

**Evidências empíricas sobre estereótipos positivos e negativos de trabalhadores mais velhos**

**WERENNA FERNNANDA GARCIA BATISTA**  
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

**DARCY MITIKO MORI HANASHIRO**  
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

Título:

Evidências empíricas sobre estereótipos positivos e negativos de trabalhadores mais velhos

## INTRODUÇÃO

O envelhecimento da população brasileira é uma realidade, e as mudanças na pirâmide demográfica nos últimos anos tem sido cada vez mais evidenciadas (IBGE, 2021). A medida em que a população envelhece é natural que a força de trabalho também envelheça. É necessário que para a sustentabilidade econômica as pessoas trabalhem por mais anos de vida (FRANÇA, *et al.*, 2017). O paradoxo está no fato de a sociedade não está preparada para conviver com trabalhadores longevos economicamente. Uma das razões é que o envelhecimento é visto em diversas culturas como indesejável (PAPALIA *et al.*, 2006) em decorrência de estereótipos atribuídos aos idosos que refletem ideias errôneas comuns, como: as pessoas idosas são doentes, são rabugentas e excêntricas (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 587). Logo, entender os estereótipos em relação aos profissionais mais velhos torna-se um aspecto primordial para a convivência saudável e produtiva entre as múltiplas gerações que caracterizam o atual ambiente organizacional.

Há várias razões para a importância de estudar os estereótipos de idade no local de trabalho. Primeiro, a mão-de-obra está envelhecendo rapidamente no Brasil (IBGE, 2021). Assim, existe o potencial de os estereótipos de idade no local de trabalho se tornarem mais prevalentes e afetarem mais trabalhadores (TAYLOR; WALKER, 1998). Em segundo lugar, precisamos que os trabalhadores mais velhos permaneçam mais tempo na força de trabalho para facilitar o crescimento econômico (FEYRER, 2007). Para a sustentabilidade econômica prevê-se que as pessoas trabalhem mais tempo (FRANÇA *et al.*, 2015). No entanto, quando os gestores sofrem influência de estereótipos negativos sobre os trabalhadores mais velhos e evitam contratar ou manter pessoas mais velhas, perdem uma oportunidade de empregar muitos dos trabalhadores mais qualificados e produtivos da força de trabalho (TAYLOR; TILLSLEY, 2001).

As crenças estereotipadas sobre a velhice e o processo de envelhecimento provaram promover fortemente os comportamentos negativos para com os idosos, com influências desfavoráveis na sua saúde mental e física. Os estereótipos se apresentam como preditores de comportamentos (RODRIGUES, ASSMAR, JABLONSK, 1996), de forma que o conhecimento desses estereótipos, por exemplo, em trabalhadores mais velhos, permite inferir prováveis comportamentos voltados a esse grupo. Isto implica em que estereótipos têm um papel importante na empregabilidade das pessoas mais velhas (TUREK; HENKENS, 2020) e afetam o desempenho destes trabalhadores ao tomarem ciência dos estereótipos atribuídos a eles (KING; BRYANT, 2017). Os estereótipos, portanto, afetam tanto trabalhadores mais velhos como as organizações, restringindo o uso do potencial desses profissionais.

Apesar da relevância do tema, pouco se conhece sobre os estereótipos em relação aos trabalhadores no Brasil. A fim de identificar a produção nacional nessa temática realizamos uma busca nas bases SPELL (*Scientific Periodicals Electronic Library*) e SciELO (*Scientific Electronic Library Online* - na coleção Brasil em periódicos nas áreas de Psicologia, Trabalho e Organização) com os termos “estereótipos” e “*stereotypes*” no título do documento e sem definição de período. A busca resultou em 48 artigos. Destes identificamos apenas três produções voltadas aos mais velhos. Um desses artigos entrevistou quatro profissionais com idade entre 47 anos e 62 anos mostrou de que forma esses profissionais compreendem e percebem os estereótipos etários (LOTH; SILVEIRA, 2014). Nunes *et al.* (2018) apresentaram a validação psicométrica da escala “estereótipos negativo em relação ao envelhecimento” em uma amostra de estudantes portugueses. Já Torres, Camargo e Bousfield (2016) desenvolveram uma pesquisa com base em material projetivo gráfico e identificaram estereótipos positivos e negativos em relação a idosos para diferentes grupos etários (adolescentes, adultos-jovens,

adultos meia-idade e idosos). Em suma, com base nesse levantamento realizado nas bases nacionais, não localizamos uma pesquisa que permita uma comparação com resultados de pesquisas internacionais sobre estereótipos em relação a trabalhadores mais velhos. Os estudos mencionados no referencial teórico deste artigo são todos quantitativos. Conclui-se que este é um campo que necessita ser explorado, pois carecemos de estudos empíricos validados no Brasil sobre estereótipos em relação aos trabalhadores mais velhos. A fim de preencher essa lacuna este estudo tem como objetivo identificar os estereótipos direcionados aos trabalhadores mais velhos (acima de 50 anos). Como objetivos específicos destacamos: 1) validar a escala de estereótipo a *Work-related age-based stereotypes* (MARCUS *et al.*, 2016) para o contexto brasileiro; 2) analisar se a percepção de estereótipos se diferencia por sexo, raça, religião, idade e escolaridade.

O trabalho está estruturado em quatro sessões, além desta introdução. A primeira seção apresenta-se um apanhado teórico sobre os estereótipos especificamente em relação ao trabalhador mais velho. Na seção dois destaca-se todo o percurso metodológico ao qual foi desenvolvida a pesquisa. Na sequência são expostos os resultados e as discussões que emergiram, na seção três. Por fim, na seção quatro está apresentada as considerações finais com indicações sobre caminhos que podem ser trilhados em futuros estudos sobre o tema.

