



2025

**VERA LÚCIA
RAMOS ALVES**

**IDADISMO: (DES)CONSTRUIR PERCEÇÕES
E CULTURAS**

2025

**VERA LÚCIA
RAMOS ALVES**

**IDADISMO: (DES)CONSTRUIR PERCEÇÕES
E CULTURAS**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Maria Armanda Rodrigues Antunes Sequeira, Professora Auxiliar da Universidade Europeia.

Dedico o presente trabalho a todos os profissionais: (1) que diariamente se enfrentam com obstáculos, seja na sua transição de carreira e/ou no seu local de trabalho, e ainda assim persistem com resiliência e coragem, pelo seu futuro e pelo que acreditam, e (2) aos que têm responsabilidades de tomada de decisão e influência e se dedicam diariamente pela promoção da dignidade no trabalho, pela justiça e inclusão.

Dedico a todos os profissionais que diariamente lutam por um futuro mais justo, equitativo e sustentável.

agradecimentos

Gratidão é a palavra que mais se adequa para iniciar os meus mais sinceros agradecimentos.

Grata ao meu companheiro que desde o dia em que tomei a decisão de iniciar este sonho, esteve comigo todos os dias, todas as horas e em todos os segundos, independentemente dos desafios.

Grata pelo apoio dos meus pais que sempre me incentivaram e ensinaram a lutar por mim, pelo que acredito e pelos meus sonhos. Grata aos meus sogros que me apoiaram e abraçaram como uma filha e se preocuparam, também, pelo meu bem-estar.

Grata ao círculo de amizades, que sempre me apoiaram e compreenderam a minha ausência em determinados momentos e que também festejavam sempre que fechava mais uma etapa deste caminho.

Grata à equipa (de *outplacement*) e à minha Manager por serem “de outro mundo”, sem o vosso apoio teria sido duro. Grata a uma turma simplesmente maravilhosa. E aqui gostaria de agradecer à Márcia por ser incansável no seu apoio e ter sido um pilar, à Sílvia por estar sempre e por ser aquela pessoa que “puxa” por ti (pelo teu melhor), à Jéssica pela genuinidade, resiliência e apoio, à Alexandra que tem sempre a palavra certa e finalmente à Patrícia que está sempre e sempre com serenidade. Admiro-vos, sou uma sortuda por vos ter a meu lado neste percurso.

Grata ao corpo de docentes, em especial à Professora Ana Moreira, Professora Graça Rebocho, Professora Ana Guedes e Professor Pedro Martins.

E claro, GRATA à minha Orientadora e Professora – Armanda Antunes, um ser humano de “outro mundo” – a sua dedicação, motivação, gosto, preocupação, foram

simplesmente inspiradores e influenciadores. Grata pela paciência!

Grata também a todos os que colaboraram nas respostas aos inquéritos levando a que este trabalho fosse possível de concluir.

E grata a todos vocês pelo apoio, por acreditarem em mim e por celebrarem comigo e àqueles que fazem a diferença na vida de alguém!

palavras-chave

Cultura Organizacional, Idadismo, Idade Organizacional

resumo

O envelhecimento populacional verifica-se como um dos fenómenos mais significativos no século XXI, com impacto nas organizações (Kai et al., 2020). Conduzindo a uma maior proporção de colaboradores mais velhos e a vidas profissionais mais prolongadas (Bae & Choi, 2022), apresentando-se como um desafio para a Gestão de Recursos Humanos (Savino, 2019). O envelhecimento é um processo complexo e individualizado que continua a ser estereotipado, com mais frequência nas culturas ocidentais (Horton et al., 2007), com implicações relevantes para as atitudes e perceções face às pessoas mais velhas (Angus e Reeve, 2006). É fundamental, compreender quem são os colaboradores “mais velhos”, para determinar o futuro do trabalho Gonyea (2013), para um entendimento da perceção do indivíduo e do significado atribuído à idade. Alcançando assim um melhor entendimento processo de envelhecimento, no local de trabalho. Sendo a cultura organizacional, um dos fatores essenciais para a disponibilização de recursos que permitem a empregabilidade dos colaboradores mais velhos (Chen & Gardiner, 2019; Pak et al., 2019), procura-se no presente estudo a relação desta com o idadismo, e como pode a idade organizacional, moderar essa relação. Considerando os resultados obtidos, a discriminação pode ser combatida em contextos de culturas de apoio, contextos laborais que promovam oportunidades percebidas. As observações obtidas sugerem: que a cultura de apoio pode combater a discriminação e a alta perceção do processo de envelhecimento, sendo que esta última carece de maior compreensão no que se entende por oportunidades percebidas; apoiar os colaboradores na

atualização de conhecimentos e habilidades, considerando os avanços atuais (e.g., tecnologia), combate o preconceito; e a cultura de regras, apresenta-se como favorável a uma menor auto percepção do processo envelhecimento, se for percebido baixo preconceito.

Keywords

Organizational Culture, Ageism, Organizational Age

abstract

Population aging is one of the most significant phenomena in the twenty-first century, with an impact on organizations (Kai et al., 2020). Leading to a higher proportion of older workers and longer working lives (Bae & Choi, 2022), presenting itself as a challenge for Human Resource Management (Savino, 2019). Aging is a complex and individualized process that continues to be stereotyped, more often in Western cultures (Horton et al., 2007), with relevant implications for attitudes and perceptions towards older people (Angus e Reeve, 2006). It is essential to understand who the "older" workers are to determine the future of work (Gonyea, 2013), towards an understanding of the perception of the individual and the meaning attributed to age. Thus, achieving a better understanding of the aging process in the workplace. Organizational culture is one of the essential factors for the availability of resources that allows the employability of older workers (Chen & Gardiner, 2019; Pak et al., 2019), the present study seeks the relationship between this and age, and how organizational age can moderate this relationship. The observations obtained suggest: that the supportive culture can combat discrimination and the high perception of the ageing process, the latter of which lacks greater understanding of what is meant by perceived opportunities; support employees in updating knowledge and skills, considering current advances (e.g., technology), combat prejudice; and the culture of rules, is presented as favorable to a lower self-perception of the aging process, if low prejudice is perceived.

Índice

Capítulo I. Introdução	10
Capítulo II. Revisão de Literatura.....	12
2.1 Cultura Organizacional – CO.....	12
2.1.1 <i>Diferentes abordagens e modelos da Cultura Organizacional</i>	13
2.1.1.1 Modelo dos Valores Contrastantes.....	13
2.2 Idadismo	16
2.2.1 - <i>Conceitos de Idadismo</i>	16
2.2.2 <i>Formas e níveis de Idadismo</i>	19
2.2.3 <i>As dicotomias do conceito</i>	19
2.3 Cultura Organizacional e Idadismo.....	20
2.4 Idade Organizacional – IO	21
2.5 O papel moderador da idade organizacional na relação da cultura organizacional e o idadismo	24
Capítulo III. Modelo de Investigação e Hipóteses.....	26
Capítulo IV. Metodologia	27
4.1 Procedimento de Recolha de dados.....	27
4.2 Participantes	27
4.2.1 <i>Caracterização da amostra</i>	27
4.3 Procedimento de análise de dados.....	28

4.4 Instrumentos	30
4.4.1 Escala Cultura Organizacional	30
4.4.2 Escala Idadismo.....	31
4.4.3 Escala Idade Organizacional	31
Capítulo V. Apresentação e análise de resultados	32
5.1 Qualidades métricas dos instrumentos	32
5.1.1 Escala de Cultura Organizacional	32
5.1.1.1 Cultura Organizacional - Validade.	32
5.1.1.2 Cultura Organizacional - Coeficiente de Alpha de Cronbach.	33
5.1.1.3 Cultura Organizacional - Sensibilidade dos itens.....	34
5.1.1.4 Cultura Organizacional - Normalidade das dimensões.....	35
5.1.2 Escala de Idadismo - Fabroni Scale of Ageism (FSA – SF).....	35
5.1.2.1 Escala de Idadismo - Validade.....	41
5.1.3 Escala de Idade Organizacional – OAS.....	38
5.1.3.2 Escala de Idade Organizacional - Coeficiente de Alpha de Cronbach..	39
5.1.3.3 Escala de Idade Organizacional - Sensibilidade dos itens.....	39
5.1.3.4 Escala de Idade Organizacional - Normalidade das dimensões.....	40
5.2 Estatísticas descritivas das variáveis em estudo.....	40
5.3 Relação das variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo	41
5.3.1 ANOVA	44

5.4 Teste de Hipóteses.....	53
Capítulo VI. Discussão dos resultados.....	56
Capítulo VII. Conclusão	64
7.1 Implicações teóricas	64
7.2 Implicações práticas	66
7.3 Limitações do estudo e sugestões futuras	68
Referências.....	70
Anexos	83

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Conceitos de Idadismo	16
Tabela 2 – Valores de referência considerados para índices de bondade de ajustamento	28
Tabela 3 – Valores de referência considerados de <i>alpha</i> de <i>Croncach</i>	29
Tabela 4 – Valores de referência para análise dos parâmetros de sensibilidade.....	30
Tabela 5 - Índices de bondade de ajustamento da escala Cultura Organizacional	32
Tabela 6 – Cultura Orgainzacional - Valores do coeficiente de <i>alpha</i> de <i>Cronbach</i>	33
Tabela 7 - Sensibilidade – itens da escala de Cultura Organizacional.....	34
Tabela 8 – Cultura Organizacional - Sensibilidade das dimensões da escala.....	35
Tabela 9 - Índices de bondade da escala de Idadismo	36
Tabela 10 – Idadismo - Valores do coeficiente de <i>alpha</i> de <i>Cronbach</i>	37
Tabela 11 - Sensibilidade – itens da escala de Idadismo	37
Tabela 12 – Idadismo - Sensibilidade das dimensões da escala	38
Tabela 13 - Índices de bondade da escala de Idade Organizacional	38
Tabela 14 – Idade Organizacional – Valores do coeficiente de <i>alpha</i> de <i>Cronbach</i>	39
Tabela 15 – Sensibilidade – itens da escala de Idade Organizacional	39
Tabela 16 – Idade Organizacional - Sensibilidade das dimensões da escala.....	40
Tabela 17 - Estatística descritiva das variáveis em estudo	40
Tabela 18 – Valores de referência para o coeficiente de <i>Pearson</i>	41
Tabela 19 - Matriz de correlação	42
Tabela 20 - Comparação de médias segundo o género	44
Tabela 21 - Comparação entre grupos segundo idade	45

Tabela 22 - Comparação entre grupos segundo país de origem	46
Tabela 23 - Comparação entre grupos segundo local de trabalho	47
Tabela 24 - Comparação entre grupos segundo setor	49
Tabela 25 - Comparação entre grupos segundo dimensão da empresa.....	50
Tabela 26 - Comparação entre grupos segundo cargo	50
Tabela 27 - Comparação entre grupos segundo antiguidade	51
Tabela 28 - Comparação entre grupos segundo perceção económica	52
Tabela 29 – Teste de hipóteses.....	54

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo dos Valores Contrastantes	14
Figura 2 – Modelo Conceptual	26
Figura 3 – AFC da Cultura Organizacional - <i>FOCUS</i>	33
Figura 4 – AFC da escala de Idadismo – <i>FSA-SF</i>	36
Figura 5 – AFC da escala de Idade Organizacional - <i>OAS</i>	38
Figura 6 - A obsolescencia modera a relação entre a cultura de regras e o preconceito	53

Lista de Abreviaturas

AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AFE	Análise Fatorial Exploratória
AN	Normas da idade
AV	Preconceito
CA	Cultura de apoio
CI	Cultura de inovação
CO	Cultura Organizacional
COb	Cultura de objetivos
Des	Fase de desvinculação
FOCUS	<i>First Organizational Culture Unified Search</i>
GRH	Gestão de recursos humanos
INE	Instituto Nacional de Estatística
IO	Idade Organizacional
MVC	Modelo dos Valores Contrastantes
OAS	<i>Organizational Age Scale</i>
Ob	Obsolescência
OMS	<i>Organização Mundial de Saúde</i>
Pod	Oportunidades de desenvolvimento percebidas
PTOL	Tempo e oportunidades restantes percebidas
Ptl	Tempo restante percebido
RH	Recursos Humanos

CAPÍTULO I. INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional é um dos fenómenos mais significativos no século XXI, com impacto na sociedade e nas organizações (Kai et al., 2020). Decorrente de fenómenos como o “baby boom”, após a Segunda Guerra Mundial, e taxas de natalidade baixas (Ilmarinen, 2001). Em Portugal, em conformidade com os dados do INE (2020), a população idosa irá duplicar face à população jovem, entre 2018 e 2080.

A mudança demográfica da força de trabalho, leva a uma maior proporção de colaboradores mais velhos, decorrente de uma vida profissional mais prolongada (Bae & Choi, 2022), levando as organizações a depararem-se com desafios como, uma permanência maior dos indivíduos nas organizações e conduzindo a reações, que podem ser percebidas na cultura organizacional (Kai et al., 2020). Os atributos pessoais, nomeadamente o género, a idade e a posição hierárquica, poderão influenciar as perceções face à cultura organizacional, determinando também o grupo a que pertencem os indivíduos (Dunger, 2024).

Segundo Tadesse Bogale e Debela (2024), a cultura organizacional tem um impacto significativo, na dinâmica do local de trabalho, que por sua vez influencia as interações, o tratamento e, também, a gestão dos colaboradores. O idadismo, tem vindo a ser refletido em contexto de trabalho, apresentando-se como uma desvalorização e exclusão dos colaboradores, afetando não só estes, mas também as organizações (Cebola et al., 2021), sendo um desafio atual para a GRH (Savino, 2019).

A OMS (2021), como resposta ao idadismo, lançou uma campanha mundial, com o objetivo de prevenção face à forma como pensamos, sentimos e agimos, em relação à idade e apresentando medidas de prevenção, para responder ao fenómeno.

O combate ao preconceito contra a idade, é uma prioridade, nomeadamente fatores negligenciados como o idadismo auto direcionado (Marques et al., 2020). E em conformidade com Gonyea (2013), conseguir determinar o futuro do trabalho dos colaboradores mais velhos, começa por compreender quem são, conduzindo à questão pertinente: “Poderá a idade organizacional moderar a relação entre a cultura organizacional e o idadismo?”.

Neste seguimento, o presente estudo tem como objetivo, pesquisar e aprofundar o impacto dos tipos de cultura organizacional, no idadismo, e a possível moderação, desta relação, pela variável - idade organizacional. É expectável, que contribua para o enriquecimento da literatura académica e para as práticas organizacionais, nomeadamente no combate ao idadismo.

A estrutura da presente dissertação, de carácter teórico e empírico, encontra-se dividida em sete capítulos – (1) o capítulo um, apresenta a pertinência do estudo; (2) o capítulo dois, é constituído pela revisão de literatura, que por sua vez se subdivide em cinco subcapítulos, com vista ao desenvolvimento da revisão da literatura, das variáveis em estudo, e da fundamentação das hipóteses formuladas; (3) o capítulo três, que integra o modelo de investigação e as hipóteses; (4) capítulo quatro, que se apresenta subdividido em quatro capítulos, com vista à descrição do procedimento de recolha de dados, caracterização da amostra, indicação do procedimento, para o tratamento de dados e descrição dos instrumentos considerados; (5) capítulo cinco, que apresenta a análise de dados realizada: qualidades métricas dos instrumentos, estatísticas descritivas das variáveis em estudo, o efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo, a associação das variáveis em estudo, e o teste de hipóteses; (6) capítulo seis, por sua vez aborda a discussão dos resultados; e por fim o (7) capítulo sete, que subdivide-se em três subcapítulos: implicações teóricas, implicações práticas, e limitações do estudo, tal como sugestões para futuras investigações.

CAPÍTULO II. REVISÃO de LITERATURA

2.1 Cultura Organizacional – CO

A CO tem um papel fundamental no desenvolvimento e gestão, da visão e missão de uma organização, sendo uma ferramenta imprescindível, para o desempenho organizacional (Tama, 2019). Diferenciando-se pelas práticas aprendidas (Hofstede, 2010), e pela forma como os colaboradores percebem os acontecimentos no ambiente organizacional (Hofstede, 2011). Deste modo, e em conformidade com Smircich (1983), o estudo das organizações está ligado ao conceito da cultura, por esta descrever a organização, considerando diferentes conceitos e a sua singularidade (Tama, 2019).

A cultura não deve ser subestimada, pois o que as pessoas possam valorizar ou considerar sagrado numa cultura, pode não ser considerado relevante para outra (Schneider, 2003). Neste seguimento, as organizações precisam de procurar, de que forma a cultura poderá ser aproveitada para dar o impulso ao negócio.

No que concerne à definição de CO esta não apresenta um consenso na sua conceptualização (Abu-Jarad et al., 2010), por se assumir de várias formas (Abu-Jarad et al., 2010; Hofstede, 1984). Em conformidade com Palma-Moreira et al. (2024), Schein foi um dos primeiros investigadores a abordar a CO. Segundo Schein (2010), a cultura refere-se a um conjunto de normas, valores, crenças e atitudes. Mintzberg et al. (2000) defendem que a CO é um conjunto de crenças comuns, refletidas nas tradições e hábitos. Hofstede (2010) afirma que a CO se diferencia pelas práticas aprendidas, e Kennedy (1983) propõe uma abordagem da CO, que corresponde ao modo de como se fazem as coisas. Já Cameron e Quinn (2006), definem a cultura organizacional como um conjunto de valores organizacionais, sendo estes específicos e considerados garantidos, partilhados nas suas interpretações e memórias de circunstâncias situacionais, não tendo de ser comunicados verbalmente.

Aldhafeeri (2024) menciona como antecedentes da CO, as pessoas, a comunicação, o trabalho em equipa, os relacionamentos e a liderança. Já no que se refere aos consequentes, o autor menciona que podem ser positivos - satisfação laboral, compromisso organizacional, processo de aprendizagem, intenção de ficar (na organização) e desempenho, ou negativos – conflito, *turnover* e *bullying*.

2.1.1 Diferentes abordagens e modelos da Cultura Organizacional

De acordo com Neves (2000), foram vários os autores que desenvolveram modelos de CO, destacando-se os trabalhos de Shein (1983), Hofstede (2010) e Quinn e Cameron (1983).

Segundo Schein (2010), a CO diz respeito a um conjunto de normas, valores, crenças e atitudes, com vista a orientar as ações dos colaboradores, e com impacto significativo no comportamento. A CO apresenta-se em três níveis: (1) o primeiro nível, sendo mais superficial, onde se identificam os artefactos, que são representados pelas normas compartilhadas e atuam como diretrizes comportamentais; (2) o segundo nível, sendo um nível intermédio, onde se verificam os valores, ou seja, quando os colaboradores têm um sentimento de pertença face à organização, por se identificarem com a mesma, (3) e o terceiro nível que corresponde às suposições básicas consideradas adquiridas, invisíveis e presentes de forma espontânea (Schein, 1999).

Em conformidade com Hofstede (2010), o comportamento dos colaboradores, no seu local de trabalho, é influenciado por três culturas diferentes: (1) a cultura nacional – os valores e ideias pessoais, desenvolvidos no contexto familiar, influenciam as atitudes e crenças do indivíduo, (2) a cultura profissional – as ambições, perceções e opiniões de um indivíduo são formadas durante a vida escolar e profissional, e (3) a CO, resulta das relações entre os stakeholders internos e externos, logo são suscetíveis de adaptação aos objetivos e estratégias da organização.

O Modelo dos Valores Contrastantes foi desenvolvido no decorrer de investigações acerca de critérios de eficácia organizacional (Quinn & Cameron, 1983), com a finalidade de diagnosticar e facilitar a mudança da CO, por apresentar congruência na sua categorização. Por sua vez organiza os pensamentos, valores e pressupostos dos colaboradores, tal como a forma como processam a informação, devido às similitudes inerentes às pessoas (Cameron & Quinn 2006).

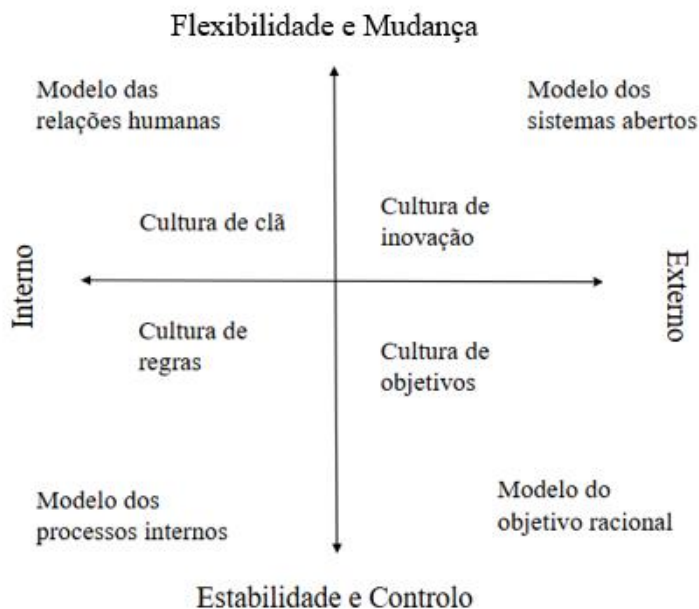
2.1.1.1 Modelo dos Valores Contrastantes. Segundo Quinn e Rohrbaugh (1983), o MVC oferece uma estrutura ampla, com vista a direcionar os esforços consecutivos da análise organizacional. Este modelo foi desenvolvido com base em formas das organizações trabalharem, e da sua gestão, levando a descrever com precisão outros aspetos organizacionais, tais como a função das lideranças e critérios de eficácia (Quinn e Rohrbaugh, 1983). Ainda neste seguimento, o MVC organiza os critérios de eficácia em quatro modelos - objetivo racional, sistemas abertos, relações humanas e modelos de processos internos (Figura 1).

O modelo mencionado apresenta três dimensões: (1) a primeira dimensão, referente ao eixo horizontal, reflete a diferença de foco organizacional, representando o contraste entre a ênfase interna, orientada para as pessoas (esquerda), e a ênfase externa, orientada para a organização (direita); (2) a segunda dimensão, referente ao eixo vertical, reflete as diferentes preferências organizacionais pela estrutura, representando o contraste, entre um interesse na estabilidade e no controle (inferior) e a flexibilidade e a mudança (superior); (3) e a terceira dimensão (um eixo de profundidade), reflete o grau de proximidade dos resultados organizacionais desejados ou um *continuum* meios-fins, representando o contraste entre uma preocupação com os fins (mais próxima e maior), e uma preocupação com os meios (mais distante e menor) (Quinn & Rohrbaugh, 1983).

Este modelo propõe quatro tipos de culturas: cultura de apoio ou de clã, cultura de inovação ou adhocrática, cultura de regras ou burocrática e cultura de objetivos ou de mercado, como apresentado na figura 1.

Figura 1

Modelo dos Valores Contrastantes



Nota: Adaptado de Quinn e Rohrbaugh (1983)

A cultura de apoio ou clã caracteriza-se pela partilha de valores e objetivos, com a finalidade de melhorar o trabalho de equipa. Neste âmbito, a organização procura envolver os colaboradores, não só em programas organizacionais, mas também em compromissos partilhados, facilitando a participação dos mesmos (Quinn & Cameron, 1983).

A cultura de inovação ou adhocrática é identificada como uma cultura temporária e dinâmica, por ser exigido um alto nível de especialização dos colaboradores, e receber o retorno referente à sua disponibilidade, e disposição para enfrentar alterações e novos desafios, reforçando não só a adaptabilidade, mas também, a inovação dentro da própria organização (Quinn & Cameron, 1983).

A cultura de regras ou hierárquica destaca-se pela clareza da sua estrutura hierárquica, onde se verifica uma divisão divergente de poderes e também impessoalidade. Tem por base a padronização dos processos, em alinhamento com regras e políticas formais, entre os colaboradores da organização (Quinn & Cameron, 1983).

A cultura de objetivos ou mercado distingue-se pelo seu foco externo na procura de criação de vantagens competitivas e alcance de metas. Uma cultura baseada na ação de conseguir alcançar os objetivos, sendo direcionada para os stakeholders externos, nomeadamente clientes, tal como as suas necessidades (Quinn & Cameron, 1983).

O MVC apresenta um paradoxo, considerando a relação entre conceitos que são, teoricamente, contraditórios ou incongruentes (Quinn & Rohrbaugh, 1983). Por conseguinte, é possível argumentar-se a contradição resultante da construção da eficácia organizacional, pelo fato dos conceitos se encontrarem inseridos num conjunto de valores organizacionais contrastantes, ou seja, determinados pares de conceitos situados em extremidades opostas do MVC. E que consequentemente, não partilham um posicionamento em teorias coerentes e convergentes da organização. Não obstante, verificando-se dimensões contrastantes, não se verifica uma exigência de oposição empírica, ou seja, uma organização pode ser estável e flexível, ou coesa e produtiva, contudo a estabilidade pode contribuir tanto para a flexibilidade ou inflexibilidade (Quinn & Rohrbaugh, 1983).

Em suma, as propostas que derivem desta abordagem do MVC não têm de ser necessariamente contraditórias, têm de se considerar contradições meramente possíveis, tendo em conta o contexto organizacional específico (Quinn & Rohrbaugh, 1983).

2.2 Idadismo

A população em idade ativa, de acordo com o INE (2020), irá diminuir em 2,4 milhões de pessoas, e assistir-se-á à duplicação da população idosa, a par de um decréscimo da população jovem, entre 2018 e 2080. Neste seguimento, verificando-se a alteração da demografia da força de trabalho, com o aumento de colaboradores mais velhos, também o aumento da vida ativa, leva a uma constituição mais diversificada dos grupos etários no local de trabalho (Bae & Choi, 2022) e a um crescente debate sobre o tema do Idadismo.

O idadismo apresenta consequências graves e de alcance exponencial para a saúde, para o bem-estar e também para os direitos humanos (OMS, 2021). Podendo impactar negativamente as pessoas mais velhas (OMS, 2021), tal como a vida profissional, através de diversas formas de preconceitos face tanto aos homens, como às mulheres mais velhas, pelo medo do envelhecimento (Angus e Reeve, 2006). Reflete-se assim, numa situação incómoda, de repulsa e aversão ao envelhecimento, doença e inutilidade, no que respeita aos jovens e às pessoas de meia-idade face a pessoas mais velhas. E em conformidade com Levy et al. (2022), uma realidade, que se intensificou com a pandemia.

De acordo com a OMS (2021), a idade é refletida no número de anos que uma pessoa vive, dependendo do contexto, da cultura e do propósito, levando a refletir, sobre quem é considerado velho ou jovem. Segundo a OMS (2021), o idadismo enquanto preconceito de idade em relação às pessoas mais velhas, identifica estas como sendo pessoas com mais de 50 anos.

2.2.1 Conceitos de Idadismo

A expressão Idadismo, foi cunhada por Robert Butler, em 1969 (Cebola et al., 2021; OMS, 2021), não obstante de ser um fenómeno existente ao longo de séculos, o conceito e definição do idadismo tem vindo a mudar ao longo dos anos (Ayalon & Tesch-Römer, 2018), e só recentemente, começou a ser usado com maior frequência (OMS, 2021) (Tabela 1).

Tabela 1

Conceitos de Idadismo

Autor	Definição
Butler (1969)	Aborda a discriminação em razão da idade, sendo um preconceito de um grupo etário face a outro, que se traduz na repulsa ao envelhecimento, à deficiência, à doença e ao medo de não ser útil.

Bytheway (1995)	Considera o idadismo similar a uma ideologia, por se apresentar como um conjunto de crenças e ideias partilhadas, que, não só gera, mas reforça o medo do processo de envelhecimento, tal como permite que sejam estereotipadas presunções face às competências. O autor ainda refere que se verifica legitimação, referente ao uso da idade cronológica para marcar determinadas pessoas, a quem são negados recursos e oportunidades, a que outros conseguem aceder.
Palmore (1999)	Define o idadismo face a um grupo etário, sendo este um estereótipo negativo sobre o grupo, a quem é direcionado, exemplificando como uma crença sobre o estado senil dos idosos, ou então, como uma atitude negativa com base em estereótipos, referindo-se ao sentimento negativo, relacionado à velhice. O autor fala também do preconceito, como forma exigida, contra um grupo etário, podendo este ser também positivo, tal como o preconceito face às pessoas mais velhas.
Levy e Banaji (2002)	Definem o idadismo como uma modificação do comportamento, sentimento ou crença, como resposta à idade cronológica percecionada, de um grupo ou indivíduo.
Ayalon e Tesch-Römer (2018)	Os autores apresentam uma definição mais geral de idadismo, consistindo esta na discriminação com base na idade.
OMS (2021)	Tem por base uma definição tripartida, compreendendo - estereótipos (a forma como pensamos), preconceito (a forma como nos sentimos) e discriminação (a forma como agimos).

Nota. *Adaptado de Ayalon e Tesch-Römer (2018); Butler (1969); Bytheway (1995); Palmore (1999); Levy e Banaji (2002); OMS (2021)*

Apesar de autores originais (e.g., Butler, 1969) não terem integrado a componente afetiva, cada vez mais se assiste na literatura à consideração desta leitura tripartida (Iversen et al., 2009).

Considerando o conceito tripartido do idadismo, verificam-se três dimensões: (1) os estereótipos, referente a uma dimensão cognitiva (pensamentos), (2) o preconceito, que se refere a uma dimensão afetiva (sentimentos), e (3) discriminação, que concerne à dimensão comportamental (ações ou comportamentos) (Marques et al., 2020; Neto & Neto, 2024; OMS, 2021).

Iversen et al. (2009) identificam, no que respeita ao idadismo, que as pessoas percecionam com base nos estereótipos, enviesam os sentimentos de forma negativa ou positiva, e discriminam através do seu comportamento. Reforçando assim a afirmação de Butler (1980), e em alinhamento

com a visão de Palmore (1999), que indica que o idadismo pode ser negativo e positivo, com maiores tendências negativas. Os estereótipos face à idade podem interferir na forma como as pessoas pensam, com base na idade de outras pessoas, no que respeita às suas competências sociais, crenças políticas e religiosas, e também no que respeita às suas capacidades físicas e mentais (OMS, 2021). Segundo Palmore (1999), os estereótipos podem ser negativos - sublinhando questões como doença, declínio e doença mental, inutilidade, isolamento, pobreza, depressão, e positivos - bondade, liberdade, fiabilidade, opulência, sabedoria, felicidade, juventude eterna, identificando estes últimos como menos comuns e não prejudiciais, para as pessoas mais velhas. Hofmeister-Tóth et al. (2021) referem que estes estereótipos positivos e negativos, que são percebidos pelas pessoas mais velhas, podem impactar de forma benéfica ou prejudicial, na saúde mental, como na saúde física destas pessoas. Como referem Ayalon e Tesch-Römer (2018), a exposição dos indivíduos a estereótipos negativos, ao longo da vida, levam à internalização dos mesmos. Estes últimos, referem também que os estereótipos relacionados à idade, antecedem a discriminação com base na idade do indivíduo, ainda que ambas as dimensões sejam debatidas, no que concerne ao idadismo.

A OMS (2021) refere que a direção do preconceito da idade é face a um grupo ou indivíduo, baseando-se numa perceção da idade, dos ou do mesmo. Segundo Iversen et al. (2019), o preconceito, abrange os sentimentos positivos ou negativos, como por exemplo, gostar ou repulsa da companhia de pessoas mais velhas. Esta dimensão, em conformidade com Marchiondo et al. (2019), tem um impacto negativo na saúde dos colaboradores - depressão e ansiedade, nomeadamente nos colaboradores mais velhos. Ainda neste seguimento, identifica-se que o preconceito tem tendência a aumentar, no local de trabalho, de forma gradual com o processo de envelhecimento, conduzindo a uma menor satisfação laboral, destes colaboradores mais velhos.

A discriminação, relativamente ao idadismo, relaciona-se com comportamentos (que incluem ações, políticas e práticas) direcionados às pessoas e alicerçadas na sua idade (OMS, 2021). Em conformidade com Faure e N'Dobo (2015), a discriminação pode levar, no local de trabalho, a sentimentos pessoais de injustiça, marginalização e desconforto, levantando questões relacionadas com as responsabilidades éticas.

2.2.2 Formas e níveis de Idadismo

O idadismo pode verificar-se: (1) de forma explícita, ou seja, no estado consciente, intencional, sentimental e de ação; ou (2) de forma implícita, que se verifica num estado de menor consciência, sentimental ou mesmo de menor ação que impacta as interações de carácter social, e ser enunciado em três níveis: (1) nível micro ou individual, referindo-se às emoções, pensamentos e ações; (2) nível meso ou redes sociais – referindo-se aos grupos, organizações e outras entidades de carácter social; e por fim (3) nível macro ou cultural e institucional, referente aos valores culturais e sociais (Ayalon & Tesch-Römer, 2018 ; Levy & Banaji, 2002; Marques et al., 2020; Neto & Neto, 2024; OMS, 2021).

2.2.3 As dicotomias do conceito

De acordo com Marques et al. (2020), o idadismo pode ser bidirecional, ou seja, direcionado a si mesmo, designando este último como “idadismo autodirigido”, referindo-se a sentimentos negativos face ao envelhecimento do próprio indivíduo, e pode, também, ser direcionado aos outros. Quando direcionado aos outros, o idadismo abrange mais do que as pessoas mais velhas, pois as pessoas mais jovens, também, integram “os grupos” que podem estar sujeitos a preconceitos, estereótipos e discriminação (Butler, 1969; Palmore, 1999; Rothermund, 2024; OMS 2021).

Em conformidade com Rothermund (2024), as consequências dos estereótipos da idade, quando direcionados por outros, levam a *ouputs* como discriminação. Já no que respeita aos estereótipos da idade direcionados a si mesmo, levam a consequências como a personificação dos estereótipos, e em ambas as situações, com base em influências por julgamentos, atitudes e comportamentos (Rothermund, 2024).

Levy (2009) refere que os estereótipos negativos internalizados, sobre a idade, conduzem ao idadismo autodirigido, mediante processos de personificação de estereótipos, pois influenciam a forma como as pessoas mais velhas depreendem e aferem as suas vidas, e moldam a sua forma de viver. Neste seguimento, o efeito da internalização dos estereótipos, da idade, é mediado por dois caminhos - (1) os estereótipos da idade influenciam a interpretação de eventos e mudanças na vida do indivíduo, por outro lado, (2) acarretam perspetivas negativas no que respeita ao futuro pessoal, e impactam negativamente a motivação para planear o envelhecimento, desde o pensar sobre o mesmo, ao planeamento e preparação.

2.3 Cultura Organizacional e Idadismo

O preconceito com a idade tem vindo a ser abordado nos últimos anos, com a finalidade de esclarecer a sua existência. Neste seguimento, Ayalon e Tesch-Römer (2018) identificam algumas teorias em três níveis – (1) micro, referente às emoções pensamentos e ações do indivíduo; (2) meso, no que se refere aos grupos, organizações e diversas entidades sociais; (3) macro, respeitante a valores culturais e/ou sociais. Considerando uma maior diversidade etária no local de trabalho (Bae & Choi, 2022) e atendendo que as teorias suprarreferidas se podem relacionar em níveis diversos (Ayalon & Tesch-Römer, 2018), destacam-se as seguintes teorias: (1) Teoria da Identidade Social, propondo que os indivíduos possam agir para além das semelhanças, nomeadamente características pessoais ou até relações interpessoais, pois o sentimento de pertença, determina a relação do indivíduo de um grupo face a outro (Tajfel & Turner, 1979); e (2) a Teoria de Evolução sobre Pertença a Grupos, sugerindo que os indivíduos são programados para serem elementos de um grupo, e que o seu bem estar relaciona-se de forma mútua com outros grupos, resultando em cooperação e reciprocidade entre os elementos (Ayalon & Tesch-Römer, 2018).

A CO apresenta-se como um dos fatores essenciais para a disponibilização de recursos, permitindo a empregabilidade dos colaboradores mais velhos (Chen & Gardiner, 2019; Pak et al., 2019), logo construir culturas organizacionais orientadas às necessidades de colaboradores mais velhos, são fundamentais, considerando a preocupação progressiva com questões de exclusão ocupacional e empregabilidade, de indivíduos mais velhos (do Carmo et al., 2023; Patient et al., 2024; Renzetti, 2022).

Com o objetivo de combater os desafios relacionados com o envelhecimento da força de trabalho, tanto a nível académico como institucional, tem-se verificado o reconhecimento da importância no desenvolvimento de atributos da CO relacionados com a idade (Appannah & Biggs, 2015; OCDE, 2019; Truxillo et al. 2015; OMS, 2015). Para combater a discriminação, os esforços, para responder à mesma, devem ser integrados na cultura organizacional (Rothbart & John, 1993), através de um conjunto de medidas com vista a formar condições favoráveis à idade, e com o objetivo de redução do preconceito, no local de trabalho (Eppler-Hattab et al., 2020; Swift et al., 2021). Tal como a tentativa de conter a Teoria da Incorporação de Estereótipos, por indicar que uma exposição a estereótipos negativos, ao longo da vida, leva à internalização dos mesmos, por pessoas mais velhas (Ayalon & Tesch-Römer, 2018).

A percepção da CO apresenta-se correlacionada com a idade, de forma positiva e negativa (Belias & Koustelios, 2014). Neste seguimento, os autores observaram que à medida que a idade aumenta, a percepção de culturas como a de apoio e inovação, tende a diminuir, e por outro lado, à medida que a idade aumenta, a percepção de culturas como a de regras e objetivos diminui. Eppler-Hattab et al., (2024) indica, também, a observação de uma correlação positiva, entre a idade e a cultura de apoio. Contudo, apesar de se verificar estas tendências positivas, Belias e Koustelios (2014) referem, que apesar das percepções observadas, as preferências dos colaboradores apresentam-se diferentes, ou seja, à medida que a idade aumenta, a preferência tende para cultura de apoio, sendo esta destacada pela maioria das preferências, seguida da cultura de inovação, posteriormente a cultura de objetivos e, por fim, a cultura de regras. Uma observação, alinhada com Cameron e Quinn (2011, citado em Eppler-Hattab et al., 2024), a qual refere que a cultura de apoio pode levar a uma maior percepção de ambientes amistosos, em relação à idade, por promoverem relacionamentos interpessoais, trabalho colaborativo e lealdade.

Os colaboradores mais velhos preferem trabalhar num ambiente mais amigável/ familiar, onde se verifica confiança mútua, relações interpessoais predominantes, um ambiente não só propício a oportunidades, mas também onde as ambições dos colaboradores sejam tidas em consideração e que se reconheça o trabalho em equipa (Belias & Koustelios 2014).

Em conformidade com Dunger (2025), indivíduos que pertencem a grupos demográficos diferentes, percebem a CO de forma distinta, e adicionalmente Patient et al. (2024) indica que a cultura organizacional, no que respeita às suas características, pode ser um preditor de estereótipos entre grupos, em função da idade.

Face ao exposto, sugere-se a primeira hipótese do presente estudo:

H1: A CO impacta negativamente o Idadismo.

2.4 Idade Organizacional – IO

As primeiras investigações académicas sobre a idade emergiram nas áreas da psicologia e da medicina, com foco na idade como um fenómeno individual e identificando esta como uma característica humana (Lawrence, 1996). Neste seguimento, após anos de investigação, e tendo-se verificado que a idade cronológica não era uma variável independente adequada, é transformada em variável dependente, ou seja, eram utilizados os comportamentos para entender a idade – passando assim de um fenómeno individual, para um fenómeno social.

A sociedade define normas da idade para situações específicas, e embora estas pareçam influenciar a integração de candidatos jovens e de meia-idade no mercado de trabalho, não se pode desprender o mesmo face aos candidatos mais velhos (Lawrence, 1996).

A idade cronológica é um indicador unidimensional, utilizado com regularidade para medir o processo de envelhecimento no local de trabalho (De Lange et al., 2006; Thomas et al., 2014). Porém, no âmbito laboral, não se apresenta com a capacidade para avaliar de forma precisa o processo de envelhecimento (Manuti & Depergola, 2013; Settersten e Mayer 1997; Sters & Miklos, 1995), e não interceta a percepção, que o indivíduo tem, sobre o seu próprio processo de envelhecimento. Na medida em que dois colaboradores, apesar de terem a mesma idade cronológica, podem ter percepções distintas da sua idade (Doucet et al., 2023; Manuti e Depergola, 2013), e uma vez que a vida profissional de um indivíduo tende a seguir o próprio percurso, não tem, necessariamente, de acompanhar o processo normal de envelhecimento (Ilmarinen, 2012).

Em conformidade com Cleveland e Lim (2007, citado em McCarthy et al., 2014), o processo de envelhecimento é multidimensional. Para se verificar uma evolução, para uma etapa, em que seja possível influenciar as decisões sobre a ampliação do tempo dos colaboradores mais velhos no local de trabalho, é necessário numa primeira fase, compreender em que idade um colaborador é identificado como “mais velho”, e é fundamental entender, em contexto organizacional, o que influencia o conceito de “mais velho” (McCarthy et al., 2014).

Lange et al. (2021) destacaram a operacionalização do processo de envelhecimento no trabalho, referindo as abordagens sugeridas por Sterns e Doverspike (1989), com vista à conceptualização da idade no local de trabalho.

O conceito de IO foi definido por Sterns e Doverspike (1989) com vista a compreender o processo de envelhecimento no local de trabalho, e a determinar quando é que alguém se identifica, de forma subjetiva, como um colaborador mais velho (Doucet et al., 2023). Por outro lado, em conformidade com De Lange et al. (2021), a IO refere-se ao processo de envelhecimento dos colaboradores, nos seus cargos e nas organizações, ou seja, a antiguidade seja no cargo ou na organização.

2.4.1 Indicadores da Idade Organizacional

A IO compreende diversos indicadores, díspares, de envelhecimento que têm sido explorados na literatura – a fase de carreira do colaborador, a obsolescência, as normas etárias (De

Lange et al., 2021; Kooij et al., 2008; McCarthy et al., 2014; Sterns & Doverspike, 1989), e verifica-se também a menção de indicadores relacionados ao conceito de reforma (De Lange et al., 2021; Kooij et al., 2008; McCarthy et al., 2014).

A fase de carreira do colaborador é essencial para se compreender o processo de envelhecimento, considerando a capacidade de compreender a evolução de carreira de um colaborador (Doucet et al., 2023). No entanto deve-se ter em consideração, segundo Super (1954, citado em Doucet et al., 2023), que as fases de carreira - exploração, estabelecimento, manutenção e desvinculação, de um colaborador não verificam linearidade no seu processo, mas sim em conformidade com o contexto. A última fase, desvinculação, pode ajudar na predição de quando um colaborador se considera “mais velho”, e por sua vez verificar-se-á uma IA elevada, sendo assim esta fase, considerada como um indicador da IO, tal como sugerido por Sterns e Doverspike (1989), e em conformidade com Doucet et al., (2023).

