



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

“Quando eles contribuem, devem sair?” O efeito da Indispensabilidade Funcional na Sucessão dos trabalhadores seniores

Ana Rita Ferreira Laureano

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Miriam Rosa, Investigadora de Pós-Doutoramento,
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Co-orientadora:

Professora Doutora Sofia Esteves, Investigadora de Pós-Doutoramento,
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2016



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

“Quando eles contribuem, devem sair?” O efeito da Indispensabilidade Funcional na Sucessão dos trabalhadores seniores

Ana Rita Ferreira Laureano

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Miriam Rosa, Investigadora de Pós-Doutoramento,
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Co-orientadora:

Professora Doutora Sofia Esteves, Investigadora de Pós-Doutoramento,
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2016

À minha mãe.

Agradecimentos

“A gratidão é a memória do coração”

Antístenes

Ao fim de 5 árduos anos de curso, finalmente posso dizer que alcancei a “luz do final do túnel” do tão desejado sonho - o meu curso.

Perante este sonho, não quero deixar de agradecer e demonstrar a minha gratidão para com aqueles que contribuíram para sua concretização. Nomeadamente, quero agradecer:

Às minhas orientadoras, Miriam e Sofia, pelo carinho, apoio total e pelas palavras reconfortantes dadas naqueles momentos de maior desespero no decurso desta dissertação; por nunca terem duvidado de mim, transmitindo-me sempre motivação e calma; pela vossa paciência para explicar “vezes sem conta” algumas temáticas; e pela vossa disponibilidade nas muitas horas de trabalho que passámos juntas ... Obrigado, sem dúvida, foram fundamentais para o meu crescimento nesta última etapa.

Aos meus pais, Pedro e Paula, por me terem dado a vida e os sábios ensinamentos que fizeram de mim, a pessoa que sou hoje, e por todo o vosso apoio incomparável e incansável nestes últimos cinco anos, pelas vossas opiniões, o vosso amor incondicional e, pelo vosso ombro amigo no conforto e confronto nos momentos mais difíceis. Obrigado pelo vosso voto de confiança!

Aos meus avós, Alberto e Gabriela, pelo vosso amor e apoio incondicional e aos meus irmãos, Marta e Tiago, por me fazerem rir e chamarem à razão nos meus momentos de “cegueira”.

Aos meus amigos, Verónica Gomes, Catarina Matias, Ana Catarina, Ana Amaral, Acácio Neves, Andreia Garcia, por fazerem parte da minha vida e também desta “viagem”. Obrigado, pela vossa ajuda, pelo vosso companheirismo, por me escutarem e também pelas jantaradas.

Um obrigado muito especial, a ti Sandro, meu companheiro de luta nos bons e maus momentos e, principalmente por teres paciência para me escutares e comigo sofreres quando estava triste e sorrires quando estava feliz.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a realização da presente dissertação, o meu eterno obrigado.

Resumo

O envelhecimento da força laboral tem gerado conflitos intergrupais em contexto organizacional, que se refletem em respostas idadistas dos trabalhadores jovens face aos trabalhadores seniores (Sucessão). Sendo pertinente a diminuição da Sucessão, e não tendo sido encontradas na literatura variáveis atenuadoras, propôs-se nesta dissertação, uma perspetiva funcional com impacto na identidade social, que foi testada num estudo experimental (N=234). Hipotetizou-se que os trabalhadores jovens, quando confrontados com uma condição de alta Indispensabilidade Funcional dos trabalhadores seniores, apoiem menos a sua Sucessão do que na condição de baixa Indispensabilidade. Adicionalmente, explorou-se o papel de outras variáveis complementares na Sucessão: a Prototipicalidade Endogrupal Relativa, a Satisfação e o *Stress* Ocupacional. Os resultados demonstraram que, apesar da verificação da manipulação ter sido bem-sucedida, não houve efeito da manipulação da Indispensabilidade Funcional na Sucessão, não corroborando a Hipótese. Tal é discutido relativamente ao conteúdo usado na manipulação; às perceções enraizadas nos jovens e à influência dos valores do trabalho. Apesar destes dados, verificou-se ainda que, com a utilização da medida de Indispensabilidade Funcional, existiu efeito na Sucessão. Efeito esse, explicado pela variável complementar, Prototipicalidade Endogrupal Relativa, que mediou a relação. Mais se constatou que, a Satisfação e o *Stress* - variáveis complementares - não são moderadores da relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão, sendo o *Stress* apenas um antecedente da Sucessão. Estes dados são discutidos, por questões metodológicas e relações inerentes aos valores do trabalho.

Palavras-chave: Idadismo; Sucessão; Prototipicalidade Endogrupal Relativa; Satisfação no trabalho; *Stress* Ocupacional.

Abstract

The aging workforce has generated intergroup conflicts inside the organizations, which are reflected in ageist responses, from young workers to older workers (Succession). Being its decrease relevant, and not having been found in the literature, variables that could mitigate this ageist responses, it was suggested in this dissertation, a functional perspective with an impact on social identity, which was tested in an experimental study (N = 234). Accordingly, we hypothesized that young worker when faced with the condition of high Functional Indispensability of senior workers; less would be their support to Succession than in low condition of Indispensability. Additionally, it was explored the role of other variables (complementary) in Succession: Relative In-group Prototypicality, Satisfaction and Occupational Stress. Their results showed that despite the successful manipulation check, there was no Functional Indispensability manipulation effect in Succession, not supporting the hypothesis. This was discussed in relation to the manipulation 's content; the rooted perceptions in the young and the influence of labor values. Despite these data, it was also found that, there was some effect in Succession with the use of the Functional indispensability measure. Such effect was explained by the complementary variable, Relative In-group Prototypicality, which mediated the relationship. Further it was found that Satisfaction and Stress – complementary variables - were not moderators of the relationship between Functional Indispensability and Succession, being Stress just a Succession prior. Those data were discussed by methodological issues and to inherent relationships to the work values.

keywords: Ageism; Succession; Relative In-group Prototypicality; Job Satisfaction and Occupational Stress

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I	5
REVISÃO DA LITERATURA	5
1.1. Idadismo	5
1.1.1. Conceito.	5
1.1.2. Antecedentes do Idadismo.	6
1.1.2.1. A Idade como Categoria Social.....	6
1.1.2.2. Identidade social.....	8
1.1.2.3. Perceção da ameaça intergrupala.	9
1.1.2.4. Estatuto social.	10
1.1.2.5. Contacto Intergrupala.....	10
1.2. Idadismo no contexto de Trabalho	11
1.2.1. Sucessão.....	13
1.3. Indispensabilidade Funcional	16
1.4. Projeção endogrupal	18
1.5. Satisfação.....	20
1.5.1. Satisfação e fase da carreira.	21
1.6. <i>Stress</i> Ocupacional	23
1.6.1. Antecedentes do <i>Stress</i> Ocupacional.	24
1.6.2. <i>Stress</i> Ocupacional nos trabalhadores jovens.	25
1.7. Estudo	26
1.7.1. Objetivo, Questão de Investigação e Hipótese.	26
CAPÍTULO II.....	28
MÉTODO.....	28
2.1. Participantes.....	28
2.2. Procedimento	29
2.3. Instrumentos	30
2.3.1. Instrumentos das medidas principais.	30
2.3.1.1. Verificação da manipulação.	30
2.3.1.2. Escala de Indispensabilidade Funcional.....	31
2.3.1.3. Escala da Sucessão.	31

2.3.2. Instrumentos das medidas complementares.....	32
2.3.2.1. Escala da Prototipicalidade Endogrupal Relativa.	32
2.3.2.2. Escala da Satisfação no trabalho.	32
2.3.2.3. Escala do Stress Ocupacional.....	33
CAPÍTULO III.	34
RESULTADOS.....	34
3.1. Variáveis principais	34
3.1.1. Verificação da manipulação.....	34
3.1.2. Efeito das condições da Indispensabilidade Funcional na Sucessão.	34
3.1.3. Efeito da medida Indispensabilidade Funcional na Sucessão.	36
3.2. Variáveis complementares.....	36
3.2.1. Papel da Prototipicalidade Endogrupal Relativa.....	38
3.2.2. Papel da Satisfação no Trabalho.	39
3.2.3. Papel do <i>Stress</i> Ocupacional.	40
CAPÍTULO IV.	42
DISCUSSÃO	42
CONCLUSÃO	50
BIBLIOGRAFIA.....	52
ANEXOS	59

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 <i>Correlações entre a medida de Indispensabilidade Funcional, a Satisfação no trabalho, o Stress Ocupacional, a Sucessão e a Prototipicalidade Endogrupal Relativa</i>	37
Quadro 2: <i>Síntese da mediação do efeito da Indispensabilidade Funcional na Sucessão via Prototipicalidade Endogrupal Relativa</i>	38

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Modelo de investigação.....	27
<i>Figura 2:</i> Modelo de mediação simples da Prototipicidade Endogrupal Relativa na relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão.	38
<i>Figura 3:</i> Modelo de moderação da Satisfação na relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão.....	39
<i>Figura 4:</i> Modelo de moderação do Stress Ocupacional na relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão.....	40
<i>Figura 5:</i> Tendência do efeito da moderação do Stress Ocupacional entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão, declives simples	41

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

CRP	Constituição da República Portuguesa
CS	Categoria supraordenada
EIFI	Escala da Indispensabilidade Funcional e Identitária
ESCI	Escala da Sucessão, Consumo e Identidade
ILO	International Labour Organization
INE	Instituto Nacional de Estatística
TSCI	Teoria da Sucessão, Consumo e Identidade
UE	União Europeia
VD	Variável dependente
VI	Variável independente

INTRODUÇÃO

“A maior parte das revoluções estendem-se nalgum ponto ou colocam sempre em determinada altura, os jovens contra os mais velhos”

North em Over50, 2011

A presente dissertação tem como objetivo contribuir para uma melhor compreensão das tensões intergeracionais em contexto laboral. Mais precisamente, pretende-se identificar e testar possíveis atenuantes de respostas idadistas dos trabalhadores jovens face aos trabalhadores mais velhos.

Com efeito, as tensões geracionais são uma problemática social de relevância crescente. Na última década, e em consonância com os restantes países-membros da União Europeia (UE), têm-se observado em Portugal, alterações significativas na composição e distribuição dos diferentes grupos etários da população (Shultz & Adams, 2007; INE, 2015).

Este fenómeno demográfico resulta essencialmente da diferença entre as taxas de emigração (p. ex. saída de mão-de-obra jovem e qualificada), imigração e migração (êxodo), e da diminuição das taxas de mortalidade e natalidade (Alley & Crimmins, 2007). Mais concretamente, a diminuição da taxa de mortalidade, deve-se a uma melhoria das condições básicas de saúde e alimentação, e ao avanço da tecnologia e da medicina, contribuindo para o aumento da esperança média de vida (p. ex. em Portugal, segundo dados Pordata2015, a esperança média de vida à nascença é de 81 anos). À diminuição das taxas de mortalidade, sucede uma igual diminuição das taxas de natalidade, originada quer em fatores político-económicos (crise económica, diminuição de subsídios, aumento da taxa de desemprego, etc.), quer em fatores sociais (aumento da escolaridade obrigatória e transformação do papel da mulher na sociedade e no trabalho, entre outras mudanças sociais) (Shultz & Adams, 2007).

Todos estes movimentos demográficos conduzem a uma redução marcada na proporção de crianças/jovens (0 a 14 anos de idade) na população total e a uma maior proporção de população em idades mais avançadas, traduzindo-se, num envelhecimento geral e crescente da população (Ramos, 2010; Schultz & Adams, 2007).

Os dados disponibilizados pelo INE em 2015, dão conta desta evolução demográfica no contexto português. A população total residente apesar de apresentar um decréscimo conheceu, simultaneamente um aumento da população idosa (65 e mais anos de idade), para 20.3%. Daqui decorre que terão sido os outros grupos etários a conhecer um decréscimo. Assim, e embora a população em idade ativa (15 a 64 anos de idade) seja ainda o grosso da população total

REDUÇÃO DAS RESPOSTAS IDADISTAS FACE AOS TRABALHADORES SENIORES

(65.3%), a população jovem (0 a 14 anos de idade) apresenta já menor expressividade (14. 4%) do que a população idosa. Estes resultados espelham-se no aumento do índice de envelhecimento. Em 2014, Portugal ao atingir os 141 idosos por cada 100 jovens assume o 5º índice de envelhecimento mais elevado entre os países-membros da UE-28 (136 em 2013; INE, 2015).

A alteração global da estrutura demográfica da população vai ter impactos económicos e sociais importantes, a longo prazo. Ou seja, o envelhecimento da população, reflete-se num consequente envelhecimento do mercado de trabalho (15-65 anos), espelhado na participação na força de trabalho ou taxa de atividade (Schalk, Van Veldhoven, De Lange, De Witte, Kraus, Stamov-Roßnagel, et al., 2010).

Um dos principais indicadores do envelhecimento do mercado de trabalho é a idade da reforma, a qual se prevê que aumente progressivamente, nos próximos anos na UE-28, com base na esperança média de vida, a fim de salvaguardar a sustentabilidade do Sistema de Segurança Social de cada país. Por exemplo, em Portugal, a Portaria nº 277/2014, alterou a idade para a reforma no presente ano (2016), de 65 para 66 anos (Diário da República, 1.ª série, N.º 249, 2014).

Este aumento da idade da reforma que conduz a uma permanência até mais tarde dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho – cuja idade média atual é de 43.1 anos -, tem como consequência um acesso mais difícil ao mundo laboral para os jovens, daí a diminuição da renovação da população ativa, sendo esta entendida como “a relação entre o número de pessoas em idade potencial de entrada no mercado de trabalho (20 a 29 anos de idade) e o número de pessoas em idade potencial de saída (55 a 65 anos de idade)” (INE, 2015, p.3). Tal situação deve-se ao facto de Portugal, ser não só um dos países onde se verifica uma maior taxa quanto à possibilidade de os trabalhadores mais velhos arranjam emprego, segundo as suas qualidades, como também estar entre os países em que a saída do mercado de trabalho é mais tardia (Centeno, 2007).

Neste sentido, as consequências criadas pelo envelhecimento do mercado de trabalho, vão ter repercussões significativas nas próprias relações intergrupais, ou seja, nas relações entre os diferentes grupos etários constitutivos da sociedade (Lima, Marques, Batista, & Ribeiro, 2010). Estas repercussões que se traduzem nas discrepâncias sentidas a nível cultural e socioeconómico entre dois ou mais grupos etários, por exemplo, entre jovens e mais velhos, na luta pelos escassos recursos, posições ou valores - tensões geracionais (Palmore, 1999; Vala, Monteiro, Lima, & Caetano, 1994).

REDUÇÃO DAS RESPOSTAS IDADISTAS FACE AOS TRABALHADORES SENIORES

As tensões geracionais estão relacionadas com as perceções que cada grupo possui relativamente ao outro, as quais se poderão levar a comportamentos negativos no trabalho face à idade de cada um deles, havendo discriminação - idadismo (Nelson, 2004; Vala et al, 1994).