## **1. ESTEREÓTIPOS EM RELAÇÃO AO TRABALHADOR MAIS VELHO**

A natureza dos estereótipos está na atribuição de características a objetos, pessoas e eventos. O processo de estereotipagem, natural de uma estrutura cognitiva, classifica os fenômenos em categorias estáveis ao longo do tempo (FISKE; CUDDY; GLICK; XU, 2002). A categorização social é realizada para que os indivíduos compreendam o mundo de forma organizada e com base em características semelhantes (CUDDY; FISKE, 2004). Este processo é realizado de maneira a agrupar objetos, pessoas e eventos com base em características semelhantes para facilitar a compreensão de mundo de forma organizada e simplificada (CUDDY; FISKE, 2004). Um estereótipo não necessariamente é real e/ou generalizável para todos os membros de um grupo. Contudo, incorpora as principais tendências atribuídas a este grupo. Cuddy e Fiske (2004) destacam que os estereótipos são derivados de experiências coletadas de um indivíduo.

Fiske *et al.* (2002) propõem um modelo universal da cognição humana, que revela dois estereótipos que podem ser atribuídos às diversas categorias, como sexo, raça e idade. Na concepção dos autores, a afetuosidade e a competência são estereótipos básicos e universais e a partir deles surgem outros estereótipos destinados aos mais variados grupos (FISKE *et al.*, 2002).

Estereótipos destinados as pessoas mais velhas têm em sua essência a dualidade de características que se apresentam tanto como negativas quanto como positivas. Palmore (1999) em seu estudo clássico destaca os principais estereótipos negativos em relação aos idosos: doença, dependência, impotência, feiura, declínio mental, inutilidade, isolamento, pobreza e depressão. Por outro lado, menciona estereótipos positivos tais como gentileza, bondade, sabedoria, confiabilidade, poder político e liberdade (PALMORE, 1999).

Palmore (1999) afirma que mesmo considerando os estereótipos positivos, o grupo de pessoas mais velhas é mais associado a estereótipos negativos. Ainda que tais estereótipos evidenciem uma série de imprecisões, presumivelmente por se tratarem de características superficiais generalizadas, é possível observar a associação negativa (PALMORE, 1999). Nelson (2009) corrobora com tal perspectiva quando reconhece que os jovens na sociedade pensam nas pessoas mais velhas com diversas características estereotipadas, positivas ou negativas. Contudo, os estereótipos negativos como desânimo e vulnerabilidade são de fato mais evidenciados do que os estereótipos positivos como a sabedoria (NELSON, 2009).

Além de características positivas e negativas, os estereótipos de idade podem ser internalizados e/ou externalizados, uma vez que pessoas mais velhas podem absorver essas características e sentir-se conforme o estereótipo a elas atribuídas (ROY; AYALON, 2020). Como consequência, é possível que comportamentos derivados dos estereótipos sejam externalizados para a sociedade, influenciando nas percepções da sociedade em relação aos mais velhos (ROY; AYALON, 2020). Nelson (2009) destaca que este potencial alcance dos estereótipos torna o fenômeno do etarismo natural, ou seja, os estereótipos negativos, o preconceito e a discriminação em relação aos idosos passam a ser naturalizados pela sociedade. Assim, os estereótipos encontram-se tão institucionalizados e legitimados pela sociedade que muitas vezes são absorvidos pelos membros do grupo e tornam-se padrões de comportamentos. (NELSON, 2009)

É interessante a constatação de Fast, Dosman e Moran (2006) em que os estereótipos atribuídos a pessoas mais velhas também estão associados ao trabalhador mais velho. Isto decorre do fato de que em ambientes organizacionais povoados com multiplicidade de perspectivas, os funcionários tendem a recorrer a estereótipos para caracterizar colegas de trabalho.

Vários estudos de revisão destacam alguns estereótipos recorrentes em relação aos trabalhadores mais velhos: falta de competência e de flexibilidade, sendo este derivado da resistência as mudanças e abertura à aprendizagem de novos conteúdos, particularmente os conteúdos tecnológicos (POSTHUMA; CAMPION, 2009; FASBENDER, 2017).

Na concepção de Marcus, Fritzsche e Reeves (2016) os estereótipos especificamente em relação ao trabalhador mais velhos centram-se em três dimensões que agrupam um conjunto de estereótipos. Duas destas dimensões advêm do modelo universal da cognição humana de Fiske *et al.* (2002), mencionado anteriormente: competência e afetuosidade. Marcus *et al.* (2016) contribuem para os estudos sobre o tema acrescentando uma terceira dimensão, a adaptabilidade. As dimensões competência e adaptabilidade são consideradas negativas, pois os trabalhadores mais velhos são vistos como menos competentes e menos adaptáveis ou flexíveis (MARCUS *et al.*, 2016). A dimensão afetuosidade é considerada positiva. O estereótipo relacionado à dimensão competência abrange: vulnerabilidade, baixa competência, baixa produtividade, falta de criatividade, e ausência de motivação e energia. A dimensão de adaptabilidade inclui: inflexibilidade e resistência a mudança. A dimensão afetuosidade abrange estereótipos que caracterizam o trabalhador mais velho como mais afetuoso, caloroso e generoso (MARCUS *et al.*, 2016).

Na visão de estereótipos positivos em relação ao trabalhador mais velho, Dennis e Thomas (2007) destacam a experiência, conhecimento, hábitos de trabalho, atitudes e compromisso com a qualidade, lealdade, pontualidade, capacidade de manter a calma em uma crise e respeito pela autoridade. Na mesma linha, Ng e Feldman (2012) ressaltam a estabilidade e experiência como estereótipo positivo de trabalhadores mais velhos. Apesar da existência de estereótipos positivos em relação aos trabalhadores mais velhos, prevalecem na literatura os estereótipos negativos (KING; BRYANT, 2017; POSTHUMA; CAMPION, 2009; FASBENDER, 2017)

A expressão dos estereótipos, mesmo quando positivos, geralmente desencadeia sensações negativas (FISKE *et al.*, 2002). Para estes autores, quando pessoas mais velhas são vistas como menos competente e mais afetuoso expressam ser menos ameaçadores ou competitivos. O sentimento que pode surgir é a pena. A literatura indica que mesmo quando há estereótipos positivos atribuídos às pessoas mais velhas, invariavelmente há uma sobreposição de consequências negativas destinada aos mais velhos (FISKE *et al.*, 2002).