A obsolescência, segundo Kooij et al. (2008), é um dos indicadores do envelhecimento nas organizações, sendo um indicador relevante para a IO, pela verificação da mudança ou mesmo uma limitação dos conhecimentos e competências, de um colaborador, ao longo do tempo na sua organização. A obsolescência representa a desarmonia, entre as responsabilidades da função versus as competências, capacidades e conhecimentos do colaborador (Fossum et al., 1986), e é vista como consequência de forças endógenas ou como a incapacidade progressiva e inadaptação de colaboradores e organizações, a novas situações (Zani, 1998). Em conformidade com Doucet et al. (2023), colaboradores que se sintam obsoletos, consideram-se também com uma elevada IO.

As normas da idade definem-se segundo o julgamento partilhado da idade padrão ou comum de um indivíduo, na função ou contexto organizacional (Lawrence, 1998). Estas contribuem na definição do que constitui um colaborador mais velho (Cleveland & Shore, 1992), considerando determinado contexto (e.g., organização, setor e antiguidade), e podem manifestar-se de maneiras diferentes (McCarthy et al., 2014). Segundo Doucet et al. (2023), indivíduos que apresentem uma maior perceção das normas da idade, têm uma IO mais elevada.

A reforma, considerando o seu planeamento, é um indicador da IO (McCarthy et al., 2014). No entanto, não se procura se o colaborador planeou, ou não, a sua reforma (Doucet et al., 2023). Os colaboradores são considerados mais velhos, quanto mais perto da idade da reforma (McCarthy et al., 2014). Assim e de acordo com Doucet et al. (2023), a medida da IO procura identificar a complexidade do motivo que leva à desvinculação e transição para a reforma. Este indicador

desdobra-se em dois: (1) a percepção do tempo restante no local de trabalho, (2) e a percepção das oportunidades de desenvolvimento, ainda existentes no local de trabalho (Doucet et al., 2023). Ou seja, quanto menos tempo e menos oportunidades de desenvolvimento são identificadas, na organização pelo colaborador, então maior a sua IO (Doucet et al., 2023).

Verificam-se assim, os seguintes indicadores da IO - (1) a fase de desvinculação, (2) a obsolescência, (3) as normas da idade, (4) a percepção do tempo restante e (5) a percepção das oportunidades de desenvolvimento (Doucet et al., 2023).

Previtali et al. (2022) incitam à reflexão sobre a idade, procurando entender como esta se relaciona com outros fatores sociodemográficos, e como se diferencia a idade cronológica e idade socialmente construída – como se define quem é velho e quem é jovem. Consequentemente, a compreensão levará a um melhor entendimento da percepção do indivíduo e o significado atribuído à idade, tal como a um melhor entendimento do processo de envelhecimento, no local de trabalho (Previtali et al., 2022), levando assim à segunda hipótese:

H2: A Idade Organizacional modera a relação entre a CO e o Idadismo.

2.5 O papel moderador da idade organizacional na relação da cultura organizacional e o idadismo

O processo de envelhecimento em contexto organizacional é pouco abordado, tal como a idade que, também, não tem recebido atenção suficiente pelos acadêmicos (Thomas et al., 2014). Haver a possibilidade de identificar quem, no local de trabalho, se identifica como colaborador mais velho ou mais novo, é fundamental para o entendimento do percurso profissional do colaborador (Doucet et al., 2023).

Com a verificação de uma diversidade etária, consequência de uma força de trabalho mais velha, as percepções dos colaboradores sobre a forma como a organização os trata, tornam-se mais significativas (Kunze & Garten, 2015). Com a finalidade de antecipar estereótipos e sustentar uma CO ajustada, verifica-se uma necessidade de consciencialização por parte dos RH, tal como a compreensão de valores e atitudes com base na idade, devido às diversas gerações que integram as organizações (Crumpacker & Crumpacker, 2007).

Em conformidade com Super (2020), a vida segue uma sequência da concepção à morte, e também as carreiras, tendem a seguir uma sequência semelhante, da formação à reforma. Neste seguimento, o autor indica que ao longo da vida, os indivíduos desenvolvem a sua identidade,

considerando dois contextos – tempo e espaço, tendo como base diferenças referentes ao seu desenvolvimento e à sua identidade.

A CO, de acordo com Belias e Koustelios (2014), tem vindo a ser correlacionada com fatores demográficos como género, idade, antiguidade numa organização, habilitações académicas, e cargos atuais dos profissionais.

De acordo com Lange et al. (2006) e Thomas et al. (2014), o processo de envelhecimento, no local de trabalho, é medido com indicadores como a idade cronológica e a antiguidade, que segundo Doucet et al. (2023), não conseguem capturar a perceção do indivíduo face ao seu próprio envelhecimento. Em conformidade com Diehl et al. (2014), a idade cronológica tende em converter-se numa variável subjetiva, à medida que os indivíduos envelhecem. Neste seguimento a idade organizacional, correlacionada com a idade subjetiva procura avaliar a perceção do processo de envelhecimento no local de trabalho (Doucet et al. (2023).

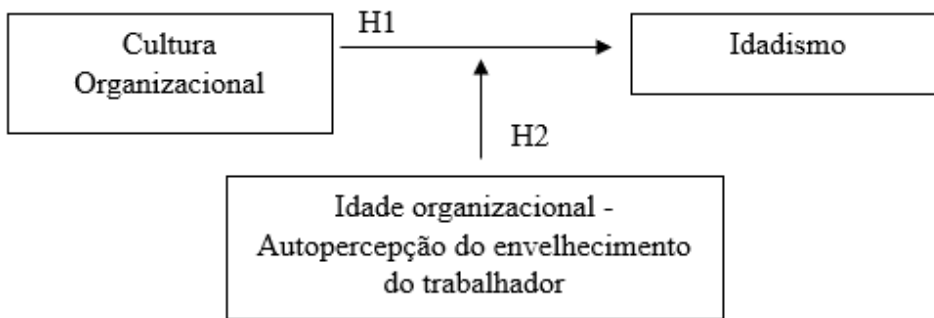
Em conformidade com Suberry e Bodner (2024), a perceção do envelhecimento remete ao processo do próprio indivíduo e à idade subjetiva. Neste seguimento, refere que esta perceção está relacionada com níveis inferiores de discriminação etária, percebida no local de trabalho.

CAPÍTULO III. MODELO de INVESTIGAÇÃO E HIPÓTESES

A figura 2, abaixo apresentada, refere-se ao modelo de investigação da presente dissertação.

Figura 2

Modelo Conceptual



Nota. *Elaboração Própria*

Hipótese 1: A CO impacta negativamente o Idadismo.

Hipótese 2: A Idade Organizacional modera a relação entre a Cultura Organizacional e o Idadismo.

CAPÍTULO IV. METODOLOGIA

4.1 Procedimento de Recolha de dados

O presente estudo procura compreender como a cultura organizacional influencia o idadismo, e como a idade organizacional pode moderar essa relação. Para o efeito optou-se por um estudo não exploratório, de natureza correlacional.

No que respeita ao processo de amostragem, verifica-se o carácter transversal do estudo, considerando que os dados foram recolhidos num único período (Trochim, 2000).

O questionário aplicado (Anexo A), foi realizado em *Google Forms*, incluindo três escalas - (1) FOCUS, (2) FSA – SF, (3) OAS, referentes às variáveis em estudo - (1) CO, (2) Idadismo e (3) IO, respetivamente, tal como informação demográfica identificada relevante para a caracterização da amostra. O questionário foi encaminhado, por mensagem privada, para contatos da investigadora, levando a classificar a amostra como probabilística de conveniência e propagação, reforçando com a técnica *snowball*. O consentimento informado e a confidencialidade das respostas, foram comunicados e assegurados.

Reconheceram-se como parte integrante do estudo participantes com mais de 18 anos, que trabalham em Portugal ou para Portugal, considerando que os participantes podem estar integrados na realidade do mercado laboral português e trabalhar para mercados estrangeiros, ou até ter a sua residência no estrangeiro e trabalhar para o mercado português.

O questionário esteve disponível para recolha de dados a partir do dia 15 de fevereiro de 2025 até dia 27 de março de 2025.

4.2 Participantes

O presente estudo contou com a colaboração de 422 participantes voluntários, mas apenas 400 constituem a amostra ($N = 400$), considerada adequada, segundo Kyriazos (2018).

4.2.1 Caracterização da amostra

Na presente amostra, mais de metade, dos inquiridos são do sexo feminino (60,8%) e os restantes do sexo masculino (39%) e “prefiro não dizer” (0,3%). No que concerne à idade cronológica os participantes apresentam idades entre os 18 e mais de 66 anos de idade, verificando-se mais de metade da amostra concentrada em idades entre 30 e 49 anos, correspondendo a uma

percentagem cumulativa de 63,6%. Referente às habilitações literárias, mais de 90% dos participantes da amostra indicaram ter ensino superior. Quanto ao país de origem, 94% da amostra refere ser de Portugal. No que respeita ao setor de atividade, o setor privado destaca-se com uma representação de 85,5%, seguidos de 7,8% no setor público, 3,3% no setor público/privado, e 3,5% no terceiro setor. Já no que se refere ao setor de especialização, verifica-se uma grande diversidade de respostas, destacando-se os setores da indústria (12,3%), outro (13%), recursos humanos (11%), tecnológico (9,8%), consultoria (9,3%) e banca (9,0%). Quanto à dimensão da empresa, 58% da amostra indica pertencer a empresas com mais de 250 colaboradores. Em relação ao cargo, destaca-se 41% da amostra em cargos técnicos, seguidos de 31% em cargos de *manager*, 20,3% em cargos *executive*, e por fim 7,8% em cargos operacionais. Na antiguidade, os participantes da amostra, apresentam-se na sua maioria (43%) com uma antiguidade entre 1 a 5 anos. Por último, no que respeita à perceção económica, mais de metade da amostra (58,2%) refere ter rendimentos suficientes (Anexo C).

4.3 Procedimento de análise de dados

Realizou-se a codificação dos dados, para verificar os atributos, em *Excel* para possibilitar a importação dos mesmos para o *software* IBM SPSS AMOS e *software* IBM SPSS Statistics.

Decorreram as Análises Fatoriais Exploratórias, para os instrumentos *Fabroni Scale of Ageism* (FSA – SF) e *Organizational Age Scale* (OAS), considerando uma escala recente, de 2023, e uma escala que não se encontra validada para Portugal, respetivamente. Seguindo-se a realização das Análises Fatoriais Confirmatórias para os três instrumentos, com vista a analisar os índices de ajustamento – Qui-quadrado/ graus de liberdade (χ^2 /gl), *Comparative Fit Index* (CFI), *Goodness-of-Fit Index* (GFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI) e *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) (Marôco, 2014), e considerando os valores de referência apresentados na Tabela 2. Neste seguimento tiveram lugar os testes aos modelos referentes aos instrumentos, com o objetivo de alcançar um ajustamento mais significativo.

Tabela 2

Valores de referência considerados para índices de bondade

Índice	Valores de Referência	Significado	Autor
χ^2 /gl	≈ 1	Ajustamento muito bom	Marôco (2021)

	1 – 2	Ajustamento bom	
	2 – 5	Ajustamento sofrível	
	> 5	Ajustamento mau	
<i>CFI</i>	≥ 0.95	Ajustamento muito bom	Marôco (2021)
	0.9 - 0.95	Ajustamento bom	
	0.8 - 0.9	Ajustamento sofrível	
	< 0.8	Ajustamento mau	
<i>GFI</i>	> .90	Ajustamento satisfatório	Smith e Mc Millan (2001)
	> .95	Ajustamento excelente	
<i>TLI</i>	> .90	Ajustamento satisfatório	Bentler e Bonnet (1980)
	> .95	Ajustamento excelente	
<i>RMSEA</i>	≤ 0.05	Ajustamento muito bom	Marôco (2021)
	0.05 - 0.10	Ajustamento bom	
	> 0.10	Ajustamento inaceitável	

Nota. Adaptado de Bentler e Bonnet (1980); Marôco (2021); Smith e Mc Millan (2001)

Sucederam os testes de fiabilidade, através do Coeficiente *alpha de Cronbach* (α), para todos os instrumentos utilizados, com vista a avaliar a robustez dos fatores, devendo estes variar entre “0” e “1”, e não assumir valores negativos (Hill e Hill, 2002, citado em Salvador et al., 2022). Teve-se como referência, para esta medida, os valores da Tabela 3.

Tabela 3

Valores de referência para o coeficiente de alpha de Cronbach

Valores de referência	Fiabilidade
< 0.6	Inaceitável
0.7	Baixa
0.8 - 0.9	Moderada a Elevada
> 0.9	Elevada

Nota. Murphy e Davidshofer (1988)

Levou-se a cabo o estudo da sensibilidade, para realização do cálculo de medidas de tendência central, dispersão e forma, para os diversos itens das escalas em estudo. Permitindo a análise da normalidade para os diversos itens, de todas as escalas em estudo. Para o efeito foi recorreu-se a índices de distribuição - assimetria (*Sk*) e curtose (*Ku*), considerando como valores de referência, os valores de Kline (2023) (Tabela 4).

Tabela 4

Valores de referência para análise dos parâmetros de sensibilidade

Sensibilidade (parâmetros)	Símbolo	Valor de referência
Coeficiente de assimetria	<i>Sk</i>	< 3
Coeficiente de curtose/ achatamento	<i>Ku</i>	< 8

Nota. Adaptado de Kline (2023)

Seguiu-se a análise da estatística descritiva, da caracterização demográfica e das variáveis em estudo. Posteriormente a verificação do efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo, através da correlação de *pearson* e realização do teste *t-student* e *ANOVA*.

No penúltimo passo, as hipóteses formuladas foram testadas, por meio de regressões lineares múltiplas, no *software* IBM SPSS *Statistics*. Observando-se que cada sub-hipótese corresponde a um determinado modelo de regressão, utilizando o método *enter*, e assegurando o teste de efeito direto das dimensões de cada variável, bem como o efeito de interação entre elas, com vista à análise da moderação. Para a significância, do efeito moderador, considerou-se $\rho < .05$ e foram analisados os valores de *F*, *R*² e Δ .

4.4 Instrumentos

Consideraram-se três instrumentos - (1) FOCUS, (2) FSA – SF, (3) OAS, assim como a informação sociodemográfica. Contendo, esta última, questões relacionadas com: género, idade cronológica, habilitações literárias, país de origem, se trabalham para o mercado português, local de trabalho, setor de atividade, setor de especialização da organização, dimensão da empresa, cargo, antiguidade e perceção económica.

4.4.1 Escala Cultura Organizacional

A perceção da cultura organizacional foi avaliada por meio do instrumento *FOCUS*, validado e adaptado para a população portuguesa por Neves (2000).

O instrumento é composto por quatro dimensões - (1) cultura da inovação, englobando os itens 2, 5, 6, 7, 9, 13, 14, 15, 16 e 33); (2) cultura de apoio que integra os itens 1, 17, 20, 24, 25, 27, 28, 29, 31, 32 e 34 ;(3) cultura de objetivos, incluindo os itens s 3, 4, 8, 10, 11 e 12; e (4) cultura de regras que engloba os itens 18, 19, 21, 22, 23, 26, 30 e 35. Verificam-se assim 35 itens avaliados numa escala de *Likert* de 6 pontos.

A pontuação dos itens 1 e 2 são avaliadas de 1 - “Ninguém” a 6 - “Todos”. Os itens de 3 a 15 são avaliados de 1 - “Nunca” a 6 - “Sempre”. No que respeita aos itens de 16 a 35 consideram uma avaliação de 1 “De modo nenhum” a 6 - “Muitíssimo”.

4.4.2 Escala Idadismo

Para medir a percepção do idadismo foi utilizado o instrumento *Fabroni Scale of Ageism (FSA – SF)*, validado e adaptado para a população portuguesa por Neto e Neto (2024).

O instrumento é composto por três níveis - (1) estereótipos, integrando os itens 1 a 3; (2) preconceito que engloba os itens 4 a 6; e (3) discriminação considerando os itens 7 a 9. Observam-se 9 itens avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos, considerando uma pontuação avaliada de 1 - “Discordo totalmente” a 7 - “Concordo Totalmente”.

4.4.3 Escala Idade Organizacional

A idade organizacional foi medida mediante o instrumento *OAS* de Doucet et al. (2023). Verificando-se que o presente instrumento não se encontrava validado e adaptado para a população portuguesa, foi realizado o processo de tradução e retroversão.

O instrumento é composto por cinco fatores - (1) Obsolescência, que se compõe pelos itens de 1 a 3; (2) Percepção do tempo restante, englobando os itens 4 a 7; (3) Fase de desvinculação, incluindo os itens 8 a 11; (4) Oportunidades de desenvolvimento percebidas composta pelos itens de 12 a 14; e (5) Normas da idade que integra os itens de 15 a 17. Neste âmbito identificam-se 17 itens, considerando a sua avaliação numa escala de *Likert* de 6 pontos nos itens de 1 a 3 e os itens de 4 a 17, avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos.

Os itens de 1 a 3 são avaliados de 1 -” Discordo Totalmente” a 6 -” Concordo”. Os itens de 4 a 17 são avaliados de 1 -” Discordo Totalmente” a 7 - “Concordo Totalmente”.

CAPÍTULO V. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE de RESULTADOS

5.1 Qualidades métricas dos instrumentos

5.1.1 Escala de Cultura Organizacional

5.1.1.1 Cultura Organizacional - Validade. Para verificação da validade do presente instrumento, foi realizada uma análise fatorial confirmatória a quatro dimensões - (1) cultura apoio, (2) cultura de objetivos, (3) cultura inovação e (4) cultura de regras, verificando-se o ajustamento dos índices de bondade, obtidos, adequados. Os resultados obtidos confirmam a estrutura fatorial do presente instrumento com quatro dimensões, após se retirar 4 itens – item 1 da CA, os itens 2 e 9 da CI e o item 30 da CR, por apresentarem baixo peso fatorial (Tabela 5, Figura 3 e Anexo D).

Tabela 5

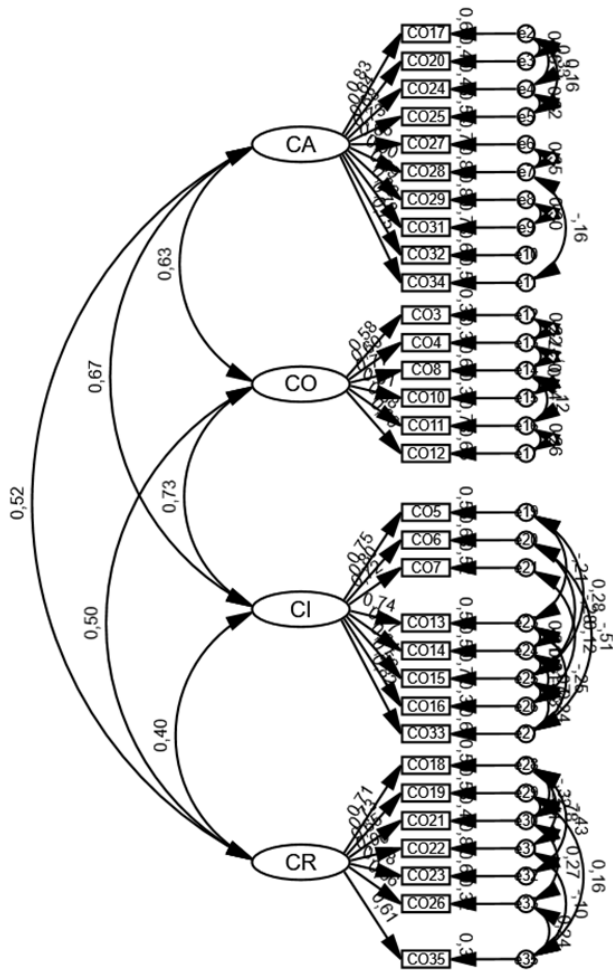
Índices de bondade de ajustamento da escala Cultura Organizacional

χ^2 / gl	2,77
CFI	0,92
GFI	0,85
TLI	0,91
RMSEA	0,07

Nota. *Elaboração própria*

Figura 3

AFC da Cultura Organizacional - FOCUS



5.1.1.2 Cultura Organizacional - Coeficiente de *alpha de Cronbach*. Todas as dimensões apresentam uma consistência interna, com valores de *alpha de Cronbach* moderados a elevados – COB e CR e elevados – CA e CI (Tabela 6, Anexo D).

Tabela 6

Cultura Organizacional - Valores do coeficiente de alpha de Cronbach

Dimensão	N.º de Itens	α
Cultura de Apoio	10	.95
Cultura de Objetivos	6	.87
Cultura de Inovação	8	.91

Nota. *Elaboração própria*

5.1.1.3 Cultura Organizacional - Sensibilidade dos itens. Todos os itens apresentam respostas, e nenhum deles apresenta a mediana encostada a nenhum dos extremos. No que respeita aos valores de assimetria e curtose, todos os valores observam-se inferiores a 3 e 8, respetivamente (Tabela 7, Anexo D).

Tabela 7

Sensibilidade - itens da escala de Cultura Organizacional

	<i>N</i>	<i>Missing</i>	Mediana	Erro padrão		Erro Padrão		Mínimo	Máximo
				<i>Sk</i>	da <i>Sk</i>	<i>Ku</i>	da <i>Ku</i>		
CO3	400	0	4,0	0,1	0,1	0,1	0,2	1	6
CO4	400	0	4,0	0,1	0,1	-0,3	0,2	1	6
CO5	400	0	4,0	-0,5	0,1	-0,3	0,2	1	6
CO6	400	0	4,0	0,2	0,1	-0,5	0,2	1	6
CO7	400	0	3,0	0,2	0,1	-0,4	0,2	1	6
CO8	400	0	4,0	-0,1	0,1	-0,6	0,2	1	6
CO10	400	0	4,5	-0,4	0,1	-0,8	0,2	1	6
CO11	400	0	4,0	0,0	0,1	-0,9	0,2	1	6
CO12	400	0	4,0	0,0	0,1	-0,8	0,2	1	6
CO13	400	0	4,0	0,1	0,1	-0,7	0,2	1	6
CO14	400	0	4,0	0,1	0,1	-0,6	0,2	1	6
CO15	400	0	4,0	0,1	0,1	-0,6	0,2	1	6
CO16	400	0	3,0	0,3	0,1	-0,1	0,2	1	6
CO17	400	0	4,0	0,2	0,1	-0,4	0,2	1	6
CO18	400	0	4,0	0,0	0,1	-0,3	0,2	1	6
CO19	400	0	4,0	-0,1	0,1	-0,2	0,2	1	6
CO20	400	0	4,0	0,0	0,1	-0,5	0,2	1	6
CO21	400	0	4,0	0,0	0,1	-0,5	0,2	1	6
CO22	400	0	4,0	-0,1	0,1	-0,4	0,2	1	6
CO23	400	0	4,0	-0,3	0,1	-0,4	0,2	1	6
CO24	400	0	3,0	0,2	0,1	-0,2	0,2	1	6
CO25	400	0	4,0	-0,1	0,1	-0,6	0,2	1	6
CO26	400	0	4,0	0,1	0,1	-0,4	0,2	1	6

CO27	400	0	4,0	-0,2	0,1	-0,5	0,2	1	6
CO28	400	0	4,0	-0,1	0,1	-0,6	0,2	1	6
CO29	400	0	4,0	0,0	0,1	-0,5	0,2	1	6
CO31	400	0	4,0	-0,2	0,1	-0,7	0,2	1	6
CO32	400	0	3,0	0,0	0,1	-0,7	0,2	1	6
CO33	400	0	4,0	0,1	0,1	-0,7	0,2	1	6
CO34	400	0	3,0	0,2	0,1	-0,6	0,2	1	6
CO35	400	0	4,0	-0,1	0,1	-0,2	0,2	1	6

5.1.1.4 Cultura Organizacional - Normalidade das dimensões. A Cultura de Apoio, é a única dimensão que segue a distribuição normal ($\rho > .05$). No entanto apesar das três dimensões (Cultura de Objetivos, Cultura de Inovação e Cultura de Regras) não seguirem a distribuição normal, as mesmas não violam a normalidade. Tendo em conta que os seus valores de assimetria e curtose se encontrarem abaixo de 3 e 8, respetivamente (Tabela 8, Anexo D).

Tabela 8

Cultura Organizacional - Sensibilidade das dimensões da escala

Dimensão	Kolmogorov-Smirnova	N	ρ	Sk	Ku
Cultura de Apoio	0.04	400	0.06	0.07	-0.5
Cultura de Objetivos	0.06	400	0.00	-0.24	-0.5
Cultura de Inovação	0.09	400	0.00	0.01	-0.7
Cultura de Regras	0.06	400	0.00	0.05	-0.2

Nota. *Elaboração própria*

5.1.2 Escala de Idadismo - Fabroni Scale of Ageism (FSA – SF)

5.1.2.1 Escala de Idadismo - Validade. A AFE e AFC, tiveram como finalidade a verificação da validade do instrumento, a três dimensões – preconceito (AV), estereótipos (ST) e discriminação (DI), como na escala original dos autores Neto e Neto (2024). Na AFE seguiu-se a sugestão do autor Neto e Neto (2024) na rotação Varimax, tendo-se verificado um KMO de .840 e uma variância cumulativa de 52.62 (Anexo D). Os resultados obtidos revelaram uma correlação de .90 entre duas dimensões - estereótipos e discriminação (Anexo D), passando a

denominar-se como discriminação (STDI), considerando que os estereótipos se apresentam como antecedentes da discriminação (Ayalon & Tesch-Römer, 2018). Neste seguimento e em conformidade com Tabachnick e Fidell (2019), as dimensões foram combinadas e após nova observação dos resultados, verificou-se a adequação dos índices de bondade (Tabela 9, Figura 4 e Anexo D).

Tabela 9

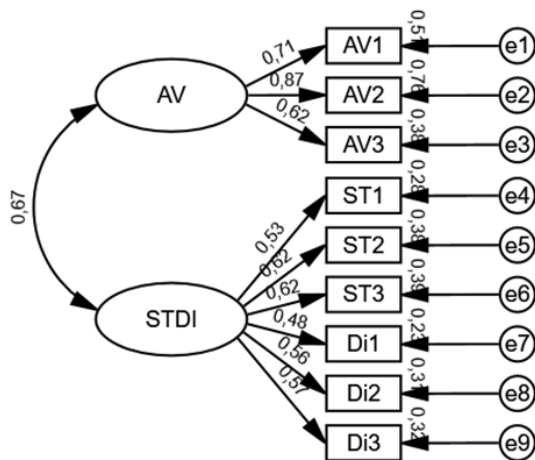
Índices de bondade da escala Idadismo

χ^2 / gl	2,12
CFI	0,97
GFI	0,97
TLI	0,95
RMSEA	0,05

Nota. *Elaboração própria*

Figura 4

AFC da escala de Idadismo – FSA-SF



5.1.2.2 Escala de Idadismo - Coeficiente de *alpha de Cronbach*. Todas as dimensões apresentam uma consistência interna com valores de *alpha de Cronbach* considerados baixos, mas aceitáveis (Tabela 10, Anexo D).

Tabela 10

Idadismo - Valores do coeficiente de alpha de Cronbach

Dimensão	N.º de Itens	α
Preconceito	3	.77
Discriminação	6	.72

Nota. *Elaboração própria*

5.1.2.3 Escala de Idadismo - Sensibilidade dos itens. A sensibilidade foi testada a todos os itens da escala, visando a verificação de discriminação de sujeitos. No que respeita aos valores de *Sk* e *Ku*, à exceção do item Di3, todos os valores encontram-se inferiores a 3 e 8, respetivamente (Tabela 11). Optou-se por manter o item Di3 na análise realizada, com base na possibilidade de sua relevância teórica, conscientes do cuidado necessário na sua interpretação, e possível influência nas análises subseqüentes.

Tabela 11

Sensibilidade dos diversos itens da escala de Idadismo

<i>Statistics</i>										
		AV1	AV2	AV3	ST1	ST2	ST3	Di1	Di2	Di3
<i>N</i>	<i>Valid</i>	400	400	400	400	400	400	400	400	400
	<i>Missing</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mediana		2,0	2,0	2,0	1,0	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0
Desvio Padrão		1,4	1,2	1,7	1,2	0,9	1,3	0,8	1,1	0,6
<i>Sk</i>		1,2	1,4	0,9	1,9	1,6	1,1	2,4	0,8	3,6
Erro padrão da <i>Sk</i>		0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
<i>Ku</i>		0,7	1,9	-0,3	3,8	2,3	0,7	6,4	0,5	14,4
Erro padrão da <i>Ku</i>		0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		7	7	7	7	6	6	6	6	6

Nota. *Elaboração própria*

5.1.2.4 Escala de Idadismo - Normalidade das dimensões. Nenhuma das dimensões assume uma distribuição normal ($p < 0.05$). Neste seguimento, considerando que os valores de assimetria e curtose se verificam abaixo de 3 e 8 respetivamente, não violam grosseiramente a normalidade (Tabela 12, Anexo D).

Tabela 12

Idadismo - Sensibilidade das dimensões da escala

Dimensão	Kolmogorov-Smirnova	N	ρ	Sk	Ku
Preconceito	0.151	400	0.00	0.97	0.62
Discriminação	0.144	400	0.00	1.31	2.42

Nota. *Elaboração própria*

5.1.3 Escala de Idade Organizacional – OAS

5.1.3.1 Escala de Idade Organizacional - Validade. Para verificação da validade do presente instrumento foi realizada uma AFE e AFC. Sendo que na primeira, seguiu-se a sugestão do autor Doucet et al. (2023), com a rotação *Varimax* e verificando-se um *KMO* de .678, e uma variância cumulativa de 58.81%. A AFC realizou-se a cinco dimensões - (1) obsolescência (Ob), (2) normas da idade (AN), (3) tempo restante percebido (Ptl), (4) oportunidades de desenvolvimento (Pod) e (5) fase de desvinculação (Des), verificando-se que o ajustamento dos índices de bondade obtidos, eram adequados. Os resultados obtidos revelaram uma correlação de 1.04 entre as dimensões PTL e Pod, passando a denominar-se de “tempo e oportunidades restantes percebidas” (PTOL) (Anexo D), reforçando o fato de serem o desdobramento da desvinculação e transição para a reforma (Doucet et al., 2023). Neste seguimento, em conformidade com Tabachnick e Fidell (2019), as dimensões foram unidas e após nova verificação dos resultados, verificou-se a adequação dos índices de bondade (Tabela 13, Figura 5 e Anexo D).

5.1.3.2 Escala de Idade Organizacional - Coeficiente de *alpha de Cronbach*. Todas as dimensões apresentam uma consistência interna, com valores de coeficiente de *alpha de Cronbach* considerados aceitáveis (Tabela 14, Anexo D).

Tabela 14

Idade Organizacional - Valores do coeficiente de alpha de Cronbach

Dimensão	N.º de Itens	α
Obsolescência	2	.63
Normas da Idade	2	.83
Tempo e oportunidades restantes percebidas	6	.73
Fase de desvinculação	4	.71

Nota. *Elaboração própria*

5.1.3.3 Escala de Idade Organizacional - Sensibilidade dos itens. Todos os itens apresentam respostas, verificando-se alguns itens muito próximos do extremo inferior e um item do extremo superior. No que respeita aos valores de assimetria e curtose, todos os valores encontram-se inferiores a 3 e 8, respetivamente (Tabela 15, Anexo D).

Tabela 15

Sensibilidade - itens da escala de Idade Organizacional

<i>Statistics</i>										
	N		Desvio		Erro padrão da		Erro Padrão da		Mínimo	Máximo
	<i>Valid</i>	<i>Missing</i>	Mediana	Padrão	<i>Sk</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	<i>Ku</i>		
Ob2	400	0	4,00	1,61	0,02	0,12	-0,99	0,24	1,00	7,00
Ob3	400	0	3,00	1,59	0,24	0,12	-0,80	0,24	1,00	7,00
AN2i	400	0	2,00	1,30	0,75	0,12	0,20	0,24	1,00	7,00
AN3i	400	0	2,00	1,32	0,59	0,12	-0,07	0,24	1,00	7,00
Ptl1	400	0	2,00	1,70	1,20	0,12	0,29	0,24	1,00	7,00
Ptl2	400	0	5,00	2,04	-0,27	0,12	-1,32	0,24	1,00	7,00
Ptl3i	400	0	2,00	1,53	1,05	0,12	0,29	0,24	1,00	7,00
Ptl4	400	0	2,00	1,39	1,59	0,12	2,07	0,24	1,00	7,00
Pod1	400	0	2,00	1,47	1,25	0,12	0,72	0,24	1,00	7,00
Pod3i	400	0	2,00	1,47	1,04	0,12	0,63	0,24	1,00	7,00
Des1i	400	0	6,00	1,48	-0,63	0,12	-0,48	0,24	1,00	7,00

Des2i	400	0	4,00	1,58	-0,04	0,12	-1,06	0,24	1,00	7,00
Des3	400	0	3,00	1,75	0,35	0,12	-1,03	0,24	1,00	7,00
Des4i	400	0	3,00	1,34	1,04	0,12	0,92	0,24	1,00	7,00

Nota. *Elaboração própria*

5.1.3.4 Escala de Idade Organizacional - Normalidade das dimensões. Nenhuma das dimensões assume uma distribuição normal ($p < 0.05$). Neste seguimento, considerando que os valores de assimetria e curtose verificam-se abaixo de 3 e 8 respectivamente, não violam a normalidade (Tabela 16, Anexo D).

Tabela 16

Idade Organizacional - Sensibilidade das dimensões da escala

Dimensão	Kolmogorov-Smirnova	N	ρ	Sk	Ku
Obsolescência	0,11	400	0,00	0,10	-0,59
Normas da Idade	0,21	400	0,00	0,57	-0,22
Tempo e oportunidades restantes percebidas	0,10	400	0,00	0,70	0,31
Fase de desvinculação	0,06	400	0,00	0,04	-0,30

Nota. *Elaboração própria*

5.2 Estatísticas descritivas das variáveis em estudo

No que se refere à dimensão da cultura organizacional, verifica-se que todas as respostas do presente estudo se encontram significativamente acima do ponto central (3.5), destacando a cultura de regras, sugerindo que os participantes têm uma maior percepção da mesma. No que respeita às dimensões do idadismo e idade organizacional, os valores situam-se abaixo do ponto central (4), indicando que os participantes deste estudo têm baixa percepção de preconceito e discriminação (idadismo) e baixa autopercepção de envelhecimento (idade organizacional) (Tabela 17, Anexo E).

Tabela 17

Estatística descritiva das variáveis em estudo

Variáveis	t	gl	ρ	d	Média	DP
-----------	---	----	--------	---	-------	----

Cultura de Apoio	6,52	400	0.06	0.33	3.82	0.99
Cultura de Inovação	2,56	400	0.00	0.13	3.62	0.93
Cultura de Objetivos	6,62	400	0.00	0.33	3.82	0.97
Cultura de Regras	12,70	400	0.00	0.63	4.01	0.81
Preconceito	-27,90	400	0.00	-1.40	2.32	1.21
Discriminação	-67,73	400	0.00	-3.39	1.72	0.67
Obsolescência	-7,51	400	0.00	-0.38	3.49	1.37
Normas da Idade	-20,72	400	0.00	-1.04	2.75	1.21
Tempo e oportunidades restantes percebidas	-26,12	400	0.00	-1.31	2.63	1.05
Fase de desvinculação	-1,31	400	0.00	-0.07	3.93	1.13

Nota. *Elaboração própria*

5.3 Relação das variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo

Para a interpretação do coeficiente de correlação de *Pearson* (r), que expressa o sentido e determina a relação existente entre as variáveis, entre +1 e -1, teve-se como referência os valores apresentados na Tabela 18.

Tabela 18

Valores de referência para o coeficiente de Pearson

valor	interpretação da correlação
$.20 \leq r \leq 0,39$	fraca
$.40 < r \leq .59$	moderada
$.60 \leq r \leq .79$	forte
$\geq .80$	muito forte

Nota. *Adaptado de Cohen & Holliday (1982)*

Verificaram-se correlações estatisticamente significativas, que variam entre fracas e moderadas.

Na relação entre as variáveis sociodemográficas, idade apresenta uma associação positiva fraca, com a antiguidade ($r = .381$) e com a PTOL ($r = .337$). Já com a obsolescência, observa-se uma relação negativa moderada fraca ($r = -.235$).

As dimensões da cultura organizacional, encontram-se associadas de forma positiva, com coeficientes que sugerem associações entre fracas – cultura de regras e cultura de inovação ($r = .341$); moderadas – cultura de regras e cultura de apoio ($r = .453$), culta de regras e cultura de

objetivos ($r = .444$), e cultura de objetivos e cultura de apoio ($r = .579$); por fim, as associações fortes – cultura de inovação e cultura de apoio ($r = .614$) e cultura de objetivos e cultura de inovação ($r = .648$).

Observam-se também correlações negativas entre a cultura de apoio e discriminação ($r = -.103$), obsolescência ($r = -.109$), PTOL ($r = -.272$) e fase de desvinculação ($r = -.178$), bem como entre cultura de inovação, cultura de objetivos e cultura de regras com algumas dessas mesmas variáveis, podendo indicar relações inversas, ainda que muito fracas.

Adicionalmente, observa-se uma correlação moderada entre as dimensões do idadismo ($r = 0,504$), e correlações fracas e positivas entre as dimensões do idadismo e a obsolescência, normas da idade, PTOL e fase de desvinculação. Neste seguimento, os dados demonstram padrões de associação consistentes entre algumas variáveis do estudo, verificando-se maior intensidade entre as dimensões da CO, e associações mais dispersas e fracas nas restantes (Tabela 19, Anexo F).

A idade apresenta uma correlação negativa fraca com a cultura de apoio e a obsolescência, indicando que à medida que a idade aumenta, a percepção da cultura de apoio e obsolescência tendem a diminuir, ligeiramente. Por outro lado, a correlação entre idade e PTOL foi positiva e moderada, logo sugere uma relação direta, mais consistente, entre essas duas variáveis. A dimensão da empresa, apresenta correlação positiva, fraca, com cultura de regras e fase de desvinculação, o que leva a verificar uma tendência de aumento simultâneo, embora com baixa intensidade. A antiguidade apresenta uma correlação positiva muito fraca com discriminação, e uma correlação positiva moderada com PTOL, sendo esta última, uma das mais expressivas das correlações observadas. A percepção económica, por sua vez, correlaciona-se de forma fraca e positiva com a obsolescência. Em suma, observa-se que as correlações identificadas são fracas, em maioria, embora estatisticamente significativas. As associações mais relevantes, em termos de magnitude, foram observadas entre idade e PTOL, e entre antiguidade e PTOL, apontando para possíveis relações mais consistentes entre essas dimensões no contexto da amostra em estudo (Tabela 19, Anexo F).

Tabela 19

Matriz de correlação

<i>Correlations</i>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Idade	<i>Sig. (2-tailed)</i>	-														

5.3.1 ANOVA

No que respeita ao género verificou-se uma diferença, estatisticamente significativa, entre os grupos na variável de PTOL, sugerindo que o género masculino apresenta uma maior perceção de tempo restante percebido e de oportunidades de desenvolvimento (Tabela 20, Anexo F). Para a realização do teste não se integrou o grupo prefiro não dizer por apenas apresentar uma resposta, limitando análises pertinentes.

Tabela 20

Comparação de médias segundo o género

Género Variável	<i>t</i>	<i>gl</i>	ρ	<i>d</i>	Feminino		Masculino	
					Média	DP	Média	DP
Cultura de Apoio	1,16	400	0,12	0,12	3,87	0,96	3,75	1,03
Cultura de Inovação	-0,09	400	0,46	-0,01	3,61	0,92	3,62	0,94
Cultura de Objetivos	-0,55	400	0,29	-0,06	3,80	1,00	3,85	0,94
Cultura de Regras	-1,13	400	0,13	-0,12	3,97	0,76	4,07	0,88
Preconceito	-1,57	400	0,06	-0,16	2,24	1,21	2,44	1,20
Discriminação	-1,15	400	0,12	-0,12	1,69	0,63	1,76	0,74
Obsolescência	0,50	400	0,31	0,05	3,52	1,38	3,45	1,36
Normas da Idade	0,61	400	0,27	0,06	2,78	1,25	2,70	1,15
Tempo e oportunidades restantes percebidas	-2,13	400	0,02	-0,22	2,54	1,04	2,77	1,04
Fase de desvinculação	-1,44	400	0,08	-0,15	3,86	1,17	4,03	1,06

Nota. *Elaboração Própria*

A idade apresenta diferenças estatisticamente significativas entre grupos, na cultura de apoio ($F = 4.167$, $p = 0.001$), obsolescência ($F = 5.307$, $p = 0.000$) e PTOL ($F = 10.370$, $\rho = 0.000$). No que se refere à cultura de apoio, os resultados indicam que o grupo com idades entre 40 - 59 anos têm uma maior perceção da cultura de apoio do que o grupo ≤ 29 anos e o grupo de 50-59 anos têm uma maior perceção da cultura de apoio que os do grupo 30 – 39 anos. O grupo de 50-59 anos tem uma maior perceção de obsolescência que o grupo de ≤ 29 anos e o grupo de > 66 anos tem uma maior perceção de obsolescência face aos grupos de ≤ 29 anos, 30 - 39 anos e 40 - 49 anos. Referente à PTOL os dados indicam que idades iguais e inferiores a 39 anos têm uma perceção mais elevada da PTOL em comparação com o grupo de 50-59 e indivíduos com idades

iguais ou inferiores a 29 anos tem uma maior percepção da PTOL que o grupo de idades entre os 60 – 66 anos (Tabela 21, Anexo F). Para a realização do teste não se integrou o grupo “prefiro não dizer” por apenas apresentar uma resposta, limitando análises pertinentes.

Tabela 21

Comparação entre grupos segundo a Idade

Idade			Diferença entre médias Sig.	
Cultura de Apoio	≤ 29 anos	40 - 49 anos	,46546*	.03
		50 - 59 anos	,66137*	.00
	30 - 39 anos	50 - 59 anos	,48410*	.02
		50 - 59 anos		
	anos	≤ 29 anos	-,66137*	.00
		30 - 39 anos	-,48410*	.02
Obsolescência	≤ 29 anos	50 - 59 anos	,81493*	.01
		> 66 anos	2,38525*	.01
	30 - 39 anos	> 66 anos	2,15748*	.02
	40 - 49 anos	> 66 anos	1,98031*	.04
50 - 59 anos	≤ 29 anos	-,81493*	.01	
	> 66 anos			
PTOL	≤ 29 anos	40 - 49 anos	-,69098*	<.001
		50 - 59 anos	-1,05238*	<.001
		60 - 66 anos	-1,31356*	<.001
	30 - 39 anos	50 - 59 anos	-,65274*	<.001
		60 - 66 anos	-,91393*	.01
	50 - 59 anos	≤ 29 anos	1,05238*	<.001
	30 - 39 anos	,65274*	<.001	

Nota. *Elaboração própria*

*. a diferença da média é significativa no nível .050

As habilitações literárias não apresentam diferenças estatisticamente significativas globais, nem na comparação direta entre grupos (Anexo F).

