

# Discriminação etária no trabalho

## Uma perspectiva psicossociológica

Patrícia Ávila  
Rosário Mauritti  
Mariana Alves  
João Martinho\*  
Lígia Amâncio\*\*

Resumo: O objectivo deste artigo é mostrar, através de uma abordagem psicossociológica, que existe uma relação entre os processos de diferenciação social entre os jovens e os idosos no contexto do trabalho e as condições objectivas destes dois grupos etários naquele contexto. Sessenta quadros técnicos de uma empresa do sector dos serviços participaram num estudo experimental que incluía 2 factores, a idade dos sujeitos (2 grupos etários) e a idade de um suposto candidato a um lugar de chefia (2 grupos etários), que os sujeitos descreviam, numa lista de traços, e avaliavam, quanto à sua adequação ao lugar. Os resultados mostraram um consenso quanto à sobreposição entre os conteúdos do estereótipo do candidato ideal a um lugar de chefia e a imagem do jovem. Neste contexto, os juízos dos sujeitos mais novos evidenciam a legitimação da sua posição privilegiada, enquanto que os dos sujeitos mais velhos revelam a procura da valorização das dimensões específicas do seu grupo etário.

### Introdução

O objectivo do presente artigo é dar conta dos resultados de uma pesquisa empírica em que se procurou analisar as relações entre dois grupos etários no contexto laboral - o grupo dos que se encontram numa fase inicial da carreira profissional, os novos, e o grupo dos que se encontram numa fase final da carreira profissional, "os velhos"<sup>1</sup>. A ideia de abordar o relacionamento destes grupos surgiu por considerarmos que na sociedade actual existem condições para que se estabeleça entre estas categorias sociais algum tipo de relação conflitual.

---

\* Alunos da cadeira de Psicologia Social do curso de Sociologia e autores do trabalho de investigação.

\*\* Docente da cadeira de Psicologia Social, responsável pelo tratamento dos dados e pela versão final do artigo.

O primeiro indício desse conflito surgiu nos Estados Unidos, na década de 70, com o movimento das "Panteras Cinzentas"<sup>2</sup>, através dos quais os velhos contestam o lugar que a sociedade lhes reserva no final da vida: a inactividade, perdas materiais e de poder. Em Portugal, embora não se conheçam ainda manifestações expressivas deste conflito já começam a surgir acções colectivas de contestação. Refira-se a este propósito o recém-formado Partido da Solidariedade Nacional (1990), conhecido pelo Partido dos reformados na medida em que se constituiu com o objectivo de defender os interesses dessa categoria<sup>3</sup>.

Estes movimentos estão intimamente relacionados com um fenómeno demográfico do século XX - o envelhecimento das populações humanas - o qual, "na sua forma mais conhecida é caracterizado pelo aumento progressivo do número de pessoas idosas"<sup>4</sup>, em consequência do aumento da esperança de vida e da diminuição da taxa de natalidade. Note-se que, segundo os especialistas, esta tendência demográfica, característica dos chamados países desenvolvidos, parece vir a acentuar-se nas próximas décadas<sup>5</sup>. Referindo o caso português, de acordo com dados divulgados pela OCDE e pela ONU em 1990, o número de idosos - pessoas com mais de 65 anos - aumentará 23,8 por cento, entre 1988 e 2020 (representando 15,6 por cento da população nacional, no ano 2020<sup>6</sup>).

De que modo se reflecte esta conjuntura demográfica no âmbito do mercado de trabalho? Contrariamente ao que se poderia supôr, no contexto laboral a proporção de indivíduos idosos não deverá aumentar. Existem mecanismos de estabilização que tendem a travar o processo natural de envelhecimento da população activa, o mais importante dos quais é a reforma.

Na maioria dos países europeus, a institucionalização e progressiva generalização da reforma é essencialmente um fenómeno do pós-guerra, associado ao desenvolvimento do Welfare State<sup>7</sup>.

Neste contexto, o Estado procurou incrementar a chamada "política dos modos de vida"<sup>8</sup>, cujo principal objectivo é garantir que os reformados, uma vez afastados da sua actividade profissional, prolonguem durante o maior período de tempo possível uma vida autónoma e inserida. Estas mudanças institucionais foram acompanhadas pela emergência de uma nova representação da velhice construída à volta da concepção da terceira idade. Esta aparece então como um sinónimo da "idade de ouro, do lazer e das férias perpétuas"<sup>9</sup>. Porém, com o desenvolvimento da crise mundial, essa "política dos modos de vida" tende a ser substituída por uma "política do emprego"<sup>10</sup>, subordinada aos problemas de desemprego, sobretudo das categorias etárias mais jovens. Desenvolve-se então uma política de antecipação da reforma<sup>11</sup>, a qual poderá estar associada à valorização do diploma e das qualificações técnicas adquiridas no exterior das empresas e à desvalorização da experiência adquirida.

