços que tornaram o processo mais fácil e funcional, com um final rico em novos conhecimentos e aprendizagens. Deste modo, quero agradecer a todos os que participaram para atingir este resultado: agradecer à Professora Miriam Rosa, por toda a sua disponibilidade, apoio, motivação, esforço, paciência, conselhos e conhecimentos que me orientaram durante toda esta jornada e foram essenciais para a realização desta dissertação. À professora Fátima Suleman e à professora Helena Lopes por todo o apoio, acompanhamento, motivação, sugestões e feedbacks. Obrigada, também a toda a equipa Age@Work, pois permitiram-me participar e dar continuidade à investigação, beneficiando de todas as análises e conhecimentos do seu estudo.

Resumo

Idadismo é um tema negativo que se tem centrado sobretudo nos aspetos descritivos (quando o indivíduo por pertencer a um determinado grupo, é associado a determinadas características, atitudes ou costumes) dos estereótipos dos indivíduos mais velhos. No entanto, esta dissertação centrou-se na investigação dos estereótipos prescritivos (expetativas em relação ao comportamento de um indivíduo por pertencer a determinado grupo) dos colaboradores mais jovens. A não adesão ao estereótipo prescritivo é vista como um aspeto negativo, enquanto a adesão é vista como um aspeto positivo, uma vez que os estereótipos prescritivos são positivos. O objetivo principal deste estudo foi examinar os efeitos da não adesão ou adesão aos estereótipos prescritivos de idade dos mais jovens através de variáveis dependentes, examinando ainda se a idade tem alguma influência nos resultados obtidos. Foi realizado um estudo experimental, onde os participantes leram um cenário sobre uma situação de trabalho, em que o alvo poderia ser jovem, meia-idade ou mais velho, e poderia aderir ou não aderir a um estereótipo prescritivo de idade dos mais jovens. No fim, foi apresentada uma decisão negativa por parte da chefia em todas as versões do cenário. Os resultados demonstraram que esta decisão é considerada mais justa quando o alvo não adere ao estereótipo, é considerada mais discriminatória quando o alvo adere ao estereótipo, e os participantes concordaram mais com a mesma quando o alvo não adere ao estereótipo. Quanto à performance do alvo, é vista como mais negativa quando o mesmo não adere ao estereótipo, tendo maior influência quando o alvo é jovem.

Palavras-chave

Idadismo; Estereótipos prescritivos; Perceções de justiça; Competências tecnológicas

Abstract

Ageism is a negative topic that has focused mainly on the descriptive aspects (when an individual is associated with certain characteristics, attitudes or customs because they belong to a certain group) of stereotypes of older individuals. However, this dissertation focused on investigating the prescriptive stereotypes (expectations regarding an individual's behavior as a result of belonging to a certain group) of younger employees. Non-adherence to the prescriptive stereotype is seen as a negative aspect, while adherence is seen as a positive aspect, since prescriptive stereotypes are positive. The main aim of this study was to examine the effects of non-adherence or adherence to prescriptive age stereotypes among younger people through dependent variables, while also examining whether age has any influence on the results obtained. An experimental study was conducted, where participants read a scenario about a work situation in which the target could be young, middle-aged or older, and could adhere or not adhere to a prescriptive age stereotype of younger people. In the end, a negative decision was made by the leadership in all versions of the scenario. The results showed that this decision is considered fairer when the target does not adhere to the stereotype, it is considered more discriminatory when the target adheres to the stereotype, and the participants agreed more with it when the target does not adhere to the stereotype. As for the target's performance, it is seen as more negative when the target does not adhere to the stereotype, having a greater influence when the target is young.

Key words

Ageism; Prescriptive stereotypes; Perceptions of justice; Technological skills

Índice

AGRADECIMENTO III
RESUMO V
ABSTRACT VII
INTRODUÇÃO 1
CAPÍTULO 1 5
1.1 IDADISMO 6
1.1.1 Idadismo em contexto de trabalho 7
1.2 ESTEREÓTIPOS 8
1.2.1 Estereótipos prescritivos e preconceito de idade no contexto de trabalho 11
1.3 PERCEÇÕES DE JUSTIÇA 15
CAPÍTULO 2 19
2.1 MÉTODO 19
2.1.1Design e participantes 19
2.1.2 Procedimento 19
2.1.3 Medidas 21
3.1 Resultados 23
3.1.1 Manipulação 23
3.1.2 Testes das Hipóteses formuladas 24
CAPÍTULO 3 30
3.1 RESUMO 31
3.3 LIMITAÇÕES E ESTUDOS FUTUROS 38
CAPÍTULO 4 42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 43
ANEXOS 51
ANEXO A – CENÁRIO PARA ADESÃO AO ESTEREÓTIPO 51
ANEXO B – CENÁRIO PARA NÃO ADESÃO AO ESTEREÓTIPO 53
ANEXO C – WAYS: DIMENSÃO VITALIDADE-INOVAÇÃO 55
ANEXO D – ITENS DA ESCALA DA CONCORDÂNCIA COM A DECISÃO DA CHEFIA 57
ANEXO E – ITEM DA PERFORMANCE 59
ANEXO F – ITENS DA ESCALA DA JUSTIÇA ORGANIZACIONAL 61
ANEXO G – ITENS DA ESCALA DA JUSTIÇA DISTRIBUTIVA 63
ANEXO H – ITENS DA ESCALA DA JUSTIÇA RETRIBUTIVA 65

ANEXO I – ITENS DA ESCALA DA DISCRIMINAÇÃO 67
ANEXO J – ITENS DA ESCALA DO MODELO DO CONTEÚDO DOS ESTEREÓTIPOS 69
ANEXO K – MANIPULAÇÃO DA IDADE E MANIPULAÇÃO DO COMPORTAMENTO DO ALVO 71
ANEXO L – QUESTÕES SOCIODEMOGRÁFICAS 73

Introdução

A diversidade etária no contexto de trabalho tem sido um tema muito estudado ao longo dos últimos anos, traduz-se pelas diferenças de idade entre os colaboradores dentro das organizações (Roberson et al., 2017). Sendo a idade uma das categorias sociais mais importantes, orientam as nossas interações interpessoais e quotidianas. Por contraste ao sexo e à pertença étnico-racial, opera de forma contínua, todas as pessoas passam por todas as idades e grupos, sentindo todas as emoções de cada faixa etária (North e Fiske, 2015).

Consequentemente, estas diferenças de idade, quando mal geridas, podem gerar desvantagens para as organizações e criar conflitos intergeracionais entre os colaboradores, uma vez que as ideias, opiniões, comportamentos e crenças mudam e evoluem de geração para geração. O que pode estar associado ao preconceito da idade, que se traduz num juízo prévio sobre um determinado indivíduo, grupo, ou situação, que se manifesta através de uma atitude discriminatória (Roberson et al., 2017). A discriminação etária decorre das crenças (estereótipos) que os indivíduos formam sobre os grupos etários (Abrams et al., 2011), acontece quando os indivíduos não apresentam as características e/ou comportamentos que são esperados com base emestereótipos que estão associados ao seu grupo social (Burgess and Borgida, 1999; Heilman, 2012). E o que vai ao encontro do termo "idadismo", um dos focos centrais desta dissertação, que se caracteriza por ser um tipo de discriminação referente à idade, o conjunto de preconceitos e estereótipos sobre a idade dos indivíduos (Butler, 1969). Os estereótipos podem ser descritivos, quando a pessoa por pertencer a um determinado grupo, é associada a determinadas características, atitudes ou costumes, ou prescritivos, quando é esperado que o indivíduo se comporte de determinada maneira por pertencer a determinado grupo. "Aquilo que a pessoa deveria ser" (Finkelstein et al., 2015).

Na minha dissertação vou me focar no idadismo dos mais jovens, que muitas vezes acontece quando os mesmos não correspondem a estereótipos prescritivos. Ainda não existe muita literatura sobre o tema idadismo, é menos pesquisado do que muitos outros tipos de discriminação como o sexismo e o racismo (Nelson, 2002). A maior parte da literatura recai sobre os mais velhos, estando associada a perceções e comportamentos etários que os mais jovens têm para com os mais velhos, sendo os mais jovens apenas utilizados como grupo de comparação (North e Fiske, 2013a).

Todavia, existem estudos, como Bratt et al. (2017), que demonstraram que os mais jovens sofrem uma maior discriminação proveniente de estereótipos, sendo os indivíduos de meia-

idade as que apresentam níveis de discriminação mais baixos. Segundo a pesquisa de Raymer et al. (2017), 28% dos jovens empregados referiram que sofriam de discriminação devido à idade, sobretudo, os que têm menos de 30 anos, que referem que, que foram discriminados em vários momentos das suas carreiras (Snape e Redman, 2003). É necessário existirem mais estudos relacionados aos mais jovens, e foi essa a razão que me fez escolher o grupo etário dos mais jovens.

A literatura sobre o idadismo em relação aos jovens é pouca e em contexto de trabalho é ainda menor. Posto isto, a Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS) financiou uma equipa de investigadores, (Age at work), para realizarem o projeto Age@Work, que está neste momento na sua fase final. Este projeto envolveu dados de Portugal e dos EUA, é um estudo sobre a discriminação etária relacionada com os estereótipos prescritivos dos trabalhadores jovens portugueses nas perceções de justiça em contexto organizacional. Esta dissertação vai, então, dar continuidade a este estudo, sendo que me vou focar num dos oito estereótipos prescritivos que o projeto age@work encontrou, o estereótipo das competências tecnológicas. Este estereótipo acontece quando um jovem, apenas por pertencer ao grupo da faixa etária dos jovens, é designado de tecnologicamente inteligente, ou seja, encontra-se mais apto para as adversidades do mundo tecnológico e é tecnologicamente mais desenvolvido do que os restantes colegas de outras faixas etárias. Escolhi as perceções de justiça retributiva (Wenzel e Okimoto, 2016), distributiva e organizacional (Colquitt et al., 2005) como variáveis dependentes dando continuidade a este estudo, a discriminação de modo a receber perceções idadistas (Abrams et al., 2011), a performance do colaborador, uma variável proposta por nós, de modo a examinar os efeitos na perceção acerca do desempenho do personagem e o modelo do conteúdo dos estereótipos (Cuddy e Fiske, 2002).

O meu objetivo geral será, então, examinar a influência dos estereótipos prescritivos da idade dos mais jovens no tratamento dos mais jovens nas organizações. E os objetivos específicos serão: examinar a influência da adesão ou não adesão a um estereótipo prescritivo de idade dos mais jovens nas perceções de justiça dentro das organizações, demonstrar que a não adesão ao estereótipo prescritivo de idade das competências tecnológicas conduz a situações idadistas e examinar se a idade influência no tratamento dos mais jovens em relação à sua adesão ou não adesão a estereótipos prescritivos. Posto isto, a minha questão de pesquisa geral será: qual a influência dos estereótipos prescritivos de idade dos mais jovens no tratamento dos mais jovens dentro das organizações? E a questão de pesquisa especifica será: Qual a influência da não

adesão ao estereótipo prescritivo de idade das competências tecnológicas em situações idadistas?

Senti duas grandes motivações para escolher este tema. A primeira é pela sua atualidade, os jovens têm vindo a ser cada vez mais discriminados pelos estereótipos que lhes são associados e acredito que seja uma situação que venha a agravar com o tempo, porque o estereótipo das competências tecnológicas tem tendência a ser cada vez mais universais, o mundo tecnológico esta em constante evolução e mudanças tecnológicas estão sempre a acontecer, como por exemplo, o teletrabalho que foi adotado pela maioria das empresas nos últimos dois anos devido à pandemia COVID-19. A segunda grande motivação traduz-se por ser um interesse pessoal, uma vez que também sou jovem e posso vir a passar por situações idadistas dentro do contexto de trabalho, nasci num mundo tecnológico e existem pessoas mais velhas que associam isso a uma característica "quase inata", ou seja, só por crescer a lidar com tecnologias, devo conseguir-me adaptar-me melhor às mudanças tecnológicas (Marciano et al., 2021).

Considero que o meu estudo é um grande contributo, por ser um tema ainda pouco estudado e porque vai estar na atualidade durante muitos anos, pois a tecnologia está sempre em constante mudança e evolução. É, também, crucial devido aos graves valores que apresenta. Por exemplo, Abrams et al. (2011), fizeram um estudo em que em cada quatro inquiridos, pelo menos um referiu que já teria sido insultado ou abusado devido à sua idade. Por isso, é necessário serem averiguadas as consequências desta problemática e serem apresentadas possíveis soluções.

CAPÍTULO 1

Revisão da Literatura

Os indivíduos são frequentemente categorizados em grupos, trata-se de um processo natural que decorre dos comportamentos e das perceções quotidianas (Trepte e Loy, 2017). E é intuitivo categorizarmos sempre os indivíduos nestes três grupos, as três dimensões primárias na perceção social: idade, pertença étnico-racial e género (Nelson, 2015). Segundo a teoria da identidade social, os indivíduos têm duas identidades principais, a identidade social, que se traduz na auto-perceção dos indivíduos com base na sua presença em grupos sociais (têm uma ligação emocional a esses grupos) e a identidade pessoal que é a forma como os indivíduos se definem e se vêm individualmente (Tajfel e Turner, 1979; Leaper, 2011). Sendo considerado que as identidades socais têm uma maior interferência no comportamento e nos pensamentos dos indivíduos (Leaper, 2011). Existem dois tipos de grupos, os "endogrupo" e os "exogrupo", o endogrupo é o grupo a que o indivíduo pertence, onde se partilham características ou experiências pessoais idênticas, o exogrupo são todas as pessoas que não pertencem a esse grupo de pertença (Stone-Romero e Stone, 2005).