O idadismo em Portugal, à semelhança da UE-28, é a forma de discriminação mais percecionada pelas diversas faixas etárias, independentemente do contexto a que se refere, tornando-se assim num dos principais problemas das sociedades do século XXI (Lima, et al., 2010; Lima, Marques, & Batista, 2011).

No entanto, desde a época em que este fenómeno foi introduzido tem recebido pouca atenção quer a nível internacional quer nacional, por parte dos investigadores, comparativamente a outras formas de preconceito e discriminação, como o sexismo e o racismo (Lima, et al. 2011; Marques, 2011; Nelson, 2016). No caso específico de Portugal, os dados estatísticos demonstraram que os portugueses consideram que na sociedade nacional, a discriminação com base na idade é muito frequente (53%) e injusta (35%), comparativamente ao género (25%) ou à etnia (17%) e, que existe uma concordância entre os portugueses de que aquele tipo de discriminação tem aumentado de frequência nos últimos cinco anos (57%) (Eurobarómetro, 2009; Lima, et al., 2010, Abrams & Swift, 2012).

Assim, é urgente segundo alguns autores, reduzir as conceções e/ou respostas idadistas nas sociedades, como a portuguesa, que atualmente se deparam com um forte envelhecimento populacional (Marques, 2011; Nelson, 2016; North & Fiske, 2016).

Neste sentido, esta dissertação tem como objetivo compreender, numa perspetiva psicossocial, formas de redução das respostas idadista no trabalho através das relações intergrupais -a Sucessão -, o que até á data ainda não foi feito. Para tal, foi importante perceber que variáveis, poderiam ajudar na prática as organizações através dos seus Recursos Humanos, a gerirem esta resposta idadista.

Por esta razão, propôs-se, melhorar a percepção dos jovens em relação aos trabalhadores mais velhos, mediante a utilização da variável Indispensabilidade Funcional. Esta variável, em que se centra o estudo da presente dissertação, foi igualmente apresentada pela primeira vez, em contexto de trabalho, sendo que tem sido somente utilizada em contextos de etnia/nacionalidade (Guerra, Gaertner, António, & Deegan, 2015).

Adicionalmente, propôs-se como complemento ao estudo desta dissertação, uma variável considerada na literatura como clássica do contexto psicossocial- a Prototipicalidade Endogrupal Relativa, por ser uma importante variável que está ligada às relações intergrupais,

como medida de enviesamento. Foram ainda incluídas duas variáveis do contexto organizacional- o *Stress* e a Satisfação, tendo em conta o âmbito do estudo.

Assim, esta dissertação está organizada em IV Capítulos. No Capítulo I apresenta-se a revisão da literatura das variáveis em estudo, incluindo os seus conceitos, a relação entre eles e apresentação do estudo; no Capítulo II, de natureza empírica, descreve-se o método; no Capítulo III- expõem -se os principais resultados obtidos quer na parte central quer na parte complementar, e por último, no Capítulo IV encontra-se a discussão bem como as limitações encontradas e as propostas para a realização de futuros estudos.

CAPÍTULO I.

REVISÃO DA LITERATURA

1.1. Idadismo

1.1.1. Conceito.

Na literatura, quando se fala do idadismo (em inglês “*ageism*”), remete-se automaticamente para Butler, o psicólogo que, em 1969, nomeou este termo pela primeira vez, referindo-se a “*estereótipo de, o preconceito para com e a discriminação contra alguém com base na idade*” (Nelson, 2002, p.165), podendo este verificar-se contra qualquer grupo etário (Abrams & Swift, 2012).

Um exemplo do dia-a-dia típico da expressão idadista, verifica-se quando nos deparamos com um veículo automóvel que circula na faixa de rodagem em marcha lenta, e automaticamente se comenta: “Ou é um jovem com carta de condução tirada há pouco tempo” (associam-se os jovens à inexperiência) ou então “para andar assim e a empatar o trânsito, só pode ser um velho” (associando-se os mais velhos a indivíduos lentos e incapacitados) (adaptação de Nelson, 2002).

Desta forma, e sendo o idadismo passível de ser sentido maioritariamente nos grupos etários mais jovens e nos grupos mais velhos (Eurobarómetro, 2015), esta dissertação somente terá em consideração o idadismo, visto como uma atitude negativa (estereótipos, preconceitos e discriminação) face ao grupo etário dos mais velhos (Marques, 2011).

Para uma melhor compreensão das atitudes negativas dos jovens para com os mais velhos, ir-se-á proceder à análise destas três constituintes clássicas da Psicologia Social (Iversen, Larsen, & Solem, 2009; Marques, 2011).

O primeiro constituinte, os estereótipos são representações cognitivas dos grupos – os mais jovens -, que correspondem a crenças ou ideias pré-concebidas sobre um outro, o dos mais velhos. Estas levam à perceção automática e inconsciente dos indivíduos de um grupo etário, simplesmente com base em traços específicos, apreendidos desde crianças, no seio da família, na escola e também sob a influência dos meios de comunicação, que contribuíram para uma visão culturalmente generalizada sobre o que é ser “velho” (Marques, 2011; Nelson, 2002).

Aos “olhos” dos jovens, os mais velhos são percebidos como que possuindo todos, frequentemente as mesmas características negativas: isolados, anti-sociais, pobres, desagradáveis, dependentes, debilitados, rabugentos, teimosos, entre outros (Nelson, 2002; Kite, Stockdale, Whitley, & Johnson, 2005).

No mesmo sentido, o Modelo do Conteúdo de Estereótipos (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002) avalia os estereótipos dos grupos dos jovens e mais velhos, em duas dimensões básicas independentes, mas ambivalentes: a competência e a amabilidade (Cuddy & Fiske, 2002; Cuddy, Norton, & Fiske, 2005; Marques, Páez, & Pinto, 2013). Por exemplo, os mais velhos têm sido vistos como “incompetentes” e “amáveis”, uma representação mista associada às características de baixo estatuto social, que originam preconceitos de pena e compaixão e/ou paternalistas em relação àqueles (Fiske et al, 2002; Cuddy et al, 2005).

O segundo constituinte, o preconceito é a parte mais relacionada com uma avaliação mais afetiva, isto é, pode refletir-se nos sentimentos existentes relativamente a um grupo etário, como por exemplo, os sentimentos de desprezo, pena, terror ou ameaça para com os mais velhos (Marques, 2011).

Por último, o terceiro constituinte, a discriminação corresponde a uma dimensão mais comportamental, traduzindo-se em comportamentos hostis em relação aos mais velhos, (Marques, 2011; Nelson 2002). Alguns dos exemplos de discriminação são, segundo alguns autores, como Nelson (2002) e North & Fiske (2012) os anúncios a produtos cosméticos anti-envelhecimento, as mensagens transcritas nos cartões de aniversários, acessíveis em qualquer loja, tal como as bem-intencionadas ajudas com a mercearia, entre outros.

Face ao exposto, pode-se afirmar que o idadismo tem uma origem multifacetada, i.e., dependendo de vários fatores, considerados como seus antecedentes, (Marques, 2011). Apesar de alguns destes antecedentes não serem abordados na parte empírica, como a ameaça intergrupar, o estatuto social e o contacto intergrupar, serão, contudo, mencionados de seguida para uma melhor compreensão do fenómeno idadista, em geral.

1.1.2. Antecedentes do Idadismo.

1.1.2.1. A Idade como Categoria Social.

A idade, aqui entendida no seu sentido cronológico, como aquela que se inicia com o nascimento e termina com a morte (Ng & Feldman, 2008; Schalk et al., 2010), é uma das três dimensões sociocognitivas primárias de categorização social, que espontaneamente se tornam salientes, conjuntamente com o género e a etnia (Bythway, 2005; North & Fiske, 2012). Contudo e, contrariamente às outras duas categorias, a idade por ser universal é a única categoria por que naturalmente todos os indivíduos, inevitavelmente, vão ter a possibilidade de

passar - desde jovens a mais velhos - na sua da vida (North & Fiske, 2013a; Zebrowitz & Montepare, 2003).

Especificamente, a idade ao integrar os indivíduos nos respetivos grupos etários, de acordo com as suas características, as quais se vão modificando ao longo da vida, permite compreender os valores positivos ou negativos de que os grupos são detentores. Nestes, criam-se expectativas quanto ao comportamento esperado e adequado, ao seu estatuto e papel social, à sua influência e responsabilidades sociais, de forma a facilitar as relações intergrupais, (Abrams Russel, Vaclair, & Swift, 2011; Marques, 2011; Lima et al, 2010).

Resumindo, a categorização com base na idade de um grupo - neste caso os mais velhos - é essencial na forma como são percebidos, como são avaliados e como se interage com estes (Marques, Batista, & Silva, 2012; North & Fiske, 2012; Zebrowitz & Montepare, 2003). Esta classificação, ao permitir homogeneizar o modo como percebemos os outros, fomenta a utilização de preconceitos, estereótipos e comportamentos negativos em relação a um determinado grupo (Bytheway, 2005; Marques, 2011; Lima et al., 2010).

Contudo, esta não é uma categoria rígida ou inflexível, mas que reflete a organização da sociedade. Por exemplo, nos dias que correm, em Portugal, devido ao aumento do envelhecimento populacional e da esperança média de vida face a melhores condições de saúde, percebe-se o fim da juventude aos 30/35 anos e o início da terceira idade, com o adiamento da idade regular para a reforma aos 66 (INE, 2015; Lima et al., 2010).

Assim e, tendo em conta o referido pode-se questionar então: o que se deve considerar como categoria de “indivíduo mais velho” ou de “jovem ou novo”?

Os factos demonstram que o ser velho tem sofrido alterações. A idade ou envelhecimento podem ser descritos como um processo multidimensional, i.e., onde ocorrem mudanças de cariz biológico, psicológico, bem como social ou mesmo societal (Kanfer & Ackerman, 2004; McCarthy, Heraty, Cross, & Cleveland, 2014; Schalk et al. 2010). Estas mudanças, segundo a Psicologia do Desenvolvimento, não afetam os indivíduos com a mesma idade do mesmo modo e nem à mesma velocidade, uma vez que aqueles estão dependentes de fatores como a sua constituição física, estilo de vida e profissão exercida (Ramos, 2010; Kooij, De Lange, Jansen, & Dickens, 2008).

Desta forma, verifica-se que a idade é um marcador social simbólico, no qual o indivíduo é considerado como velho ou novo transitoriamente, pois varia de país para país, no âmbito dos diferentes grupos profissionais e em consonância com determinadas circunstâncias de utilização (Teiger, 1995; Ramos & Lacomblez, 2008).

Perante esta situação, a categorização com base na idade é influenciada a vários níveis (p. ex. pessoal, social e organizacional) inerentes à idade cronológica (Kooij et al., 2008). Ao nível pessoal, os indivíduos passam por mudanças biológicas e psicológicas, detetadas através de alguns declínios, bem como pelo aumento da experiência, sabedoria e capacidade de julgamento. A percepção social da idade abrange as normas por que cada indivíduo tem de reger-se e igualmente respeitar no exercício da sua função, na organização e também na sociedade. Finalmente, a idade organizacional pode referir-se não só à antiguidade na organização ou do estágio de carreira, como ao limite das suas capacidades e à regulamentação da idade no seio da organização (Kooij et al., 2008). A idade cronológica no seu nível organizacional será abordada de forma mais detalhada na secção do idadismo no contexto do trabalho.

1.1.2.2. Identidade social.

A Teoria da Identidade Social (Tajfel & Turner, 1986) tem sido muito utilizada (e com forte impacto) no âmbito da Psicologia Social e das Organizações, nos estudos das relações intergrupais, nomeadamente nos conflitos organizacionais e/ou preconceitos e comportamentos de discriminação entre os grupos sociais (Monteiro, Lima & Vala, 1991; Vala et al, 1994; Haslam, 2004).

A Teoria da Identidade Social (Tajfel & Turner, 1986) e a Teoria da Auto-categorização (Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Whetherell, 1987) podem ser integradas numa mesma abordagem de identidade social pois partem ambas da mesma ligação entre três conceitos ou características fundamentais: categorização social, identidade social e comparação social (Vala et al., 1994).

Os processos de categorização são processos psicológicos, inconscientes e automáticos, que ao sistematizarem e simplificarem o excesso de informação existente, focando-se na informação pertinente, ajudam a ordenar o mundo social dos indivíduos ou de um grupo (dimensão cognitiva), integrando-o(s) numa ou várias categorias, de acordo com características físicas ou psicológicas, comportamentos e até ideias, com as quais se identifica (Haslam, Oakes, Turner, & McGarty, 1996; Nelson, 2005; Tajfel & Turner, 1986).

Assim, a identidade social está ligada à crença e aos sentimentos de pertença a determinados grupos sociais ou categorias, os quais se apresentam de maneira hierarquicamente estruturada. Concomitantemente, está ligada ao significado emocional e avaliativo (dimensão motivacional) que resulta dessa pertença, o que não só aumenta a sua auto-estima como

determina a forma como o indivíduo se comporta e interrelaciona com os grupos a que não pertence – os exogrupos (Tajfel & Turner, 1986).

Em suma e, segundo Vala, et al (1994), “(...) a ligação entre a categorização e a identidade é clara: um indivíduo define-se a si mesmo e define os outros em função do seu lugar num sistema de categorias sociais” (p.65), o que é o mesmo que afirmar que esta ao servir de comparação social entre o grupo de quem categoriza (“nós”, que neste caso, os jovens) e os outros grupos (“eles”, referentes aos mais velhos), vai provocar uma diferenciação entre as categorias sociais (Tajfel & Turner, 1986).

Nesta comparação, feita a partir de valores sociais que o seu grupo de pertença (endogrupo,) considera como dominantes, os indivíduos sentem-se motivados a percecionarem os seus endogrupos como sendo superiores aos exogrupos. Isto origina nas suas relações, um comportamento de favoritismo relativamente ao endogrupo - mediante o qual constrói uma identidade social mais positiva - e um enviesamento ou demérito cognitivo aquando da avaliação (pela negativa) do exogrupo (Vala et al,1994; Haslam et al, 1996).

Esta discriminação entre os grupos (jovens vs. mais velhos), por vezes não é concebida de forma automática e inconsciente, mas sim como uma resposta perante certas circunstâncias, tendo em vista atingir determinados objetivos, como é o caso da resposta idadista, nomeadamente a Sucessão, em estudo nesta dissertação.

1.1.2.3. Perceção da ameaça intergrupala.

A perceção de diferenças nas crenças e comportamentos entre os grupos com base na idade, está dependente do tipo de relação estabelecida entre eles: de cooperação ou competição (Riek, Mania & Gaertner, 2006). Quando esta alteração de comportamento ocorre por parte de um dos grupos, o outro pode sentir-se ameaçado, principalmente se aquela alteração colocar em causa o concretizar dos seus objetivos económicos e culturais (de identidade social) ou afetar o bem-estar do grupo (Teoria do Conflito Realista de Grupos; Sherif, Harvey, Branco, Hood, & Sherif, 1961).

