

SOCIOLOGIA

Sociologia: Revista da Faculdade de

Letras da Universidade do Porto

ISSN: 0872-3419

revistasociologia@letras.up.pt

Universidade do Porto

Portugal

Marques, Sibila; Batista, Maria; Alcântara da Silva, Pedro

A promoção do envelhecimento ativo em Portugal: preditores da aceitação de um chefe
mais velho

Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, núm. 2, 2012, pp.
53-73

Universidade do Porto
Porto, Portugal

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=426539987005>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

A promoção do envelhecimento ativo em Portugal: preditores da aceitação de um chefe mais velho

Sibila Marques¹

Instituto Universitário de Lisboa

Maria Batista²

Escola Superior de Saúde de Setúbal / Instituto Universitário de Lisboa

Pedro Alcântara da Silva³

Universidade de Lisboa

Resumo

O sucesso das políticas de envelhecimento depende da luta contra atitudes preconceituosas em relação às pessoas mais velhas. Neste estudo procura-se, justamente, compreender os determinantes psicossociais da intenção de aceitação de um chefe mais velho no mercado de trabalho. A amostra inquirida é representativa da população portuguesa e foi recolhida no âmbito do módulo “Experiências e expressões do idadismo” do *European Social Survey*. Os resultados demonstram que os fatores psicossociais (percepção de ameaça do envelhecimento, representação dos grupos etários, contacto intergeracional e a motivação para controlar o preconceito) têm um efeito significativo e mais relevante na aceitação de um chefe mais velho do que, por exemplo, os fatores puramente demográficos.

Palavras-chave: Idadismo; Emprego; Liderança.

Abstract

The promotion of active aging in Portugal: predictors of acceptance of an older boss

The success of active ageing policies depends on the fight against negative attitudes towards older people. The goal of the present study is to understand the psychosocial determinants of the behavioural intention to accept an older boss in the labour market. The sample of participants is representative of the Portuguese population and was collected within the module “Experiences and expressions of ageism” of the European Social Survey. Results show a significant effect of psychosocial factors (perceived threat of aging, representation of age groups, intergenerational contact and the motivation to control prejudice) over and above the effect of demographic factors.

Keywords: Ageism; Employment; Leadership.

¹ Centro de Investigação e Intervenção Social (CIS/ISCTE-IUL) (Lisboa, Portugal). E-mail: sibila.marques@iscte.pt

² Centro de Investigação e Intervenção Social (CIS/ISCTE-IUL) (Lisboa, Portugal). E-mail: maria_batista@iscte.pt

³ Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa & Instituto do Envelhecimento – Universidade de Lisboa (Lisboa, Portugal). E-mail: pedro.alcantara@ics.ul.pt

Resumé	<p><i>La promotion du vieillissement actif au Portugal: les prédicteurs de l'acceptation d'un patron âgée</i></p> <p>L'enjeu des politiques du vieillissement prend appui sur la lutte contre les préjugés et les attitudes négatives envers les gens les plus âgés. Ce travail de recherche vise à comprendre, tout précisément, les déterminants psychosociaux assimilés à l'intention d'accepter d'être gouverné par un chef plus âgé dans le cadre du marché du travail. La population étudiée est basée sur un échantillon représentatif de la population portugaise qui a été enquêté dans le cadre de l'étude intitulée "Les expériences et les expressions de l'âgisme" mené par l'<i>European Social Survey</i>. Les résultats montrent que les mécanismes psychosociaux (la perception de la menace du vieillissement, les représentations sociales par groupes d'âge, la fréquentation intergénérationnelle et la motivation à maîtriser les préjugés) ont de forts effets qui pèsent sur le fait d'accepter un chef plus vieux; des effets qui seraient invisibles à la lumière des variables purement démographiques.</p> <p>Mots-clés: Âgisme; Emploi; Leadership.</p>
Resumen	<p><i>La promoción del envejecimiento activo en Portugal: predictores de la aceptación de un jefe más viejo</i></p> <p>El éxito de las políticas de envejecimiento activo depende de la lucha contra las actitudes negativas hacia las personas mayores. El objetivo del presente estudio es comprender los determinantes psicosociales de la intención de comportamiento para aceptar un jefe más grande en el mercado laboral. La muestra de participantes es representativa de la población portuguesa y se recogió en el módulo "Experiencias y expresiones de discriminación por la edad" de <i>European Social Survey</i>. Los resultados muestran un efecto significativo de los factores psicosociales (percepción de amenaza del envejecimiento, la representación de grupos de edad, contacto intergeneracional y la motivación para controlar el prejuicio) por encima del efecto de los factores demográficos.</p> <p>Palabras-clave: Edadismo; Liderazgo; Empleo.</p>

1. Enquadramento

A promoção do envelhecimento ativo tem vindo a ser defendida em resposta ao problema do envelhecimento da população, especialmente numa conjuntura particularmente sensível ao custo social e económico da terceira e quarta idades, estando claramente inscrito na agenda internacional. Desde a Organização das Nações Unidas (ONU), através da Organização Mundial de Saúde (OMS), até à Comissão Europeia, passando pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), todas estas organizações têm promovido iniciativas no sentido de

alertar as sociedades para os problemas do envelhecimento e de apontar medidas suscetíveis de informar as políticas públicas que visam responder a esses problemas.

Embora a adoção do paradigma do envelhecimento ativo seja comum a todas estas organizações internacionais, a abordagem que elas desenvolvem nem sempre é coincidente, refletindo preocupações e soluções distintas que resultam, pelo menos parcialmente, dos objetivos e do âmbito de intervenção que as caracterizam.

Enquanto a OMS coloca a tônica na “otimização das possibilidades de saúde, de participação e de segurança, a fim de aumentar a qualidade de vida durante a velhice” (OMS, 2002: 12), levando em consideração fatores ambientais e pessoais que interagem com as condições de saúde que enquadram o envelhecimento, como a família, a comunidade e a sociedade que exercem um impacto enorme na forma como se envelhece, a definição avançada pela OCDE considera que o envelhecimento ativo deve ser entendido como “a capacidade de as pessoas que avançam em idade levarem uma vida produtiva na sociedade e na economia. Isto significa que as pessoas podem elas próprias determinar a forma como repartem o tempo de vida entre as atividades de aprendizagem, de trabalho, de lazer e de cuidados aos outros” (OCDE, 1998: 92).