O país de origem apresenta diferenças estatisticamente significativas entre grupos, na obsolescência ($F = 3,285, \rho = 0.038$), já na fase de desvinculação ($F = 2.989, \rho = 0.051$) verifica-se um valor não significativo, ainda que o *test post-hoc* se tenha observado diferenças significativas entre Portugal e CPLP ($\rho = 0.043$). O grupo CPLP tem uma maior percepção de obsolescência que o grupo outro e uma maior percepção da fase de desvinculação que Portugal (Tabela 22, Anexo F). Para se realizar a *ANOVA*, verificou-se a necessidade de proceder à junção de grupos, neste seguimento Brasil, Cabo Verde, Angola e Moçambique uniram-se no grupo CPLP e Argentina, França, Canadá e EUA uniram-se no grupo outro.

Tabela 22

Comparação entre grupos segundo país de origem

País			Diferença entre médias	Sig.
Obsolescência	CPLP	Outro	-1,90000*	0,03
	Outro	CPLP	1,90000*	0,03
Fase de desvinculação	Portugal	CPLP	,62194*	0,04
	CPLP	Portugal	-,62194*	0,04

Nota. *Elaboração própria*

*. a diferença da média é significativa no nível .050

O local de trabalho apresenta diferenças globais entre os grupos estatisticamente significativas na cultura de apoio ($F = 2.073, \rho = 0.009$), no entanto, no *test post-hoc* não se identificam diferenças estatisticamente significativas nas comparações, diretas, entre grupos. No que respeita à discriminação ($F = 3.005, \rho = < .001$) e fase de desvinculação ($F = 1.832, \rho = 0.026$),

o local de trabalho apresenta diferenças estatisticamente significativas entre grupos. Os grupos Lisboa, outro e Porto tem uma maior perceção de discriminação em comparação com o grupo Coimbra. Os grupos Aveiro, Braga, Évora, Funchal, Leiria, Lisboa, outro, Ponta Delgada, Porto, Santarém Setúbal, Viana do Castelo, Viseu e Espanha tem uma maior perceção de discriminação que o grupo CPLP. Os grupos outro, Ponta Delgada e Porto têm uma maior perceção da fase de desvinculação em comparação com Coimbra (Tabela 23, Anexo F).

Tabela 23

Comparação entre grupos segundo local de trabalho

Local de Trabalho			Diferença entre médias	Sig.	
Discriminação	Aveiro	CPLP	-2,00000*	<,001	
	Braga	CPLP	-1,87037*	0,00	
	Coimbra	Lisboa	1,32853*	0,00	
		Outro	1,26543*	0,03	
		Porto	1,30357*	0,01	
		Évora	CPLP	-2,33333*	0,01
	CPLP	Aveiro	2,00000*	<,001	
		Braga	1,87037*	0,00	
		Évora	2,33333*	0,01	
		Funchal	1,63333	0,06	
		Leiria	1,94444*	0,00	
		Lisboa	1,99520*	<,001	
		Outro	1,93210*	<,001	
		Ponta Delgada	2,16667*	0,01	
		Porto	1,97024*	<,001	
		Santarém	2,12500*	0,00	
		Setúbal	1,86667*	0,002	
		Viana do Castelo	1,90278*	<,001	
		Viseu	2,27778*	0,00	
		Espanha	2,16667*	0,03	
		Leiria	CPLP	-1,94444*	0,00
		Lisboa	Coimbra	-1,32853*	0,01
	CPLP		-1,99520*	<,001	
Outro	Coimbra	-1,26543*	0,03		
	CPLP	-1,93210*	<,001		

	Ponta Delgada	CPLP	-2,16667*	0,01
	Porto	Coimbra	-1,30357*	0,01
		CPLP	-1,97024*	<,001
	Santarém	CPLP	-2,12500*	0,00
	Setúbal	CPLP	-1,86667*	0,00
	Viana do Castelo	CPLP	-1,90278*	<,001
	Viseu	CPLP	-2,27778*	0,00
	Espanha	CPLP	-2,16667*	0,03
Fase de desvinculação	Coimbra	Outro	2,14352*	0,04
		Ponta Delgada	3,20833*	0,02
		Porto	2,09375*	0,03
	Outro	Coimbra	-2,14352*	0,04
	Ponta Delgada	Coimbra	-3,20833*	0,02
	Porto	Coimbra	-2,09375*	0,03

Nota. *Elaboração própria*

*. a diferença da média é significativa no nível .050

O setor apresenta diferenças estatisticamente significativas a nível global na dimensão PTOL ($F = 2.864, \rho = 0.037$), apesar de não se observar no *test post-hoc* diferenças estatisticamente significativas nas comparações, diretas, entre grupos. Pode-se ainda inferir que apesar de não se observar diferenças globais estatisticamente significativas na cultura de objetivos ($F = 2.517, \rho = 0.058$), no *test post-hoc* podemos observar diferenças estatisticamente significativas nas comparações diretas entre grupos. No que respeita à cultura de apoio ($F = 4.507, \rho = 0.004$), a cultura de inovação ($F = 11.718, \rho = 0.000$) e discriminação ($F = 4,406, \rho = 0.005$), o setor apresenta diferenças estatisticamente significativas entre grupos. O setor público tem uma maior perceção da cultura de apoio, inovação e objetivos em comparação com o setor privado. Em comparação com o terceiro setor, o setor público apresenta uma maior perceção da cultura de apoio e cultura de inovação, já o terceiro setor apresenta uma maior perceção de discriminação face ao setor público. O setor público apresenta uma maior perceção da cultura de inovação face ao setor público/privado (Tabela 24, Anexo F).

Tabela 24*Comparação entre grupos segundo setor*

Setor			Diferença entre médias	Sig.
Cultura de Apoio	Público	Privado	-,64936*	0,00
	Privado	Publico	,64936*	0,00
	Público	Terceiro Setor	-,83779*	0,04
	Terceiro Setor	Publico	,83779*	0,04
Cultura de Inovação	Público	Privado	-,99573*	0,00
	Privado	Público	,99573*	0,00
	Público	Público/Privado	-,86725*	0,02
	Público/Privado	Público	,86725*	0,02
	Público	Terceiro Setor	-,85282*	0,02
	Terceiro Setor	Público	,85282*	0,02
Cultura de Objetivos	Público	Privado	-,49550*	0,03
	Privado	Público	,49550*	0,03
Discriminação	Público	Terceiro Setor	,70661*	0,01
	Terceiro Setor	Público	-0,70661	0,01

Nota. *Elaboração própria*

* a diferença da média é significativa no nível .050

O setor de especialização não apresenta diferenças lobais estatisticamente significativas, nem em comparação direta entre grupos (Anexo F).

A dimensão da empresa apresenta diferenças estatisticamente significativas entre grupos, na cultura de regras ($F = 6.217, \rho = 0.000$) e na fase de desvinculação ($F = 3.341, \rho = 0.019$). Observa-se uma maior percepção da cultura de regras no grupo de 11 - 50 face ao grupo > 250. No que respeita à fase de desvinculação o grupo < 10, apresenta uma maior percepção da dimensão em comparação com o grupo > 250 (Tabela 25, Anexo F).

Tabela 25*Comparação entre grupos segundo dimensão da empresa*

Dimensão			Diferença entre médias	Sig.
Cultura de Regras	11 - 50	> 250	-,46798*	0,00
	> 250	11 - 50	,46798*	0,00
Fase de desvinculação	< 10	> 250	-,53253*	0,04
	> 250	< 10	,53253*	0,04

Nota. *Elaboração própria*

*. a diferença da média é significativa no nível .050

O cargo apresenta diferenças estatisticamente significativas entre grupos, na PTOL ($F = 3.627, \rho = 0.013$) e na obsolescência ($F = 3.221, \rho = 0.023$), apesar de, nesta última, não se observar no *test post-hoc* diferenças estatisticamente significativas nas comparações diretas entre grupos. O técnico apresenta uma maior percepção de PTOL face ao *executive* (Tabela 26, Anexo F).

Tabela 26*Comparação entre grupos segundo cargo*

Cargo			Diferença entre médias	Sig.
PTOL	<i>Executive</i>	Técnico	,43670*	0,01
	Técnico	<i>Executive</i>	-,43670*	0,01

Nota. *Elaboração própria*

*. a diferença da média é significativa no nível .050

A antiguidade apresenta diferenças estatisticamente significativas entre grupos, na discriminação ($F = 2.431, \rho = 0.035$) e no PTOL ($F = 10.048, \rho = 0.000$), apesar de, nesta última, não se observar no *test post-hoc* diferenças estatisticamente significativas nas comparações diretas entre grupos. Os grupos com antiguidades entre < 1 a 20 anos têm uma maior percepção de discriminação em comparação com o grupo com mais de 20 anos. O grupo com antiguidade entre

11 a 15 anos apresenta uma maior percepção de discriminação face ao grupo com uma antiguidade entre 1 a 5 anos (Tabela 27, Anexo F).

Tabela 27

Comparação entre grupos segundo antiguidade

Antiguidade			Diferença entre médias	Sig.
PTOL	< 1 ano	> 20 anos	-1,19189*	0,00
	> 20 anos	< 1 ano	1,19189*	0,00
	1 - 5 anos	11 - 15 anos	-,63198*	0,04
	11 - 15 anos	1 - 5 anos	,63198*	0,04
	1 - 5 anos	> 20 anos	-1,19374*	0,00
	> 20 anos	1 - 5 anos	1,19374*	0,00
	6 - 10 anos	> 20 anos	-1,14684*	0,00
	> 20 anos	6 - 10 anos	1,14684*	0,00
	16 - 20 anos	> 20 anos	-,89861*	0,02
	> 20 anos	16 - 20 anos	,89861*	0,02

Nota. *Elaboração própria*

*. a diferença da média é significativa no nível .050

A percepção económica apresenta diferenças estatisticamente significativas entre grupos, na cultura de apoio ($F = 4.246, \rho = 0.002$), cultura de inovação ($F = 3.794, \rho = 0.005$), cultura de objetivos ($F = 6.959, \rho = 0.000$) e na obsolescência ($F = 2.556, \rho = 0.038$), apesar de, nesta última, não se observar no *test post-hoc* diferenças estatisticamente significativas nas comparações diretas entre grupos. O grupo que se considera pobre tem percepção mais elevada da cultura de apoio, inovação e objetivos, em comparação com o grupo que se considera financeiramente seguro. Já o grupo que se considera muito pobre tem uma maior percepção da cultura de objetivos em comparação com os grupos que se consideram financeiramente seguros, com os que consideram ter rendimentos suficientes e com o grupo que não soube responder (Tabela 28, Anexo F).

Tabela 28*Comparação entre grupos segundo percepção económica*

Percepção Económica			Diferença entre médias	Sig.
Cultura de Apoio	Considero-me financeiramente seguro	Considero-me pobre	,56706*	0,01
	Considero-me pobre	Considero-me financeiramente seguro	-,56706*	0,01
Cultura de Inovação	Considero-me financeiramente seguro	Considero-me pobre	,51376*	0,02
	Considero-me pobre	Considero-me financeiramente seguro	-,51376*	0,02
Cultura de Objetivos	Considero-me financeiramente seguro	Considero-me pobre	,63078*	0,003
	Considero-me pobre	Considero-me financeiramente seguro	-,63078*	0,00
	Considero-me financeiramente seguro	Considero-me muito pobre	2,13213*	0,00
	Considero-me muito pobre	Considero-me financeiramente seguro	-2,13213*	0,00
	Considero que tenho rendimentos suficientes	Considero-me muito pobre	1,92165*	0,01
	Considero-me muito pobre	Considero que tenho rendimentos suficientes	-1,92165*	0,01

Considero-me muito pobre	Não sei responder	-2,32323*	0,00
Não sei responder	Considero-me muito pobre	2,32323*	0,00

Nota. *Elaboração própria*

*. a diferença da média é significativa no nível .050

5.4 Teste de Hipóteses

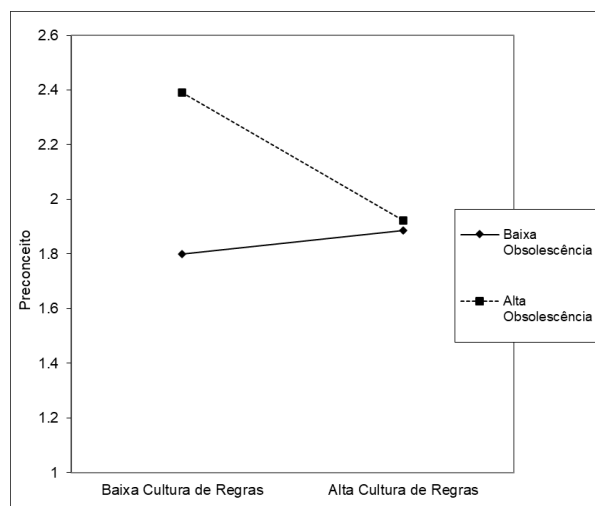
Para a investigação dos efeitos diretos de CO sobre o Idadismo e o efeito moderador da Idade Organizacional nessa relação, consideraram-se as dimensões de cada construto: quatro dimensões de CO, duas no Idadismo e quatro na Idade Organizacional. Tendo-se a hipótese 1, como ponto de partida para a formulação das sub-hipóteses.

Na presente análise não se verificou o efeito direto entre a cultura organizacional e o idadismo, levando à rejeição da primeira hipótese e subseqüentes sub-hipóteses que de si derivaram (Anexo G).

No que respeita à moderação, apenas um efeito moderador foi constatado - a obsolescência tem um efeito moderador entre a cultura de regras e o preconceito, sendo que o modelo explica em 9% a variabilidade do preconceito, ainda que não se observe a significância no acréscimo de variabilidade (Tabela 29, Anexo G e Figura 6).

Figura 6

A obsolescência modera a relação entre a cultura de regras e o preconceito



Nota. *Elaboração própria*

O gráfico de interação apresenta uma moderação significativa. Quando se verifica baixa obsolescência, observa-se uma relação positiva entre a variável dependente (preconceito) e a variável independente (cultura de regras), por outro lado revela que quando se verifica alta obsolescência a relação, entre as variáveis dependente e independente, é negativa.

Neste seguimento, rejeitam-se todas as demais sub-hipóteses, decorrentes das associações na observação da moderação.

Por último, observou-se o efeito direto de duas dimensões da idade organizacional – obsolescência e PTOL, no idadismo – preconceito e discriminação, ($\beta = .13$; $\rho < .02$) e ($\beta = .22$; $\rho < .001$) respetivamente (Tabela 30, Anexo G).

Tabela 29

Testes de hipóteses

Variável Independente	Preconceito		Discriminação	
	β Step 1	β Step 2	β Step 1	β Step 2
Cultura de Apoio	-0,07	-0,05	-0,09	-0,07
Cultura de Inovação	-0,02	-0,03	0,01	-0,02
Cultura de Objetivos	0,10	0,09	0,02	0,04
Cultura de Regras	-0,08	-0,06	0,04	0,05
Obsolescência	0,13	0,13*	0,02	0,01
Normas da Idade	0,01	0,01	0,07	0,07
Tempo e oportunidades restantes percebidas (PTOL)	0,07	0,10	0,20	0,22***
Fase de desvinculação	-0,02	-0,01	-0,08	-0,08
Cultura de Apoio x Obsolescência		0,14		0,12
Cultura de Apoio x Normas da Idade		0,02		-0,02
Cultura de Apoio x PTOL		0,00		0,01
Cultura de Apoio x Fase de desvinculação		0,05		0,05
Cultura de Inovação x Obsolescência		-0,04		0,03
Cultura de Inovação x Normas da Idade		0,03		-0,03
Cultura de Inovação x PTOL		0,02		-0,07
Cultura de Inovação x Fase de desvinculação		0,06		-0,06
Cultura de Objetivos x Obsolescência		0,01		0,00
Cultura de Objetivos x Normas da Idade		0,00		-0,03
Cultura de Objetivos x PTOL		-0,07		0,05
Cultura de Objetivos x Fase de desvinculação		-0,09		-0,01
Cultura de Regras x Obsolescência		-0,13*		-0,11
Cultura de Regras x Normas da Idade		-0,03		0,01

Cultura de Regras x PTOL		0,05		0,04
Cultura de Regras x Fase de desvinculação		0,07		0,02
<i>F</i>	1.91	1.24	3.31*	1.52
<i>R</i> ²	.04	.07	.06*	.09
Δ		.04		.03

Nota. *Elaboração própria*

* $\rho < .050$; *** $\rho < .001$

CAPÍTULO VI. DISCUSSÃO dos RESULTADOS

O presente estudo visa estudar o efeito da cultura organizacional (cultura de apoio, cultura de inovação, cultura de regras e cultura de objetivos) no idadismo (preconceito e discriminação) e se esta relação é moderada pela idade organizacional (obsolescência, normas da idade, tempo e oportunidades restantes percebidas - PTOL e fase de desvinculação).

Destaca-se uma maior percepção da cultura de regras, por parte dos inquiridos, por se apresentar acima do ponto central (3.5). Tendo em conta o Modelo dos Valores Contrastantes, proposto por Quinn e Cameron (1983), a cultura de regras encontra-se posicionada no controlo interno, logo, verificam-se organizações orientadas para as pessoas, e em conformidade com Araújo et al. (2016), com uma gestão com base em regras, decisões centralizadas e especialização. Posicionada no eixo inferior – estabilidade e controlo, reforça a aversão à incerteza (Hofstede, 2011), que caracteriza a cultura portuguesa, de acordo com os *outputs* The Culture Factor Group (2025). Conclui-se, que quando percecionada a cultura de regras, existe uma tendência a minimizar a ambiguidade através de códigos de comportamento, regras e leis rigorosas. Esta minimização, pode aportar mais clareza, do futuro profissional dentro de uma organização. Podendo ser uma causa, que conduz à associação, negativa, da cultura de regras com a fase de desvinculação (idade organizacional). Apresentando-se assim, a cultura de regras, como favorável à auto percepção do processo de envelhecimento, por aportar uma visão mais clara do tempo do colaborador na organização, pela redução da ambiguidade. Neste seguimento, é pertinente indicar, que a associação verificada, apresenta valores pouco significativos, logo, carece de estudos futuros. Contudo, não se verificam associações estatisticamente significativas, sejam elas positivas ou negativas, entre a cultura de regras com as dimensões do idadismo, impossibilitando o entendimento do impacto deste tipo de cultura no combate ao fenómeno, decorrente do envelhecimento da população. Já no que respeita a outras variáveis sociodemográficas, a cultura de regras apresenta uma associação positiva com a dimensão da empresa. Logo quanto maior a dimensão da empresa, maior a percepção da cultura de regras. O que pode ser interpretado, pelo fato de grandes empresas, poderem estar a reportar aos *Headquarters*, tal como receberem diretrizes (e.g., normas e regras) para a gestão do negócio e das suas pessoas. Apesar da conclusão, carece, o resultado, de estudos futuros para a compreensão dos resultados observados.

A cultura de apoio revela associações negativas com a idade cronológica e com a discriminação. Sugerindo, que quanto maior a idade, menor a percepção da cultura de apoio.

Considerando abordagens empíricas, que indicam que este tipo de cultura, pode favorecer a percepção de ambientes mais favoráveis, para colaboradores mais velhos (Belias & Koustelios, 2014; Cameron & Quinn, 2011 citado em Eppler-Hattab et al., 2024) e tendo em conta, que os resultados do estudo se opõem, à relação positiva (entre a idade e cultura de apoio) verificada por Eppler-Hattab et al. (2024), será relevante para as organizações compreenderem como podem alterar esta visão e ajustar a cultura organizacional. Pois, à luz das evidências empíricas, a cultura é essencial para se verificar a empregabilidade de colaboradores mais velhos (Chen & Gardiner, 2019; Pak et al., 2019). Esta necessidade, verifica-se relevante, pela associação negativa verificada, entre a cultura de apoio e a discriminação, propondo que, quanto maior a percepção da cultura de apoio, menor a percepção da discriminação. Sendo favorável, ao combate contra o idadismo, na sua dimensão de discriminação.

Ainda no seguimento, observam-se associações negativas, da cultura de apoio com dimensões da idade organizacional, nomeadamente a obsolescência, PTOL e fase de desvinculação. Desta forma, sugere-se que quanto maior a percepção da cultura de apoio, maior a auto percepção do processo de auto envelhecimento. Esta maior percepção do processo de auto envelhecimento, resulta de uma maior percepção de obsolescência - mudanças percecionadas, falta de conhecimento e competências ao longo do tempo (Fossum et al., 1986); de PTOL - menos tempo e oportunidades percebidas pelos colaboradores (Doucet et al., 2023); e da fase de desvinculação - uma maior percepção, do colaborador, estar mais perto da sua fase de desvinculação, com a organização (Doucet et al., 2023). Destaca-se a PTOL, ou seja, um menor tempo e oportunidades percebidas, tendo em conta a força da sua intensidade da associação.

A cultura de apoio apresenta um foco interno, logo orientado para as pessoas e apresenta características como a promoção da coesão entre equipas, desenvolvimento e envolvimento dos colaboradores (Cameron & Quinn 2006), pode dizer-se que, nas organizações, é importante reforçar estruturas de apoio ou promover culturas desta natureza, por reduzirem fenómenos de discriminação (Silva et al., 2018), e serem mais favoráveis aos colaboradores mais velhos (Belias e Koustelios, 2014; e Eppler-Hattab et al., 2024). Ainda assim, será relevante dar atenção ao tipo de desenvolvimento realizado e que tipo de oportunidade aportam, para os colaboradores, com vista a atenuar a percepção da PTOL.

Também, a cultura de inovação, indica duas associações negativas com a obsolescência e com a PTOL, sugerindo que quanto maior a percepção da cultura de inovação, mais obsoletos os

colaboradores se percebem, e menos tempo e oportunidades restantes são percebidas por estes. E por sua vez, a cultura de objetivos associa-se positivamente com a dimensão da empresa, e está negativamente associada com a percepção económica, obsolescência, PTOL e fase de desvinculação. Verifica-se, assim, que quanto maior a dimensão, maior a percepção da cultura de objetivos. Já no que se refere às associações negativas, verifica-se que quanto maior a percepção da cultura de objetivos, menor a percepção económica, mais obsoletos os colaboradores se percebem, tal como percebem menos oportunidades e menos tempo na organização. Verificando-se correlações que variam entre fracas e fortes, será importante aprofundar estes resultados, com a finalidade de compreender os *outputs* observados.

Nas dimensões do idadismo e da idade organizacional, os valores situam-se abaixo do ponto central (4), o que sugere que os participantes deste estudo têm baixa percepção de preconceito e discriminação (idadismo) e baixa autopercepção de envelhecimento (idade organizacional), respetivamente. A este respeito, e considerando o estudo de Patient et al., (2024), os colaboradores portugueses tendem a não aceitar crenças negativas face a colaboradores mais velhos o que pode revelar uma tendência que justifique a baixa percepção de idadismo, observada neste estudo. Tal como, a pontuação moderada do individualismo, verificada em *The Culture Factor Group*, referindo que é expectável que os indivíduos cuidem de si e das suas famílias (The Culture Factor Group, 2025), podendo ser um indicador, mais, que justifique os resultados de baixa percepção de idadismo.

No que respeita às dimensões da cultura organizacional, os resultados demonstraram dados estatisticamente significativos, quando comparados os grupos, nas variáveis idade cronológica, setor, dimensão da empresa e percepção económica.

Grupos com idades entre 40 -59 anos e 50-59 anos apresentam uma maior percepção da cultura de apoio, face aos grupos ≤ 29 anos e 30 – 39 anos, respetivamente. À luz da evidência empírica, o resultado apresenta-se positivo. Estudos referem que a cultura organizacional, é um fator essencial para a empregabilidade de colaboradores mais velhos (e.g., Chen & Gardiner, 2019; Pak et al., 2019). Este tipo de cultura conduz a uma maior percepção de ambientes cordiais, no que respeita à idade, fomentando colaboração, lealdade e relações interpessoais (Cameron & Quinn, 2011 citado em Eppler-Hattab et al., 2024).

O grupo de 11 - 50 face ao grupo > 250 , considerando a dimensão da empresa, apresenta uma maior percepção da cultura de regras. Peeters et al., (2019) referem que uma organização

menor, no que respeita à sua dimensão, demonstra um reflexo de normas pessoais (da direção) ou a perceção das mesmas, na cultura. Ou seja, sendo empresas mais pequenas, podem apresentar uma maior necessidade de bases, para garantir a sua sustentabilidade. Logo precisam de mais normas e regras que ditem a direção a seguir. Contudo, não se pode inferir a razão que leva ao resultado, levantando uma necessidade de estudo futuro com vista a uma compreensão mais aprofundada.

O grupo “setor público” apresenta uma maior perceção da cultura de apoio, inovação e objetivos, quando comparados com o grupo “setor privado”, mas em comparação com o grupo “setor público/privado”, apresenta uma maior perceção da cultura de inovação.

Por fim, no que se refere á perceção económica, o grupo que se considera pobre, revela uma maior perceção da cultura de apoio, inovação e objetivos, quando comparados com o grupo que se considera financeiramente seguro. Já o grupo que se considera muito pobre, evidencia uma maior perceção da cultura de objetivos, em comparação ao grupo que se considera financeiramente seguro. Indivíduos com menor perceção económica podem apresentar uma maior necessidade de estabilidade (económica) e colaboração, tal como maiores incentivos, levando às perceções destacadas. Contudo, e em conformidade com Lachman e Weaver (1998) e Rotter (1966), indivíduos com menos capacidade económica, tendem a ter um locus externo mais elevado, ou seja, que percecionam os acontecimentos como reforços (e.g., recompensas e punições), como fora do seu controlo. Assim, uma cultura de apoio que promove compromissos partilhados, uma cultura de inovação que se apresenta mais flexível e uma cultura de regras, em que se verificam normas a seguir, podem apresentar-se favoráveis. Uma conclusão, considerando uma amostra pequena - os grupos que consideram pobres e muito pobres, apenas representam 11% da amostra. Conduzindo assim, a uma necessidade futura de investigação.

No que se refere às dimensões do idadismo, a análise revela dados estatisticamente significativos, quando comparados os grupos, nas variáveis setor, local de trabalho, dimensão da empresa, antiguidade e perceção económica.

O terceiro setor face ao setor público, apresenta uma maior perceção de discriminação. Considerando que o terceiro setor representa apenas 3,5% da amostra, verifica-se uma necessidade futura de ampliar esta percentagem, como explorar as razões que levam a estes resultados.

No que concerne ao local de trabalho, Coimbra apresenta uma menor perceção de discriminação, em comparação com os grupos “Lisboa”; “outro” e “Porto”. Este resultado, pode

ser resultado do projeto “Região de Coimbra com igualdade”, considerando o aumento da sua população envelhecida em mais e 41,6%, procurando soluções para responder às necessidades que essa realidade supõe (Câmara Municipal de Coimbra, 2023). Já o grupo CPLP, apresenta uma menor perceção de discriminação, face aos inquiridos que trabalham em Aveiro, Braga, Évora, Funchal, Leiria, Lisboa, outro, Ponta Delgada, Porto, Santarém, Setúbal, Viana do Castelo, Viseu e Espanha. Considerando que o grupo “CPLP”, representa menos de 6% da amostra, revela a necessidade de em futuros estudos, ampliar a amostra para um melhor entendimento dos resultados.

Referente à antiguidade, os dados indicam que quanto menor a antiguidade, maior a perceção de discriminação. Note-se, que se verificou uma correlação positiva, ainda que muito fraca, reforçando este resultado de comparação. Considere-se para esta análise que a idade cronológica e a antiguidade, apresentaram uma correlação positiva moderada, indicando que à medida que a idade aumenta, também a antiguidade. Desta forma, pode-se inferir que a antiguidade pode gerar também discriminação, no local de trabalho. Destacando-se, nesta situação em particular, o idadismo direcionado aos mais jovens, tendo-os como indivíduos com menos antiguidade. Estes resultados podem estar relacionados com o fato de se verificarem atitudes positivas, mais significativas que as negativas, face aos colaboradores mais velhos (Patient et al., 2024). No entanto, carece de estudos futuros, a compreensão destes resultados, tal como das análises que evidenciam o grupo com antiguidade entre 11 a 15 anos, que quando comparados com grupos com antiguidade entre 1 a 5 anos, percecionam mais discriminação.

Por último, na variável perceção económica os resultados não apresentaram resultados estatisticamente significativos. Importante continuar a explorar o impacto, desta variável, pois, segundo a análise de Patient et al. (2024), o estatuto socioeconómico surge como possível preditor de estereótipos em relação aos colaboradores mais velhos, verificando que um estatuto socioeconómico mais elevado prediz a inclusão destes, com crenças mais fortes.

Já no que se refere às dimensões da idade organizacional, os resultados demonstraram dados estatisticamente significativos, quando comparados os grupos, nas variáveis género, idade cronológica, local de trabalho, dimensão da empresa e cargo.

Uma maior perceção da PTOL, foi revelada pelo género masculino face ao género feminino. Ou seja, que os homens apresentam uma perceção mais elevado do seu processo de envelhecimento. Segundo Doucet et al. (2023) pode ser um fator a explorar, pelo sentimento de

pressão da organização, para que este género percecionasse menos tempo na organização e menos oportunidades de desenvolvimento. Uma pressão que pode ser resultado do cargo ocupado e as responsabilidades inerentes ao mesmo. Um dado que não deixa de ser contraditório com o relatório da OCDE (2023), que identifica o género feminino como sub-representado no âmbito laboral e tem como objetivo, o combate à discriminação nas práticas, também, de progressão de carreira. Esta interpretação, carece de estudos futuros, para uma melhor compreensão, pois poderá estar relacionado com cargo e responsabilidades inerentes, do género masculino.

Idades iguais e inferiores a 39 anos indicam uma perceção mais elevada da PTOL em comparação com o grupo de 50-59, e indivíduos com idades iguais ou inferiores a 29 anos tem uma maior perceção da PTOL, que o grupo de idades entre os 60 – 66 anos. Assim, verificam-se indivíduos com idades inferiores a 39 anos com alta idade organizacional, ou seja, alta perceção do seu processo de envelhecimento, por verificarem menos tempo e oportunidades restantes percebidas. Levando a confirmar a sua visão de que colaboradores em idades diferentes se percecionam como mais velhos (McCarthy et al., 2014). Considerando que o percurso profissional não tem de seguir em paralelo com o processo de envelhecimento (Imarinen, 2012), como os resultados corroboram, será pertinente de futuro, considerar outros fatores (e.g., gerações), para uma melhor compreensão destas perceções e as suas razões.

O grupo de 50-59 anos indica uma maior perceção de obsolescência que o grupo de ≤ 29 anos, e o grupo de > 66 anos tem uma maior perceção de obsolescência face aos grupos de ≤ 49 anos. Ou seja, quanto maior a distância da idade cronológica dos indivíduos entre idades menores e maiores, maior a perceção de obsolescência. Neste seguimento infere-se que pessoas com > 50 anos identificam-se como obsoletos em comparação com os indivíduos mais jovens, podendo estar relacionado com a Teoria da Modernização - com os avanços tecnológicos, muitas pessoas mais velhas perderam o seu *status quo*, numa era em que predomina a sobrevivência do indivíduo mais apto (Ayalon & Tesch-Römer, 2018). Verificando-se o aumento de colaboradores mais velhos na força de trabalho, e em conformidade com Ilmerinen (2012) os colaboradores mais velhos devem ter acesso a formação e igualdade de acesso a oportunidades, com a finalidade de atualizar os seus conhecimentos e competências, conseguindo assim alcançar um envelhecimento ativo saudável e tornarem-se ativos valiosos para as organizações.

Quanto ao cargo, os técnicos apresentam uma maior perceção de PTOL face ao grupo “*executive*”, por conseguinte, deduz-se que os técnicos apresentam uma maior autoperceção do

processo de envelhecimento, quando se comparam com *cargos executive*. Investir em desenvolvimento, é uma tendência em pirâmide inversa, ou seja, mais direcionada a cargos hierárquicos mais altos (Garavan et al., 2012), que segundo a OCDE (2023) proporciona menos oportunidades para posições hierárquicas inferiores. Esta realidade conduz a uma desigualdade de acesso a oportunidades (Garavan, Carbery & Rock, 2012). Para uma compreensão mais profunda, pode ser relevante explorar de futuro se as habilitações académicas, inferiores, aumentam esta percepção, levando a reforçar a posição da OCDE (2023).

No que concerne ao local de trabalho, Coimbra, em comparação com os grupos “outro”; Ponta Delgada e Porto apresentam uma menor percepção da fase de desvinculação. Ou seja, os indivíduos com o local de trabalho em Coimbra, apresentam uma menor percepção do seu processo de envelhecimento. Um resultado que pode estar, novamente, relacionado com o projeto “Região de Coimbra com igualdade”, que procura, também, promover a progressão na carreira (Câmara Municipal de Coimbra, 2023). Consequentemente, pode levar a uma maior percepção do tempo, do indivíduo, até à sua fase de desvinculação, pelas oportunidades apresentadas.

No que respeita à dimensão da empresa, observa-se uma maior percepção da fase de desvinculação do grupo < 10 em comparação com o grupo > 250 . Considerando a segunda comparação, pode-se inferir que organizações com menos de 10 colaboradores apresentam uma maior autopercepção do seu processo de envelhecimento, quando se comparam com colaboradores integrados em organizações de maior dimensão, nomeadamente mais de 250 colaboradores. Poderá, este resultado, estar relacionado com o fato de empresas menores, apresentarem-se com poucas possibilidades de crescimento e mobilidade.

Por outro lado, não se observaram efeitos diretos entre a cultura organizacional e o idadismo.

Apenas foi observado um efeito moderador, sendo esta a obsolescência na interação com a cultura de regras e o preconceito. Concluindo-se assim, que quando se verifica menor percepção de preconceito e uma maior percepção da cultura de regras, a percepção da obsolescência tende a ser atenuada. Considerando que a cultura de regras, se destaca pela clareza, da sua estrutura hierárquica e apresenta padronização de processos (Quinn & Cameron, 1983), podem estes influenciar positivamente a obsolescência. Ou seja, em ambientes organizacionais que apresentam processos padronizados, não se verifica a necessidade de estar constantemente a aprender, impactando numa menor percepção de obsolescência, e por outro lado, uma estrutura hierárquica

clara, pela aceitação do estatuto de cada um, dentro da organização. Considerando que Portugal apresenta uma pontuação elevada na distância ao poder, ou seja, que se verifica a aceitação desta realidade (The Culture Factor Group, 2025), poderá sugerir que os colaboradores esperam que os seus líderes os direcionem no caminho certo.

Destacam-se também associações diretas, significativas, nomeadamente da IO com o idadismo – (1) a relação positiva da obsolescência e o preconceito, revelam que quanto mais mudanças ou menos conhecimentos e competências adquiridas ao longo do tempo, verifica-se maior preconceito e (2) e a relação positiva da PTOL com a discriminação, ou seja, quanto menos tempo e oportunidades de desenvolvimento se verificam, por parte do colaborador, o preconceito tende a aumentar. Neste seguimento no que se refere à obsolescência, ou seja, quando o indivíduo se percebe mais velho e/ou por se sentir obsoleto (Doucet et al, 2023) e considerando o Modelo de Conteúdo Estereotipado, que indica que os grupos de indivíduos se classificam, por exemplo, por competências (Cuddy & Fiske 2002; Fiske 2002), pode conduzir à Teoria da Ameaça Intergrupala, ou seja um comportamento hostil face a grupos que sejam considerados prejudiciais. Ainda neste seguimento e refletindo acerca do tempo moderno (destacado pelo avanço tecnológico) que é destinado ao “mais apto” (Ayalon e Tesch-Römer, 2018) pode intensificar esta perceção. Levando à sugestão, para as organizações, disponibilizarem formações, adaptadas às necessidades dos seus colaboradores mais velhos e às realidades das mudanças verificadas, nomeadamente a tecnologia. Desta forma, colaboradores mais velhos serão identificados como indivíduos com conhecimentos e habilidades semelhantes a outros grupos e atenuando a forma como os outros os vêem.

CAPÍTULO VII. CONCLUSÃO

O envelhecimento da população, como fenómeno do século XXI (Kai et al., 2020) representa uma mudança demográfica da força de trabalho resultante de uma vida profissional mais prolongada (Bae & Choi, 2022). Considerando que cada vez mais teremos colaboradores de idade mais avançada no mercado de trabalho e que em conformidade com Cebola et al. (2021) o idadismo tem vindo a ser refletido no contexto de trabalho, o presente estudo analisou o impacto das dimensões da variável CO no idadismo (preconceito e discriminação), tendo como moderadora a idade organizacional, considerando, sobretudo, o mercado laboral português.

Os principais contributos do estudo são (1) culturas de apoio podem apoiar no combate à discriminação, devendo encontrar um equilíbrio para que não seja reforçada uma maior perceção do processo de auto envelhecimento, no que respeita às oportunidades e tempo percebidos, (2) as oportunidades de desenvolvimento, para atualização de conhecimentos e habilidades, identificadas na organização pelo colaborador são fundamentais para uma menor perceção de idadismo, nomeadamente na sua dimensão do preconceito, (3) uma maior perceção do tempo e oportunidades de desenvolvimento percebidas pelo colaborador são relevantes para o combate da discriminação, e (4) a cultura de regras apresenta-se como favorável para uma menor auto perceção do processo de auto envelhecimento, quando é atenuado o preconceito.

Acrescenta-se que o pressuposto central passa por compreender o processo de envelhecimento no local de trabalho, como forma de desconstruir o idadismo e construir culturas para um futuro do trabalho mais inclusivo e diversificado, minimizando o preconceito e discriminação.

Em conclusão, uma vez que a vida profissional não tem, necessariamente, de seguir o processo normal de envelhecimento (Ilmarinen, 2012), todos nós podemos sentir colaboradores mais jovens ou velhos independentemente da nossa idade cronológica.

7.1 Implicações teóricas

O presente estudo procura contribuir para o enriquecimento da literatura académica e científica, explorando e aprofundando o conhecimento sobre as variáveis em estudo.

Em primeiro lugar, dada a inexistência, na literatura atual, de estudos que relacionem diretamente a cultura organizacional, segundo o modelo de Cameron e Quinn (1983) com o idadismo e a moderação da idade organizacional na relação entre ambas, esta investigação

pretende analisar relações ainda não exploradas, utilizando instrumentos recentemente desenvolvidos e aplicando-os ao contexto laboral português.

Em segundo lugar, a integração da Escala de Cultura Organizacional, de Cameron e Quinn (1983), adaptada para a população portuguesa por Neves (2000), visa ampliar a compreensão sobre os efeitos e associações desta variável, considerando os tipos de cultura, com o idadismo e a autoperceção do envelhecimento por parte dos colaboradores. De acordo com McCarthy et al. (2023), verificando-se o aumento dos colaboradores mais velhos na força de trabalho e consequentemente uma maior diversidade de gerações nas organizações, pretende-se identificar, como a cultura organizacional e a autoperceção do processo de envelhecimento, poderão promover um local de trabalho mais inclusivo, diversificado e por sua vez mais sustentável, nos próximos anos.

Em terceiro lugar, o estudo da variável idadismo, visa reforçar a importância desta variável, na sua compreensão e análise de estratégias na sua minimização ou até erradicação, nas organizações. Como também contribuir com o reforço da nova abordagem adotada pelo seu instrumento e a utilização do mesmo, na sua solução fatorial ajustada, com apenas duas dimensões, e não três. Reforçando campanhas como as da OMS (2021), na luta contra o idadismo, e apoiando o desafio da gestão de RH, nas organizações, referido por Savino (2019).

Em quarto lugar, a variável idade organizacional, definida por Doucet et al. (2023) como a autoperceção do envelhecimento do colaborador, em contexto organizacional, por ser uma variável pouco estudada e não analisada para o contexto laboral, em Portugal. Tal como a aplicação do seu instrumento, contemplando uma nova solução fatorial, ou seja, com quatro dimensões em vez de cinco, como sugerido pelo autor. Procura-se reforçar o entendimento da idade organizacional, e como esta pode responder à questão levantada por Doucet et al. (2023), Previtali (2022) – “quem são considerados colaboradores mais velhos?”.

Em quinto lugar, o presente estudo visa contribuir para um entendimento mais amplo de teorias (e.g., Teoria da Identidade Social, Teoria da Incorporação de Estereótipos, Teoria da Modernização e Teoria da Ameaça Intergrupar), e na compreensão da sua relação com as variáveis, em estudo.

Por último, este estudo procura contribuir para a criação de uma base empírica que possibilite, o desenvolvimento de investigações futuras mais aprofundadas e adequadas ao mercado de trabalho português, nomeadamente na desconstrução do idadismo, como estratégia de

minimização do preconceito e discriminação, encontrando ambientes favoráveis à diversidade etária.

7.2 Implicações práticas

O presente estudo contribui para as práticas em âmbito organizacional, com vista à gestão da diversidade etária nas organizações, ao desenvolvimento de ambientes laborais mais inclusivos, e possibilitar um envelhecimento ativo saudável. A compreensão dos resultados obtidos, procura apoiar as práticas organizacionais na valorização do colaborador, tal como no incremento de oportunidades e longevidade do trabalho.

Em primeiro lugar procura-se contribuir na identificação de uma cultura organizacional mais ajustada, com a finalidade de combater o idadismo nas organizações. Considerando os resultados obtidos, poderá concluir-se que a promoção da cultura de apoio, orientada para a pessoas, que promove a colaboração, envolvimento e desenvolvimento dos colaboradores (mais velhos), pode minimizar as práticas de discriminação, e se bem gerida, diminuindo a autoperceção do envelhecimento, por aportar mais oportunidades de desenvolvimento, com impacto positivo na obsolescência e na PTOL. E conseqüentemente, diminuir a perceção de um menor tempo até à desvinculação. Ainda neste seguimento, considerando uma cultura de apoio e o investimento no desenvolvimento dos colaboradores, também o preconceito tende a diminuir.

A cultura de regras, apresenta características favoráveis para a minimização da ambigüidade, logo pode aportar mais clareza para os colaboradores e conseqüentemente atenua a perceção do processo de envelhecimento. Lembrando, que para essa verificação, o preconceito tem de ser minimizado.

É de relembrar, que apesar dos tipos de cultura organizacional, propostos por Quinn e Cameron (1983), serem contrastantes, é possível potenciar vantagens de coexistência de diferentes culturas (Quinn & Rohrbaugh,1983). No presente estudo, uma cultura de regras e uma cultura de apoio, apesar de contrastantes, podem verificar-se e favorecer uma cultura organizacional ajustada e apoiante destes temas.

