



Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros

Ageism in the organizational context – the perception of Brazilian workers

Lucia Helena de Freitas Pinho França¹
Andreia da Rocha Siqueira-Brito¹
Felipe Valentini¹
Ione Vasques-Menezes¹
Claudio Vaz Torres²

Resumo

Objetivo: elaborar a escala de ageísmo no contexto organizacional (EACO), buscando evidências de validade da sua estrutura e investigando possíveis diferenças nos preconceitos contra trabalhadores mais velhos. Este artigo destaca ainda diferenças observadas entre o sexo, idade e nível de escolaridade dos participantes. *Método:* O trabalho foi dividido em dois estudos: o primeiro voltou-se para a construção da EACO, testando a compreensão do instrumento inicial com 82 trabalhadores. Uma nova versão foi enviada e analisada por 10 juízes, resultando em uma escala de 28 itens com seis dimensões. O segundo estudo apresentou evidências de validade da EACO, utilizando uma amostra mais robusta e nacional. O instrumento modificado foi enviado eletronicamente para 2.400 trabalhadores de diversas idades e regiões brasileiras, obtendo-se o retorno de 600 participantes. *Resultados:* Análises fatoriais exploratórias (AFE) resultaram na EACO com 14 itens, eigenvalues, cargas fatoriais e comunalidades satisfatórios, agrupados em duas dimensões: D1 – atitudes negativas, composta por aspectos cognitivos e de saúde ($\alpha=0,83$) e D2 – atitudes positivas, composta por aspectos afetivos ($\alpha=0,77$). Os trabalhadores mais jovens apresentaram atitudes mais negativas contra o envelhecimento que os mais velhos; estes apresentaram atitudes mais positivas do que os mais jovens. *Conclusão:* A EACO é um instrumento que testou o ageísmo nas organizações demonstrando evidências de validade. Contudo, é recomendado que a escala seja utilizada também em sua versão mais longa em futuras pesquisas com grupos nacionais e transnacionais, com participantes de diferentes níveis educacionais.

Palavras-chave: Ageísmo.
Envelhecimento. Preconceito.
Avaliação. Organizações.

¹ Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO), Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Niterói, Rio de Janeiro, Brasil.

² Universidade de Brasília (UnB), Instituto de Psicologia (PSTO), Programa de Pós-Graduação de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Brasília, DF, Brasil.

Financiamento de pesquisa: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro - FAPERJ – APQ1 – E-26/110.830/2013.

Abstract

Objective: elaborate a scale for ageism in an organizational context (Escala de Ageismo no Contexto Organizacional or EACO), seeking evidence of its structural validity and investigating possible differences in prejudices against elderly workers. This article also highlighted differences between gender, age and levels of schooling. **Method:** the project was divided into two studies: the first focused on the construction of the EACO, testing the understanding of the initial instrument among 82 workers. A new version was sent to and analyzed by ten judges, resulting in a 28-item scale with six dimensions. The second study presented evidence of the validity of the EACO, using a more robust national sample. The modified instrument was electronically issued to 2,400 workers of varying ages from different regions of Brazil, with 600 participants responding. **Results:** Exploratory factorial analysis (EFA) resulted in an EACO with 14 items, with satisfactory eigenvalues, factorial loads and communality, grouped into two dimensions: D1 - negative attitudes, composed of cognitive and health aspects ($\alpha=0.83$) and D2 - positive attitudes, composed of affective aspects ($\alpha=0.77$). Younger workers had more negative attitudes towards aging than older workers, who in turn had more positive attitudes than younger individuals. **Conclusion:** The EACO tested ageism in organizations and demonstrated evidence of validity. It is also recommended, however, that the scale is used in its longer version in future research, with national and transnational groups and participants of different educational levels.

Keywords: Ageism. Aging. Prejudice. Evaluation. Organizations.

INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional é uma realidade no Brasil e no mundo^{1,2}. Com o aumento da expectativa de vida, o percentual de trabalhadores mais velhos no mercado também sofreu um acréscimo. No Brasil, estima-se que, em 2040, aproximadamente 57% da população em idade ativa terá mais de 45 anos³, um grande salto demográfico de acordo com Tafner, Botelho e Erbisti⁴. O mesmo ocorre em Portugal e em outros países da Europa que tem observado o seu envelhecimento em detrimento da população economicamente ativa⁵. A rapidez do processo de envelhecimento da população é um desafio, tanto para o pagamento das aposentadorias, quanto na oferta dos serviços de saúde e sociais necessários para esta população. Portanto, é possível prever que as pessoas trabalhem mais tempo diante da escassez de mão de obra especializada e a sustentabilidade da economia que demanda a continuidade dos trabalhadores mais experientes no trabalho^{5,6}.

O ageísmo está atrelado à diversidade e à inclusão que, recentemente, passaram a fazer parte das preocupações sociais e políticas, como apontado por Torres et al.⁷. A aceitação das diferenças leva ao desenvolvimento de atitudes e ações que estimulam

a inclusão e a punição aos comportamentos discriminatórios. Na prática, os meios de comunicação e a comunidade científica vêm se debruçando sobre o racismo e o sexismo, mas dentre os três *ismos* (racismo, sexismo e ageísmo), o *ageísmo* ainda tem sido pouco abordado, principalmente no que diz respeito à capacidade cognitiva do trabalhador mais velho, sua permanência e inclusão no mercado de trabalho^{8,9}.