Por seu turno, a Comissão Europeia entende o envelhecimento ativo como “uma estratégia coerente visando permitir um envelhecer saudável nas sociedades envelhecidas”, sendo para isso necessário desenvolver um conjunto de práticas que englobam “a educação e a formação ao longo da vida, o prolongamento da vida ativa, o adiamento da entrada na reforma e, mais progressivamente, por conseguir que as pessoas idosas se tornem ativas durante a reforma e realizem atividades que reforcem as suas capacidades e preservem a saúde” (CE, 2002: 6). A definição destaca, acima de tudo, a atividade, seja ela produtiva ou não, embora exista, claramente, uma referência ao prolongamento da vida ativa e à relação que estabelece com o estado de saúde.

Estas duas últimas definições enfatizam diretamente a necessidade de prolongar a carreira ativa. Atendendo a que os indivíduos vivem mais e usufruem de melhores condições de saúde, podem manter uma atividade profissional por mais tempo. A vantagem de manter a ligação ao mundo do trabalho consiste em poder integrar-se de uma forma mais ampla na sociedade, evitando ou, pelo menos, adiando a diminuição dos contactos sociais e institucionais que resulta, normalmente, da passagem à reforma. Este prolongamento não implica, necessariamente, o aumento compulsivo da idade da reforma, mas sim a criação de condições para que o indivíduo se sinta estimulado a continuar ativo. O pressuposto básico é introduzir parâmetros de geometria variável

entre a carreira profissional e a inatividade, introduzindo uma transição gradual entre uma e outra, dependendo das condições de saúde e da vontade do indivíduo em querer continuar na vida ativa.

No entanto, muitas vezes, no âmbito do envelhecimento ativo, são enfatizados apenas os aspetos económicos e financeiros, cuja participação económica dos grupos etários mais velhos resulta da necessidade de reduzir as pressões sociais e económicas sobre o sistema de segurança social e o desequilíbrio entre a população ativa e a inativa devido à evolução demográfica. A consequência mais direta para anular ou, pelo menos, atenuar esse desequilíbrio passa, inevitavelmente, pelo envelhecimento da população ativa, prolongando a idade para a entrada na reforma (Walker, 2002).

Apesar dessa apropriação, o envelhecimento ativo não pode reduzir-se a uma única vertente, seja financeira, de escassez de mão de obra ou de (des)vantagens competitivas, mas tem de ter em consideração o curso de vida dos indivíduos e a condição social de cada idoso. O estudo do envelhecimento deve assentar numa abordagem global, que tenha em consideração as relações entre os múltiplos aspetos que o integram, como a vida familiar, o emprego, a educação, a integração sociocultural, a saúde e a qualidade de vida (Naegele, 1999; Walker, 2002).

Esta abordagem pressupõe um quadro político que combata os preconceitos associados à idade (*idadismo*), e promova medidas de discriminação positiva em relação aos idosos, no sentido de atenuar o seu estatuto marginal, nomeadamente no funcionamento do mercado de trabalho que é um dos domínios que mais contribui para acentuar a exclusão das pessoas idosas. O prolongamento da atividade económica no quadro de uma transição progressiva e gradual entre o trabalho e a inatividade permitiria, não só contrariar o sentido de exclusão a que os preconceitos condenam, mas também desenvolver uma cidadania dos seniores e dos seus direitos de participação, na medida em que esta parece depender bastante da possibilidade de romper com a inatividade e a dependência a que os idosos estão destinados. Nesse sentido, as orientações das políticas públicas advogam estratégias pró-ativas de emprego que contribuiriam para combater as discriminações associadas à idade, para além do reconhecimento do direito de todos os cidadãos a um rendimento condigno como condição indispensável à participação plena na vida social. Independentemente deste direito, consideram, ainda, que o sistema de reformas não deveria impedir ou restringir o acesso das pessoas idosas ao mercado de trabalho, não impondo uma idade obrigatória

para a cessação da atividade profissional nem impedir a possibilidade de acumulação da reforma com um emprego a tempo parcial (Naegele, 1999; Walker, 2002).

O paradigma do envelhecimento ativo convida, assim, a reformular a articulação entre a atividade e a reforma, entre o trabalho e a saúde, entre a participação e a exclusão, no sentido de caminhar para uma sociedade mais inclusiva e com menos discriminações em torno da idade. Neste sentido, espera-se que, dentro de alguns anos, as pessoas trabalhem, de facto, até mais tarde desempenhando os tipos mais diversos de funções (European Comission, 2006). Cada vez mais, iremos ter situações em que existirão pessoas mais velhas a desempenhar cargos de elevada especialização e de responsabilidade nas empresas e instituições. Este cenário não se coaduna com as visões atuais do envelhecimento como um período de alguma incapacidade, onde as pessoas mais velhas são sistematicamente tratadas como incompetentes (Fiske, Cuddy, Glick e Xu, 2002; Marques, 2011). Este tipo de atitudes idadistas são uma ameaça importante ao futuro do mundo laboral que se prevê vir a prevalecer num futuro próximo.

Neste trabalho, estamos interessados em compreender os principais motivos que explicam a aceitação das pessoas mais velhas no desempenho de funções de responsabilidade em contexto laboral. Mais especificamente, procuramos compreender quais são os principais preditores da intenção de aceitação de um chefe de 70 anos. Em termos gerais, esta intenção refere-se à motivação e à vontade de se realizar um determinado comportamento e, segundo Ajzen (1991), antecede o comportamento efetivo realizado pelos indivíduos.

1.1. A intenção de aceitar um chefe mais velho: principais preditores

Na definição dos preditores a considerar adotamos uma perspetiva psicossocial e baseamo-nos na literatura sobre o idadismo contra as pessoas mais velhas. Alguns estudos mostram que as representações que associamos aos diferentes grupos sociais têm uma influência importante na forma como nos relacionamos com estes. Por exemplo, estereótipos negativos em relação a um determinado grupo social estão usualmente associados com atitudes mais negativas em relação a esses grupos (e.g., Fiske, Cuddy, Glick e Xu, 2002) e têm repercussões importantes nos comportamentos e no bem-estar dos grupos que são estigmatizados (e.g., Levy, 2003).