Em segundo lugar, de uma forma geral, as oportunidades de desenvolvimento apresentam-se como sendo um fator relevante seja no combate à discriminação, seja na atenuação da perceção do processo de auto envelhecimento. Neste seguimento, procura-se sensibilizar as organizações, na forma como olham e percecionam os seus colaboradores, independente da idade. Reforçando a

posição de Ilmarinen (2012), que refere que o percurso de carreira, não tem de seguir em paralelo com o processo de envelhecimento. Como referem McCarthy et al. (2023), afirmam considerando o futuro de trabalho, cada vez mais diversificado no que respeita às idades, é fundamental desenvolver estratégias para manter a sustentabilidade das organizações nesta realidade.

Em terceiro lugar, é urgente responder aos colaboradores que se identificam como obsoletos, seja por não sentirem que acompanham as mudanças, seja pelas competências e ou conhecimentos desatualizados. McCarthy et al. (2023), afirma que a diversidade e inclusão poderão ser afetadas pelos avanços tecnológicos. O que poderá ser um bom ponto de partida, para as organizações - o foco no desenvolvimento dos seus colaboradores, considerando as novas tecnologias.

Em quarto lugar, e ainda no que se refere a oportunidades de desenvolvimento, as organizações devem ter como base fundamental, a igualdade - assegurando que as oportunidades chegam a todos, e a equidade, com vista a garantir uma resposta adequada, às necessidades de cada colaborador. Assim, não só atenuam a perceção do processo de envelhecimento dos colaboradores, mas traçam uma característica relevante e desejada – a igualdade de oportunidades, considerando as necessidades de cada um, para o desempenho de funções.

Em quinto lugar, e destinado, especialmente, ao setor público, destacam-se, as análises territoriais e planos de ação desenvolvidos na região de Coimbra. Será importante aprofundar o conhecimento da realidade e necessidades de cada cidade, com vista a desenvolver planos de ação para a igualdade de acesso ao emprego e progressão de carreira.

Em sexto lugar, sugere-se a possibilidade de legislar e/ou criar políticas de quotas, visando a empregabilidade de indivíduos, mais velhos, e/ou, também, a integração deste grupo, nas políticas de diversidade e inclusão.

No que respeita à antiguidade, com o intuito de combater o preconceito entre grupos, poderão ser aplicadas estratégias como mentoria reversa, *coaching* e apostar no desenvolvimento contínuo dos colaboradores, tanto no que respeita às suas competências como nos seus conhecimentos, tal como apostar, também, em mais momentos de interação entre os grupos de diferentes gerações.

Conclui-se, reforçando que a combinação forte da diversidade etária é a base para uma combinação, de competências, mais sinérgica (Ilmarinen, 2012).

7.3 Limitações do estudo e sugestões futuras

No presente estudo foram identificadas várias limitações relevantes a serem salientadas.

Uma das limitações mais evidentes prende-se com o facto de que alguns constructos em estudo, particularmente a idade organizacional, serem temas ainda recentes na literatura e com pouca investigação (Doucet et al., 2023), o que dificulta a pesquisa e a comparabilidade dos resultados obtidos. Também se verificam limitações na identificação de estudos que relacionem o modelo da cultura organizacional, proposto por Quinn e Cameron (1983), com o idadismo. Neste seguimento ambas as limitações delimitaram a revisão da literatura, nomeadamente na relação entre as variáveis. Será relevante em estudos futuros aprofundar o tema, considerando amostras mais amplas possibilitando a generalização de resultados, e/ou até estudos mais direccionados para algumas das dimensões específicas das variáveis.

Referente ao processo de amostragem o mesmo impede a possibilidade de generalizar os resultados por se apresentar uma amostra não probabilística, por conveniência do tipo *snowball*. E o tema pode ter gerado alguma desejabilidade social nas respostas, podendo apresentar-se uma maior probabilidade de enviesamento. Neste sentido devem ser consideradas, para investigações futuras, amostras mais amplas e diversificadas para ampliar e reforçar a aplicabilidade dos resultados. Tal como a aplicação de outros instrumentos de recolha de dados, como por exemplo entrevistas, observações diretas, em conjunto com o questionário, para uma maior robustez, aprofundamento dos dados recolhidos e minimizar possíveis enviesamentos das respostas.

No que respeita ao carácter transversal do estudo, o mesmo impede a observação longitudinal e o facto de se apresentar um estudo correlacional impede, nas associações em estudo, a inferência causal. Por conseguinte sugere-se a adoção de estudos longitudinais ou experimentais, com vista a observar se os resultados se mantêm ou alteram em momentos diferentes e para uma maior compreensão entre as variáveis das suas relações de causa-efeito, respetivamente.

Na qualidade métrica dos instrumentos de medida - *Fabroni Scale of Ageism* (FSA – SF) e *Organizational Age Scale* (OAS), verificam-se limitações teóricas e metodológicas na medição das variáveis de idadismo e idade organizacional, respetivamente. São construtos recentes e ainda pouco explorados na literatura, logo a aplicação dos mesmos requer maior ponderação nas suas interpretações, por se encontrarem em fases iniciais de consolidação. Destaca-se ainda o uso de tradução e retroversão na escala OAS, que pode não ter sido interpretada de igual forma pelos inquiridos, em comparação com a versão original. O instrumento *OAS* apresenta dimensões

compostas por dois itens, podendo apresentar uma tendência para uma menor consistência interna e uma menor estabilidade (Clark & Watson, 1995), limitando uma análise mais robusta. Esta limitação apresenta-se mais significativa considerando os índices de bondade do modelo fatorial ($GFI < 0.90$), que não apresentaram os valores observados, nas escalas referidas como mais recentes. Assim, os resultados associados a esta variável devem ser interpretados com prudência, também com a escala *FOCUS*, por apresentar a mesma limitação referente ao mesmo índice de bondade. Neste seguimento, para investigações futuras, sugere-se a continuação na utilização para validação dos instrumentos - *FSA-SF* e *OAS*, em diferentes contextos organizacionais, tal como aprofundar a investigação, em âmbito teórico, da variável idade organizacional, com a finalidade de consolidar a sua definição, dimensões e relações com outras variáveis e desta forma contribuir para a maturação do tema.

Acresce a esta limitação a ausência de testes de moderação com as variáveis sociodemográficas, consideradas na caracterização da amostra. Consequentemente, sugere-se a aplicação do modelo em amostras mais diversificadas e amplas, tal como a análise de possíveis efeitos moderadores das variáveis sociodemográficas.

Considerando os resultados obtidos, sugere-se para estudos futuros, compreender como: (1) a idade organizacional e o idadismo podem influenciar a empregabilidade percebida e se pode ser mediado pelo suporte organizacional, *coaching* ou formação e desenvolvimento; (2) aprofundar como uma maior antiguidade está relacionada com a discriminação e se um clima favorável à diversidade etária pode mitigar a relação; e (3) por fim aprofundar o estudo da moderação identificada – o papel moderador da obsolescência na relação entre a cultura de regras e o preconceito. Para finalizar, reforçar que outras variáveis como, liderança inclusiva (Hou et al., 2024), carreira proteana (Porter et al., 2015), podem também ser relevantes para a compreensão do processo de auto envelhecimento (Doucet et al., 2023). E como podem apoiar no combate à discriminação, construindo culturas mais favoráveis ao fenómeno do envelhecimento global.

Referências

- Abu-Jarad, I. Y., Yusof, N. A., & Nikbin, D. (2010). A review paper on organizational culture and organizational performance. *International journal of business and social science*, 1(3).
- Angus, J., & Reeve, P. (2006). Ageism: A threat to “aging well” in the 21st century. *Journal of applied gerontology*, 25(2), 137-152.
- Appannah, A., & Biggs, S. (2015). Age-friendly organisations: The role of organisational culture and the participation of older workers. *Journal of Social Work Practice*, 29(1), 37-51
- Araújo, F., Castro, C., & Ferreira, F. A. (2016). O impacto da cultura organizacional no desempenho financeiro das empresas da região norte de Portugal. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 7, 52-64.
- Ayalon, L., & Tesch-Römer, C. (2018). Introduction to the section: Ageism—Concept and origins. *Contemporary perspectives on ageism*, 1-10.
- Bae, S., & Choi, M. (2022). Age and Workplace Ageism: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Gerontological Social Work*, 66(6), 724–738.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). The influence of demographic characteristics of Greek bank employees on their perceptions of organizational culture. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 81.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.

- Blackham, A. (2024). O futuro do trabalho em um mundo envelhecido: Prioridades para promover a igualdade de idade no trabalho. *Alternative Law Journal*, 49 (2), 97-103.
- Butler, R. N. (1969) "Age-ism: Another form of bigotry." *The gerontologist* 9.4_Part_1 (1969): 243-246.
- _____ (1980). Ageism: A foreword. *Journal of Social Issues*, 36(2), 8–11.
- Bytheway, B. (1995). *Ageism*. Buckingham, UK: Open University Press
- _____ (2005). Ageism and Age Categorization. *Journal of Social Issues*, 61(2), 361–374.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Cebola, M. M. J., Santos, N. R. D., & Dionísio, A. (2021). Worker-related ageism: a systematic review of empirical research. *Ageing and Society*, 43(8), 1882–1914.
- Chen, M. K. L., & Gardiner, E. (2019). Supporting older workers to work: A systematic review. *Personnel Review*, 48(5), 1318–1335.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309–319.
- Cleveland, J. N., & Shore, L. M. (1992). Self-and supervisory perspectives on age and work attitudes and performance. *Journal of applied Psychology*, 77(4), 469.
- Crumpacker, M., & Crumpacker, J. M. (2007). Succession Planning and Generational Stereotypes: Should HR Consider Age-Based Values and Attitudes a Relevant Factor or a

Passing Fad? *Public Personnel Management*, 36(4), 349-369.

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

De Lange, A., Taris, T., Jansen, P., Smulders, P., Houtman, I., & Kompier, M. (2006). Age as a factor in the relation between work and mental health: Results from the longitudinal TAS survey. *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice*, 1, 21- 45.

De Lange, A. H., Van der Heijden, B., Van Vuuren, T., Furunes, T., De Lange, C., & Dijkers, J. (2021). Employable as we age? A systematic review of relationships between age conceptualizations and employability. *Frontiers in Psychology*, 11, 605684.

de Lange, A. H., Van Yperen, N. W., Van der Heijden, B. I., & Bal, P. M. (2010). Dominant achievement goals of older workers and their relationship with motivation-related outcomes. *Journal of vocational behavior*, 77(1), 118-125.

do Carmo, E. G., Micali, P. N., & Fukushima, R. L. M. (2023). Idadismo no mundo do trabalho. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, 34(2).

Diehl, M., Wahl, HW, Barrett, AE, Brothers, AF, Miche, M., Montepare, JM, ... & Wurm, S. (2014). Consciência do envelhecimento: Considerações teóricas sobre um conceito emergente. *Developmental Review*, 34 (2), 93-113.

- Doucet, A., Meunier, S., & Lagacé, M. (2023). Organizational Age Scale: New Lenses to Assess the Ageing of Workers. *Canadian Journal of Career Development*, 22(2), 6-29.
- Dunger, S. (2025). It's the hierarchy, stupid: Varying perceptions of organizational culture between demographic groups. *International Studies of Management & Organization*, 55(1), 83-111.
- Eppler-Hattab, R., Doron, I., & Meshoulam, I. (2024). The role of organizational ageism, inter age contact, and organizational values in the formation of workplace age-friendliness: a multilevel cross-organizational study. *Journal of Population Ageing*, 17(3), 449-473.
- Eppler-Hattab, R., Meshoulam, I., & Doron, I. (2020). Conceptualizing age-friendliness in workplaces: Proposing a new multidimensional model. *The Gerontologist*, 60(1), 12-21.
- Faure, A., & Ndobu, A. (2015). On gender-based and age-based discrimination: When the social ingraining and acceptability of non-discriminatory norms matter. *Revue internationale de psychologie sociale*, 28(4), 7-43.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902.
- Fossum, J. A., Arvey, R. D., Paradise, C. A., & Robbins, N. E. (1986). Modeling the Skills Obsolescence Process: A Psychological/Economic Integration. *Academy of Management Review*, 11(2), 362-374

- Fraboni, M., Saltstone, R., & Hughes, S. (1990). The Fraboni Scale of Ageism (FSA): An attempt at a more precise measure of ageism. *Canadian Journal on Aging/La revue canadienne du vieillissement*, 9(1), 56-66.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). *Mapping talent development: Definition, scope and architecture*. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 5–24.
- Gonyea, J. G. (Ed.). (2013). *The older worker and the changing labor market: new challenges for the workplace*. Routledge.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values* (Vol. 5). sage.
- Horton, S., Baker, J., & Deakin, J. M. (2007). Stereotypes of aging: Their effects on the health of seniors in North American society. *Educational Gerontology*, 33(12), 1021-1035.
- Hou, X., & [outros autores]. (2024). An unmet goal? Scale development and model test of the role of inclusive leadership. *Journal of Business and Psychology*.
- Ilmarinen, J. E. (2001). Aging workers. *Occupational and environmental medicine*, 58(8), 546-546.
- Instituto Nacional de Estatística. (2020). *Projeções de população residente: 2018-2080*. EU
- Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). A conceptual analysis of Ageism. *Nordic Psychology*, 61(3), 4–22.

- Kai, F. O., Lourenço, M. L., & Fernandes, C. (2020). The organizational culture in the aging process of educational work. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 21(3), 385-424.
- Kanfer, R., Beier, M. E., & Ackerman, P. L. (2013). Goals and motivation related to work in later adulthood: an organizing framework. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 22, 253–264.
doi: 10.1080/1359432X.2012.734298
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kooij, D., De Lange, A. H., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. A conceptual review. *Journal of managerial psychology*, 23(4), 364-394.
- Kunze, F., & Garten, D. (2015). Organizational Climates and Age.
- Kyriazos, T. A. (2018). Applied psychometrics: Sample size and sample power considerations in factor analysis (EFA, CFA) and SEM in general. *Psychology*, 9(1), 2207-2230.
<https://doi.org/10.4236/psych.2018.98126>
- Lachman, M. E., & Weaver, S. L. (1998). The sense of control as a moderator of social class differences in health and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 74(3), 763.
- Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and aging*, 17(1), 125.
- Lawrence, B. S. (1996). Interest and Indifference: The Role of Age and the Organizational

- Sciences. *Research in personnel and human resources management*, 14, 1-60.
- _____ (1998). New wrinkles in the theory of age: Demography, norms, and performance ratings. *Academy of management journal*, 31(2), 309-337.
- Levy, B. (2009). Stereotype embodiment: A psychosocial approach to aging. *Current directions in psychological science*, 18(6), 332-336.
- Levy, B. R., & Banaji, M. R. (2002). Implicit ageism. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 49–75). Cambridge, MA: MIT Press.
- Levy, S. R., Lytle, A., & Macdonald, J. (2022). The worldwide ageism crisis. *Journal of Social Issues*, 78(4)
- Marchiondo, L. A., Gonzales, E., & Williams, L. J. (2019). Trajectories of perceived workplace age discrimination and long-term associations with mental, self-rated, and occupational health. *The Journals of Gerontology: Series B*, 74(4), 655-663.
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (2ª ed.). ReportNumber, Lda.
- _____ (2021). *Análise estatística com o SPSS STATISTICS* (8ª ed.). ReportNumber, Lda.
- Marques, S., Mariano, J., Mendonça, J., De Tavernier, W., Hess, M., Naegele, L., ... & Martins, D. (2020). Determinants of ageism against older adults: a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2560.

- Manuti, A., & Depergola, V. (2013). The Meaning of Work for Older Employees: A Qualitative Study in the Italian Public Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 1 (4), 63-70.
- McCarthy, J., Bosak, J., Cleveland, J. N., & Parry, E. (2023). Diversity and inclusion. In *The Future of Work: Challenges and Prospects for Organisations, Jobs and Workers* (pp. 97-109). Cham: Springer International Publishing.
- McCarthy, J., Heraty, N., Cross, C., & Cleveland, J. N. (2014). Whx is considered an 'older worker'? Extending our conceptualisation of 'older' from an organisational decision maker perspective. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 374-393
- McKinsey & Company, & LeanIn.Org. (2024). *Women in the workplace 2024: The 10th anniversary report*.
- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (1988). Psychological testing. *Principles, and Applications, Englewood Cliffs, 18*.
- Neto, J., & Neto, F. (2024). Measuring Ageism: Psychometric Analysis of the Portuguese Short Form of the Fraboni Scale (FSA-SF). *Measurement Instruments for the Social Sciences*, 6, 1-19.
- Neves, J. (2000). *Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos*.
- OCDE (2019). *Trabalhando Melhor com a Idade*. Paris, França: Envelhecimento e Políticas de Emprego, Publicação da OCDE. <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>

_____ (2023). *Promoting gender equality to strengthen economic growth and resilience* (OECD Economics Department Working Papers, No. 1796). OECD Publishing.

Organização Mundial da Saúde. (2021). *Global Report on Ageism*.

Organização Mundial da Saúde, Alto Comissariado de Direitos Humanos, Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas, & Fundo de População das Nações Unidas. (2021). Relatório mundial sobre o idadismo. In *Campanha Mundial De Combate Ao Idadismo*.

Palmore, E. B. (1999). *Ageism: Negative and Positive, 2nd Edition: Vol. 2nd ed.* Springer Publishing Company.

Patient, D., Esteves, C. S., Vauclair, C.-M., Rosa, M., & Schmitz, S. (2024). *Understanding ageism in the workplace*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Disponível em <https://ffms.pt/en/research/studies/understanding-ageism-workplace>

Pak, K., Kooij, D. T., De Lange, A. H., & Van Veldhoven, M. J. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. *Human resource management review*, 29(3), 336-352.

Peeters, M., Denkers, A., & Huisman, W. (2019). Violações de regras por PME's: A influência da conduta na indústria, cultura empresarial e motivações pessoais. *European Journal of Criminology*, 17 (1), 50-69.

Pool, I. A., Poell, R. F., & Ten Cate, T. J. (2013). Perspectives on age and continuing

- Professional development for nurses: a literature review. *Vocations and Learning*, 6, 297-321.
- Porter, C. M., Woo, S. E., & Tak, J. (2015). *Developing and validating short form protean and boundaryless career attitudes scales*. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 63–79.
- Previtali, F. (2022). *Dynamics of Age and Ageism in Strategic Workplace Interactions*. Tampere University Press.
- Quinn, R. E., & Cameron, K. (1983). Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: Some preliminary evidence. *Management science*, 29(1), 33-51.
- Renzetti, F. M. M. N. (2022). Organizações age-friendly e experiência de inclusão de trabalhadores mais velhos.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1–28.
- Rothbart, M., & John, O. P. (1993). Intergroup relations and stereotype change: A social cognitive analysis and some longitudinal findings. *Prejudice, politics, and the American dilemma*, 32-59.
- Rothermund, K., & de Paula Couto, M. C. P. (2024). Age stereotypes: Dimensions, origins, and consequences. *Current Opinion in Psychology*, 55, 101747.
- Salvador, M., Moreira, A., & Pitacho, L. (2022). Perceived organizational culture and turnover

- intentions: The serial mediating effect of perceived organizational support and job insecurity. *Social Sciences*, 11(8), 363.
- Savino, D. M. (2019). Managing Workforce Diversity in a New Age: The Challenges and Implications of Ageism. *Journal of the North American Management Society*, 12(2), 1.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*: Vol. 2 (4.^aed.). John Wiley & Sons.
- Settersten RA & Mayer, KU, (1997). The measurement of age, age structuring and the course of life. *Annual Review of Sociology*, 23: 233-61.
- Silva, L. P. D., Castro, M. A. R., & Dos-Santos, M. G. (2018). Influência da cultura organizacional mediada pelo assédio moral na satisfação no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 22, 249-270.
- Smith, T. D., & McMillan, B. F. (2001). A Primer of Model Fit Indices in Structural Equation Modeling.
- Sterns, HL, & Doverspike, D. (1989). Aging and the process of training and learning. In I. L. Goldstein, *Training and Development in Organizations* (pp. 299–332). Jossey-Bass.
- Sterns HL & Miklos SM, (1995). The aging employee in a changing environment: organizational and individual issues. *Journal of Vocational Behavior*, 47: 248-268
- Swift, H. J., Steeden, B., & Randsley de Moura, G. (2021). *Tackling Ageism in the Workplace*.
- Suberry, A., & Bodner, E. (2024). Bem-estar psicológico e atitudes de autoenvelhecimento moderam a associação entre idade subjetiva e discriminação etária no local de

- trabalho. *Ciências Comportamentais*, 14 (9), 742.
- Super, D. (2020). Life-span, life-space career theory and counseling. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 95.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.
- THE CULTURE FACTOR GROUP. *Country Comparison Tool: Portugal*. The Culture Factor, 2025. Disponível em: <https://www.theculturefactor.com/country-comparison-tool?countries=portugal>. Acesso em: 3 jun. 2025.
- Thomas, R., Hardy, C. Cutcher, L., & Ainsworth, S. (2014). What's age got to do with it? on the critical analysis of age and organizations. *Organization Studies*, 35(11) p.1569– 1584.
- Trochim, W. (2000). *The Research Methods Knowledge Base*. (2nd ed). Atomic Dog Publishing.
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 351-381.
- United Nations Economic Commission for Europe. (2023). *White paper on women in trade*

facilitation. https://unece.org/sites/default/files/2023-10/WhitePaper_Women-TF_Eng.pdf

Zani, A. B. (1998). Technical obsolescence of researchers: a reference point for future studies.

Revista De Administração Pública, 32(3), 179-193. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/technical-obsolescence-researchers-reference/docview/1643151294/se-2>

Anexos

Anexo A - Questionário

Secção 1 de 9

Questionário Académico - Idadismo, Cultura Organizacional e Idade Organizacional

Estimado/a Participante,

O presente questionário foi desenvolvido no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos na Universidade Europeia de Lisboa. Este visa conhecer a sua perceção sobre a cultura organizacional, o idadismo e a idade organizacional.

Pode participar neste estudo se tiver 18 anos ou mais e se está ou esteve ativo no mercado de trabalho no último ano.

O questionário demora cerca de 12 minutos a ser preenchido. Não existem respostas certas ou erradas. O mais importante é a transparência das suas respostas.

Todas as informações recolhidas são confidenciais e anónimas. As respostas individuais não serão reconhecidas, uma vez que os resultados vão incidir sobre o conjunto de respostas dos inquiridos.

Os dados recolhidos serão utilizados apenas para fins académicos.

A sua participação é voluntária, podendo ser interrompida em qualquer altura.

Agradecemos desde já a sua disponibilidade e colaboração.

Se tiver dúvidas ou perguntas, pode contactar através dos seguintes endereços:

- alvesvera_87@hotmail.com;
- armanda.antunes@universidadeeuropeia.pt

Grata pela sua disponibilidade.

Declaro que pretendo participar neste estudo e que, ao responder a este questionário, concordo que sejam tratados dados pessoais para fins exclusivamente de investigação académica: *

- Sim
- Não

Após a secção 1 Continuar para a secção seguinte

Secção 2 de 9

Questionário Académico - Idadismo, Cultura Organizacional e Idade Organizacional



Descrição (opcional)

Declaro que tenho mais de 18 anos *

Sim

Não

Após a secção 2 Continuar para a secção seguinte

Secção 3 de 9

Secção I | Parte I - Cultura Organizacional



Nesta secção encontra pequenas descrições que podem ser (características) próprias da sua Organização. Em relação a cada uma deverá indicar o grau em que a mesma se aplica à sua organização. Por favor, tome em consideração a opinião que tem da organização como um todo.

A sua avaliação não se deve limitar à direção / departamento onde trabalha no dia a dia, mas basear-se na globalidade.

Considerando uma escala de 1 a 6, sendo:

- 1 - Ninguém;
- 2 - Poucas;
- 3 - Algumas;
- 4 - Muitas;
- 5 - Quase Todas;
- 6 - Todas.

A quantas pessoas que erram lhes é dada uma nova oportunidade. *

- Ninguém
- Poucas
- Algumas
- Muitas
- Quase todas
- Todas

Quantas pessoas procuram novas formas de fazer o seu trabalho. *

- Ninguém
- Poucas
- Algumas
- Muitas
- Quase todas
- Todas

Após a secção 3 Continuar para a secção seguinte

Secção 4 de 9

Secção I | Parte II - Cultura Organizacional



Nesta secção encontra pequenas descrições que podem ser (características) próprias da sua Organização. Em relação a cada uma das afirmações seguintes deverá indicar o grau em que as mesmas se aplicam à sua organização como um todo. A sua avaliação não se deve limitar à direcção / departamento onde trabalha no dia a dia, mas basear-se na globalidade.

Considerando uma escala de 1 a 6, sendo:

- 1 - Nunca;
- 2 - Raramente;
- 3 - Por vezes;
- 4 - Com frequência;
- 5 - Quase sempre;
- 6 - Sempre.

Com que frequência recebem orientações precisas relacionadas com o trabalho. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

Com que frequência o seu trabalho é avaliado. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

Com que frequência esta organização procura novos mercados para os seus serviços. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

Com que frequência se estimulam as ideias construtivas. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

Com que frequência se investem em novos produtos/serviços. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

Com que frequência a avaliação é feita em função do grau em que os objetivos são atingidos. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

Com que frequência as exigências externas pressionam a investigação e o desenvolvimento. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

Com que frequência a administração estabelece os objetivos a alcançar. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

Com que frequência tem uma ideia clara dos critérios em que o seu desempenho será avaliado. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

Com que frequência existem critérios objetivos para medir o desempenho de cada um. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

Com que frequência a organização utiliza bem a tecnologia para melhorar os seus serviços. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

...

Com que frequência a organização procura oportunidades no meio exterior. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

Com que frequência a organização procura novos mercados para novos produtos/serviços. *

- Nunca
- Raramente
- Por vezes
- Com frequência
- Quase sempre
- Sempre

Após a secção 4 Continuar para a secção seguinte



Secção I | Parte III - Cultura Organizacional



Nesta secção encontra pequenas descrições que podem ser (características) próprias da sua Organização. Em relação a cada uma das afirmações seguintes deverá indicar o grau em que as mesmas se aplicam à sua organização como um todo. A sua avaliação não se deve limitar à direção / departamento onde trabalha no dia a dia, mas basear-se na globalidade.

Considerando uma escala de 1 a 6, sendo:

- 1 - De modo nenhum;
- 2 - Raramente;
- 3 - Um pouco;
- 4 - Bastante;
- 5 - Muito;
- 6 - Muitíssimo.

Assumir riscos. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Compreensão Mútua. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Unidade comando. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Obediência às normas. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Comunicação / Contactos informais. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Regras formalmente impostas. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Cumprimento de Regras. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Procedimentos estabelecidos. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Aceitação do erro. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Flexibilidade. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Formalização. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Apoio a colegas. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Apoio na solução de problemas de trabalho. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Harmonia interpessoal. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Rigidez. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- MUITÍSSIMO

Ambiente agradável de trabalho. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- MUITÍSSIMO

Apoio na resolução de problemas não relacionados com o trabalho. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- MUITÍSSIMO

Procura de novos mercados. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Clima familiar. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Respeito pela autoridade. *

- De modo nenhum
- Raramente
- Um pouco
- Bastante
- Muito
- Muitíssimo

Secção II - Idadismo



A presente secção irá apresentar afirmações para que podem ser avaliadas numa escala de 1 a 7, sendo:

- 1 Discordo totalmente;
- 2 Discordo;
- 3 Discordo parcialmente;
- 4 Não concordo nem discordo;
- 5 Concordo parcialmente;
- 6 Concordo;
- 7 Concordo totalmente.

Por favor leia atentamente cada um dos itens e indique o grau de aplicação em cada uma das frases apresentadas.

Preferia não ir a um convívio numa associação de pessoas idosas, no caso de ser convidado. *

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Pessoalmente não gostaria de passar muito tempo com uma pessoa idosa. *

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Preferia não viver com uma pessoa idosa. *

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Conversas complexas e interessantes é algo que não se pode esperar da maior parte das pessoas idosas. *

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

A maior parte das pessoas idosas deveria ser considerada como tendo pouca higiene pessoal. *

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

...

A maior parte das pessoas idosas podem ser irritantes, porque repetem as mesmas histórias muitas vezes. *

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

As pessoas idosas não necessitam de utilizar as instalações desportivas da nossa comunidade. *

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

...

Não deveria confiar na maior parte das pessoas idosas para cuidarem das crianças.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

É melhor que as pessoas idosas vivam onde não aborream ninguém. *

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Após a secção 6 Continuar para a secção seguinte



Secção III - Idade Organizacional



A secção seguinte apresenta uma lista de afirmações que descrevem a forma como as pessoas se percebem no seu local de trabalho. Refletindo sobre uma mudança* pela qual tenha passado no trabalho, no último ano (ou que ainda esteja a passar), indique até que ponto considera que as frases seguintes correspondem à sua situação, com uma base numa escala de 1 a 7, sendo:

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo
- 3 Discordo parcialmente
- 4 Não concordo nem discordo
- 5 Concordo parcialmente
- 6 Concordo
- 7 Concordo Totalmente

* Possíveis mudanças em termos de tarefas, ferramentas, equipamentos, responsabilidades, modalidade de trabalho, equipa, liderança, localização, entre outras.

Devido a esta(s) mudança(s), é mais fácil preencher a minha posição. *

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Discordo Parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

Tenho a idade ideal para a minha função. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

Esta(s) mudança(s) torna(m) mais difícil que eu faça bem o meu trabalho. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

Neste momento, o meu trabalho é menos importante na minha vida. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

Apercebo-me de que me devia reformar em breve. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

...

O meu trabalho dá-me poucas oportunidades de desenvolvimento no futuro. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

Já não tenho idade para fazer o meu trabalho. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

Há poucas coisas que me aguardem no meu futuro profissional. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

O meu futuro profissional está cheio de oportunidades de desenvolvimento. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

...

A maior parte dos meus objetivos pessoais está centrada no meu trabalho. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

Apercebo-me de que o meu tempo no trabalho está quase a terminar. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

O meu trabalho ocupa um lugar essencial na minha vida. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

Sinto que devia começar a planear a minha reforma. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

...

Os acontecimentos mais importantes da minha vida dizem respeito ao trabalho. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

Sinto que tenho muito tempo antes de me reformar. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

Esta(s) mudança(s) interferem com o desempenho das minhas tarefas no trabalho. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

Tenho a idade certa para este trabalho. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

Após a secção 7 Continuar para a secção seguinte



Secção IV - Caracterização Sociodemográfica



Descrição (opcional)

Género *

- Feminino
- Masculino
- Outro
- Prefiro não dizer

Idade Cronológica *

- 18 - 19 anos
- 20 - 29 anos
- 30 - 39 anos
- 40 - 49 anos
- 50 - 59 anos
- 60 - 66 anos
- > 66 anos

Habilitações Literárias *

- Ensino Básico
- Ensino Secundário (12º ano)
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Outro

País de origem *

Texto de resposta curta

.....

Trabalho para o mercado português *

- Sim
- Não

Local de trabalho (cidade / país) *

Texto de resposta curta

.....

Setor de atividade *

- Público
- Privado
- Público-Privado
- Terceiro Setor

Setor de especialização da sua organização (exemplo: Pharma, Indústria, Banca, Seguros, ...) *

Texto de resposta curta
.....

Dimensão da empresa (nº de colaboradores) *

- < 10
- 11 - 50
- 51 - 250
- > 250

Cargo *

- Executive (Administração, Direção)
- Manager (Gestor/a)
- Técnico
- Operacional

Antiguidade na Organização *

- < 1 ano
- 1 - 5 anos
- 6 - 10 anos
- 11 - 15 anos
- 16 - 20 anos
- > 20 anos

Perceção económica *

- Considero-me financeiramente seguro(a)
- Considero que tenho rendimentos suficientes
- Considero-me pobre
- Considero-me muito pobre
- Não sei responder

Após a secção 8 Continuar para a secção seguinte

Secção 9 de 9

Grata pela sua colaboração e disponibilidade.



Se tiver oportunidade, partilhe este questionário com a sua rede de contactos.

Link - <https://forms.gle/vzdPXHGEYdskKVXN6>

Anexo B - Guia de Codificação

Cultura Organizacional	Escala de 1 a 6, sendo: 1 - De modo nenhum; 2 - Raramente; 3 - Um pouco; 4 - Bastante; 5 - Muito; 6 - MUITÍSSIMO.
Idadismo	Escala de 1 a 7, sendo: - 1 Discordo totalmente; - 2 Discordo; - 3 Discordo parcialmente; - 4 Não concordo nem discordo; - 5 Concordo parcialmente; - 6 Concordo; - 7 Concordo totalmente.
Idade Organizacional	Escala de 1 a 7, sendo: - 1 Discordo totalmente - 2 Discordo - 3 Discordo parcialmente - 4 Não concordo nem discordo - 5 Concordo parcialmente - 6 Concordo - 7 Concordo Totalmente

Género	Feminino	1
	Masculino	2
	Outro	
	Prefiro não dizer	4
Idade Cronológica	18 – 19 anos	1
	20 – 29 anos	2
	30 – 39 anos	3
	40 – 49 anos	4
	50 – 59 anos	5
	60 – 66 anos	6
	> 66 anos	7
Habilitações Literárias	Ensino Básico	1
	Ensino Secundário	2
	Licenciatura	3
	Mestrado	4
	Doutoramento	4
	outro	4
País de Origem	Angola	3
	Argentina	6
	Brasil	2
	Cabo Verde	8
	Canadá	7
	EUA	9
	França	5
	Moçambique	4
	Portugal	1
Trabalho para o mercado português	Sim	1
	Não	2
Local de trabalho (cidade / país)	Aveiro	1
	Beja	2
	Braga	3
	Castelo Branco	4
	Coimbra	5
	Évora	6
	Funchal	7
	CPLP	8

	Leiria	9
	Lisboa	10
	Outro	11
	Ponta Delgada	12
	Porto	13
	Santarém	14
	Setúbal	15
	Viana do Castelo	16
	Viseu	17
	Espanha	18
Setor de especialização da sua organização		
SetorE	Aeronáutico	1
	Automóvel	2
	Banca & Seguros	3
	Construção	4
	Consultoria	5
	Cultura	6
	Defesa	7
	Distribuição	9
	Educação	10
	Energia	11
	Facilities	13
	Food & Beverage	15
	Hotelaria e Restauração	16
	Imobiliário	17
	Legal	18
	Life Sciences	19
	Media	20
	Óptica	21
	Outro	23
	Público	24
	Recursos Humanos	25
	Retalho	26
	Social	27
	Tecnológico	28
	TELCO	22
	Transportes e Logística	8
	Financeiro	12
	Indústria	14

Setor de atividade	Privado	2
Setor	Público	1
	Público/Privado	3
	Terceiro setor	4
Dimensão da empresa (nº de colaboradores)	< 10	1
Dimensão	11 – 50	2
	51 – 250	3
	> 250	4
Cargo	Executive	1
	Manager	2
	Técnico	3
	Operacional	4
Antiguidade na Organização	< 1 ano	1
Antiguidade	1 – 5 anos	2
	6 – 10 anos	3
	11 – 15 anos	4
	16 – 20 anos	5
	> 20 anos	6
percepção económica	Considero-me financeiramente seguro	1
PEconómica	Considero que tenho rendimentos suficientes	2
	Considero-me pobre	3
	Considero-me muito pobre	4
	Não sei responder	5

Anexo C - Estatística Descritiva

Caracterização da amostra

		N	%
Género	Feminino	243	60,8%
	Masculino	156	39,0%
	Prefiro não dizer	1	0,3%
Idade Cronológica	18-19 anos	1	0,3%
	20 - 29 anos	60	15,0%
	30 - 39 anos	127	31,8%
	40 - 49 anos	127	31,8%
	50 - 59 anos	64	16,0%
	60 - 66 anos	17	4,3%
	> 66 anos	4	1,0%
Habilitações Literárias	Ensino Básico	4	1,0%
	Ensino Secundário	28	7,0%
	Licenciatura	175	43,8%
	Mestrado, Doutoramento e outro	193	48,3%
País de Origem	Portugal	376	94,0%
	Brasil	13	3,3%
	Angola	4	1,0%

	Moçambique	2	0,5%
	França	1	0,3%
	Argentina	1	0,3%
	Canadá	1	0,3%
	Cabo Verde	1	0,3%
	EUA	1	0,3%
Setor de atividade	Público	31	7,8%
	Privado	342	85,5%
	Público/Privado	13	3,3%
	Terceiro Setor	14	3,5%
Setor de especialização da organização	Aeronáutico	4	1,0%
	Automóvel	4	1,0%
	Banca&Seguros	36	9,0%
	Construção	5	1,3%
	Consultoria	37	9,3%
	Cultura	3	0,8%
	Defesa	2	0,5%
	Transportes&Logística	9	2,3%
	Distribuição	4	1,0%
	Educação	13	3,3%
	Energia	6	1,5%

	Financeiro	11	2,8%
	Facilities	2	0,5%
	Indústria	49	12,3%
	Food&Beverage	5	1,3%
	Hotelaria e Restauração	12	3,0%
	Imobiliário	3	0,8%
	Legal	4	1,0%
	LifeSciences	22	5,5%
	Media	4	1,0%
	Ótica	2	0,5%
	TELCO	5	1,3%
	Outro	52	13,0%
	Público	7	1,8%
	Recursos Humanos	44	11,0%
	Retalho	8	2,0%
	Social	8	2,0%
	Tecnológico	39	9,8%
Dimensão	< 10	37	9,3%
	11 - 50	56	14,0%
	51 - 250	75	18,8%
	> 250	232	58,0%

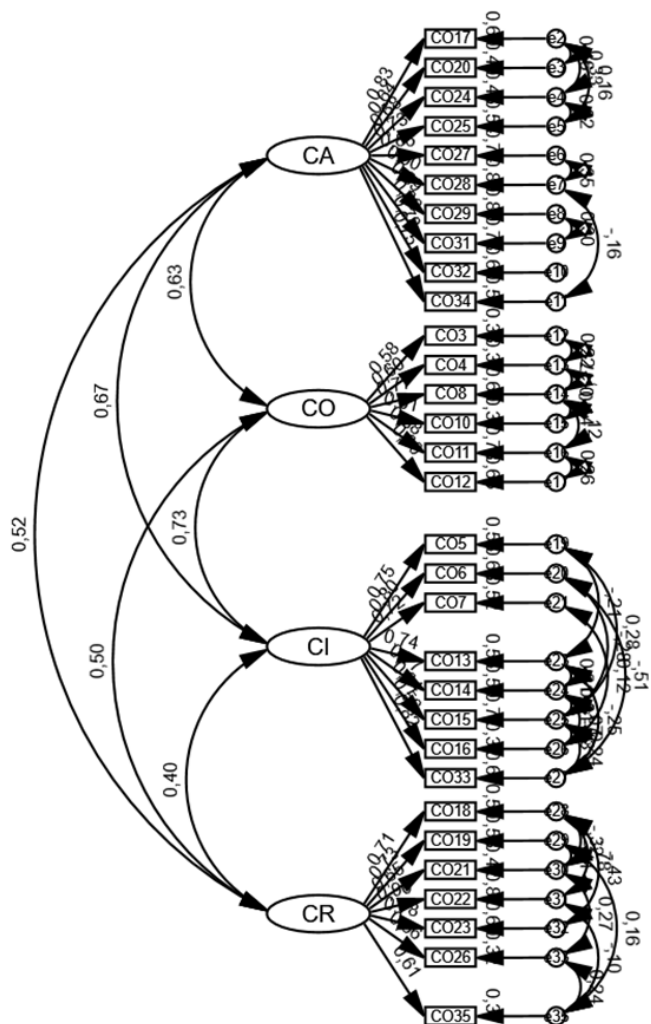
Cargo	Executive	81 20,3%
	Manager	124 31,0%
	Técnico	164 41,0%
	Operacional	31 7,8%
Antiguidade	< 1 ano	83 20,8%
	1 - 5 anos	172 43,0%
	6 - 10 anos	67 16,8%
	11 - 15 anos	25 6,3%
	16 - 20 anos	19 4,8%
	> 20 anos	34 8,5%
Perceção económica	Considero-me financeiramente seguro	111 27,8%
	Considero que tenho rendimentos suficientes	234 58,5%
	Considero-me pobre	41 10,3%
	Considero-me muito pobre	3 0,8%
	Não sei responder	11 2,8%

Anexo D – Qualidades Métricas dos Instrumentos

Escala de Cultura Organizacional

Análise fatorial confirmatória

Validade



$\chi^2(397)=1097,603$; $p=,000$; $\chi^2df=2,765$
; CFI=,921; GFI=,853; TLI=,908
; RMSEA=,067; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$

Fiabilidade

CApoio

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,945	0,946	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CO17	34,61	79,552	0,819	0,716	0,938
CO20	34,32	83,616	0,619	0,415	0,946
CO24	34,66	82,056	0,689	0,565	0,943
CO25	34,36	79,274	0,741	0,584	0,941
CO27	34,07	78,549	0,841	0,766	0,936
CO28	34,20	78,353	0,861	0,802	0,936
CO29	34,26	77,297	0,868	0,795	0,935
CO31	34,12	77,229	0,837	0,751	0,936
CO32	34,72	78,227	0,745	0,582	0,941
CO34	34,63	79,318	0,714	0,555	0,942

COjetivos

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,867	0,865	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CO3	19,28	27,969	0,523	0,324	0,867
CO4	19,22	25,502	0,617	0,409	0,852
CO8	19,20	23,653	0,727	0,545	0,833
CO10	18,50	25,268	0,570	0,358	0,861
CO11	19,20	21,580	0,805	0,692	0,817
CO12	19,28	22,324	0,752	0,644	0,828

*CI*noação

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,910	0,909	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CO5	25,30	42,611	0,722	0,617	0,898
CO6	25,32	43,621	0,664	0,486	0,903
CO7	25,48	43,874	0,711	0,515	0,899
CO13	25,10	43,205	0,681	0,527	0,901
CO14	25,24	41,888	0,779	0,664	0,893
CO15	25,25	40,714	0,839	0,787	0,887
CO16	25,62	46,723	0,516	0,327	0,914
CO33	25,36	42,177	0,761	0,652	0,894

*CR*egras

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,865	0,867	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CO18	24,49	25,373	0,463	0,261	0,870
CO19	23,88	23,774	0,703	0,560	0,837
CO21	24,19	24,387	0,590	0,455	0,852
CO22	23,85	23,072	0,784	0,668	0,826
CO23	23,92	23,134	0,697	0,531	0,837
CO26	24,37	24,093	0,625	0,424	0,847
CO35	23,87	24,516	0,615	0,416	0,849

Sensibilidade

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
CO3	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO4	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO5	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO6	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO7	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO8	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO10	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO11	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO12	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO13	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO14	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO15	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%

CO16	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO17	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO18	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO19	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO20	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO21	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO22	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO23	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO24	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO25	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO26	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO27	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO28	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO29	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO31	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO32	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO33	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO34	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
CO35	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
CO3	Mean	3,66	0,048
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,57
		Upper Bound	3,75
	5% Trimmed Mean	3,64	
	Median	4,00	
	Variance	0,922	
	Std. Deviation	0,960	
	Minimum	1	
	Maximum	6	
	Range	5	
	Interquartile Range	1	
	Skewness	0,093	0,122
	Kurtosis	0,051	0,243