O termo ageísmo ou preconceito de idade foi concebido por Butler¹⁰, como um processo de estereotipar sistematicamente e discriminar pessoas por meio da idade, afetando as decisões de contratar pessoas, cuidados médicos e a política social. Goldani⁹ diferencia ageísmo da discriminação por idade, considerando o primeiro como um sistema de atitudes atribuído pelos indivíduos e pela sociedade para os outros em razão da idade, enquanto o segundo exclui as pessoas simplesmente utilizando a idade como fator decisivo.

O ageísmo organizacional pode ser definido por um conjunto de atitudes negativas ou positivas frente ao envelhecimento, valorizando ou desvalorizando a força de trabalho dos mais velhos, favorecendo ou desfavorecendo a sua inclusão/exclusão e permanência

no mercado de trabalho¹¹. A discriminação quanto aos trabalhadores mais velhos, pode abranger desde a sua não contratação até a sua dispensa, especialmente quando a organização precisa reduzir seu quadro de funcionários.

Koppes et al.¹² apontaram que a discriminação de idade é uma das forças que impulsiona o ageísmo. Para esses autores, a discriminação na Holanda foi percebida como substancial – 14% dos trabalhadores reportaram ser discriminados e a proporção entre aqueles de 55-64 anos subiu para 20%.

Na Espanha, Alcover¹³ afirmou que é mais difícil para os mais velhos lidar com as incertezas e inseguranças vivenciadas no trabalho. É importante que as organizações conciliem direitos e oportunidades para trabalhadores de todas as idades e proporcionem um ambiente de trabalho favorável para se manterem competitivos.

Estudos europeus realizados por Van Dalen et al.¹⁴ e Van Dalen et al.¹⁵ e brasileiro por França et al.¹⁶ apresentaram resultados similares na percepção dos gestores: quanto aos trabalhadores mais velhos - destacaram-se a lealdade, a confiabilidade e as habilidades gerenciais; quanto aos mais jovens - as habilidades para lidar com novas tecnologias, saúde e vigor físico, e a vontade de aprender. No estudo brasileiro, apesar da consciência dos gestores quanto ao desafio do envelhecimento populacional, poucas medidas foram tomadas para reter ou recrutar trabalhadores mais velhos ou melhorar sua produtividade.

Nessa linha de pensamento, Iweins et al.¹⁷ afirmam que as organizações precisam promover saúde, segurança e qualidade do ambiente para os mais velhos continuarem trabalhando e estimular o desenvolvimento de equipes intergeracionais, que se configuram em importante método para quebrar preconceitos e beneficiar mutuamente os trabalhadores mais jovens e mais velhos¹⁸. Tais equipes poderão discutir problemas nacionais e locais e estimular a propor alternativas para o bem-estar coletivo e a redução dos preconceitos^{19,20}.

Os estereótipos negativos podem levar à exclusão dos trabalhadores mais velhos e precisam ser combatidos. Uma das formas de reduzir esses

estereótipos é aumentar os estudos e pesquisas sobre a percepção dos gestores e trabalhadores frente ao envelhecimento nas organizações, garantindo a reflexão em todos os setores da sociedade¹⁴⁻¹⁶ ainda mais em época de crise, onde é bem-vinda a cooperação de trabalhadores de todas as idades. Como ressaltado por Camarano et al.²¹ o mercado de trabalho precisa se preparar para absorver os trabalhadores mais velhos criando mais oportunidades de trabalho como tentativa de redução do preconceito sofrido pelo grupo.

Apesar disso, é difícil identificar o ageísmo e a falta de estudos e instrumentos para medi-lo diminuem as chances de produzir conhecimento e avançar nesta temática^{16,22,23}. A construção de uma escala de ageísmo organizacional poderá servir como um termômetro do que é preciso considerar em termos de intervenção para reduzir o ageísmo, estimulando a igualdade de oportunidades e participação laborativa em todas as faixas etárias.

Neste sentido, a presente pesquisa teve por objetivo elaborar uma escala de ageísmo para ser aplicada com trabalhadores de várias idades em todo o Brasil, buscando evidências de validade de sua estrutura. Ademais, buscou-se conhecer a percepção dos trabalhadores brasileiros quanto aos preconceitos contra os trabalhadores mais velhos, verificando se há diferenças entre o sexo, idade e nível de escolaridade dos participantes. O presente trabalho está apresentado em dois estudos: o primeiro estudo visou a construção da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO) propriamente dita, baseando-se em estudos anteriores sobre a temática e na sugestão dos 10 juízes. O segundo estudo utilizou uma amostra robusta e buscou evidências de validade para a EACO.

MÉTODO DO ESTUDO 1

Construção da Escala do Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO)

A amostra foi composta por 82 trabalhadores de 62 empresas públicas e privadas situadas no Rio de Janeiro e em Minas Gerais, Brasil, que após serem convidados, aceitaram participar da pesquisa. O principal critério de inclusão foi a idade dos

participantes, que foram divididos em dois grupos: o primeiro, com trabalhadores de 18 a 35 anos e o segundo com 50 anos ou mais. A média de idade do grupo dos mais jovens (N=47) foi de 29 anos ($\pm 3,9$) e a do grupo dos mais velhos (N=35) foi de 55,7 anos ($\pm 4,4$).

Baseando-se na revisão de literatura nacional e internacional sobre ageísmo^{10,11,14,15} e na prática de 30 anos em consultoria da primeira autora com o tema do envelhecimento nas organizações, foi elaborado um instrumento inicial com 46 itens. Os itens do instrumento foram dispostos em uma escala do tipo Likert variando de 1 *Discordo totalmente* e 5 *Concordo totalmente*.