Em Portugal, o atraso relativo destas práticas político-económicas parece prender-se, antes de mais, com os custos sociais que estariam implicados num aumento da proporção da população inactiva. Assim se compreende que ao nível da Função Pública a idade limite da reforma seja 70 anos para homens e mulheres, ou 65 anos para as pessoas que cumpriram 36 anos de serviço<sup>12</sup>. Isto não significa,

porém, que estes sejam os limites de facto praticados: embora não dispunhamos de dados concretos, parece-nos que a pré-reforma é cada vez mais uma prática corrente. Esta situação no nosso país poderá reflectir, ao nível do mercado de trabalho, condições para a existência de um conflito de gerações no decurso da carreira profissional. Foi pois, partindo desta hipótese central, que orientámos a nossa pesquisa.

Neste sentido, e a fim de apreender a expressão subjectiva deste conflito recorreremos a uma abordagem psicossociológica no quadro da psicologia social, em particular àqueles modelos que dão conta dos processos sócio-cognitivos no âmbito das relações intergrupos. Ou seja, mais do que captar um conflito manifesto a partir da sua expressão concreta, como seriam todas as acções reivindicativas de um ou outro grupo, interessa-nos analisar a forma como velhos e novos percebem e avaliam subjectivamente as posições objectivas que ocupam no mercado de trabalho.

O modelo da relação de poder simbólico entre grupos sociais, desenvolvido por Deschamps<sup>13</sup>, é particularmente adequado a esta análise, uma vez que subordina os processos de diferenciação social à natureza assimétrica da relação entre os grupos. Nesta perspectiva, a diferenciação perceptiva e avaliativa que se traduz nos estereótipos e nos preconceitos e na própria procura da identidade social positiva não assume a mesma expressão e significado em todos os grupos sociais. Embora no quadro do modelo de Bristol<sup>14</sup> estes processos tenham sido analisados em articulação com a variável de pertença social, o modelo de Deschamps mostra que a negligência da estrutura da relação intergrupos conduz à noção de universalidade e simetria nos processos de diferenciação social.

A aplicação deste modelo ao caso das categorias sexuais<sup>15</sup> mostra precisamente que os conteúdos diferenciadores do masculino e do feminino, partilhados por homens e mulheres, constituem imagens assimétricas de pessoa e traduzem uma ideologia legitimadora das posições sociais objectivas que os dois sexos ocupam no contexto do trabalho. Adoptámos esta perspectiva na nossa investigação, considerando, também neste caso, os estereótipos e os juízos avaliativos dos novos e dos velhos sobre ambos os grupos, como dimensões subjectivas da legitimação da posição privilegiada dos primeiros em relação aos segundos no mercado de trabalho.

## Hipóteses

A articulação das considerações referentes à situação do mercado de trabalho português com o quadro conceptual acima definido permitiu-nos a formulação mais precisa das hipóteses que orientaram este estudo.

1) A ideologia veiculada na sociedade, nomeadamente através dos sindicatos, bem como por meio de próprio Estado, pode ter contribuído para a formação de

um sistema de valores que no contexto das relações intergrupos tenderá a evidenciar uma categorização significativa entre novos e velhos.

2) O processo de comparação social, de acordo com os estereótipos associados a uma e outra categoria, poderá revelar uma imagem mais positiva para os mais novos, colocando-os assim numa posição de relativa dominância no contexto laboral.

3) Supondo-se a existência de tal estruturação das posições dos dois grupos, podemos, por fim, colocar também a hipótese de que na possível luta em torno da apropriação de cargos de chefia, as estratégias desenvolvidas por cada um dos grupos tenderão a exprimir essa assimetria ao nível das relações.

## Método

### Sujeitos

Participaram nesta experiência 60 sujeitos, 40 homens e 20 mulheres, quadros técnicos de uma empresa do sector dos serviços da região de Lisboa. Quanto à idade, os sujeitos dividiam-se em dois grupos etários: sujeitos com menos de 30 anos e sujeitos com mais de 45 anos.