A literatura em Psicologia Social tem procurado explorar de que modo as representações associadas aos diferentes grupos etários têm efeitos no modo como interagimos com as pessoas de diferentes idades. Os estudos realizados são

maioritariamente norte-americanos (para uma revisão ver Nelson, 2002) e mostram a prevalência de atitudes mais negativas em relação, sobretudo, às pessoas idosas e às pessoas mais jovens na sociedade (Garstka, Schmitt, Branscombe e Hummert, 2004). A este tipo de atitudes negativas em relação às pessoas por causa da sua idade, os autores têm chamado idadismo. Introduzido pela primeira vez por Robert Butler, em 1969, o idadismo traduz “as atitudes negativas em relação a uma pessoa baseadas somente na sua idade” (Greenberg, Schimel & Martens, 2002: 27) Os estudos do idadismo na sociedade norte-americana têm tido um papel muito importante, denunciando casos flagrantes de discriminação sobretudo contra as pessoas idosas em várias áreas como a saúde, o trabalho e a comunicação social (Wilkinson & Ferraro, 2002).

Algumas variáveis psicossociais têm sido sistematicamente apontadas como antecedentes importantes das atitudes idadistas. Seguidamente, procuraremos sistematizar de forma sucinta a sua definição.

1.1.1. Categorização por idades: o limite de idade para se considerar uma pessoa como idosa

A categorização por idades é essencial no modo como percebemos as pessoas. De facto, a idade funciona como um marcador social importante, determinando os papéis sociais, o estatuto, o poder e as responsabilidades que atribuímos aos diferentes grupos etários. A idade em que consideramos uma pessoa como idosa pode influenciar o modo como nos sentimos e comportamos em relação a ela (Cameron, 1969; Drevestadt, 1976).

1.1.2. Perceção da ameaça intergrupal

A percepção de diferenças baseadas na idade (e.g., estilo de vida, oportunidades de emprego ou necessidades de cuidados de saúde) pode estar na base de sentimentos de ameaça por parte de determinados grupos etários. Estas ameaças podem ser sentidas em termos económicos ou materiais, mas também ao nível mais simbólico ou cultural. Por exemplo, muitas vezes as pessoas idosas são acusadas de estarem a utilizar demasiados recursos económicos, como os gastos com as pensões que recebem ou os cuidados de saúde. A percepção deste tipo das ameaças pode ter um papel determinante no preconceito contra este grupo e na sua discriminação. De facto, as teorias sobre preconceito e estereotipia sugerem que a percepção de ameaça intergrupal se relaciona de

forma significativa com a antipatia em relação a esse grupo (Riek, Ania & Gaertner, 2006).

1.1.3. Estatuto social

Alguns estudos norte-americanos têm mostrado diferenças na percepção do estatuto social associado aos grupos de diferentes idades. Por exemplo, Garstka e colaboradores (2004) mostraram que, tanto participantes idosos como jovens, concordam que o grupo com estatuto social mais elevado na sociedade é o grupo da meia-idade, seguido do grupo das pessoas idosas e, finalmente, do grupo das pessoas jovens. Esta percepção é importante porque determina o modo como lidamos com a pertença a estes diferentes grupos e o modo como interagimos com as pessoas de diferentes idades. A Teoria da Identidade Social (Tajfel, 1981) assume, claramente, a preferência pela pertença a grupos com estatuto social mais elevado. A pertença “forçada” a grupos subordinados tem uma influência negativa na autoestima dos indivíduos e despoleta a utilização de estratégias para lidar com essa situação. Conhecer o modo como os indivíduos percebem o estatuto social dos grupos de diferentes idades é, assim, fundamental para prever as atitudes em relação a esses diferentes grupos nas várias sociedades.

1.1.4. Perceção de similaridade entre as pessoas idosas e as pessoas jovens

O modelo “*Common Ingroup Identity*” (Gaertner & Dovidio, 2000), mostra que o preconceito é menor quando as pessoas percebem os grupos a que pertencem e os grupos a que não pertencem como parte integrante de uma mesma comunidade. A percepção de similaridade respeita, portanto, ao grau em que os grupos sociais são percebidos como partilhando uma identidade comum (Gaertner & Dovidio, 2000). Neste caso, estamos interessados em compreender em que grau as pessoas percebem o grupo das pessoas idosas e das pessoas jovens como fazendo ou não parte da mesma comunidade e de que modo esta percepção pode influenciar a sua intenção de aceitar um chefe idoso.

1.1.5. Identidade social

A identificação social respeita ao conhecimento do indivíduo de que pertence a determinados grupos sociais. Esta pertença está, usualmente, associada a algum significado emocional ou valorativo e determina o modo como nos comportamos em

relação aos grupos a que não pertencemos (Tajfel, 1981). Neste caso, estamos interessados em compreender se o grau em que os indivíduos se identificam com o seu grupo de idade influencia a sua intenção de aceitar um chefe mais velho.

1.1.6. Contacto intergrupal

O contacto intergrupal refere-se à quantidade e à qualidade das relações estabelecidas entre os membros de diferentes grupos sociais (Pettigrew, 1998).

A pesquisa em Psicologia Social tem demonstrado que um indicador importante da desigualdade social e do preconceito é o grau em que os grupos sociais partilham os mesmos objetivos e valores e o grau em que se compreendem mutuamente. Um grande número de estudos (ver Pettigrew, 1998) mostram, também, que as experiências de contacto positivo entre os membros de diferentes grupos podem originar atitudes intergrupais e comportamentos mais positivos. Especificamente, as teorias sobre o contacto intergrupal mostram que as relações pessoais positivas, sobretudo de amizade, com membros dos outros grupos, são determinantes importantes para a melhoria do relacionamento entre os diferentes grupos. Assim, o grau e o tipo de contacto deverão constituir indicadores relevantes do risco de exclusão e de discriminação dos diferentes grupos etários numa determinada sociedade (Schneider, 2004). Neste caso, estamos interessados em compreender de que modo o grau de contacto entre os membros de grupos de diferentes idades influencia a aceitação dos indivíduos em relação a um chefe mais velho.

1.1.7. Motivação para o autocontrolo do preconceito

Frequentemente, as respostas que não demonstram preconceito não exprimem as opiniões sinceras de quem responde. Neste sentido, diversos estudos têm demonstrado que as pessoas têm uma motivação intrínseca para autocontrolar as demonstrações do preconceito quando respondem a inquéritos sobre esta matéria. Esta motivação para o autocontrolo do preconceito, resulta, quer da motivação externa (impressão positiva aos olhos dos outros), quer da motivação interna para responder sem preconceito e de acordo com o que é socialmente desejável (Plant & Devine, 1998). Neste estudo introduzimos algumas questões que visavam, justamente, medir estas dimensões e perceber em que medida esta motivação de autocontrolo esteve presente nas respostas dos inquiridos quando responderam relativamente à sua aceitação para terem um chefe mais velho.