A identidade social afirma que a identidade social tem influência nas perspetivas e nos comportamentos dos indivíduos em relação ao seu "endogrupo" e "exogrupo", quando os sentimentos de pertença e laços emocionais para com o grupo são grandes, os indivíduos identificam-se mais com o grupo (Leaper, 2011), uma vez que partilham com os restantes membros sentimentos, perceções e valores (Hogg e Rinella, 2018). É de salientar ainda, que quando isto acontece, a probabilidade de ocorrerem comparações sociais, preconceitos e estereótipos de grupo é maior, pois os indivíduos, mesmo que inconscientemente, tendem a valorizar o seu endogrupo e desvalorizar o exogrupo, favorecendo o seu grupo em detrimento dos restantes grupos (Correia, 2010). Deste modo são criadas impressões sobre os membros dos restantes grupos, com base em estereótipos, levando a categorizações sociais negativas, que nem sempre são reais (Fiske e Neuberg, 1990).

Com base na teoria da identidade social, alguns autores afirmam ainda que o desejo das pessoas mais velhas em criar uma reputação e uma identidade positiva, pode levá-los a formularem opiniões negativas sobre os jovens e consequentemente a discriminá-los para que se sintam melhores consigo mesmos (North e Fiske, 2012).

1.1 Idadismo

A idade é das primeiras características, para além do género e da pertença étnico-racial, que atribuímos a alguém, é uma pista percetiva primária (Organização Mundial de Saúde, 2021, p. 2), e uma importante característica para a nossa identidade social, uma vez que estamos sempre incluídos por aproximação a um grupo etário específico (Desmette et al., 2019). É uma das primeiras impressões que os indivíduos têm uns sobre os outros, levando-os a fazer suposições sobre as capacidades, competências, valores ou comportamentos por se categorizarem como "jovens", "meia-idade" ou "velhos" (Abrams, 2011).

Antes de iniciar o estudo, é crucial destacar que não existe nenhum acordo bem definido pelos investigadores sobre o que é um trabalhador mais jovem ou o que é um trabalhador mais velho. No entanto, mesmo não existindo consenso, neste estudo utilizei como ancoras os parâmetros definidos pelos autores Finkelstein et al. (2013), dos 18-30 anos para os trabalhadores mais jovens, 31-50 anos para os trabalhadores de meia-idade, e > 51 anos para os trabalhadores mais velhos.

Devido à categorização das pessoas em grupos de faixas etárias, o preconceito e os comportamentos discriminatórios podem acontecer, mesmo de forma inconsciente e sem intenção de causar dolo, pois os membros dos endogrupos inevitavelmente irão se comportar de forma diferente com as pessoas dos exogrupos, mesmo que seja pelo simples facto de não se identificarem com os pensamentos, sentimentos ou comportamentos dos outros (Finkelstein e Farrell, 2007; Stone-Romero e Stone, 2005).

O idadismo tem uma componente emocional, uma cognitiva e uma comportamental. A componente emocional está relacionada com os preconceitos a outros grupos socias, a componente cognitiva refere-se aos estereótipos, e a componente comportamental explica a discriminação (David e Derthick, 2017). Em suma, o idadismo traduz-se nos pensamentos (estereótipos), sentimentos (preconceitos) e comportamentos (discriminação) que criamos em relação aos outros devido à idade (Abrams, 2011). A primeira definição do tema foi realizada por Robert Butler em 1969, apenas descrevendo estereótipos, preconceitos e discriminação contra indivíduos mais velhos. Porém, tem existido um aumento do reconhecimento de que o idadismo também se aplica a outras faixas etárias, incluindo os mais jovens (North e Fiske, 2015a). Os dados da Europa relatam que uma em cada em cada três pessoas já sofreu com o idadismo, sendo os números mais elevados para os jovens, o que acentua a necessidade da investigação sobre o tema (Mikton et al., 2021). A desvalorização dos jovens, é um tema antigo da história, e é provável que se mantenha nas gerações futuras (Francioli e North, 2021).

Existe pouca literatura sobre idadismo em relação aos mais jovens, pois a maior parte evidencia os mais velhos (Finkelstein et al., 2015). Francioli e North (2021), foram os primeiros investigadores a estudar idadismo contra os jovens, o qual chamaram *youngism*. Embora não esteja presente no pensamento da sociedade, os jovens também sofrem com críticas e comportamentos negativos. O *youngism* advém de uma componente geracional, os mais velhos atribuem traços negativos e crenças os jovens, que consideram que não existiam quando tinham a mesma idade que os mesmos. Os mais velhos têm sentimentos frios em relação aos mais jovens, como por exemplo, muitas vezes, ouvimos os mais velhos a fazerem queixas dos mais novos, usando a expressão "miúdos de hoje em dia" (Francioli e North, 2021). Já o idadismo contra os mais velhos, está relacionado ao facto de as pessoas se tentarem afastar do envelhecimento, apesar de toda a gente um dia lá chegar (Francioli e North, 2021).

Os processos de auto-categorização e de categorização social têm um papel fundamental na vida quotidiana, porque ao acreditarmos em categorias previamente determinadas, inevitavelmente criamos crenças e fazemos julgamentos sobre os outros sem realizar grandes processos de informação (Cuddy e Fiske, 2002). Como estas "ideias" são processadas de forma rápida e involuntária, muitas vezes fazemos generalizações excessivas e suposições injustificadas sobre as habilidades e comportamentos dos outros, o que nos pode conduzir a ter atitudes negativas e a discriminar pessoas de outros grupos sociais (Dovidio et al., 2010).

1.1.1 Idadismo em contexto de trabalho

O idadismo é, nos dias de hoje, uma das formas mais comuns de preconceito em contexto de trabalho, sendo os mais jovens os mais afetados, essencialmente nos processos de contratação, promoções e despedimentos (Snape e Redman, 2003). Geralmente, este problema não tem maior relevância em relação aos jovens, pois o preconceito aos mais novos é considerado como "menos grave", uma vez que a juventude é interpretada como um "status temporário" (Garstka et al., 2004).

A diversidade etária tem vindo a aumentar cada vez mais dentro nas organizações e nas equipas de trabalho (Paleari et al., 2019). Isto leva a que existam subgrupos dentro das equipas, pois muitas vezes as equipas separam endogrupos. No geral, os indivíduos confiam mais e preferem trabalhar com os membros dos seus endogrupos (maior identificação com os membros) do que com os membros dos exogrupos, e quando não acontece pode levar ao preconceito e consequentemente a conflitos intergeracionais (van Knippenberg e Schippers, 2007). A diversidade da equipa no que toca à idade, implica que as gerações mais antigas tenham de começar a interagir cada vez mais (Nelson, 2005). Tudo isto, enfraquece a

identificação dos colaboradores com a sua equipa e consequentemente com a sua organização, o que pode ser prejudicial para o sucesso da mesma (Paleari et al., 2019). Assim, torna-se mais provável a criação de estereótipos em relação aos outros no local de trabalho e podemos afirmar que a diversidade etária, quando mal gerida, pode levar à criação destes e em consequência, ao preconceito e à discriminação (Roberson et al., 2017). Basearmo-nos em estereótipos para rotularmos alguém, pode levar comportamentos discriminatórios dentro do trabalho como por exemplo, despedimento, recusa de contrato de emprego, baixos salários ou recusa de promoções (Warr, 1994). Tudo isto resulta em desvantagens para a organização como a diminuição da satisfação no trabalho, do compromisso organizacional, do empenho, da motivação, do envolvimento no trabalho, mau clima organizacional, problemas psicológicos como a falta de autoestima e ansiedade (Paleari et al., 2019). É importante encontrar soluções para o idadismo, começando pela compreensão dos comportamentos dos indivíduos nos seus locais de trabalho.

1.2 Estereótipos

Os estereótipos de idade são uma forma de manifestar o preconceito da idade e podem conduzir à discriminação. De acordo com Abram et al. (2011), os estereótipos são crenças compartilhadas sobre as características de todos os membros de um grupo social, onde existe subjetividade que leva as pessoas a tratarem os membros de diferentes grupos de formas distintas. Através dos estereótipos, os indivíduos criam expetativas a cerca do comportamento dos outros, influenciando julgamentos, crenças e atitudes em relação a outros grupos (Finkelstein et al., 2013). Existindo uma valorização das características que são semelhantes entre os membros do grupo e uma desvalorização das características individuais (Dovidio et al., 2010).

Estamos constantemente a interiorizar estereótipos de idade que adotam preconceitos contra outras pessoas de outras faixas etárias e que podem (com consciência ou não), discriminar os outros, uma vez que os estereótipos afetam pensamentos, sentimentos e comportamentos (Nelson, 2009). Somente a ideia de as pessoas se categorizam a si próprias e aos outros como “jovens” ou “velhos”, já nos fornece uma visão de como são aplicados rótulos de idade e pressupostos estereótipos, pois são inferências implícitas sobre as suas as habilidades e competências (Abram et al., 2011).

Os estereótipos são uma resposta emocional ao processo cognitivo da categorização, a categorização atribuída aos indivíduos ou aos grupos podem ser boas ou más, logo os estereótipos podem ser positivos ou negativos, sendo que a maioria deles têm uma conotação

negativa (Baumeister et al., 2001). Os estereótipos negativos são mais rápidos a formarem-se e mais resistentes à negação do que os positivos (Baumeister et al., 2001), são geralmente crenças distorcidas da verdadeira realidade e perceções incorretas (Nelson, 2015). O modelo do conteúdo dos estereótipos, uma das variáveis dependentes que vou medir no estudo, demonstra que os estereótipos positivos (confiável, pessoa de princípios, justo, honesto, competente, confiante, ambicioso, assertivo, amigável, altruísta e empático), podem estar divididos em três dimensões: Moralidade, competência e cordialidade. Os membros dos grupos que corresponderem a estas dimensões serão bem vistos e admirados pelos outros, com um status elevado, calorosos e competentes. Por contraste, os indivíduos que não correspondem a estas dimensões, são vistos como incompetentes, com baixo status não calorosos (Cuddy e Fiske, 2002).

Existem estereótipos sociais gerais positivos e negativos atribuídos aos mais velhos e aos jovens. As conotações negativas dos mais velhos são: como inativos, debilitados, dependentes, incapazes, frágeis, esquecidos, antiquados (Raymer et al., 2017), incapazes de aprender, fracos em termos de desempenho, resistentes à mudança, desinteressados e menos produtivos, inovadores, adaptáveis e motivadores (Posthuma e Campion, 2009) e as positivas são: experientes, moralistas, cultos (Abrams et al., 2011a), fiáveis, estáveis, leais, assíduos e rotineiros (Posthuma e Campion, 2009). Por sua vez, os jovens são conotados negativamente de ingénuos, irreverentes, inexperientes, mimados, mal-educados, imaturos, irresponsáveis, arrogantes, pouco fiáveis, preguiçosos e pouco assíduos e pontuais (Finkelstein et al., 2013). Positivamente são conotados de energéticos, inteligentes, ambiciosos, entusiastas, adaptáveis e tecnologicamente experientes (Finkelstein et al., 2013). Quando comparados com os mais velhos, são considerados mais motivados e mais dispostos a aprender novos conhecimentos e aptidões rapidamente (Bertolino et al., 2013). Os estereótipos negativos associados aos mais velhos são considerados menos corretos, enquanto os estereótipos negativos associados aos jovens são mais corretos, o que os torna mais relevantes e ameaçadores (Truxillo et al., 2015). Os indivíduos de meia-idade têm a influência e o estatuto social mais elevado, uma vez que, geralmente, têm rendimentos mais altos, mais oportunidades de emprego, progressões de carreira e posições de topo (North e Fiske, 2013a).

Existem três tipos de estereótipos: meta-estereótipos, descritivos e prescritivos. Os meta-estereótipos são as expectativas que o endogrupo tem sobre aquilo que o exogrupo pensa ou acha sobre o seu endogrupo, o que significa que os membros podem pensar melhor ou pior do que aquilo que é efetivamente real, por exemplo as pessoas mais velhas creem que os jovens têm perceções negativas sobre eles e vice-versa. O meta-estereótipo cria receio nas pessoas em

serem julgadas injustamente e faz com que estas tenham comportamentos defensivos, antecipando, muitas vezes, o preconceito (Finkelstein et al., 2013). Os estereótipos descritivos são a forma mais comum, acontece quando uma pessoa, por pertencer a um determinado grupo, é associada a determinadas características, atitudes ou costumes, são crenças sobre os membros de grupos sociais (Finkelstein et al., 2015). Por sua vez, os estereótipos prescritivos correspondem às expectativas que criamos sobre os outros, às características que acreditamos que o outro deve ter, acontece quando é esperado que o indivíduo se comporte de determinada forma por pertencer a determinado grupo, em suma corresponde àquilo que a pessoa deveria ser (Finkelstein et al., 2015). Os estereótipos prescritivos têm uma natureza controladora, uma vez que tentam impor determinados comportamentos de exogrupos aos endogrupos (Prentice e Carranza, 2002). Os autores North e Fiske (2013b), referem que os estereótipos prescritivos conseguem que o idadismo benevolente se modifique para idadismo hostil, ou seja, que as más atitudes com boas intenções se transformam em atitudes e intenções negativas devido aos estereótipos prescritivos que se criam. Os estereótipos prescritivos, por contraste aos estereótipos descritivos, levam a comportamentos discriminatórios quando as pessoas não correspondem com às expectativas que lhes são associadas por pertencerem ao seu grupo social. Fortalecem o status social e contribuem para as desigualdades de poder na sociedade e nas organizações (Burgess e Borgida, 1999).