## 1.1. Consequências individuais e organizacionais dos estereótipos em relação ao trabalhador mais velho

Pesquisa realizada por Meisner (2011) mostrou que os estereótipos etários negativos têm uma influência muito mais forte em resultados comportamentais importantes entre os mais velhos do que os estereótipos positivos de idade. Os estereótipos são um componente importante para a formação de atitudes etaristas, aliados ao preconceito e a intenção de discriminação (FISKE, 1998; CUDDY; FISK, 2004; CUDDY et al., 2007). Atitudes que por sua vez denotam predisposições comportamentais (AJZEN; FISHBEIN, 1980; AJZEN, 1985; EAGLY; CHAIKEN, 1998). Este fato explica o porquê tem se observado cada vez mais tendências preconceituosas e de exclusão de trabalhadores mais velhos (BERGER, 2009).

A sociedade de forma geral possui uma visão negativa a respeito do envelhecimento. Esta imagem reflete-se no mercado de trabalho, local em que a velhice é vista como sinônimo de incapacidade e improdutividade (POSTHUMA; CAMPION, 2009). Desse ponto de vista decorre um prejuízo nas políticas organizacionais em prol dos mais velhos, como foi evidenciado na pesquisa realizada por Jones *et al.* (2017), devido a essa visão negativa atribuída a esses profissionais.

Os estereótipos negativos influenciam a percepção dos empregadores em relação ao trabalhador mais velho, levando a uma tendência de investir menos nesses profissionais (NELSON, 2016). Outros efeitos negativos dos estereótipos etários se expressam na tomada de decisão, no comportamento das lideranças dentro das organizações, na forma como os membros de uma equipe intergeracional interagem e nas percepções dos próprios trabalhadores mais velhos (KLEISSNER; JAHN, 2020), fato denominado como internalização de estereótipo (NELSON, 2004).

É cada vez mais evidente que estes os estereótipos negativos são fontes de discriminação por idade no local de trabalho. Práticas de negação de posições e cargos e menos oportunidades de promoção tornam o tratamento desigual do mais velho em relação ao mais novo (KLEISSNER; JAHN, 2020). Estudos de Lu, Kao e Hsieh (2011) e Lu (2010) exploram o papel das atitudes negativas como barreiras para os trabalhadores mais velhos em Taiwan. Estes trabalhos apontam um conjunto potencial de barreiras que os trabalhadores mais velhos enfrentam que vão desde atitudes negativas dos colegas de trabalho em relação à produtividade até práticas de Recursos Humanos de seleção, promoção, remuneração e treinamento.

Turek e Henkens (2020) confirmam que os estereótipos tem um papel importante na empregabilidade de pessoas mais velhas. Os autores avaliaram o processo de recrutamento e os resultados sugerem que alguns requisitos levam a um viés de idade, prejudicando as chances de um candidato mais velho ser contratado, especialmente em empregos que exigem habilidades de informática, físicas, sociais, criativas e de treinamento. Jones *et al.* (2017) alertam que considerar a idade como fator determinante para a discriminação no local de trabalho, implica no comprometimento da eficácia organizacional como um todo.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo utilizou a escala *Work-related age-based stereotypes* (WAS) desenvolvida por Marcus *et al.* (2016). A referida escala mensura os estereótipos baseados na idade no ambiente de trabalho por meio de três dimensões de estereótipos: competência, adaptabilidade e afetuosidade. Estas dimensões representam os três estereótipos em relação ao trabalhador mais velho mais representativos na literatura (MARCUS *et al.*, 2016). As dimensões competência (estereótipos negativos) e afetuosidade (estereótipos positivos) são originárias dos estudos de Fiske *et al.* (2002). Marcus *et al.* (2016) adicionam um terceiro estereótipo, a adaptabilidade, uma dimensão negativa.

Como referenciado na introdução deste artigo, não localizamos nenhum estudo quantitativo nas bases de dados Spell e Scielo que tenha usado uma escala para mensurar estereótipos etários no Brasil. A partir de um extenso levantamento de instrumentos na literatura internacional, analisamos a adequação de várias escalas sobre estereótipos e escolhemos a WAS desenvolvida por Marcus *et al.* (2016). A justificativa se deve ao fato de a escala mensurar estereótipos etários em relação a trabalhadores mais velhos acima de 50 anos (e não pessoas idosas como vários outros instrumentos), por considerar os estereótipos um constructo multidimensional (competência, adaptabilidade e afetuosidade), avaliar tanto os estereótipos positivos quanto negativos e pelo criterioso processo de avaliação adotado.

A escala WAS foi validada por meio de três estudos, primeiramente em duas amostras com estudantes de graduação de uma universidade nos Estados Unidos e a versão final com profissionais. A escala WAS demonstrou validade convergente e discriminante. A escala consiste de 20 itens: 7 itens para o estereótipo etário negativo de competência, 7 para o estereótipo etário negativo de adaptabilidade e 6 para o estereótipo etário positivo de afetuosidade. Os itens são ancorados com seis opções de respostas que variam de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). Em cada dimensão há um item com conteúdo reverso.

A escala WAS foi aplicada pela primeira vez no Brasil nesta pesquisa. Adotamos um processo de validação constituído de dois estudos que serão explicados na sequência. Inicialmente, seguimos a orientação de Van de Vijver e Leung (2010) e realizamos a necessária adaptação da escala para o contexto ao qual está sendo aplicada. Aplicamos os procedimentos indicados por Van de Vijver e Leung (2010) quanto à tradução e, principalmente, à adaptação cultural da escala.

Realizamos o processo de *backtranslation* recomendado por Brislin (1970) com tradução para o português e retradução para o inglês por dois tradutores bilingues: um nativo em língua portuguesa e outro que tem o inglês como língua-mãe. Esse processo foi repetido até que as versões fossem compatíveis, conforme orienta Brislin (1970). Após este processo procedemos a adaptação cultural, considerando aspectos linguísticos pertinentes à realidade organizacional brasileira, conforme as recomendações de Van de Vijver e Leung (2010). Neste processo de adaptação algumas palavras foram ajustadas. Por exemplo “*older workers*” foi traduzido pelos profissionais como “trabalhadores seniores”. Como esse termo possui diferentes significados no contexto organizacional, adotamos o termo “trabalhadores mais velhos”.