Por exemplo, muitas vezes os mais velhos, cuja população está a aumentar, são vistos como fracos contribuintes para a economia nacional, sendo assim considerados uma ameaça económica e um fardo para os serviços quer da Segurança Social quer do Sistema Nacional de Saúde, por estarem a utilizar demasiados recursos económicos, com as suas pensões e cuidados de saúde ou ainda, por serem considerados pelos jovens como os responsáveis pelas menores

oportunidades de emprego por eles vivida (precaridade laboral)(Lima, Marques & Batista, 2011; North & Fiske, 2012; North & Fiske, 2013b).

Segundo alguns autores estas situações de ameaça intergrupar percebida, têm mesmo um papel decisivo quanto ao preconceito e discriminação sentida pelo grupo etário dos mais velhos (Nelson, 2002; Marques, 2011; Riek et al., 2006).

1.1.2.4. Estatuto social.

O estatuto pode ser entendido como a posição social dos indivíduos - compreendendo todos os direitos e obrigações que lhe foram atribuídos com base na sua idade -, num determinado grupo etário (Harris, 2007; Garstka Schmitt, Brescombe, & Hummert, 2004). Por exemplo, Garstka e os seus colaboradores (2004), a nível internacional, como Lima e colaboradores (2010) relativamente a Portugal, mostraram que, é unânime entre os grupos etários, dos mais velhos como jovens, que o grupo com mais elevado estatuto social é o grupo da meia-idade, prosseguido pelo grupo das pessoas mais velhas e, finalmente, do grupo dos mais jovens, devido muito provavelmente à sua situação e precaridade laboral.

De acordo com alguns estudos, claramente os grupos assumem um sentimento e pertença mais forte quanto aos grupos de elevado estatuto social, comparativamente aos de baixo estatuto, os quais são vistos como influenciando pela negativa a auto-estima dos seus membros (Tajfel & Turner, 1986). Tal situação despoleta a utilização de estratégias para lidar com essa situação (para maior detalhe sobre estratégias e gestão de identidade social e as suas dimensões estruturais, consultar Ellemers, 1993). Conhecer o modo como os indivíduos percebem o estatuto social dos grupos de diferentes idades é, assim, relevante para prever as atitudes em relação a esses diferentes grupos nas várias sociedades (Lima et al. 2010; Marques, 2011)

1.1.2.5. Contacto Intergrupar.

O contacto intergrupar pode ser entendido como a qualidade e a quantidade de relações estabelecidas entre os membros de diferentes grupos etários, nomeadamente dos jovens com o dos mais velhos, quer eles sejam amigos, familiares ou colegas de trabalho (adaptação de Pettygrew, 1998).

Vários foram os estudos realizados sob esta temática. Uns, como Boswell (2012) e Allan e Johnson (2009), não encontraram qualquer relação entre a quantidade de contacto e a diminuição das atitudes idadistas. No sentido inverso, alguns estudos, como o de Lima et al (2010), Luo, Zhou, Jin, Newman, & Liang (2013) e de Pettigrew (1998), e a teoria sobre o contacto intergrupar de Allport (1954) demonstraram que as relações pessoais e contacto positivo dos mais jovens, como as de amizade e família, com membros mais velhos, são essenciais para a diminuição dos preconceitos (por serem parte integrante do mesmo grupo que os jovens, passam a ser vistos, possivelmente, como mais competentes e indispensáveis para o desempenho das suas funções - Gaertner & Dovidio, 2000; Guerra et al, 2015;), melhoria das atitudes e comportamentos intergrupais destes para com os membros mais velhos, por exemplo, em contexto laboral (Lima et al, 2010; Lima, Marques & Batista, 2011), e ainda, para ajudar a diminuir a vulnerabilidade dos mais velhos, aos estereótipos negativos (Abrams, Eller, & Bryant, 2006)

Assim, o nível e tipo de contacto são importantes quer como indicadores do risco de exclusão e de discriminação, quer como de cooperação e integração entre os grupos etários (Schneider, 2004).

1.2. Idadismo no contexto de Trabalho

O idadismo pode ser sentido ou percecionado de diferentes maneiras e contextos, tornando-se o seu estudo muito importante, por forma a permitir colmatar e denunciar a discriminação, sobretudo contra os mais velhos, em áreas tão diferentes como as do trabalho (Marques, 2011).

O idadismo sentido no local de trabalho têm recebido pouca atenção por parte dos investigadores, nomeadamente, no que diz respeito aos estereótipos idadistas, formas de discriminação contra os trabalhadores mais velhos no contexto laboral e mesmo nas relações entre os diversos grupos profissionais (Levy & Macdonald, 2016; Marques, 2011; North & Fiske, 2016). Tal facto deve-se, muito provavelmente, ao idadismo ser não só uma das formas, socialmente mais toleradas e institucionalizadas de preconceito, como também por passar de forma despercebida, natural (como não sendo uma forma de discriminação) e impune aos olhos de quem pratica e sem a censura de quem observa (Nelson, 2005).

Uma das respostas idadistas sentidas no trabalho através das relações intergrupais é a Sucessão, por parte dos trabalhadores jovens face aos trabalhadores mais velhos, temática sobre a qual se debruça esta dissertação.

Contudo, e antes de se expor em que consiste a Sucessão, torna-se necessário esclarecer com base na idade (aqui entendida como idade cronológica de nível organizacional, que de acordo com o referido anteriormente, está associada também aos estádios de carreira) o que se considera como trabalhador jovem e velho.

Segundo o modelo de estádios de carreira de Evans (1986), esta é composta por três fases, de acordo com a idade. A primeira fase, designada por Descoberta, corresponde ao início de carreira cujo intervalo de idades se encontra entre os 18 e os 30 anos. Nesta fase, os jovens encontram-se no período de adaptação às funções e sem grande envolvimento com a organização. A segunda fase, designada por Consolidação, compreende as idades entre os 31 e os 45 anos, tendo como foco a criação de estabilidade e crescimento profissional. A terceira e última fase, a Maturidade, ocorre a partir dos 45 anos de idade, e é a fase em que para a maioria dos indivíduos já não faz sentido a progressão de carreira (Evans, 1986).

No entanto, noutros modelos sobre as carreiras, como por exemplo, Cron e Slocum (1986), é ainda considerada uma quarta fase, o Afastamento, a qual compreende as idades entre os 40 e os 65 anos.

Esta falta de coerência visível na literatura existente quanto à idade verifica-se devido, à idade ser multidimensional, meramente simbólica e transitória; não existindo por isso limites objetivos e fixos para a definir, nem ao nível dos estádios de carreira, nem quanto à idade entendida para definir um trabalhador como “velho” ou “novo”. Por exemplo, há uma década atrás os trabalhadores com mais de 45 anos de idade eram considerados “velhos”. Em Portugal, a idade definida para classificar os trabalhadores como mais velhos, segundo um estudo cuja amostra eram empresas de Gestores de Recursos Humanos, constatou-se que um trabalhador poderia ser considerado “velho” tão cedo quanto aos 35 anos de idade (Centeno, 2007).

Esta definição foi continuando a mudar ao longo dos últimos anos, surgindo mesmo na literatura uma nova categoria de trabalhadores, que North e Fiske (2012) denominaram de “semienvelhados” (*Young-old*: 45 – 65 anos) com base em Neugarten (1974), que pela primeira vez fez a distinção entre trabalhadores semienvelhados e seniores: os semienvelhados abrangiam entre os 50 e os 65 anos de idade, enquanto os de 65 ou mais anos se definiam como seniores ou idosos, estando esta expressão correlacionada com o conhecimento, capacidades e atitudes (Kooij et al, 2008). Esta classificação foi ainda utilizada

por North e Fiske, na sua Teoria da Sucessão, Consumo e Identidade (TSCI, North & Fiske, 2013a).

Em suma, e a fim de se evitar qualquer confusão terminológica de ordem prática, será utilizado doravante o termo (trabalhadores) “jovens” para se abranger os trabalhadores jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos de idade, cujo intervalo se baseou na literatura existente sobre as carreiras (primeira fase ou fase da Descoberta) e os (trabalhadores) “seniores”, de forma a se abranger sob uma única expressão todos os mais velhos no ativo, que correspondem à categoria definida por semienvelhecidos de North e Fiske (2012).

1.2.1. Sucessão.

As repercussões provenientes do aumento da população mais velha na força de trabalho, juntamente com as preocupações e/ou desafios quanto ao equilíbrio e igualdade na distribuição de recursos, pelos grupos etários, no local de trabalho, podem estar na origem dos conflitos de jovens vs. seniores, que fornecem uma base para respostas idadistas (North & Fiske, 2012; North & Fiske, 2016).

Nesse sentido, o estudo levado a cabo no âmbito da presente dissertação, baseou-se nos contributos da TSCI (North & Fiske, 2012), que identifica três domínios específicos de tensão entre as gerações: 1) sucessão nos recursos e na influência (por exemplo, no emprego); 2) consumo passivo de recursos compartilhados (por exemplo, Sistema Nacional de Saúde e Segurança Social) e 3) tensões simbólicas quanto à identidade (por exemplo, identificação com comportamento cultural) (North & Fiske, 2012; Nelson, 2016).

No entanto, nesta dissertação, somente será tida em consideração a resposta idadista da Sucessão, i.e., as expectativas mantidas pelos jovens sobre a transmissão de recursos desejáveis, os quais são considerados como escassos.

Tal significa que o estudo focar-se-á nas atitudes que dizem respeito, principalmente, às expectativas normativas das gerações e/ou grupos etários mais novos, que se traduzem nas tentativas por parte destes de limitarem e também controlarem - à semelhança do que se verifica noutros estereótipos prescritivos - o hipotético uso excessivo de recursos, pelos grupos concorrenciais ou competitivos, que neste caso, são as gerações ou grupos etários dos mais velhos, resultando numa motivação de maximizar os benefícios a favor do seu endogrupo (Fiske & Stevens, 1993; North e Fiske, 2012, 2013c).

REDUÇÃO DAS RESPOSTAS IDADISTAS FACE AOS TRABALHADORES SENIORES

Daí que as gerações mais novas considerem que as gerações mais velhas se devem afastar (reformarem-se), para lhes dar lugar e, assim, dar acesso aos recursos desejados (North e Fiske, 2012).

Estas preocupações, mais do que em qualquer outro lugar, assumem destaque nos contextos de trabalho. Do lado dos seniores, o adiamento de reformas, logo o prolongamento no local de trabalho, tem correspondido a um aumento significativo de processos com acusações de discriminação de idade e, para aqueles que são, por exemplo, alvo de despedimento face às condições económicas das empresas ou face à extinção de postos de trabalho, veem a sua situação de desemprego assumir uma duração desproporcionalmente longa. Enquanto isso, os trabalhadores mais jovens enfrentam, atualmente, uma das taxas de desemprego mais elevadas, comparativamente aos outros grupos etários (Macdonald & Levy, 2016).

Contudo e, apesar das barreiras aparentes nos locais de trabalho, o ambiente de trabalho atual é mais do que nunca diversificado, intergeracional, o que implica tanto a utilização de trabalhadores seniores como de jovens, logo a uma colaboração entre gerações, situação que pode assim levar a uma potencial tensão intergeracional (Ramos, 2010; Vala et al, 1994).

Os jovens, perante o prolongamento da estadia das gerações mais velhas nos empregos, veem negadas, pela potencial obstrução ativa dos seniores, não só as suas bases de acesso normal às posições e recursos sociais (por exemplo, ao cargo/função na organização, exercido pelos seniores devido à sua antiguidade, experiência e especialização; às oportunidades de promoção; aquisição de estatuto, poder e/ou influência social), bem como a sua independência económica dos pais ou possibilidade de constituírem a sua própria família, e ainda, um aumento da preocupação socioeconómica, quanto à utilização desses mesmos recursos (North & Fiske, 2012; North & Fiske, 2013a; North & Fiske, 2013b).

As preocupações socioeconómicas por parte dos jovens devem-se a assistirem ao aumento do consumo (idosos com 66 anos de idade ou mais, que estão na idade da reforma) ou mesmo quase à delapidação de recursos partilhados, como são os casos da Segurança Social e Serviço Nacional de Saúde, sobre os quais criaram expectativas de usufruto. A escassez daqueles recursos conjuntamente com o seu consumo excessivo leva os jovens a expectarem que, no futuro, quando for a sua vez de os usufruírem, estes podem já nem sequer existir (North & Fiske, 2013a; North & Fiske, 2013b; North & Fiske, 2015).

Assim e, perante uma situação oposta, onde os jovens esperavam que os seniores (pelo decurso normal da sua vida profissional/de carreira e pessoal) saíssem do mercado de trabalho, de forma a lhes permitirem sob condições normais e naturais de sucessão, o acesso ao mercado

de trabalho e, a quem, os seniores deveriam - segundo o entendimento dos jovens - legar toda a sua riqueza e recursos, percebe-se que o conflito intergeracional é quase que inevitável (North & Fiske, 2012; North & Fiske, 2013a; North & Fiske, 2013b). Esta possível tensão, segundo North & Fiske (2011) faz surgir os jovens como aqueles que mantêm os estereótipos mais negativos e mais graves/violentos sobre os seniores.

Esses estereótipos encontram-se maioritariamente relacionados com as suas perdas físicas e psicológicas ao nível do desempenho das funções, onde se verifica uma falta de rapidez no tratamento da informação ou na aprendizagem (p. ex. lentos); com falta de memória (p. ex. distraídos e esquecidos), inúteis, resistentes à mudança/menos flexíveis, sem criatividade, desinteressados em novas tecnologias, incompetentes, apáticos, entre tantos outros (Finkelstein & Farrel, 2007; Marques, Lima, & Novo, 2006).

Contudo, existem igualmente estereótipos positivos (embora menos) sobre os trabalhadores seniores, como por exemplo, maior poder de análise, comparação e argumentação devido à sua experiência, sabedoria e especialização na função, maior rede de contactos, entre outros (Ng & Feldman, 2010; Phostuma & Campion, 2009).

Resumindo, tudo o que foi exposto anteriormente, vem demonstrar que uma população ativa cada vez mais envelhecida, corresponde à presença de um maior número de gerações no local de trabalho (North & Fiske, 2016; Ramos, 2010). Situação que, embora seja potencialmente benéfica, quer ao nível individual dos trabalhadores quer ao nível das organizações, apresenta maiores probabilidades de existência de tensões intergrupais – jovens vs. seniores.

Estas tensões, que inclusivamente levam os trabalhadores jovens, a atitudes de demérito ou inferiorização do desempenho de funções ou até mesmo ao desprezo e exclusão dos trabalhadores seniores dentro e fora do local de trabalho, com base na sua categorização etária, geram uma necessidade crescente para que se encontrem soluções que as atenuem, permitindo assim que as interrelações entre os grupos sejam de tolerância e integração, no local de trabalho (North & Fiske, 2011; North & Fiske, 2015; North & Fiske, 2016).

O estudo realizado por North & Fiske (2016), que vem nesse sentido, constatou que o facto de os grupos etários perceberem uma maior disponibilidade de recursos pode diminuir o conflito entre aqueles e, simultaneamente, gerar relações intergeracionais positivas de inclusão no local de trabalho.

Contudo, e por não se ter conhecimento da existência de quaisquer variáveis que atenuem esta resposta idadista por parte dos trabalhadores jovens, esta dissertação vem, de forma

inovadora, propor a Indispensabilidade Funcional, enquanto variável central, na diminuição da Sucessão.