Ainda não existem muitos estudos sobre estereótipos prescritivos, e os que existem recaem sobretudo sobre os indivíduos mais velhos. North e Fiske (2013b) fizeram um estudo sobre estereótipos prescritivos dos mais velhos e organizaram-nos em três formas principais: consumo, identidade e sucessão. O consumo refere-se ao esgotamento e partilha de recursos, as pessoas mais velhas devem partilhar de forma justa os recursos sociais com as outras gerações e não os esgotar sem dar oportunidade aos outros, como por exemplo os cuidados com a saúde. A identidade caracteriza-se pela fidelidade à cultura de cada indivíduo ou grupo, ou seja, os indivíduos mais velhos não devem adotar comportamentos dos mais jovens ou participarem nas suas atividades, por exemplo ir a locais onde os jovens costumam se encontrar para conviverem, apenas para parecerem “mais jovens”. A sucessão, relaciona-se com as expectativas que os outros têm sobre os mais velhos poderem renunciar a recursos e posições sociais dando oportunidades às gerações mais novas, como por exemplo quando se reformam, surgem novos empregos para os mais jovens. Este foi também o primeiro estudo que combinou estereótipos prescritivos de idade e preconceito de idade, analisando como a adesão ou não adesão aos estereótipos prescritivos de idade dos idosos era percecionada. O objetivo foi analisar as consequências da adesão e não adesão ao estereótipo, contando que, quando a pessoa não

aderisse ao estereótipo seria punido e quando aderisse seria recompensada. Sendo que os autores conseguiram chegar a essa conclusão, a adesão ao estereotipo é considerada positiva e que a não adesão é considerada negativa. Com base nestes três fatores foi criada a escala SIC, onde surgiram os estereótipos prescritivos de idade para as pessoas mais velhas (North e Fiske 2013b).

1.2.1 Estereótipos prescritivos e preconceito de idade no contexto de trabalho

Grande parte da vida quotidiana dos indivíduos é passada nos seus locais de trabalho. Por isso, é também, importante, estudar os estereótipos prescritivos e preconceitos de idade em contexto de trabalho (Chasteen e Cary, 2015). As organizações são locais onde existem muitas interações sociais, diversidade (a todos os níveis, idade, pertença étnico-racial, etc) e trocas de ideias e opiniões, que podem gerar comportamentos discriminatórios devido às diferenças entre os trabalhadores e os estereótipos e preconceitos (Chasteen e Cary, 2015).

Com base na definição de estereótipos descritivos e prescritivos transmitida anteriormente, vamos agora abordar como estes podem levar à discriminação no contexto de trabalho. Os estereótipos descritivos levam à discriminação porque os trabalhadores são tratados consoante as características que lhes são atribuídas (Burgess e Borgida, 1999). Por exemplo, trabalhadores mais velhos são interpretados como menos capazes, e por isso, os superiores sentem que não compensa dar-lhes formação, preferindo candidatos mais novos no processo de recrutamento e seleção. Por sua vez, os trabalhadores jovens são percebidos como inexperientes e consequentemente, os superiores não lhes atribuem tarefas complexas (Burgess e Borgida, 1999). Os estereótipos prescritivos levam à discriminação quando a pessoa não age de acordo com as crenças comportamentais que são atribuídas ao seu grupo social (Heilman, 2012). Como por exemplo, os trabalhadores mais velhos muitas vezes são tratados de forma negativa por ambicionarem ter a mesma quantidade de formação que os trabalhadores das gerações anteriores, o que transgride as regras da sucessão, os trabalhadores mais velhos devem criar oportunidades para os jovens, devem ajudá-los e passar-lhes os recursos necessários (North e Fiske, 2015).

É também importante analisar estudos sobre o sexismo no local de trabalho e os estereótipos direcionados com o género, as conclusões destes são algumas vezes reproduzidas em estudos relacionados com o idadismo e estereótipos de idade (North e Fiske, 2013b). Por exemplo, Heilman (2012) realizou um estudo em que verificou que as mulheres são vistas de forma mais negativa quando utilizam estilos de liderança tradicionais do que os homens. As mulheres são criticadas por utilizarem características que são previamente atribuídas aos homens, como os

homens são vistos como líderes, se uma mulher adotar esses comportamentos é punida. Tal como os jovens, as mulheres são as que são mais discriminadas e associadas a estereótipos. Como por exemplo, em relação aos mais jovens, estes são associados a competências tecnológicas, e por isso são mais suscetíveis a ofertas de emprego de empresas de TI (Truxillo et al., 2015).

North e Fiske (2015) constam que, o conflito intergeracional está presente na maioria das organizações, geralmente os mais velhos criticam muito os mais jovens em relação às suas competências, em simultâneo, os mais jovens não acreditam nas capacidades dos colegas mais velhos. Os mais velhos são, muitas vezes, tratados injustamente nos processos de recrutamento, pois os empregadores preferem contratar os mais jovens, e nas oportunidades de formação, por serem considerados menos capazes e que pela sua idade "já não vale a pena aprenderem mais". Os empregadores precisam de aprender a lidar com as capacidades e necessidades dos mais velhos. A discriminação da idade é um problema geral nos locais de trabalho (North e Fiske, 2015). De modo a proteger os mais velhos, e assegurar-lhes oportunidades de trabalho, alguns países membros da União Europeia e os Estados Unidos lançaram uma leia que impede a discriminação aos trabalhadores mais velhos, porém a discriminação nas organizações pode afetar quaisquer faixas etárias e estas leis não são inclusivas a todas as idades (Duncan e Loretto, 2004).

Quanto aos estereótipos prescritivos dos mais jovens, ainda não existe literatura, nem foram objeto de nenhuma investigação, no entanto muitos investigadores referiram que é necessário investigar o tema em contextos específicos, incluindo no local de trabalho (Truxillo et al. 2015). Schmitz et al. (2021), no âmbito do projeto Age@Work, financiado pela Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS) criaram e validaram uma escala que foi utilizada para estereótipos prescritivos dos trabalhadores mais jovens: Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS). Onde foram encontrados oito estereótipos prescritivos em relação aos mais jovens:

1. Aceitar e respeitar a Hierarquia: obediência à chefia, os trabalhadores mais jovens devem respeitar e aceitar as ordens da chefia sem as questionar;
2. Aceitar a inexperiência e tarefas subordinadas: os trabalhadores mais jovens devem ter consciência de que não sabem fazer tudo, não devem assumir que são demasiado competentes para a realização de simples tarefas;
3. Provar pertencer à organização: devem demonstrar que a organização pode confiar neles e esforçarem-se para se integrarem e enquadrarem na organização;

4. Lealdade para com a organização: os mais jovens devem mostrar fidelidade e apoio para com a organização, e não usar a organização apenas como um meio para subir na carreira ou para encontrar novas oportunidades;
5. Competências tecnológicas: devem ser tecnologicamente mais expeditos e desenvolvidos, conseguindo-se adaptar às mudanças que possam surgir e aprender novas tecnologias com mais facilidade e rapidez;
6. Atitude de trabalho dinâmica: os mais jovens não se devem sentir tão cansados quanto os trabalhadores mais velhos, devem recuperar mais rapidamente depois de períodos intensos de trabalho, e realizar as tarefas com rapidez;
7. Criatividade: devem ser mais inovadores e criativos que os trabalhadores mais velhos e trazer novas ideias e perspetivas para a organização;
8. Desempenhar um papel ativo: os jovens devem ser ativos, procurar novas formas de melhorarem, de enfrentar desafios de forma eficaz, tomar iniciativas e descobrir maneiras de combater obstáculos.

Estes estereótipos prescritivos baseiam-se em três fatores de segunda ordem: deferência-humildade, lealdade-pertença e inovação-vitalidade. A humildade-deferência engloba a aceitação e o respeito pela hierarquia, a aceitação da inexperiência e tarefas subordinadas; lealdade-pertença engloba o sentido de pertença à organização e a lealdade para com a organização e por fim, a inovação-vitalidade, engloba as competências tecnológicas, atitude de trabalho dinâmica, criatividade e o desempenho de um papel ativo na organização (Schmitz et al., 2021).

O objetivo do meu estudo será então analisar as perceções da adesão ou não adesão aos estereótipos prescritivos dos trabalhadores mais jovens. Mais concretamente, averiguar se a adesão ou não adesão leva ao preconceito da idade. Irei me focar na inovação-vitalidade e no estereótipo prescritivo das competências tecnológicas, avaliada no desenvolvimento da WAYS (Schmitz et al., 2021).

Este estereótipo acontece quando um jovem, apenas por pertencer ao grupo da faixa etária dos jovens, é designado de tecnologicamente inteligente, ou seja, encontra-se mais apto para as adversidades do mundo tecnológico e é tecnologicamente mais desenvolvido do que os restantes colegas de outras faixas etárias. Quando um jovem não sabe utilizar a tecnologia fica "mal visto", por contraste, quando acontece o mesmo com uma pessoa mais velha, já é considerado "normal". O que posteriormente, pode levar à discriminação do Jovem, quando

este não segue o estereótipo que lhe é previamente atribuído, é, na maior parte dos casos, discriminado (Abram et al., 2011).

As empresas têm procurado cada vez mais pessoas para cargos de TI que sejam capazes de agir e contribuir para os processos de transformação digital. A tecnologia está sempre em evolução e o desenvolvimento de novas tecnologias nos próximos anos vai ser rápido, sendo cada vez mais precisas pessoas formadas e experientes nesta área (Marciano et al., 2021). Da mesma forma que os mais jovens são estereotipados como "tecnologicamente inteligentes", os mais velhos são estereotipados como tendo menos capacidade tecnológica do que os mais jovens. Por exemplo, os mais jovens compram mais aparelhos tecnológicos e é mais comum um jovem fazer um curso de informática do que uma pessoa mais velha. As pessoas mais velhas e a utilização de tecnologias são, frequentemente, comparados como "mundos à parte", subutilizam a tecnologia, apenas para garantir a transmissão das noções básicas entre gerações (Marciano et al., 2021). São interpretados como tendo menos confiança, flexibilidade e rapidez no uso das tecnologias (Finkelstein et al., 2013).

O Modelo de Aceitação de Tecnologia (TAM) desenvolvido pelos autores Marciano et al. (2021), pressupõe que o comportamento em relação à utilização da tecnologia é determinado pela intenção comportamental, que é prevista por dois fatores principais: a perceção da facilidade do uso da tecnologia e a perceção da utilidade da tecnologia. A perceção da facilidade do uso da tecnologia traduz-se no grau em que um indivíduo acredita que não é necessário esforço para utilizar a tecnologia, ou seja, quanto menos esforço é preciso mais fácil é a utilização. A utilidade percebida é o grau em que o indivíduo considera que a utilização da tecnologia aumentaria o seu desempenho em determinados contextos, particularmente no seu trabalho. A utilidade da tecnologia também é medida, por certas pessoas, através da facilidade no uso das tecnologias, quanto mais fácil é o uso, mais útil a tecnologia será, uma vez que, será mais utilizada por requerer menos esforço, tempo e dificuldade na sua aprendizagem. Sendo estas duas, menor entre os grupos etários mais velhos.

1.3 Perceções de Justiça

Nas organizações, é constantemente, necessário serem tomadas decisões. Essas decisões, são, maioritariamente, tomadas pelos superiores e podem englobar, por exemplo, questões salariais, contratações, promoções, distribuições de tarefas, onde existem sempre consequências económicas, socioeconómicas e pessoais que levam a perceções de justiça (Cropanzano et al., 2001; Colquitt, 2001). Os colaboradores, inevitavelmente, avaliam estas decisões, considerando-as mais ou menos justas (Colquitt, 2001). Quando as decisões são consideradas justas, os colaboradores sentem-se mais motivados para cumprir o seu trabalho, sendo isto crucial para os bons resultados das organizações. Os superiores devem ter uma tomada de decisão o mais justa possível (Colquitt et al., 2005). Mas os colaboradores necessitam de diretrizes e normas para poderem avaliar a justiça, devem conseguir realizar o correto julgamento daquilo que é justo ou injusto (Cropanzano e Ambrose, 2015).

Portanto, os autores Colquitt et al. 2005, defiram a justiça organizacional como as perceções de justiça que os colaboradores têm dentro das organizações. É um tema que influencia as motivações e o comportamento organizacional (Cojuharenco e Patient, 2013). E está dividida em três dimensões da justiça organizacional: distributiva, processual e interacional (Cropanzano e Ambrose, 2015). A justiça distributiva traduz-se pelas perceções dos indivíduos sobre a equidade de resultados (diz respeito à avaliação dos colaboradores em relação à distribuição dos recursos), como por exemplo, as recompensas e as promoções, o que origina com que se comparem com os colegas. A justiça processual refere-se à perceção da justiça dos procedimentos que são utilizados nas tomadas de decisão (Colquitt et al., 2005). A justiça interpessoal está relacionada com a forma de tratamento dos outros. A justiça interacional relaciona-se com a perceção da igualdade no tratamento interpessoal (Colquitt, 2001). A justiça distributiva e a justiça processual estão ligadas à estrutura organizacional, já a justiça interacional está relacionada com as interações interpessoais entre os colaboradores (Cojuharenco e Patient, 2013). Recentemente, a justiça global também se tem tornado muito relevante, designa-se pela avaliação global da equidade de uma organização (Ambrose e Schminke, 2009). Por fim, existe ainda a justiça retributiva que está relacionada com a perceção da retribuição dada ao indivíduo, sendo que são os superiores que decidem qual será a retribuição em consequência de um resultado, esforço ou comportamento tido pelo indivíduo (Wenzel e Okimoto, 2016).

É fundamental analisar as perceções de justiça organizacional tanto dos colaboradores como dos seus superiores hierárquicos. A avaliação das perceções de justiça possibilita perceber os níveis motivacionais, de bem-estar e de satisfação dos colaboradores dentro da sua organização. A justiça organizacional influencia a maneira como os colaboradores percecionam as relações dentro da organização, englobando o seu esforço no trabalho, a motivação de ajudar e cooperar e a sua vontade de se envolver na organização (Cohen-Charash e Spector, 2001).

Existem diversas formas de tomadas de decisão nas organizações que são alvo de comparação entre os colaboradores, entre elas, os prémios, promoções, recompensas, salários, etc (Colquitt et al., 2005). No seguimento da justiça distributiva, Adams (1965), criou a teoria da equidade (citado por Skarlicki e Rupp, 2010), que consta que deve haver um equilíbro entre os inputs e outcomes, ou seja, um equilíbrio entre as contribuições dos colaboradores e as retribuições dessas contribuições, que se podem traduzir em benefícios ou custos consoante o resultado que o indivíduo obteve (positivo ou negativo) e consta ainda que, os colaboradores tendem a comparar os inputs e outcomes com os colegas, de modo a perceber se o tratamento foi justo ou injusto. No entanto, nem sempre existe um equilíbrio em todas as situações e em todas as organizações, a iniquidade acontece quando existe uma discrepância entre a contribuição e os resultados do indivíduo em comparação aos outros colegas, sendo a distribuição considerada como injusta (Correia, 2010). Quando existe equilíbrio, a distribuição é sentida como justa. Colquitt (2001) afirma ainda que, quando os colaboradores podem expor a sua opinião no processo de decisão, esta é considerada mais justa. Quando os colaboradores são tratados de forma justa, têm mais vontade de se esforçarem, realizarem bem e atempadamente as suas tarefas e respeitar mais os seus superiores hierárquicos (Colquitt et al., 2005).