CO4	Mean		3,71	0,059
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,60	
		Upper Bound	3,83	
	5% Trimmed Mean		3,70	
	Median		4,00	
	Variance		1,378	
	Std. Deviation		1,174	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		0,144	0,122
	Kurtosis		-0,282	0,243
CO5	Mean		3,66	0,061
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,54	
		Upper Bound	3,77	
	5% Trimmed Mean		3,66	
	Median		4,00	
	Variance		1,485	
	Std. Deviation		1,218	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		-0,051	0,122
	Kurtosis		-0,344	0,243
CO6	Mean		3,64	0,060
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,52	
		Upper Bound	3,75	
	5% Trimmed Mean		3,62	
	Median		4,00	
	Variance		1,440	

	Std. Deviation		1,200	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		0,156	0,122
	Kurtosis		-0,544	0,243
CO7	Mean		3,48	0,056
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,37	
		Upper Bound	3,58	
	5% Trimmed Mean		3,44	
	Median		3,00	
	Variance		1,237	
	Std. Deviation		1,112	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		0,211	0,122
	Kurtosis		-0,371	0,243
CO8	Mean		3,74	0,063
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,61	
		Upper Bound	3,86	
	5% Trimmed Mean		3,75	
	Median		4,00	
	Variance		1,603	
	Std. Deviation		1,266	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		-0,144	0,122
	Kurtosis		-0,595	0,243
CO10	Mean		4,44	0,064

	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,31	
		Upper Bound	4,57	
	5% Trimmed Mean		4,49	
	Median		4,50	
	Variance		1,625	
	Std. Deviation		1,275	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		-0,394	0,122
	Kurtosis		-0,769	0,243
CO11	Mean		3,73	0,071
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,59	
		Upper Bound	3,87	
	5% Trimmed Mean		3,76	
	Median		4,00	
	Variance		2,011	
	Std. Deviation		1,418	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		-0,049	0,122
	Kurtosis		-0,868	0,243
CO12	Mean		3,65	0,070
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,52	
		Upper Bound	3,79	
	5% Trimmed Mean		3,67	
	Median		4,00	
	Variance		1,952	
	Std. Deviation		1,397	

	Minimum	1	
	Maximum	6	
	Range	5	
	Interquartile Range	2	
	Skewness	0,016	0,122
	Kurtosis	-0,847	0,243
CO13	Mean	3,85	0,061
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,73
		Upper Bound	3,97
	5% Trimmed Mean	3,85	
	Median	4,00	
	Variance	1,481	
	Std. Deviation	1,217	
	Minimum	1	
	Maximum	6	
	Range	5	
	Interquartile Range	2	
	Skewness	0,055	0,122
	Kurtosis	-0,667	0,243
CO14	Mean	3,71	0,061
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,59
		Upper Bound	3,83
	5% Trimmed Mean	3,70	
	Median	4,00	
	Variance	1,470	
	Std. Deviation	1,212	
	Minimum	1	
	Maximum	6	
	Range	5	
	Interquartile Range	2	
	Skewness	0,104	0,122
	Kurtosis	-0,606	0,243
CO15	Mean	3,70	0,062

	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,58	
		Upper Bound	3,82	
	5% Trimmed Mean		3,69	
	Median		4,00	
	Variance		1,548	
	Std. Deviation		1,244	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		0,124	0,122
	Kurtosis		-0,573	0,243
CO16	Mean		3,34	0,054
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,23	
		Upper Bound	3,44	
	5% Trimmed Mean		3,31	
	Median		3,00	
	Variance		1,186	
	Std. Deviation		1,089	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		0,299	0,122
	Kurtosis		-0,112	0,243
CO17	Mean		3,61	0,057
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,49	
		Upper Bound	3,72	
	5% Trimmed Mean		3,58	
	Median		4,00	
	Variance		1,282	
	Std. Deviation		1,132	

	Minimum	1	
	Maximum	6	
	Range	5	
	Interquartile Range	1	
	Skewness	0,237	0,122
	Kurtosis	-0,364	0,243
CO18	Mean	3,60	0,057
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,49
		Upper Bound	3,71
	5% Trimmed Mean	3,58	
	Median	4,00	
	Variance	1,308	
	Std. Deviation	1,144	
	Minimum	1	
	Maximum	6	
	Range	5	
	Interquartile Range	1	
	Skewness	0,030	0,122
	Kurtosis	-0,318	0,243
CO19	Mean	4,22	0,052
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,11
		Upper Bound	4,32
	5% Trimmed Mean	4,24	
	Median	4,00	
	Variance	1,088	
	Std. Deviation	1,043	
	Minimum	1	
	Maximum	6	
	Range	5	
	Interquartile Range	1	
	Skewness	-0,098	0,122
	Kurtosis	-0,169	0,243
CO20	Mean	3,90	0,055

	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,79	
		Upper Bound	4,01	
	5% Trimmed Mean		3,89	
	Median		4,00	
	Variance		1,225	
	Std. Deviation		1,107	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		0,026	0,122
	Kurtosis		-0,521	0,243
CO21	Mean		3,91	0,055
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,80	
		Upper Bound	4,02	
	5% Trimmed Mean		3,90	
	Median		4,00	
	Variance		1,212	
	Std. Deviation		1,101	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		0,048	0,122
	Kurtosis		-0,460	0,243
CO22	Mean		4,25	0,052
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,14	
		Upper Bound	4,35	
	5% Trimmed Mean		4,27	
	Median		4,00	
	Variance		1,088	
	Std. Deviation		1,043	

	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		-0,131	0,122
	Kurtosis		-0,446	0,243
CO23	Mean		4,18	0,057
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,06	
		Upper Bound	4,29	
	5% Trimmed Mean		4,21	
	Median		4,00	
	Variance		1,283	
	Std. Deviation		1,133	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		-0,307	0,122
	Kurtosis		-0,385	0,243
CO24	Mean		3,56	0,056
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,45	
		Upper Bound	3,67	
	5% Trimmed Mean		3,54	
	Median		3,00	
	Variance		1,265	
	Std. Deviation		1,125	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		0,195	0,122
	Kurtosis		-0,244	0,243
CO25	Mean		3,85	0,063

	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,73	
		Upper Bound	3,98	
	5% Trimmed Mean		3,87	
	Median		4,00	
	Variance		1,570	
	Std. Deviation		1,253	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		-0,065	0,122
	Kurtosis		-0,562	0,243
CO26	Mean		3,72	0,055
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,61	
		Upper Bound	3,83	
	5% Trimmed Mean		3,70	
	Median		4,00	
	Variance		1,198	
	Std. Deviation		1,095	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		0,072	0,122
	Kurtosis		-0,423	0,243
CO27	Mean		4,15	0,059
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,03	
		Upper Bound	4,26	
	5% Trimmed Mean		4,18	
	Median		4,00	
	Variance		1,369	
	Std. Deviation		1,170	

	Minimum	1	
	Maximum	6	
	Range	5	
	Interquartile Range	2	
	Skewness	-0,204	0,122
	Kurtosis	-0,552	0,243
CO28	Mean	4,02	0,058
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,91
		Upper Bound	4,13
	5% Trimmed Mean	4,03	
	Median	4,00	
	Variance	1,343	
	Std. Deviation	1,159	
	Minimum	1	
	Maximum	6	
	Range	5	
	Interquartile Range	2	
	Skewness	-0,088	0,122
	Kurtosis	-0,620	0,243
CO29	Mean	3,95	0,061
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,83
		Upper Bound	4,07
	5% Trimmed Mean	3,97	
	Median	4,00	
	Variance	1,484	
	Std. Deviation	1,218	
	Minimum	1	
	Maximum	6	
	Range	5	
	Interquartile Range	2	
	Skewness	-0,043	0,122
	Kurtosis	-0,523	0,243
CO31	Mean	4,10	0,063

	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,97	
		Upper Bound	4,22	
	5% Trimmed Mean		4,13	
	Median		4,00	
	Variance		1,590	
	Std. Deviation		1,261	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		-0,202	0,122
	Kurtosis		-0,675	0,243
CO32	Mean		3,50	0,066
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,37	
		Upper Bound	3,62	
	5% Trimmed Mean		3,49	
	Median		3,00	
	Variance		1,744	
	Std. Deviation		1,321	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		0,024	0,122
	Kurtosis		-0,652	0,243
CO33	Mean		3,59	0,060
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,47	
		Upper Bound	3,71	
	5% Trimmed Mean		3,57	
	Median		4,00	
	Variance		1,461	
	Std. Deviation		1,209	

	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		0,066	0,122
	Kurtosis		-0,739	0,243
CO34	Mean		3,59	0,064
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,46	
		Upper Bound	3,72	
	5% Trimmed Mean		3,59	
	Median		3,00	
	Variance		1,661	
	Std. Deviation		1,289	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		0,184	0,122
	Kurtosis		-0,582	0,243
CO35	Mean		4,23	0,052
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,12	
		Upper Bound	4,33	
	5% Trimmed Mean		4,25	
	Median		4,00	
	Variance		1,102	
	Std. Deviation		1,050	
	Minimum		1	
	Maximum		6	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		-0,121	0,122
	Kurtosis		-0,176	0,243

Normalidade

		Statistic	Std. Error
<i>Descriptives</i>			
CO_Apoio	Mean	3,8215	0,04934
	Median	3,8000	
	Variance	0,974	
	Std. Deviation	0,98675	
	Skewness	0,068	0,122
	Kurtosis	-0,504	0,243
CO_Inovação	Mean	3,6191	0,04660
	Median	3,6250	
	Variance	0,869	
	Std. Deviation	0,93194	
	Skewness	0,014	0,122
	Kurtosis	-0,678	0,243
CO_Objetivos	Mean	3,8225	0,04873
	Median	4,0000	
	Variance	0,950	
	Std. Deviation	0,97470	
	Skewness	-0,246	0,122
	Kurtosis	-0,526	0,243
CO_Regras	Mean	4,0132	0,04041
	Median	4,0000	
	Variance	0,653	
	Std. Deviation	0,80830	
	Skewness	0,052	0,122
	Kurtosis	-0,186	0,243

Testes de Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
CO_Apoio	0,044	400	0,062	0,992	400	0,024
CO_Inovação	0,061	400	0,001	0,988	400	0,003
CO_Objetivos	0,090	400	0,000	0,984	400	0,000
CO_Regras	0,062	400	0,001	0,994	400	0,095

a. Lilliefors Significance Correction

Escala de Idadismo

Análise fatorial exploratória e confirmatória

Validade

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. .840		
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	903.462
	df	36
	Sig.	<.001

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	3.543	39.364	39.364	3.543	39.364	39.364	2.395	26.607
2	1.193	13.256	52.620	1.193	13.256	52.620	2.341	26.013	52.620
3	.827	9.183	61.803						
4	.811	9.010	70.813						
5	.642	7.138	77.952						
6	.600	6.668	84.620						
7	.535	5.943	90.563						
8	.504	5.604	96.167						
9	.345	3.833	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

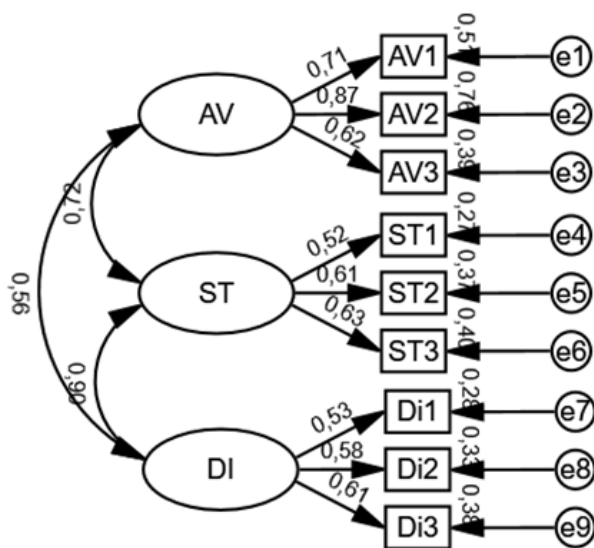
	Component	
	1	2
AV1		.783
AV2		.830
AV3		.773
ST1	.584	
ST2	.564	
ST3	.489	

Di1	.734
Di2	.633
Di3	.679

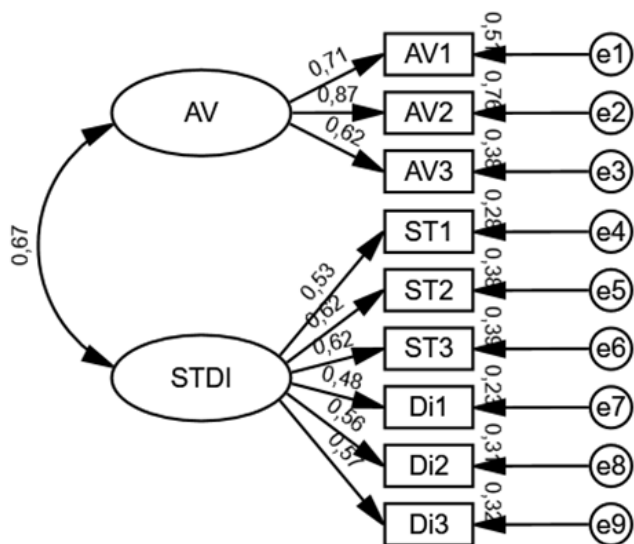
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.



X²(24)=45,897; p=,005; X²df=1,912
 ;CFI=,975; GFI=,975; TLI=,963
 ;RMSEA=,048; p(rmse≤0,05)=,539



$\chi^2(26)=55,191$; $p=,001$; $\chi^2_{df}=2,123$
 ;CFI=,967; GFI=,970; TLI=,954
 ;RMSEA=,053; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,372$

Fiabilidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,757	0,773	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AV1	4,72	6,708	0,585	0,406	0,678
AV2	4,93	7,030	0,683	0,480	0,597
AV3	4,25	5,848	0,533	0,304	0,766

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,720	0,737	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ST1	8,50	11,063	0,454	0,223	0,685
ST2	8,70	12,296	0,488	0,271	0,673
ST3	8,15	10,387	0,501	0,271	0,670
Di1	8,89	13,189	0,419	0,222	0,693
Di2	8,15	11,436	0,477	0,233	0,674
Di3	9,07	13,717	0,470	0,264	0,691

Normalidade

Descriptives

	Statistic	Std. Error
I_AV Mean	2,3167	0,06032
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,1981
	Upper Bound	2,4353
5% Trimmed Mean	2,2213	
Median	2,0000	
Variance	1,456	
Std. Deviation	1,20648	
Minimum	1,00	
Maximum	7,00	
Range	6,00	
Interquartile Range	1,67	
Skewness	0,974	0,122
Kurtosis	0,624	0,243
I_STDI Mean	1,7154	0,03373
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,6491
	Upper Bound	1,7817

2	2,08814,912	36,736	2,088 14,912	36,736	2,212 15,800	35,107
3	1,60011,428	48,163	1,600 11,428	48,163	1,718 12,269	47,375
4	1,49110,653	58,816	1,491 10,653	58,816	1,602 11,440	58,816
5	1,1077,905	66,721				
6	,809 5,776	72,497				
7	,667 4,767	77,264				
8	,587 4,191	81,455				
9	,550 3,926	85,381				
10	,521 3,719	89,100				
11	,477 3,405	92,505				
12	,428 3,054	95,559				
13	,359 2,566	98,125				
14	,262 1,875	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

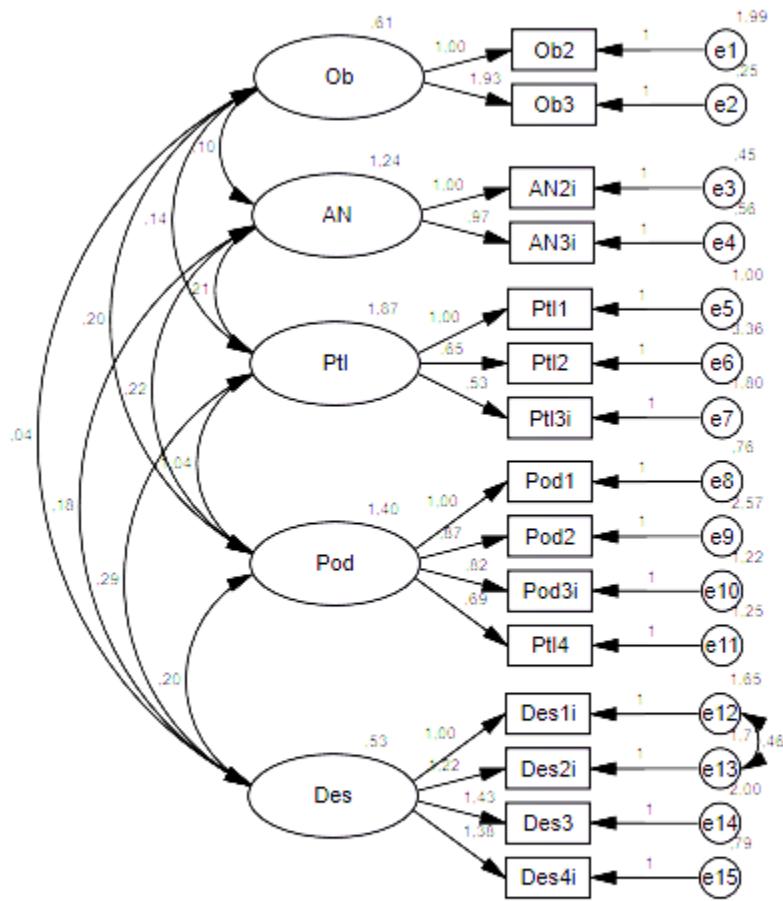
	Component			
	1	2	3	4
Ob2	,018	-,039	-,044	,822
Ob3	,058	,003	,104	,814
AN2i	,125	,070	,910	-,006
AN3i	,017	,089	,913	,066
Ptl1	,739	,146	,007	,104
Ptl2	,511	-,060	,088	-,062
Ptl3i	,613	-,039	,069	-,244
Ptl4	,695	-,008	,089	,149
Pod1	,702	,031	-,030	,222
Pod3i	,653	,177	-,024	,006
Des1i	-,161	,768	-,003	-,139
Des2i	,020	,781	,007	-,091

Des3	,234	,629	,058	,292
Des4i	,136	,738	,137	,034

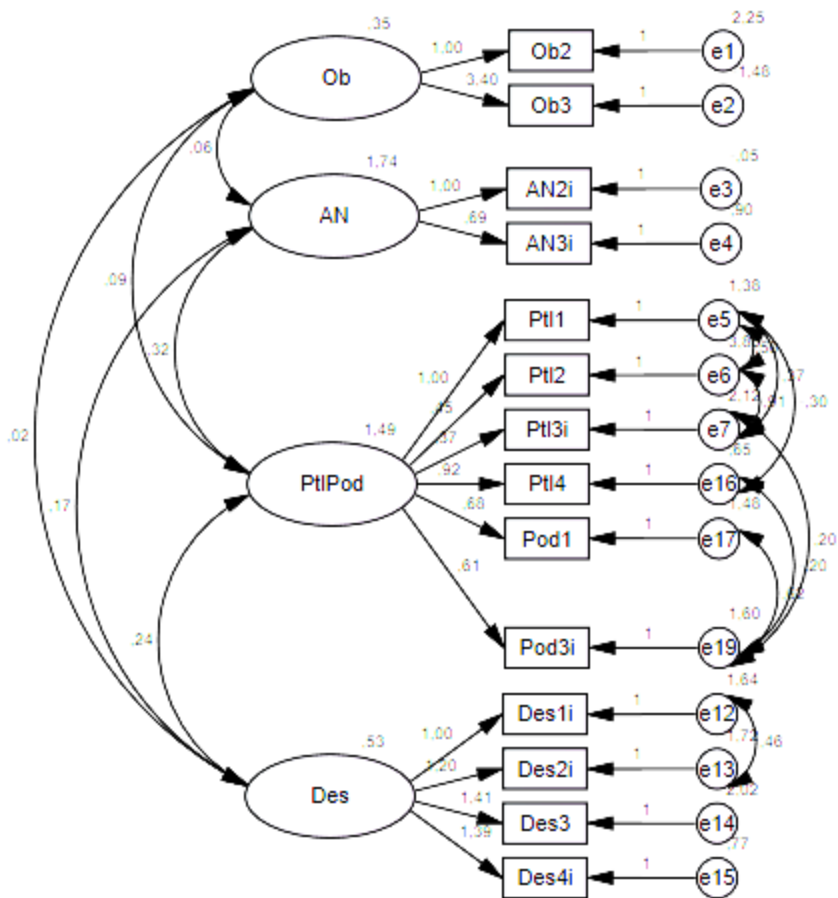
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.



X²(79)=287,118; p=,000; X²df=3,634
;CFI=,859; GFI=,914; TLI=,812
;RMSEA=,081; p(rmsea<=0.05)=,000



$\chi^2(63)=162,274$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=2,576$
 ; CFI=,925; GFI=,948; TLI=,891
 ; RMSEA=,063; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,038$

Fiabilidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized	
	Items	N of Items
0,825	0,826	2

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Ob2	3,35	2,523	0,460	0,211
Ob3	3,63	2,606	0,460	0,211

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized	
	Items	N of Items
0,825	0,826	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AN2i	2,79	1,730	0,703	0,494	
AN3i	2,71	1,696	0,703	0,494	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized	
	Items	N of Items
0,726	0,738	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ptl1	13,49	26,571	0,578	0,346	0,650
Ptl2	11,69	27,931	0,347	0,190	0,737
Ptl3i	13,29	30,070	0,427	0,217	0,697
Ptl4	13,73	30,014	0,501	0,312	0,679
Pod1	13,58	29,312	0,506	0,426	0,676
Pod3i	13,17	29,958	0,460	0,361	0,688

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,712	0,720	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Des1i	10,49	13,007	0,497	0,279	0,651
Des2i	11,42	12,088	0,537	0,307	0,625
Des3	12,35	12,058	0,439	0,211	0,696
Des4i	12,85	13,338	0,545	0,297	0,629

Sensibilidade

Statistics

	AN2				Pod3						Des4			
	Ob2	Ob3	i	AN3i	Ptl1	Ptl2	Ptl3i	Ptl4	Pod1	i	Des1i	Des2i	Des3	i
N Valid	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
g														
Mediana	4,000	3,000	2,000	2,000	2,000	5,000	2,000	2,000	2,000	2,000	6,000	4,000	3,000	3,000
			0	0	0	0	0	0	0	0				0
	1,614	1,588	1,302	1,315	1,696	2,039	1,527	1,387	1,473	1,474	1,475	1,578	1,754	1,341
Sk	0,020	0,243	0,747	0,585	1,195	-	0,268	1,057	1,585	1,258	1,038	-	-	0,354
			7	5	5	0,268	1	7	5	8	0,635	0,035	0,122	1,037
Erro padrão da Sk	0,122	0,122	0,122	0,122	0,122	0,122	0,122	0,122	0,122	0,122	0,122	0,122	0,122	0,122
			2	2	2	2	2	2	2	2				2
Ku	-	-	0,20	-	0,29	-	0,28	2,07	0,71	0,63	-	-	-	0,92
	0,992	0,803	2	0,068	3	1,322	7	4	7	0	0,481	1,057	1,026	2
Erro padrão da Ku	0,243	0,243	0,243	0,243	0,243	0,243	0,243	0,243	0,243	0,243	0,243	0,243	0,243	0,243
			3	3	3	3	3	3	3	3				3
Mínimo	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
			0	0	0	0	0	0	0	0				0
Máximo	7,000	7,000	7,000	7,000	7,000	7,000	7,000	7,000	7,000	7,000	7,000	7,000	7,000	7,000
			0	0	0	0	0	0	0	0				0

Normalidade

Descriptives

IO_Ob	Mean	Statistic	Std. Error
		3,4863	0,06840

	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,3518	
		Upper Bound	3,6207	
	5% Trimmed Mean		3,4708	
	Median		3,5000	
	Variance		1,871	
	Std. Deviation		1,36798	
	Minimum		1,00	
	Maximum		7,00	
	Range		6,00	
	Interquartile Range		2,00	
	Skewness		0,103	0,122
	Kurtosis		-0,587	0,243
IO_AN	Mean		2,7488	0,06039
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,6300	
		Upper Bound	2,8675	
	5% Trimmed Mean		2,6917	
	Median		2,5000	
	Variance		1,459	
	Std. Deviation		1,20774	
	Minimum		1,00	
	Maximum		7,00	
	Range		6,00	
	Interquartile Range		2,00	
	Skewness		0,571	0,122
	Kurtosis		-0,218	0,243
IO_PTOL	Mean		2,6313	0,05241
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,5282	
		Upper Bound	2,7343	
	5% Trimmed Mean		2,5755	
	Median		2,5000	
	Variance		1,099	
	Std. Deviation		1,04823	
	Minimum		1,00	
	Maximum		6,00	
	Range		5,00	
	Interquartile Range		1,50	

	Skewness	0,704	0,122
	Kurtosis	0,310	0,243
IO_Des	Mean	3,9256	0,05656
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,8144
		Upper Bound	4,0368
	5% Trimmed Mean	3,9250	
	Median	4,0000	
	Variance	1,280	
	Std. Deviation	1,13124	
	Minimum	1,00	
	Maximum	7,00	
	Range	6,00	
	Interquartile Range	1,50	
	Skewness	0,043	0,122
	Kurtosis	-0,304	0,243

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IO_Ob	0,114	400	0,000	0,972	400	0,000
IO_AN	0,212	400	0,000	0,926	400	0,000
IO_PTOL	0,099	400	0,000	0,959	400	0,000
IO_Des	0,064	400	0,001	0,993	400	0,048

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo E - Estatística descritiva das variáveis em estudo

CO

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
CO_Apoio	400	3,8215	0,98675	0,04934
CO_Inovação	400	3,6191	0,93194	0,04660
CO_Objativos	400	3,8225	0,97470	0,04873
CO_Regras	400	4,0132	0,80830	0,04041

One-Sample Test

Test Value = 3.5							
	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
CO_Apoio	6,516	399	0,000	0,000	0,32150	0,2245	0,4185
CO_Inovação	2,555	399	0,005	0,011	0,11906	0,0275	0,2107
CO_Objativos	6,617	399	0,000	0,000	0,32250	0,2267	0,4183
CO_Regras	12,699	399	0,000	0,000	0,51321	0,4338	0,5927

One-Sample Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
CO_Apoio	Cohen's d	0,98675	0,326	0,225	0,426
	Hedges' correction	0,98861	0,325	0,225	0,425

CO_Inovação	Cohen's d	0,93194	0,128	0,029	0,226
	Hedges' correction	0,93369	0,128	0,029	0,226
CO_Objetivos	Cohen's d	0,97470	0,331	0,230	0,431
	Hedges' correction	0,97653	0,330	0,230	0,431
CO_Regras	Cohen's d	0,80830	0,635	0,527	0,742
	Hedges' correction	0,80982	0,634	0,526	0,741

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the sample standard deviation.
Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

Idadismo e Idade Organizacional

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
I_AV	400	2,3167	1,20648	0,06032
I_STDI	400	1,7154	0,67460	0,03373
IO_Ob	400	3,4863	1,36798	0,06840
IO_AN	400	2,7488	1,20774	0,06039
IO_PTOL	400	2,6313	1,04823	0,05241
IO_Des	400	3,9256	1,13124	0,05656

One-Sample Test

Test Value = 4							
		Significance		95% Confidence Interval of the Difference			
	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference		
						Lower	
						Upper	
I_AV	-27,905	399	0,000	0,000	-1,68333	-1,8019	-1,5647
I_STDI	-67,732	399	0,000	0,000	-2,28458	-2,3509	-2,2183
IO_Ob	-7,511	399	0,000	0,000	-0,51375	-0,6482	-0,3793

IO_AN	-20,720 399	0,000	0,000	-1,25125	-1,3700	-1,1325
IO_PTOL	-26,115 399	0,000	0,000	-1,36875	-1,4718	-1,2657
IO_Des	-1,315 399	0,095	0,189	-0,07437	-0,1856	0,0368

One-Sample Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
I_AV	Cohen's d	1,20648	-1,395	-1,533	-1,257
	Hedges' correction	1,20875	-1,393	-1,530	-1,255
I_STDI	Cohen's d	0,67460	-3,387	-3,641	-3,132
	Hedges' correction	0,67587	-3,380	-3,634	-3,126
IO_Ob	Cohen's d	1,36798	-0,376	-0,477	-0,274
	Hedges' correction	1,37056	-0,375	-0,476	-0,273
IO_AN	Cohen's d	1,20774	-1,036	-1,157	-0,914
	Hedges' correction	1,21002	-1,034	-1,155	-0,912
IO_PTOL	Cohen's d	1,04823	-1,306	-1,439	-1,172
	Hedges' correction	1,05020	-1,303	-1,436	-1,170
IO_Des	Cohen's d	1,13124	-0,066	-0,164	0,032

Hedges' correction	1,13337	-0,066	-0,164	0,032
-----------------------	---------	--------	--------	-------

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the sample standard deviation.
Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a
correction factor.

Anexo F- Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

Correlações de Pearson

Correlations

		Idade	HabLit	Dimensão	Antiguidade	PEconómica	CO_Apoio	CO_Inovação	CO_Objetivos	CO_Regras	I_ÁV	I_STDI	IO_Ob	IO_ÂN	IO_PtIPod	IO_Des
Idade	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1														
HabLit	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.100*	1													
Dimensão	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,046	0,052	1												
Antiguidade	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.381**	-.113*	0,074	1											
PEconómica	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.159**	0,023	-0,033	-0,095	1										
CO_Apoio	Pearson Correlation	-.168**	0,035	-0,062	-0,057	-0,082	1									

	Sig. (2- tailed)	0,001	0,483	0,254	0,219	0,104							
	N	400	400	400	400	400	400						
CO_Inovação	Pearson Correlation	-0,017	-0,075	0,061	-0,056	-0,070	,614**	1					
	Sig. (2- tailed)	0,741	0,133	0,226	0,262	0,162	0,000						
	N	400	400	400	400	400	400	400					
CO_Objetivos	Pearson Correlation	-0,010	-0,021	,111*	-0,004	-,123*	,579**	,648**	1				
	Sig. (2- tailed)	0,841	0,682	0,027	0,938	0,014	0,000	0,000					
	N	400	400	400	400	400	400	400	400				
CO_Regras	Pearson Correlation	-0,073	-0,006	,178**	0,097	0,036	,453**	,341**	,444**	1			
	Sig. (2- tailed)	0,146	0,899	0,000	0,052	0,472	0,000	0,000	0,000				
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400			
I_AV	Pearson Correlation	-0,070	0,072	0,057	-0,052	-0,055	-0,095	-0,055	-0,018	-0,082	1		
	Sig. (2- tailed)	0,163	0,151	0,252	0,295	0,270	0,056	0,275	0,714	0,100			
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	
I_STDI	Pearson Correlation	0,017	-0,056	0,014	,099*	0,052	-,103*	-0,053	-0,040	0,001	,504**	1	
	Sig. (2- tailed)	0,733	0,264	0,787	0,047	0,298	0,040	0,292	0,429	0,982	0,000		
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	
IO_Ob	Pearson Correlation	-0,235**	0,003	0,046	-0,008	,103*	-,109*	-,131**	-,117*	-0,011	,138**	0,053	1
	Sig. (2- tailed)	0,000	0,949	0,360	0,872	0,039	0,029	0,009	0,019	0,826	0,006	0,294	
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400

IO_AN	Pearson Correlation	-0,053	0,020	0,094	-0,016	0,065	-0,093	-0,037	-0,090	-0,089	0,033	0,090	0,060	1		
	Sig. (2-tailed)	0,289	0,687	0,059	0,743	0,196	0,065	0,459	0,071	0,075	0,511	0,073	0,233			
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400		
IO_PtIPod	Pearson Correlation	,337**	-0,097	-0,024	,292**	0,024	-,272**	-,177**	-,177**	-0,086	0,096	,220**	,107*	,132**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,054	0,631	0,000	0,627	0,000	0,000	0,000	0,084	0,056	0,000	0,032	0,008		
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400		
IO_Des	Pearson Correlation	-0,078	0,039	,130**	0,006	-0,066	-,178**	-0,090	-,126*	-,106*	0,009	-0,034	0,026	,150**	,148**	1
	Sig. (2-tailed)	0,121	0,436	0,009	0,912	0,188	0,000	0,073	0,012	0,034	0,859	0,500	0,603	0,003	0,003	
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Género

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Género	Feminino	243	3,8650	0,95889	0,06151
	Masculino	156	3,7474	1,02771	0,08228
CO_Inovação	Feminino	243	3,6116	0,92162	0,05912
	Masculino	156	3,6202	0,94462	0,07563
CO_Objetivos	Feminino	243	3,7984	0,99576	0,06388
	Masculino	156	3,8536	0,94287	0,07549
CO_Regras	Feminino	243	3,9735	0,75931	0,04871
	Masculino	156	4,0668	0,87514	0,07007
I_AV	Feminino	243	2,2442	1,20597	0,07736
	Masculino	156	2,4380	1,20084	0,09614
I_STDI	Feminino	243	1,6852	0,62765	0,04026
	Masculino	156	1,7650	0,74268	0,05946
IO_Ob	Feminino	243	3,5165	1,37711	0,08834

IO_AN	Masculino	156	3,4455	1,35905	0,10881
	Feminino	243	2,7778	1,24565	0,07991
IO_PTOL	Masculino	156	2,7019	1,15253	0,09228
	Feminino	243	2,5418	1,04500	0,06704
IO_Des	Masculino	156	2,7703	1,04476	0,08365
	Feminino	243	3,8642	1,17109	0,07513
	Masculino	156	4,0304	1,05965	0,08484

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Significance One-Side d p	Significance Two-Side d p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
CO_Apoio	Equal variances assumed	0,310	0,578	1,162	397	0,123	0,246	0,11758	0,10119	-0,08135	0,31652
	Equal variances not assumed			1,145	313,873	0,127	0,253	0,11758	0,10273	-0,08455	0,31972
CO_Inovação	Equal variances assumed	0,056	0,813	-0,090	397	0,464	0,929	-0,00857	0,09548	-0,19628	0,17914
	Equal variances not assumed			-0,089	324,665	0,464	0,929	-0,00857	0,09600	-0,19742	0,18029
CO_Objetivos	Equal variances assumed	1,764	0,185	-0,552	397	0,291	0,581	-0,05528	0,10008	-0,25202	0,14147
	Equal variances not assumed			-0,559	343,602	0,288	0,577	-0,05528	0,09889	-0,24978	0,13923
CO_Regras	Equal variances assumed	2,906	0,089	-1,128	397	0,130	0,260	-0,09330	0,08274	-0,25597	0,06937
	Equal variances not assumed			-1,093	296,641	0,138	0,275	-0,09330	0,08534	-0,26124	0,07463
I_AV	Equal variances assumed	0,113	0,737	-1,569	397	0,059	0,117	-0,19386	0,12352	-0,43670	0,04897

CO_Inovação	Glass's delta	1,02771	0,114	-0,087	0,316
	Cohen's d	0,93067	-0,009	-0,210	0,192
	Hedges' correction	0,93243	-0,009	-0,210	0,192
CO_Objeticos	Glass's delta	0,94462	-0,009	-0,210	0,192
	Cohen's d	0,97545	-0,057	-0,258	0,144
	Hedges' correction	0,97730	-0,057	-0,257	0,144
CO_Regras	Glass's delta	0,94287	-0,059	-0,260	0,143
	Cohen's d	0,80651	-0,116	-0,317	0,086
	Hedges' correction	0,80804	-0,115	-0,316	0,085
I_AV	Glass's delta	0,87514	-0,107	-0,308	0,095
	Cohen's d	1,20397	-0,161	-0,362	0,040
	Hedges' correction	1,20625	-0,161	-0,362	0,040
I_STDI	Glass's delta	1,20084	-0,161	-0,363	0,041
	Cohen's d	0,67489	-0,118	-0,319	0,083
	Hedges' correction	0,67617	-0,118	-0,319	0,083
IO_Ob	Glass's delta	0,74268	-0,107	-0,309	0,094
	Cohen's d	1,37008	0,052	-0,149	0,253
	Hedges' correction	1,37268	0,052	-0,149	0,252
IO_AN	Glass's delta	1,35905	0,052	-0,149	0,253
	Cohen's d	1,21015	0,063	-0,138	0,264
	Hedges' correction	1,21244	0,063	-0,138	0,263
IO_PTOL	Glass's delta	1,15253	0,066	-0,136	0,267
	Cohen's d	1,04490	-0,219	-0,420	-0,017
	Hedges' correction	1,04688	-0,218	-0,419	-0,017
IO_Des	Glass's delta	1,04476	-0,219	-0,421	-0,016
	Cohen's d	1,12889	-0,147	-0,349	0,054
	Hedges' correction	1,13103	-0,147	-0,348	0,054
	Glass's delta	1,05965	-0,157	-0,358	0,045

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Idade

Multiple Comparisons								
Tukey HSD								
Dependent Variable	(I) Idade	(J) Idade	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
CO_Apoio	≤ 29 anos	30 - 39 anos	0,17727	0,15075	0,848	-0,2545	0,609	
		40 - 49 anos	,46546*	0,15075	0,026	0,0337	0,8972	
		50 - 59 anos	,66137*	0,17316	0,002	0,1655	1,1573	
		60 - 66 anos	0,27203	0,26541	0,909	-0,488	1,0321	
		> 66 anos	-0,03238	0,49948	1	-1,4628	1,398	
		30 - 39 anos	≤ 29 anos	-0,17727	0,15075	0,848	-0,609	0,2545
	30 - 39 anos	40 - 49 anos	0,28819	0,12144	0,168	-0,0596	0,636	
		50 - 59 anos	,48410*	0,14835	0,015	0,0593	0,9089	
		60 - 66 anos	0,09477	0,24992	0,999	-0,621	0,8105	
		> 66 anos	-0,20965	0,49143	0,998	-1,617	1,1977	
		40 - 49 anos	≤ 29 anos	-,46546*	0,15075	0,026	-0,8972	-0,0337
		30 - 39 anos	-0,28819	0,12144	0,168	-0,636	0,0596	
	40 - 49 anos	50 - 59 anos	0,19592	0,14835	0,773	-0,2289	0,6208	
		60 - 66 anos	-0,19342	0,24992	0,972	-0,9092	0,5223	
		> 66 anos	-0,49783	0,49143	0,913	-1,9052	0,9095	
		50 - 59 anos	≤ 29 anos	-,66137*	0,17316	0,002	-1,1573	-0,1655
		30 - 39 anos	-,48410*	0,14835	0,015	-0,9089	-0,0593	
		40 - 49 anos	-0,19592	0,14835	0,773	-0,6208	0,2289	
	50 - 59 anos	60 - 66 anos	-0,38934	0,26405	0,681	-1,1455	0,3668	
		> 66 anos	-0,69375	0,49876	0,733	-2,1221	0,7346	
		60 - 66 anos	≤ 29 anos	-0,27203	0,26541	0,909	-1,0321	0,488
		30 - 39 anos	-0,09477	0,24992	0,999	-0,8105	0,621	
		40 - 49 anos	0,19342	0,24992	0,972	-0,5223	0,9092	
		50 - 59 anos	0,38934	0,26405	0,681	-0,3668	1,1455	

CO_Inovação	> 66 anos	> 66 anos	-0,30441	0,53779	0,993	-1,8445	1,2357
		≤ 29 anos	0,03238	0,49948	1	-1,398	1,4628
		30 - 39 anos	0,20965	0,49143	0,998	-1,1977	1,617
		40 - 49 anos	0,49783	0,49143	0,913	-0,9095	1,9052
		50 - 59 anos	0,69375	0,49876	0,733	-0,7346	2,1221
		60 - 66 anos	0,30441	0,53779	0,993	-1,2357	1,8445
	≤ 29 anos	30 - 39 anos	0,16127	0,14486	0,876	-0,2536	0,5761
		40 - 49 anos	0,02938	0,14486	1	-0,3855	0,4442
		50 - 59 anos	0,27795	0,16639	0,552	-0,1986	0,7545
		60 - 66 anos	0,08161	0,25503	1	-0,6488	0,812
		> 66 anos	-0,62244	0,47995	0,787	-1,9969	0,752
		30 - 39 anos	≤ 29 anos	-0,16127	0,14486	0,876	-0,5761
	40 - 49 anos		-0,13189	0,11669	0,869	-0,4661	0,2023
	50 - 59 anos		0,11668	0,14255	0,964	-0,2915	0,5249
	60 - 66 anos		-0,07967	0,24015	0,999	-0,7674	0,6081
	> 66 anos		-0,78371	0,47221	0,559	-2,136	0,5686
	40 - 49 anos		≤ 29 anos	-0,02938	0,14486	1	-0,4442
		30 - 39 anos	0,13189	0,11669	0,869	-0,2023	0,4661
		50 - 59 anos	0,24857	0,14255	0,504	-0,1597	0,6568
		60 - 66 anos	0,05222	0,24015	1	-0,6355	0,74
		> 66 anos	-0,65182	0,47221	0,739	-2,0041	0,7005
		50 - 59 anos	≤ 29 anos	-0,27795	0,16639	0,552	-0,7545
	30 - 39 anos		-0,11668	0,14255	0,964	-0,5249	0,2915
	40 - 49 anos		-0,24857	0,14255	0,504	-0,6568	0,1597
	60 - 66 anos		-0,19635	0,25372	0,972	-0,923	0,5303
	> 66 anos		-0,90039	0,47926	0,417	-2,2729	0,4721
	60 - 66 anos		≤ 29 anos	-0,08161	0,25503	1	-0,812
		30 - 39 anos	0,07967	0,24015	0,999	-0,6081	0,7674
		40 - 49 anos	-0,05222	0,24015	1	-0,74	0,6355
		50 - 59 anos	0,19635	0,25372	0,972	-0,5303	0,923