1.3. Indispensabilidade Funcional

O conceito de Indispensabilidade endogrupal relativa que incide sobre categorias (identidade), foi proposto por Tseung-Wong & Verkuyten (2010), com base no conceito de Malinowski e que “os grupos são partes necessárias da categoria hierarquicamente superior (Guerra, Rodrigues, Gaertner, & Deegan, 2016, p.35). Este refere-se às percepções do endogrupo e do exogrupo, enquanto grupos incluídos na categoria supraordenada (CS), como elementos ou partes complementares indispensáveis para a definição da identidade social daquela categoria (Verkuyten & Khan, 2012; Verkuyten, Martinovic, & Smeeks, 2014), e que pode ser considerada como uma forma de reivindicar a superioridade dos grupos (Tseung-Wong & Verkuyten, 2010; Verkuyten & Khan, 2012).

Posteriormente, segundo pesquisas realizadas por Guerra, António, Deegan, e Gaertner (2013) e Guerra e colaboradores (2015b), a indispensabilidade endogrupal percebida expõe as opiniões e atos mais importantes dos imigrantes para com a identidade nacional e o próprio funcionamento da sociedade que os acolheu, estando igualmente associada a atitudes mais positivas e integracionistas por parte dos cidadãos nacionais (endogrupo) e a relações de tolerância, calma e harmonia, entre os grupos (Guerra et al., 2015b).

Por esta razão, estes autores propuseram-se compreender a forma como os imigrantes poderiam ser percebidos, como indispensáveis ou não, quanto às suas contribuições sociais e económicas para a sociedade onde se encontram. Mais concretamente, apresentaram uma perspetiva de estudo, cujo foco incidiu sobre a integração entre o novo conceito de Indispensabilidade Funcional (Guerra, 2015a; Guerra et al., 2013) e a indispensabilidade identitária, esta última próxima do conceito de indispensabilidade de categorial/relativa que se abordou anteriormente (Verkuyten, et al., 2014).

O seu estudo teve por base outros estudos já realizados no âmbito da Psicologia Social e das Organizações sobre relações funcionais entre os grupos, como por exemplo, a Teoria dos Conflitos Realista de Grupos (Sherif, et al., 1961) e a Teoria dos ganhos motivacionais (Weber & Hertel, 2007), a qual introduziu o constructo da indispensabilidade social. Esta defendia que as pessoas, quando trabalhavam em equipa, eram sensíveis à possibilidade do seu esforço ser relevante para o resultado da mesma. Ou seja, se sentiam que o seu esforço ou desempenho era

indispensável para o resultado a obter pela equipa, a sua motivação aumentava. Pelo contrário, perdiam a motivação se percebessem que os seus esforços eram dispensáveis (Weber & Hertel, 2007).

No mesmo sentido, Guerra et al., 2015 (b), enquadrando estas ideias ao nível intergrupar mas tendo em conta a Indispensabilidade Funcional, afirmaram que os grupos podem ser considerados indispensáveis de uma forma funcional e socialmente vantajosa, através do seu contributo (económico) para a sociedade, sem necessariamente serem percebidos como indispensáveis para a identidade da CS e, que o inverso também era verdadeiro.

Por conseguinte, os grupos de imigrantes, dependendo da natureza dos contextos das relações estabelecidas, podem ser percebidos como indispensáveis de formas e por razões diferentes (Fiske et al., 2002). Podem ser avaliados face à indispensabilidade identitária, i.e., de que todos os subgrupos ou exogrupos são uma parte indispensável para a CS, bem como no pressuposto de que esses grupos também podem ser percecionados por outros como indispensáveis, com base na sua contribuição para o funcionamento socioeconómico da sociedade (CS) em que se inserem - Indispensabilidade Funcional (Guerra et al., 2015b).

Tomando como base o estudo de Guerra et al., (2015b), sobre a variável Indispensabilidade Funcional, que somente havia sido utilizada no contexto de etnia/nacionalidade, foi considerada igualmente como uma mais-valia, dada à obtenção de resultados positivos significativos nas relações de integração entre os diferentes grupos, com a respetiva diminuição dos estereótipos que conduziam ao distanciamento social.

Assim, o estudo da presente dissertação procurou adaptar pela primeira vez, este promotor de boas relações intergrupais – Indispensabilidade Funcional – em contexto laboral, na medida em que, as taxas de desemprego entre os jovens por toda a Europa, onde se inclui Portugal, torna provável que os indivíduos jovens bem como os seniores comecem a pensar na Indispensabilidade como uma forma de se considerar a contribuição dos seus respetivos grupos para o mercado de trabalho ou mesmo na distribuição ou existência de recursos escassos dos sistemas Nacional de Saúde e Segurança Social (Guerra et al., 2015b)

A metáfora dos mosaicos utilizados por Tseung-Wong & Verkuyten (2010) no seu estudo das ilhas Maurícias adequa-se perfeitamente à explicação das implicações da Indispensabilidade Funcional, para o estudo desenvolvido no contexto desta dissertação: uma organização é constituída por vários e diferentes grupos de trabalhadores, os quais são partes complementares do todo e, em que nenhum representa a organização na sua totalidade. Mais

concretamente, os grupos dos trabalhadores diferem uns dos outros quanto à sua motivação e importância no desempenho das funções.

Assim, a exclusão ou saída voluntária e involuntária dos trabalhadores seniores em massa das organizações faz com que estas percam uma parte do conhecimento e mão-de-obra experiente de que tanto necessitam, quer para colmatar a não substituição suficiente pelos trabalhadores jovens (em menor número) quer para poder enfrentar um mercado extremamente competitivo (Buyens, Van Dijk, Dewilde, & De Vos, 2009). Em suma, todos os grupos são indispensáveis para que a organização funcione em pleno (Ramos, 2010).

Para que tal não aconteça, o estudo da atual dissertação, pretende testar o efeito da Indispensabilidade Funcional como redutora dos efeitos discriminatórios da Sucessão, na medida em que os jovens ao considerarem os seniores como indispensáveis quanto às suas funções, estarão a reconhecer a importância social e económica destes, a que por sua vez afetará tanto as atitudes face aos trabalhadores seniores como a adaptação ou integração (Guerra et al., 2015b).

Adicionalmente, e para além da Indispensabilidade Funcional, ainda se consideraram outras variáveis complementares que pudessem ter impacto na Sucessão. Neste sentido, e uma vez que se está a estudar uma resposta idadistas - Sucessão- que afeta as relações em contexto laboral, foi então, incluída uma variável importante, no campo das relações intergrupais, a Prototypicalidade Endogrupal Relativa (Mummendey & Wenzel, 1999). Foram, ainda escolhidas duas outras variáveis clássicas na investigação em contexto organizacional: a Satisfação e o *Stress* Ocupacional, que se explicarão de seguida.

1.4. Projeção endogrupal

O mundo atual, onde as taxas de envelhecimento populacional ativo são cada vez maiores, as sociedades bem como as organizações estão a tornar-se cada vez mais diversificadas (Guerra et al. 2015b; Ramos, 2010).

No âmbito da Psicologia Social, a questão da diversidade dos grupos etários coloca-se não só na distribuição justa dos recursos entre jovens e seniores, como também na redução dos conflitos e preconceitos - segundo as pesquisas, têm na sua essência, a categorização social em “nós” vs. “eles” - a fim de promover um ambiente de tolerância, aceitação e respeito dos jovens pelas diferenças dos seniores (deixando de os ver como uma potencial ameaça), em contexto laboral (Dovidio, Gaertner, & Saguy, 2007; Hornsey & Hogg, 2000).

As comparações intergrupais dependem de como o endogrupo e o exogrupo são percebidos como estando incluídos numa categoria supraordenada (CS) compartilhada, a qual providencia dimensões e normas como meios comparativos entre o endogrupo e o exogrupo (Teoria da Auto-categorização; Turner et al, 1987), inclusive acerca do grau em que cada um dos grupos se aproxima do protótipo da CS (prototipicalidade).

Assim e, no sentido de se reduzir a categorização entre endogrupo (jovens) e exogrupo (seniores), estereótipos negativos, preconceitos e conflitos, mediante formas específicas de contacto, foram propostos alguns modelos que consideravam nas relações intergrupais, uma CS comum a ambos os grupos: o Modelo da Identidade Endogrupal Comum (Gaertner, Dovidio, Anastasio, Bachman, & Rust, 1993), o Modelo da Identidade Dupla (Hornsey & Hogg, 2000).

Já o Modelo da Projeção Endogrupal, o qual foi adotado nesta dissertação (Mummendey & Wenzel, 1999), entende a inclusão de subgrupos numa CS não como um gerador de harmonia, mas sim como potencial para comparações intergrupais enviesadas. Se os grupos não estiverem incluídos numa CS, não há qualquer expectativa de que o exogrupo respeite as mesmas normas ou valores que o endogrupo. A diferença do exogrupo não é ameaçadora da identidade e pode ser observada de forma neutra ou desinteressada. Se, no entanto, quer o endogrupo quer o exogrupo forem percebidos como inclusos numa mesma CS, o valor ou o estado de diferenciação entre os grupos depende do grau de Prototipicalidade Relativa para com a CS (Turner et al., 1987). Se houver acordo entre ambos os grupos sobre a sua representação na CS e a Prototipicalidade Relativa dos subgrupos, o valor implícito da diferença será considerado como legítimo e não haverá conflito (Guerra et al, 2016).

A Projeção Endogrupal refere-se, então, à percepção “do endogrupo como tendo maior Prototipicalidade relativa para a categoria supraordenada” (Wenzel et al., 2007, p. 337), devido à tendência de um ou os dois grupos generalizarem (projetarem) características distintas do seu endogrupo na CS e que, muito provavelmente, os dois grupos irão certamente discordar em relação à respetiva Prototipicalidade relativa, valor e estatuto do seu próprio subgrupo, o que implicaria conflito e discriminação intergrupar (Mummendey & Wenzel, 1999).

Ocorre projeção endogrupal quando, os membros do endogrupo consideram as suas características/atributos, como sendo mais prototípicos da CS, isto é, como tendo uma maior percepção de Prototipicalidade, comparativamente ao exogrupo (Prototipicalidade Endogrupal Relativa), na medida em que se representam na CS à imagem e semelhança do seu próprio grupo (Wenzel et al., 2007). Por prototípico pode entender-se: “(...) o tipo de membro ideal de

uma categoria, que melhor representa a sua identidade num determinado contexto e quadro de referência” (Oakes, Haslam, & Turner, 1998).

Geralmente, os membros dos grupos preferem que sejam as características projetadas pelo seu endogrupo, a serem valorizadas como relativamente prototípicas, pois isso contribuirá para que possuam uma identidade pessoal e social positiva. Ou seja, os grupos adquirem uma identidade social positiva quando considerados como prototípicos da CS. Perante esta situação, o grupo adquire não só um estatuto positivo, direitos, privilégios ou recursos associados à sua pertença ou identidade partilhada na CS, como um valor de padrão ou de norma, aquando da comparação dos atributos e/ou características do seu endogrupo com o exogrupo, os quais tendencialmente favorecem em detrimento dos do exogrupo (Tajfel & Turner, 1986; Turner et al., 1987; Fiske, 1998, Wenzel et al, 2007; Verkuyten & Khan, 2012).

Por exemplo, os trabalhadores jovens e seniores podem muito provavelmente comparar-se nos termos da identidade partilhada enquanto trabalhadores de um determinado setor. Comparar-se-ão em dimensões, como por exemplo, de incompetência e amabilidade, que são utilizadas para definir e caracterizar um trabalhador; e a sua avaliação do endogrupo e exogrupo será baseada no grau em que cada grupo se parece com o trabalhador ideal ou prototípico.

No pressuposto de que as diferenças do exogrupo face ao endogrupo são percecionadas como um desvio ao protótipo criado (na CS em questão), estas vão ser avaliadas de forma negativa (Wenzel et al, 2007). Estas diferenças revelam ainda que tais perceções e avaliações parecem estar dependentes do estatuto (alto ou baixo) dos grupos envolvidos. É consensual na literatura que, comparativamente aos grupos de baixo estatuto, os de maior estatuto se identificam mais fortemente com a CS; mostrem avaliações do exogrupo menos positivas e que podem mais facilmente reivindicar ser mais prototípicos da CS (Rosa & Waldzus, 2012; Vauclair, Marques, Lima, Bratt, Swift, & Abrams, 2014, Guerra et al., 2015b).

1.5. Satisfação

A Satisfação será apresentada no estudo desta dissertação no seu sentido mais lato. Contudo, e para uma melhor compreensão deste constructo, será exposto de seguida o seu conceito, algumas das suas teorias explicativas, bem como a sua relação com as fases de carreira inerentes às faixas etárias.

A Satisfação é uma das variáveis mais estudadas no âmbito do comportamento organizacional. Esta, no entanto, é muitas vezes confundida com o constructo da motivação (Cunha, Rego, Cunha, & Cabral-Cardoso, 2007).

Assim, a Satisfação pode ser entendida como uma atitude ou um estado emocional e/ou avaliativo positivo, que implícita ou explicitamente, está associado às expectativas com o trabalho, seus resultados e experiências vividas pelo indivíduo (Lima et al, 1994b; Cunha et al., 2007). Por outro lado, a motivação está relacionada com o desenvolvimento de comportamentos perseverantes, que visam atingir e/ou concretizar os objetivos, condições e determinados fins a que o trabalhador se propôs (Cunha et al., 2007).

Vários têm sido, os autores que ao longo do tempo têm tentado explicar e medir a “Satisfação laboral” através dos seus modelos. Estes, de acordo com Gonçalves (2014), podem resumir-se a três.

Um dos primeiros a mencionar é o modelo da Satisfação das necessidades de Maslow (1954), que propunha a Satisfação como uma atitude realizada pelo indivíduo com o fim de conseguir satisfazer as suas diferentes necessidades, às quais atribui um valor hierárquico diferente de realização (Cunha et al, 2007; Gonçalves, 2014).

Um outro modelo é o dos grupos de referência de Korman (1974). Este é um modelo de contexto social que destaca a Satisfação no trabalho como uma atitude estável e permanente, a qual é baseada numa avaliação do grau em que as características do trabalho se ajustam aos desejos e normas dos grupos que o indivíduo tem como referência (Gonçalves, 2014).

Por último, a teoria dos valores de Locke (1976) é uma atitude que relaciona os valores do trabalho com a Satisfação. Esta relação é feita através de duas vertentes, a que se refere à diferença entre o que o indivíduo deseja e o que obtém na realidade, e a respetiva importância dada pelo indivíduo ao que é desejado em cada um dos fatores constitutivos do trabalho (por exemplo, remuneração, estabilidade, entre outros). Todas estas ações visam, no fundo, permitir ao indivíduo concretizar as suas necessidades e valores através do local de trabalho, produzindo Satisfação (Gonçalves, 2014).