Alguns estudos, como por exemplo Cojuharenco e Patient (2013), demonstraram que quando existem justiças ou injustiças nas organizações, os colaboradores relacionam-nas, mais frequentemente, com a justiça distributiva. Estes benefícios (promoções, recompensas, aumentos salariais, etc), que são dados aos colaboradores em troca das suas contribuições, podem levar à discriminação etária, uma vez que a tomada de decisão da distribuição dos benefícios pode ter em conta o grupo etário ao qual o colaborador pertence e atribuir mais recursos ao grupo etário preferido, mesmo que o esforço e os resultados de todos tenham sido equivalentes (Snape e Redman, 2003; Stone-Romero e Stone, 2005). A comparação dos benefícios ou dos custos que os colaboradores recebem podem gerar preconceitos e estereótipos de grupo (Correia, 2010). Os superiores quando vão tomar a decisão podem ser influenciados

pelos estereótipos dos grupos das faixas etárias, quando têm estereótipos negativos formulados sobre um determinado grupo, esperam que o mesmo obtenha um desempenho negativo, o que os leva a ser injustos com os mesmos, atribuindo-lhes custos e não benefícios (Steiner e Bertolino, 2006). Assim, as perceções de justiça são, muitas vezes, distorcidas devido a estereótipos e preconceitos de idade (Stone-Romero e Stone, 2005).

Ao explorar estes conceitos e perceções de justiça, os colaboradores podem encontrar justificações para os comportamentos discriminatórios, uma vez que conseguem avaliar as ações dos outros, considerando-as mais ou menos justas (Steiner e Bertolino, 2006). As perceções de justiça podem estar relacionadas com estereótipos de idade, que podem levar a tomadas de decisão discriminatórias (Stone-Romero e Stone, 2005). Por como exemplo, a convicção de que os colaboradores mais jovens devem ter mais conhecimentos e se adaptarem melhor às tecnologias (estereótipo prescritivo das competências tecnológicas) (Schmitz et al., 2021), pode levar a que os superiores atribuam aos mais jovens tarefas tecnológicas mais complexas, o que se pode traduzir num ato discriminatório de idade, pois não é por serem mais jovens que têm implicitamente que saber mais de tecnologias. Ainda existem poucos estudos que relacionam estereótipos prescritivos e perceções de justiça organizacional. Porém, estes estereótipos podem influenciar a forma como os colaboradores são vistos e tratados, por isso é importante estudar a relação entre os estereótipos e as perceções de justiça nas organizações. No que toca à justiça distributiva, como já foi mencionado, os estereótipos têm impacto quando se decide quem vai receber os recursos, pois a pertença a um grupo (no caso da idade, a faixa etária), pode influenciar o resultado (Stone-Romero e Stone, 2005).

Selecionámos três perceções de justiça para utilizarmos como variáveis dependentes, a justiça organizacional por ser uma perceção geral de justiça que abrange a justiça distributiva, processual e interacional. A justiça distributiva, uma vez que se refere à justiça da equidade dos resultados e no nosso estudo experimental iremos apresentar um cenário com um resultado negativo, fazendo sentido ser utilizada esta justiça. E a justiça retributiva, pois avalia justiça da retribuição que é dada ao indivíduo.

Em resumo, o objetivo principal deste estudo é examinar o impacto da idade do colaborador e a adesão ou não adesão a estereótipos prescritivos sobre várias variáveis dependentes, entre elas: perceções de justiça organizacional, distributiva e retributiva, discriminação, concordância com a decisão da chefia, performance e o modelo do conteúdo dos estereótipos. Em relação à justiça, como foi mencionado anteriormente, o resultado pode se traduzir em benefícios (resultado positivo) ou em custos (resultado negativo). Posto isto, foram levantadas as seguintes

hipóteses que foram utilizadas para as três formas de justiça escolhidas: o resultado negativo será percebido de forma mais justa quando o alvo não adere ao estereótipo prescritivo do que quando adere ao mesmo (H1) e que este efeito é mais qualificado por uma interação com a idade, o resultado é percebido de forma ainda mais justa quando é aplicado aos mais jovens (H2). Quanto à discriminação foram definidas as seguintes hipóteses: o alvo é tido como mais discriminado quando adere ao estereótipo prescritivo do que quando não adere (H3) e que este efeito é mais qualificado por uma interação com a idade, o resultado é percebido como menos discriminatório quando é aplicado aos mais jovens (H4). Em relação à concordância com a chefia, a hipótese foi a seguinte: a concordância com a decisão da chefia é maior quando o alvo não adere ao estereótipo (H5). Para performance: a performance do alvo é considerada mais negativa quando o alvo não adere ao estereótipo (H6) e a performance é vista como mais negativa quando aplicada aos mais jovens (H7). E por fim, para o modelo do conteúdo dos estereótipos: quanto à cordialidade, o alvo é visto como mais cordial quando é mais jovem (H8), quanto à competência, o alvo é visto como mais competente quando é mais velho (H9) e no que toca à moralidade, não são esperadas diferenças quanto à moralidade (H10).

CAPÍTULO 2

Método e Resultados

2.1 Método

2.1.1 Design e participantes

O questionário foi realizado online, no software Qualtrics (Provo, UT), com uma amostra não probabilística por conveniência, e amostragem do tipo bola de neve. Os participantes acederam ao estudo através da divulgação nas redes sociais (LinkedIn, Facebook e Instagram) e através da partilha em grupos informais. Foi pedido aos participantes que convidassem novos participantes da sua rede de amigos ou conhecidos a responderam também ao questionário, gerando assim uma maior divulgação.

Como critérios de inclusão, definimos que os participantes deveriam ser maiores de idade e que já deveriam ter experienciado trabalho remunerado. No total registaram-se 325 acessos ao link de pesquisa, porém 115 foram excluídos por não corresponderem aos critérios de inclusão ou por abandonarem o questionário. Deste modo, participaram no estudo 210 pessoas, 71 homens e 128 mulheres, com idades compreendidas entre 19 e 78 anos, apresentando uma média da idade de aproximadamente 39 anos e um desvio padrão de 13. 96 participantes veem-se a si próprios como trabalhadores mais jovens, 81 como trabalhadores de meia-idade e 27 participantes veem-se como trabalhadores mais velhos. A maioria dos participantes eram trabalhadores por conta de outrem, 77 dos ocupavam um cargo de chefia, 49 trabalhavam em Recursos Humanos e 73 trabalhavam em tecnologia.

O Design utilizado foi experimental, com desenho experimental *between subjects* 3x2, tendo-se manipulado a idade com 3 níveis (26 anos, 41 anos e 53 anos), e a adesão ao estereótipo com 2 níveis (adesão ou não adesão ao estereótipo), e tendo-se as condições experimentais distribuídas aleatoriamente pelos participantes.

2.1.2 Procedimento

Antes dos participantes avançarem para responder ao questionário, foi lhes apresentado um consentimento informado, onde estavam indicados os princípios de recolha de dados com seres humanos, confidencialidade, carácter voluntário da participação, ausência de riscos, a contribuição do estudo, e informação de contacto. Mediante a concordância com o consentimento informado, os participantes avançavam para responder ao questionário, tendo de selecionar a opção “consinto”.

O cenário descrevia uma situação de uma empresa que tinha uma necessidade de mudança e de atualização num cargo de TI. A empresa decidiu requalificar alguns dos seus colaboradores, em vez de recrutar. Um dos colaboradores selecionados foi o João, o personagem fictício criado para o cenário. O João podia ter 26 anos (Jovem), 41 anos (meia-idade) ou 53 anos (velho), dependendo da versão que fosse atribuída ao participante (aleatoriamente). No final da formação realizada ao João, este podia aderir ao estereótipo, apreendendo 100% do material esperado, ou não aderir ao estereótipo, apreendendo apenas 75%. Com base no que foi referido anteriormente, as idades escolhidas encontram-se dentro dos intervalos considerados pela literatura para trabalhadores jovens (dos 18 aos 30 anos), trabalhadores de meia-idade (dos 31 aos 50 anos) e para os trabalhadores mais velhos (mais que 51 anos) (Finkelstein et al., 2013). Estas idades específicas foram propostas após a consulta a trabalhadores de empresas similares. Tendo como objetivo que a idade do mais velho fosse realista num contexto tecnológico, a idade do mais novo fosse realista para trabalhar na empresa há 4 anos e a de meia-idade ficasse no meio das outras idades e dentro do intervalo considerado de meia-idade.

Tanto na condição de adesão ao estereótipo, como na condição de violação, a chefia decidiu não colocar o João na nova posição, como está descrito no anexo A. O resultado foi negativo porque foi considerado mais realista, uma vez que tinha de se manter igual para ambos os comportamentos. Seria mais realista não colocar o João na nova posição quando ele adere ao estereótipo do que colocá-lo na posição quando ele não adere.

Os participantes podiam ler o cenário durante o tempo que quisessem. Após o terem feito, foram apresentadas questões de justiça organizacional, distributiva e retributiva, discriminação, performance do alvo, modelo do conteúdo dos estereótipos e algumas questões de opinião sobre o cenário lido. Após o preenchimento destes itens, foram apresentadas questões de checagem de manipulação, de modo a compreender se o participante entendeu corretamente as variáveis que estão a ser estudadas. Para finalizar, foram solicitados dados sociodemográficos: a idade, o sexo, o estatuto laboral, o cargo que ocupa, se trabalha em recursos humanos e se trabalha em tecnologia.

Quando concluído o questionário, esclarecemos a forma como o mesmo foi realizado, informámos sobre os objetivos do estudo, as suas contribuições e agradecemos a participação.

2.1.3 Medidas

Antes de ser lido o texto, perguntámos aos participantes se tinham experiência de trabalho remunerado, e só avançava no questionário quem respondesse “Sim”, uma vez que as perguntas estão direcionadas para pessoas que tenham experiências de trabalho.

De seguida, questionámos se o participante já tinha experienciado trabalho remunerado, numa escala binária, apenas com as opções “Sim” e Não”, e apenas avançava para as questões seguintes quem já tivesse tido experiência de trabalho remunerado.

De seguida utilizámos uma versão curta da Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS), com o intuito de avaliar o quanto os participantes concordavam com os estereótipos prescritivos sobre os trabalhadores mais jovens, com 13 itens referentes apenas ao fator de vitalidade-inovação, o fator escolhido por nós (Schmitz et al., 2021). Por exemplo, “Devem ser competentes com as tecnologias mais recentes.” Numa escala tipo likert de 1 a 6, de discordo fortemente a concordo fortemente. A confiabilidade (alfa de Cronbach) para os itens da WAYS foi de .892, o que significa que os itens da escala foram muito confiáveis (Kline, 2011).

Posteriormente, foram utilizadas escalas relativas a dimensões culturais que apenas serviram para comprovar que existem diferenças culturais. A primeira foi uma pergunta de opinião referente à forma como as organizações funcionam, através de uma escala de likert de 1 a 6 de discordo muitíssimo a concordo muitíssimo com 5 itens, sendo um deles, “As regras e regulamentos são importantes porque informam os funcionários sobre o que a organização espera deles.” A seguinte questão, foi relativa aos comportamentos que o participante exercia durante o seu crescimento perante os seus pais, foi utilizada uma escala com 5 itens, de likert de 1 a 6, de nunca a sempre, como porexemplo, “Durante o seu crescimento, alguma vez pisaria o risco fazendo coisas que o seu pai ou a sua mãe não iriam tolerar?”.

A seguir, o participante leu o cenário que lhe foi atribuído. E foram-lhe apresentadas algumas questões sobre o mesmo. As primeiras foram de opinião, com o item “Qual a probabilidade de o participante colocar o alvo na nova posição”, numa escala tipo likert de 1 a 5, de muito improvável a muito provável. De seguida, a concordância com a decisão tomada pela chefia, com 3 itens, numa escala de likert de 1 a 6, de concordo fortemente a discordo fortemente, onde o valor do alfa de Cronbach correspondeu a .954, sendo esta uma escala com itens confiáveis (Kline, 2011).

A terceira escala utilizada, media a performance do alvo, numa escala de likert de 1 a 6, de muito negativo a muito positivo, com apenas um item, “Se fosse você a decidir, como avaliaria o desempenho do João, tendo em consideração a sua idade?” A seguir, foi realizada uma

pergunta de resposta aberta, onde se questionou ao participante o que o levou a tomar a decisão anterior. Por fim, a última pergunta de opinião, corresponde a uma escala de 4 itens, como por exemplo, "Quão surpreendente foi a adaptação do João à nova função, tendo em consideração a sua idade?", numa escala de likert de 1 a 5, de muito pouco a mesmo muito.

No entanto, a escala WAYS, as questões relativas a dimensões culturais, a probabilidade de colocar o alvo na nova função e quão surpreendente foi a adaptação do João, foram escalas que não foram tidas em conta neste estudo, e por isso não foram utilizadas na nossa análise dos resultados.

Seguem-se as questões de justiça e discriminação. A primeira é a justiça organizacional (Colquitt et al., 2005), medindo a concordância dos participantes com a justiça que a empresa deu ao João numa escala com 3 itens, de tipo likert de 1 a 6, de discordo fortemente a concordo fortemente. Como por exemplo, "tendo em conta a idade do João, quando se trata da chefia ter decidido não colocar o João na nova posição, o João foi tratado de forma justa pela sua organização." O alfa de Cronbach dos itens da justiça organizacional foi .940, sendo os itens desta escala confiáveis (Kline, 2011).