Após os devidos ajustes realizados nos itens da escala WAS na versão em português realizamos a validação semântica com 27 juízes. Estes juízes eram profissionais acima de 18 anos de variadas profissões como advogados, educadores físicos, pedagogos e médicos. A maioria deles, contudo, eram professores universitários da área de Linguística e de Administração. Na validação semântica usamos um instrumento que continha os 20 itens da WAS e para cada um deles foi criada uma escala de 1 a 10 relativa à clareza do conteúdo dos itens.

Após a resposta ao instrumento de validação fizemos entrevistas breves com os juízes, a fim de elucidar problemas de clareza dos itens e avaliar as sugestões feitas. O resultado dessa etapa foi a geração da escala WAS traduzido para o português e culturalmente adaptada para o contexto organizacional brasileiro. Dois estudos foram empreendidos para validar esse instrumento, que serão explicados na sequência.

Cabe reforçar que as variáveis competência e adaptabilidade são estereótipos etários negativos e a variável afetuosidade são estereótipos etários positivos. Como os itens foram construídos por Marcus *et al.* (2016) de forma que se confirmem os estereótipos negativos as respostas dos itens de competência e adaptabilidade devem estar próximas a 1; e para os itens de afetuosidade, as respostas devem estar próximas a 6. A fim de operacionalizar a WAS seguindo uma linha de raciocínio convergente entre os itens optou-se por reverter todos os itens

de competência e adaptabilidade ao compará-los com os itens de afetuosidade. Os resultados são apresentados no tópico de discussão dos resultados.

### Aplicação na amostra final

Os respondentes deste estudo foram trabalhadores acima de 18 anos com experiência profissional com trabalhadores acima de 50 anos. O critério para a seleção da amostra teve uma abordagem não probabilística, por conveniência (HAIR *et al.*, 2005). O questionário consistiu em dois blocos: no primeiro foram solicitadas respostas a variáveis sócio demográficas e funcionais; o segundo bloco foi composto pela WAS-P. No que se refere a aplicação do instrumento de pesquisa ocorreu de duas formas, preenchimento via plataforma *Google Forms* (enviado por *email*, *whatsapp* ou outras mídias sociais) ou por questionário impresso, quando necessário. O questionário foi enviado para cerca de 1.000 profissionais de diferentes setores econômicos, idades, sexo, formação e porte de empresas. Destes, obtivemos 525 respostas. Após o tratamento e limpeza de dados restaram 424 questionários válidos.

Utilizamos o *software SmartPLS v.3.3.2* para a estimação do modelo de mensuração. A modelagem de equações estruturais foi realizada por meio de análise fatorial confirmatória, onde foram observadas a validade convergente, discriminante e a confiabilidade da escala. O objetivo desta etapa foi analisar os itens e comprovar a eficácia do instrumento ao captar estereótipos etários no contexto brasileiro. Os resultados deste segundo estudo serão apresentados no tópico Resultados e Discussões.

## 2. ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 2.1. Estudo 1: pré-teste

A escala WAS-P (português) foi aplicada em uma amostra de 150 estudantes de graduação e pós-graduação *latu sensu e stricto sensu* de cursos de Administração ou de áreas afins, selecionados por critério de acessibilidade das autoras. Obtivemos um retorno de 99 respostas válidas (66%). A escala WAS-P foi submetida à análise fatorial confirmatória (AFC), validade convergente, validade discriminante e confiabilidade. Um modelo de mensuração foi estimado por meio da operação “*factor*” no *software SmartPLS v.3.3.2* (BIDO; SILVA, 2019). A Tabela 1 demonstra os resultados.

**Tabela 1** – Matriz de correlação entre VL Estereótipo 1ª Rodada

Variáveis latentes	Adaptabilidade	Afetuosidade	Competência
Adaptabilidade	<b>0,6446</b>		
Afetuosidade	0,6187	<b>0,7903</b>	
Competência	0,7139	0,6412	<b>0,6308</b>
Variância média extraída (VME)	0,4155	0,6245	0,3979
Confiabilidade composta	0,7684	0,8399	0,7766
Alpha de Cronbach	0,6370	0,6728	0,6927

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: Os valores na diagonal da matriz são a raiz quadrada da variância média extraída (VME)

Nota: Todos os valores são significantes a 0,05.

Os resultados indicam que não há validade convergente a nível das variáveis latentes Competência e Adaptabilidade. A VME da variável Competência (0,3979) e Adaptabilidade (0,4155) estão abaixo do valor recomendado por Hair *et al.* (2009) que é de 0,5. Ao avaliar as

cargas fatoriais a nível dos itens foi possível identificar que os itens 7 e 14, com cargas fatoriais de 0,3677, 0,2108 respectivamente, demonstravam valores abaixo do recomendado por Hair *et al.* (2009) que é de 0,7 a nível dos itens. Sendo assim, não houve validade convergente e discriminante das variáveis Competência e Adaptabilidade. Logo os itens de cada uma das variáveis não se convergem e não apresentam um grau de evidencia de que os constructos são únicos (HAIR *et al.*, 2016). Considerou-se o fato da necessidade da retirada de itens para a ocorrência de validade convergente e discriminante. Por outro lado, não houve problemas de confiabilidade composta, destacando que os itens da escala são consistentes.

Diante dos resultados, presume-se que alguns itens estejam contribuindo fortemente para a ausência de validade discriminante e convergente. Ao avaliar os itens de forma mais parcimoniosa e considerando que a amostra neste estudo não foi robusta, optou-se por mantê-los no instrumento final. Esta decisão foi pautada no fato de que itens reversos podem contribuir para a captação destes estereótipos, que são negativos, para com participantes que estejam de alguma forma tentando camuflar suas opiniões. De acordo com Bido e Silva (2019) sempre que possível é recomendado que se mantenha os itens a fim de não prejudicar a validade de conteúdo da escala. Cabe ressaltar que na aplicação final realizou-se novamente a avaliação do modelo de mensuração para a avaliação da validade convergente, discriminante e confiabilidade em uma amostra maior.