CO_Objetivos	> 66 anos	> 66 anos	-0,70404	0,51676	0,749	-2,1839	0,7759
		≤ 29 anos	0,62244	0,47995	0,787	-0,752	1,9969
		30 - 39 anos	0,78371	0,47221	0,559	-0,5686	2,136
		40 - 49 anos	0,65182	0,47221	0,739	-0,7005	2,0041
		50 - 59 anos	0,90039	0,47926	0,417	-0,4721	2,2729
		60 - 66 anos	0,70404	0,51676	0,749	-0,7759	2,1839
	≤ 29 anos	30 - 39 anos	-0,07644	0,15101	0,996	-0,5089	0,356
		40 - 49 anos	0,04561	0,15101	1	-0,3869	0,4781
		50 - 59 anos	0,16889	0,17346	0,926	-0,3279	0,6656
		60 - 66 anos	-0,05722	0,26587	1	-0,8186	0,7042
		> 66 anos	-1,21653	0,50034	0,148	-2,6494	0,2164
		30 - 39 anos	≤ 29 anos	0,07644	0,15101	0,996	-0,356
	40 - 49 anos		0,12205	0,12165	0,917	-0,2263	0,4704
	50 - 59 anos		0,24532	0,1486	0,565	-0,1802	0,6709
	60 - 66 anos		0,01922	0,25036	1	-0,6978	0,7362
	> 66 anos		-1,14009	0,49228	0,19	-2,5499	0,2697
	40 - 49 anos		≤ 29 anos	-0,04561	0,15101	1	-0,4781
		30 - 39 anos	-0,12205	0,12165	0,917	-0,4704	0,2263
		50 - 59 anos	0,12328	0,1486	0,962	-0,3023	0,5488
		60 - 66 anos	-0,10283	0,25036	0,998	-0,8198	0,6141
		> 66 anos	-1,26214	0,49228	0,109	-2,6719	0,1476
		50 - 59 anos	≤ 29 anos	-0,16889	0,17346	0,926	-0,6656
	30 - 39 anos		-0,24532	0,1486	0,565	-0,6709	0,1802
	40 - 49 anos		-0,12328	0,1486	0,962	-0,5488	0,3023
	60 - 66 anos		-0,2261	0,2645	0,957	-0,9836	0,5314
	> 66 anos		-1,38542	0,49962	0,064	-2,8162	0,0454
	60 - 66 anos		≤ 29 anos	0,05722	0,26587	1	-0,7042
		30 - 39 anos	-0,01922	0,25036	1	-0,7362	0,6978
		40 - 49 anos	0,10283	0,25036	0,998	-0,6141	0,8198
		50 - 59 anos	0,2261	0,2645	0,957	-0,5314	0,9836
> 66 anos		-1,38542	0,49962	0,064	-2,8162	0,0454	
> 66 anos		-1,38542	0,49962	0,064	-2,8162	0,0454	

		> 66 anos	-1,15931	0,53872	0,263	-2,7021	0,3835
	> 66 anos	≤ 29 anos	1,21653	0,50034	0,148	-0,2164	2,6494
		30 - 39 anos	1,14009	0,49228	0,190	-0,2697	2,5499
		40 - 49 anos	1,26214	0,49228	0,109	-0,1476	2,6719
		50 - 59 anos	1,38542	0,49962	0,064	-0,0454	2,8162
		60 - 66 anos	1,15931	0,53872	0,263	-0,3835	2,7021
CO_Regras	≤ 29 anos	30 - 39 anos	0,2015	0,12568	0,597	-0,1584	0,5614
		40 - 49 anos	0,23299	0,12568	0,432	-0,1269	0,5929
		50 - 59 anos	0,24616	0,14437	0,529	-0,1673	0,6596
		60 - 66 anos	0,38022	0,22127	0,520	-0,2535	1,0139
		> 66 anos	-0,29625	0,41642	0,981	-1,4888	0,8963
	30 - 39 anos	≤ 29 anos	-0,2015	0,12568	0,597	-0,5614	0,1584
		40 - 49 anos	0,0315	0,10125	1	-0,2585	0,3214
		50 - 59 anos	0,04466	0,12368	0,999	-0,3095	0,3989
		60 - 66 anos	0,17872	0,20836	0,956	-0,418	0,7754
		> 66 anos	-0,49775	0,40971	0,829	-1,6711	0,6756
	40 - 49 anos	≤ 29 anos	-0,23299	0,12568	0,432	-0,5929	0,1269
		30 - 39 anos	-0,0315	0,10125	1	-0,3214	0,2585
		50 - 59 anos	0,01316	0,12368	1	-0,341	0,3674
		60 - 66 anos	0,14722	0,20836	0,981	-0,4495	0,7439
		> 66 anos	-0,52925	0,40971	0,790	-1,7026	0,6441
	50 - 59 anos	≤ 29 anos	-0,24616	0,14437	0,529	-0,6596	0,1673
		30 - 39 anos	-0,04466	0,12368	0,999	-0,3989	0,3095
		40 - 49 anos	-0,01316	0,12368	1	-0,3674	0,341
		60 - 66 anos	0,13406	0,22014	0,990	-0,4964	0,7645
		> 66 anos	-0,54241	0,41582	0,783	-1,7332	0,6484
	60 - 66 anos	≤ 29 anos	-0,38022	0,22127	0,520	-1,0139	0,2535
		30 - 39 anos	-0,17872	0,20836	0,956	-0,7754	0,418
		40 - 49 anos	-0,14722	0,20836	0,981	-0,7439	0,4495
		50 - 59 anos	-0,13406	0,22014	0,990	-0,7645	0,4964

I_AV	> 66 anos	> 66 anos	-0,67647	0,44836	0,659	-1,9605	0,6075
		≤ 29 anos	0,29625	0,41642	0,981	-0,8963	1,4888
		30 - 39 anos	0,49775	0,40971	0,829	-0,6756	1,6711
		40 - 49 anos	0,52925	0,40971	0,790	-0,6441	1,7026
		50 - 59 anos	0,54241	0,41582	0,783	-0,6484	1,7332
		60 - 66 anos	0,67647	0,44836	0,659	-0,6075	1,9605
	≤ 29 anos	30 - 39 anos	0,07297	0,18842	0,999	-0,4666	0,6126
		40 - 49 anos	0,20946	0,18842	0,876	-0,3302	0,7491
		50 - 59 anos	0,20876	0,21643	0,929	-0,4111	0,8286
		60 - 66 anos	0,13983	0,33173	0,998	-0,8102	1,0898
		> 66 anos	0,78689	0,62429	0,806	-1,001	2,5747
		30 - 39 anos	≤ 29 anos	-0,07297	0,18842	0,999	-0,6126
	40 - 49 anos		0,13648	0,15179	0,947	-0,2982	0,5712
	50 - 59 anos		0,13579	0,18542	0,978	-0,3952	0,6668
	60 - 66 anos		0,06685	0,31238	1	-0,8277	0,9614
	> 66 anos		0,71391	0,61423	0,854	-1,0451	2,4729
	40 - 49 anos		≤ 29 anos	-0,20946	0,18842	0,876	-0,7491
		30 - 39 anos	-0,13648	0,15179	0,947	-0,5712	0,2982
		50 - 59 anos	-0,0007	0,18542	1	-0,5317	0,5303
		60 - 66 anos	-0,06963	0,31238	1	-0,9642	0,825
		> 66 anos	0,57743	0,61423	0,936	-1,1816	2,3364
		50 - 59 anos	≤ 29 anos	-0,20876	0,21643	0,929	-0,8286
	30 - 39 anos		-0,13579	0,18542	0,978	-0,6668	0,3952
	40 - 49 anos		0,0007	0,18542	1	-0,5303	0,5317
	60 - 66 anos		-0,06893	0,33003	1	-1,0141	0,8762
	> 66 anos		0,57812	0,62339	0,939	-1,2071	2,3634
	60 - 66 anos		≤ 29 anos	-0,13983	0,33173	0,998	-1,0898
		30 - 39 anos	-0,06685	0,31238	1	-0,9614	0,8277
		40 - 49 anos	0,06963	0,31238	1	-0,825	0,9642
		50 - 59 anos	0,06893	0,33003	1	-0,8762	1,0141
> 66 anos		0,57812	0,62339	0,939	-1,2071	2,3634	
> 66 anos		0,57812	0,62339	0,939	-1,2071	2,3634	

I_STDI	> 66 anos	> 66 anos	0,64706	0,67217	0,929	-1,2779	2,572
		≤ 29 anos	-0,78689	0,62429	0,806	-2,5747	1,001
		30 - 39 anos	-0,71391	0,61423	0,854	-2,4729	1,0451
		40 - 49 anos	-0,57743	0,61423	0,936	-2,3364	1,1816
		50 - 59 anos	-0,57812	0,62339	0,939	-2,3634	1,2071
		60 - 66 anos	-0,64706	0,67217	0,929	-2,572	1,2779
	≤ 29 anos	30 - 39 anos	-0,03087	0,10526	1	-0,3323	0,2706
		40 - 49 anos	0,06362	0,10526	0,991	-0,2378	0,3651
		50 - 59 anos	-0,01332	0,12091	1	-0,3596	0,3329
		60 - 66 anos	-0,06847	0,18531	0,999	-0,5992	0,4622
		> 66 anos	-0,49249	0,34874	0,720	-1,4912	0,5062
		30 - 39 anos	≤ 29 anos	0,03087	0,10526	1	-0,2706
	40 - 49 anos		0,09449	0,08479	0,875	-0,1483	0,3373
	50 - 59 anos		0,01755	0,10358	1	-0,2791	0,3142
	60 - 66 anos		-0,03759	0,1745	1	-0,5373	0,4621
	> 66 anos		-0,46161	0,34312	0,759	-1,4442	0,521
	40 - 49 anos		≤ 29 anos	-0,06362	0,10526	0,991	-0,3651
		30 - 39 anos	-0,09449	0,08479	0,875	-0,3373	0,1483
		50 - 59 anos	-0,07694	0,10358	0,976	-0,3736	0,2197
		60 - 66 anos	-0,13208	0,1745	0,974	-0,6318	0,3677
		> 66 anos	-0,55561	0,34312	0,585	-1,5387	0,4265
		50 - 59 anos	≤ 29 anos	0,01332	0,12091	1	-0,3329
	30 - 39 anos		-0,01755	0,10358	1	-0,3142	0,2791
	40 - 49 anos		0,07694	0,10358	0,976	-0,2197	0,3736
	60 - 66 anos		-0,05515	0,18436	1	-0,5831	0,4728
	> 66 anos		-0,47917	0,34824	0,741	-1,4765	0,5181
	60 - 66 anos		≤ 29 anos	0,06847	0,18531	0,999	-0,4622
		30 - 39 anos	0,03759	0,1745	1	-0,4621	0,5373
		40 - 49 anos	0,13208	0,1745	0,974	-0,3677	0,6318
		50 - 59 anos	0,05515	0,18436	1	-0,4728	0,5831

IO_Ob	> 66 anos	> 66 anos	-0,42402	0,37549	0,869	-1,4994	0,6513	
		≤ 29 anos	0,49249	0,34874	0,720	-0,5062	1,4912	
		30 - 39 anos	0,46161	0,34312	0,759	-0,521	1,4442	
		40 - 49 anos	0,5561	0,34312	0,585	-0,4265	1,5387	
		50 - 59 anos	0,47917	0,34824	0,741	-0,5181	1,4765	
		60 - 66 anos	0,42402	0,37549	0,869	-0,6513	1,4994	
		30 - 39 anos	0,22777	0,20758	0,882	-0,3667	0,8222	
	≤ 29 anos	40 - 49 anos	0,40493	0,20758	0,373	-0,1895	0,9994	
		50 - 59 anos	,81493*	0,23843	0,009	0,1321	1,4978	
		60 - 66 anos	1,0323	0,36545	0,056	-0,0143	2,0789	
		> 66 anos	2,38525*	0,68774	0,008	0,4157	4,3548	
		30 - 39 anos	≤ 29 anos	-0,22777	0,20758	0,882	-0,8222	0,3667
		40 - 49 anos	0,17717	0,16722	0,897	-0,3017	0,656	
		50 - 59 anos	,58717*	0,20426	0,049	0,0022	1,1721	
	30 - 39 anos	60 - 66 anos	0,80454	0,34413	0,181	-0,181	1,7901	
		> 66 anos	2,15748*	0,67666	0,019	0,2197	4,0953	
		40 - 49 anos	≤ 29 anos	-0,40493	0,20758	0,373	-0,9994	0,1895
			30 - 39 anos	-0,17717	0,16722	0,897	-0,656	0,3017
			50 - 59 anos	0,41	0,20426	0,340	-0,175	0,995
			60 - 66 anos	0,62737	0,34413	0,452	-0,3581	1,6129
			> 66 anos	1,98031*	0,67666	0,042	0,0425	3,9181
	50 - 59 anos		≤ 29 anos	-,81493*	0,23843	0,009	-1,4978	-0,1321
			30 - 39 anos	-,58717*	0,20426	0,049	-1,1721	-0,0022
		40 - 49 anos	-0,41	0,20426	0,340	-0,995	0,175	
		60 - 66 anos	0,21737	0,36357	0,991	-0,8238	1,2586	
		> 66 anos	1,57031	0,68675	0,202	-0,3964	3,537	
		60 - 66 anos	≤ 29 anos	-1,0323	0,36545	0,056	-2,0789	0,0143
			30 - 39 anos	-0,80454	0,34413	0,181	-1,7901	0,181
40 - 49 anos	-0,62737		0,34413	0,452	-1,6129	0,3581		
50 - 59 anos	-0,21737		0,36357	0,991	-1,2586	0,8238		

		> 66 anos	1,35294	0,74049	0,449	-0,7677	3,4736
	> 66 anos	≤ 29 anos	-2,38525*	0,68774	0,008	-4,3548	-0,4157
		30 - 39 anos	-2,15748*	0,67666	0,019	-4,0953	-0,2197
		40 - 49 anos	-1,98031*	0,67666	0,042	-3,9181	-0,0425
		50 - 59 anos	-1,57031	0,68675	0,202	-3,537	0,3964
		60 - 66 anos	-1,35294	0,74049	0,449	-3,4736	0,7677
IO_AN	≤ 29 anos	30 - 39 anos	-0,02607	0,18797	1	-0,5644	0,5122
		40 - 49 anos	-0,14812	0,18797	0,969	-0,6864	0,3902
		50 - 59 anos	0,19083	0,21591	0,950	-0,4275	0,8091
		60 - 66 anos	0,12006	0,33092	0,999	-0,8276	1,0677
		> 66 anos	0,8627	0,62277	0,736	-0,9208	2,6462
	30 - 39 anos	≤ 29 anos	0,02607	0,18797	1	-0,5122	0,5644
		40 - 49 anos	-0,12205	0,15142	0,966	-0,5557	0,3116
		50 - 59 anos	0,2169	0,18497	0,850	-0,3128	0,7466
		60 - 66 anos	0,14613	0,31162	0,997	-0,7463	1,0385
		> 66 anos	0,88878	0,61273	0,696	-0,866	2,6435
	40 - 49 anos	≤ 29 anos	0,14812	0,18797	0,969	-0,3902	0,6864
		30 - 39 anos	0,12205	0,15142	0,966	-0,3116	0,5557
		50 - 59 anos	0,33895	0,18497	0,446	-0,1908	0,8687
		60 - 66 anos	0,26818	0,31162	0,956	-0,6242	1,1606
		> 66 anos	1,01083	0,61273	0,566	-0,7439	2,7656
	50 - 59 anos	≤ 29 anos	-0,19083	0,21591	0,950	-0,8091	0,4275
		30 - 39 anos	-0,2169	0,18497	0,850	-0,7466	0,3128
		40 - 49 anos	-0,33895	0,18497	0,446	-0,8687	0,1908
		60 - 66 anos	-0,07077	0,32923	1	-1,0136	0,8721
		> 66 anos	0,67188	0,62187	0,889	-1,109	2,4528
	60 - 66 anos	≤ 29 anos	-0,12006	0,33092	0,999	-1,0677	0,8276
		30 - 39 anos	-0,14613	0,31162	0,997	-1,0385	0,7463
		40 - 49 anos	-0,26818	0,31162	0,956	-1,1606	0,6242
		50 - 59 anos	0,07077	0,32923	1	-0,8721	1,0136

IO_PTOL	> 66 anos	> 66 anos		0,74265	0,67053	0,878	-1,1776	2,6629
		≤ 29 anos		-0,8627	0,62277	0,736	-2,6462	0,9208
		30 - 39 anos		-0,88878	0,61273	0,696	-2,6435	0,866
		40 - 49 anos		-1,01083	0,61273	0,566	-2,7656	0,7439
		50 - 59 anos		-0,67188	0,62187	0,889	-2,4528	1,109
		60 - 66 anos		-0,74265	0,67053	0,878	-2,6629	1,1776
	≤ 29 anos	30 - 39 anos		-0,39964	0,15448	0,103	-0,842	0,0427
		40 - 49 anos	-,69098*		0,15448	<,001	-1,1334	-0,2486
		50 - 59 anos	-1,05238*		0,17744	<,001	-1,5605	-0,5442
		60 - 66 anos	-1,31356*		0,27196	<,001	-2,0924	-0,5347
		> 66 anos	-1,15915	0,51181	0,211	-2,6249	0,3066	
		≤ 29 anos	0,39964	0,15448	0,103	-0,0427	0,842	
	30 - 39 anos	40 - 49 anos		-0,29134	0,12444	0,180	-0,6477	0,065
		50 - 59 anos	-,65274*		0,15201	<,001	-1,0881	-0,2174
		60 - 66 anos	-,91393*		0,2561	0,005	-1,6473	-0,1805
		> 66 anos	-0,75951	0,50356	0,659	-2,2016	0,6826	
		≤ 29 anos	,69098*		0,15448	<,001	0,2486	1,1334
		30 - 39 anos		0,29134	0,12444	0,180	-0,065	0,6477
	40 - 49 anos	50 - 59 anos		-0,36141	0,15201	0,167	-0,7967	0,0739
		60 - 66 anos		-0,62259	0,2561	0,148	-1,356	0,1108
		> 66 anos	-0,46818	0,50356	0,939	-1,9103	0,9739	
		≤ 29 anos	1,05238*		0,17744	<,001	0,5442	1,5605
		30 - 39 anos	,65274*		0,15201	<,001	0,2174	1,0881
		40 - 49 anos		0,36141	0,15201	0,167	-0,0739	0,7967
	50 - 59 anos	60 - 66 anos		-0,26118	0,27057	0,929	-1,036	0,5137
		> 66 anos	-0,10677	0,51107	1	-1,5704	1,3568	
		≤ 29 anos	1,31356*		0,27196	<,001	0,5347	2,0924
		30 - 39 anos	,91393*		0,2561	0,005	0,1805	1,6473
		40 - 49 anos		0,62259	0,2561	0,148	-0,1108	1,356
		50 - 59 anos		0,26118	0,27057	0,929	-0,5137	1,036
60 - 66 anos	> 66 anos							

		> 66 anos	0,15441	0,55107	1	-1,4237	1,7326
	> 66 anos	≤ 29 anos	1,15915	0,51181	0,211	-0,3066	2,6249
		30 - 39 anos	0,75951	0,50356	0,659	-0,6826	2,2016
		40 - 49 anos	0,46818	0,50356	0,939	-0,9739	1,9103
		50 - 59 anos	0,10677	0,51107	1	-1,3568	1,5704
		60 - 66 anos	-0,15441	0,55107	1	-1,7326	1,4237
IO_Des	≤ 29 anos	30 - 39 anos	-0,08229	0,17583	0,997	-0,5858	0,4212
		40 - 49 anos	-0,0941	0,17583	0,995	-0,5976	0,4094
		50 - 59 anos	0,0739	0,20196	0,999	-0,5045	0,6523
		60 - 66 anos	0,48337	0,30955	0,624	-0,4031	1,3699
		> 66 anos	0,78484	0,58255	0,758	-0,8835	2,4532
	30 - 39 anos	≤ 29 anos	0,08229	0,17583	0,997	-0,4212	0,5858
		40 - 49 anos	-0,01181	0,14164	1	-0,4174	0,3938
		50 - 59 anos	0,15619	0,17302	0,946	-0,3393	0,6517
		60 - 66 anos	0,56566	0,29149	0,379	-0,2691	1,4004
		> 66 anos	0,86713	0,57316	0,656	-0,7743	2,5085
	40 - 49 anos	≤ 29 anos	0,0941	0,17583	0,995	-0,4094	0,5976
		30 - 39 anos	0,01181	0,14164	1	-0,3938	0,4174
		50 - 59 anos	0,168	0,17302	0,927	-0,3275	0,6635
		60 - 66 anos	0,57747	0,29149	0,355	-0,2573	1,4122
		> 66 anos	0,87894	0,57316	0,643	-0,7625	2,5204
	50 - 59 anos	≤ 29 anos	-0,0739	0,20196	0,999	-0,6523	0,5045
		30 - 39 anos	-0,15619	0,17302	0,946	-0,6517	0,3393
		40 - 49 anos	-0,168	0,17302	0,927	-0,6635	0,3275
		60 - 66 anos	0,40947	0,30797	0,768	-0,4725	1,2914
		> 66 anos	0,71094	0,58171	0,826	-0,955	2,3768
	60 - 66 anos	≤ 29 anos	-0,48337	0,30955	0,624	-1,3699	0,4031
		30 - 39 anos	-0,56566	0,29149	0,379	-1,4004	0,2691
		40 - 49 anos	-0,57747	0,29149	0,355	-1,4122	0,2573
		50 - 59 anos	-0,40947	0,30797	0,768	-1,2914	0,4725

	> 66 anos	0,30147	0,62723	0,997	-1,4948	2,0977
> 66 anos	≤ 29 anos	-0,78484	0,58255	0,758	-2,4532	0,8835
	30 - 39 anos	-0,86713	0,57316	0,656	-2,5085	0,7743
	40 - 49 anos	-0,87894	0,57316	0,643	-2,5204	0,7625
	50 - 59 anos	-0,71094	0,58171	0,826	-2,3768	0,955
	60 - 66 anos	-0,30147	0,62723	0,997	-2,0977	1,4948

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CO_Apoio	Between Groups	19,514	5	3,903	4,167	0,001
	Within Groups	368,981	394	0,936		
	Total	388,495	399			
CO_Inovação	Between Groups	5,838	5	1,168	1,350	0,242
	Within Groups	340,695	394	0,865		
	Total	346,533	399			
CO_Objetivos	Between Groups	8,804	5	1,761	1,874	0,098
	Within Groups	370,260	394	0,940		
	Total	379,064	399			
CO_Regras	Between Groups	4,216	5	0,843	1,295	0,265
	Within Groups	256,469	394	0,651		
	Total	260,685	399			
I_AV	Between Groups	4,351	5	0,870	0,595	0,704
	Within Groups	576,426	394	1,463		
	Total	580,778	399			
I_STDI	Between Groups	1,696	5	0,339	0,743	0,592
	Within Groups					

	Within Groups	179,881	394	0,457		
	Total	181,577	399			
IO_Ob	Between Groups	47,111	5	9,422	5,307	0,000
	Within Groups	699,564	394	1,776		
	Total	746,674	399			
IO_AN	Between Groups	8,377	5	1,675	1,151	0,333
	Within Groups	573,623	394	1,456		
	Total	581,999	399			
IO_PTOL	Between Groups	50,985	5	10,197	10,370	0,000
	Within Groups	387,430	394	0,983		
	Total	438,415	399			
IO_Des	Between Groups	8,670	5	1,734	1,361	0,238
	Within Groups	501,930	394	1,274		
	Total	510,600	399			

Habilitações Literárias

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CO_Apoio	Between Groups	1,553	3	0,518	0,530	0,662
	Within Groups	386,942	396	0,977		
	Total	388,495	399			
CO_Inovação	Between Groups	3,463	3	1,154	1,332	0,263
	Within Groups	343,070	396	0,866		
	Total	346,533	399			
CO_Objetivos	Between Groups	3,664	3	1,221	1,288	0,278
	Within Groups	375,400	396	0,948		

CO_Regras	Total	379,064	399			
	Between Groups	0,270	3	0,090	0,137	0,938
	Within Groups	260,415	396	0,658		
I_AV	Total	260,685	399			
	Between Groups	3,888	3	1,296	0,890	0,446
	Within Groups	576,889	396	1,457		
I_STDI	Total	580,778	399			
	Between Groups	1,161	3	0,387	0,850	0,467
	Within Groups	180,416	396	0,456		
IO_Ob	Total	181,577	399			
	Between Groups	0,338	3	0,113	0,060	0,981
	Within Groups	746,337	396	1,885		
IO_AN	Total	746,674	399			
	Between Groups	0,868	3	0,289	0,197	0,898
	Within Groups	581,131	396	1,468		
IO_PTOL	Total	581,999	399			
	Between Groups	6,051	3	2,017	1,847	0,138
	Within Groups	432,364	396	1,092		
IO_Des	Total	438,415	399			
	Between Groups	4,425	3	1,475	1,154	0,327
	Within Groups	506,174	396	1,278		
	Total	510,600	399			

País de Origem

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
CO_Apoio	Portugal	CPLP	0,17207	0,22608	0,727	-0,3598	0,7039

		Outro	-0,80293	0,49521	0,238	-1,9679	0,3621
	CPLP	Portugal	-0,17207	0,22608	0,727	-0,7039	0,3598
		Outro	-0,97500	0,53961	0,169	-2,2444	0,2944
	Outro	Portugal	0,80293	0,49521	0,238	-0,3621	1,9679
		CPLP	0,97500	0,53961	0,169	-0,2944	2,2444
CO_Inovação	Portugal	CPLP	0,05027	0,21430	0,970	-0,4539	0,5544
		Outro	-0,25598	0,46941	0,849	-1,3603	0,8483
	CPLP	Portugal	-0,05027	0,21430	0,970	-0,5544	0,4539
		Outro	-0,30625	0,51150	0,821	-1,5096	0,8971
	Outro	Portugal	0,25598	0,46941	0,849	-0,8483	1,3603
		CPLP	0,30625	0,51150	0,821	-0,8971	1,5096
CO_Objetivos	Portugal	CPLP	0,29654	0,22373	0,382	-0,2298	0,8229
		Outro	0,08821	0,49007	0,982	-1,0647	1,2411
	CPLP	Portugal	-0,29654	0,22373	0,382	-0,8229	0,2298
		Outro	-0,20833	0,53401	0,920	-1,4646	1,0479
	Outro	Portugal	-0,08821	0,49007	0,982	-1,2411	1,0647
		CPLP	0,20833	0,53401	0,920	-1,0479	1,4646
CO_Regras	Portugal	CPLP	-0,05851	0,18583	0,947	-0,4957	0,3787
		Outro	0,26292	0,40705	0,795	-0,6947	1,2205
	CPLP	Portugal	0,05851	0,18583	0,947	-0,3787	0,4957
		Outro	0,32143	0,44354	0,749	-0,7220	1,3649
	Outro	Portugal	-0,26292	0,40705	0,795	-1,2205	0,6947
		CPLP	-0,32143	0,44354	0,749	-1,3649	0,7220
I_AV	Portugal	CPLP	-0,09415	0,27717	0,938	-0,7462	0,5579
		Outro	-0,61082	0,60711	0,573	-2,0391	0,8174
	CPLP	Portugal	0,09415	0,27717	0,938	-0,5579	0,7462
		Outro	-0,51667	0,66155	0,715	-2,0730	1,0397
	Outro	Portugal	0,61082	0,60711	0,573	-0,8174	2,0391
		CPLP	0,51667	0,66155	0,715	-1,0397	2,0730
I_STDI	Portugal	CPLP	-0,33830	0,15408	0,073	-0,7008	0,0242
		Outro	-0,34663	0,33749	0,560	-1,1406	0,4473
	CPLP	Portugal	0,33830	0,15408	0,073	-0,0242	0,7008
		Outro	-0,00833	0,36776	1,000	-0,8735	0,8568
	Outro	Portugal	0,34663	0,33749	0,560	-0,4473	1,1406
		CPLP	0,00833	0,36776	1,000	-0,8568	0,8735
IO_Ob	Portugal	CPLP	0,39069	0,31214	0,424	-0,3436	1,1250
		Outro	-1,50931	0,68371	0,071	-3,1178	0,0992
	CPLP	Portugal	-0,39069	0,31214	0,424	-1,1250	0,3436
		Outro	-1,90000*	0,74502	0,030	-3,6527	-0,1473
	Outro	Portugal	1,50931	0,68371	0,071	-0,0992	3,1178

		CPLP	1,90000*	0,74502	0,030	0,1473	3,6527
IO_AN	Portugal	CPLP	-0,57394	0,27597	0,095	-1,2232	0,0753
		Outro	0,60106	0,60450	0,581	-0,8210	2,0232
	CPLP	Portugal	0,57394	0,27597	0,095	-0,0753	1,2232
		Outro	1,17500	0,65870	0,176	-0,3746	2,7246
IO_PTOL	Outro	Portugal	-0,60106	0,60450	0,581	-2,0232	0,8210
		CPLP	-1,17500	0,65870	0,176	-2,7246	0,3746
	Portugal	CPLP	-0,07270	0,24041	0,951	-0,6383	0,4929
		Outro	0,80230	0,52661	0,281	-0,4366	2,0412
	CPLP	Portugal	0,07270	0,24041	0,951	-0,4929	0,6383
		Outro	0,87500	0,57383	0,280	-0,4749	2,2249
IO_Des	Outro	Portugal	-0,80230	0,52661	0,281	-2,0412	0,4366
		CPLP	-0,87500	0,57383	0,280	-2,2249	0,4749
	Portugal	CPLP	,62194*	0,25831	0,043	0,0143	1,2296
		Outro	0,27194	0,56581	0,881	-1,0591	1,6030
	CPLP	Portugal	-,62194*	0,25831	0,043	-1,2296	-0,0143
		Outro	-0,35000	0,61654	0,837	-1,8004	1,1004
Outro	Portugal	-0,27194	0,56581	0,881	-1,6030	1,0591	
	CPLP	0,35000	0,61654	0,837	-1,1004	1,8004	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CO_Apoio	Between Groups	3,171	2	1,585	1,633	0,197
	Within Groups	385,324	397	0,971		
	Total	388,495	399			
CO_Inovação	Between Groups	0,313	2	0,156	0,179	0,836
	Within Groups	346,220	397	0,872		
	Total	346,533	399			
CO_Objetivos	Between Groups	1,691	2	0,846	0,890	0,412
	Within Groups	377,373	397	0,951		
	Total	379,064	399			

CO_Regras	Between Groups	0,345	2	0,172	0,263	0,769
	Within Groups	260,340	397	0,656		
	Total	260,685	399			
I_AV	Between Groups	1,623	2	0,811	0,556	0,574
	Within Groups	579,155	397	1,459		
	Total	580,778	399			
I_STDI	Between Groups	2,603	2	1,302	2,887	0,057
	Within Groups	178,974	397	0,451		
	Total	181,577	399			
IO_Ob	Between Groups	12,157	2	6,078	3,285	0,038
	Within Groups	734,517	397	1,850		
	Total	746,674	399			
IO_AN	Between Groups	7,827	2	3,914	2,706	0,068
	Within Groups	574,172	397	1,446		
	Total	581,999	399			
IO_PTOL	Between Groups	2,673	2	1,336	1,218	0,297
	Within Groups	435,742	397	1,098		
	Total	438,415	399			
IO_Des	Between Groups	7,575	2	3,787	2,989	0,051
	Within Groups	503,025	397	1,267		
	Total	510,600	399			

Local de Trabalho

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CO_Apoio	Between Groups	30,96	16	1,935	2,073	0,009

	Within Groups	357,535	383	0,934		
	Total	388,495	399			
CO_Inovação	Between Groups	11,617	16	0,726	0,83	0,651
	Within Groups	334,915	383	0,874		
	Total	346,533	399			
CO_Objjetivos	Between Groups	16,783	16	1,049	1,109	0,344
	Within Groups	362,282	383	0,946		
	Total	379,064	399			
CO_Regras	Between Groups	12,355	16	0,772	1,191	0,272
	Within Groups	248,33	383	0,648		
	Total	260,685	399			
I_AV	Between Groups	14,467	16	0,904	0,612	0,875
	Within Groups	566,311	383	1,479		
	Total	580,778	399			
I_STDI	Between Groups	20,253	16	1,266	3,005	<,001
	Within Groups	161,324	383	0,421		
	Total	181,577	399			
IO_Ob	Between Groups	35,311	16	2,207	1,188	0,274
	Within Groups	711,364	383	1,857		
	Total	746,674	399			
IO_AN	Between Groups	27,573	16	1,723	1,19	0,273
	Within Groups	554,427	383	1,448		
	Total	581,999	399			
IO_PTOL	Between Groups	27,19	16	1,699	1,583	0,07
	Within Groups	411,225	383	1,074		
	Total	438,415	399			
IO_Des	Between Groups	36,293	16	2,268	1,832	0,026
	Within Groups	474,307	383	1,238		
	Total	510,6	399			

Setor

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
CO_Apoio	Público	Privado	-,64936*	0,18269	0,002	-1,1207	-0,1780
		Público/Privado	-0,54218	0,32183	0,333	-1,3725	0,2881

		Terceiro Setor	-,83779*	0,31363	0,039	-1,6469	-0,0286
	Privado	Público	,64936*	0,18269	0,002	0,1780	1,1207
		Público/Privado	0,10717	0,27522	0,980	-0,6029	0,8172
		Terceiro Setor	-0,18843	0,26558	0,893	-0,8736	0,4968
	Público/Privado	Público	0,54218	0,32183	0,333	-0,2881	1,3725
		Privado	-0,10717	0,27522	0,980	-0,8172	0,6029
		Terceiro Setor	-0,29560	0,37515	0,860	-1,2635	0,6723
	Terceiro Setor	Público	,83779*	0,31363	0,039	0,0286	1,6469
		Privado	0,18843	0,26558	0,893	-0,4968	0,8736
		Público/Privado	0,29560	0,37515	0,860	-0,6723	1,2635
CO_Inovação	Público	Privado	-,99573*	0,16816	0,000	-1,4296	-0,5619
		Público/Privado	-,86725*	0,29623	0,019	-1,6315	-0,1030
		Terceiro Setor	-,85282*	0,28868	0,017	-1,5976	-0,1080
	Privado	Público	,99573*	0,16816	0,000	0,5619	1,4296
		Público/Privado	0,12849	0,25333	0,957	-0,5251	0,7821
		Terceiro Setor	0,14291	0,24446	0,937	-0,4878	0,7736
	Público/Privado	Público	,86725*	0,29623	0,019	0,1030	1,6315
		Privado	-0,12849	0,25333	0,957	-0,7821	0,5251
		Terceiro Setor	0,01442	0,34530	1,000	-0,8765	0,9053
	Terceiro Setor	Público	,85282*	0,28868	0,017	0,1080	1,5976
		Privado	-0,14291	0,24446	0,937	-0,7736	0,4878
		Público/Privado	-0,01442	0,34530	1,000	-0,9053	0,8765
CO_Objetivos	Público	Privado	-,49550*	0,18179	0,034	-0,9645	-0,0265
		Público/Privado	-0,35980	0,32024	0,675	-1,1860	0,4664
		Terceiro Setor	-0,46237	0,31208	0,450	-1,2675	0,3428

	Privado	Público	,49550*	0,18179	0,034	0,0265	0,9645
		Público/Privado	0,13570	0,27387	0,960	-0,5709	0,8423
		Terceiro Setor	0,03314	0,26427	0,999	-0,6487	0,7150
	Público/Privado	Público	0,35980	0,32024	0,675	-0,4664	1,1860
		Privado	-0,13570	0,27387	0,960	-0,8423	0,5709
		Terceiro Setor	-0,10256	0,37330	0,993	-1,0657	0,8605
	Terceiro Setor	Público	0,46237	0,31208	0,450	-0,3428	1,2675
		Privado	-0,03314	0,26427	0,999	-0,7150	0,6487
		Público/Privado	0,10256	0,37330	0,993	-0,8605	1,0657
CO_Regras	Público	Privado	0,03398	0,15211	0,996	-0,3585	0,4264
		Público/Privado	0,10564	0,26796	0,979	-0,5857	0,7970
		Terceiro Setor	0,14253	0,26113	0,948	-0,5312	0,8162
	Privado	Público	-0,03398	0,15211	0,996	-0,4264	0,3585
		Público/Privado	0,07165	0,22915	0,989	-0,5195	0,6629
		Terceiro Setor	0,10855	0,22113	0,961	-0,4620	0,6790
	Público/Privado	Público	-0,10564	0,26796	0,979	-0,7970	0,5857
		Privado	-0,07165	0,22915	0,989	-0,6629	0,5195
		Terceiro Setor	0,03689	0,31235	0,999	-0,7690	0,8427
Terceiro Setor	Público	-0,14253	0,26113	0,948	-0,8162	0,5312	
	Privado	-0,10855	0,22113	0,961	-0,6790	0,4620	
	Público/Privado	-0,03689	0,31235	0,999	-0,8427	0,7690	
I_AV	Público	Privado	0,17201	0,22631	0,872	-0,4119	0,7559
		Público/Privado	0,23821	0,39867	0,933	-0,7903	1,2668
		Terceiro Setor	0,66129	0,38851	0,324	-0,3411	1,6636
	Privado	Público	-0,17201	0,22631	0,872	-0,7559	0,4119
		Público/Privado	0,06620	0,34093	0,997	-0,8134	0,9458

		Terceiro Setor	0,48928	0,32899	0,446	-0,3595	1,3381
	Público/Privado	Público	-0,23821	0,39867	0,933	-1,2668	0,7903
		Privado	-0,06620	0,34093	0,997	-0,9458	0,8134
		Terceiro Setor	0,42308	0,46471	0,799	-0,7759	1,6220
	Terceiro Setor	Público	-0,66129	0,38851	0,324	-1,6636	0,3411
		Privado	-0,48928	0,32899	0,446	-1,3381	0,3595
		Público/Privado	-0,42308	0,46471	0,799	-1,6220	0,7759
I_STDI	Público	Privado	0,31974	0,12494	0,053	-0,0026	0,6421
		Público/Privado	0,08023	0,22010	0,983	-0,4876	0,6481
		Terceiro Setor	,70661*	0,21449	0,006	0,1532	1,2600
	Privado	Público	-0,31974	0,12494	0,053	-0,6421	0,0026
		Público/Privado	-0,23950	0,18823	0,581	-0,7251	0,2461
		Terceiro Setor	0,38687	0,18164	0,145	-0,0817	0,8555
	Público/Privado	Público	-0,08023	0,22010	0,983	-0,6481	0,4876
		Privado	0,23950	0,18823	0,581	-0,2461	0,7251
		Terceiro Setor	0,62637	0,25657	0,071	-0,0356	1,2883
	Terceiro Setor	Público	-,70661*	0,21449	0,006	-1,2600	-0,1532
		Privado	-0,38687	0,18164	0,145	-0,8555	0,0817
		Público/Privado	-0,62637	0,25657	0,071	-1,2883	0,0356
IO_Ob	Público	Privado	0,48231	0,25570	0,236	-0,1774	1,1420
		Público/Privado	0,56700	0,45044	0,590	-0,5951	1,7291
		Terceiro Setor	0,98733	0,43896	0,112	-0,1452	2,1198
	Privado	Público	-0,48231	0,25570	0,236	-1,1420	0,1774
		Público/Privado	0,08468	0,38521	0,996	-0,9091	1,0785
		Terceiro Setor	0,50501	0,37172	0,526	-0,4540	1,4640
	Público/Privado	Público	-0,56700	0,45044	0,590	-1,7291	0,5951
		Privado	-0,08468	0,38521	0,996	-1,0785	0,9091

		Terceiro Setor	0,42033	0,52506	0,854	-0,9343	1,7750
	Terceiro Setor	Público	-0,98733	0,43896	0,112	-2,1198	0,1452
		Privado	-0,50501	0,37172	0,526	-1,4640	0,4540
		Público/Privado	-0,42033	0,52506	0,854	-1,7750	0,9343
IO_AN	Público	Privado	-0,01835	0,22636	1,000	-0,6023	0,5657
		Público/Privado	0,34119	0,39876	0,828	-0,6876	1,3700
		Terceiro Setor	-0,52419	0,38860	0,532	-1,5268	0,4784
	Privado	Público	0,01835	0,22636	1,000	-0,5657	0,6023
		Público/Privado	0,35954	0,34101	0,717	-0,5203	1,2393
		Terceiro Setor	-0,50585	0,32907	0,416	-1,3548	0,3431
	Público/Privado	Público	-0,34119	0,39876	0,828	-1,3700	0,6876
		Privado	-0,35954	0,34101	0,717	-1,2393	0,5203
		Terceiro Setor	-0,86538	0,46482	0,246	-2,0646	0,3338
	Terceiro Setor	Público	0,52419	0,38860	0,532	-0,4784	1,5268
		Privado	0,50585	0,32907	0,416	-0,3431	1,3548
		Público/Privado	0,86538	0,46482	0,246	-0,3338	2,0646
IO_PTOL	Público	Privado	0,47389	0,19525	0,074	-0,0299	0,9776
		Público/Privado	0,15964	0,34396	0,967	-0,7278	1,0470
		Terceiro Setor	0,80799	0,33519	0,077	-0,0568	1,6728
	Privado	Público	-0,47389	0,19525	0,074	-0,9776	0,0299
		Público/Privado	-0,31425	0,29415	0,709	-1,0731	0,4446
		Terceiro Setor	0,33410	0,28385	0,642	-0,3982	1,0664
	Público/Privado	Público	-0,15964	0,34396	0,967	-1,0470	0,7278
		Privado	0,31425	0,29415	0,709	-0,4446	1,0731
		Terceiro Setor	0,64835	0,40094	0,370	-0,3861	1,6828
	Terceiro Setor	Público	-0,80799	0,33519	0,077	-1,6728	0,0568
		Privado	-0,33410	0,28385	0,642	-1,0664	0,3982

		Público/Privado	-0,64835	0,40094	0,370	-1,6828	0,3861
IO_Des	Público	Privado	0,16478	0,21171	0,864	-0,3814	0,7110
		Público/Privado	0,37407	0,37296	0,748	-0,5882	1,3363
		Terceiro Setor	0,74770	0,36346	0,169	-0,1900	1,6854
	Privado	Público	-0,16478	0,21171	0,864	-0,7110	0,3814
		Público/Privado	0,20929	0,31895	0,913	-0,6136	1,0322
		Terceiro Setor	0,58292	0,30778	0,232	-0,2111	1,3770
	Público/Privado	Público	-0,37407	0,37296	0,748	-1,3363	0,5882
		Privado	-0,20929	0,31895	0,913	-1,0322	0,6136
		Terceiro Setor	0,37363	0,43475	0,826	-0,7480	1,4953
	Terceiro Setor	Público	-0,74770	0,36346	0,169	-1,6854	0,1900
		Privado	-0,58292	0,30778	0,232	-1,3770	0,2111
		Público/Privado	-0,37363	0,43475	0,826	-1,4953	0,7480

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CO_Apoio	Between Groups	12,826	3	4,275	4,507	0,004
	Within Groups	375,669	396	0,949		
	Total	388,495	399			
CO_Inovação	Between Groups	28,254	3	9,418	11,718	0,000
	Within Groups	318,279	396	0,804		
	Total	346,533	399			
CO_Objeticos	Between Groups	7,093	3	2,364	2,517	0,058
	Within Groups	371,972	396	0,939		
	Total	379,064	399			