De seguida, avaliámos a concordância dos participantes em relação à discriminação feita ao alvo, com 6 itens, numa escala de likert de 1 a 6, de discordo fortemente a concordo fortemente. Como exemplo de um item: "Devido à idade, o João, foi desconsiderado para a nova função de trabalho". O alfa de Cronbach para os itens da discriminação apresentou um valor de .945, o que indicou que esta escala e os seus itens eram confiáveis (Kline, 2011).

A justiça distributiva (Colquitt et al., 2005), mediu se o resultado que o João obteve foi justo, sendo utilizados 4 itens, numa escala de likert de 1 a 6, de discordo fortemente a concordo fortemente. Dando como exemplo o item: "Tendo em conta a idade do João, quando se trata da chefia o ter avaliado de forma negativa e ter decidido não colocar o João na nova posição, o resultado que João obteve, refletiu o esforço que o mesmo exerceu." O alfa de Cronbach para os itens da justiça distributiva foi de .943, o que referiu que os itens da escala eram confiáveis (Kline, 2011).

E a justiça retributiva, contém 4 itens, com uma escala tipo likert de 1 a 6, de discordo fortemente a concordo fortemente. Como por exemplo, "Gostaria de alertar os colegas de trabalho de João que a chefia foi injusta." O alfa de Cronbach para os itens da justiça retributiva foi de .948, sendo, assim, uma escala confiável (Kline, 2011).

Por fim, o modelo do conteúdo dos estereótipos apresenta 11 itens que refletiam os estereótipos definidos pelo modelo em questão, onde os participantes, numa escala tipo likert de 1 a 6, de discordo fortemente a concordo fortemente, tinham de responder se consideravam que o alvo correspondia a esses estereótipos, como por exemplo "confiável" e "confiante". Posteriormente agrupámos estes estereótipos nas suas três dimensões definidas pelo modelo: moralidade, competência e cordialidade.

De seguida, fizemos a verificação das variáveis manipuladas, perguntando aos participantes a idade que o João continha no cenário apresentado, com opção de resposta as 3 faixas etárias, como o participante considera o João: trabalhador jovem, meia-idade ou mais velho. E adaptação que o João obteve à nova tecnologia, onde os participantes tinham de selecionar a opção mais próxima àquela que lhes teria sido apresentada no cenário: O João não se conseguiu adaptar à nova tecnologia, apresentou muitas dificuldades e demorou muito tempo para aprender ou o João adaptou-se à nova tecnologia, aprendeu com facilidade e rapidez.

Por fim, colocámos algumas questões sociodemográficas, o ano de nascimento, o sexo, estatuto laboral, se ocupava um cargo de chefia, se trabalhava em Recursos Humanos, se trabalhava em tecnologia e como se vê a si próprio (trabalhador jovem, meia-idade ou mais velho).

3.1 Resultados

3.1.1 Manipulação

Foi realizada uma ANOVA 3x2 (3 idades alvo x 2 tipos de comportamento alvo) para verificar as manipulações.

Para a verificação da manipulação da idade, era apenas esperado um efeito principal da condição da idade do João. A análise revelou que o efeito principal da idade do João foi estatisticamente significativo, $F(2, 199) = 230.05$, $p < .001$ $\eta^2_p = .698$. Na condição de jovem, o alvo foi percebido como mais jovem ($M = 1.05$, $DP = 0.27$), do que na condição de meia-idade, ($M = 1.96$, $DP = .31$) e na condição de mais velho ($M = 2.49$, $DP = .53$), comparando todas as médias, existem diferenças significativas entre todas as condições de idade, $p < .001$. Tal como esperado, o efeito do comportamento não foi estatisticamente significativo, $F(1, 199) = 0.458$, $p = .499$, $\eta^2 = .002$ e a interação entre os efeitos do comportamento e a idade do João também não foi estatisticamente significativa, $F(2,199) = 0.012$, $p = .988$, $\eta^2 = .00$. Considera-se, assim, que a manipulação da idade terá sido bem-sucedida.

Relativamente à verificação da manipulação do comportamento do João, é também esperado apenas um efeito principal do comportamento do João. O comportamento do João teve um efeito principal estatisticamente significativo $F(1, 199) = 207.65$, $p < .001$, $\eta^2_p = .511$: na condição de adesão o alvo foi significativamente mais percebido como aderindo ($M = 5.42$, $DP = 1.21$) do que na condição de não adesão ($M = 2.67$, $DP = 1.47$). Não houve efeito principalda idade do João, $F(2, 199) = 0.447$, $p = .640$, $\eta^2_p = .004$, ou uma interação entre o comportamento e a idade do João $F(2, 199) = 0.320$, $p = .726$, $\eta^2_p = .003$. Considera-se, assim,que a manipulação do comportamento terá sido bem-sucedida.

3.1.2 Testes das Hipóteses formuladas

Como foi mencionado anteriormente, levantamos a hipótese de que o resultado negativo seria percebido de forma mais justa quando o alvo não aderisse ao estereótipo prescritivo do que quando adere ao mesmo (H1) e que este efeito é mais qualificado por uma interação com a idade, o resultado é percebido de forma ainda mais justa quando é aplicado aos mais jovens (H2). Para testas as hipóteses, foram realizadas ANOVAS 3X2 (idade do João x comportamento do João). A Tabela 3.1. sumariza as estatísticas descritivas para cada variável dependente relevante.

Numa estrutura de justiça distributiva, H1 foi suportada pelos resultados, existiram diferenças $F(1, 203) = 56.93$, $p < .001$, $\eta^2_p = .219$, sendo que os participantes consideram mais justa a decisão da chefia quando o alvo não adere ao estereótipo ($M = 3.94$, $DP = 1.52$) do que quando adere ($M = 2.53$, $DP = 1.03$). Não existiu nenhum efeito principal da idade do alvo $F(2, 203) = 0.64$, $p = .938$, $\eta^2_p = .001$, nem da interação entre o comportamento e a idade do João $F(2, 203) = 0.855$, $p = .427$, $\eta^2_p = .008$.

Numa estrutura de justiça retributiva, H1 foi suportada, $F(1, 200) = 114.62$, $p < .001$, $\eta^2_p = .364$, os participantes consideraram a decisão mais justa quando o alvo adere ($M = 4.5$, $DP = 1.13$) do que quando não adere ($M = 2.67$, $DP = 1.26$). Não existindo nenhum outro efeito, nem da idade $F(2,200) = 0.175$, $p = .840$, $\eta^2_p = .002$, nem da interação entre as duas variáveis $F(2,200) = 1.468$, $p = .895$, $\eta^2_p = .001$, h2 não foi suportada.

Numa estrutura de justiça organizacional, H1 foi suportada, $F(1,210) = 96.43$, $p < .001$, $\eta^2_p = .315$, onde os participantes consideraram a decisão mais justa quando o alvo não adere ($M = 3.76$, $DP = 1.33$) do que quando adere ($M = 2.08$, $DP = 1.17$). Quanto à idade, não existiu nenhum efeito $F(2,210) = 2.006$, $p = .137$, $\eta^2_p = .019$, e quanto à interação entre a idade e o

comportamento também não existiu nenhum efeito $F(2,210) = 0.015$, $p = .985$, $\eta^2 = .00$, logo H2 não foi suportada.

Relativamente à discriminação, esperava-se que o alvo fosse tido como mais discriminado quando adere ao estereótipo prescritivo do que quando não adere (H3) e que o resultado fosse percebido de forma mais discriminatória quando fosse aplicado aos mais jovens (H4). A terceira hipóteses foi suportada, $F(1,207) = 99.509$, $p <.001$, $\eta^2_p = .325$, sendo o alvo é tido como mais discriminado quando adere ao estereótipo ($M = 4.67$, $DP = 1.09$) do que quando não adere ($M = 3.05$, $DP = 1.25$). O efeito da idade não foi estatisticamente significativo $F(2,207) = 0.358$, $p = .700$, $\eta^2_p = .003$. E a interação entre os efeitos do comportamento e da idade do João não foram estatisticamente significativos $F(2,207) = 0.088$, $p = .915$, $\eta^2_p = .001$.

Em relação à concordância com a decisão da chefia, era esperado que a mesmo fosse maior quando o alvo não aderisse ao estereótipo e esta hipótese foi suportada pelos resultados $F(1,211) = 105.69$, $p < .001$, $\eta^2_p = .334$, os participantes concordam mais com a decisão da chefia quando o João não adere ao estereótipo ($M = 4.01$, $DP = 1.27$) do que quando adere ao estereótipo ($M = 2.18$, $DP = 1.32$). O efeito da idade não foi estatisticamente significativo $F(2,211) = 0.828$, $p = .438$, $\eta^2_p = .008$. E a interação entre o comportamento e a idade do alvo também não obteve quaisquer efeitos significativos $F(2,211) = 0.014$, $p = .99$, $\eta^2_p = .00$.

A hipótese de que a performance do alvo é considerada mais negativa quando o alvo não adere ao estereótipo prescritivo verificou-se, $F(1,211) = 169.2$, $p <.001$, $\eta^2_p = .445$, os participantes consideram que o alvo tem melhor performance quando adere ao estereótipo ($M = 5.55$, $DP = 0.740$) do que quando não adere o estereótipo ($M = 3.58$, $DP = 1.38$). Não existiu nenhum efeito relativamente à idade $F(2,211) = 0.245$, $p = .783$, $\eta^2_p = .002$. No entanto, encontrámos um resultado significativo da interação entre o comportamento e da idade do alvo $F(2,211) = 3.688$, $p = .027$, $\eta^2_p = 0.034$, suportando-se H7

Os efeitos principais simples do comportamento estereotípico para cada uma das idades mostra que as diferenças entre aderir ou não aderir são significativas em todas as idades (ps<.001). Já os efeitos principais simples da idade para os dois comportamentos mostra que a diferença entre idades só é significativa quando o personagem não adere ao estereótipo F(2,211) = 3.12, p = .046, η2p = .03, e não é significativa quando adere (p=.38). Ver figura3.1 e Tabela 3.1.

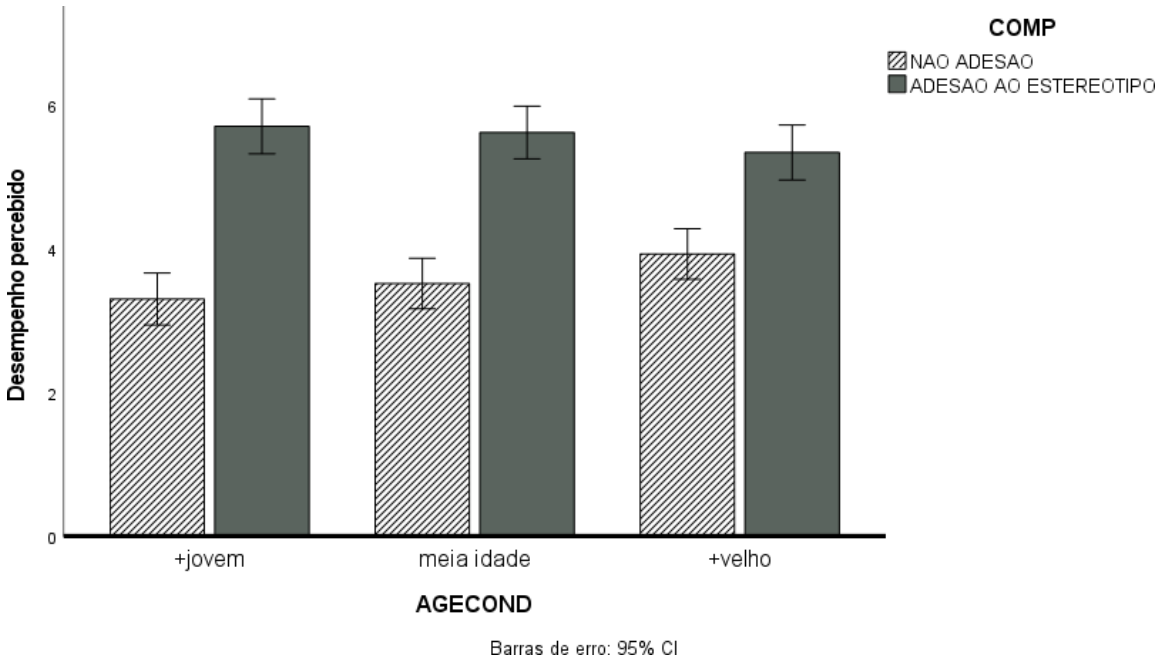

Figura 3.1. *Performance em função do comportamento e da idade*

Relativamente à opinião dos participantes quanto à cordialidade do alvo, não existiram diferenças significativas no que toca ao comportamento $F(1, 198) = 2.034$, $p = .155$, $\eta^2_p = .010$, quanto à idade do João, não existiu nenhum efeito $F(2, 198) = 0.267$, $p = .766$, $\eta^2_p = .003$, e quanto à interação entre o comportamento e a idade do João também não existiu nenhum efeito $F(2, 198) = 0.189$, $p = .828$, $\eta^2_p = .002$. H8 não foi suportada

Quanto à competência do João, existiram diferenças significativas em relação ao comportamento $F(1, 198) = 19.256$, $p < .001$, $\eta^2_p = .089$, no entanto a hipótese de que o alvo é visto como mais competente quando é mais velho, não foi suportada $F(2, 198) = 0.502$, $p = 0{,}606$, $\eta^2_p = .005$ e quanto à interação, também não existiu nenhum efeito $F(2, 198) = 0.858$, $p = .426$, $\eta^2_p = .009$.

No que toca à opinião dos participantes quanto à moral do João, não existiram diferenças significativas em relação ao comportamento, $F(1, 199) = 2.782$, $p = .097$, $\eta^2_p = .014$, à idade, $F(2, 199) = 0.308$, $p = .735$, $\eta^2_p = .003$, e à interação entre ambas $F(2, 199) = 0.528$, $p = .489$, $\eta^2_p = .007$. Sendo que, H10 não foi suportada.