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Pesquisa e Ética da Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO) e aprovado em 8-11-2012, N° 78-2012. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo assegurado aos participantes o sigilo e anonimato dos dados, que não teriam nenhum ônus ou receberiam quaisquer pagamentos e poderiam retirar-se da pesquisa a qualquer momento.

A primeira versão da escala com 46 itens foi avaliada por 82 participantes. Os pesquisadores selecionaram os itens que obtiveram entendimento da maioria dos participantes, resultando em uma versão com 39 itens. Esta segunda versão, foi enviada a uma avaliação de 10 juízes, que analisariam a validade conceitual, semântica e operacional dos itens e os agrupamentos apresentados em sete categorias, de forma a resultar em uma escala a ser testada posteriormente em amostra maior.

No que concerne à clareza, os juízes deveriam observar a inteligibilidade de cada item e sua capacidade de representar uma única ideia, de forma simples, direta e sem ambiguidades. No que tange à relevância, a pontuação deveria espelhar a importância de cada item em relação às percepções sobre o envelhecimento nas organizações.

RESULTADOS DO ESTUDO 1

O instrumento preliminar com 46 itens foi testado em uma amostra de 82 trabalhadores dos dois grupos etários. Foram retirados dois itens que não foram respondidos por mais de 30% da amostra e outros cinco itens que apresentaram restrição de variabilidade, ou seja, 90% das respostas estavam concentradas entre as opções 1 e 2 (discordo totalmente e discordo). Os itens se encaixavam em sete categorias cujos conteúdos foram abordados na literatura, tais como: 1) Normas/Políticas organizacionais; 2) Saúde e segurança do trabalho; 3) Aspectos cognitivos; 4) Liderança/ Aceitação de ordem; 5) Equilíbrio emocional; 6) Produtividade e 7) Representatividade/ empregabilidade.

Na segunda etapa deste estudo, a escala então com 39 itens, foi analisada por 10 juízes - professores e pesquisadores que atuavam na área do envelhecimento e/ou trabalhavam com análises psicométricas em oito universidades brasileiras (UFF, UFSC, UERJ, UFPA, UFV, UNIVERSO, UFRR e UNB). Os juízes avaliaram a validade conceitual, semântica e operacional dos itens e os agrupamentos apresentados, compactando as respostas entre as sete categorias acima. Eles pontuaram os itens em graus (entre 0 a 3), quanto à clareza e relevância dos itens, bem como sua pertinência e adequação nas categorias, esperando-se, no mínimo, uma concordância mínima de 80% dos experts.

Conforme os critérios definidos acima, 11 itens foram retirados e em função da explicação teórica das dimensões, optou-se pela retirada da sétima dimensão - Representatividade/ empregabilidade. Assim, a EACO foi composta por seis categorias teóricas: 1) Normas/Políticas organizacionais; 2) Saúde e segurança do trabalho; 3) Aspectos cognitivos; 4) Liderança/ Aceitação de ordem; 5) Equilíbrio emocional; 6) Produtividade; como descritas no Quadro 1. A escala agora composta por 28 itens, foi testada em estudo maior, como pode ser observado no estudo 2 descrito abaixo.

Quadro 1. Categorias propostas para a Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO). Niterói, Rio de Janeiro, 2014.

Categorias	Definição
D1 - Normas/Políticas Organizacionais Itens: 13, 19, 22, 25 e 28	Normas são parâmetros ou orientações para a tomada de decisão, que incluem a definição dos níveis de delegação, faixa de valores e/ou quantidades limites e de abrangência das ações para a consecução dos desafios e objetivos ³⁰ .
D2 - Saúde e Segurança no Trabalho Itens: 2, 3 e 26	A OMS ³¹ define saúde como a situação de perfeito bem-estar físico, mental e social. Sendo assim, no âmbito laboral, a saúde dos trabalhadores está relacionada ao bem-estar físico, mental e social, incluindo a prevenção e controle de acidentes e doenças através da redução das condições de risco.
D3 - Aspectos Cognitivos Itens: 1, 4, 7, 16, 17, 21, e 27	Os aspectos cognitivos englobam a aprendizagem, memorização e concentração na realização de tarefas, processamento de informações e resolução de problemas ³² .
D4 - Liderança/Aceitação de Ordens Itens 6, 12 e 14	Liderança é o processo de influência entre o líder e seguidor, relacionamento hierárquico, orientado principalmente para o atendimento de objetivos e expectativas mútuas ³³ .
D5 - Inteligência emocional Itens 8, 9, 10, 15 e 18, 23	Inteligência emocional é constituída por cinco habilidades básicas e interdependentes: autoconsciência, automotivação, autocontrole, empatia e sociabilidade. As três primeiras dizem respeito a exames de reações do eu e ao que o indivíduo faz com seus próprios sentimentos, enquanto que as demais se voltam para fora, em direção aos sentimentos dos outros e às interações sociais ³⁴ .
D6 – Produtividade nas organizações Itens 5, 11, 20 e 24	Produtividade é o indicador de eficiência que orienta a organização para ações que fortalecem a saúde financeira da empresa e aumentam a sua competitividade ³⁵ .

Quadro elaborado pelos próprios autores

MÉTODO DO ESTUDO 2

Evidências de validade da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO)

Em continuidade ao primeiro estudo, o estudo 2 utilizou uma amostra de conveniência com 2.400 trabalhadores com mais de 18 anos, de todas as regiões do país. O banco de dados foi criado utilizando e-mails de amigos e colaboradores e a técnica da bola de neve, onde cada participante foi estimulado a convidar amigos de sua rede social online.