### Procedimento

A experiência teve lugar no local de trabalho. Mediante autorização prévia, o questionário foi apresentado aos sujeitos individualmente, numa sala que a direcção da empresa colocou à disposição dos investigadores para esse efeito.

O questionário era composto por um episódio descrevendo uma situação de recrutamento para um lugar de chefia da secção de pessoal de uma empresa e por um conjunto de perguntas através das quais os sujeitos exprimiam os seus juízos sobre a adequação do actor do episódio ao lugar, sobre as características do actor e sobre a sua eficiência no desempenho do cargo. A manipulação da variável idade do actor foi introduzida no texto do episódio do seguinte modo:

Imagine que numa empresa vagou um lugar de chefe de secção de pessoal, para o qual se candidatou uma pessoa *com menos de 30 anos/com mais de 45 anos*, experiente e com as qualificações necessárias.

Metade dos sujeitos recebeu o episódio em que o candidato ao lugar tinha *menos de 30 anos* e a outra metade recebeu o episódio em que o candidato tinha *mais de 45 anos*. O restante texto do episódio, assim como a ordem das variáveis dependentes foram iguais para todos os sujeitos. A escolha destes grupos etários e a exclusão do grupo etário intermédio, tanto ao nível dos sujeitos como ao nível do actor do episódio, prende-se com a operacionalização da hipótese do conflito entre os que se encontram no início da carreira profissional e os que se encontram numa fase mais avançada da carreira. Além disso, o grupo etário mais velho não

poderia aproximar-se demasiado da idade da reforma, sob pena de o episódio perder verosimilhança. Um pré-teste junto de 6 funcionários da empresa, efectuado um mês antes da experiência definitiva, mostrou que os sujeitos compreendiam o instrumento de medida e não tinham qualquer dificuldade em exprimir os seus juízos.

## **Design**

O design experimental corresponde, portanto, a um plano factorial de dois factores, idade dos sujeitos e idade do actor (2x2) e os sujeitos foram distribuídos aleatoriamente pelas 4 condições experimentais definidas por este plano factorial.

## **As variáveis dependentes**

Depois de lerem o episódio, os sujeitos faziam uma estimativa da adequação do candidato ao cargo numa escala de 1-10 (1=nada adequado e 10=inteiramente adequado), em seguida caracterizavam-no através de uma lista de 11 traços também numa escala de 1-10, e finalmente estimavam a sua eficiência no desempenho do cargo, através do mesmo tipo de escala. Esta última estimativa - eficiência no desempenho do cargo - pouco ou nada se diferenciando da primeira - adequação do candidato ao cargo -, teve como objectivo central controlar as respostas dos sujeitos, na medida em que se lhes pedia o mesmo tipo de estimativa em dois momentos diferentes do questionário. A lista de traços foi constituída de modo a abranger orientações comportamentais, como a instrumentalidade, a sociabilidade e a dominância, relevantes para a situação e com uma conotação positiva na imagem do adulto e incluía os seguintes traços: ambição, cooperação, força, sensibilidade, espírito de iniciativa, independência, comunicação, responsabilidade, audácia. Da lista apresentada fazia ainda parte um traço referente a uma característica física - a elegância -, o qual supunhamos não ter significado na avaliação do desempenho de uma função de chefia no contexto laboral. Os traços foram extraídos do conjunto de características que uma investigação anterior, feita com estudantes universitários de diferentes idades, mostrara serem socialmente desejáveis no adulto<sup>16</sup>.

## **Resultados**

Uma vez que a população que participou neste estudo incluía homens e mulheres começámos por efectuar uma análise de variância com um plano factorial para 3 factores (2x2x2), incluindo o sexo dos sujeitos. Porém, não obtivemos qualquer efeito principal ou de interacção significativo, o que indica que, nesta população, existe consenso entre os sexos relativamente aos resultados que se apresentam a

seguir. A análise de variância para 2 factores, por outro lado, relevou vários efeitos significativos. O Quadro 1 resume os efeitos produzidos pela variável idade do actor e mostra que, independentemente da sua idade, os sujeitos consideram o actor mais jovem mais adequado ao lugar, assim como o consideram mais ambicioso e mais forte, enquanto que o actor mais velho é considerado mais responsável, cooperante e sensível.