		Grupo etário do alvo								
		+jovem			Meia idade			+velho		
Variável dependente	Comportamento	*M*	*DP*	*N*	*M*	*DP*	*N*	*M*	*DP*	*N*
Justiça distributiva	Não adesão	4.05	0.95	37	3.83	1.08	38	3.93	1.07	37
	Adesão	2.33	1.46	30	2.71	1.79	35	2.52	1.62	32
Justiça organizacional	Não adesão	3.96	1.39	37	3.56	1.28	39	3.77	1.32	38
	Adesão	2.28	1.36	33	1.84	.99	36	2.12	1.14	33
Justiça retributiva	Não adesão	2.60	1.39	37	2.67	1.12	37	2.74	1.28	37
	Adesão	4.4	1.05	29	4.59	1.17	35	4.47	1.18	31
Discriminação	Não adesão	2.90	1.91	37	3.09	1.27	39	3.13	1.29	37
	Adesão	4.61	1.16	32	4.69	.97	36	4.69	1.16	32
Concordância com a decisão	Não adesão	3.95	1.31	31	3.91	1.24	39	4.15	1.28	39
	Adesão	2.09	1.31	33	2.10	1.40	36	2.36	1.26	33
Performance	Não adesão	3.30	1.37	37	3.51	1.21	39	3.92	1.49	39
	Adesão	5.70	0.53	33	5.61	.65	36	5.33	.96	33
MCE (sociável)	Não adesão	4.46	1.01	36	4.57	.96	37	4.59	.91	36
	Adesão	4.74	.72	29	4.65	1.18	35	4.83	.99	31
MCE (comp)	Não adesão	4.40	1.04	36	4.09	1.03	37	4.30	1.1	36

	Adesão	4.94	.77	29	4.95	.97	35	4.73	1	31
MCE (moral)	Não adesão	4.60	.98	36	4.66	.81	37	4.80	.68	37
	Adesão	4.84	.53	29	5.01	1.02	35	4.81	.97	31

Tabela 3.1. *Resumo variáveis dependentes*

CAPÍTULO 3

Discussão

3.1 Resumo

O idadismo, apesar de ser um tema relevante e atual, é pouco estudado, sobretudo relativamente à discriminação etária dos mais jovens (Mikton et al., 2021). Isto está diretamente relacionado com estereótipos prescritivos, os indivíduos têm expectativas sobre como os membros de um grupo devem agir, neste caso de um grupo etário definido por uma faixa etária, e quando não se comportam de acordo com esses estereótipos prescritivos que lhes são atribuídos podem sofrer com comportamentos discriminatórios (Burgess e Borgida, 1999). Este estudo deu continuação à investigação de Schmitz et al. (2021), no âmbito do projeto Age@Work, financiado pela Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS), que encontrou oito estereótipos prescritivos da idade dos mais jovens, dos quais eu utilizei o estereótipo das competências tecnológicas. O objetivo principal deste estudo foi examinar os efeitos da idade dos trabalhadores e da adesão ou não adesão aos estereótipos prescritivos de idade dos mais jovens através de várias variáveis dependentes, entre elas as perceções de justiça, a discriminação, a performance, a concordância com a tomada de decisão e o modelo do conteúdo dos estereótipos. Estudos atuais e importantes para este tema, como North e Fiske (2013a), constam que a adesão e a não adesão ao estereótipo são dois paradigmas muito distintos, a não adesão é vista como menos calorosa e competente e por isso é interpretada como negativa, já a adesão ao estereótipo é vista como mais calorosa e mais competência, interpretada como positiva. Assim, neste estudo, analisámos se a idade e a não adesão ou adesão a estereótipos prescritivos podiam levar a perceções idadistas. Analisámos ainda se as tomadas de decisão para o indivíduo são percecionadas mais ou menos justas devido à sua idade. Na condição de não adesão ao estereótipo prescritivo, em comparação à condição de adesão, verificar se existe uma perceção de maior injustiça e maior discriminação quando o alvo adere ao estereótipo, uma vez que o resultado foi negativo. De modo a operacionalizar, expusemos aos participantes um cenário em contexto de trabalho em que o alvo era mais velho, de meia-idade ou mais novo e se adaptava ou não ao estereótipo prescritivo de idade relativo aos colaboradores mais jovens, competências tecnológicas. O resultado do cenário foi negativo (independentemente da idade e da adesão ou não adesão ao estereótipo, como se pode verificar no anexo A e B).

Quanto à manipulação da idade do alvo, foi bem percebida, os participantes interpretaram o alvo mais jovem como mais jovem (26 anos), o alvo de meia-idade como tendo realmente meia-idade (41 anos) e o alvo mais velho como mais velho (53 anos). Relativamente à

manipulação do comportamento, quando o alvo aderiu ao estereótipo prescritivo os participantes perceberam que o mesmo tinha aderido e quando não aderiu também perceberam que o alvo não tinha aderido ao estereótipo. No entanto foi mais percebido quando aderiu ao estereótipo, uma vez que quando não aderiu o alvo ainda conseguiu aprender parte do material esperado, apesar de não ter aprendido na totalidade, os participantes podem ter considerado este resultado positivo e considerar que o alvo, ainda assim, aderiu ao estereótipo. Assim sendo, ambas as manipulações foram bem-sucedidas e os participantes perceberam o cenário.

Como podemos verificar através da tabela 1, a primeira hipótese, foi suportada para as três perceções de justiça utilizadas, o que significa que a decisão da chefia é mais justa quando o alvo não adere num quadro de justiça organizacional e num quadro de justiça distributiva, num quadro de justiça retributiva a decisãojá é considerada mais justa quando o alvo adere ao estereótipo. Nas perceções de justiça organizacional e distributiva, isto acontece porque os itens das suas escalas foram escritos de forma positiva, um exemplo de um item para a justiça organizacional "Tendo em conta a idadedo João, quando se trata da chefia ter decidido não colocar o João na nova posição, o João foi tratado de forma justa pela sua organização" e para a justiça distributiva, por exemplo, "Tendoem conta a idade do João, quando se trata da chefia o ter avaliado de forma negativa e ter decidido não colocar o João na nova posição, o resultado que João obteve, refletiu o esforço que o mesmo exerceu", o mais lógico seria considerar a decisão de não colocar o alvo na novaposição mais justa quando ele não adere ao estereótipo prescritivo, ou seja, quando o alvo não adquire todas as competências tecnológicas para a nova função, aprendendo apenas 75%, e maisinjusta quando o alvo aprende tudo na totalidade. Quanto à perceção de justiça retributiva, o mesmo não acontece porque os itens da sua escala foram escritos de forma contrária, por exemplo, "Tendo em consideração a situação que leu, a idade de João e a decisão de não colocaro João na posição, imagine que é um colega de trabalho dele. Gostaria de alertar os colegas detrabalho de João que a chefia foi injusta.", neste caso, a decisão é mais justa quando ele adere,uma vez que é mais justo alertar os colegas de trabalho sobre a decisão de não colocar o alvo na nova posição quando ele aprende tudo e tem um bom desempenho. Estes resultados são coerentes com a literatura, que aponta que a adesão e a não adesão ao estereótipo são vistas deformas distintas, sendo a não adesão percecionada de forma negativa e a adesão de forma positiva (North e Fiske, 2013a).

Isto pode ser justificado pelo facto de a justiça ser um conceito muito complexo e multifacetado (Colquitt, 2001). A justiça organizacional é um conceito muito geral da justiça, está divida em três tipos de justiça: distributivo, processual e interpessoal (Colquitt, 2001). A

justiça distributiva é relativa às perceções dos participantes em relação a equidade da distribuição dos resultados (Colquitt et al., 2005) e os seus itens foram mais específicos, sendo que os participantes tiveram de considerar itens muito específicos, entre eles, o desempenho, a contribuição e o esforço que do João. A justiça retributiva que está relacionada com a perceção da retribuição dada ao indivíduo (Wenzel e Okimoto, 2016), o que se torna confuso, pois o alvo que adere ao estereótipo não deveria ter recebido um resultado negativo.

Relativamente à segunda hipótese, esperava-se que o resultado fosse percebido de mais justa quando é aplicado aos mais jovens. No entanto, em nenhuma das três perceções de justiça a hipótese foi suportada, não existiram nenhuns efeitos principais da idade, nem da interação entre a idade e o comportamento. Isto significa que os participantes consideram que a idade não influenciou a decisão da chefia nem nas suas perceções de justiça, por exemplo, o facto de o alvo ser mais jovem, não teve implicações nas perceções de justiça em relação à decisão, mas sim o facto de o mesmo aderir ou não aderir ao estereótipo. Vejamos este exemplo deste item da justiça distributiva, "O resultado de João foi apropriado para o trabalho que o mesmo completou", os resultados mostraram que a idade que o alvo tinha no cenário não tem qualquer relevância para a avaliação do trabalho do alvo, ser mais jovem não tem que significar que trabalha melhor ou pior que os restantes trabalhadores de outras idades. Estes resultados não estão em concordância com a literatura e com estudos anteriores, pois já foi concluído que os indivíduos mais velhos já receberam atitudes negativas de indivíduos jovens e de meia-idade devido a estereótipos prescritivos que lhes são atribuídos (North e Fiske, 2013a), sendo que ainda não existem estudos relativos aos estereótipos prescritivos dos mais jovens.

É importante ter também em consideração a informação que o cenário contém, e se essa informação consegue responder a todos os itens de todas as escalas. A realidade é que a informação não é suficiente para responder a todos os itens da escala da justiça distributiva, o item "O resultado que João obteve, refletiu o esforço que o mesmo exerceu", o cenário não refere o esforço que o João exerceu, apenas menciona a dificuldade ou facilidade do mesmo na aprendizagem de novas competências tecnológicas. Na versão em que o João não adere ao estereotipo prescritivo, apenas refere que o mesmo só aprendeu 75% do material esperado, isso pode ser justificado por diversas razões e não necessariamente por falta de esforço, o João podia ter apenas menos capacidades para trabalhar com tecnologia e ter-se esforçado mais do que colaboradores que aprenderam mais, pois esses poderiam já ter mais bases e conhecimentos sobre o tema, por exemplo. Portanto, os participantes não conseguem saber se o resultado que o João obteve refletiu o esforço que o mesmo exerceu. Torna-se relevante serem medidas outras

perceções de justiças, como por exemplo a justiça processual, a perceção dos procedimentos que são utilizados nas tomadas de decisão (Colquitt et al., 2005), interacional, a perceção da igualdade no tratamento interpessoal (Colquitt et al., 2001) e a justiça global, a perceção global da equidade de uma organização (Ambrose e Schminke, 2009).

A terceira hipótese, esperava que o alvo fosse tido como mais discriminado quando adere ao estereótipo prescritivo do que quando não adere. A hipótese foi suportada pelos resultados, uma vez que o resultado negativo de não colocar o alvo na nova posição é mais mal visto quando ele adere ao estereótipo, se o alvo aprendeu 100% do material esperado e mesmo assim não foi aceite na posição, é lógico que os participantes considerem que foi mais discriminado do que quando este não adere ao estereótipo. A quarta hipótese, esperava que o resultado fosse percebido de forma menos discriminatória quando fosse aplicado aos mais jovens, porém, não foi suportada. Considero que os itens da escala não estão direcionados com questões de idade, e sim com o desempenho e as contribuições que o alvo poderia fornecer à organização, o que conduz os participantes a responderem tendo em consideração a adesão ou não adesão do alvo ao estereótipo prescritivo, por exemplo "foi desconsiderado para a nova função de trabalho", "não teve as suas contribuições tão valorizadas". Mais uma vez, é necessário ter em conta a informação que o cenário contém, pois não consegue responder a todos os itens desta escala. "Recebeu menos apoio dos colegas", o cenário não se refere em nenhum momento os colegas do João. "Foi tratado como sendo menos capaz", "foi tratado com menos respeito", o cenário também não se refere à forma como o João foi tratado, em relação a estes dois últimos itens, os participantes podem tirar conclusões a partir do resultado negativo que o cenário apresenta, mas não sabem como a notícia foi transmitida ao João e não conseguem ter certezas de como este foi tratado, o resultado apenas nos conduz a uma ideia, não nos fornece certezas da mesma.

A quinta hipótese, está relacionada com o quanto o participante concorda com a decisão da chefia em não colocar o João na nova posição, seria esperado que a concordância com a tomada de decisão da chefia fosse maior quando o alvo não adere ao estereótipo prescritivo do que quando adere. Esta hipótese foi suportada, os participantes concordam mais com o resultado negativo atribuído pela chefia quando consideram que esta tem um motivo para o fazer, se o alvo apenas aprendeu 75% do material esperado na sua formação, é mais aceitável que a chefia não o coloque na nova posição do que quando o alvo adere ao estereótipo. Por sua vez, a sexta hipótese não foi suportada, mais uma vez a idade não tem influência para os participantes, sendo considerado que não tem qualquer efeito na decisão tomada pela chefia.