1.5.1. Satisfação e fase da carreira.

Os níveis de Satisfação, segundo estudos de Cron e Slocum, (1986), e Evans (1986) demonstraram que esta varia de acordo com as diferentes fases da carreira, as quais estão intimamente ligadas a intervalos de faixas etárias. Assim sendo e, numa primeira fase que

ocorre até cerca dos 30 anos –Descoberta¹ – concluiu-se que os colaboradores mais jovens se revelaram menos satisfeitos do que os seus colegas mais velhos quanto ao pagamento e promoção, como também ao nível das relações (valores extrínsecos; Lobo, Ferreira, & Rowland, 2015).

Uma das razões que pode explicar o sucedido deve-se talvez ao facto de, na sua maioria, os jovens ocuparem posições hierárquicas mais baixas e funções de menor responsabilidade (o que lhes imputa um estatuto social baixo) ou pela potencial constatação de um desfasamento entre as expetativas profissionais e a realidade de trabalho, podendo esta variável ter um efeito indesejável nos resultados de produtividade da empresa (Locke, 1976; North & Fiske, 2016).

Tal sugere que trabalhar a Satisfação, requer trabalhar tanto os fatores extrínsecos relacionados com a remuneração e relações laborais, como os intrínsecos relacionados com a autonomia e desempenho, uma vez que os fatores intrínsecos estão relacionados com a Satisfação e os extrínsecos estão relacionados com a insatisfação (Bilbao & Veja, 1995).

Numa segunda fase que ocorre entre os 30 e os 45 anos de idade – a Consolidação – verificou-se que os trabalhadores estão mais envolvidos com o seu emprego, têm uma boa relação, quer com os seus supervisores, quer com os seus colegas de trabalho, e desejam evoluir e alcançar sucesso na carreira. Contudo e, embora se sintam insatisfeito relativamente às promoções e à remuneração, os colaboradores experienciam o seu trabalho de forma positiva, ou seja, encontram-se satisfeitos com o mesmo (Cron & Slocum, 1986).

No que diz respeito à terceira e, última fase e Evans (1986), que ocorre entre os 45 e os cerca dos 65 anos – Maturidade (Evans, 1986) –, começam a existir problemas com e para o indivíduo devido às mudanças ocorridas nas organizações, como por exemplo, os despedimentos. A ideia de desenvolvimento da carreira deixa de fazer sentido para os empregadores, daí que a falta de promoções e de formação sejam a principal fonte de insatisfação sentida por estes (Chattopadhyay & Gupta, 2005).

Por último, Cron e Slocum (1986) observaram no seu estudo que na fase de Afastamento (fase não considerada por Evans), a qual ocorre após os 65 anos de idade existe uma maior Satisfação por parte dos trabalhadores quando comparada com a fase da Descoberta na medida em que os colaboradores se preparam para a reforma. Contudo, estes encontram-se mais insatisfeitos quando comparados com a fase da Manutenção, devido à falta de reconhecimento do seu valor/mérito por parte da organização.

¹Para mais pormenores sobre as fases de carreira, consultar a secção do Idadismo no contexto de trabalho.

1.6. *Stress* Ocupacional

O *Stress* ocupacional, à semelhança da Satisfação, foi também abordado de uma forma generalista. Porém, e de forma a tornar explícito este constructo, será de seguida exposto as teorias explicativas, consideradas como mais representativas, na sua definição e a análise dos seus antecedentes face à idade.

No que respeita à definição de *Stress*, existem várias abordagens diferentes (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001). Uma das primeiras foi o modelo fisiológico, que entendia o *Stress* como a tendência que o organismo tem de reagir de forma idêntica, quando perante um ambiente ameaçador e repleto de diferentes estímulos (Moura, 2011). Desta forma, Selye (1965) conceptualiza o *Stress* como uma resposta adaptativa fisiológica não específica, vulgo Síndrome Geral de Adaptação (Cunha, et al, 2007).

Outra abordagem baseia-se no modelo psicológico e caracteriza a teoria do *Stress* contemporâneo, definindo-o em termos da interação dinâmica entre pessoa e ambiente de trabalho ou como uma medida em termos de processos cognitivos e reações emocionais (Karasek, 1979; Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom, & Theorell, 1981).

Já a perspetiva transacional, ou teoria psicocognitiva, de Lazarus e Folkman (1984), dá início ao foco no processo cognitivo e nas reações emocionais subjacentes às interações entre os indivíduos e o meio ambiente. Esta concluiu que não há só uma situação concreta que possa ser reconhecida como indutora de *Stress*, como também que nem todos esses acontecimentos podem ser entendidos como uma igual causa de *Stress* para todos os indivíduos.

Assim, atualmente o *Stress* Ocupacional pode ser definido como a condição que resulta das transações pessoa/meio, levando o indivíduo a perceber ou sentir uma discrepância, real ou não, entre as exigências de uma determinada situação/tarefa importante para si e os recursos (individuais, psicológicos ou sociais) do indivíduo, por forma a cumprir essas exigências. Querendo isto dizer, que existe *Stress* quando, as exigências colocadas pelo ambiente de trabalho excedem a capacidade dos trabalhadores para as suportarem ou controlarem, o que os torna vulneráveis aos stressores (Paschoal & Tamayo, 2004, Pocinho & Capelo, 2009; Roncato, 2007).

1.6.1. Antecedentes do *Stress* Ocupacional.

Segundo Lazarus (1999), a principal fonte de variação do *Stress* é a forma como este afeta o funcionamento humano, dependendo da avaliação que o indivíduo faz daquilo que lhe está a acontecer, ou seja, do significado que lhe atribui. Contudo, é importante realçar que há um grande número de possíveis situações que podem induzir o *Stress*. Estas situações vão desde os fatores internos, tais como as exigências criadas pelo próprio indivíduo (Cooper & Marshall, 1976), desde o seu grau de profissionalismo até à sua auto-estima; assim como aspetos sociais e culturais e a sua influência passando pelos fatores ambientais (p. ex. condições de trabalho) ou ainda, os económicos e externos ao indivíduo (Vaz-Serra, 2000).

No caso dos económicos, existe a divisão em organizacionais, como o papel do sujeito na organização, desenvolvimento de carreira e relacionamentos no trabalho, e os extraorganizacionais como os problemas familiares, dificuldades financeiras, entre outros. Assim, quanto aos fatores que condicionam *Stress*, e de acordo com Vaz-Serra (2000) e Cunha et al., (2007) existem:

(1) O indivíduo: a sua personalidade, que funciona como um fator mediador da adaptação ao trabalho, às suas aptidões, à sua capacidade de lidar com as mudanças, aos padrões de comportamento, às expectativas formadas em relação à sua carreira e à segurança no emprego.

(2) As características do trabalho: nomeadamente o sentimento de responsabilidade, o significado que este tem para cada indivíduo, o *feedback* dos colegas em relação ao seu desempenho, a sobrecarga do trabalho e as condições físicas (p. ex. ruído e existência de trabalho por turnos).

A sobrecarga de trabalho pode ser entendida sob duas vertentes, a do ponto de vista quantitativo, quando se refere a ter pouco tempo para realizar demasiado trabalho; e do ponto de vista qualitativo, referente ao grau de dificuldade encontrado no desempenho da tarefa. O fenómeno da escassez de trabalho, é igualmente ponderado como uma potencial fonte de *Stress*, a qual é pouco explorada e suportada pela investigação (Cooper & Marshall, 1976).

(3) O papel na organização: o conflito de papéis, a ambiguidade de papéis (p.ex. informações inadequadas sobre a sua função no trabalho).

Os conflitos ou tensões interrelacionais de papel, normalmente ocorrem quando o colaborador tem de desempenhar tarefas que não quer ou que acha que não fazem parte integrante das suas funções específicas e ainda se se torna difícil para os indivíduos

realizarem/desempenharem com êxito os seus papéis devido à restrição de recursos. A manifestação mais frequente em caso de conflito de papéis é a baixa Satisfação laboral e elevados níveis de *Stress* (Cooper & Marshal, 1976).

A ambiguidade de papel refere-se à falta ou informação inadequada sobre a execução do seu papel, isto é, à falta de clareza sobre as consequências ou objetivos da sua tarefa/desempenho profissional, das regras e das normas que deve desempenhar; e ainda, sobre as expectativas que os seus colegas têm e, da respetiva responsabilidade por pessoas e tarefas no trabalho. Contudo, é na responsabilidade ao nível das pessoas que se verificam níveis maiores de *Stress* (Cooper et al., 2001, Paschoal & Tamayo, 2004).

(4) As relações existentes na empresa: as lideranças e as relações com os colegas de trabalho (p. ex. as trocas entre líderes e subordinados (*Leader-Member Exchange*; Almeida, 2010; Dansereau, Graen, & Haga, 1975). E, por último, (5) A carreira profissional: estudos científicos revelam que existem certas profissões em que os níveis de *Stress* são superiores comparativamente ao de outras, como por exemplo, bancários e enfermeiros.

1.6.2. Stress Ocupacional nos trabalhadores jovens.

Grande parte da investigação existente focou-se em stressores no local de trabalho, negligenciando um pouco a relação entre a idade e os stressores. Assim, alguns dos stressores identificados pela literatura no local de trabalho relativamente aos trabalhadores jovens, são: a ambiguidade do papel, o conflito do papel e sobrecarga de trabalho, entre outros (Sonnentag & Frese, 2003).

A literatura tende a encontrar relações positivas entre a idade e ambos, a ambiguidade e o conflito do papel/função (Ng & Feldman, 2010). Tal sugere que os trabalhadores jovens reportam experienciar níveis mais elevados destes stressores do que os trabalhadores seniores.

Uma das explicações possíveis para que esta situação se verifique, deve-se aos trabalhadores jovens, por se encontrarem na fase de início da carreira (Descoberta), serem detentores de posições de estatuto mais baixo, às quais estão inerentes condições de trabalho precárias, como por exemplo, a sobrecarga de horário, e a não correspondência das funções às expectativas do trabalhador (Evans, 1986).

Estas características podem assim aumentar a exposição do trabalhador a stressores como o da ambiguidade e conflito de papéis (Adams, DeArmond, Jex & Webster, 2013; Zacher & Freese, 2009). Contudo, estes parecem experienciar menos sobrecarga de trabalho

comparativamente aos trabalhadores seniores, na medida em que devido à sua idade, possuem uma maior resistência física (p. ex. destreza manual, velocidade de reação e maior massa muscular) e psicológica (p. ex. rapidez de raciocínio), capacidades que lhes permite concretizar as tarefas mais facilmente (Maertens, Putter, Chen, Manfred, & Huang, 2013).

No âmbito dos stressores sociais, embora alguns destes sejam sentidos pelos trabalhadores, no geral, nem todos os irão vivenciar da mesma forma e com a mesma intensidade. Mais concretamente, os trabalhadores jovens reportam um pouco mais de pressão emocional, por exemplo, em situações de fraca interação social com os seus colegas de trabalho, comparativamente aos trabalhadores seniores (Sonnentag & Frese, 2003).

Por fim, os stressores que são percecionados como ameaça à progressão das carreiras, encontrando-se entre os mais comumente estudados na literatura organizacional, são a insegurança e as capacidade e/ou competências limitativas ou antiquadas. O primeiro ocorre quando os trabalhadores se sentem potencialmente ameaçados pela perda do emprego. Relativamente às capacidades ultrapassadas/antiquadas, os jovens demonstram ser menos vulneráveis a ambos comparados com os trabalhadores seniores. Para os jovens, os stressores relacionados com o trabalho são mais sentidos no início da carreira (Armstrong-Stassen & Cattaneo, 2010).

1.7. Estudo

1.7.1. Objetivo, Questão de Investigação e Hipótese.

Em síntese, e com base no que foi anteriormente exposto, concluímos que falta na literatura investigação que tenha identificado e testado variáveis que poderão atenuar o apoio dos trabalhadores jovens em relação à resposta idadista de Sucessão dos trabalhadores seniores, em contexto laboral.

Assim, este estudo vem no sentido de poder colmatar esta lacuna encontrada, propondo-se estudar a Indispensabilidade Funcional, como uma variável que poderá influenciar o apoio, por parte dos trabalhadores jovens, à Sucessão dos trabalhadores seniores (Figura 1).

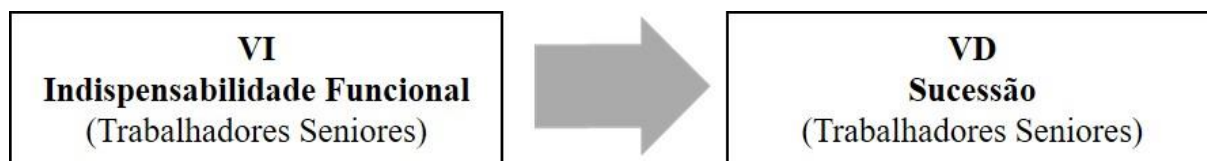


Figura 1 Modelo de investigação.

Para tal colocou-se a seguinte questão de investigação: “Qual o efeito da Indispensabilidade Funcional dos trabalhadores seniores no apoio, por parte dos trabalhadores jovens, à Sucessão dos trabalhadores seniores em contexto organizacional?”

Neste sentido, é nossa hipótese que os trabalhadores jovens, quando confrontados com uma condição de alta Indispensabilidade Funcional dos trabalhadores seniores, apoiam menos a Sucessão dos trabalhadores seniores. Quando confrontados com uma condição de baixa Indispensabilidade Funcional dos trabalhadores seniores, maior será o apoio dos trabalhadores jovens à Sucessão dos trabalhadores seniores.

Contudo, e sendo este estudo centrado na Indispensabilidade Funcional enquanto variável independente principal, adicionalmente ainda será testado e considerado, apenas a um nível exploratório, o papel no apoio à Sucessão de três variáveis complementares, sendo estas a Prototipicidade Endogrupal Relativa, a Satisfação no trabalho e o *Stress* Ocupacional.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Participantes

Para a recolha e constituição da amostra, foram tidos como principais critérios, a idade e a experiência profissional, uma vez que este estudo se centra nas perceções de trabalhadores jovens. Por esta razão, a amostra deverá compreender não só participantes entre os 18 e os 30 anos, que como vimos anteriormente, é o intervalo de idades correspondente ao que é ser um trabalhador jovem em fase de início de carreira, como também os que já tivessem estado ou ainda estão no contexto de trabalho.

Assim, para este estudo recorreu-se a uma amostra não probabilística, por conveniência e de tipo “bola de neve”, onde se incluem 234² participantes de nacionalidade portuguesa, sendo 103 (35.3%) do sexo masculino e 131 (44.9%) do sexo feminino.

No que diz respeito à idade, esta foi medida em intervalos. A amostra contempla 178 participantes com idades compreendidas entre os 18 e 25 anos e 57 participantes com idades compreendidas entre os 26 e os 30 anos.

Nas habilitações, 2 (0.7%) têm o Ensino Preparatório ou equivalente, 43 (14.7%) possuem o Ensino Secundário ou o equivalente, 89 (30.5%) têm Ensino Superior-Licenciatura e 45 (15.4%) dos participantes têm Ensino Superior pós-graduado (Mestrado ou Doutoramento).

Quanto à experiência profissional, 152 participantes (52.1%) têm um trabalho, 75 participantes (25.7%) não têm experiência profissional (estudantes) e, por último, 6 dos participantes (2.1%) já não têm trabalho (p. ex. desempregados).