1.2. Objetivo do presente estudo

O presente trabalho tem, portanto, como objetivo identificar os preditores da intenção de aceitar um chefe idoso. Para o fazermos partimos dos dados do módulo “Experiências e expressões do idadismo” (Abrams, Lima & Coudin, 2007), realizado no âmbito do *European Social Survey* (ESS). Este inquérito representativo foi realizado a um conjunto de 28 países europeus, onde se inclui também Portugal.

O ESS é um projeto bienal, que pretende estudar atitudes e valores dos europeus numa perspetiva comparativa e longitudinal. Os indicadores incluídos no módulo “Experiências e expressões do idadismo” seguem, claramente, uma perspetiva psicossocial, procurando medir algumas das variáveis centrais a estes tipos de modelos e estiveram a cargo de uma equipa internacional, com trabalho realizado na área da Psicologia Social (Abrams, Lima & Coudin, 2007). As questões apresentadas no módulo procuram, por um lado, aceder a indicadores de idadismo e de experiência de discriminação, entre os quais a intenção de aceitar um chefe idoso. E, por outro, a variáveis contextuais, possíveis preditoras do idadismo e da experiência de discriminação.

Neste artigo pretendemos, através da utilização de modelos de regressão, identificar quais das variáveis referidas melhor predizem a intenção comportamental.

2. Método

2.1. Amostra

A amostra portuguesa, constituída por 2367 indivíduos, é representativa da população portuguesa ao nível da idade ($M = 50,16$, $DP = 19,66$, mínimo = 15, máximo = 95), do género (40,80% masculino, 59,20% feminino) e da escolaridade ($M = 7,72$, $DP = 4,78$), permitindo inferências estatísticas a nível nacional. Como foi referido, a amostra provém do ESS. A recolha dos dados decorreu entre 9 de outubro de 2008 e 8 de março de 2009.

2.2. Variáveis e Medidas

No ESS, a intenção comportamental (variável critério) foi acedida com recurso a um item que pergunta aos entrevistados em que medida é aceitável que uma pessoa com 70 anos seja escolhida para ser chefe. Nesta medida, que varia entre 0 (*Totalmente*

inaceitável) e 10 (Totalmente aceitável), valores mais elevados indicam uma maior aceitação de um chefe idoso.

Relativamente às variáveis preditoras incluímos, em primeiro lugar, um conjunto de variáveis sociodemográficas, tais como a idade, o sexo, a escolaridade, o grau de religiosidade e o estatuto socioeconómico.

Para avaliar o grau de religiosidade, foi perguntado aos participantes “Quão religioso/a é?”, sendo as respostas dadas numa escala que tem o seu valor mínimo em 0 (*Nada religioso*) e o valor máximo em 10 (*Muito religioso*).

Para a construção do indicador de estatuto socioeconómico, a classificação de classes adotada resulta da adaptação da proposta de Erikson e Goldthorpe (1993), que conjuga a profissão de cada indivíduo (Classificação Nacional das Profissões – Instituto Nacional de Estatística) com a situação na profissão. Em termos de operacionalização seguiram-se os mesmos procedimentos descritos por Cabral (1998). Este indicador permitiu estabelecer várias categorias de estatuto socioeconómico, nomeadamente: (i) burguesia; (ii) nova burguesia assalariada; (iii) pequena burguesia tradicional; (iv) salariato não manual; (v) trabalhadores independentes; (vi) salariato manual.

O outro conjunto de variáveis, possíveis preditoras da intenção comportamental, são variáveis contextuais incluídas no módulo sobre expressões e vivências do idadismo. Estas variáveis derivam do quadro teórico da Psicologia Social e pretendem apreender o contexto onde ocorre o idadismo.

Para medir a *ameaça intergrupal* foram incluídos no ESS três itens que acedem, separadamente, à ameaça à saúde, à cultura e à economia. Para medir a ameaça à saúde foi perguntado a cada entrevistado se “considera que as pessoas idosas são um peso para os serviços de saúde em Portugal, hoje em dia?”, sendo as respostas dadas numa escala que varia entre 0 (*Não são um peso*) e 10 (*São um peso enorme*). Para aceder à ameaça cultural, perguntou-se “Em que medida considera que as pessoas com mais de 70 anos têm um efeito positivo ou negativo na maneira de viver e nos costumes dos portugueses?”; a escala de respostas variou entre 0 (*Extremamente positivo*) e 10 (*Extremamente negativo*). Por último, para medir a ameaça económica, os entrevistados responderam à questão: “De um modo geral, acha que o contributo económico que as pessoas com mais de 70 anos dão a Portugal é pouco importante ou muito importante?” As respostas foram dadas numa escala que variou entre 0 (*Contribuem muitíssimo economicamente*) e 10 (*Contribuem muito pouco economicamente*).

A *perceção do estatuto social dos idosos* foi medido no ESS através de um item que pergunta aos entrevistados como acham que a maioria dos portugueses vê o estatuto social das pessoas com mais de 70 anos. A escala de respostas varia entre 0 (*Extremamente baixo*) e 10 (*Extremamente elevado*). Assim, valores mais elevados indicam um estatuto social mais elevado.

Para medir a *perceção de similaridade*, no ESS foi pedido aos entrevistados que indicassem “Qual das seguintes opções descreve melhor a maneira como vê em Portugal nos dias de hoje as pessoas na casa dos 20 e as pessoas com mais de 70 anos”: (i) um só grupo; (ii) dois grupos separados que fazem parte da mesma comunidade; (iii) dois grupos separados que não fazem parte da mesma comunidade; (iv) apenas como indivíduos e não como grupos.

As medidas da *categorização por idades* e de *identificação com a idade* foram realizadas através de dois itens [Categorização: “Com que idade acha que as pessoas começam a ser consideradas idosas?” e Identificação: “Qual o grau em que sente que pertence ao seu grupo etário?”. A escala de respostas varia entre 0 (*Sentido de pertença muito fraco*) e 10 (*Sentido de pertença muito forte*)].