Quanto à sexta hipótese, esperava-se que a performance do alvo fosse considerada mais negativa quando o alvo não aderisse ao estereótipo. A hipótese verificou-se, os participantes consideraram que a performance do João é mais negativa quando ele não adere ao estereótipo do que quando ele adere, uma vez que o João aprendeu apenas 75% do material esperado, o que conduz os participantes à ideia de que não adquiriu todos os conhecimentos porque não teve uma boa performance. Para a sétima hipótese, esperava-se que a performance fosse vista como mais negativa quando aplicada aos mais jovens. Os efeitos principais do comportamento para cada uma das idades mostraram que existiram diferenças significativas entre aderir ou não aderir ao estereótipo em todas as idades, sendo considerado que o alvo mais velho tem uma melhor performance comparado com o João de meia-idade e o João mais novo, sendo o João mais novo aquele que tem uma pior performance. Por sua vez, os efeitos simples da idade mostram que a diferença só é significativa quando o alvo não adere ao estereótipo e não é significativo quando adere. Isto pode ocorrer porque quando o alvo adere, os participantes consideram a performance do mesmo sempre positiva, independentemente da idade, pois o desempenho foi bom e nunca responderiam que era negativo. No entanto, quando ele não adere consideram que o desempenho é negativo e pesa mais quando o personagem é mais jovem. O que pode ser justificado pelo facto de os participantes esperarem mais do alvo mais jovem por se tratar de um estereótipo atribuído aos mais jovens, o estereótipo das competências tecnológicas. Os trabalhadores mais jovens são interpretados como tecnologicamente mais inteligentes e mais aptos para a aprendizagem de novas tecnologias, uma vez que nasceram e cresceram numa era tecnológica. Enquanto os mais velhos são vistos como tento menos conhecimentos tecnológicos (Marciano et al., 2021). Com isto, podemos perceber que existem atitudes idadistas em relação aos mais jovens, uma vez que, o alvo mais jovem tem exatamente as mesmas características do alvo mais velho e do alvo de meia-idade e foi considerado que teve uma pior performance, sendo que quando comparado aos outros, o único aspeto que variava era a idade. Estes resultados vão ao encontro daquilo que a literatura apresenta, o idadismo em contexto de trabalho é influenciado por variáveis, nomeadamente a idade (Finkelstein e Farrell, 2007). A variável performance foi a única variável que apresentou resultados significativos relativamente à idade, e não conseguimos encontrar nada na literatura que conseguisse justificar o porquê deste resultado. Está variável apenas apresentava um item, uma pergunta simples e clara, de maior compreensão para os participantes, uma vez que se encontrava mais próxima da manipulação.

Por fim, as últimas três hipóteses são relativas ao modelo do conteúdo dos estereótipos, onde agrupámos os itens da escala em três grupos (cordialidade, competência e moralidade).

Quanto à cordialidade, era esperado que o alvo fosse visto como mais cordial quando é mais jovem, no entanto, não existiram diferenças significativas que suportassem esta hipótese. Relativamente à competência, esperava-se que o alvo fosse visto como mais competente quando é mais velho, mas esta hipótese também não foi suportada. E quanto à moralidade, não eram esperadas diferenças, sendo que não foram encontradas diferenças relativas à moralidade.

Analisando as correlações entre as variáveis encontradas, podemos afirmar que as respostas dadas pelos participantes foram consistentes. Portanto, a razão pela qual não encontrámos nenhum efeito da idade, com exceção da variável performance, pode estar na manipulação, no cenário ou na falta de algumas medidas que deviam ter sido utilizadas.

3.2 Implicações teóricas e práticas

Este estudo examinou o efeito da adesão ou não adesão a um estereótipo prescritivo no tratamento dos indivíduos mais jovens, utilizando variáveis dependentes. De seguida, examinámos se os efeitos da idade poderiam causar algumas diferenças neste tratamento. Este estudo pode contribuir para diversas áreas de investigação, como por exemplo, para a psicologia social e organizacional. É inovador, e um dos primeiros estudos que analisa o efeito do comportamento (em relação ao estereótipo) e da idade em perceções de justiça, discriminação, performance concordância com a tomada de decisão e o modelo do conteúdo dos estereótipos em relação aos colaboradores mais jovens em contexto de trabalho.

Quanto às perceções de justiça, os resultados encontrados demonstraram que, para todas as nossas variáveis independentes, os indivíduos entendem um resultado negativo como mais justo quando um indivíduo não adere ao estereótipo prescritivo do que quando adere, uma vez que existem motivos para justificar esse resultado. Deste modo, é sugerido pelos resultados que não é necessário castigar um indivíduo que não adere a um estereótipo, sendo considerado um tratamento justo. Ao contrário, um indivíduo que adere a um estereotipo não deve ser castigado, e quando o é pode ser considerado um tratamento injusto. No entanto, não é por pertencermos a um grupo que devemos agir de acordo com a forma como os outros acreditam que devemos agir, ou seja, um jovem não tem obrigatoriedade de ter mais conhecimentos tecnológicos do que os restantes indivíduos de outras faixas etárias, e quando não adere ao estereótipo das competências tecnológicas, não tem de, necessariamente, ser castigado pelos outros. Assim, de acordo com os resultados, podemos considerar que quem não adere ao estereótipo prescritivo das competências tecnológica é castigado, em todas as idades, pois não conseguimos provar que os mais jovens são os que sofrem mais com este assunto, uma vez que não existiram

resultados significativos no que toca à idade. Tudo isto, pode ter implicações nas organizações, pois o tratamento injusto pode se tornar negligenciado e pôr em causa quem não adere aos estereótipos prescritivos de idade.

Ainda que este estudo não tenha provas suficientes das diferenças significativas da idade nas perceções de justiça, obteve também contributos para a literatura da justiça, que refere que é um assunto complexo e subjetivo, cada indivíduo faz os seus juízos e por isso existem muitas perceções de justiça diferentes, sendo um tema difícil de estudar (Colquitt, 2001). Quem não adere aos estereótipos prescritivos tem custos e quem adere tem benefícios. Não foram encontrados resultados significativos no que toca à idade para as três perceções de justiça escolhidas (organizacional, distributiva e retributiva), e por isso sugerimos que podem não ter sido uma boa escolha, estudos futuros deveriam utilizar outras perceções de justiça como a justiça global, interacional ou processual.

Quanto à discriminação, o mesmo acontece. Foi sugerido dos resultados que quando um indivíduo adere a um estereótipo prescritivo de idade, não recebe um tratamento discriminatório. Por contraste, quando não adere, já é discriminado. Assim, podemos afirmar que o nosso resultado está de acordo com a literatura, os estereótipos prescritivos podem levar a comportamentos discriminatórios nas organizações (Burgess e Borgida, 1999). Porém, uma situação não implica necessariamente a outra. O indivíduo pode não ter as capacidades e os conhecimentos que o estereótipo prescritivo requere, e não é por isso que deve ser discriminado. Pode ter outros talentos e outros gostos, e não é por estar associado a um grupo etário que têm todos que se comportar da mesma forma. Neste caso, também não conseguimos encontrar influencia da idade, e não conseguimos provar que os jovens são mais discriminados que os mais velhos, apenas que os indivíduos que não aderem ao estereótipo recebem mais tratamentos discriminatórios do que os aderem.

Quanto à idade do alvo, não encontrámos efeitos para nenhuma das variáveis, com a exceção da variável “performance”. Os resultados demonstraram que existiram diferenças significativas, quando o alvo não adere, entre o alvo mais jovem e alvo mais velho, sendo o mais jovem o mais visado. É importante existirem estudos futuros sobre isto, porque demonstra que o idadismo contra os mais jovens existe. O cenário para o alvo mais jovem e para o alvo mais velho foi igual, ambos tiveram a mesma performance na formação dada pela empresa e foi atribuída aos mais jovens uma pior performance do que aos velhos, o que prova que os mais jovens estão mesmo associados ao estereótipo prescritivo das competências tecnológicas, não aderiram, tiveram um desempenho mais fraco.

Tudo isto, pode ter implicações nas organizações, pois o tratamento injusto pode se tornar negligenciado, pondo em causa quem não adere aos estereótipos prescritivos de idade, sendo que está provado que os mais jovens sofrem de discriminação etária nas organizações devido a estereótipos prescritivos de idade (Snape e Redman, 2003).

Por isso, é importante dar continuidade a este estudo e aprofundar o tema dos estereótipos prescritivos na literatura, sobretudo dos mais jovens que são os mais visados. As organizações devem tomar conhecimento da existência de estereótipos prescritivos e dedicarem-se a combatê-los ou a minimizá-los, promovendo a igualdade, a confiança, a aceitação e a tolerâncias para todos os grupos de faixas etárias (Liebermann et al., 2013). Jungmann et al. (2020) afirmaram que isto será uma tarefa muito complexa e difícil, pois os estereótipos de idade são os que têm uma maior possibilidade de permanecer nas organizações, em equipas de trabalho (Snape e Redman, 2003). Assim, é importante a implementação de políticas que incentivem um bom ambiente organizacional, coeso, onde os colaboradores se sentem à vontade para comunicar e expressar as suas opiniões, dando-se a conhecer e evidenciando as suas diferenças e semelhanças (Finkelstein et al., 2015). Os supervisores e os recrutadores têm um papel fundamental, devem receber formação sobre estereótipos prescritivos de idade de modo a saberem agir contra os mesmos. Os Recursos Humanos devem implementar práticas que contribuam para a união dos grupos etárias, como por exemplo, processos de integração, eventos fora do contexto de trabalho para que todos se possam conhecer melhor, promover a entreajuda e o trabalho em equipa, realizar avaliações com frequência para recolher as perceções dos colaboradores e perceber como se estão a sentir dentro da organização.

3.3 Limitações e estudos futuros

Este estudo teve limitações que justificaram a ausência dos resultados esperados e podem ser úteis para se ter em atenção em estudos futuros. A primeira a referir é relativa à amostra, a amostra foi pequena, apenas 325 pessoas acederam ao link de pesquisa e 210 participaram realmente no estudo, o que faz com que a fiabilidade e a validade dos resultados possam ser mais instáveis. Esta amostra foi alcançada pelo método de amostragem não probabilístico, foi uma amostragem por conveniência através de uma rede de contactos próximos, enviada para pessoas e grupos que por sua vez enviaram também para outras pessoas ou grupos, e através da divulgação do link de pesquisa em redes sociais, como por exemplo, Linkedln, Facebook e Instagram. Este método pode levar a um enviesamento dos resultados e a uma amostra não

representativa, uma vez que, os participantes encontram-se dentro do ciclo de vida de quem partilha, a maioria dos participantes eram trabalhadores mais jovens e quem partilhou também foram trabalhadores mais jovens, caso a amostra fosse mais variada no que toca à idade, os resultados também poderiam variar mais. Além disso, os resultados podem ter sido enviesados pelo género dos participantes, 64% eram do sexo feminino e 36% do sexo masculino, o que destaca a não representatividade da amostra. Este aspeto conduz-nos à sugestão de estudos futuros, uma sugestão, poderia passar por ser apresentado um alvo feminino em vez de um masculino, de modo a averiguar se havia alterações nos resultados.

Outra limitação foi o próprio cenário, apesar de nos tentarmos aproximar da realidade, trata-se apenas de um cenário hipotético e não de um contexto real de uma organização. Deste modo, os participantes não têm acesso a toda a informação que seria necessária para responder a todas as questões, como por exemplo, não foi mencionado o clima organizacional. O cenário criado estabeleceu uma boa realidade interna teórica, mas tem falta de validade externa, ou seja, não tem validade suficiente para ser aplicado noutros tempos, realidades ou momentos, sendo que não foram medidos vários aspetos. Porém, seria difícil e complexo estudar o cenário em contexto real, uma vez que, iríamos encontrar vários fatores externos que não iriamos conseguir compreender ou saber que poderiam influenciar os resultados. É importante ter isto em conta em estudos futuros, criar um cenário com uma validade externa, fornece mais garantias quanto aos resultados. Ainda relativamente ao cenário, outra limitação encontrada foi a idade do alvo. Na pergunta de resposta aberta, podemo-nos deparar com várias respostas que referiam que o alvo mais velho, de 53 anos, não era considerado como "mais velho". A realização de um pré-teste para as idades do alvo teria sido crucial para se chegar à conclusão de quais as idades mais apropriadas. Em estudos futuros, será indispensável realizar-se um pré-teste, de modo que o cenário seja mais próximo da realidade. Do mesmo modo, poderiam ser utilizados outros tipos de idade em estudos futuros, como por exemplo, a idade organizacional (anos que o indivíduo trabalha para uma determinada organização), idade funcional (idade com base no desempenho do indivíduo) ou idade psicossocial (idade com base nas perceções individuais e socais da idade) (Kooij et al., 2008).

O cenário levou a que os participantes dessem mais importância ao comportamento do alvo em relação ao estereótipo prescritivo, o que fez com que a idade não tivesse tanta relevância para os mesmos. Podemos notar através do Anexo A e B que a idade apenas foi mencionada no início do cenário e que a adesão ou não adesão ao estereótipo está descrita de uma forma mais completa, referindo até em percentagem quanto o alvo tinha aprendido.

Existe uma tendência por parte dos indivíduos, de recompensar quem adere ao estereótipo prescritivo, por corresponder às expectativas sobre a forma como os membros de um grupo se devem comportar e de punir quem não adere ao estereotipo prescritivo, por não corresponder às expectativas (North e Fisk, 2013a). Neste estudo, o cenário apenas teve um tipo de resultado, negativo, independentemente da adesão ou não adesão do alvo ao estereótipo, e, portanto, o alvo foi punido em ambos os casos. Seria interessante, em estudos futuros utilizar-se um cenário em que o resultado fosse positivo, ou ter várias versões em que o resultado também variasse, fazendo parte da manipulação. Assim, poderíamos analisar como iria influenciar algumas variáveis, como a discriminação e as perceções de justiça.

CAPÍTULO 4

Conclusão

Idadismo é um problema que precisa de ser mais estudado e ganhar mais atenção por ser uma questão séria e preocupante que pode afetar todos os grupos etários (Mikton et al., 2021). Consequentemente, também são precisos mais estudos sobre estereótipos prescritivos de idade, uma vez que é uma das principais razões que leva ao idadismo (Finkelstein et al., 2013). Estes estudos devem incidir sobretudo nos mais jovens, pois em relação aos mais velhos existe um estudo de North e Fiske (2013b) e em relação aos mais jovens não conseguimos encontrar nada na literatura. Para acrescentar, os mais jovens são os que mais sofrem com idadismo (Snape e Redman, 2003). O presente estudo contribuiu para a literatura sobre os estereótipos prescritivos de idade dos mais jovens, embora não tenhamos encontrado resultados significativos a não ser para a performance. Os resultados demonstraram que os jovens têm uma melhor performance no que toca à adaptação e aprendizagem de novas tecnologias, e que quando estes não aderem ao estereótipo são mais vistos de forma negativa do que os indivíduos de meia-idade ou os mais velhos, uma vez que existe um estereótipo prescritivo associado aos jovens de que devem ser tecnologicamente mais competentes e inteligentes. Para acrescentar, os resultados mostraram-nos ainda que as punições aos trabalhadores são consideradas mais justas quando os trabalhadores não aderem aos estereótipos prescritivos de idade, o que vai ao encontro dos autores North e Fiske, (2013a), que afirmam que a punição da adesão ao estereótipo prescritivo é interpretada como mais injusta do que a punição da não adesão, pois quando o indivíduo adere ao estereótipo não existe motivo para o castigar, e quando não adere, o mesmo não correspondeu às expectativas, existindo assim um motivo para o castigo. É necessário existirem mais estudos futuros que relacionem idadismo e estereótipos prescritivos de idade com perceções de justiça, utilizando os vários tipos de justiça em vários contextos de trabalho.