Todos estes dados foram recolhidos entre o final do mês de Abril e início do mês de Junho de 2016.

² Ao longo do estudo experimental a amostra foi sofrendo alterações quanto à sua dimensão devido à falta de resposta (missings) e/ou à desistência dos participantes. Diferenças de N e graus de liberdade são devidas a esse fator.

2.2. Procedimento

Para esta dissertação, foi criado um estudo experimental, elaborado na plataforma *Qualtrics*, (*Provo, UT*) cuja disponibilização *online* da hiperligação permitiu a recolha dos dados.

Este estudo é composto por várias partes:

Numa Primeira parte, foi apresentado o consentimento informado, onde se explicou no que consistia o estudo, a sua duração e que se garantia o total anonimato e confidencialidade. Foi ainda colada a questão sobre a concordância na participação, em que respostas negativas (“não aceito participar”) eram remetidas automaticamente para a página final do inquérito.

A Segunda parte era formada por um grupo de questões referentes a variáveis sociodemográficas: idade (< 18 anos; 18-25 anos; 26 - 30 anos; 31-54 anos; 55-65 anos e > 65 anos), género (Feminino; Masculino e Outro) e experiência profissional dos participantes (Tem um emprego/experiência profissional? - “Sim”: Incluindo trabalhadores-estudantes e estagiários; “Ainda não” - p. ex. a estudar e, finalmente, “Já não” - p. ex. desempregado(a), reformado(a)).

Devido ao facto de somente interessar a participação de trabalhadores jovens, ou seja, trabalhadores com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos - sendo este normalmente o intervalo de idades considerado para o início de carreira (Evans, 1986) -, a todos os participantes dos restantes grupos etários era apresentada uma mensagem de agradecimento, a qual dava por terminada a sua colaboração no estudo.

Na Terceira parte, eram apresentadas um conjunto de questões distratoras, sobre a frequência com que liam notícias *online*; que tipo de jornais costumavam ler e ainda se tinham preferência por jornais em papel ou em formato digital.

A Manipulação Experimental, adaptada dos trabalhos de Guerra et al (2013), consistia em 3 notícias³, as quais correspondiam a 3 condições experimentais (alta Indispensabilidade Funcional, baixa Indispensabilidade Funcional, e condição de controlo), apresentadas aleatoriamente aos participantes pelo software, com recurso a um *Design* Entre-sujeitos.

A notícia com a primeira condição continha a informação de que o contributo e a importância dos trabalhadores seniores para a economia nacional e para as empresas, comparativamente aos trabalhadores mais jovens, eram significativos – condição com o nível de Indispensabilidade Funcional elevado. Contrariamente, a segunda condição, continha a

³ As três notícias podem ser consultadas nos Anexos A, B e C.

informação de que o contributo e a importância dos trabalhadores seniores para a economia nacional e para as empresas, relativamente aos mais jovens, não eram significativos – condição com o nível de Indispensabilidade Funcional baixo.

Por último, a condição de controlo, apresentava uma notícia sobre o efeito do café na diminuição do risco do cancro de pele, ou seja, a informação contida na notícia não estava relacionada nem com os trabalhadores jovens nem com trabalhadores seniores.

Na Quarta parte, foram, então, apresentadas as questões sobre os trabalhadores jovens e trabalhadores seniores presentes nas escalas da Prototipicidade Endogrupal Relativa, na Indispensabilidade Funcional e na Sucessão. Para além destas, ainda se acrescentaram outras questões sobre o contexto de trabalho, como a Satisfação e o *Stress*, que somente apareciam aos participantes que tinham experiência profissional. Nesta situação, estas escalas – Satisfação e *Stress* – apareciam antes da escala da Sucessão.

Numa Quinta parte, foi elaborada a medida para a verificação da manipulação à qual se seguiu a colocação de mais algumas questões sobre as variáveis sociodemográficas - habilitações literárias e nacionalidade.

Finalmente, para terminar era apresentado o *debriefing*, no qual se incluiu também uma hiperligação com as verdadeiras notícias utilizadas como base das manipulações de Indispensabilidade dos trabalhadores seniores.

2.3. Instrumentos⁴

2.3.1. Instrumentos das medidas principais.

2.3.1.1. Verificação da manipulação.

Para a verificação da manipulação foi criado um item: “Segundo o artigo que leu, qual é, de forma geral, a contribuição dos trabalhadores seniores para a economia nacional?”, tendo sido avaliada numa escala de resposta tipo likert de 7 pontos, cujos polos iam de “contributo negativo” a “contributo positivo”. Esta questão só fez sentido para os participantes nas condições de alta e baixa Indispensabilidade, uma vez que os participantes na condição de

⁴ Todos os instrumentos de medida utilizados no estudo encontram-se disponíveis para consulta no Anexo D, E, F, G e H.

controlo leram uma notícia não relacionada. Por esta razão, a pergunta não foi apresentada na condição de controlo.

2.3.1.2. Escala de Indispensabilidade Funcional.

O constructo da Indispensabilidade Funcional foi medido através da adaptação da escala de Indispensabilidade Funcional e Identitária (EIFI), referente a grupos minoritários étnicos de Guerra et al, (2016) para os grupos dos trabalhadores seniores.

Este instrumento encontra-se estruturado num total de 23 itens, os quais se distribuem pelas duas dimensões que o compõem: a Indispensabilidade Identitária, constituída por 13 itens e a Indispensabilidade Funcional por 10 itens, respetivamente.

No entanto, e uma vez que para a construção deste estudo, a variável a utilizar foi a Indispensabilidade Funcional, apenas os 10 itens correspondentes a esta variável foram considerados, (p. ex. “Os trabalhadores seniores têm posições económicas influentes.”; “A economia nacional precisa dos trabalhadores seniores.” e “A economia nacional depende das contribuições dos trabalhadores seniores”). A partir da agregação das respostas aos respetivos itens, foi criado um índice compósito ($\alpha = .92$).

Todos os itens foram medidos numa escala de resposta tipo likert de 7 pontos que variam entre “1-Discordo Totalmente e 7-Concordo Totalmente”.

2.3.1.3. Escala da Sucessão.

Para medir a Sucessão foi utilizada a Escala da Tensão no Idadismo: Sucessão, Identidade e Consumo (ESCI), adaptada dos trabalhos de North e Fiske (2013a). Esta Escala é constituída por 3 dimensões: a Sucessão, o Consumo e a Identidade. A dimensão de Sucessão é composta por 8 itens, a de Identidade por 5 itens e a de Consumo por 7 itens, o que perfaz um total de 20 itens.

Contudo, e uma vez que para a construção deste estudo a variável estudada foi a Sucessão, apenas os 8 itens correspondentes a esta variável foram utilizados, (p. ex. “Se os trabalhadores seniores não se opusessem às mudanças, provavelmente, poderíamos progredir muito mais rapidamente como sociedade”; “A geração mais velha tem um nível de poder político injusto, comparativamente aos mais jovens”).

Foi ainda criado um índice compósito, agregando as respostas aos 8 itens ($\alpha=.85$), avaliados numa escala de resposta tipo likert que oscila entre “1-Discordo Totalmente e 7-Concordo Totalmente”.

2.3.2. Instrumentos das medidas complementares.

2.3.2.1. Escala da Prototypicalidade Endogrupal Relativa.

Para a Prototypicalidade Endogrupal Relativa foi usada uma escala de 4 itens, (p. ex. “Quando penso no grupo mais geral dos trabalhadores, penso em primeiro lugar nos trabalhadores jovens” e “O grupo que considero mais representativo dos verdadeiros trabalhadores é o grupo dos trabalhadores mais velhos (item invertido)”) adaptados de Rosa e Waldzus (2012).

Foi criado um índice compósito que agregou as respostas a estes itens ($\alpha=.57$). Apesar de ter um indicador de fiabilidade baixo, manteve-se a escala por se entender que tal se deve ao facto de existir um item invertido. Sem esse item invertido, o valor de *alpha* subiria para .75, o que levou a inferir que se tratava de fator de método por parte dos participantes nas respostas, e não apenas à baixa fiabilidade da escala.

Os itens foram avaliados numa escala de resposta tipo likert de 7 pontos, sendo o “1-Discordo totalmente e o 7- Concordo totalmente”.

2.3.2.2. Escala da Satisfação no trabalho.

Para avaliar a Satisfação no trabalho, utilizou-se a escala desenvolvida por Lima et al. (1994a). Esta escala era composta por 8 itens, dos quais os itens 1 a 7 se referiam às medidas mais específicas da Satisfação no trabalho (p. ex. “Em relação às suas perspetivas de promoção, diria que está ...” e “Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está ...”), enquanto o último item - o item 8 - mede a Satisfação no trabalho em geral, (p. ex., “Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida nesta empresa, diria que está ...”).

Os autores alertam para quando se utilizar esta escala, não se construir uma pontuação geral da Satisfação a partir dos 8 itens, sem primeiro se verificar a relação de cada um dos itens com o item de Satisfação em geral. Verificou-se que cada um dos itens específicos de Satisfação

correlacionaram fortemente entre si, e com o item da Satisfação geral ($r's > .45$). Foi, então, criado um índice compósito, onde se agregaram as respostas aos 8 itens ($\alpha=.89$), tendo sido estes medidos numa escala tipo likert de 7 pontos, os quais variam entre “1-extremamente insatisfeito e 7- extremamente satisfeito”.

2.3.2.3. Escala do Stress Ocupacional.⁵

A Escala do *Stress* no trabalho foi retirada de Rego e Cunha (2016). É uma escala composta por um total de 10 itens (p. ex. “Trabalho sob grande tensão.”; “As funções que executo têm-me provocado nervosismo.” e “Se trabalhasse noutra organização, a minha saúde melhora.”), onde a agregação das suas respostas permitiu criar um índice compósito ($\alpha=.90$).

Todos os itens foram avaliados numa escala de resposta do tipo likert, de 7 pontos, que varia desde “A afirmação não se aplica *rigorosamente* nada a mim” (1) a “A afirmação aplica-se *completamente* a mim” (7).

⁵ Por motivos técnicos, o item correspondente ao número 8 da escala (“As minhas noites de domingo ficam “estragadas” quando penso no trabalho que terei de realizar durante a semana”), não foi introduzido/visível no Qualtrics.

CAPÍTULO III.

RESULTADOS

Como já foi referido, para esta dissertação foi realizado um estudo experimental composto pela manipulação da variável Indispensabilidade Funcional e pela verificação do seu impacto na variável Sucessão. Afim de se perceber se a manipulação foi bem-sucedida, analisou-se em primeiro lugar a verificação da manipulação. De seguida, foi analisado o efeito das condições da Indispensabilidade Funcional na Sucessão, inicialmente na perspetiva dos jovens em geral e, posteriormente, na perspetiva dos trabalhadores jovens.

Esta distinção é aqui apresentada pelo facto de não terem sido encontradas diferenças nos resultados entre ambos os jovens (com e sem experiência profissional), como se pode observar nos resultados apresentados ao longo deste capítulo.

3.1. Variáveis principais

3.1.1. Verificação da manipulação.

A Manipulação teve um efeito significativo na medida usada como verificação da manipulação, ($F(1,117) = 19.23, p < .001, \eta_p^2 = .14$). Os participantes que foram expostos à notícia da condição de alta Indispensabilidade Funcional, apresentaram médias mais elevadas no contributo positivo dos trabalhadores seniores ($M=5.03, DP=1.44$) em comparação com os participantes que foram expostos à notícia que correspondia à condição de baixa Indispensabilidade Funcional ($M=3.91, DP=1.34$).

3.1.2. Efeito das condições da Indispensabilidade Funcional na Sucessão.

Para se testar o efeito das diferentes condições - alta, baixa e controlo - da Indispensabilidade Funcional na Sucessão, foi realizada uma Anova Univariada.

Este teste estatístico revelou que não existiu um efeito principal da Indispensabilidade Funcional ($F(2,182) = 0.18, p = .84, \eta_p^2 = .002$), o que significa que as respostas dos participantes não diferiram em função das diferentes condições da Indispensabilidade Funcional: alta ($M=4.47, DP=0.93$), baixa ($M= 4.36, DP=1.09$) e controlo ($M= 4.44, DP=1.11$).

REDUÇÃO DAS RESPOSTAS IDADISTAS FACE AOS TRABALHADORES SENIORES

Este resultado acima exposto vai contra a hipótese inicialmente colocada, de que os trabalhadores jovens, quando confrontados com a condição de alta Indispensabilidade Funcional dos trabalhadores seniores, apoiam menos a Sucessão dos trabalhadores seniores, uma vez que seria de esperar a existência de diferentes médias nas diferentes condições, isto é, na condição de alta Indispensabilidade Funcional esperar-se-ia que houvesse um maior impacto na Sucessão para a sua diminuição, logo uma menor média em comparação com a condição de baixa Indispensabilidade Funcional e a de controlo. De facto, o que se verifica é que estar perante condições de alta ou baixa Indispensabilidade Funcional não tem qualquer influência no apoio (ou não) à Sucessão.

Neste sentido, é legítimo questionar se a não existência de diferenças em função das condições da Indispensabilidade Funcional na Sucessão se deve ao facto de inicialmente não se ter feito a distinção entre os participantes com e sem experiência profissional, tendo-se considerado a amostra total de jovens.

Assim, para se verificar se existem, quando expostos às condições da Indispensabilidade Funcional, diferenças entre os participantes com e sem experiência profissional (trabalho) no apoio à Sucessão foi realizada uma Anova Multivariada que incluiu a variável trabalho.

A análise mostrou a existência de um efeito principal do trabalho ($F(2, 176) = 4.50, p = .01, \eta_p^2 = .05$), o que significa que existem diferenças entre as médias de apoio à Sucessão consoante o tipo de experiência profissional - quem já teve ou tem um trabalho (desempregados ou empregados) vs. quem nunca teve (estudantes).

Com recurso a comparações múltiplas (ajustamento Bonferroni), constatou-se que somente existiam diferenças significativas nas médias entre quem ainda não teve experiência profissional (estudantes) e quem já teve, mas não tem presentemente (desempregados) ($M_{Dif} = -1.53, EP = 0.61, p = .04$). Este resultado significa que os participantes que ainda não tiveram um trabalho apoiam menos a Sucessão dos trabalhadores seniores em comparação com os participantes que mencionaram já terem tido um trabalho. Deste modo, é possível que os que já tiveram um trabalho possam ser mais idadistas. Contudo, é de salientar que estes dados devem ser interpretados com muita cautela, uma vez que o número de participantes referente a este grupo é muitíssimo reduzido ($N=3$).

No que diz respeito à variável Indispensabilidade Funcional, a análise revelou que continuou a não existir um efeito principal na Sucessão quando se inclui a variável do trabalho ($F(2, 176) = 0.35, p = .71, \eta_p^2 = .004$). Também não foi encontrado um efeito de interação entre o trabalho e a Indispensabilidade Funcional na Sucessão ($F(4, 176) = 0.41, p = .80, \eta_p^2 = .01$).

Assim, os resultados demonstram que a distinção entre os participantes com e sem experiência profissional não produz diferenças no apoio à Sucessão em função das condições de Indispensabilidade Funcional a que foram expostos.