**Quadro 1** Efeitos Principais da Idade do Actor (médias, valores de F e níveis de significância)

	+ 45 anos	- 30 anos	Valor de F	Sig.*
Adequação ao cargo	6.10	7.30	6.15	.016
Traços:				
Ambição	5.57	6.93	4.84	.032
Força	5.33	7.10	10.13	.002
Responsabilidade	8.87	6.90	18.32	.0001
Cooperação	7.57	6.27	5.96	.018
Sensibilidade	7.57	5.80	15.62	.0001

\* Os valores de F são significativos para 1,56 graus de liberdade (gl)

A variável 'idade dos sujeitos' produziu efeitos principais em dois traços. Os sujeitos mais jovens consideram os actores, independentemente da sua idade, mais responsáveis (média=8.40) do que os sujeitos mais velhos (média=7.37) ( $F=5.06$ ,  $gl=1,56$ ,  $p=.028$ ) e estes últimos consideram os actores mais elegantes (média=5.03) do que os sujeitos mais jovens (média=3.87) ( $F=5.05$ ,  $gl=1,56$ ,  $p=.029$ ).

A observação das médias apresentadas nos Quadros 2 a 7 permite verificar que o efeito de interacção obtido resulta do facto de que cada grupo de sujeitos favorece o actor do mesmo grupo etário nos traços espírito de iniciativa, comunicação, eficiência e na avaliação da eficiência no desempenho do cargo, enquanto que nos traços responsabilidade e sensibilidade, o favoritismo pelo grupo de pertença só se verifica entre os sujeitos mais velhos.

Nas variáveis dependentes, em que a análise de variância não tinha revelado efeitos de interacção significativos, calculámos os t de Student a fim de verificar em que medida as diferenças entre as médias apresentavam tendências semelhantes às dos Quadros anteriores. Na estimativa da adequação do actor ao cargo são os sujeitos jovens que estabelecem uma diferença significativa entre o actor mais jovem e o mais velho, no sentido de favorecer o actor do seu grupo etário, como mostra o Quadro 8, e o mesmo se verifica nos traços ambição e força, como se pode ver nos Quadros 9 e 10. Estes resultados indicam, portanto, que os sujeitos jovens contribuíram mais para os efeitos principais da idade do actor obtidos nestes traços e que se encontram no Quadro 1.

**Quadro 2** Espírito de Iniciativa (médias)

Sujeitos	Actor c/ + 45 anos	Actor c/ - 30 anos
C/ + 45 anos	7.80	6.87
C/ - 30 anos	7.07	8.07

Interação idade do actor x idade dos sujeitos ( $F=3.93$ ,  $gl=1,56$ ,  $p=.05$ )

**Quadro 3** Eficiência (médias)

Sujeitos	Actor c/ + 45 anos	Actor c/ - 30 anos
C/ + 45 anos	8.67	6.67
C/ - 30 anos	7.40	8.60

Interação idade do actor x idade dos sujeitos ( $F= 10.15$ ,  $gl=1,56$ ,  $p=.002$ )

**Quadro 4** Comunicação (médias)

Sujeitos	Actor c/ + 45 anos	Actor c/ - 30 anos
C/ + 45 anos	8.13	5.93
C/ - 30 anos	7.27	8.27

Interação idade do actor x idade dos sujeitos ( $F=13.56$ ,  $gl=1,56$ ,  $p=.001$ )

**Quadro 5** Eficiência do Desempenho (médias)

Sujeitos	Actor c/ + 45 anos	Actor c/ - 30 anos
C/ + 45 anos	7.40	6.80
C/ - 30 anos	6.27	8.13

Interação idade do actor x idade dos sujeitos ( $f=7.40$ ,  $gl=1,56$ ,  $p=.009$ )

**Quadro 6** Responsabilidade (médias)

Sujeitos	Actor c/ + 45 anos	Actor c/ - 30 anos
C/ + 45 anos	9.13	5.60
C/ - 30 anos	8.60	8.20

Interação idade do actor x idade dos sujeitos ( $F=11.63$ ,  $gl=1,56$ ,  $p=.001$ )

**Quadro 7** Sensibilidades (médias)

Sujeitos	Actor c/ + 45 anos	Actor c/ - 30 anos
C/ + 45 anos	8.33	5.20
C/ - 30 anos	7.00	6.40

Interação idade do actor x idade dos adultos ( $F=7.19$ ,  $gl=1,56$ ,  $p=.01$ )

**Quadro 8** Adequação ao cargo (médias)

Sujeitos	Actor c/ + 45 anos	Actor c/ - 30 anos
C/ + 45 anos	6.40	6.80
C/ - 30 anos	5.80 (a)	7.80 (b)