## 2.2. Estudo 2: amostra final

O instrumento de pesquisa condicionou a amostra a trabalhadores maiores de 18 anos, que experienciaram o contato com trabalhadores mais velhos (acima de 50 anos) no ambiente de trabalho. Na Tabela 2, são apresentados os resultados do perfil demográfico da amostra. A maioria dos participantes (n=424) são do sexo feminino, representando aproximadamente 60% da amostra. Em relação a cor ou raça, os participantes dividem-se em Brancos, com 47% da amostra e Pardos com 44% da amostra. Apesar dos esforços em prol da diversificação da amostra para atingir grupos de todas as raças, não foi possível. A amostra apresentou em sua grande maioria a religião a católica, com mais da metade dos respondentes, 56%. A faixa etária da amostra, apresentou-se equilibrada. A maioria dos respondentes são da faixa etária de 18 a 23 anos, com 26%. A faixa etária dos trabalhadores mais velhos está norteadada acima de 51 anos, estes representaram 15% dos respondentes.

**Tabela 2** - Perfil da amostra final

<b>Gênero</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
Homem	170	40
Mulher	253	60

<b>Religião</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
Católica	236	56
Protestante/Evangélico	72	17
Sem religião	62	15
Espírita	32	8
Ateu	7	2
Outra	5	1
Umbandista	3	1
Candomblé	2	0
Judeu	1	0
Agnóstico	1	0

<b>Faixa etária</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
18 - 23	110	26
24 - 30	79	19
31 - 40	100	24
41 - 50	68	16
Acima de 51	66	15

<b>Cor ou Raça</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
Branca	200	47
Parda	184	44
Negro	31	7
Amarela (Asiático)	5	1
Indígena	3	1

Fonte: dados da pesquisa (2021).

O software *Smart PLS v3.3.2* foi utilizado para a estimar o modelo de mensuração. A AFC foi realizada a fim de correlacionar as variáveis latentes Competência, Adaptabilidade e Afetuosidade entre si para se avaliar o modelo de mensuração. Partindo deste modelo analisamos a validade convergente, discriminante e a confiabilidade das variáveis latentes, conforme exibido na Tabela 3.

**Tabela 3** – Matriz de correlação entre VL Estereótipo (n=424)

Variáveis latentes	Competência	Adaptabilidade	Afetuosidade
Competência	<b>0,7259</b>		
Adaptabilidade	0,677	<b>0,7268</b>	
Afetuosidade	-0,6757	-0,6248	<b>0,7980</b>
Variância média extraída (VME)	0,527	0,5282	0,6369
Confiabilidade composta	0,8827	0,8839	0,9107
Alpha de Cronbach	0,8413	0,8446	0,8781

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: Os valores na diagonal da matriz são a raiz quadrada da variância média extraída (VME)

Nota: Todos os valores são significantes a 0,05.

Observa-se nos resultados da Tabela 3 que as variáveis latentes Competência, Adaptabilidade e Afetuosidade apresentam validade convergente a nível dos construtos, com valores da VME acima de 0,5, recomendado por Hair Jr *et al.* (2009). Este resultado indica que os itens possuem convergência em conjunto para a formar a Variável latente. Também é possível demonstrar a validade discriminante das variáveis latentes. Os valores da raiz quadrada da VME apresentam-se acima de 0,7, além de que as correlações entre as variáveis não são maiores que os valores da raiz quadrada de VME, recomendados por Hair Jr. *et al.* (2009). Este resultado demonstra que há validade discriminantes entre as variáveis latentes, evidenciando que os constructos são únicos.

Os resultados indicam haver confiabilidade composta, pois os valores obtidos estão acima de 0,7 conforme recomendado por Hair Jr *et al.* (2009). Diante dos resultados obtidos podemos considerar a escala WAS-P validada para o contexto brasileiro, atingindo o objetivo específico 1.

Para o alcance do objetivo específico 2 usamos o *software* SPSS versão 20 e realizamos os testes T e ANOVA para analisar as diferenças de médias entre as variáveis sexo, raça, religião, idade e escolaridade.

A análise estatística descritiva correlação nos dados foi realizada por meio do *software* SPSS versão 20. Nesta etapa da pesquisa buscou-se relacionar as variáveis demográficas com as variáveis latentes de estereótipo, a fim de identificar possíveis diferenças estatísticas entre os grupos de respondentes. Ao estabelecer as correlações entre variáveis demográficas e as variáveis latentes de estereótipo Competência, Adaptabilidade e Afetuosidade realizou-se Teste T e ANOVA, assim como se observou as médias simples de respostas a escala, para analisar o comportamento dos grupos.

Os resultados do teste T indicam que a variável sexo possui diferenças estatisticamente significativas sem relação às variáveis latentes de estereótipos negativos, Competência e Adaptabilidade. A média dos homens é superior a média das mulheres, significando que os homens concordaram mais com os estereótipos de competência e de adaptabilidade do que as

mulheres, conforme exibido na Tabela 4. Os resultados divergem da pesquisa de Torres *et al.* (2016) em que mulheres apresentam mais estereótipos negativos do que os homens.

**Tabela 4** – Resultado Test T, Médias e Desvios-Padrão -Sexo

Variável Latente	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	p-valor
Competência	Homem	170	<b>2,7176</b>	0,79683	0,019
	Mulher	253	2,5477	0,67554	
Adaptabilidade	Homem	170	<b>2,6493</b>	0,79759	0,042
	Mulher	253	2,5	0,69311	
Afetuosidade	Homem	170	4,0168	0,67291	0,242
	Mulher	253	4,092	0,6302	

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Em termos da variável demográfica Raça os resultados foram codificados em três grupos: Brancos, Pretos (Negros e Pardos) e Outros (Indígenas e Amarelos). Os resultados da ANOVA mostram que apenas a variável latente Adaptabilidade apresentou diferença significativa, sendo que os Brancos concordaram mais com o estereótipo de adaptabilidade do que os demais grupos.