Desta forma, e não tendo a manipulação da Indispensabilidade Funcional tido impacto na Sucessão, apesar desta ter tido uma verificação significativa, prosseguiu-se com outra análise, de forma a se compreender melhor o sucedido. Concretamente, analisou-se o efeito da manipulação da Indispensabilidade na medida já validada, que avalia esse mesmo constructo, através da Anova Univariada. Com esta demonstrou-se que, os conteúdos das notícias (a manipulação) não tiveram impacto na medida de Indispensabilidade Funcional, ($F(2,189) = 0.13, p = .88, \eta_p^2 = .001$). Ou seja, apesar de os participantes terem entendido a notícia (tal como examinado na verificação da manipulação), esta não se traduziu em diferentes perceções de Indispensabilidade Funcional. Por esta razão, procedeu-se posteriormente à análise dos resultados com recurso à medida de Indispensabilidade Funcional, ao invés da manipulação experimental.

3.1.3. Efeito da medida Indispensabilidade Funcional na Sucessão.

Para se testar o efeito da Indispensabilidade Funcional na Sucessão foi realizada uma Regressão Linear Simples. Nesta, também foi feita a distinção, como no caso anterior, entre os participantes com e sem experiência profissional, não havendo diferenças nos resultados com e sem a inclusão da variável de experiência profissional.

Este teste estatístico, permitiu verificar que 4% ($R_a^2 = 0.04$) da variação da Sucessão é explicada pela Indispensabilidade Funcional, sendo o modelo linear significativo ($F(1, 183) = 8.63, p = .004$). Suportando a hipótese inicialmente formulada, existe um efeito significativo da Indispensabilidade Funcional na Sucessão ($t(182) = -2.93, p = .004$), produzindo nesta um efeito negativo ($B = -.21$), isto é, quanto maior for a Indispensabilidade Funcional dos seniores menor será a Sucessão.

3.2. Variáveis complementares

Terminada a análise das variáveis principais, prosseguiu-se para a parte adicional deste estudo, a fim de explorar o impacto das variáveis complementares - Prototipicidade Endogrupal Relativa, Satisfação no trabalho e Stress Ocupacional- na Sucessão.

REDUÇÃO DAS RESPOSTAS IDADISTAS FACE AOS TRABALHADORES SENIORES

Para analisar o comportamento destas variáveis, procurou-se em primeiro lugar compreender qual o grau de associação entre todas as variáveis em estudo e que se encontram representadas no Quadro 1.

Quadro 1 *Correlações entre a medida de Indispensabilidade Funcional, a Satisfação no trabalho, o Stress Ocupacional, a Sucessão e a Prototipicalidade Endogrupal Relativa*

	1	2	3	4	5
1.Indispensabilidade Funcional	-				
2.Satisfação no trabalho	-.14	-			
3.Stress Ocupacional	.20*	-.09	-		
4.Sucessão	-.21**	-.04	.09	-	
5.Prototipicalidade Endogrupal Relativa	-.22**	.004	.09	.42**	-
$p < 0,05^*$ $p < 0,01^{**}$					

Como se pode observar, a Indispensabilidade Funcional correlaciona significativamente com o *Stress* Ocupacional, com a Sucessão e com a Prototipicalidade Endogrupal Relativa. A Sucessão, apresenta ainda uma correlação significativa com a Prototipicalidade Endogrupal Relativa.

Contudo, é ainda possível verificar que a intensidade da associação entre a Indispensabilidade Funcional com cada uma destas três variáveis é fraca, e o mesmo se verificando com a associação entre a Sucessão e a Prototipicalidade Endogrupal Relativa.

No que concerne à Satisfação no trabalho, esta não se correlaciona de forma significativa com nenhuma das variáveis expostas no Quadro 1.

Desta forma, e tendo em conta o papel teórico da Prototipicalidade Endogrupal Relativa como sendo uma variável fortemente relacionada com as questões do enviesamento intergrupar, é pertinente verificar qual o seu comportamento numa relação de mediação, no sentido em que esta poderá evidenciar a existência de um processo causal subjacente à relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão. Os dados também demonstram que esta variável está associada quer com a Sucessão quer com a Indispensabilidade Funcional, fator imprescindível para uma mediação.

No que diz respeito ao *Stress* Ocupacional e à Satisfação irá estudar-se o papel destas variáveis contextuais enquanto moderadoras, as quais poderão ajudar a compreender em que condições a relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão é exacerbada ou

diminuída. Por estas variáveis serem contextuais e por não estarem associadas a todas as relações consideradas, não foi tido em conta o papel destas como mediadoras.

3.2.1. Papel da Prototipicalidade Endogrupal Relativa.

Para se averiguar o papel da Prototipicalidade Endogrupal Relativa como possível variável mediadora da relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão, testou-se o modelo apresentado na Figura 2 com recurso à Macro PROCESS para SPSS, produzida e documentada por Hayes (2013).

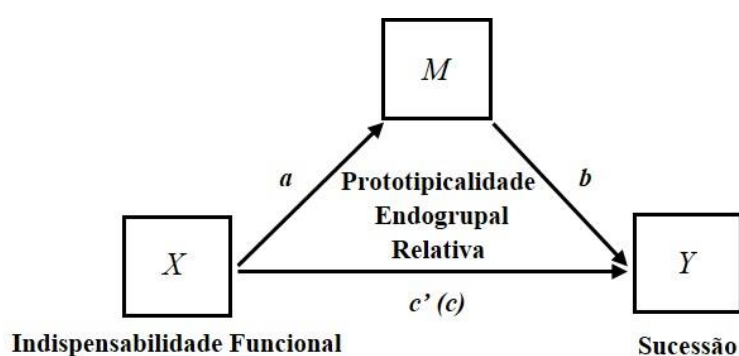


Figura 2: Modelo de mediação simples da Prototipicalidade Endogrupal Relativa na relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão.

Este programa permitiu obter, através da análise da mediação simples (modelo 4, Hayes, 2013), os resultados expostos no Quadro 2.

Quadro 2: Síntese da mediação do efeito da Indispensabilidade Funcional na Sucessão via Prototipicalidade Endogrupal Relativa

Efeito	<i>B</i>	<i>EP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
a	- 0.18	0.06	- 3.12	<0.01
b	0.49	0.09	5.76	<0.001
c'	- 0.13	0.07	- 1.81	0.07
c	- 0.22	0.07	- 2.94	<0.01

Este Quadro mostra os coeficientes de regressão, os erros-padrão e a significância dos testes entre as três variáveis representadas no modelo.

Como se pode observar, o efeito direto (c'), não é significativo. No efeito indirecto, o seu coeficiente é negativo ($ab = -0.09$) e significativo para um intervalo de confiança de 95% $[-0.18, -0.02]$, revelando que o aumento da Indispensabilidade Funcional diminuiu o apoio à Sucessão via Prototipicalidade. Face ao exposto, verifica-se que o efeito direto entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão desaparece quando se considera a Prototipicalidade Endogrupal Relativa, existindo assim, uma mediação completa. Por último, o efeito total (c), mostrou ter um efeito significativo e negativo, o que significa que quanto maior for a Indispensabilidade Funcional menor será o apoio à Sucessão, corroborando a análise de regressão efetuada anteriormente (ponto 3.1.3).

Destaque-se que estes resultados acima apresentados se basearam na amostra total de jovens. Controlando-se a variável trabalho como covariável na análise, os resultados mantiveram-se e a variável trabalho não teve qualquer efeito significativo na Prototipicalidade ($t(183) = 0.50, p = .62$) nem na Sucessão ($t(183) = -1.54, p = .13$).

3.2.2. Papel da Satisfação no Trabalho.⁶

Para se averiguar se a Satisfação no trabalho condiciona a relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão, testou-se o modelo representado na Figura 3, com recurso à Macro PROCESS para SPSS (Modelo 1), produzida e documentada por Hayes (2013), tendo sido centradas tanto a variável independente como a moderadora.

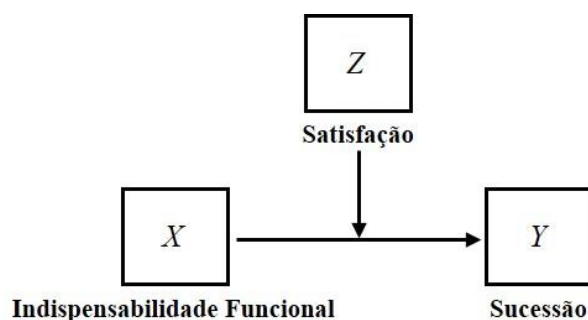


Figura 3: Modelo de moderação da Satisfação na relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão.

⁶ Para se testar o papel quer da Satisfação quer no Stress Ocupacional não foi realizada a distinção com os estudantes, pois estas questões só poderiam ser respondidas pelos que tinham experiência profissional.

A partir deste verificou-se que, o modelo global explica 6% ($R_a^2=0.06$) da variação da Sucessão e não é significativo, ($F(3, 122) = 2.47, p = .07$).

Verificou-se também que não houve aumento significativo da variância na Sucessão devido à interação ($R^2_{\text{chng}}=0.001$), ($F_{\text{Chng}}(1, 122) = 0.11, p = .75$), querendo isto dizer, que o efeito de interação, não existiu, ($B = .01, t(123) = 0.33, p = .75$), logo, a Satisfação não modera a relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão.

Para além do referido, a Indispensabilidade Funcional teve um efeito principal negativo e significativo na Sucessão, ($B = -.22, t(124) = -2.65, p = .009$) corroborando resultados de análises anteriores. O mesmo não aconteceu com a Satisfação, não tendo sido encontrado um efeito significativo na Sucessão, ($B = -0.03, t(124) = -.90, p = .37$).

Note-se que estes resultados se referem a análises realizadas com base no *score* da Satisfação em geral com 8 itens. Não tendo sido encontrados resultados significativos, tornou-se necessário analisar separadamente os itens específicos da Satisfação, tratados como independentes, uma vez, que cada item corresponde a uma dimensão em particular de Satisfação. Os resultados encontrados para cada um dos itens também não foram significativos ($p's > .05$).

3.2.3. Papel do Stress Ocupacional.

Tal como na Satisfação no trabalho, para se testar se o *Stress* Ocupacional é uma possível variável moderadora da relação entre a Indispensabilidade e a Sucessão, recorreu-se também à Macro Process para SPSS (Modelo 1), produzida e documentada por Hayes (2013), afim de se testar o modelo representado na Figura 4.

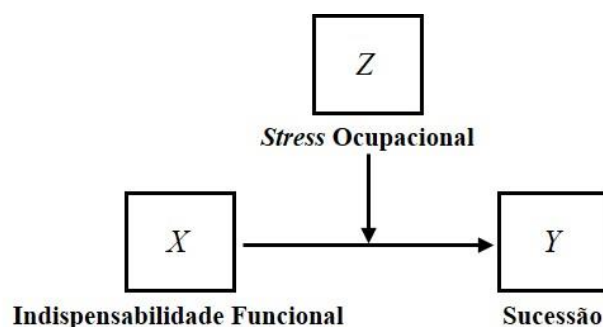


Figura 4: Modelo de moderação do Stress Ocupacional na relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão.

Os principais resultados do teste de moderação demonstram que o modelo global explica 8 % ($R_a^2=0.08$) da variação da Sucessão, sendo este significativo, ($F(3, 122) = 3.72, p = .01$). Mais se verificou que, apesar do *Stress* e da Indispensabilidade Funcional terem tido isoladamente um efeito significativo na Sucessão, os seus efeitos foram diferentes. O efeito do *Stress* foi positivo ($B = .07, t(124) = 2.02, p = .05$) e o efeito da Indispensabilidade Funcional foi negativo ($B = -.25, t(124) = -2.93, p = .004$). Por fim, não houve aumento significativo da variância na Sucessão devido à interação ($R^2_{\text{chng}} = 0.01$), ($F_{\text{Chng}}(1, 122) = 1.80, p = .18$), o que significa, que o efeito encontrado na interação não era significativo ($B = .02, t(123) = 1.34, p = .18$), concluindo que o *Stress* Ocupacional não modera a relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão.

No entanto e apesar do *Stress* Ocupacional não ser um moderador, o padrão de resultados apresenta uma tendência relevante, como demonstrado na Figura 5 abaixo.

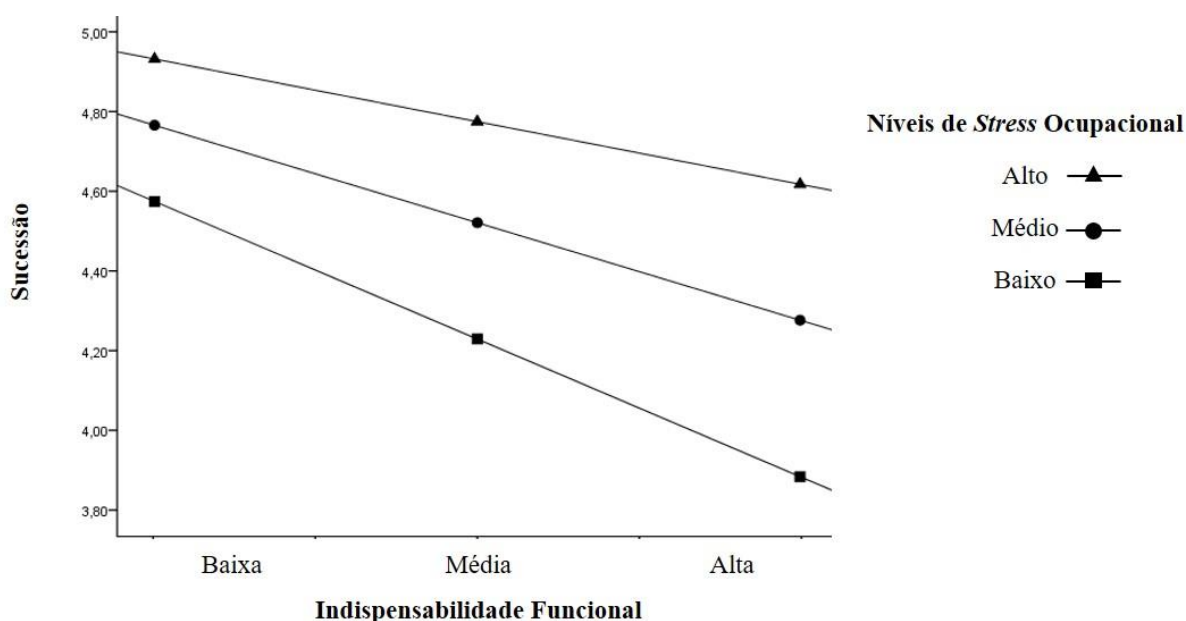


Figura 5: Tendência do efeito da moderação do Stress Ocupacional entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão, declives simples

O gráfico, realizado com base nos valores de Indispensabilidade Funcional e *Stress* Ocupacional médios, 1 desvio-padrão abaixo da média e 1 desvio-padrão acima da média (Aiken & West, 1991), parece demonstrar uma tendência para que a redução da Sucessão na condição de Indispensabilidade Funcional alta seja mais exacerbada quando os níveis de *Stress* Ocupacional são baixos.

