

# A ESCALA DE AGEÍSMO: ADAPTAÇÃO E INDÍCIOS DE VALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL COM PESSOAS MAIS VELHAS

Marlene Pereira da Rocha - Doutoranda do Curso de Psicologia de Saúde da Universidade Metodista de São Paulo - UMESP

**Contato:** [marlenecerest@gmail.com](mailto:marlenecerest@gmail.com)

# A ESCALA DE AGEÍSMO: ADAPTAÇÃO E INDÍCIOS DE VALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL COM PESSOAS MAIS VELHAS

## OBJETIVOS

- O objetivo deste estudo foi buscar evidências de validade da estrutura da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO) entre trabalhadores com idades maiores do que 45 anos e com ensino superior, buscando ainda esclarecer possíveis diferenças nos preconceitos contra trabalhadores mais velhos.

## JUSTIFICATIVA

- Pode-se perceber que, nas últimas décadas, tem aumentado o interesse de pesquisadores sobre a identificação de atitudes e práticas negativas frente às pessoas mais velhas e idosas. Enquanto construto, o ageísmo abarca crenças, afetos/sentimentos e comportamentos, por vezes, negativos e hostis em relação às pessoas na velhice.

# A ESCALA DE AGEÍSMO: ADAPTAÇÃO E INDÍCIOS DE VALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL COM PESSOAS MAIS VELHAS

## □ INTRODUÇÃO

- A presença do fenômeno ageísmo pode ser facilmente verificado nos contextos nos quais transitam as pessoas mais velhas e idosas. O ageísmo é qualquer tipo de discriminação ou preconceito em relação a uma pessoa devido a sua idade.
- O termo ageísmo ou preconceito de idade, foi descrito por Butler (1980), como um processo de estereotipar e discriminar pessoas baseado no fator idade, influenciando as decisões de contratação de pessoas, os 86 cuidados de saúde e as políticas sociais (França et al., 2017).
- O ageísmo, considerando a classificação de Butler (1980), pode aparecer de duas formas: negativo ou hostil e benevolente ou positivo. A forma negativa refere-se a atitudes notadamente desfavoráveis e prejudiciais. Enquanto a forma benevolente pode ser facilmente negligenciada por constituir práticas sociais aceitas e, por vezes, bastante difundidas.
- O idoso em particular muitas vezes é tratado de maneira infantilizada, seja pela linguagem utilizada ou pelo modo como é tratado, sem a devida consideração à sua experiência de vida.

# A ESCALA DE AGEÍSMO: ADAPTAÇÃO E INDÍCIOS DE VALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL COM PESSOAS MAIS VELHAS

## ☐ METODOLOGIA

- Trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória, uma vez que foi realizado previamente um levantamento bibliográfico para nortear a investigação. Segundo Gil (2019), o intuito das pesquisas exploratórias é ampliar a compreensão do problema para torná-lo mais evidente. Este estudo também é descritivo, na medida em que se observam, analisam-se e correlacionam-se fatos, fenômenos sem alterá-los, e sua associação com outras informações (Minayo, 2014).
- Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO): trata-se de uma escala construída com o objetivo de verificar o ageísmo organizacional percebido por pessoas de todas as idades frente ao envelhecimento.
- O instrumento possui escala de respostas tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente).

# A ESCALA DE AGEÍSMO: ADAPTAÇÃO E INDÍCIOS DE VALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL COM PESSOAS MAIS VELHAS

## ☐ METODOLOGIA

- No Brasil, esta escala foi construída e validada por Siqueira-Brito, França e Valentini (2016), com uma amostra de 383(trezentos e oitenta e três) pessoas, com idades variando de 18(dezoito) a 75(setenta e cinco) anos (M=40; DP=12,79).
- A escala apresentou propriedades psicométricas satisfatórias no estudo de 2016(dois mil e dezesseis), sendo a sua versão resumida formada por 14(catorze) itens, com dois fatores: Atitudes Negativas ( $\alpha=0,83$ ) e Atitudes Negativas ( $\alpha=0,77$ ).

# A ESCALA DE AGEÍSMO: ADAPTAÇÃO E INDÍCIOS DE VALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL COM PESSOAS MAIS VELHAS

## □ RESULTADOS E DISCUSSÕES

- Foram obtidas respostas de 133 trabalhadores de diversas idades superiores a 45 anos oriundos de várias regiões sociopolíticas brasileiras. Análises fatoriais exploratórias (AFE) revelaram a EACO com 14 itens, eigenvalues, cargas fatoriais e comunalidades satisfatórios, agrupados em duas dimensões: atitudes negativas, composta por aspectos cognitivos e de saúde ( $\alpha=0,80$  e  $CC=0,72$ ) e atitudes positivas, composta por aspectos afetivos ( $\alpha=0,76$  e  $CC=0,69$ ).
- Foram identificadas relações entre características sociodemográficas significativas em relação às atitudes positivas, informações acadêmicas relacionadas às atitudes negativas, situação de trabalho em relação às atitudes negativas, características socioeconômicas ligadas às atitudes positivas, medidas do ageísmo associadas às atitudes negativas e características de dependência relacionada a atitudes negativa sobre o ageísmo.

# A ESCALA DE AGEÍSMO: ADAPTAÇÃO E INDÍCIOS DE VALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL COM PESSOAS MAIS VELHAS

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

- Confirmou-se que a estrutura da EACO é bifatorial e que ela avalia ageísmo em organizações
- A escala possui evidências de validade e indicadores de fidedignidade adequado para sua utilização na identificação do fenômeno ageísmo no contexto organizacional.
- A EACO apresentou confiabilidade, validade e objetividade.

# A ESCALA DE AGEÍSMO: ADAPTAÇÃO E INDÍCIOS DE VALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL COM PESSOAS MAIS VELHAS

## ☐ REFERÊNCIAS

Butler, Richard. The Concept of A Tourist Area Cycle of Evolution: Implications for Management of Resources. *The Canadian Geographer / Le Géographe canadien*. 24. 5 - 12, 2018. 10.1111/j.1541-0064.1980.tb00970.x.

Siqueira-Brito, Andreia da Rocha; França, Lucia Helena Freitas Pinho; Valentini, Felipe. Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional Avaliação Psicológica. vol. 15, núm. 3, diciembre, 2016, pp. 337-345

Gil, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. Atlas. (7ª ed.), 2019.

Minayo, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa. Hucitec (14º ed.), 2014.