O questionário do ESS mediu, também, o *grau de contacto com pessoas idosas*, operacionalizado como a quantidade e a qualidade das relações que os entrevistados tinham com amigos, familiares e colegas de trabalho com mais de 70 anos. Para tal, consideraram-se cinco itens. Destes, quatro referiam-se à quantidade e à qualidade do contacto com família e amigos com mais do que 70 anos [e.g. “Tem algum membro da família com mais de 70 anos?”; “E relativamente a esses membros da família, há algum/alguns com o(s) qual(ais) possa falar sobre assuntos pessoais, como por exemplo, sentimentos, crenças ou experiências?”, sendo as respostas dadas numa escala que variou entre 1 (*Não posso falar sobre nenhum assunto pessoal*) e 6 (*Penso falar sobre todos os assuntos pessoais*)]. Por fim, foi, ainda, incluída uma questão relativa ao contacto com colegas de trabalho: “De todo o tempo que passou a trabalhar no último mês, quanto foi passado a trabalhar com colegas ou voluntários com mais de 70 anos?”. Para esta questão, a escala de respostas variou entre 0 (*Nenhum tempo*) e 2 (*A maior parte/Todo ou quase todo o tempo*).

Partindo deste conjunto de questões construiu-se o indicador de contacto intergrupal [Contacto Intergrupal = (QTa × QLa) + (QTf × QLf) + Tt onde QTa representa o número de amigos e QLa a qualidade da relação com esses amigos, QTf o

número de familiares, QLf a qualidade da relação com esses familiares e Tt o tempo passado a trabalhar com colegas com idades superiores a 70 anos].

Finalmente, para medir a *motivação para o autocontrolo do preconceito* foram utilizados dois itens no ESS: “Diga em que medida é importante para si não ter preconceitos contra pessoas de outros grupos etários” e “Diga, por favor, em que medida é importante para si ser visto como alguém que não tem preconceitos contra pessoas de grupos etários diferentes do seu”. As respostas foram dadas em escalas que variaram entre 0 (*Nada importante*) e 10 (*Extremamente importante*). Uma vez que os dois itens apresentam entre si uma boa consistência interna ($\text{Alpha} = 0,87$; correlação inter itens = 0,76), o indicador foi construído com base na média dos dois itens.

3. Resultados

De acordo com as recomendações do ESS, a análise dos dados foi realizada com a aplicação do filtro *Design Weigth*. A estatística descritiva das variáveis em estudo é apresentada no Quadro 1.

Quadro 1 – Resumo da estatística descritiva das variáveis em análise

	N	M	DP	Min.	Max.	% Válida
Idadismo						
Intenção Comportamental	2032	6,74	2,55	0	10	-
Variáveis demográficas						
Idade	2367	50,16	19,66	15	95	-
Sexo	2367	-	-	-	-	
<i>Masculino</i>	966	-	-	-	-	40,8%
<i>Feminino</i>	1401	-	-	-	-	59,2%
Escolaridade	2334	7,72	4,78	0	25	-
Religiosidade	2340	5,94	2,43	0	10	-
Estatuto socioeconómico	1861	-	-	-	-	100,0%
<i>Burguesia</i>	51	-	-	-	-	2,7%
<i>Nova burguesia assalariada</i>	267	-	-	-	-	14,3%
<i>Pequena burguesia tradicional</i>	98	-	-	-	-	5,3%
<i>Salariato não-manual</i>	682	-	-	-	-	36,6%
<i>Trabalhadores independentes</i>	126	-	-	-	-	6,8%
<i>Salariato manual</i>	638	-	-	-	-	34,3%

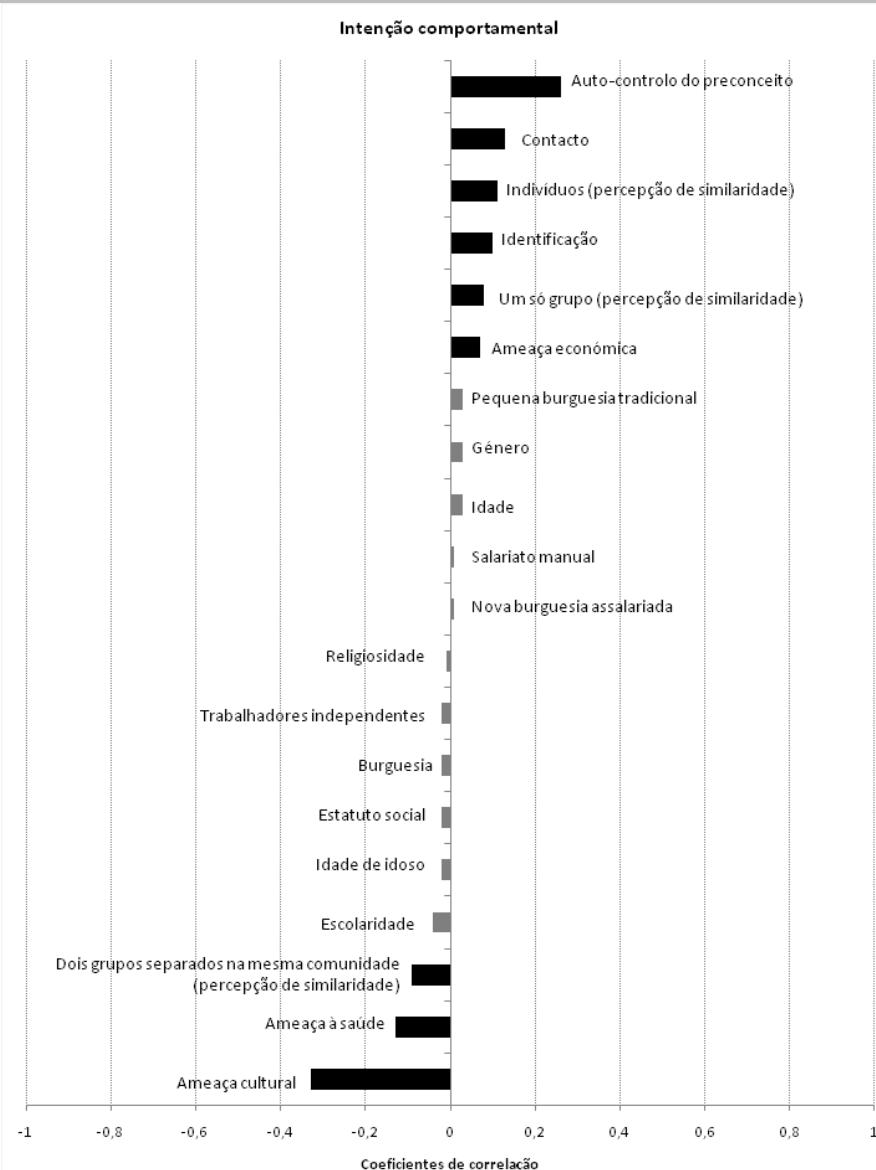
Variáveis contextuais						
Ameaça saúde	2270	4,69	2,33	0	10	-
Ameaça cultural	2110	3,26	2,02	0	10	-
Ameaça económica	2287	5,81	2,04	0	10	-
Estatuto social	2184	5,09	2,17	0	10	-
Percepção de similaridade	2212	-	-	-	-	100%
<i>Um grupo</i>	313	-	-	-	-	14,1%
<i>Dois grupos separados na mesma comunidade</i>	901	-	-	-	-	40,7%
<i>Dois grupos que não fazem parte da mesma comunidade</i>	173	-	-	-	-	7,8%
<i>Indivíduos</i>	826	-	-	-	-	37,3%
Idade de idoso	1709	65,62	8,59	35	100	-
Identificação	2182	7,00	2,07	0	10	-
Contacto intergrupal	2356	10,28	7,58	0	32	-
Autocontrolo do preconceito	2294	7,85	1,96	0	10	-