**Tabela 5** – Resultado ANOVA, Médias e Desvios-Padrão - Raça

Variável Latente	Raça	N	Média	Desvio Padrão	p-valor
Competência	Branca	200	2,6729	0,71859	0,269
	Preta	215	2,5575	0,74876	
	Outra	9	2,6667	0,45737	
Adaptabilidade	Branca	200	<b>2,6531</b>	0,75516	<b>0,043</b>
	Preta	215	2,4715	0,70244	
	Outra	9	2,5417	1,04021	
Afetuosidade	Branca	200	3,9957	0,63046	0,064
	Preta	215	4,1336	0,65093	
	Outra	9	3,873	0,81892	

Fonte: dados da pesquisa 2021.

A Variável Demográfica Religião foi agrupada em 5 grupos: Protestante, Católico, Sem religião, Espirita e Outra. Os resultados da ANOVA não apresentaram diferenças significativas entre as religiões. Isto significa que os respondentes com diferentes religiões não percebem diferenças nos estereótipos atribuídos aos trabalhadores mais velhos, sejam eles de Competência, de Adaptabilidade ou de Afetuosidade.

**Tabela 6 – Resultado ANOVA, Médias e Desvios-Padrão - Religião**

Variável Latente	Religião	N	Média	Desvio Padrão	P-valor
Competência	Protestante	72	2,6587	0,71592	0,931
	Católico	236	2,6017	0,74793	
	Sem religião	69	2,6253	0,69257	
	Espírita	32	2,6339	0,68362	
	Outra	13	2,4725	0,90046	
Adaptabilidade	Protestante	72	2,6476	0,64333	0,379
	Católico	236	2,563	0,75859	
	Sem religião	69	2,5652	0,79596	
	Espírita	32	2,3906	0,67557	
	Outra	13	2,3077	0,67046	
Afetuosidade	Protestante	72	3,9702	0,64065	0,622
	Católico	236	4,1029	0,64614	
	Sem religião	69	4,0373	0,6373	
	Espírita	32	4,0223	0,69144	
	Outra	13	4,0769	0,57916	

Fonte: dados da pesquisa 2021.

A Variável Demográfica idade, operacionalizada como Faixa etária foi definida em 5 grupos: 18 a 23 anos, 24 a 30 anos, 31 a 40 anos, 41 a 50 anos e acima de 51 anos. Os resultados da ANOVA apontam para uma diferença estatisticamente significativa em relação às variáveis Competência e Adaptabilidade. Analisando as médias simples entre os grupos, presume-se que os respondentes situados na faixa etária de 18 a 23 anos tenderam a concordar mais com os estereótipos de Competência e de Adaptabilidade. Os resultados corroboram com os estudos de Nelson (2009) que reconhece que os jovens na sociedade pensam nas pessoas mais velhas com diversas características estereotipadas, positivas ou negativas. Contudo, os estereótipos negativos como desânimo e vulnerabilidade são de fato mais evidenciados (NELSON, 2009).

**Tabela 7** – Resultado ANOVA, Médias e Desvios-Padrão - Faixa etária

Variável Latente	Faixa Etária	N	Média	Desvio Padrão	P-valor
Competência	18 - 23	110	<b>2,7961</b>	0,63431	<b>,004</b>
	24 - 30	79	2,6257	0,75811	
	31 - 40	100	2,5729	0,74646	
	41 - 50	68	2,4517	0,71519	
	51 -	66	2,5022	0,7692	
Adaptabilidade	18 - 23	110	<b>2,8341</b>	0,71359	<b>,000</b>
	24 - 30	79	2,5063	0,7971	
	31 - 40	100	2,3838	0,69273	
	41 - 50	68	2,4908	0,6415	
	51 -	66	2,4773	0,75349	
Afetuosidade	18 - 23	110	3,9494	0,61394	<b>,181</b>
	24 - 30	79	4,1284	0,68496	
	31 - 40	100	4,09	0,62803	
	41 - 50	68	4,187	0,63277	
	51 -	66	4,0108	0,68732	

Fonte: dados da pesquisa 2021.

Os resultados do teste ANOVA para Escolaridade mostram que há diferença estatisticamente significativa para as variáveis de Competência, Adaptabilidade e Afetuosidade ( $p < 0,10$ ). Uma análise simples das médias, permite inferir que os respondentes com menor nível de escolaridade concordaram mais com os estereótipos de Competência e de Adaptabilidade. Ao passo que os respondentes com maior nível de escolaridade tenderam a concordar mais com os estereótipos de Afetuosidade. No estudo de Nunes *et al.* (2018) também houveram diferenças entre os níveis educacionais. Participantes com níveis mais baixos evidenciaram maiores médias em estereótipos negativos (NUNES *et al.*, 2018). É importante lembrar que o campo de estudo de estereótipos etários é relativamente novo e pouco inexplorado de pesquisa e prática (PALMORE, 2003) principalmente no Brasil, como é possível observar na revisão da literatura. Na perspectiva de Palmore (1999) a disseminação de informações por meio de educação formal é o caminho para mudança de perspectiva negativa em relação aos mais velhos.

**Tabela 8** – Resultado ANOVA, Médias e Desvios-Padrão VD Escolaridade

Variável Latente	Escolaridade	N	Média	Desvio Padrão	P-valor
Competência	Até Ensino Médio	154	2,7486	0,69066	0,027
	Ensino Superior	111	2,5431	0,71942	
	Pós-Graduação Lato Sensu	83	2,5491	0,659	
	Pós-Graduação Stricto Sensu	71	2,4909	0,82339	
Adaptabilidade	Até Ensino Médio	154	2,7589	0,73308	,000
	Ensino Superior	111	2,4752	0,72903	
	Pós-Graduação Lato Sensu	83	2,4488	0,62532	
	Pós-Graduação Stricto Sensu	71	2,3486	0,74129	
Afetuosidade	Até Ensino Médio	154	3,961	0,65522	0,064
	Ensino Superior	111	4,1171	0,63486	
	Pós-Graduação Lato Sensu	83	4,0465	0,62434	
	Pós-Graduação Stricto Sensu	71	4,1871	0,65135	

Fonte: dados da pesquisa 2021.