Participaram deste segundo estudo 600 trabalhadores de empresas públicas (56%) e privadas

(44%), de grande (38%) e médio porte (62%), dos setores: de energia, transporte, educacional, bancário, informática, forças armadas e industrial. A maior parte da amostra era do sexo feminino (66%), com idades entre 18 e 75 anos ($M=42,36; \pm 13,11$) e a maior parte (62%) não exercia cargo de chefia. A maioria possuía pós-graduação (61%) e pouco mais da metade (53%) era casada ou vivia com companheiro (a). A região Sudeste obteve a maior representatividade (50%), seguida do Nordeste (23%), Norte (11%), Centro-Oeste (9,0%) e Sul (7%).

A EACO pronta para ser testada neste segundo estudo foi composta por 28 itens, como pode ser observado no Quadro 2.

Quadro 2. Escala de Ageísmo nas Organizações Brasileiras (EACO). Niterói, Rio de Janeiro, 2014.

Este instrumento aborda o envelhecimento e o trabalho. Leia cada frase e escolha entre as alternativas 1 2 3 4 5, o valor que parecer mais apropriado, sendo que 1 = “discordo totalmente” e, 5 = “concordo totalmente”.
Trabalhadores mais jovens = até 35 anos Trabalhadores mais velhos = 60 anos ou mais

1	Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho
2	Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade
3	Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho
4	Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração
5	Trabalhadores mais jovens suportam uma jornada de trabalho maior
6	Trabalhadores mais velhos têm dificuldades para receber ordens de trabalhadores mais jovens
7	Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas
8	Trabalhadores mais jovens, geralmente, não têm paciência para lidar com os trabalhadores mais velhos
9	Trabalhadores mais velhos são mais resistentes às mudanças
10	Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens
11	Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos
12	De forma geral, os trabalhadores mais velhos têm mais dificuldades de relacionamento do que os mais jovens
13	As pessoas devem se aposentar obrigatoriamente aos 70 anos
14	Trabalhadores mais velhos não devem ocupar cargos de chefia
15	Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens
16	De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho
17	Trabalhadores mais jovens são mais capazes de aprender novas tecnologias
18	Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho
19	Treinar trabalhadores mais velhos é perda de investimento
20	O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores
21	Trabalhadores mais velhos são menos criativos do que os mais jovens
22	As organizações deveriam contratar trabalhadores mais velhos em maior número
23	Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens
24	A saída dos trabalhadores mais velhos pode aumentar a produtividade das organizações
25	Aposentados não deveriam continuar trabalhando
26	Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens
27	Trabalhadores mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos
28	Trabalhadores mais velhos devem ter horários de trabalho reduzidos

Quadro elaborado pelos próprios autores

As análises fatoriais foram realizadas por meio de eixos principais (*Principal Axis Factors – PAF*), e a matriz das cargas fatoriais foi rotacionada por método ortogonal Equamax. A consistência interna dos escores foi avaliada por meio de Alfa de Cronbach. As relações entre os escores da escala e as variáveis externas sexo, grupos etários, escolaridade, empresas públicas vs privadas foram avaliadas por meio de teste *t*. Além disso, foram testadas correlações de Pearson entre os escores de ageísmo, sexo, idade e escolaridade. Por fim, foram efetuadas regressões lineares múltiplas para verificar a influência da idade, sexo e nível de instrução sobre as atitudes positivas e negativas frente ao envelhecimento no contexto organizacional.

RESULTADOS DO ESTUDO 2

Da escala original de 28 itens, foram retirados os itens 14 e 19 por apresentarem restrição de variabilidade, ou seja, mais de 90% das respostas foram concentradas entre as opções 1 e 2 (discordo totalmente e discordo). Por se tratar de um estudo exploratório, adotou-se o critério da exclusão gradativa de itens: comunalidade abaixo de 0,20, depois 0,25 e por fim 0,28. Desta forma, evitou-se a retirada de grande parte dos itens logo na primeira análise. Uma nova análise realizada verificou a necessidade da retirada de cinco itens (8, 13, 17, 25 e 28) por apresentarem comunalidade abaixo de 0,20. A análise realizada a seguir demonstrou que mais cinco itens (6, 9, 12, 21 e 24) precisavam ser retirados por apresentarem comunalidades abaixo de 0,25. Ao final, foram retirados, ainda, os itens 5 e 22 com comunalidades abaixo de 0,28. A fim de preservar o maior número de itens e por estarem na linha limítrofe do que é recomendado (0,30), optamos por manter os itens 4 e 20.

Após a exclusão dos itens, realizou-se uma análise paralela para avaliar o número de fatores a serem extraídos. Para tanto, comparou-se a variância explicada pelas dimensões empíricas com a variância explicada das dimensões geradas a partir de banco de dados aleatórios, por meio do percentil 95. Observou-se a dificuldade de sustentar um terceiro fator, já que os dados aleatórios apresentaram uma variância explicada maior que os dados empíricos (Fatores empíricos: 34,6%; 21,0% e 7,5%, em ordem de fatores; Fatores aleatórios: 16,9%; 15,1% e 13,6%, em ordem de fatores). Portanto, foram extraídos dois fatores. A divergência entre os valores de variância explicada apresentada na Tabela 1 é justificada por estes dados terem sido analisados antes da rotação. Ademais, no *Scree Plot* a curva dos eigenvalues se estabiliza a partir do terceiro fator. Além disso, a terceira dimensão apresenta eigenvalue abaixo de 1, não justificando a sua extração.