Inicialmente, categorizámos em variáveis *dummy* todas as variáveis qualitativas para que fosse possível estimar adequadamente o poder preditivo das mesmas, juntamente com os outros preditores. Concretamente, na variável “género”, o género masculino é o grupo de referência (face ao qual são comparadas as outras categorias). Desta forma, a variável “género” compara as mulheres aos homens. Na variável “estatuto socioeconómico”, o grupo de referência é o salariato não-manual, que foi escolhido por ser o que tem mais inquiridos. Assim, todos os outros grupos socioeconómicos são comparados com este grupo de referência. Na variável “percepção de similaridade”, o grupo de referência é a percepção das pessoas jovens e idosas como pertencendo a dois grupos separados que não fazem parte da mesma comunidade.

De seguida, calculámos as correlações bivariadas entre a intenção comportamental e os preditores, considerando-se significativos, em todas as análises realizadas, valores de probabilidade de significância iguais ou inferiores a 0,01. Como podemos observar na Figura 1, a intenção comportamental (de aceitar um chefe com 70 anos) correlaciona-se positivamente com o autocontrolo do preconceito, contacto intergrupal, percepção de que jovens e idosos como indivíduos e não grupos, identificação com a categoria de idade, percepção dos jovens e idosos como sendo um só

grupo e ameaça económica⁴. Correlaciona-se negativamente com a ameaça cultural, a ameaça à saúde e a percepção de que jovens e idosos são dois grupos separados que fazem parte da mesma comunidade. Não se correlaciona com nenhuma das variáveis demográficas.

Figura 1 – Relações bivariadas (correlações) entre preditores e a intenção comportamental



Legenda:

- Correlações significativas
- Correlações não significativas

⁴ Este resultado pode ser interpretado da seguinte forma: quanto mais os portugueses consideram que os idosos contribuem pouco para a economia do país, mais aceitam se trabalhe até mais tarde. Neste sentido, aceitam mais um chefe com 70 anos.

Partindo das correlações bivariadas, as variáveis que apresentaram correlações significativas com a intenção comportamental entraram no modelo de regressão linear múltipla. Para a estimação do modelo de regressão, foram seguidas as recomendações de Aiken e West (1991). O modelo de regressão considera a amostra total inquirida.

Os resultados mostram (ver Quadro 2) que o modelo de regressão é significativo e que explica 17% da variância da intenção comportamental. A variável contextual mais importante é a ameaça cultural. Também são significativos os efeitos da ameaça à saúde, da ameaça económica, do contacto, da percepção dos jovens e idosos, não como grupos, mas como indivíduos e do auto controlo do preconceito. A análise da direção dos efeitos obtidos indica que maior intenção de aceitar um chefe idoso está associada com maior percepção de ameaça económica, com mais contacto com idosos, com um maior auto controlo do preconceito e com a percepção dos jovens e idosos como indivíduos. Considerando que esta última é uma variável *dummy*, em que a percepção de que jovens e idosos como dois grupos separados que não fazem parte da mesma comunidade serve de grupo de referência, os parâmetros estimados indicam que os inquiridos que percecionam os jovens e idosos como indivíduos, relatam maior intenção de aceitar um chefe idoso. Menor intenção de aceitar um chefe idoso está, também, associada com maior percepção de ameaça à saúde e com maior percepção de ameaça cultural.

Quadro 2 – Resultados do modelo de regressão utilizado na análise dos preditores da intenção comportamental (amostra Total)

	Beta	t	p
Ameaça à saúde	-0,11	-5,05	0,000
Ameaça cultural	-0,27	-11,81	0,000
Ameaça económica	0,09	4,09	0,000
Percepção de similaridade:			
Um grupo	0,08	2,49	ns.
Dois grupos separados na mesma comunidade	0,03	0,80	ns.
Indivíduos	0,11	2,71	0,007
Identificação	0,02	0,87	ns.
Contacto intergrupal	0,07	3,34	0,001
Auto controlo do preconceito	0,15	6,71	0,000
Variância Explicada (R^2_{Ajustado})		0,17	
Significância do Modelo		$F(9, 1850) = 42,77, p < 0,001$	

4. Discussão

Neste trabalho procurámos identificar os principais preditores da intenção de aceitação de um chefe de 70 anos. Partimos de um conjunto de variáveis definidas na literatura em Psicologia Social como sendo determinantes importantes das atitudes idadistas e testámos o seu efeito através de um modelo de regressão considerando uma amostra representativa de inquiridos portugueses. O modelo obtido mostra o efeito significativo de variáveis centrais na literatura em Psicologia Social, das quais se destaca o papel da percepção de ameaça sentida em relação às pessoas idosas nas suas diferentes vertentes.

Neste sentido, os resultados demonstram um padrão complexo. Por um lado, o aumento da percepção das pessoas idosas como uma ameaça em termos culturais e ao nível dos gastos de saúde parece estar associado a uma menor intenção de aceitação de um chefe de mais de 70 anos. Este resultado é interessante e poderá ser explicado pelo facto de este tipo de representações estarem associadas a um estereótipo das pessoas idosas como pouco inovadoras (associado à ideia das pessoas idosas como ameaça cultural) e doentes (associada à ideia das pessoas idosas como uma ameaça aos gastos com saúde) (Marques, Lima & Novo, 2006), o que, à partida, poderia ter consequências significativas no desempenho de uma função laboral.