Como síntese do objetivo 2, de maneira geral os estereótipos de Competência e de Afetuosidade diferenciaram em relação às variáveis idade, raça, idade e escolaridade. Apenas a variável religião não apresentou diferenças significativas. Nos estudos de Nunes *et al.* (2018) a única variável sociodemográfica em que foram observadas diferenças significativas de respostas foi o nível de escolaridade.

É possível observar que as médias aritméticas de respostas dos estereótipos negativos competência e adaptabilidade de forma geral são mais baixas que as médias do estereótipo positivo afetuosidade. Pode-se inferir que os itens relacionados a estas variáveis negativas de estereótipos demonstram ser menos socialmente aceitável que os itens de Afetuosidade. O que pode justificar tais diferenças em relação aos respondentes. Segundo Crowne e Marlowe (1960), a deseabilidade social dispõe sobre a propensão dos respondentes de instrumentos de pesquisa oferecer respostas socialmente mais aceitáveis em detrimento de sua real opinião, quando esta é considerada não aceitável. Esta tendência é prevista, pois o conteúdo dos itens referentes a afetuosidade é mais prontamente explicitado (MARCUS *et al.*, 2016). Marcus *et al.* (2016) destacam que é mais fácil aos respondentes revelar opiniões sobre o estereótipo positivo de Afetuosidade ao passo que há maior ponderação ao explicitar os estereótipos negativos de competência e adaptabilidade.

Ainda em relação as médias aritméticas mais altas em relação ao estereótipo positivo, há de considerar os estudos de Fiske *et al.* (2002), em que evidências apontam que mesmo positivos tais estereótipos denotam sensações negativas. Uma vez que pessoas mais velhas são vistas como menos ameaçadoras, e despertam sentimentos de pena. Nelson (2004) aborda tal questão ao explicitar a infantilização de pessoas mais velhas, que são vistas em geral como

dóceis como crianças e não competitivas, uma vez que supostamente necessitam do auxílio de pessoas mais jovens.

### 3. Considerações finais

O impacto dos estereótipos nas organizações é relevante, em especial quando se observa o grupo de trabalhadores mais velhos. Turek e Henkens (2020) em recente estudo apontam que os estereótipos afetam a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos. Diante das mudanças demográficas da população brasileira (IBGE, 2021) observar este fenômeno é imperativo para a manutenção da população por mais tempo no mercado de trabalho.

Esta pesquisa buscou mensurar a presença dos estereótipos em relação ao trabalhador mais velho no contexto brasileiro, por meio da validação de uma escala. Os resultados da pesquisa indicam que a WAS-P, após a adaptação semântica e cultural, bem como sua validação e avaliação de consistência dos itens pode ser aplicada no Brasil. Sob a perspectiva das diferenças estatísticas entre as variáveis sociodemográficas, foi possível observar diferenças entre o sexo, raça e faixa etária, no que tange estereótipos negativos. Tais diferenças ainda não haviam sido observadas em outros estudos (TORRES *et al.*, 2016; NUNES *et al.*, 2018).

Em relação as médias de respostas mais baixas em relação a estereótipos negativos, e mais altas em relação a estereótipos positivos, destaca-se que os resultados eram esperados já eram evidenciados na pesquisa de Marcus *et al.* (2016). Os autores inferem que tal resultado pode decorrer pelo fato de que os itens de afetuosidade são mais facilmente percebidos. No entanto, após o processo de validação semântica para o contexto brasileiro, as pesquisadoras desta pesquisa inferem que tais resultados também podem ser observados em decorrência da desejabilidade social. Cabe ressaltar que os autores Marcus *et al.* (2016) não mencionam a observância para tal fenômeno na construção de sua escala. Tal fato pode ser levado em consideração em pesquisas futuras.

A pesquisa contribuiu para a ampliação dos debates sobre o tema, que ainda carecem de discussões. No contexto brasileiro, a pesquisa abre espaço para a aplicação de uma escala validada abrindo possibilidades futuras de estudos e reflexões teóricas e práticas para as organizações e para a academia.

Como contribuição prática, acreditamos que este trabalho contribuirá para diagnosticar estereótipos em relação ao trabalhador mais velho nas organizações. O diagnóstico poderá subsidiar práticas de gestão de idade voltadas aos trabalhadores mais velhos, seja para treinamento de gestores com o objetivo de reduzir os eventuais estereótipos de gestores. Como visto no referencial teórico os vieses etários de gestores têm implicações na contratação e na permanência de profissionais mais velhos.

Como limitação este estudo a amostra por acessibilidade não permite generalizações. Outra limitação está em uma baixa diversificação regional na aplicação do instrumento de pesquisa, que não abrangeu todos os estados do Brasil, e suas diferentes representatividades.

Como agenda para futuras pesquisas recomenda-se a ampliação do estudo para diferentes regiões geográficas brasileiras e realização de testes *post hoc* após a análise de variância (ANOVA).

### REFERÊNCIAS

BERGER E. D. Managing age discrimination: An examination of the techniques used when seeking employment. **The Gerontologist**, nº49, 317–332, 2009.

BRISLIN R.W. Back-translation for cross-cultural research. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 1, 185– 216, 1970.

BIDO, D.; SILVA, D. Smart PLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. **Administração: ensino e pesquisa**. Rio De Janeiro. V. 20 No 2 P. 488–536 mai-ago, 2019.

CUDDY, A.; FISKE, S. Doddering but dear: process, content, and function in stereotyping of older persons. *In*: Nelson, T. D. (Ed.). **Ageism: Stereotyping and prejudice against older adults**. Cambridge, MA: MIT Press. New York: Allyn & Bacon, 2004.