Na análise fatorial exploratória, a primeira extração de fatores foi realizada por meio da análise dos seus componentes principais a fim de verificar o número inicial de fatores da matriz. A seguir, foi utilizado o método de estimação de parâmetros, ou seja, o *Principle Axis Factoring* (PAF) com rotação Equamax. A escala final apresentou 14 itens divididos em duas dimensões: i) D1 - atitudes negativas, definidas principalmente por aspectos cognitivos e de saúde, que revelou excelente consistência interna ($\alpha=0,83$), cargas fatoriais entre 0,53 e 0,64, $M=2,23$ ($\pm 0,69$) e ii) D2 - atitudes positivas, dimensão definida principalmente por aspectos afetivos, adequada consistência interna ($\alpha=0,77$) e cargas fatoriais de 0,57 a 0,71; $M=3,32$ ($\pm 0,82$). Tais fatores explicaram o total de 37% de variância.

Tabela 1. Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO). Niterói, Rio de Janeiro, 2014.

Itens	M (dp)	CF1	CF2	h ²
2. Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade	2,64 (±1,14)	0,64		0,41
1. Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho	2,38 (±1,11)	0,64		0,41
11. Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos	2,43 (±1,03)	0,63		0,40
7. Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas	2,17 (±1,05)	0,62		0,39
3. Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho	1,73 (±0,96)	0,58		0,34
27. Trabalhadores mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos	2,01 (±1,02)	0,58		0,34
26. Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens	2,03 (±1,03)	0,56		0,31
20. O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores	2,39 (±1,10)	0,53		0,29
4. Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração	2,30 (±1,09)	0,53		0,29
15. Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens	3,14 (±1,25)		0,71	0,50
23. Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens	3,27 (±1,07)		0,65	0,42
10. Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens	3,37 (±1,15)		0,63	0,41
18. Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho	3,36 (±1,11)		0,61	0,37
16. De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho	3,47 (±1,12)		0,57	0,32
Percentual de Variância Explicada (total=37%)		22,57	14,60	
Eigenvalues		3,87	2,56	

Tabela elaborada pelos próprios autores

Para efetuar uma análise das diferenças ou similaridades de percepções por idade, acerca dos trabalhadores mais idosos, a amostra foi dividida em dois grupos. Os trabalhadores mais jovens, com idade até 35 anos, formaram o primeiro grupo (N=212; M=28; ±6,34) e os trabalhadores mais velhos, com idade acima de 50 anos formaram o segundo grupo (N=193; M=57; ±5,76). Esta divisão seguiu o exemplo de estudos de Van Dalen et al.¹⁵ e França et al.¹⁶, quando analisados as percepções de grupos de jovens e idosos em função do envelhecimento nas organizações.

Os resultados revelaram que há diferenças significativas entre os grupos etários quanto às atitudes positivas e negativas frente ao envelhecimento organizacional (t=-5,96; p<0,001). Quanto às atitudes negativas (t=3,22; p<0,001),

o grupo dos trabalhadores mais jovens (M=2,30; ±0,57) apresentou média mais elevada e foram mais negativos frente ao envelhecimento do que o grupo dos mais velhos (M=2,07; ±0,70). Por outro lado, o grupo dos mais velhos (M=3,55; ±0,80) apresentou atitudes mais positivas do que os mais jovens (M=3,06; ±0,86) t=3,22; p<0,01.

Para analisar a existência de correlação entre os fatores foram realizadas análises de correlação de Pearson. O resultado das análises demonstrou que a correlação entre os fatores se apresentou baixa (0,09), indicando que a escala é ortogonal e seus fatores não estão correlacionados entre si. Foram realizadas correlações entre as dimensões da EACO - atitudes negativas (D1) e positivas (D2) e três variáveis independentes: idade, sexo e escolaridade, conforme pode ser visto na Tabela 2.

Tabela 2. Regressões e correlações entre as variáveis sexo, idade e escolaridade e as atitudes positivas e negativas frente ao envelhecimento no contexto organizacional. Niterói, Rio de Janeiro, 2014.

Variável Dependente / Output	Variáveis Predictoras / Input		B	t	p
Atitudes positivas	Sexo		0,11	2,72	0,007**
	Idade		0,13	3,16	0,002**
	Escolaridade		-0,03	-0,82	0,41
Atitudes negativas	Sexo		-0,40	0,99	0,32
	Idade		-0,29	-7,28	0,000***
	Escolaridade		-0,17	-4,28	0,000***
Correlações	1	2	3	4	5
D1-Atitudes negativas	1				
D2- Atitudes positivas	0,09*	1			
Idade	-0,14**	0,26**	1		
Escolaridade	-0,07	-0,12*	-0,18**	1	
Sexo	-0,11**	-0,06	-0,02	0,08*	1

As análises de regressão para atitudes positivas e negativas foram conduzidas de maneira independente (uma vez que cada análise de regressão busca avaliar uma única variável Output em função de um conjunto de variáveis predictoras); N=578; Atitudes positivas - $R\Delta = 0,028$; $F=6,46$; $**p<0,01$; Atitudes negativas - $R\Delta=0,096$; $F=21,52$; $***p<0,001$; Correlações= ($*p<0,1$; $**p<0,5$). Tabela elaborada pelos próprios autores.

Na interpretação das correlações, foram adotados os critérios de Miles e Shevlin²⁴ que classificam a magnitude dos coeficientes de correlação de acordo com os seguintes intervalos: 0,10 a 0,29 (baixa); 0,30 a 0,49 (moderada) e $>0,50$ (elevada). Nesta pesquisa, as VIs e a VDs apresentaram correlações baixas, ou seja, entre 0,08 e 0,26.