Apesar de a maioria dos nossos resultados não terem suportado as nossas hipóteses, desejamosque este estudo tenha contribuído para a literatura sobre o tema, realçar a importância do mesmoe incentivar a estudos futuros. Este é um tema inovador (não existe muita literatura) e relevante,a diversidade etária, o idadismo e os estereótipos prescritivos são predominantes nas organizações e na sociedade, é crucial investigá-los, e passar a informação sobre os mesmos

aos indivíduos sobretudo dentro dos seus locais de trabalho. É importante desenvolverem-se estratégias de combate ao idadismo nas organizações.

Referências bibliográficas

Abrams, D., Russell, PS, Vauclair, M., Swift, H., 2011. *Ageism in Europe: Findings from the European Social Survey*. London: AgeUK.

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

Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., and Vohs, K. D., 2001. Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 5(4), 323–370. Available: https://doi.org/10.1037/1089-2680.5.4.323

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

Bratt, C., Abrams, D., Swift, J. H., Vauclair, C., Marques, S., 2017. Perceived Age Discrimination Across Age in Europe: From an Ageing Society to a Society for All Ages. *Developmental Psychology* 54 (1), 167–180.

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

Butler, R. N., 1969. Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9, 243–246. Available: https://doi.org/10.1093/geront/9.4_part_1.243

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

Cohen-Charash, Y., and Spector, P.E., 2001. The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321. Available: https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958

Cojuharenco, I., and Patient, D., 2013. Workplace fairness versus unfairness: Examining the differential salience of facets of organizational justice. *Journal of Occupational and*

Organizational Psychology, *86*(3), 371-393. Available: https://doi.org/10.1111/joop.12023

Colquitt, J. A., 2001. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 386–400. Available: https://doi.org/10.1037/0021- 9010.86.3.38

Colquitt, J. A., Zapata-Phelan, C. P., and Roberson, Q. M., 2005. Justice in teams: A review of fairness effects in collective contexts. In J. J. Martocchio (Ed.*), Research in personnel and human resources management* (Vol. 24, pp. 53–94). Elsevier Science/JAI Press. Available: https://doi.org/10.1016/S07427301(05)24002-1

Correia, I., 2010. Psicologia Social da Justiça: Fundamentos e desenvolvimentos teóricos e empíricos. *Análise Psicológica*, 28(1), 7-28. Available: https://doi.org/10.14417/ap.249

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

Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., and Schminke, M., 2001. Three roads to organizational justice. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 20, pp. 1–123). Elsevier Science/JAI Press. Available: https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20001-2

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

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

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

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

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

Finkelstein, L., and Farrell, S., 2007. An expanded view of age bias in the workplace. In K. Shultz & G. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century* (pp. 73–108). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

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

Finkelstein, L. M., King, E. B., and Voyles, E. C., 2015. Age metastereotyping and cross-age workplace interactions: A meta view of age stereotypes at work. *Work, aging and retirement*, *1*(1), 26-40.

Fiske, S. T., and Neuberg, S. L., 1990. A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23, 1-74. Available: https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60317-2

Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., and Xu, J., 2002. A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878 –902.

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

Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., and Hummert, M. L., 2004. How young and older adults differ in their responses to perceived age discrimination. *Psychology and Aging*, 19, 326 –335.

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

Hogg, M. A., and Rinella, M. J., 2018. Social identities and shared realities. *Current opinion in psychology*, 23, 6–10. Available: https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.10.003

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

Kline, R. B., 2011. *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guildford Press

Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., and Dikkers, J., 2008. Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364– 394. Available: https://doi.org/10.1108/02683940810869015

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

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

Marciano, J., Marques, S., Ramos, M., Gerardo, F., Cunha, C. L., Girenko, A., Alexandersson, J., Stree B., Lamanna, M., Lozenratto, M., Mikkelsen, L. P., Bundgård-Jørgensen, U., Rêgo, S. and Vries, H., 2021. Too old for technology? Stereotype threat and technology use by older adults, 41, (7), 1503–1514.

Marques, S., Lima, M. L., Novo, R., 2006. Stereotypical traits associated with young and old people in Portugal. *Laboratório de Psicologia*, 4 (1): 91-108.

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

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

Nelson, T. D. (Ed.), 2002. Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons. Cambridge, MA US: The MIT Press.

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

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

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

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

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

Paleari, F. G., Brambilla, M., and Fincham, F. D., 2019. When prejudice against you hurts others and me: The case of ageism at work. *Journal of Applied Social Psychology*, 49(11), 704– 720. Available: https://doi.org/10.1111/jasp.12628

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

Prentice, D. A., and Carranza, E., 2002. What women should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 269–281. Available: https://doi.org/10.1111/1471-6402.t01-1-00066

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

Roberson, Q., Ragins, B. R., and Ryan, A. M., 2017. The evolution and future of diversity at work. *Revista de Psicologia Aplicada*, 483-499.

Rosenberg, M. J., and Hovland, C. I., 1960. Cognitive, Affective and Behavioral Components of Attitudes. *New Haven*. CT: Yale University Press.

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

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

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

Stone-Romero, E. F., and Stone, D. L., 2005. How do organizational justice concepts relate to discrimination and prejudice? In J. Greenberg, & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of Organizational Justice* (pp. 439-467). Oxford: Taylor & Francis Group.

Tajfel, H., and Turner, J. C., 1979. An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin, & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-37). Monterey, CA: Brooks/Cole

Trepte, S. and Loy, L. S., 2017, Social identity theory and self-categorization theory. In P. Rössler, P., C. A. Hoffner, & L. van Zoonen (Eds.), T*he International Encyclopedia of Media Effects*. John Wiley and Sons, Inc., pp. 1-13. Available: https://doi.org/10.1002/9781118783764.wbieme0088

Truxillo, D. M., Finkelstein, L. M., Pytlovany, A. C., and Jenkins, J. S., 2015. Age Discrimination at Work: A Review of the Research and Recommendations for the Future. In A. J. Colella, & E. B. King (Eds.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*, (pp. 129–142). Oxford Library of Psychology. Available: https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.10

Van Knippenberg, D., and Schippers, M. C., 2007. Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515–541. Available: https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.08554

Warr, P., 1994. Age and employment. In H. C. Triandis, M.D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2 nd ed., Vol. 4, pp. 485-550) Consulting Psychologist Press, Palo Alto, CA.

Wenzel, M. and Okimoto, G. T., 2016. *Handbook of social justice theory and research*. Clara Sabbagh Manfred Schmitt (Eds.) (pp. 237-241).

Anexos

Anexo A – Cenário para adesão ao estereótipo

O João tem **26/41/53 anos de idade** e trabalha há 4 anos na indústria de alta intensidade tecnológica. A empresa onde o João trabalha está neste momento a passar por uma restruturação interna de forma a aumentar a sua competitividade no mercado. Parte desta restruturação passa pela introdução de uma nova tecnologia. Em vez de recrutar novos colaboradores, a empresa decidiu requalificar alguns dos seus colaboradores. Essa requalificação envolve um programa de formação na nova tecnologia, com uma duração estimada de dois meses. Um dos trabalhadores sinalizados foi o João, de **26/41/53 anos.** No final da formação, foi feita uma avaliação das competências dos formandos. **O João demonstrou grande rapidez e facilidade na aprendizagem e adquiriu todas as competências tecnológicas necessárias para a nova função, tendo aprendido 100% do material esperado ao fim de 2 meses.** Este tem sido o comportamento habitual do João na empresa sempre que lhe é colocado um novo desafio tecnológico: aceita os desafios, aprende com facilidade e adquire as competências esperadas. No final do período da formação**, a chefia decidiu não colocar o João na nova posição.**

Anexo B – Cenário para não adesão ao estereótipo

O João tem **26/41/53 anos de idade** e trabalha há 4 anos na indústria de alta intensidade tecnológica. A empresa onde o João trabalha está neste momento a passar por uma restruturação interna de forma a aumentar a sua competitividade no mercado. Parte desta restruturação passa pela introdução de uma nova tecnologia. Em vez de recrutar novos colaboradores, a empresa decidiu requalificar alguns dos seus colaboradores. Essa requalificação envolve um programa de formação na nova tecnologia, com uma duração estimada de dois meses. Um dos trabalhadores sinalizados foi o João, de **26/41/53 anos.** No final da formação, foi feita uma avaliação das competências dos formandos. No final da formação, foi feita uma avaliação das competências dos formandos. **O João demonstrou mestria nas componentes básicas, mas dificuldade na aprendizagem de alguns conteúdos mais avançados e ainda não adquiriu todas competências tecnológicas para a nova função, tendo aprendido apenas 75% do material esperado ao fim de 2 meses.** Este tem sido o comportamento habitual do João na empresa sempre que lhe é colocado um novo desafio tecnológico: acompanha os aspetos básicos, mas tem dificuldades com elementos mais avançados, não adquirindo todas as competências esperadas. No final do período da formação, **a chefia decidiu não colocar o João na nova posição.**

Anexo C – WAYS: Dimensão Vitalidade-Inovação

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

Os trabalhadores mais jovens, especialmente...

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

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

Anexo D – Itens da escala da concordância com a decisão da chefia

Tendo em conta a idade de João, quanto concorda com a decisão tomada pela chefia?

	Discordo Fortemente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Fortemente
Considero aceitável a decisão comunicada	○	○	○	○	○	○
Eu apoio a decisão	○	○	○	○	○	○
Aceito a decisão	○	○	○	○	○	○

Anexo E – Item da performance

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

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

Anexo F – Itens da escala da Justiça Organizacional

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

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

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

	Discordo Fortemente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Fortemente
que João recebeu foi justo.						

Anexo G – Itens da escala da Justiça Distributiva

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

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

	Discordo Fortemente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Fortemente
O resultado que João obteve, refletiu o esforço que o mesmo exerceu.	○	○	○	○	○	○
O resultado de João foi apropriado para o trabalho que o mesmo completou.	○	○	○	○	○	○
O resultado de João refletiu o que ele contribuiu para a organização.	○	○	○	○	○	○
O resultado de João foi justificado, tendo em conta o seu desempenho.	○	○	○	○	○	○

Anexo H – Itens da escala da Justiça Retributiva

Tendo em consideração a situação que leu, a idade de João e a decisão de não colocar o João na posição, imagine que é um colega de trabalho dele.
Indique até que ponto concorda ou discorda com as afirmações seguintes:

	Discordo Fortemente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Fortemente
Gostaria de alertar os colegas de trabalho de João que a chefia foi injusta.	○	○	○	○	○	○
A chefia do João deve ser repreendido pela sua decisão	○	○	○	○	○	○
Estaria disposto a assinar uma carta a afirmar que a chefia tomou a decisão errada e deveria ser mais cuidadosa no futuro.	○	○	○	○	○	○
Eu escreveria uma carta para apresentar uma reclamação	○	○	○	○	○	○

	Discordo Fortemente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Fortemente
da chefia por ter tomado a decisão errada.						

Anexo I – **Itens da escala da Discriminação**

Devido à sua idade, o João...

	Discordo Fortemente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concord Fortemer
...foi desconsiderado para a nova função de trabalho	○	○	○	○	○	○
... não teve as suas contribuições tão valorizadas	○	○	○	○	○	○
... foi avaliado de forma menos favorável, injustamente	○	○	○	○	○	○
...recebeu menos apoio dos colegas	○	○	○	○	○	○
...foi tratado como sendo menos capaz	○	○	○	○	○	○
... foi tratado com menos respeito	○	○	○	○	○	○

Anexo J – Itens da escala do Modelo do conteúdo dos estereótipos

Modelo do conteúdo dos estereótipos

Tendo em conta a idade de João, você considera-o:

	Discordo Fortemente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Fortemente
Confiável	○	○	○	○	○	○
Pessoa de princípios	○	○	○	○	○	○
Justo	○	○	○	○	○	○
Honesto	○	○	○	○	○	○
Competente	○	○	○	○	○	○
Confiante	○	○	○	○	○	○
Ambicioso	○	○	○	○	○	○
Assertivo	○	○	○	○	○	○
Amigável	○	○	○	○	○	○
Altruísta	○	○	○	○	○	○
Empático	○	○	○	○	○	○

Anexo K – Manipulação da idade e manipulação do comportamento do alvo

Que idade tem o João no cenário apresentado?

- ○ 26 anos
- ○ 41 anos
- ○ 53 anos

Considera o João um trabalhador:

- ○ Trabalhador/a mais jovem
- ○ Trabalhador/a de meia-idade
- ○ Trabalhador/a mais velho

No Cenário apresentado:

O João não se conseguiu adaptar à nova tecnologia, apresentou muitas dificuldades e demorou muito tempo para aprender.	○ ○ ○ ○ ○ ○	O João adaptou-se à nova tecnologia, aprendeu com facilidade e rapidez.

Anexo L – Questões sociodemográficas

Sexo

- ◯ Masculino
- ◯ Feminino

Estatuto Laboral

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

Ocupa um cargo de chefia?

- ◯ Sim
- ◯ Não

Trabalha em Recursos Humanos (RH)?

- ◯ Sim
- ◯ Não

Trabalha em tecnologia?

- ◯ Sim
- ◯ Não

Como se vê a si próprio/a?

- ◯ Trabalhador/a mais jovem
- ◯ Trabalhador/a de meia-idade
- ◯ Trabalhador/a mais velho