DENNIS, H.; THOMAS, K. Ageism in the workplace. **Generations**, 3, 84-89, 2007.

FAST, J.E.; DOSMAN, D.; MORAN, L. Productive Activity in Later Life: Stability and Change Across Three Decades. **Research on Aging**, 28 (6), 691–712, 2006.

FEYRER, J. Aggregate Evidence on the Link between Age Structure and Productivity. **Population and Development Review**, 34, 78-99, 2008.

FISKE, S. T. Stereotyping, prejudice, and discrimination. *In*: D. T. GILBERT, S. T. FISKE; G. LINDZEY (Eds.), **Handbook of social psychology** 4th ed., Vol. 2, pp. 357–411. Boston: McGraw-Hill, 1998.

FISKE, S., CUDDY, A. GLICK, P. & XU, J. A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition. **Journal of Personality and Social Psychology**, 82 (6), 878–902, 2002.

FRANÇA, L.H.; SIQUEIRA-BRITO, A.; VALENTINI, F.; VASQUES-MENEZES, I.; TORRES, C. Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, 20 (6), 762-772, 2017

HAIR JR., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A.H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR JR, J. F; BLACK, W; BARRY, B; ANDERSON, R. **Multivariate Data Analysis**. Person. New international edition. 2009.

HAIR Jr., J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C. M.; SARDSTEDT, M. **Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. 2<sup>a</sup> ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc., 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico 2019. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/>> Acesso em: 21/07/2021

KING, S. P.; BRYANT, F. B. The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace. **Journal of Organizational Behavior**, 38 (1), 124–151, 2017.

KLEISSNER V, JAHN G. Dimensions of Work-Related Age Stereotypes and In-Group Favoritism. **Research on Aging**. 42(3-4):126-136, 2020.

LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 65-82, 2014.

LU, L.. Employment among older workers and inequality of gender and education: Evidence from a Taiwanese national survey. **International Journal of Ageing & Human Development**, 70, 145–162. 2010

LU; KAO; HSIEH. Attitudes Towards Older People and Managers' Intention to Hire Older Workers: A Taiwanese Study. **Educational Gerontology**, 37:10, 835-853. 2011.

MARCHIONDO, L. A.; GONZALES, E.; RAN, S. Development and validation of the Workplace Age Discrimination Scale. **Journal of Business and Psychology**, 31 (4), 493-513, 2016.

MARCUS, J.;FRITZSCHE,B ,L.E,H;REEVES, M. Validation of the work-related age-based stereotypes (WAS) scale. **Journal of Managerial Psychology**, 31(5), 989–1004, 2016.

MEISNER, B. A. A meta-analysis of positive and negative age stereotype priming effects on behavior among older adults. **Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, 67(1), 13-17, 2012.

NELSON, T. D. (Ed.) **Ageism: Stereotyping and prejudice against older adults**. Cambridge, MA: MIT Press. New York: Allyn & Bacon, 2004.

NELSON, T. D. The age of ageism. **Journal of social issues**, 72(1), 191-198.p. 195, 2016.

NG, T.W.H; FELDMAN, D.C. Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data. **Personnel Psychology**, 65 (4), 821–858, 2012.

NUNES, C., MENÉNDEZ, S., MARTINS, C., ; MARTINS, H. Psychometric properties of the Negative Stereotypes Towards Aging Questionnaire (CENVE) among a sample of Portuguese adults. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 31(1), 2018.

Organização Das Nações Unidas. Cúpula da ONU discute envelhecimento populacional e desenvolvimento sustentável. 2017. Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/cupula-da-onu-discute-envelhecimento-populacional-e-desenvolvimento-sustentavel/>> Acesso em: 21/08/2020.

PALMORE, E. **Ageism: Negative and positive** (2nd ed.). New York: Springer, 1999.

PAPALIA, D. E., OLDS, S. W.; FELDMAN, R. D. **Desenvolvimento humano**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

POSTHUMA, R. A.; CAMPION, M. A. Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. **Journal of Management** ,35(1), 158-188, 2009.

RODRIGUES, A.; ASSMAR, E.M.L.; JABLONSKI. B. **Psicologia social**. Petrópolis, RJ. Vozes, 1999.

ROY, S.; AYALON, L. Age and Gender Stereotypes Reflected in Google's "Autocomplete" Function: The Portrayal and Possible Spread of Societal Stereotypes, **The Gerontologist**, Volume 60, Issue 6, September 2020

SCHNEIDER, R. H.; IRIGARAY, T.Q. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estudos de Psicologia** (Campinas) [online]., v. 25, n. 4, pp. 585-593, 2008.

ROY, S.; AYALON, L. Age and Gender Stereotypes Reflected in Google's "Autocomplete" Function: The Portrayal and Possible Spread of Societal Stereotypes, **The Gerontologist**, Volume 60, Issue 6, September 2020

STANGOR, C. The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: A quick history of theory and research. *In*: T. D. Nelson (Ed.), **Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination** (p. 1–22). Psychology Press, 2009.

TAYLOR, P.; TILLSLEY, C. Managing the third age workforce: a review and agenda for research. *In*: GLOVER, I.; BRANINE, M (Ed.). **Ageism in Work and Employment**, (1ªedição), Ashgate, 2001.

TAYLOR, P.; WALKER, A. Employers and older workers: Attitudes and employment practices. **Ageing and Society**, 18(6), 641-658, 1998.

TORRES, T. L., CAMARGO, B.V. , BOUSFIELD, A. B. Estereótipos sociais do idoso para diferentes grupos etários. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** Jan-Mar 2016, Vol. 32 n. 1, pp. 209-218

TUREK, K.; HENKENS, K. How Skill Requirements Affect the Likelihood of Recruitment of Older Workers in Poland: The Indirect Role of Age Stereotypes. **Work, Employment and Society**, 34(4), 550–570, 2020.

VAN DE VIJVER F.J.R.; LEUNG K.. Methodological issues in researching intercultural competence. **See Deardorff** 2009b, pp. 404–18. Sage, 2009.