A dimensão das atitudes negativas frente ao envelhecimento no contexto organizacional apresentou uma correlação negativa, baixa e significativa com a idade e o sexo, mas não com a escolaridade. Logo, os participantes mais jovens e do sexo masculino tem atitudes mais negativas frente ao envelhecimento no contexto organizacional. Já a dimensão das atitudes positivas frente ao envelhecimento apresentou uma correlação baixa, significativa e positiva com a idade e negativa com a escolaridade, mas não com o sexo. Ou seja, os participantes mais velhos e com menor escolaridade tem atitudes mais positivas frente ao envelhecimento no contexto organizacional.

A primeira regressão, com a dimensão das atitudes positivas como variável dependente demonstrou um modelo significativo, mas que explicou apenas 3% das atitudes positivas ($R^2=0,03$; $F=6,46$; $p<0,01$).

Este modelo revelou que a idade ($\beta=0,13$; $t=3,2$; $p<0,01$) e o sexo ($\beta=0,11$; $t=3,16$; $p<0,01$) são as variáveis que alcançaram significância estatística (tabela 2). Assim, as mulheres e os trabalhadores mais velhos demonstraram atitudes mais positivas frente ao envelhecimento no ambiente organizacional.

A segunda regressão, com a dimensão negativa como variável dependente, demonstrou um modelo significativo, mas explicou apenas 10% das atitudes positivas ($R^2=0,10$; $F=21,52$; $p<0,001$). Este modelo revelou que a idade ($\beta = -0,29$; $t = -7,28$; $p<0,001$) e a escolaridade ($\beta = -0,17$; $t = -4,28$; $p<0,001$) são as variáveis que alcançaram significância estatística, como pode ser observado na Tabela 2. Ou seja, trabalhadores mais jovens e com menor escolaridade demonstraram atitudes mais negativas frente ao envelhecimento no ambiente organizacional.

DISCUSSÃO

O processo de envelhecimento é um tema emergente no mundo do trabalho. No caso brasileiro, este processo requer diversas medidas a serem tomadas pelas organizações vez que, em breve, o grupo dos mais velhos terá a maior representatividade.

Contudo, há uma escassez de pesquisas e ações neste tema, especialmente estudos sobre as atitudes preconceituosas contra os trabalhadores mais velhos, incluindo instrumentos que possam identificar o ageísmo nas organizações e o que pode ser realizado para a sua redução.

A presente pesquisa elaborou e validou um instrumento pioneiro no Brasil para medir o ageísmo no contexto organizacional e foi validado com 600 trabalhadores de todas as regiões do país. Seus resultados remetem a importantes implicações práticas: Uma dessas diz respeito à necessidade de as organizações criarem ações e estratégias que contribuam para amenizar a incerteza e a percepção de insegurança provocada pela idade, especialmente quando as organizações enfrentam a difícil decisão de reduzir pessoal¹³. A não adoção dessas ações e estratégias pode representar uma atitude de total alheamento aos preconceitos que existem acerca dos mais velhos. A mudança de paradigma com relação aos estereótipos acerca dos trabalhadores mais velhos pode influenciar os gestores com relação à aposentadoria de seus empregados^{21,25}.

Estudo longitudinal recente realizado por Van Dalen e Henkens²⁶ com dados de 2010 e 2013, apontou que, ao longo do tempo, a avaliação dos gestores sobre os trabalhadores mais velhos tende a melhorar, sobretudo aqueles fatores que já eram avaliados positivamente, como lealdade, confiabilidade, habilidades interpessoais e habilidades gerenciais, além da resistência ao stress, a criatividade e até mesmo em relação à flexibilidade e vontade de aprender (fatores comumente atribuídos aos trabalhadores mais jovens). Apenas o vigor físico e as habilidades para novas tecnologias foram avaliados mais negativamente. De forma geral, à medida que os gestores envelhecem tendem a ser mais positivos com relação aos trabalhadores mais velhos. Os pesquisadores argumentam que, além da idade dos gestores, o contato regular com outros gestores e com os trabalhadores mais velhos, tendem a melhorar suas avaliações.

Os gestores são os principais mobilizadores do mercado de trabalho, portanto é relevante incentivar o contato regular dos gestores com estes trabalhadores, além do desenvolvimento de pesquisas sobre as mudanças de percepções frente ao envelhecimento dos trabalhadores²⁶. Nesse

sentido, acrescenta-se a importância de investigar as percepções dos trabalhadores mais jovens, que são os expectadores daqueles que estão deixando a organização. A valorização e o respeito aos mais velhos pode estimular a lealdade e o senso de pertença dos mais jovens junto às organizações.

As trocas intergeracionais devem ser estimuladas desde a infância de modo a reduzir as atitudes negativas frente ao envelhecimento²⁷. Quanto à redução dos preconceitos organizacionais, a literatura internacional recomenda algumas ações, além do estímulo à produção intergeracional¹⁷: promover a senioridade como um componente significativo em todo exercício de diversidade; desenvolver um guia sobre ageísmo a ser utilizado como ferramenta educativa, que vai além do mero conhecimento da lei; conduzir treinamentos que valorizem a intergeracionalidade, a comunicação e a construção de equipes. Na literatura nacional as recomendações vão desde o maior investimento em treinamento, atualização dos trabalhadores mais velhos e a aproximação de trabalhadores utilizando-se equipes intergeracionais^{7,17} até programas de incentivo que visem à retenção de mão de obra especializada destes trabalhadores por meio de redução e/ou flexibilização da carga horária, de licenças especiais e da carga de trabalho. Destacam-se ainda alguns exemplos sobre formação de equipes intergeracionais^{17,18} e a apresentação de um diagnóstico de diversidade e inclusão organizacional²⁸ no qual a organização possa identificar além do ageísmo, outros preconceitos que impeçam a conduta de valorização da diversidade e de uma cultura organizacional de inclusão⁸.