Assim, estes resultados parecem demonstrar que, quando este tipo de representações se torna saliente, dificilmente se conceberá a possibilidade de manter as pessoas mais velhas ativas no mercado de trabalho, muito menos numa situação de responsabilidade. No entanto, por outro lado, o facto de as pessoas idosas serem percebidas como um pesado fardo para a economia do país parece ser um preditor positivo para aumentar a intenção de aceitação de um chefe mais velho. Neste caso, este tipo de ameaça económica, não estando tão explicitamente associada a um estereótipo de incompetência ou de doença, parece promover uma maior abertura ao desempenho de atividades pelos mais velhos.

Esta maior intenção de aceitação de um chefe mais velho parece ser, também, influenciada positivamente por outras variáveis analisadas. Por exemplo, verificamos que o aumento do contacto com as pessoas idosas e a percepção mais individualizada das pessoas com diferentes idades são preditores importantes de uma maior aceitação do desempenho deste tipo de funções laborais por parte das pessoas mais velhas. Este resultado está também de acordo com a literatura em Psicologia Social, demonstrando

claramente, os benefícios do aumento da quantidade e qualidade do contacto intergeracional na diminuição do preconceito contra os outros grupos (Pettigrew, 1998) e, em especial, no caso do idadismo (Abrams, Eller & Bryant, 2006; Abrams et al., 2008). Esta tem sido, aliás, uma via privilegiada para a intervenção neste domínio, através da realização de diferentes tipos de programas com participantes de diferentes gerações (Jarrot, 2011). Por sua vez, a diminuição do preconceito está, também, muitas vezes, relacionada com uma representação menos estereotipada dos indivíduos dos outros grupos e mais atenta às suas características próprias e idiossincráticas (Gaertner & Dovidio, 2000). Este tipo de orientação para o individuo parece, assim, permitir aceitar um chefe mais velho que demonstre características particulares e adequadas ao desempenho dessa tarefa.

Finalmente, importa ainda, destacar o papel significativo que a motivação para o autocontrolo do preconceito tem na maior intenção explicitada pelos inquiridos para aceitarem um chefe mais velho. Neste sentido, é preciso considerar que, muitas vezes, este tipo de respostas mais positivas está associado a uma postura, de algum modo, explícita e consciente da parte dos inquiridos de anularem os seus preconceitos, neste caso em relação à idade. Este tipo de motivações que podem ser internas ou derivadas de pressões externas (Plant & Devine, 1998) parecem ter, assim, um papel central na forma como os indivíduos percebem e se comportam em relação às pessoas mais velhas. Por um lado, este tipo de resultado demonstra, claramente, os perigos inerentes à utilização deste tipo de métodos no estudo de uma temática tão sensível como o preconceito intergrupal. Neste sentido, alguns autores defendem que a utilização de medidas mais subtils que não sofram os efeitos deste tipo de “pressões” poderão ser mais realistas e preditoras das intenções dos indivíduos (De Houwer, 2006). No entanto, diversos estudos têm demonstrado que a inibição do preconceito e dos estereótipos negativos em relação aos outros grupos exige, na realidade e frequentemente, um esforço de algum modo consciente e exigente por parte dos indivíduos para não demonstrarem e não deixarem exercer esse preconceito que poderá surgir de uma forma mais espontânea (Plant & Devine, 1998). De facto, o treino neste tipo de motivações parece ser um fator importante na luta contra os efeitos do preconceito, por exemplo no caso do racismo (Stewart & Payne, 2008).

De um modo geral, julgamos que este estudo é interessante e inovador porque demonstra, claramente, a importância que os fatores de natureza psicossocial poderão ter na previsão das atitudes e das práticas idadistas na esfera laboral. Neste sentido, é

interessante realçar que nenhuma das variáveis sociodemográficas consideradas demonstrou uma relação significativa com a intenção de aceitação de um chefe mais velho. Nem mesmo a idade, o que demonstra o caráter transversal que o idadismo assume no seio das nossas sociedades, no sentido em que mesmo os inquiridos mais velhos parecem ter o mesmo tipo de atitudes em relação às pessoas mais velhas do que os inquiridos mais jovens. Julgamos que esta homogeneização das representações em relação ao envelhecimento pode ser explicada por algumas características do idadismo que o tornam um tipo de preconceito único (Marques & Lima, 2010). Ao contrário de outros tipos de preconceito, como o racismo ou o sexism, os indivíduos alvos deste tipo de estigma não nascem como fazendo parte da categoria discriminada. Na verdade, todos percorremos os diferentes grupos etários (e.g. crianças, jovens, jovens adultos) antes de atingirmos a senioridade. Nestas idades, em que estamos ainda tão longe do grupo das pessoas mais velhas, é relativamente fácil aceitar as crenças negativas que veiculam na nossa sociedade em relação à velhice e ao envelhecimento. Este tipo de *compromissos cognitivos prematuros* (Marques, 2011) com esta forma de pensar persiste durante toda a vida e é dificilmente mutável no momento em que começamos, de facto, a pertencer ao grupo das pessoas idosas. Assim, não é de estranhar que, tanto as pessoas mais jovens como as pessoas de 70 anos, tenham uma percepção muito semelhante sobre as capacidades de trabalho de um chefe de 70 anos. A ausência de movimentos organizados em prol dos direitos dos trabalhadores mais velhos, assim como uma aparente aceitação social das práticas idadistas, tornam ainda mais fácil a disseminação das atitudes negativas em relação aos mais velhos (Marques, 2011), com consequências determinantes para o desenvolvimento económico das nossas sociedades e para o desenvolvimento de práticas de envelhecimento ativo.

Em síntese e para concluir, a aceitação por parte dos portugueses de que as pessoas de 70 anos podem ou têm competência para ocupar cargos de chefia está relacionada com a percepção de ameaça sentida em relação aos idosos em diferentes vertentes. Se, por um lado, a ameaça cultural e o peso nos custos da saúde estão associados a uma menor intenção de aceitar um chefe com 70 anos, que poderá explicar-se por representações relacionadas com a atribuição de uma menor competência e de uma fragilidade da condição de saúde devido à idade, por outro lado, a percepção de que as pessoas mais velhas constituem um encargo para economia revela

uma associação positiva. Esta atitude da aceitação dos mais velhos como chefes ou, em sentido mais lato, da sua participação no mercado de trabalho parece estar alicerçada na interiorização da tão propagada necessidade de reduzir as pressões sociais e económicas sobre o sistema de segurança que o desequilíbrio entre a população ativa e inativa estará a provocar com o aumento da esperança média de vida.