CO_Regras	Between Groups	0,263	3	0,088	0,133	0,940
	Within Groups	260,423	396	0,658		
I_AV	Total	260,685	399			
	Between Groups	4,312	3	1,437	0,987	0,399
	Within Groups	576,466	396	1,456		
I_STDI	Total	580,778	399			
	Between Groups	5,865	3	1,955	4,406	0,005
	Within Groups	175,712	396	0,444		
IO_Ob	Total	181,577	399			
	Between Groups	10,760	3	3,587	1,930	0,124
	Within Groups	735,914	396	1,858		
IO_AN	Total	746,674	399			
	Between Groups	5,265	3	1,755	1,205	0,308
	Within Groups	576,735	396	1,456		
IO_PTOL	Total	581,999	399			
	Between Groups	9,311	3	3,104	2,864	0,037
	Within Groups	429,104	396	1,084		
IO_Des	Total	438,415	399			
	Between Groups	6,085	3	2,028	1,592	0,191
	Within Groups	504,515	396	1,274		
	Total	510,600	399			

Setor de especialização

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

CO_Apoio	Between Groups	31,447	27	1,165	1,213	0,216
	Within Groups	357,048	372	0,960		
	Total	388,495	399			
CO_Inovação	Between Groups	38,828	27	1,438	1,739	0,014
	Within Groups	307,705	372	0,827		
	Total	346,533	399			
CO_Objetivos	Between Groups	28,842	27	1,068	1,135	0,296
	Within Groups	350,222	372	0,941		
	Total	379,064	399			
CO_Regras	Between Groups	22,277	27	0,825	1,287	0,157
	Within Groups	238,408	372	0,641		
	Total	260,685	399			
I_AV	Between Groups	51,577	27	1,910	1,343	0,121
	Within Groups	529,201	372	1,423		
	Total	580,778	399			
I_STDI	Between Groups	14,378	27	0,533	1,185	0,243
	Within Groups	167,199	372	0,449		
	Total	181,577	399			
IO_Ob	Between Groups	37,979	27	1,407	0,738	0,828
	Within Groups	708,695	372	1,905		
	Total	746,674	399			
IO_AN	Between Groups	20,945	27	0,776	0,514	0,980
	Within Groups	561,054	372	1,508		
	Total	581,999	399			
IO_PTOL	Between Groups	39,786	27	1,474	1,375	0,104
	Within Groups	398,629	372	1,072		
	Total	438,415	399			
IO_Des	Between Groups	38,106	27	1,411	1,111	0,323
	Within Groups	472,494	372	1,270		
	Total	510,600	399			

Dimensão da empresa

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable			Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
			Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
CO_Apoio	< 10	11 - 50	0,39160	0,20838	0,239	-0,1460	0,9292
		51 - 250	0,45413	0,19760	0,100	-0,0557	0,9639
		> 250	0,34136	0,17411	0,205	-0,1079	0,7906

	11 - 50	< 10	-0,39160	0,20838	0,239	-0,9292	0,1460
		51 - 250	0,06252	0,17371	0,984	-0,3856	0,5107
		> 250	-0,05025	0,14644	0,986	-0,4281	0,3276
	51 - 250	< 10	-0,45413	0,19760	0,100	-0,9639	0,0557
		11 - 50	-0,06252	0,17371	0,984	-0,5107	0,3856
		> 250	-0,11277	0,13065	0,824	-0,4498	0,2243
	> 250	< 10	-0,34136	0,17411	0,205	-0,7906	0,1079
		11 - 50	0,05025	0,14644	0,986	-0,3276	0,4281
		51 - 250	0,11277	0,13065	0,824	-0,2243	0,4498
CO_Inovação	< 10	11 - 50	-0,19021	0,19760	0,771	-0,7000	0,3196
		51 - 250	-0,09905	0,18737	0,952	-0,5825	0,3844
		> 250	-0,22054	0,16511	0,541	-0,6465	0,2054
	11 - 50	< 10	0,19021	0,19760	0,771	-0,3196	0,7000
		51 - 250	0,09116	0,16472	0,946	-0,3338	0,5161
		> 250	-0,03033	0,13886	0,996	-0,3886	0,3279
	51 - 250	< 10	0,09905	0,18737	0,952	-0,3844	0,5825
		11 - 50	-0,09116	0,16472	0,946	-0,5161	0,3338
		> 250	-0,12149	0,12389	0,761	-0,4411	0,1981
	> 250	< 10	0,22054	0,16511	0,541	-0,2054	0,6465
		11 - 50	0,03033	0,13886	0,996	-0,3279	0,3886
		51 - 250	0,12149	0,12389	0,761	-0,1981	0,4411
CO_Objjetivos	< 10	11 - 50	-0,09282	0,20596	0,969	-0,6242	0,4385
		51 - 250	-0,14973	0,19531	0,869	-0,6536	0,3542
		> 250	-0,30660	0,17210	0,284	-0,7506	0,1374
	11 - 50	< 10	0,09282	0,20596	0,969	-0,4385	0,6242
		51 - 250	-0,05690	0,17169	0,987	-0,4999	0,3861
		> 250	-0,21377	0,14474	0,452	-0,5872	0,1597
	51 - 250	< 10	0,14973	0,19531	0,869	-0,3542	0,6536
		11 - 50	0,05690	0,17169	0,987	-0,3861	0,4999
		> 250	-0,15687	0,12913	0,618	-0,4900	0,1763
	> 250	< 10	0,30660	0,17210	0,284	-0,1374	0,7506
		11 - 50	0,21377	0,14474	0,452	-0,1597	0,5872
		51 - 250	0,15687	0,12913	0,618	-0,1763	0,4900
CO_Regras	< 10	11 - 50	0,22104	0,16798	0,553	-0,2123	0,6544
		51 - 250	-0,00705	0,15929	1,000	-0,4180	0,4039
		> 250	-0,24694	0,14036	0,295	-0,6091	0,1152
	11 - 50	< 10	-0,22104	0,16798	0,553	-0,6544	0,2123

		51 - 250	-0,22810	0,14003	0,364	-0,5894	0,1332
		> 250	-,46798*	0,11805	0,001	-0,7726	-0,1634
	51 - 250	< 10	0,00705	0,15929	1,000	-0,4039	0,4180
		11 - 50	0,22810	0,14003	0,364	-0,1332	0,5894
		> 250	-0,23989	0,10532	0,105	-0,5116	0,0318
	> 250	< 10	0,24694	0,14036	0,295	-0,1152	0,6091
		11 - 50	,46798*	0,11805	0,001	0,1634	0,7726
		51 - 250	0,23989	0,10532	0,105	-0,0318	0,5116
I_AV	< 10	11 - 50	-0,16844	0,25599	0,913	-0,8289	0,4920
		51 - 250	-0,09598	0,24275	0,979	-0,7223	0,5303
		> 250	-0,24130	0,21390	0,672	-0,7932	0,3106
	11 - 50	< 10	0,16844	0,25599	0,913	-0,4920	0,8289
		51 - 250	0,07246	0,21340	0,987	-0,4781	0,6230
		> 250	-0,07287	0,17990	0,978	-0,5370	0,3913
	51 - 250	< 10	0,09598	0,24275	0,979	-0,5303	0,7223
		11 - 50	-0,07246	0,21340	0,987	-0,6230	0,4781
		> 250	-0,14533	0,16050	0,802	-0,5594	0,2688
	> 250	< 10	0,24130	0,21390	0,672	-0,3106	0,7932
		11 - 50	0,07287	0,17990	0,978	-0,3913	0,5370
		51 - 250	0,14533	0,16050	0,802	-0,2688	0,5594
I_STDI	< 10	11 - 50	-0,07891	0,14340	0,946	-0,4489	0,2911
		51 - 250	-0,04450	0,13598	0,988	-0,3953	0,3063
		> 250	-0,05838	0,11982	0,962	-0,3675	0,2507
	11 - 50	< 10	0,07891	0,14340	0,946	-0,2911	0,4489
		51 - 250	0,03440	0,11954	0,992	-0,2740	0,3428
		> 250	0,02053	0,10078	0,997	-0,2395	0,2805
	51 - 250	< 10	0,04450	0,13598	0,988	-0,3063	0,3953
		11 - 50	-0,03440	0,11954	0,992	-0,3428	0,2740
		> 250	-0,01388	0,08991	0,999	-0,2458	0,2181
	> 250	< 10	0,05838	0,11982	0,962	-0,2507	0,3675
		11 - 50	-0,02053	0,10078	0,997	-0,2805	0,2395
		51 - 250	0,01388	0,08991	0,999	-0,2181	0,2458
IO_Ob	< 10	11 - 50	0,37597	0,28947	0,564	-0,3709	1,1228
		51 - 250	0,26144	0,27450	0,776	-0,4468	0,9696
		> 250	0,03483	0,24188	0,999	-0,5892	0,6589
	11 - 50	< 10	-0,37597	0,28947	0,564	-1,1228	0,3709
		51 - 250	-0,11452	0,24131	0,965	-0,7371	0,5080

		> 250	-0,34113	0,20343	0,337	-0,8660	0,1837
	51 - 250	< 10	-0,26144	0,27450	0,776	-0,9696	0,4468
		11 - 50	0,11452	0,24131	0,965	-0,5080	0,7371
		> 250	-0,22661	0,18149	0,596	-0,6949	0,2416
	> 250	< 10	-0,03483	0,24188	0,999	-0,6589	0,5892
		11 - 50	0,34113	0,20343	0,337	-0,1837	0,8660
		51 - 250	0,22661	0,18149	0,596	-0,2416	0,6949
IO_AN	< 10	11 - 50	0,29681	0,25451	0,649	-0,3598	0,9534
		51 - 250	0,14991	0,24134	0,925	-0,4728	0,7726
		> 250	-0,12960	0,21266	0,929	-0,6783	0,4191
	11 - 50	< 10	-0,29681	0,25451	0,649	-0,9534	0,3598
		51 - 250	-0,14690	0,21216	0,900	-0,6943	0,4005
		> 250	-0,42642	0,17886	0,082	-0,8879	0,0350
	51 - 250	< 10	-0,14991	0,24134	0,925	-0,7726	0,4728
		11 - 50	0,14690	0,21216	0,900	-0,4005	0,6943
		> 250	-0,27951	0,15957	0,299	-0,6912	0,1322
	> 250	< 10	0,12960	0,21266	0,929	-0,4191	0,6783
		11 - 50	0,42642	0,17886	0,082	-0,0350	0,8879
		51 - 250	0,27951	0,15957	0,299	-0,1322	0,6912
IO_PTOL	< 10	11 - 50	0,02856	0,22283	0,999	-0,5464	0,6035
		51 - 250	0,08709	0,21131	0,976	-0,4581	0,6323
		> 250	0,08038	0,18619	0,973	-0,4000	0,5608
	11 - 50	< 10	-0,02856	0,22283	0,999	-0,6035	0,5464
		51 - 250	0,05853	0,18576	0,989	-0,4207	0,5378
		> 250	0,05183	0,15660	0,987	-0,3522	0,4559
	51 - 250	< 10	-0,08709	0,21131	0,976	-0,6323	0,4581
		11 - 50	-0,05853	0,18576	0,989	-0,5378	0,4207
		> 250	-0,00670	0,13971	1,000	-0,3672	0,3537
	> 250	< 10	-0,08038	0,18619	0,973	-0,5608	0,4000
		11 - 50	-0,05183	0,15660	0,987	-0,4559	0,3522
		51 - 250	0,00670	0,13971	1,000	-0,3537	0,3672
IO_Des	< 10	11 - 50	-0,40384	0,23758	0,325	-1,0168	0,2091
		51 - 250	-0,21306	0,22529	0,780	-0,7943	0,3682
		> 250	-,53253*	0,19852	0,038	-1,0447	-0,0204
	11 - 50	< 10	0,40384	0,23758	0,325	-0,2091	1,0168
		51 - 250	0,19077	0,19805	0,770	-0,3202	0,7017
		> 250	-0,12869	0,16696	0,868	-0,5595	0,3021
	51 - 250	< 10	0,21306	0,22529	0,780	-0,3682	0,7943

	11 - 50	-0,19077	0,19805	0,770	-0,7017	0,3202
	> 250	-0,31947	0,14896	0,141	-0,7038	0,0648
> 250	< 10	,53253*	0,19852	0,038	0,0204	1,0447
	11 - 50	0,12869	0,16696	0,868	-0,3021	0,5595
	51 - 250	0,31947	0,14896	0,141	-0,0648	0,7038

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CO_Apoio	Between Groups	5,402	3	1,801	1,861	0,136
	Within Groups	383,093	396	0,967		
	Total	388,495	399			
CO_Inovação	Between Groups	2,058	3	0,686	0,789	0,501
	Within Groups	344,474	396	0,870		
	Total	346,533	399			
CO_Objetivos	Between Groups	4,806	3	1,602	1,695	0,168
	Within Groups	374,258	396	0,945		
	Total	379,064	399			
CO_Regras	Between Groups	11,725	3	3,908	6,217	0,000
	Within Groups	248,960	396	0,629		
	Total	260,685	399			
I_AV	Between Groups	2,607	3	0,869	0,595	0,619
	Within Groups	578,171	396	1,460		
	Total	580,778	399			
I_STDI	Between Groups	0,154	3	0,051	0,112	0,953
	Within Groups	181,424	396	0,458		
	Total	181,577	399			
IO_Ob	Between Groups	7,384	3	2,461	1,318	0,268
	Within Groups	739,291	396	1,867		
	Total	746,674	399			
IO_AN	Between Groups	10,504	3	3,501	2,426	0,065
	Within Groups					
	Total					

	Within Groups	571,496	396	1,443			
	Total	581,999	399				
IO_PTOL	Between Groups	0,321	3	0,107	0,097	0,962	
	Within Groups	438,094	396	1,106			
	Total	438,415	399				
IO_Des	Between Groups	12,605	3	4,202	3,341	0,019	
	Within Groups	497,995	396	1,258			
	Total	510,600	399				

Cargo

Multiple Comparisons

Tukey HSD

			Mean			95% Confidence Interval	
Dependent Variable			Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
CO_Apoio	Executive	Manager	0,02494	0,14067	0,998	-0,3380	0,3879
		Técnico	-0,17089	0,13372	0,578	-0,5159	0,1741
		Operacional	-0,28554	0,20796	0,517	-0,8221	0,2510
	Manager	Executive	-0,02494	0,14067	0,998	-0,3879	0,3380
		Técnico	-0,19583	0,11718	0,340	-0,4982	0,1065
		Operacional	-0,31048	0,19773	0,397	-0,8206	0,1996
	Técnico	Executive	0,17089	0,13372	0,578	-0,1741	0,5159
		Manager	0,19583	0,11718	0,340	-0,1065	0,4982
		Operacional	-0,11465	0,19284	0,934	-0,6122	0,3829
Operacional	Executive	0,28554	0,20796	0,517	-0,2510	0,8221	
	Manager	0,31048	0,19773	0,397	-0,1996	0,8206	
	Técnico	0,11465	0,19284	0,934	-0,3829	0,6122	
CO_Inovação	Executive	Manager	0,09440	0,13352	0,894	-0,2501	0,4389
		Técnico	0,08225	0,12693	0,916	-0,2452	0,4097
		Operacional	0,00065	0,19739	1,000	-0,5086	0,5099
	Manager	Executive	-0,09440	0,13352	0,894	-0,4389	0,2501
		Técnico	-0,01215	0,11122	1,000	-0,2991	0,2748
		Operacional	-0,09375	0,18768	0,959	-0,5779	0,3904
	Técnico	Executive	-0,08225	0,12693	0,916	-0,4097	0,2452
		Manager	0,01215	0,11122	1,000	-0,2748	0,2991
		Operacional	-0,08160	0,18304	0,970	-0,5538	0,3906
Operacional	Executive	-0,00065	0,19739	1,000	-0,5099	0,5086	
	Manager	0,09375	0,18768	0,959	-0,3904	0,5779	

CO_Objetivos	Executive	Técnico	0,08160	0,18304	0,970	-0,3906	0,5538
		Manager	0,10554	0,13948	0,874	-0,2543	0,4654
		Técnico	0,12481	0,13259	0,783	-0,2173	0,4669
	Manager	Operacional	-0,06651	0,20620	0,988	-0,5985	0,4655
		Executive	-0,10554	0,13948	0,874	-0,4654	0,2543
		Técnico	0,01928	0,11619	0,998	-0,2805	0,3190
	Técnico	Operacional	-0,17204	0,19605	0,817	-0,6778	0,3338
		Executive	-0,12481	0,13259	0,783	-0,4669	0,2173
		Manager	-0,01928	0,11619	0,998	-0,3190	0,2805
	Operacional	Operacional	-0,19132	0,19121	0,749	-0,6846	0,3020
		Executive	0,06651	0,20620	0,988	-0,4655	0,5985
		Manager	0,17204	0,19605	0,817	-0,3338	0,6778
CO_Regras	Executive	Técnico	0,19132	0,19121	0,749	-0,3020	0,6846
		Manager	-0,01108	0,11569	1,000	-0,3096	0,2874
		Técnico	-0,07709	0,10998	0,897	-0,3608	0,2067
	Manager	Operacional	-0,17352	0,17103	0,741	-0,6148	0,2677
		Executive	0,01108	0,11569	1,000	-0,2874	0,3096
		Técnico	-0,06601	0,09637	0,903	-0,3146	0,1826
	Técnico	Operacional	-0,16244	0,16262	0,750	-0,5820	0,2571
		Executive	0,07709	0,10998	0,897	-0,2067	0,3608
		Manager	0,06601	0,09637	0,903	-0,1826	0,3146
	Operacional	Operacional	-0,09644	0,15860	0,929	-0,5056	0,3127
		Executive	0,17352	0,17103	0,741	-0,2677	0,6148
		Manager	0,16244	0,16262	0,750	-0,2571	0,5820
I_AV	Executive	Técnico	0,09644	0,15860	0,929	-0,3127	0,5056
		Manager	-0,22634	0,17229	0,555	-0,6709	0,2182
		Técnico	-0,29544	0,16378	0,273	-0,7180	0,1271
	Manager	Operacional	-0,23709	0,25470	0,788	-0,8942	0,4200
		Executive	0,22634	0,17229	0,555	-0,2182	0,6709
		Técnico	-0,06911	0,14352	0,963	-0,4394	0,3012
	Técnico	Operacional	-0,01075	0,24217	1,000	-0,6355	0,6140
		Executive	0,29544	0,16378	0,273	-0,1271	0,7180
		Manager	0,06911	0,14352	0,963	-0,3012	0,4394
	Operacional	Operacional	0,05835	0,23619	0,995	-0,5510	0,6677
		Executive	0,23709	0,25470	0,788	-0,4200	0,8942
		Manager	0,01075	0,24217	1,000	-0,6140	0,6355
I_STDI	Executive	Técnico	-0,05835	0,23619	0,995	-0,6677	0,5510
		Manager	-0,11788	0,09598	0,609	-0,3655	0,1297
		Técnico	-0,16256	0,09124	0,284	-0,3980	0,0728
	Manager	Operacional	-0,33294	0,14189	0,089	-0,6990	0,0331
		Executive	0,11788	0,09598	0,609	-0,1297	0,3655
		Técnico	-0,04468	0,07995	0,944	-0,2510	0,1616
		Operacional	-0,21505	0,13491	0,383	-0,5631	0,1330

IO_Ob	Técnico	Executive	0,16256	0,09124	0,284	-0,0728	0,3980
		Manager	0,04468	0,07995	0,944	-0,1616	0,2510
		Operacional	-0,17037	0,13158	0,567	-0,5098	0,1691
	Operacional	Executive	0,33294	0,14189	0,089	-0,0331	0,6990
		Manager	0,21505	0,13491	0,383	-0,1330	0,5631
		Técnico	0,17037	0,13158	0,567	-0,1691	0,5098
	Executive	Manager	-0,09015	0,19382	0,967	-0,5902	0,4099
		Técnico	-0,47282	0,18425	0,052	-0,9482	0,0025
		Operacional	-0,46515	0,28653	0,367	-1,2044	0,2741
Manager	Executive	0,09015	0,19382	0,967	-0,4099	0,5902	
	Técnico	-0,38267	0,16145	0,085	-0,7992	0,0339	
	Operacional	-0,37500	0,27243	0,515	-1,0779	0,3279	
IO_AN	Técnico	Executive	0,47282	0,18425	0,052	-0,0025	0,9482
		Manager	0,38267	0,16145	0,085	-0,0339	0,7992
		Operacional	0,00767	0,26570	1,000	-0,6778	0,6932
	Operacional	Executive	0,46515	0,28653	0,367	-0,2741	1,2044
		Manager	0,37500	0,27243	0,515	-0,3279	1,0779
		Técnico	-0,00767	0,26570	1,000	-0,6932	0,6778
	Executive	Manager	-0,00871	0,17101	1,000	-0,4499	0,4325
		Técnico	-0,32539	0,16256	0,189	-0,7448	0,0940
		Operacional	-0,57726	0,25280	0,104	-1,2295	0,0750
Manager	Executive	0,00871	0,17101	1,000	-0,4325	0,4499	
	Técnico	-0,31668	0,14245	0,119	-0,6842	0,0508	
	Operacional	-0,56855	0,24036	0,086	-1,1887	0,0516	
IO_PTOL	Técnico	Executive	0,32539	0,16256	0,189	-0,0940	0,7448
		Manager	0,31668	0,14245	0,119	-0,0508	0,6842
		Operacional	-0,25187	0,23442	0,705	-0,8567	0,3529
	Operacional	Executive	0,57726	0,25280	0,104	-0,0750	1,2295
		Manager	0,56855	0,24036	0,086	-0,0516	1,1887
		Técnico	0,25187	0,23442	0,705	-0,3529	0,8567
	Executive	Manager	0,24919	0,14830	0,335	-0,1334	0,6318
		Técnico	,43670*	0,14097	0,011	0,0730	0,8004
		Operacional	0,07042	0,21923	0,989	-0,4952	0,6360
Manager	Executive	-0,24919	0,14830	0,335	-0,6318	0,1334	
	Técnico	0,18752	0,12353	0,428	-0,1312	0,5062	
	Operacional	-0,17876	0,20844	0,827	-0,7165	0,3590	
Técnico	Executive	-,43670*	0,14097	0,011	-0,8004	-0,0730	
	Manager	-0,18752	0,12353	0,428	-0,5062	0,1312	
	Operacional	-0,36628	0,20329	0,274	-0,8908	0,1582	
Operacional	Executive	-0,07042	0,21923	0,989	-0,6360	0,4952	
	Manager	0,17876	0,20844	0,827	-0,3590	0,7165	
	Técnico	0,36628	0,20329	0,274	-0,1582	0,8908	

IO_Des	Executive	Manager	-0,38745	0,16077	0,077	-0,8022	0,0273
		Técnico	-0,33680	0,15283	0,124	-0,7311	0,0575
		Operacional	-0,44793	0,23767	0,236	-1,0611	0,1652
	Manager	Executive	0,38745	0,16077	0,077	-0,0273	0,8022
		Técnico	0,05065	0,13392	0,982	-0,2949	0,3962
		Operacional	-0,06048	0,22597	0,993	-0,6435	0,5225
	Técnico	Executive	0,33680	0,15283	0,124	-0,0575	0,7311
		Manager	-0,05065	0,13392	0,982	-0,3962	0,2949
		Operacional	-0,11113	0,22039	0,958	-0,6797	0,4575
Operacional	Executive	0,44793	0,23767	0,236	-0,1652	1,0611	
	Manager	0,06048	0,22597	0,993	-0,5225	0,6435	
	Técnico	0,11113	0,22039	0,958	-0,4575	0,6797	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CO_Apoio	Between Groups	4,540	3	1,513	1,561	0,198
	Within Groups	383,955	396	0,970		
	Total	388,495	399			
CO_Inovação	Between Groups	0,625	3	0,208	0,239	0,869
	Within Groups	345,908	396	0,874		
	Total	346,533	399			
CO_Objetivos	Between Groups	1,593	3	0,531	0,557	0,644
	Within Groups	377,471	396	0,953		
	Total	379,064	399			
CO_Regras	Between Groups	0,983	3	0,328	0,499	0,683
	Within Groups	259,703	396	0,656		
	Total	260,685	399			
I_AV	Between Groups	4,825	3	1,608	1,106	0,347
	Within Groups	575,953	396	1,454		
	Total	580,778	399			
I_STDI	Between Groups	2,837	3	0,946	2,095	0,100
	Within Groups	178,740	396	0,451		

IO_Ob	Total	181,577	399			
	Between Groups	17,784	3	5,928	3,221	0,023
	Within Groups	728,890	396	1,841		
IO_AN	Total	746,674	399			
	Between Groups	14,621	3	4,874	3,402	0,018
	Within Groups	567,378	396	1,433		
IO_PTOL	Total	581,999	399			
	Between Groups	11,724	3	3,908	3,627	0,013
	Within Groups	426,691	396	1,078		
IO_Des	Total	438,415	399			
	Between Groups	9,118	3	3,039	2,400	0,067
	Within Groups	501,481	396	1,266		
	Total	510,600	399			

Antiguidade

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable			Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Difference (I-J)	Lower Bound
CO_Apoio	< 1 ano	1 - 5 anos	0,13186	0,13194	0,918	-0,2460	0,5097
		6 - 10 anos	-0,01511	0,16214	1,000	-0,4794	0,4492
		11 - 15 anos	-0,03475	0,22523	1,000	-0,6798	0,6103
		16 - 20 anos	0,26062	0,25108	0,905	-0,4584	0,9797
		> 20 anos	0,32208	0,20102	0,598	-0,2536	0,8978
	1 - 5 anos	< 1 ano	-0,13186	0,13194	0,918	-0,5097	0,2460
		6 - 10 anos	-0,14696	0,14217	0,906	-0,5541	0,2602
		11 - 15 anos	-0,16660	0,21131	0,969	-0,7718	0,4385
		16 - 20 anos	0,12876	0,23867	0,995	-0,5547	0,8123
		> 20 anos	0,19022	0,18529	0,909	-0,3404	0,7209
6 - 10 anos	< 1 ano	0,01511	0,16214	1,000	-0,4492	0,4794	
	1 - 5 anos	0,14696	0,14217	0,906	-0,2602	0,5541	

		11 - 15 anos	-0,01964	0,23137	1,000	-0,6822	0,6430
		16 - 20 anos	0,27573	0,25660	0,891	-0,4591	1,0106
		> 20 anos	0,33718	0,20788	0,584	-0,2581	0,9325
11 - 15 anos		< 1 ano	0,03475	0,22523	1,000	-0,6103	0,6798
		1 - 5 anos	0,16660	0,21131	0,969	-0,4385	0,7718
		6 - 10 anos	0,01964	0,23137	1,000	-0,6430	0,6822
		16 - 20 anos	0,29537	0,30047	0,923	-0,5651	1,1559
		> 20 anos	0,35682	0,26010	0,744	-0,3880	1,1017
16 - 20 anos		< 1 ano	-0,26062	0,25108	0,905	-0,9797	0,4584
		1 - 5 anos	-0,12876	0,23867	0,995	-0,8123	0,5547
		6 - 10 anos	-0,27573	0,25660	0,891	-1,0106	0,4591
		11 - 15 anos	-0,29537	0,30047	0,923	-1,1559	0,5651
		> 20 anos	0,06146	0,28278	1,000	-0,7484	0,8713
> 20 anos		< 1 ano	-0,32208	0,20102	0,598	-0,8978	0,2536
		1 - 5 anos	-0,19022	0,18529	0,909	-0,7209	0,3404
		6 - 10 anos	-0,33718	0,20788	0,584	-0,9325	0,2581
		11 - 15 anos	-0,35682	0,26010	0,744	-1,1017	0,3880
		16 - 20 anos	-0,06146	0,28278	1,000	-0,8713	0,7484
CO_Inovação	< 1 ano	1 - 5 anos	0,18460	0,12482	0,678	-0,1729	0,5421
		6 - 10 anos	0,20579	0,15339	0,762	-0,2335	0,6451
		11 - 15 anos	0,09608	0,21308	0,998	-0,5141	0,7063
		16 - 20 anos	0,27766	0,23753	0,851	-0,4026	0,9579
		> 20 anos	0,22329	0,19017	0,849	-0,3213	0,7679
1 - 5 anos		< 1 ano	-0,18460	0,12482	0,678	-0,5421	0,1729
		6 - 10 anos	0,02118	0,13450	1,000	-0,3640	0,4064
		11 - 15 anos	-0,08852	0,19991	0,998	-0,6610	0,4840
		16 - 20 anos	0,09306	0,22579	0,998	-0,5536	0,7397
		> 20 anos	0,03869	0,17529	1,000	-0,4633	0,5407
6 - 10 anos		< 1 ano	-0,20579	0,15339	0,762	-0,6451	0,2335
		1 - 5 anos	-0,02118	0,13450	1,000	-0,4064	0,3640
		11 - 15 anos	-0,10970	0,21889	0,996	-0,7366	0,5171
		16 - 20 anos	0,07188	0,24276	1,000	-0,6233	0,7671
		> 20 anos	0,01750	0,19666	1,000	-0,5457	0,5807
11 - 15 anos		< 1 ano	-0,09608	0,21308	0,998	-0,7063	0,5141

		1 - 5 anos	0,08852	0,19991	0,998	-0,4840	0,6610
		6 - 10 anos	0,10970	0,21889	0,996	-0,5171	0,7366
		16 - 20 anos	0,18158	0,28426	0,988	-0,6325	0,9956
		> 20 anos	0,12721	0,24607	0,996	-0,5775	0,8319
	16 - 20 anos	< 1 ano	-0,27766	0,23753	0,851	-0,9579	0,4026
		1 - 5 anos	-0,09306	0,22579	0,998	-0,7397	0,5536
		6 - 10 anos	-0,07188	0,24276	1,000	-0,7671	0,6233
		11 - 15 anos	-0,18158	0,28426	0,988	-0,9956	0,6325
		> 20 anos	-0,05437	0,26752	1,000	-0,8205	0,7117
	> 20 anos	< 1 ano	-0,22329	0,19017	0,849	-0,7679	0,3213
		1 - 5 anos	-0,03869	0,17529	1,000	-0,5407	0,4633
		6 - 10 anos	-0,01750	0,19666	1,000	-0,5807	0,5457
		11 - 15 anos	-0,12721	0,24607	0,996	-0,8319	0,5775
		16 - 20 anos	0,05437	0,26752	1,000	-0,7117	0,8205
CO_Objetivos	< 1 ano	1 - 5 anos	0,13451	0,13072	0,908	-0,2398	0,5089
		6 - 10 anos	0,09324	0,16063	0,992	-0,3668	0,5533
		11 - 15 anos	0,07165	0,22314	1,000	-0,5674	0,7107
		16 - 20 anos	0,28007	0,24875	0,870	-0,4323	0,9924
		> 20 anos	-0,02463	0,19915	1,000	-0,5950	0,5457
	1 - 5 anos	< 1 ano	-0,13451	0,13072	0,908	-0,5089	0,2398
		6 - 10 anos	-0,04128	0,14085	1,000	-0,4447	0,3621
		11 - 15 anos	-0,06287	0,20935	1,000	-0,6624	0,5367
		16 - 20 anos	0,14555	0,23645	0,990	-0,5316	0,8227
		> 20 anos	-0,15914	0,18357	0,954	-0,6848	0,3666
	6 - 10 anos	< 1 ano	-0,09324	0,16063	0,992	-0,5533	0,3668
		1 - 5 anos	0,04128	0,14085	1,000	-0,3621	0,4447
		11 - 15 anos	-0,02159	0,22922	1,000	-0,6780	0,6349
		16 - 20 anos	0,18683	0,25422	0,978	-0,5412	0,9149
		> 20 anos	-0,11787	0,20595	0,993	-0,7077	0,4719
	11 - 15 anos	< 1 ano	-0,07165	0,22314	1,000	-0,7107	0,5674
		1 - 5 anos	0,06287	0,20935	1,000	-0,5367	0,6624
		6 - 10 anos	0,02159	0,22922	1,000	-0,6349	0,6780
		16 - 20 anos	0,20842	0,29768	0,982	-0,6441	1,0609
		> 20 anos	-0,09627	0,25768	0,999	-0,8342	0,6417
	16 - 20 anos	< 1 ano	-0,28007	0,24875	0,870	-0,9924	0,4323

		1 - 5 anos	-0,14555	0,23645	0,990	-0,8227	0,5316
		6 - 10 anos	-0,18683	0,25422	0,978	-0,9149	0,5412
		11 - 15 anos	-0,20842	0,29768	0,982	-1,0609	0,6441
		> 20 anos	-0,30470	0,28015	0,886	-1,1070	0,4976
	> 20 anos	< 1 ano	0,02463	0,19915	1,000	-0,5457	0,5950
		1 - 5 anos	0,15914	0,18357	0,954	-0,3666	0,6848
		6 - 10 anos	0,11787	0,20595	0,993	-0,4719	0,7077
		11 - 15 anos	0,09627	0,25768	0,999	-0,6417	0,8342
		16 - 20 anos	0,30470	0,28015	0,886	-0,4976	1,1070
CO_Regras	< 1 ano	1 - 5 anos	0,08085	0,10754	0,975	-0,2271	0,3888
		6 - 10 anos	-0,20099	0,13215	0,651	-0,5794	0,1775
		11 - 15 anos	-0,16406	0,18357	0,948	-0,6898	0,3616
		16 - 20 anos	-0,05308	0,20464	1,000	-0,6391	0,5330
		> 20 anos	-0,20036	0,16384	0,826	-0,6696	0,2688
	1 - 5 anos	< 1 ano	-0,08085	0,10754	0,975	-0,3888	0,2271
		6 - 10 anos	-0,28185	0,11588	0,148	-0,6137	0,0500
		11 - 15 anos	-0,24492	0,17223	0,714	-0,7381	0,2483
		16 - 20 anos	-0,13394	0,19453	0,983	-0,6910	0,4231
		> 20 anos	-0,28122	0,15102	0,427	-0,7137	0,1513
	6 - 10 anos	< 1 ano	0,20099	0,13215	0,651	-0,1775	0,5794
		1 - 5 anos	0,28185	0,11588	0,148	-0,0500	0,6137
		11 - 15 anos	0,03693	0,18858	1,000	-0,5031	0,5770
		16 - 20 anos	0,14791	0,20914	0,981	-0,4510	0,7468
		> 20 anos	0,00063	0,16943	1,000	-0,4846	0,4858
	11 - 15 anos	< 1 ano	0,16406	0,18357	0,948	-0,3616	0,6898
		1 - 5 anos	0,24492	0,17223	0,714	-0,2483	0,7381
		6 - 10 anos	-0,03693	0,18858	1,000	-0,5770	0,5031
		16 - 20 anos	0,11098	0,24490	0,998	-0,5904	0,8123
		> 20 anos	-0,03630	0,21199	1,000	-0,6434	0,5708
	16 - 20 anos	< 1 ano	0,05308	0,20464	1,000	-0,5330	0,6391
		1 - 5 anos	0,13394	0,19453	0,983	-0,4231	0,6910
		6 - 10 anos	-0,14791	0,20914	0,981	-0,7468	0,4510
		11 - 15 anos	-0,11098	0,24490	0,998	-0,8123	0,5904
		> 20 anos	-0,14728	0,23047	0,988	-0,8073	0,5128
	> 20 anos	< 1 ano	0,20036	0,16384	0,826	-0,2688	0,6696

		1 - 5 anos	0,28122	0,15102	0,427	-0,1513	0,7137
		6 - 10 anos	-0,00063	0,16943	1,000	-0,4858	0,4846
		11 - 15 anos	0,03630	0,21199	1,000	-0,5708	0,6434
		16 - 20 anos	0,14728	0,23047	0,988	-0,5128	0,8073
I_AV	< 1 ano	1 - 5 anos	-0,35458	0,16015	0,234	-0,8132	0,1040
		6 - 10 anos	-0,01043	0,19680	1,000	-0,5740	0,5532
		11 - 15 anos	0,00867	0,27337	1,000	-0,7742	0,7916
		16 - 20 anos	0,30903	0,30474	0,913	-0,5637	1,1817
		> 20 anos	-0,10584	0,24398	0,998	-0,8046	0,5929
	1 - 5 anos	< 1 ano	0,35458	0,16015	0,234	-0,1040	0,8132
		6 - 10 anos	0,34415	0,17256	0,347	-0,1500	0,8383
		11 - 15 anos	0,36326	0,25648	0,717	-0,3712	1,0978
		16 - 20 anos	0,66361	0,28968	0,200	-0,1660	1,4932
		> 20 anos	0,24875	0,22489	0,879	-0,3953	0,8928
	6 - 10 anos	< 1 ano	0,01043	0,19680	1,000	-0,5532	0,5740
		1 - 5 anos	-0,34415	0,17256	0,347	-0,8383	0,1500
		11 - 15 anos	0,01910	0,28082	1,000	-0,7851	0,8233
		16 - 20 anos	0,31946	0,31145	0,909	-0,5725	1,2114
		> 20 anos	-0,09541	0,25231	0,999	-0,8180	0,6272
	11 - 15 anos	< 1 ano	-0,00867	0,27337	1,000	-0,7916	0,7742
		1 - 5 anos	-0,36326	0,25648	0,717	-1,0978	0,3712
		6 - 10 anos	-0,01910	0,28082	1,000	-0,8233	0,7851
		16 - 20 anos	0,30035	0,36469	0,963	-0,7441	1,3448
		> 20 anos	-0,11451	0,31569	0,999	-1,0186	0,7896
	16 - 20 anos	< 1 ano	-0,30903	0,30474	0,913	-1,1817	0,5637
		1 - 5 anos	-0,66361	0,28968	0,200	-1,4932	0,1660
		6 - 10 anos	-0,31946	0,31145	0,909	-1,2114	0,5725
		11 - 15 anos	-0,30035	0,36469	0,963	-1,3448	0,7441
		> 20 anos	-0,41486	0,34322	0,833	-1,3978	0,5680
	> 20 anos	< 1 ano	0,10584	0,24398	0,998	-0,5929	0,8046
		1 - 5 anos	-0,24875	0,22489	0,879	-0,8928	0,3953
		6 - 10 anos	0,09541	0,25231	0,999	-0,6272	0,8180
		11 - 15 anos	0,11451	0,31569	0,999	-0,7896	1,0186
		16 - 20 anos	0,41486	0,34322	0,833	-0,5680	1,3978

I_STDI	< 1 ano	1 - 5 anos	-0,17362	0,08936	0,378	-0,4295	0,0823
		6 - 10 anos	-0,08089	0,10981	0,977	-0,3954	0,2336
		11 - 15 anos	-0,29502	0,15254	0,383	-0,7319	0,1418
		16 - 20 anos	0,05200	0,17005	1,000	-0,4350	0,5390
		> 20 anos	-0,38737	0,13614	0,053	-0,7773	0,0025
	1 - 5 anos	< 1 ano	0,17362	0,08936	0,378	-0,0823	0,4295
		6 - 10 anos	0,09273	0,09629	0,929	-0,1830	0,3685
		11 - 15 anos	-0,12140	0,14311	0,958	-0,5312	0,2885
		16 - 20 anos	0,22562	0,16164	0,730	-0,2373	0,6885
		> 20 anos	-0,21375	0,12549	0,530	-0,5731	0,1456
	6 - 10 anos	< 1 ano	0,08089	0,10981	0,977	-0,2336	0,3954
		1 - 5 anos	-0,09273	0,09629	0,929	-0,3685	0,1830
		11 - 15 anos	-0,21413	0,15670	0,747	-0,6629	0,2346
		16 - 20 anos	0,13289	0,17379	0,973	-0,3648	0,6306
		> 20 anos	-0,30648	0,14079	0,251	-0,7097	0,0967
	11 - 15 anos	< 1 ano	0,29502	0,15254	0,383	-0,1418	0,7319
		1 - 5 anos	0,12140	0,14311	0,958	-0,2885	0,5312
		6 - 10 anos	0,21413	0,15670	0,747	-0,2346	0,6629
		16 - 20 anos	0,34702	0,20350	0,529	-0,2358	0,9298
		> 20 anos	-0,09235	0,17616	0,995	-0,5968	0,4121
	16 - 20 anos	< 1 ano	-0,05200	0,17005	1,000	-0,5390	0,4350
		1 - 5 anos	-0,22562	0,16164	0,730	-0,6885	0,2373
		6 - 10 anos	-0,13289	0,17379	0,973	-0,6306	0,3648
		11 - 15 anos	-0,34702	0,20350	0,529	-0,9298	0,2358
> 20 anos		-0,43937	0,19152	0,199	-0,9878	0,1091	
> 20 anos	< 1 ano	0,38737	0,13614	0,053	-0,0025	0,7773	
	1 - 5 anos	0,21375	0,12549	0,530	-0,1456	0,5731	
	6 - 10 anos	0,30648	0,14079	0,251	-0,0967	0,7097	
	11 - 15 anos	0,09235	0,17616	0,995	-0,4121	0,5968	
	16 - 20 anos	0,43937	0,19152	0,199	-0,1091	0,9878	
IO_Ob	< 1 ano	1 - 5 anos	-0,01145	0,18212	1,000	-0,5330	0,5101
		6 - 10 anos	-0,45145	0,22380	0,334	-1,0924	0,1895
		11 - 15 anos	0,16169	0,31087	0,995	-0,7286	1,0520
		16 - 20 anos	-0,23621	0,34655	0,984	-1,2287	0,7562
		> 20 anos					

		> 20 anos	0,20110	0,27746	0,979	-0,5935	0,9957
	1 - 5 anos	< 1 ano	0,01145	0,18212	1,000	-0,5101	0,5330
		6 - 10 anos	-0,43999	0,19624	0,221	-1,0020	0,1220
		11 - 15 anos	0,17314	0,29166	0,991	-0,6621	1,0084
		16 - 20 anos	-0,22476	0,32943	0,984	-1,1682	0,7187
		> 20 anos	0,21255	0,25575	0,962	-0,5199	0,9450
	6 - 10 anos	< 1 ano	0,45145	0,22380	0,334	-0,1895	1,0924
		1 - 5 anos	0,43999	0,19624	0,221	-0,1220	1,0020
		11 - 15 anos	0,61313	0,31935	0,391	-0,3014	1,5277
		16 - 20 anos	0,21524	0,35417	0,990	-0,7990	1,2295
		> 20 anos	0,65255	0,28692	0,207	-0,1691	1,4742
	11 - 15 anos	< 1 ano	-0,16169	0,31087	0,995	-1,0520	0,7286
		1 - 5 anos	-0,17314	0,29166	0,991	-1,0084	0,6621
		6 - 10 anos	-0,61313	0,31935	0,391	-1,5277	0,3014
		16 - 20 anos	-0,39789	0,41473	0,930	-1,5856	0,7898
		> 20 anos	0,03941	0,35900	1,000	-0,9887	1,0675
	16 - 20 anos	< 1 ano	0,23621	0,34655	0,984	-0,7562	1,2287
		1 - 5 anos	0,22476	0,32943	0,984	-0,7187	1,1682
		6 - 10 anos	-0,21524	0,35417	0,990	-1,2295	0,7990
		11 - 15 anos	0,39789	0,41473	0,930	-0,7898	1,5856
		> 20 anos	0,43731	0,39030	0,873	-0,6804	1,5551
	> 20 anos	< 1 ano	-0,20110	0,27746	0,979	-0,9957	0,5935
		1 - 5 anos	-0,21255	0,25575	0,962	-0,9450	0,5199
		6 - 10 anos	-0,65255	0,28692	0,207	-1,4742	0,1691
		11 - 15 anos	-0,03941	0,35900	1,000	-1,0675	0,9887
		16 - 20 anos	-0,43731	0,39030	0,873	-1,5551	0,6804
IO_AN	< 1 ano	1 - 5 anos	-0,23750	0,16160	0,684	-0,7003	0,2253
		6 - 10 anos	-0,21992	0,19858	0,878	-0,7886	0,3488
		11 - 15 anos	0,00843	0,27585	1,000	-0,7815	0,7984
		16 - 20 anos	0,16107	0,30750	0,995	-0,7196	1,0417
		> 20 anos	-0,11215	0,24620	0,998	-0,8172	0,5929
	1 - 5 anos	< 1 ano	0,23750	0,16160	0,684	-0,2253	0,7003
		6 - 10 anos	0,01757	0,17413	1,000	-0,4811	0,5162
		11 - 15 anos	0,24593	0,25880	0,933	-0,4952	0,9871