(a) e (b)  $t(56) = 2.92$ ,  $p=.005$

**Quadro 9** Ambição (médias)

Sujeitos	Actor c/ + 45 anos	Actor c/ - 30 anos
C/ + 45 anos	6.27	6.80
C/ - 30 anos	4.87 (a)	7.07 (b)

(a) e (b)  $t(56) = 2.50$ ,  $p=.015$

**Quadro 10** Força (médias)

Sujeitos	Actor c/ + 45 anos	Actor c/ - 30 anos
C/ + 45 anos	6.20	7.07
C/ - 30 anos	4.47 (a)	7.13 (b)

(a) e (b)  $t(56) = 3.39$ ,  $p=.001$

**Quadro 11** Elegância (médias)

Sujeitos	Actor c/ + 45 anos	Actor c/ - 30 anos
C/ + 45 anos	5.53(a)	4.53
C/ - 30 anos	3.40(b)	4.33

(a) e (b)  $t(56) = 2.91$ ,  $p=.005$



As médias apresentadas no Quadro 11 mostram que os sujeitos mais velhos se diferenciam significativamente dos mais jovens na atribuição do traço elegância ao actor mais velho.

Finalmente, nos traços independência e audácia não se verificaram quaisquer efeitos significativos.

## Discussão

A interpretação destes resultados através da articulação entre os processos sócio-cognitivos e as estratégias de diferenciação entre os grupos, que lhes estão subjacentes, contribui para salientar alguns determinantes psicossociológicos de um conflito de gerações no decurso da carreira profissional.

Um primeiro aspecto a destacar prende-se com o consenso relativamente aos traços de responsabilidade, eficiência, comunicação, espírito de iniciativa e elegância. Independentemente das condições experimentais, os quatro primeiros traços apresentam as médias mais elevadas, enquanto que o último apresenta as médias mais baixas. Isto significa que os sujeitos partilham um estereótipo quanto aos atributos, predominantemente instrumentais, do perfil ideal para um candidato a um lugar de chefia, do mesmo modo que partilham a noção de irrelevância de uma característica física nesse perfil.

Se analisarmos os juízos dos sujeitos naquele perfil instrumental em função da categoria do actor, o consenso deixa de ser intergrupar para passar a ser intragrupal, visto que cada grupo etário atribui mais aquelas características ao actor da mesma idade. Os dois grupos revelam, neste caso, uma competição por recursos simbólicos cujo significado positivo e instrumental é simultaneamente desejável e relevante para o desempenho da função de chefia. Mas esta competição não pode ser vista como revelando uma simetria na posição social dos dois grupos. A análise dos resultados seguintes visa, precisamente, mostrar que ela se inscreve numa estratégia legitimadora de uma posição de afirmação para os mais novos e numa estratégia de defesa da sua posição para os mais velhos.

De facto, apesar de cada grupo considerar que o actor da sua idade possui alguns dos atributos necessários para o desempenho da função, o jovem emerge como o candidato ideal ao lugar não só porque possui as qualidades instrumentais, mas por possuir também as características dominantes de ambição e força, enquanto que as qualidades de sensibilidade e cooperação são associadas ao actor mais velho e menos adequado ao lugar.

O facto do jovem ser considerado o mais adequado para o lugar é tanto mais revelador da saliência da categorização etária, quanto no texto do episódio se afirmava explicitamente que a pessoa/candidato tinha experiência e as qualificações necessárias. São, no entanto, os jovens que estabelecem uma diferenciação consistente entre os actores, em função da sua idade, salientando a associação entre a categorização etária e os conteúdos do perfil do candidato mais adequado ao

lugar, enquanto que os mais velhos, pelo contrário, procuram dissociar esses conteúdos das categorias de idade, tornando-os universais. Neste sentido, os jovens assumem a posição de grupo dominante no processo de construção social do perfil e da idade ideal de um candidato a um lugar de chefia.

Estes resultados mostram, portanto, que a associação entre juventude e conteúdos simbólicos, relevantes numa situação de exercício do poder no mundo do trabalho, torna a categorização etária claramente favorável aos jovens e assume, para este grupo, uma funcionalidade na sua estratégia de afirmação do grupo de pertença e de discriminação em relação aos mais velhos. Esta assimetria dos dois grupos, no quadro de um universo simbólico comum, coloca os mais velhos numa posição defensiva que se traduz simultaneamente na tentativa de redução da saliência da idade e na tentativa de valorização dos conteúdos simbólicos socialmente atribuídos ao seu grupo de pertença, e que são as características de sociabilidade.