O prolongamento da idade para a entrada da reforma e o consequente envelhecimento da população ativa parece, assim, ser uma ideia que tende a ter alguma aceitação e onde o idadismo menos se poderá fazer sentir. Esta justificação financeira e económica, ainda que a ocupação profissional seja uma vertente muito parcial dos princípios do envelhecimento ativo, associada a medidas que promovam a integração dos mais velhos no mercado de trabalho, de acordo com os princípios que vimos anteriormente que tenham em conta a transição gradual para a reforma, as condições de saúde e a vontade do próprio em se manter ativo, poderão ajudar a atenuar a exclusão e a fomentar a cidadania e a participação dos mais velhos em termos globais.

As estratégias pró-ativas de emprego e a ligação ao mundo do trabalho que permitiriam uma maior integração e o adiamento progressivo do decréscimo dos contactos sociais e institucionais tenderiam à diminuição do preconceito em relação aos mais velhos, uma vez que, como ficou demonstrado, as relações intergeracionais, a percepção mais individualizada das pessoas com diferentes idades e a valorização das características individuais contribuem para a relativização e mitigação das representações estereotipadas do grupo idoso como um todo.

Referências bibliográficas

- ABRAMS, D.; ELLER, A.; BRYANT, J. (2006), “An age apart: The effects of intergenerational contact and stereotype threat on performance and intergroup bias”, in *Psychology and Aging*, 23 (4), 691-702.
- ABRAMS, D. [et al.] (2008), “Threat inoculation: Experienced and imagined intergenerational contact prevent stereotype threat effects on older people’s math performance”, in *Psychology and Aging*, 23 (4), 934-939.
- ABRAMS, D.; LIMA, M. L.; COUDIN, G. (2007), *Experiences and Expressions of Ageism* [Consult. a 31.01.2009]. Disponível em:

http://www.europeansocialsurvey.org/european/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=77&Itemid=80

AIKEN, L. S.; WEST, S. G. (1991), *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, London, Sage Publications.

AJZEN, I. (1991), “The theory of planned behavior”, in *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.

CABRAL, M. V. (1998), “Mobilidade social e atitudes de classe em Portugal”, in *Andálise Social*, XXXIII (146/147), 381-414.

CAMERON, P. (1969), “Age parameters of young adult, middle-aged, old, and aged”, in *Journal of Gerontology*, 24, 201-202.

CE (2002), *La Réponse de l'Europe au Vieillissement da la Population Mondiale. Promouvoir le Progrès Économique et Social dans un Monde Vieillissant*.

DE HOUWER, J. (2006), “What are implicit measures and why are we using them”, in R. W. Wiers & A. W. Stacy (Eds.), *The handbook of implicit cognition and addiction*, Thousand Oaks, CA, Sage Publishers, pp. 11-28.

DREVENSTEDT, J. (1976), “Perceptions of onsets of young adulthood, middle age, and old age”, in *Journal of Gerontology*, 31, 53-57.

ERIKSON, R.; GOLDTHORPE, J. H. (1993), “The Constant Flux: A Study of Class Mobility”, in *Industrial Societies*, Oxford, Clarendon Press.

EUROPEAN COMMISSION (2006), *The demographic future of Europe: From challenge to opportunity* [Consult. a 31.05.2010]. Disponível em:

<http://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=demographic+future+of+europe+from+challenges+to+opportunities&ie=UTF-8&oe=UTF-8>

FISKE, S. T.; CUDDY, A. J. C.; GLICK, P. S.; XU, J. (2002), “A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and completion”, in *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902.

GAERTNER, S. L.; DOVIDIO, J. F. (2000), *Reducing intergroup bias: the Common Ingroup Identity Model*, Philadelphia, Psychology Press.

GARSTKA, T. A.; SCHMITT, M. T.; BRANSCOMBE, N. R.; HUMMERT, M. L. (2004), “How young and older adults differ in their responses to perceived age discrimination”, in *Psychology and Aging*, 19 (2), 326-335.

GREENBERG, J.; SCHIMEL, J.; MARTENS, A. (2002), “Ageism: denying the face of the future”, in T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: stereotyping and prejudice against older persons*, Cambridge, MA: MIT Press, pp. 27-48.

- JARROTT, S. (2011), “Where have we been and where are we going? Content analysis of evaluation research of intergenerational programs”, in *Journal of Intergenerational Relationships*, 9 (1), 37-52.
- LEVY, B. (2003), “Mind matters: cognitive and physical effects of aging self-stereotypes”, in *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 58B (4), 203-211.
- MARQUES, S. (2011), *Discriminação da Terceira Idade*, Lisboa, Relógio D’Água.
- MARQUES, S. & LIMA, M. L. (2010), “Idadismo e a construção social da idade: Anti-rugas, Botox e Tinta para o Cabelo”, in *In-Mind Português*, 1, 13-21.
- MARQUES, S.; LIMA, M. L.; NOVO, R. (2006), “Traços estereotípicos associados às pessoas jovens e idosas na cultura portuguesa”, in *Laboratório de Psicologia*, 4, 91-108.
- NAEGELE, G. (1999), *Active Strategies for an Ageing Workforce*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- NELSON, T. D. (Ed.) (2002), *Stereotyping and prejudice against older persons*, Cambridge, MA, Bradford Book.
- OCDE (1998), *Presérer la Prospérité dans une Société en Vieillissement*.
- OMS (2002), *Vieillir en Restant Actif: Cadre d’Orientation*.
- PETTIGREW, T. F. (1998), “Intergroup contact theory”, in *Annual Review of Psychology*, 47, 65-85.
- PLANT, E. A.; DEVINE, P. G. (1998), “Internal and external motivation to respond without prejudice”, in *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 811-832.
- RIEK, B. M.; ANIA, W. W.; GAERTNER, S. L. (2006), “Intergroup threat and outgroup attitudes: A meta-analytic review”, in *Personality and Social Psychology Review*, 10, 336-353.
- SCHNEIDER, D. J. (2004), *The psychology of stereotyping*, New York, Guilford Press.
- STEWART, B. D.; PAYNE, B. K. (2008), “Bringing automatic stereotyping under control: Implementation intentions as efficient means of thought control”, in *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 1332-1345.
- TAJFEL, H. (1981), *Human groups and social categories*, Cambridge, Cambridge University Press.
- WALKER, A. (2002), “A strategy for active ageing”, in *International Social Security Review*, 55 (1), 121-140.
- WILKINSON, J. A.; FERRARO, K. F. (2002), “Thirty years of ageism research”, in T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: stereotyping and prejudice against older persons*, Cambridge, MA, The MIT Press, pp. 339-358.