Vale ressaltar que o ageísmo é dentre os “ismos” o menos abordado pela academia e sociedade como um todo^{11,28}. Trata-se, portanto, de um preconceito silencioso que atinge as pessoas nos diversos contextos, inclusive no mercado de trabalho. Essa ideia é reforçada por uma recente pesquisa com frequentadores da Universidade da Terceira Idade (U3I). Os resultados demonstraram que os participantes não consideram o ageísmo um problema inerente ao processo do envelhecimento²⁹, diferentemente ao que acontece com pesquisas realizadas em outros países^{13,17}. Sendo assim, torna-se cada vez mais necessários estudos que contemplem esta temática de forma a promover discussões mais abrangentes que ofereçam soluções práticas e oportunidades de trabalho para todos^{5,7,25}.

Dentre as limitações deste estudo destacam-se: a) a pesquisa não obteve a representatividade nos estados do Acre, Amapá e Piauí e pouca representatividade na Região Sul; b) a amostra obteve uma concentração maior de trabalhadores com nível superior, de empresas de porte médio e grande, e muitos respondentes provenientes da região Sudeste. Tais limitações remetem a necessidade de que a escala breve de 14 itens, que emergiu da análise fatorial, seja replicada em outros contextos organizacionais.

Os estudos sobre ageísmo no Brasil estão apenas no início, portanto, é necessário que outras investigações sejam realizadas utilizando-se a proposta original da EACO com 28 itens, já que a mesma foi objeto de pré-teste e resultante da análise dos juízes, conforme apresentado no Estudo 1. Itens que tenham sido objeto de observação por outros autores poderão ser acrescentados. Futuros estudos poderão ainda identificar preditores para o ageísmo e traçar formas de intervenção organizacional para a sua redução.

Para além da importância de apresentar uma escala para mensurar o nível de ageísmo admitido pelos trabalhadores nas organizações, acredita-se que este artigo venha suscitar outras pesquisas e que, por sua vez, tragam maiores discussões tão necessárias sobre esta temática. O atual perfil demográfico brasileiro afeta as organizações e requer modificações urgentes na gestão de recursos humanos, de forma a lidar melhor com este novo contexto.

REFERÊNCIAS

1. World Health Organization. World Health Statistics 2016: Monitoring health for the SDGs [Internet]. Geneva: WHO; 2016 [acesso em 30 out. 2017]. Disponível em: http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2016/en/
2. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese dos Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira [Internet]. Rio de Janeiro: IBGE; 2013 [acesso em 31 out. 2017]. Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicao_de_vida/indicadores_minimos/sintese_indicadores_sociais_2013/default.shtm
3. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. PNAD 2009 - Primeiras Análises: tendências demográficas [Internet]. [Brasília, DF]: IPEA; 2010 [acesso em 30 out. 2017]. (Comunicados do IPEA, n. 64). Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5496
4. Tafner P, Botelho C, Erbisti R. Transição demográfica e o impacto fiscal na previdência brasileira. In: Camarano AA, Organizadora. Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento? Rio de Janeiro: IPEA; 2014. p. 539-70.

CONCLUSÃO

Este estudo propiciou a elaboração de um instrumento (EACO) que poderá subsidiar os Recursos Humanos a combater o ageísmo e a formular diretrizes e políticas para estender a vida de trabalho dos mais velhos. Sugere-se a continuidade desta pesquisa, com a replicação da EACO em estudos nacionais e transnacionais, buscando a representatividade dos trabalhadores mais velhos em relação à educação e localização regional, ao mesmo tempo, verificando a existência das diferenças e/ou similaridades em diferentes contextos organizacionais. A mensuração das atitudes preconceituosas pode colaborar para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo visando possibilitar que os trabalhadores mais velhos continuem participando do mercado, caso desejem.

AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem ao grupo de pesquisa Envelhecimento no Contexto Organizacional do PPGP da UNIVERSO pela participação na coleta de dados, aos colegas da UFF, UFSC, UERJ, UFPA, UFV, UNIVERSO, UFRR e UNB por participarem como juízes e/ou colaborarem na coleta de dados em diversos estados brasileiros e a todos os participantes que responderam à pesquisa.