## Notas

- 1 A opção pelos termos velhos e novos não esconde qualquer conteúdo pejorativo ou valorativo. A sua utilização deve-se apenas ao facto de possibilitar uma identificação rápida e inequívoca dos grupos etários a que nos referimos.
- 2 Latour, Chantal. "La révolte des vieux aux États-Unis". *Les Temps Modernes*, n.373/374, 8/9, 1977.
- 3 Neste sentido parece-nos elucidativo o título de um artigo publicado no jornal *O Dia*, de 30.04.90: "Reformados avançam na formação do Partido - cansados das promessas governamentais os mais de dois milhões de reformados querem ter voz na Assembleia." Igualmente ilustrativo é o título de um artigo divulgado pelo jornal *Público*, em 11.02.91: "Partido dos reformados contra eleitoralismo". Nas últimas eleições legislativas, o Partido da Solidariedade Nacional foi a único pequeno partido que conseguiu eleger um deputado para a AR.
- 4 Nazareth, J. Manuel. *O Envelhecimento da População Portuguesa*, Ed. Presença/GIS, 1979, p.7
- 5 Nazareth, J. Manuel. *Portugal: os próximos 20 anos*, vol.III, Ed. Gulbenkian, Lisboa, 1983.
- 6 Dados publicados em 28.09.90, disponíveis no "Dossier Terceira Idade", na Agência Lusa. A este propósito parece-nos também elucidativo o título de um artigo publicado pelo jornal *Correio da Manhã*, em 25.03.90: "No ano dois mil seremos um país de velhos"
- 7 Em Portugal este processo teve início no período marcelista tendo sido formalizado em termos institucionais com o 25 de Abril. Contudo o facto de estes movimentos de transformação internos estarem em contradição com os processos que ocorriam, no mesmo período, no contexto internacional (por exemplo, a crise do Estado-Providência) pode ter limitado o alcance das transformações.
- 8 Guilmard, Anne Marie. "Le déclin du social - Formation et crises des politiques de la vieillesse". *Col. Sociologues*, 1986, p.117-217.
- 9 Lenoir, R.: "L'invention du troisième âge". *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 26/27, 1979, pp.57-82.
- 10 Guilmard, Anne Marie: op.cit., p.217-293.
- 11 Refira-se a este propósito que no caso francês e segundo Guilmard, "a idade mais frequente para o abandono da actividade, que era de 65 anos em 1975, passa para 60 anos em 1981. Nos últimos anos a pré-reforma desenvolve-se, do mesmo modo, rapidamente no seio dos grupos 55-59 anos. Em finais de 1983, um quarto da população que trabalhava no privado, pertencente àquela categoria, estava já na fase de pré-reforma" in: Guilmard, Anne Marie "Pré-retraite et mutations du cycle de vie", *Futuribles*, n.8, Maio, 1985, p.33.
- 12 Estes valores referem-se ao Regime Geral da Função Pública, em vigor desde o período marcelista. Têm surgido entretanto diversas propostas governamentais no sentido de alterar esta situação, mas

até hoje nunca foram aprovadas. É exemplo de uma dessas propostas a apresentada pelo Governo de Cavaco Silva, em Setembro de 1989, segundo a qual a idade da reforma passaria a ser de 65 anos para homens e 60 anos no caso das mulheres (notícia divulgada no jornal *Semanário* - 23.09.89). Já no caso do Sector Privado, a idade limite da reforma é de 62 anos para as mulheres e de 65 anos para os homens, independentemente dos anos de serviço.

- 13 Deschamps. "L'individuel et le collectif dans la représentation de soi", in, Jean Kellerhals e C. LALIVE d'Épinay(ORGS.), *La Représentation de Soi*, Études de Sociologie et d'Ethnologie, Université de Genève, Département de Sociologie, 1987, pp.9-18.
- 14 Tajfel, H. *Grupos Humanos e Categorias Sociais*, 2 volumes, Livros Horizonte, 1981, tradução portuguesa, 1983.
- 15 Amâncio, Lígia. *Factores psicossociológicos da discriminação da mulher no trabalho* - Dissertação de tese de doutoramento, ISCTE, Lisboa, 1989.
- 16 *Ibidem*, P. 276