		16 - 20 anos	0,39856	0,29231	0,749	-0,4386	1,2357
		> 20 anos	0,12534	0,22693	0,994	-0,5245	0,7752
6 - 10 anos		< 1 ano	0,21992	0,19858	0,878	-0,3488	0,7886
		1 - 5 anos	-0,01757	0,17413	1,000	-0,5162	0,4811
		11 - 15 anos	0,22836	0,28337	0,966	-0,5832	1,0399
		16 - 20 anos	0,38099	0,31427	0,831	-0,5190	1,2810
		> 20 anos	0,10777	0,25460	0,998	-0,6213	0,8369
11 - 15 anos		< 1 ano	-0,00843	0,27585	1,000	-0,7984	0,7815
		1 - 5 anos	-0,24593	0,25880	0,933	-0,9871	0,4952
		6 - 10 anos	-0,22836	0,28337	0,966	-1,0399	0,5832
		16 - 20 anos	0,15263	0,36800	0,998	-0,9012	1,2065
		> 20 anos	-0,12059	0,31855	0,999	-1,0329	0,7917
16 - 20 anos		< 1 ano	-0,16107	0,30750	0,995	-1,0417	0,7196
		1 - 5 anos	-0,39856	0,29231	0,749	-1,2357	0,4386
		6 - 10 anos	-0,38099	0,31427	0,831	-1,2810	0,5190
		11 - 15 anos	-0,15263	0,36800	0,998	-1,2065	0,9012
		> 20 anos	-0,27322	0,34633	0,969	-1,2650	0,7186
> 20 anos		< 1 ano	0,11215	0,24620	0,998	-0,5929	0,8172
		1 - 5 anos	-0,12534	0,22693	0,994	-0,7752	0,5245
		6 - 10 anos	-0,10777	0,25460	0,998	-0,8369	0,6213
		11 - 15 anos	0,12059	0,31855	0,999	-0,7917	1,0329
		16 - 20 anos	0,27322	0,34633	0,969	-0,7186	1,2650
IO_PTOL	< 1 ano	1 - 5 anos	0,00186	0,13277	1,000	-0,3784	0,3821
		6 - 10 anos	-0,04505	0,16316	1,000	-0,5123	0,4222
		11 - 15 anos	-0,63012	0,22664	0,063	-1,2792	0,0189
		16 - 20 anos	-0,29328	0,25265	0,855	-1,0168	0,4303
		> 20 anos	-1,19189*	0,20228	0,000	-1,7712	-0,6126
1 - 5 anos		< 1 ano	-0,00186	0,13277	1,000	-0,3821	0,3784
		6 - 10 anos	-0,04690	0,14306	0,999	-0,4566	0,3628
		11 - 15 anos	-,63198*	0,21263	0,037	-1,2409	-0,0230
		16 - 20 anos	-0,29513	0,24016	0,823	-0,9829	0,3927
		> 20 anos	-1,19374*	0,18645	0,000	-1,7277	-0,6598
6 - 10 anos		< 1 ano	0,04505	0,16316	1,000	-0,4222	0,5123
		1 - 5 anos	0,04690	0,14306	0,999	-0,3628	0,4566

		11 - 15 anos	-0,58507	0,23282	0,123	-1,2518	0,0817
		16 - 20 anos	-0,24823	0,25821	0,930	-0,9877	0,4912
		> 20 anos	-1,14684*	0,20918	0,000	-1,7459	-0,5478
	11 - 15 anos	< 1 ano	0,63012	0,22664	0,063	-0,0189	1,2792
		1 - 5 anos	,63198*	0,21263	0,037	0,0230	1,2409
		6 - 10 anos	0,58507	0,23282	0,123	-0,0817	1,2518
		16 - 20 anos	0,33684	0,30235	0,875	-0,5290	1,2027
		> 20 anos	-0,56176	0,26173	0,266	-1,3113	0,1878
	16 - 20 anos	< 1 ano	0,29328	0,25265	0,855	-0,4303	1,0168
		1 - 5 anos	0,29513	0,24016	0,823	-0,3927	0,9829
		6 - 10 anos	0,24823	0,25821	0,930	-0,4912	0,9877
		11 - 15 anos	-0,33684	0,30235	0,875	-1,2027	0,5290
		> 20 anos	-,89861*	0,28455	0,021	-1,7135	-0,0837
	> 20 anos	< 1 ano	1,19189*	0,20228	0,000	0,6126	1,7712
		1 - 5 anos	1,19374*	0,18645	0,000	0,6598	1,7277
		6 - 10 anos	1,14684*	0,20918	0,000	0,5478	1,7459
		11 - 15 anos	0,56176	0,26173	0,266	-0,1878	1,3113
		16 - 20 anos	,89861*	0,28455	0,021	0,0837	1,7135
IO_Des	< 1 ano	1 - 5 anos	-0,07056	0,15185	0,997	-0,5054	0,3643
		6 - 10 anos	-0,21102	0,18660	0,868	-0,7454	0,3234
		11 - 15 anos	-0,10759	0,25920	0,998	-0,8499	0,6347
		16 - 20 anos	-0,02917	0,28895	1,000	-0,8567	0,7983
		> 20 anos	0,00682	0,23134	1,000	-0,6557	0,6693
	1 - 5 anos	< 1 ano	0,07056	0,15185	0,997	-0,3643	0,5054
		6 - 10 anos	-0,14047	0,16362	0,956	-0,6090	0,3281
		11 - 15 anos	-0,03703	0,24319	1,000	-0,7335	0,6594
		16 - 20 anos	0,04139	0,27467	1,000	-0,7452	0,8280
		> 20 anos	0,07738	0,21324	0,999	-0,5333	0,6881
	6 - 10 anos	< 1 ano	0,21102	0,18660	0,868	-0,3234	0,7454
		1 - 5 anos	0,14047	0,16362	0,956	-0,3281	0,6090
		11 - 15 anos	0,10343	0,26627	0,999	-0,6591	0,8660
		16 - 20 anos	0,18185	0,29531	0,990	-0,6638	1,0276
		> 20 anos	0,21784	0,23923	0,944	-0,4673	0,9030
	11 - 15 anos	< 1 ano	0,10759	0,25920	0,998	-0,6347	0,8499

	1 - 5 anos	0,03703	0,24319	1,000	-0,6594	0,7335
	6 - 10 anos	-0,10343	0,26627	0,999	-0,8660	0,6591
	16 - 20 anos	0,07842	0,34579	1,000	-0,9119	1,0687
	> 20 anos	0,11441	0,29933	0,999	-0,7428	0,9716
16 - 20 anos	< 1 ano	0,02917	0,28895	1,000	-0,7983	0,8567
	1 - 5 anos	-0,04139	0,27467	1,000	-0,8280	0,7452
	6 - 10 anos	-0,18185	0,29531	0,990	-1,0276	0,6638
	11 - 15 anos	-0,07842	0,34579	1,000	-1,0687	0,9119
	> 20 anos	0,03599	0,32543	1,000	-0,8960	0,9680
> 20 anos	< 1 ano	-0,00682	0,23134	1,000	-0,6693	0,6557
	1 - 5 anos	-0,07738	0,21324	0,999	-0,6881	0,5333
	6 - 10 anos	-0,21784	0,23923	0,944	-0,9030	0,4673
	11 - 15 anos	-0,11441	0,29933	0,999	-0,9716	0,7428
	16 - 20 anos	-0,03599	0,32543	1,000	-0,9680	0,8960

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CO_Apoio	Between Groups	4,486	5	0,897	0,921	0,467
	Within Groups	384,009	394	0,975		
	Total	388,495	399			
CO_Inovação	Between Groups	2,845	5	0,569	0,652	0,660
	Within Groups	343,688	394	0,872		
	Total	346,533	399			
CO_Objetivos	Between Groups	2,155	5	0,431	0,451	0,813
	Within Groups	376,909	394	0,957		
	Total	379,064	399			
CO_Regras	Between Groups	5,593	5	1,119	1,728	0,127
	Within Groups	255,092	394	0,647		
	Total	260,685	399			
I_AV	Between Groups	15,069	5	3,014	2,099	0,065

	Within Groups	565,709	394	1,436			
	Total	580,778	399				
I_STDI	Between Groups	5,434	5	1,087	2,431	0,035	não no post-hoc
	Within Groups	176,143	394	0,447			ver local de trabalho
	Total	181,577	399				
IO_Ob	Between Groups	15,099	5	3,020	1,626	0,152	
	Within Groups	731,576	394	1,857			
	Total	746,674	399				
IO_AN	Between Groups	5,989	5	1,198	0,819	0,536	
	Within Groups	576,010	394	1,462			
	Total	581,999	399				
IO_PTOL	Between Groups	49,581	5	9,916	10,048	0,000	
	Within Groups	388,834	394	0,987			
	Total	438,415	399				
IO_Des	Between Groups	2,003	5	0,401	0,310	0,907	
	Within Groups	508,597	394	1,291			
	Total	510,600	399				

Percepção Económica

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
CO_Apoio	Considero-me financeiramente seguro	Considero que tenho rendimentos suficientes	0,24123	0,11192	0,199	-0,0655	0,5479
		Considero-me pobre	,56706*	0,17747	0,013	0,0807	1,0534
		Considero-me muito pobre	1,15405	0,56817	0,253	-0,4030	2,7111

		Não sei responder	-0,31564	0,30695	0,842	-1,1568	0,5255
Considero que tenho rendimentos suficientes		Considero-me financeiramente seguro	-0,24123	0,11192	0,199	-0,5479	0,0655
		Considero-me pobre	0,32583	0,16441	0,277	-0,1247	0,7764
		Considero-me muito pobre	0,91282	0,56423	0,487	-0,6334	2,4591
Considero-me pobre		Não sei responder	-0,55688	0,29959	0,342	-1,3779	0,2641
		Considero-me financeiramente seguro	-,56706*	0,17747	0,013	-1,0534	-0,0807
		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,32583	0,16441	0,277	-0,7764	0,1247
Considero-me muito pobre		Considero-me muito pobre	0,58699	0,58080	0,850	-1,0046	2,1786
		Não sei responder	-0,88271	0,32974	0,059	-1,7863	0,0209
		Considero-me financeiramente seguro	-1,15405	0,56817	0,253	-2,7111	0,4030
Considero-me muito pobre		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,91282	0,56423	0,487	-2,4591	0,6334
		Considero-me pobre	-0,58699	0,58080	0,850	-2,1786	1,0046
		Não sei responder	-1,46970	0,63250	0,140	-3,2030	0,2636
Não sei responder		Considero-me financeiramente seguro	0,31564	0,30695	0,842	-0,5255	1,1568
		Considero que tenho rendimentos suficientes	0,55688	0,29959	0,342	-0,2641	1,3779
		Considero-me pobre	0,88271	0,32974	0,059	-0,0209	1,7863
CO_Inovação		Considero-me muito pobre	1,46970	0,63250	0,140	-0,2636	3,2030
		Considero-me financeiramente seguro	0,21877	0,10593	0,237	-0,0715	0,5091
		Considero que tenho rendimentos suficientes	0,21877	0,10593	0,237	-0,0715	0,5091

	Considero-me pobre	,51376*	0,16798	0,020	0,0534	0,9741
	Considero-me muito pobre	0,88063	0,53779	0,474	-0,5932	2,3544
	Não sei responder	-0,32770	0,29054	0,792	-1,1239	0,4685
Considero que tenho rendimentos suficientes	Considero-me financeiramente seguro	-0,21877	0,10593	0,237	-0,5091	0,0715
	Considero-me pobre	0,29499	0,15562	0,321	-0,1315	0,7214
	Considero-me muito pobre	0,66186	0,53406	0,728	-0,8017	2,1254
	Não sei responder	-0,54647	0,28357	0,305	-1,3236	0,2306
Considero-me pobre	Considero-me financeiramente seguro	-,51376*	0,16798	0,020	-0,9741	-0,0534
	Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,29499	0,15562	0,321	-0,7214	0,1315
	Considero-me muito pobre	0,36687	0,54974	0,963	-1,1397	1,8734
	Não sei responder	-0,84146	0,31210	0,056	-1,6968	0,0138
Considero-me muito pobre	Considero-me financeiramente seguro	-0,88063	0,53779	0,474	-2,3544	0,5932
	Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,66186	0,53406	0,728	-2,1254	0,8017
	Considero-me pobre	-0,36687	0,54974	0,963	-1,8734	1,1397
	Não sei responder	-1,20833	0,59868	0,259	-2,8490	0,4323
Não sei responder	Considero-me financeiramente seguro	0,32770	0,29054	0,792	-0,4685	1,1239
	Considero que tenho rendimentos suficientes	0,54647	0,28357	0,305	-0,2306	1,3236
	Considero-me pobre	0,84146	0,31210	0,056	-0,0138	1,6968

		Considero-me muito pobre	1,20833	0,59868	0,259	-0,4323	2,8490
CO_Objetivos	Considero-me financeiramente seguro	Considero que tenho rendimentos suficientes	0,21048	0,10912	0,304	-0,0886	0,5095
		Considero-me pobre	,63078*	0,17304	0,003	0,1566	1,1050
		Considero-me muito pobre	2,13213*	0,55399	0,001	0,6140	3,6503
		Não sei responder	-0,19110	0,29929	0,969	-1,0113	0,6291
	Considero que tenho rendimentos suficientes	Considero-me financeiramente seguro	-0,21048	0,10912	0,304	-0,5095	0,0886
		Considero-me pobre	0,42030	0,16030	0,068	-0,0190	0,8596
		Considero-me muito pobre	1,92165*	0,55014	0,005	0,4140	3,4293
		Não sei responder	-0,40158	0,29211	0,644	-1,2021	0,3989
	Considero-me pobre	Considero-me financeiramente seguro	-,63078*	0,17304	0,003	-1,1050	-0,1566
		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,42030	0,16030	0,068	-0,8596	0,0190
		Considero-me muito pobre	1,50136	0,56630	0,063	-0,0505	3,0532
		Não sei responder	-0,82188	0,32150	0,081	-1,7029	0,0592
	Considero-me muito pobre	Considero-me financeiramente seguro	-2,13213*	0,55399	0,001	-3,6503	-0,6140
		Considero que tenho rendimentos suficientes	-1,92165*	0,55014	0,005	-3,4293	-0,4140
		Considero-me pobre	-1,50136	0,56630	0,063	-3,0532	0,0505
		Não sei responder	-2,32323*	0,61670	0,002	-4,0133	-0,6332

Não sei responder	Considero-me financeiramente seguro	0,19110	0,29929	0,969	-0,6291	1,0113	
	Considero que tenho rendimentos suficientes	0,40158	0,29211	0,644	-0,3989	1,2021	
	Considero-me pobre	0,82188	0,32150	0,081	-0,0592	1,7029	
	Considero-me muito pobre	2,32323*	0,61670	0,002	0,6332	4,0133	
CO_Regras	Considero-me financeiramente seguro	Considero que tenho rendimentos suficientes	0,01320	0,09274	1,000	-0,2409	0,2673
		Considero-me pobre	0,06460	0,14706	0,992	-0,3384	0,4676
		Considero-me muito pobre	0,78121	0,47081	0,461	-0,5090	2,0714
		Não sei responder	-0,51316	0,25436	0,259	-1,2102	0,1839
Considero que tenho rendimentos suficientes	Considero-me financeiramente seguro	Considero-me financeiramente seguro	-0,01320	0,09274	1,000	-0,2673	0,2409
		Considero-me pobre	0,05140	0,13623	0,996	-0,3219	0,4247
		Considero-me muito pobre	0,76801	0,46755	0,471	-0,5133	2,0493
		Não sei responder	-0,52636	0,24825	0,213	-1,2067	0,1540
Considero-me pobre	Considero-me financeiramente seguro	Considero-me financeiramente seguro	-0,06460	0,14706	0,992	-0,4676	0,3384
		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,05140	0,13623	0,996	-0,4247	0,3219
		Considero-me muito pobre	0,71661	0,48127	0,570	-0,6023	2,0355
		Não sei responder	-0,57776	0,27323	0,216	-1,3265	0,1710
Considero-me muito pobre	Considero-me financeiramente seguro	-0,78121	0,47081	0,461	-2,0714	0,5090	

		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,76801	0,46755	0,471	-2,0493	0,5133
		Considero-me pobre	-0,71661	0,48127	0,570	-2,0355	0,6023
		Não sei responder	-1,29437	0,52411	0,100	-2,7307	0,1419
	Não sei responder	Considero-me financeiramente seguro	0,51316	0,25436	0,259	-0,1839	1,2102
		Considero que tenho rendimentos suficientes	0,52636	0,24825	0,213	-0,1540	1,2067
		Considero-me pobre	0,57776	0,27323	0,216	-0,1710	1,3265
		Considero-me muito pobre	1,29437	0,52411	0,100	-0,1419	2,7307
I_AV	Considero-me financeiramente seguro	Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,06564	0,13923	0,990	-0,4472	0,3159
		Considero-me pobre	0,08379	0,22078	0,996	-0,5212	0,6888
		Considero-me muito pobre	0,41441	0,70683	0,977	-1,5226	2,3514
		Não sei responder	0,48512	0,38186	0,710	-0,5613	1,5316
	Considero que tenho rendimentos suficientes	Considero-me financeiramente seguro	0,06564	0,13923	0,990	-0,3159	0,4472
		Considero-me pobre	0,14943	0,20453	0,949	-0,4111	0,7099
		Considero-me muito pobre	0,48006	0,70192	0,960	-1,4435	2,4036
		Não sei responder	0,55076	0,37270	0,578	-0,4706	1,5721
	Considero-me pobre	Considero-me financeiramente seguro	-0,08379	0,22078	0,996	-0,6888	0,5212
		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,14943	0,20453	0,949	-0,7099	0,4111

		Considero-me muito pobre	0,33062	0,72253	0,991	-1,6494	2,3107
		Não sei responder	0,40133	0,41020	0,865	-0,7228	1,5255
	Considero-me muito pobre	Considero-me financeiramente seguro	-0,41441	0,70683	0,977	-2,3514	1,5226
		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,48006	0,70192	0,960	-2,4036	1,4435
		Considero-me pobre	-0,33062	0,72253	0,991	-2,3107	1,6494
		Não sei responder	0,07071	0,78684	1,000	-2,0856	2,2270
	Não sei responder	Considero-me financeiramente seguro	-0,48512	0,38186	0,710	-1,5316	0,5613
		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,55076	0,37270	0,578	-1,5721	0,4706
		Considero-me pobre	-0,40133	0,41020	0,865	-1,5255	0,7228
		Considero-me muito pobre	-0,07071	0,78684	1,000	-2,2270	2,0856
I_STDI	Considero-me financeiramente seguro	Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,08584	0,07792	0,806	-0,2994	0,1277
		Considero-me pobre	-0,17143	0,12356	0,636	-0,5100	0,1672
		Considero-me muito pobre	-0,07658	0,39558	1,000	-1,1606	1,0075
		Não sei responder	-0,05132	0,21371	0,999	-0,6370	0,5343
	Considero que tenho rendimentos suficientes	Considero-me financeiramente seguro	0,08584	0,07792	0,806	-0,1277	0,2994
		Considero-me pobre	-0,08559	0,11446	0,945	-0,3993	0,2281
		Considero-me muito pobre	0,00926	0,39283	1,000	-1,0673	1,0858
		Não sei responder	0,03451	0,20858	1,000	-0,5371	0,6061

IO_Ob	Considero-me pobre	Considero-me financeiramente seguro	0,17143	0,12356	0,636	-0,1672	0,5100
		Considero que tenho rendimentos suficientes	0,08559	0,11446	0,945	-0,2281	0,3993
		Considero-me muito pobre	0,09485	0,40436	0,999	-1,0133	1,2030
		Não sei responder	0,12010	0,22957	0,985	-0,5090	0,7492
	Considero-me muito pobre	Considero-me financeiramente seguro	0,07658	0,39558	1,000	-1,0075	1,1606
		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,00926	0,39283	1,000	-1,0858	1,0673
		Considero-me pobre	-0,09485	0,40436	0,999	-1,2030	1,0133
		Não sei responder	0,02525	0,44036	1,000	-1,1815	1,2320
	Não sei responder	Considero-me financeiramente seguro	0,05132	0,21371	0,999	-0,5343	0,6370
		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,03451	0,20858	1,000	-0,6061	0,5371
		Considero-me pobre	-0,12010	0,22957	0,985	-0,7492	0,5090
		Considero-me muito pobre	-0,02525	0,44036	1,000	-1,2320	1,1815
Considero-me financeiramente seguro	Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,40529	0,15644	0,074	-0,8340	0,0234	
	Considero-me pobre	-0,51494	0,24808	0,233	-1,1948	0,1649	
	Considero-me muito pobre	-1,48649	0,79424	0,334	-3,6630	0,6901	
	Não sei responder	-0,18346	0,42908	0,993	-1,3593	0,9924	
Considero que tenho rendimentos suficientes	Considero-me financeiramente seguro	0,40529	0,15644	0,074	-0,0234	0,8340	
	Considero-me pobre	-0,10965	0,22982	0,989	-0,7395	0,5201	

		Considero-me muito pobre	-1,08120	0,78872	0,647	-3,2426	1,0802
		Não sei responder	0,22183	0,41879	0,984	-0,9258	1,3695
	Considero-me pobre	Considero-me financeiramente seguro	0,51494	0,24808	0,233	-0,1649	1,1948
		Considero que tenho rendimentos suficientes	0,10965	0,22982	0,989	-0,5201	0,7395
		Considero-me muito pobre	-0,97154	0,81188	0,753	-3,1964	1,2534
		Não sei responder	0,33149	0,46093	0,952	-0,9316	1,5946
	Considero-me muito pobre	Considero-me financeiramente seguro	1,48649	0,79424	0,334	-0,6901	3,6630
		Considero que tenho rendimentos suficientes	1,08120	0,78872	0,647	-1,0802	3,2426
		Considero-me pobre	0,97154	0,81188	0,753	-1,2534	3,1964
		Não sei responder	1,30303	0,88415	0,580	-1,1199	3,7260
	Não sei responder	Considero-me financeiramente seguro	0,18346	0,42908	0,993	-0,9924	1,3593
		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,22183	0,41879	0,984	-1,3695	0,9258
		Considero-me pobre	-0,33149	0,46093	0,952	-1,5946	0,9316
		Considero-me muito pobre	-1,30303	0,88415	0,580	-3,7260	1,1199
IO_AN	Considero-me financeiramente seguro	Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,13600	0,13879	0,864	-0,5163	0,2443
		Considero-me pobre	-0,10426	0,22008	0,990	-0,7074	0,4989
		Considero-me muito pobre	-1,69369	0,70460	0,116	-3,6246	0,2372

	Não sei responder	-0,22400	0,38066	0,977	-1,2672	0,8192
Considero que tenho rendimentos suficientes	Considero-me financeiramente seguro	0,13600	0,13879	0,864	-0,2443	0,5163
	Considero-me pobre	0,03174	0,20388	1,000	-0,5270	0,5905
	Considero-me muito pobre	-1,55769	0,69971	0,172	-3,4752	0,3598
Considero-me pobre	Não sei responder	-0,08800	0,37153	0,999	-1,1061	0,9302
	Considero-me financeiramente seguro	0,10426	0,22008	0,990	-0,4989	0,7074
	Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,03174	0,20388	1,000	-0,5905	0,5270
Considero-me muito pobre	Considero-me muito pobre	-1,58943	0,72026	0,179	-3,5632	0,3844
	Não sei responder	-0,11973	0,40891	0,998	-1,2403	1,0009
	Considero-me financeiramente seguro	1,69369	0,70460	0,116	-0,2372	3,6246
Considero-me muito pobre	Considero que tenho rendimentos suficientes	1,55769	0,69971	0,172	-0,3598	3,4752
	Considero-me pobre	1,58943	0,72026	0,179	-0,3844	3,5632
	Não sei responder	1,46970	0,78437	0,333	-0,6798	3,6192
Não sei responder	Considero-me financeiramente seguro	0,22400	0,38066	0,977	-0,8192	1,2672
	Considero que tenho rendimentos suficientes	0,08800	0,37153	0,999	-0,9302	1,1061
	Considero-me pobre	0,11973	0,40891	0,998	-1,0009	1,2403
	Considero-me muito pobre	-1,46970	0,78437	0,333	-3,6192	0,6798

IO_PTOL	Considero-me financeiramente seguro	Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,04626	0,12101	0,995	-0,3779	0,2854
		Considero-me pobre	-0,18421	0,19188	0,873	-0,7101	0,3416
		Considero-me muito pobre	-0,74925	0,61433	0,740	-2,4328	0,9343
		Não sei responder	0,15984	0,33189	0,989	-0,7497	1,0694
	Considero que tenho rendimentos suficientes	Considero-me financeiramente seguro	0,04626	0,12101	0,995	-0,2854	0,3779
		Considero-me pobre	-0,13795	0,17776	0,937	-0,6251	0,3492
		Considero-me muito pobre	-0,70299	0,61006	0,778	-2,3748	0,9688
		Não sei responder	0,20610	0,32393	0,969	-0,6816	1,0938
	Considero-me pobre	Considero-me financeiramente seguro	0,18421	0,19188	0,873	-0,3416	0,7101
		Considero que tenho rendimentos suficientes	0,13795	0,17776	0,937	-0,3492	0,6251
		Considero-me muito pobre	-0,56504	0,62798	0,897	-2,2860	1,1559
		Não sei responder	0,34405	0,35652	0,871	-0,6330	1,3211
	Considero-me muito pobre	Considero-me financeiramente seguro	0,74925	0,61433	0,740	-0,9343	2,4328
		Considero que tenho rendimentos suficientes	0,70299	0,61006	0,778	-0,9688	2,3748
		Considero-me pobre	0,56504	0,62798	0,897	-1,1559	2,2860
		Não sei responder	0,90909	0,68387	0,673	-0,9650	2,7832
Não sei responder	Considero-me financeiramente seguro	-0,15984	0,33189	0,989	-1,0694	0,7497	

		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,20610	0,32393	0,969	-1,0938	0,6816
		Considero-me pobre	-0,34405	0,35652	0,871	-1,3211	0,6330
		Considero-me muito pobre	-0,90909	0,68387	0,673	-2,7832	0,9650
IO_Des	Considero-me financeiramente seguro	Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,09197	0,13006	0,955	-0,4484	0,2645
		Considero-me pobre	0,02219	0,20624	1,000	-0,5430	0,5874
		Considero-me muito pobre	-0,02252	0,66030	1,000	-1,8320	1,7870
		Não sei responder	0,73505	0,35672	0,239	-0,2425	1,7126
	Considero que tenho rendimentos suficientes	Considero-me financeiramente seguro	0,09197	0,13006	0,955	-0,2645	0,4484
		Considero-me pobre	0,11416	0,19106	0,975	-0,4094	0,6378
		Considero-me muito pobre	0,06944	0,65571	1,000	-1,7275	1,8664
		Não sei responder	0,82702	0,34817	0,124	-0,1271	1,7811
	Considero-me pobre	Considero-me financeiramente seguro	-0,02219	0,20624	1,000	-0,5874	0,5430
		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,11416	0,19106	0,975	-0,6378	0,4094
		Considero-me muito pobre	-0,04472	0,67497	1,000	-1,8944	1,8050
		Não sei responder	0,71286	0,38320	0,341	-0,3373	1,7630
	Considero-me muito pobre	Considero-me financeiramente seguro	0,02252	0,66030	1,000	-1,7870	1,8320
		Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,06944	0,65571	1,000	-1,8664	1,7275

	Considero-me pobre	0,04472	0,67497	1,000	-1,8050	1,8944
	Não sei responder	0,75758	0,73505	0,841	-1,2568	2,7719
Não sei responder	Considero-me financeiramente seguro	-0,73505	0,35672	0,239	-1,7126	0,2425
	Considero que tenho rendimentos suficientes	-0,82702	0,34817	0,124	-1,7811	0,1271
	Considero-me pobre	-0,71286	0,38320	0,341	-1,7630	0,3373
	Considero-me muito pobre	-0,75758	0,73505	0,841	-2,7719	1,2568

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CO_Apoio	Between Groups	16,017	4	4,004	4,246	0,002
	Within Groups	372,478	395	0,943		
	Total	388,495	399			
CO_Inovação	Between Groups	12,822	4	3,206	3,794	0,005
	Within Groups	333,711	395	0,845		
	Total	346,533	399			
CO_Objetivos	Between Groups	24,955	4	6,239	6,959	0,000
	Within Groups	354,109	395	0,896		
	Total	379,064	399			
CO_Regras	Between Groups	4,925	4	1,231	1,901	0,109
	Within Groups	255,761	395	0,647		
	Total	260,685	399			
I_AV	Between Groups	4,329	4	1,082	0,742	0,564
	Within Groups	576,449	395	1,459		
	Total	580,778	399			

I_STDI	Between Groups	1,028	4	0,257	0,562	0,690
	Within Groups	180,549	395	0,457		
	Total	181,577	399			
IO_Ob	Between Groups	18,836	4	4,709	2,556	0,038
	Within Groups	727,838	395	1,843		
	Total	746,674	399			
IO_AN	Between Groups	9,170	4	2,292	1,581	0,179
	Within Groups	572,830	395	1,450		
	Total	581,999	399			
IO_PTOL	Between Groups	2,967	4	0,742	0,673	0,611
	Within Groups	435,448	395	1,102		
	Total	438,415	399			
IO_Des	Between Groups	7,548	4	1,887	1,482	0,207
	Within Groups	503,052	395	1,274		
	Total	510,600	399			

Anexo G – Teste de Hipóteses

Teste de hipóteses regressão linear simples

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,122 ^a	0,015	0,005	1,20358	1,952

a. Predictors: (Constant), CO_Regras, CO_Inovação, CO_Apoio, CO_Objativos

b. Dependent Variable: I_AV

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,580	4	2,145	1,481	,207 ^b
	Residual	572,198	395	1,449		
	Total	580,778	399			

a. Dependent Variable: I_AV

b. Predictors: (Constant), CO_Regras, CO_Inovação, CO_Apoio, CO_Objativos

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,897	0,340		8,525	0,000		
	CO_Apoio	-0,120	0,084	-0,098	-1,431	0,153	0,529	1,891
	CO_Inovação	-0,035	0,092	-0,027	-0,383	0,702	0,494	2,023
	CO_Objativos	0,106	0,088	0,086	1,211	0,226	0,498	2,008
	CO_Regras	-0,099	0,086	-0,067	-1,150	0,251	0,745	1,343

a. Dependent Variable: I_AV

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,116 ^a	0,013	0,004	0,67341	1,951

a. Predictors: (Constant), CO_Regras, CO_Inovação, CO_Apoio, CO_Objativos

b. Dependent Variable: I_STDI

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,450	4	0,613	1,351	,250 ^b
Residual	179,127	395	0,453		
Total	181,577	399			

a. Dependent Variable: I_STDI

b. Predictors: (Constant), CO_Regras, CO_Inovação, CO_Apoio, CO_Objetivos

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1,842	0,190		9,690	0,000			
CO_Apoio	-0,094	0,047	-0,138	-2,010	0,045	0,529	1,891	
CO_Inovação	0,003	0,051	0,005	0,067	0,946	0,494	2,023	
CO_Objetivos	0,008	0,049	0,012	0,170	0,865	0,498	2,008	
CO_Regras	0,047	0,048	0,057	0,978	0,329	0,745	1,343	

a. Dependent Variable: I_STDI

Teste de hipóteses de regressão linear múltipla - moderação

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,194 ^a	0,038	0,018	1,19558	0,038	1,913	8	391	0,057	
2	,271 ^b	0,074	0,014	1,19778	0,036	0,911	16	375	0,557	1,951

a. Predictors: (Constant), Zscore (IO_Des), Zscore (IO_Ob), Zscore (CO_Regras), Zscore ((IOAN) Zscoree (e (IO_PTOLZscore (re (CO_InovaçãZscore (ore(CO_ApoZscore (core (CO_Objetivos)

b. Predictors: (Constant), Zscore (IO_Des), Zscore (IO_Ob), Zscore (CO_Regras), Zscore (IO_AN), Zscore (IO_PTOL), Zscore (CO_Inovação), Zscore (CO_Apoio), Zscore (CO_Objetivos), ClxOB, CAxDes, COxPTOL, COxAN, CRxOb, CRxDes, CRxPTOL, ClxAN, CRxAN, COxDes, CAxPTOL, CAxOb, COxOb, CAxAN, ClxDes, ClxPTOL

c. Dependent Variable: I_AV

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,875	8	2,734	1,913	,057 ^b
	Residual	558,903	391	1,429		
	Total	580,778	399			
2	Regression	42,776	24	1,782	1,242	,201 ^c
	Residual	538,001	375	1,435		
	Total	580,778	399			

a. Dependent Variable: I_AV

b. Predictors: (Constant), Zscore (IO_Des), Zscore (IO_Ob), Zscore (CO_Regras), Zscore (IO_AN), Zscore (IO_PTOL), Zscore (CO_Inovação), Zscore (CO_Apoio), Zscore (CO_Objetivos)

c. Predictors: (Constant), Zscore (IO_Des), Zscore (IO_Ob), Zscore (CO_Regras), Zscore (IO_AN), Zscore (IO_PTOL), Zscore (CO_Inovação), Zscore (CO_Apoio), Zscore (CO_Objetivos), ClxOB, CAxDes, COxPTOL, COxAN, CRxOb, CRxDes, CRxPTOL, ClxAN, CRxAN, COxDes, CAxPTOL, CAxOb, COxOb, CAxAN, ClxDes, ClxPTOL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,317	0,060		38,754	0,000		
	Zscore (CO_Apoio)	-0,090	0,085	-0,074	-1,062	0,289	0,502	1,994
	Zscore (CO_Inovação)	-0,020	0,085	-0,017	-0,236	0,814	0,491	2,038
	Zscore (CO_Objetivos)	0,117	0,085	0,097	1,381	0,168	0,495	2,020
	Zscore (CO_Regras)	-0,096	0,070	-0,079	-1,375	0,170	0,738	1,355
	Zscore (IO_Ob)	0,157	0,061	0,130	2,584	0,010	0,969	1,032
	Zscore (IO_AN)	0,015	0,061	0,013	0,253	0,801	0,956	1,046
	Zscore (IO_PTOL)	0,084	0,063	0,070	1,336	0,182	0,899	1,113
	Zscore (IO_Des)	-0,021	0,062	-0,018	-0,346	0,729	0,940	1,063
	2	(Constant)	2,336	0,063		36,842	0,000	
Zscore (CO_Apoio)		-0,063	0,087	-0,052	-0,726	0,468	0,473	2,113
Zscore (CO_Inovação)		-0,031	0,088	-0,025	-0,349	0,727	0,465	2,151
Zscore (CO_Objetivos)		0,109	0,087	0,091	1,251	0,212	0,471	2,125
Zscore (CO_Regras)		-0,070	0,073	-0,058	-0,963	0,336	0,682	1,466
Zscore (IO_Ob)		0,151	0,062	0,125	2,429	0,016	0,930	1,076
Zscore (IO_AN)		0,011	0,064	0,009	0,168	0,866	0,888	1,126
Zscore (IO_PTOL)		0,115	0,066	0,095	1,747	0,081	0,835	1,198
Zscore (IO_Des)		-0,007	0,064	-0,006	-0,105	0,916	0,878	1,139
CAxOb		0,160	0,084	0,142	1,908	0,057	0,447	2,237

CAxAN	0,029	0,099	0,023	0,291	0,771	0,387	2,582
CAxPTOL	0,002	0,089	0,002	0,020	0,984	0,412	2,427
CAxDes	0,061	0,083	0,055	0,730	0,466	0,439	2,279
CIxOB	-0,047	0,087	-0,040	-0,541	0,589	0,455	2,196
CIxAN	0,041	0,084	0,035	0,487	0,626	0,486	2,059
CIxPTOL	0,023	0,097	0,020	0,236	0,814	0,354	2,821
CIxDes	0,068	0,091	0,061	0,741	0,459	0,366	2,729
COxOb	0,009	0,086	0,008	0,101	0,920	0,426	2,345
COxAN	-0,004	0,089	-0,003	-0,045	0,964	0,442	2,265
COxPTOL	-0,075	0,091	-0,066	-0,826	0,410	0,392	2,552
COxDes	-0,104	0,089	-0,087	-1,177	0,240	0,457	2,190
CRxOb	-0,138	0,067	-0,126	-2,061	0,040	0,659	1,516
CRxAN	-0,033	0,078	-0,029	-0,428	0,669	0,555	1,803
CRxPTOL	0,061	0,077	0,050	0,800	0,425	0,630	1,589
CRxDes	0,072	0,063	0,067	1,132	0,259	0,695	1,440

a. Dependent Variable: I_AV

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,252 ^a	0,063	0,044	0,65949	0,063	3,310	8	391	0,001	
2	,298 ^b	0,089	0,030	0,66425	0,025	0,651	16	375	0,841	1,929

a. Predictors: (Constant), Zscore (IO_Des), Zscore (IO_Ob), Zscore (CO_Regras), Zscore (IO_AN), Zscore (IO_PTOL), Zscore (CO_Inovação), Zscore (CO_Apoio), Zscore (CO_Objetivos)

b. Predictors: (Constant), Zscore (IO_Des), Zscore (IO_Ob), Zscore (CO_Regras), Zscore (IO_AN), Zscore (IO_PTOL), Zscore (CO_Inovação), Zscore (CO_Apoio), Zscore (CO_Objetivos), CIxOB, CAxDes, COxPTOL, COxAN, CRxOb, CRxDes, CRxPTOL, CIxAN, CRxAN, COxDes, CAxPTOL, CAxOb, COxOb, CAxAN, CIxDes, CIxPTOL

c. Dependent Variable: I_STDI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,519	8	1,440	3,310	,001 ^b
	Residual	170,058	391	0,435		
	Total	181,577	399			

2	Regression	16,117	24	0,672	1,522	,057 ^c
	Residual	165,460	375	0,441		
	Total	181,577	399			

a. Dependent Variable: I_STDI

b. Predictors: (Constant), Zscore (IO_Des), Zscore (IO_Ob), Zscore (CO_Regras), Zscore (IO_AN), Zscore (IO_PTOL), Zscore (CO_Inovação), Zscore (CO_Apoio), Zscore (CO_Objetivos)

c. Predictors: (Constant), Zscore (IO_Des), Zscore (IO_Ob), Zscore (CO_Regras), Zscore (IO_AN), Zscore (IO_PTOL), Zscore (CO_Inovação), Zscore (CO_Apoio), Zscore (CO_Objetivos), CIxOB, CAxDes, COxPTOL, COxAN, CRxOb, CRxDes, CRxPTOL, CIxAN, CRxAN, COxDes, CAxPTOL, CAxOb, COxOb, CAxAN, CIxDes, CIxPTOL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,715	0,033		52,022	0,000		
Zscore (CO_Apoio)	-0,061	0,047	-0,091	-1,310	0,191	0,502	1,994
Zscore (CO_Inovação)	0,005	0,047	0,007	0,096	0,924	0,491	2,038
Zscore (CO_Objetivos)	0,016	0,047	0,023	0,337	0,736	0,495	2,020
Zscore (CO_Regras)	0,030	0,038	0,045	0,788	0,431	0,738	1,355
Zscore (IO_Ob)	0,015	0,034	0,023	0,458	0,648	0,969	1,032
Zscore (IO_AN)	0,048	0,034	0,072	1,435	0,152	0,956	1,046
Zscore (IO_PTOL)	0,138	0,035	0,205	3,963	0,000	0,899	1,113
Zscore (IO_Des)	-0,056	0,034	-0,083	-1,649	0,100	0,940	1,063
2 (Constant)	1,724	0,035		49,022	0,000		
Zscore (CO_Apoio)	-0,044	0,048	-0,065	-0,909	0,364	0,473	2,113
Zscore (CO_Inovação)	-0,011	0,049	-0,016	-0,218	0,827	0,465	2,151
Zscore (CO_Objetivos)	0,026	0,048	0,038	0,529	0,597	0,471	2,125
Zscore (CO_Regras)	0,031	0,040	0,046	0,769	0,442	0,682	1,466
Zscore (IO_Ob)	0,008	0,034	0,012	0,243	0,808	0,930	1,076
Zscore (IO_AN)	0,048	0,035	0,072	1,373	0,171	0,888	1,126
Zscore (IO_PTOL)	0,148	0,036	0,219	4,062	0,000	0,835	1,198
Zscore (IO_Des)	-0,053	0,035	-0,079	-1,504	0,133	0,878	1,139
CAxOb	0,073	0,047	0,115	1,565	0,118	0,447	2,237
CAxAN	-0,016	0,055	-0,023	-0,296	0,768	0,387	2,582
CAxPTOL	0,005	0,049	0,008	0,102	0,919	0,412	2,427
CAxDes	0,028	0,046	0,045	0,606	0,545	0,439	2,279
CIxOB	0,017	0,048	0,025	0,345	0,730	0,455	2,196
CIxAN	-0,023	0,047	-0,034	-0,485	0,628	0,486	2,059

CIxPTOL	-0,046	0,054	-0,071	-0,852	0,395	0,354	2,821
CIxDes	-0,035	0,051	-0,056	-0,690	0,491	0,366	2,729
COxOb	4,496E-05	0,047	0,000	0,001	0,999	0,426	2,345
COxAN	-0,023	0,050	-0,035	-0,469	0,639	0,442	2,265
COxPTOL	0,030	0,050	0,048	0,605	0,546	0,392	2,552
COxDes	-0,010	0,049	-0,014	-0,194	0,847	0,457	2,190
CRxOb	-0,067	0,037	-0,110	-1,805	0,072	0,659	1,516
CRxAN	0,008	0,043	0,012	0,175	0,861	0,555	1,803
CRxPTOL	0,030	0,042	0,044	0,703	0,482	0,630	1,589
CRxDes	0,010	0,035	0,016	0,274	0,784	0,695	1,440

a. Dependent Variable: I_STDI