5. França LHFP, Rosinha A, Mafra S, Seidl J. Aging in Brazil and Portugal and Its Impact on the Organizational Context. In: Neiva ER, Torres CV, Mendonça H, editors. *Organizational Psychology and Evidence-Based Management*. Cham: Springer; 2017. p. 81-102.
6. Brasil. Palácio do Planalto. Reforma da Previdência prevê idade mínima de 65 anos para aposentadoria [Internet]. Brasília, DF; 2016 [acesso em 30 out. 2017]. Disponível em: <http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/noticias/2016/12/reforma-da-previdencia-preve-idade-minima-de-65-anos-para-aposentadoria>
7. Torres CV, Vasques-Menezes I, Presotti L. Cultural Diversity and Inclusion in Organizations: State of the Art and Challenges. In: Neiva ER, Torres CV, Mendonça H, editors. *Organizational Psychology and Evidence-Based Management*. Cham: Springer; 2017. p 227-42.
8. França LHF, Soares DHP. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicol Ciênc Prof* [Internet]. 2009 [acesso em 28 out. 2017];29(4):738-51. Disponível em: www.scielo.br/pdf/pcp/v29n4/v29n4a07.pdf
9. Goldani AM. "Ageism" in Brazil: What is it? Who does it? What to do with it? *Rev Bras Estud Popul*. 2010;27(2):385-405.
10. Butler RN. Ageism: a foreword. *J Soc Issues*. 1980;36(2):8-11.
11. Siqueira-Brito AR, França, LHFP, Valentini F. Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional. *Aval Psicol*. 2016;15(3):337-45.
12. Koppes LJ, De Vroome EM, Mol MEM, Janssen BJM, Van den Bossche SNJ. *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008* [National survey of labor conditions]. Delft: TNO; 2008.
13. Alcover CM. ¿Ageism en las organizaciones? El papel mediador del apoyo organizacional percibido en las relaciones entre la edad y la ruptura del contrato psicológico. *Rev Psicol Organ Trab* [Internet]. 2012 [acesso em 30 out. 2017];12(3):299-313. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300005&lng=pt&tlng=
14. Van Dalen H, Henkens K, Schippers J. Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions. *J Eur Soc Policy*. 2009;19(1):1-29.
15. Van Dalen H, Henkens K, Schippers J. Productivity of Older Workers: Perceptions of employers and employees. *Popul Dev Rev*. 2010;36(2):309-30.
16. França LHFP, Nalin CP, Siqueira-Brito AR, Amorim SM, Rangel T, Ekman NC. A Percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. *Est Interdiscip Envelhec* [Internet]. 2014 [acesso em 30 out. 2017];19(3):879-98. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/50434/33292>
17. Iweins C, Desmette D, Yzerbyt V, Stinglhamber F. Ageism at work: the impact of intergenerational contact and organizational multi-age perspective. *Eur J Work Organ Psychol*. 2013;22(3):331-46.
18. França LHF, Silva AMTB, Barreto MS. Programas Intergeracionais: quão relevantes eles podem ser para a realidade brasileira? *Rev Bras Geriatr Gerontol*. 2010;13(3):519-31.
19. Marques S, Batista M, Silva PA. A promoção do envelhecimento ativo em Portugal: preditores de aceitação de um chefe mais velho. *Sociologia* [Internet]. 2012 [acesso em 28 out. 2017];(N. Temático):53-73. Disponível em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/10572.pdf#page=54>
20. Sousa ACSN, Lodovici FMM, Silveira NDR, Arantes RPG. Alguns apontamentos sobre o idadismo: a posição de pessoas idosas diante desse agravo à sua subjetividade. *Estud Interdiscip Envelhec* [Internet]. 2014 [acesso em 21 out. 2017];19(3):853-77. Disponível em: www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/download/50435/33290
21. Camarano AA, Kanso S, Fernandes D. Menos jovens e mais Idosos no mercado de trabalho? In: Camarano AA, organizadora. *Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?* Rio de Janeiro: IPEA; 2014. p. 377-406.
22. Rego A, Vitória A, Tupinambá A, Cunha MP, Leal S. Development and validation of an instrument for measuring managers' attitudes toward older workers. *Int J Hum Res Man*. 2016;28(13):1866-99.
23. Vitória A, Rego A, Vilas Boas M. Atitudes perante os trabalhadores mais velhos: a perspectiva dos estudantes universitários. *Psicol Teor Pesqui*. 2016;32(2):1-11.
24. Miles JNV, Shevlin ME. *Applying regression and correlation: a guide for students and researchers*. London: Sage Publications; 2001.
25. Price Waterhouse Coopers, Fundação Getúlio Vargas. *Envelhecimento da força de trabalho no Brasil: como as empresas estão se preparando para conviver com equipes, que em 2040, serão compostas principalmente por profissionais com mais de 45 anos?* [Internet]. São Paulo: PWC; 2013 [acesso em 30 out. 2017]. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/pesq-env-pwc-fgv-13e.pdf>

26. Van Dalen HP, Henkens K. Do Stereotypes About Older Workers Change? Evidence from a Panel Study Among Employers. *CentER Discuss Paper*. 2017;(2017-028):1-22.
27. Santos TR, Liberalesso NA, Meire C. Atitudes de idosos e de profissionais em relação a trocas intergeracionais. *Rev Bras Geriatr Gerontol*. 2017;20(3):421-9.
28. Torres CV, França LHF, Oliveira A, Presotti L. Diagnóstico de Diversidade Cultural e Inclusão nas Organizações. In: Mendonça H, Organizador. *Diagnóstico em organizações: teoria e prática*. Campinas: Vetor Editora; 2016. p. 195-228.
29. Rozendo AS. Ageísmo: um estudo com grupos de Terceira Idade. *Rev Kairós [Internet]*. 2016 [acesso em 30 out. 2017];19(3):79-89. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/download/31558/22007>
30. Oliveira DPR. *Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas*. São Paulo: Atlas; 2013.
31. Organização Mundial da Saúde. *Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)* [Internet]. New York: WHO; 1946 [acesso em 30 out. 2017]. Disponível em: <http://www.who.int/topics/en/>
32. Piaget J. *A equilibração das estruturas cognitivas*. Rio de Janeiro: Zahar; 1976.
33. Davel E, Machad HV. A dinâmica entre liderança e identificação: sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas. *Rev Admin Contemp*. 2001;5(3):107-26.
34. Goleman D. *Inteligência Emocional*. Santarrita M, tradutora. Rio de Janeiro: Objetiva; 1996.
35. Ramos BS, Ferreira CL. O aumento da produtividade através da valorização dos colaboradores: uma estratégia para a conquista de mercado. *Rev Eng Tecnol*. 2010;2(2):71-80.

Recebido: 15/06/2017

Revisado: 01/10/2017

Aprovado: 29/11/2017