CAPÍTULO IV. DISCUSSÃO⁷

A presente dissertação teve como objetivo compreender a influência da Indispensabilidade Funcional- variável principal- no apoio, por parte dos jovens, à Sucessão dos trabalhadores seniores. Adicionalmente, ainda contempla uma parte exploratória, na qual se foi verificar o papel de três variáveis complementares - Prototipicalidade Endogrupal Relativa, Satisfação no trabalho, e o *Stress* Ocupacional - no apoio à Sucessão.

Para a concretização do objetivo desta dissertação, foi realizado um estudo experimental em que se manipulou a Indispensabilidade Funcional e no qual se testou o seu impacto na Sucessão. De acordo com a Hipótese de trabalho, esperava-se que os jovens, quando confrontados com a condição de alta Indispensabilidade Funcional dos trabalhadores seniores, apoiassem menos a sua Sucessão. Na condição de baixa Indispensabilidade Funcional dos trabalhadores seniores, maior seria o apoio dos jovens à Sucessão dos trabalhadores seniores.

Os resultados demonstraram haver um efeito significativo da manipulação na medida usada como verificação dessa manipulação. Contudo, aquando da análise do efeito das condições da Indispensabilidade Funcional (alta, baixa e controlo) na Sucessão, constatou-se que este não era significativo, mesmo perante a distinção entre jovens com e sem experiência profissional, indo contra a Hipótese colocada. Uma explicação possível para estes resultados é que os participantes perceberam o conteúdo da notícia a que foram expostos (o que explicaria o efeito significativo na medida de verificação da manipulação), mas que tal não se traduziu em percepções de Indispensabilidade Funcional, ou seja, não existiram diferenças na Indispensabilidade percebida em função das condições da manipulação. Justificação esta que parece ser corroborada pelos resultados que demonstraram a inexistência do efeito da manipulação na medida de Indispensabilidade Funcional.

Uma outra explicação possível para estes resultados remete para o facto de as atitudes que os jovens têm face aos seniores já se encontrarem, de alguma forma, enraizadas, traduzindo a visão da sociedade que vai sendo perpetuada através dos diferentes processos de socialização.

⁷ Como todos os resultados apresentados quer nas variáveis principais quer nas variáveis complementares, demonstraram a inexistência de diferenças entre os jovens e os trabalhadores jovens, logo falar-se de jovens é sinónimo de trabalhadores jovens, não sendo por isso necessário, fazer esta distinção no Capítulo da Discussão. Por esta razão, será apenas feita alusão aos jovens, salvo algumas exceções, aquando a análise da Satisfação no trabalho e o *Stress* Ocupacional, que não foram apresentadas a participantes sem experiência profissional.

Isto é, desde muito cedo que às crianças são transmitidos muitos dos valores e atitudes vigentes na sociedade pelos pais, na escola, etc. (Nelson, 2004). Assim, segundo Nelson (2004), os pais desempenham uma importante influência na formação de preconceitos, estereótipos e discriminação (atitudes negativas) das crianças face aos seniores. Para além desta aprendizagem, a televisão, os filmes e livros infantis, videojogos, etc. influenciam a forma como as crianças interiorizam determinados modelos relacionais entre os adultos, como por outro, são canais de informação que veiculam uma imagem estereotipada dos seniores (Nelson, 2004).

Desta forma, parece ser possível especular que os jovens que participaram neste estudo poderão ser detentores de fortes ideias pré-concebidas sobre os seniores que não foram alteradas pela simples exposição ao conteúdo das notícias apresentadas nas diferentes condições da manipulação. Assim sendo, pesquisas futuras deverão utilizar outras formas de se manipular a Indispensabilidade Funcional, como por exemplo, o recurso a testemunhos em vídeos com figuras públicas e/ou com quem os jovens se identifiquem e cujas opiniões respeitem.

Estes resultados poderão ainda estar relacionados com as próprias perceções dos valores do trabalho e do próprio trabalho em si, que são vistos de forma diferente de indivíduo para indivíduo. Os valores de trabalho podem ser entendidos como “um conjunto de crenças sobre aquilo que é desejável ou não no trabalho (dimensão cognitiva), que refletem desejos e interesses dos indivíduos (dimensão motivacional) e que são avaliados conforme a relevância atribuída a cada um deles, que varia ao longo de um contínuo de importância (dimensão hierárquica)” (Paiva, 2013, p.101).

Assim, e de acordo com a literatura, os principais valores do trabalho incidem sobre sete dimensões: 1) o Conteúdo de trabalho, que consiste no sentimento de auto-realização, oportunidade de desenvolver e aplicar capacidades e competências adquiridas através da realização de multitarefas, maior responsabilidade e autonomia; 2) o Pagamento, o qual abrange desde o salário às regalias; 3) as Oportunidades de progressão de carreira mediante promoções; 4) o Reconhecimento por parte das empresas mediante atribuições de prémios; 5) as Condições e ambientes de trabalho; 6) a Interação (p. ex. na tomada de decisão) e as relações entre colegas e/ou superiores hierárquicos; e, por último, 7) as próprias Características da organização (adaptação de Teles, 2015).

Neste sentido, o estudo realizado por Lobo e colaboradores (2015) demonstra que os jovens portugueses procuram concretizar no trabalho os seus valores, dando maior importância à “estabilidade e segurança”, procedidos dos valores “saúde e bem-estar”; “ter uma boa relação com colegas e superiores” e auferir “bons salários” (Lobo et al., 2015, p.26). Em suma,

expressam maioritariamente valores de ordem extrínseca, dando menor importância a fatores de ordem intrínseca, como o “desempenho de funções adequadas à formação que se tem, à aquisição de novos conhecimentos, à autonomia e iniciativa ou à criatividade no desempenho das tarefas” (Lobo et al., 2015, p.26) e, ainda, o prestígio e estatuto social como resultados do seu trabalho.

Contudo, o mercado de trabalho atual parece não se coadunar com os valores essenciais expressos pelos jovens portugueses, na medida em que proporciona aos jovens um acesso limitado ao emprego. De facto, os empregos são mais instáveis e de inserção precária para os jovens mesmo com curso superior – os quais ainda são considerados como sendo um privilégio -, oferecendo-lhes contratos sem termo, má remuneração e reduzidas perspetivas de carreira, o que os coloca numa posição vulnerável, face a um contexto de recessão que tende a aumentar, e o qual se expressa numa elevada taxa de desemprego (ILO, 2011).

À inserção precária acresce, para uma grande parte dos jovens que se encontram inseridos no mercado de trabalho, uma mobilidade frequente entre empregos que não conduzem a um sentimento de estabilidade, identificação e integração social, mas sim a um sentimento de incerteza presente e futura, que implica uma situação de dependência prolongada dos pais, restringindo, assim, a possibilidade de elaborar projetos profissionais e de vida (p. ex. conjugal e parental e, ainda, autonomia financeira para aquisição de habitação; Pais, 2011).

Assim, e face ao exposto, conclui-se que, dada esta discrepância entre aquilo que os jovens desejam encontrar num trabalho e aquilo que o trabalho tem e/ou pode oferecer-lhes, não lhes é possível concretizar o que é para eles essencial, tentando arranjar estratégias para lidar com a situação, como a constante transferência de organizações, empreendedorismo e mobilização internacional, com 53.1% dos jovens a declarem predisposição para trabalhar no estrangeiro (Lobo et al., 2015; Nunes, 2015). Todas estas razões podem ser consideradas como justificativas dos resultados obtidos neste estudo, onde a possível indiferença demonstrada pelos participantes para com a informação disponibilizada nas notícias (manipulação da Indispensabilidade Funcional) se deve à consciencialização não só da dificuldade de se encontrar trabalho num mercado onde a oferta é inferior à procura, como também, de os trabalhos existentes terem condições precárias.

Assim, hoje a preocupação primordial dos jovens é ter, simplesmente, um trabalho que lhes possibilite a criação de um vínculo contratual com a organização, que lhe proporcione autonomia financeira, segurança e estabilidade (os tais fatores de ordem extrínseca identificados na lógica dos valores do trabalho). Logo, é possível que o simples afirmar que os

trabalhadores seniores têm um maior ou menor contributo significativo para a economia nacional e das empresas (manipulação da Indispensabilidade Funcional), não seja suficiente para alterar a sua percepção das condições de trabalho.

Muito provavelmente, só após a concretização destes valores, é que os jovens se focarão nas questões das desigualdades de recursos/acesso a recursos (Sucessão) relacionados com a qualidade e funcionalidade do trabalho (p. ex. conteúdo do trabalho), os quais se encontram na posse dos trabalhadores seniores (Centeno, 2012).

Contudo, e apesar da falta de impacto da manipulação referida anteriormente, verificou-se que, com a utilização da medida da Indispensabilidade Funcional, existiu um efeito significativo e negativo na Sucessão. Tal significa que os participantes, quando inquiridos sobre o constructo em si, demonstram a opinião formada sobre os trabalhadores seniores e que, essa sim, tem impacto na Sucessão, sendo que quanto mais elevada for a percepção de Indispensabilidade dos seniores, menor o apoio à sucessão destes.

Concluindo, a medida de Indispensabilidade Funcional permitiu suportar a ideia expressa anteriormente de que os participantes têm consciência da problemática relativa à Sucessão, mas especula-se que poderão não existir condições no trabalho para que lhe seja atribuída a prioridade devida.

Em termos de variáveis complementares, os resultados demonstraram que a Prototipicalidade Endogrupal Relativa mediou a relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão, independentemente de se estar perante trabalhadores com ou sem experiência. Mais, a Satisfação e o *Stress*, não são moderadores, desta relação, sendo este último apenas considerado como um antecedente da Sucessão. Concretamente, na variável da Prototipicalidade Endogrupal Relativa, a existência de mediação indica que o aumento da Indispensabilidade Funcional dos trabalhadores seniores reduz, nos jovens, o apoio à Sucessão dos trabalhadores seniores, sendo este efeito via Prototipicalidade Endogrupal relativa. Ou seja, o efeito da Indispensabilidade dos trabalhadores seniores na Sucessão desaparece na presença da Prototipicalidade Endogrupal Relativa dos jovens, o que parece indicar que o efeito da Indispensabilidade na Sucessão se deve à Prototipicalidade.

Recordamos que acontece projeção endogrupal (Mummendey & Wenzel, 1999) quando os jovens, se percecionam como mais prototípicos para com o grupo dos trabalhadores em geral (CS), em relação aos trabalhadores seniores (maior Prototipicalidade Endogrupal Relativa). Esta forma de favoritismo endogrupal, verifica-se porque os jovens favorecem e avaliam de

forma mais positiva o seu endogrupo, projetando mais as características do seu endogrupo na CS trabalhadores, (Tseung-Wong & Verkuyten, 2010).

Assim, especula-se que o enviesamento face ao exogrupo pode ser devido aos jovens terem consciência de que, nos dias de hoje, o ser trabalhador está inerente às características do que é o trabalho, logo, as características do trabalhador são idênticas às do trabalho. Este, atualmente não é visto como “...seguro e regular efetuado a tempo inteiro numa determinada empresa com base num vínculo contratual estável.” (Cerdeira, Kovács, Peixoto, Dias, & Egreja, 2013, p.39), mas sim como um trabalho precário, logo, inseguro, com vínculo laboral incerto, mal remunerado, maior mobilidade e menores perspetivas de carreira, (Cerdeira et al., 2013). Desta forma, e tendo em conta os constrangimentos laborais vivenciados atualmente, verifica-se que, muito possivelmente, as características de um jovem trabalhador (que se considere prototípico) poderão corresponder mais fielmente à realidade do mercado trabalho, no qual, os jovens poderão fazer uma associação entre as características do que é ser um trabalhador jovem e o que é ser um trabalhador em geral (CS). Contrariamente, os trabalhadores seniores, ao serem percecionados no mercado de trabalho como detentores de maiores benefícios no emprego, como por exemplo, o estatuto social, melhores remunerações e progressão de carreira (Cerdeira et al, 2013), poderão ser, segundo a perspetiva dos jovens, menos prototípicos do grupo dos trabalhadores em geral (CS), perceções estas que se encontram ancoradas na perceção de que existe desigualdade no acesso aos recursos laborais, e que contribuem para uma maior resposta idadista face aos trabalhadores seniores.

Esta inferência deve-se, por um lado, ao facto expresso na literatura de que os indivíduos que se consideram mais prototípicos da CS avaliam mais negativamente o exogrupo (Waldzus, Mummendey, Wenzel, & Weber, 2003; Wenzel, Mummendey, Weber, & Waldzus, 2003) e, por outro, aos resultados obtidos neste estudo, que demonstram a existência de um efeito positivo das perceções de Prototypicalidade no apoio à Sucessão.

Em suma, uma das possíveis avaliações negativas a que os jovens recorrem quando avaliam os trabalhadores seniores é a Sucessão, na medida em que os jovens cobçam e ambicionam concretizar, como anteriormente foi referido, os seus valores de trabalho, os quais acabam por estar ligados aos recursos vendo-se, contudo, impossibilitados de os alcançar pela presença dos trabalhadores seniores no mercado de trabalho (North & Fiske, 2015b).

No entanto, observou-se que o papel da Indispensabilidade funcional foi crucial, na medida em que os jovens, quanto mais consideraram os trabalhadores seniores como um grupo

indispensável, mais reduziram a expressão das respostas idadistas (Sucessão), sendo este resultado mediado pela Prototipicalidade Endogrupal Relativa.

A justificação apresentada para a observação deste efeito de mediação é meramente especulativa, porque nesta dissertação, não foram medidas quais as características, particularmente, projetadas pelos jovens na CS. Recomenda-se, por isso, que outros estudos meçam a Prototipicalidade Endogrupal Relativa através de atributos específicos dos grupos (medida de dissemelhança de perfis (Wenzel et al., 2003).

Na variável Satisfação, uma explicação plausível para a não existência de efeito de moderação na relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão pode estar fortemente relacionada com o facto de a medida utilizada para esta variável não ter tido em consideração os valores do trabalho, cuja concretização, segundo o modelo de Locke (1976), resulta em Satisfação. No mesmo sentido, Martinez e Paraguay (2003) afirmam que a Satisfação em contexto laboral “decorrente da auto-avaliação do trabalho é influenciada pela medida na qual o trabalho é compatível com valores” (p.67). Assim e de acordo com os mesmos autores, para se avaliar a Satisfação deve ser tida em consideração a auto-avaliação do trabalhador sobre o seu trabalho, a compatibilidade ou incompatibilidade do trabalho e os seus valores (Martinez & Paraguay, 2003). Futuramente, deverá ter-se em consideração uma escala de valores de trabalho que contenha as mesmas dimensões referidas anteriormente, dada a sua importância não só na Satisfação como também no trabalho em si.

Por último, a presença do Stress Ocupacional demonstrou ter impacto na Sucessão assumindo um papel de preditor, mas não como moderador na relação entre a Indispensabilidade Funcional e a Sucessão. Uma das explicações para o facto de se ter encontrado um efeito positivo do Stress na Sucessão deve-se possivelmente, e de acordo com a literatura, à existência de uma relação negativa entre o Stress e a Satisfação (Cunha et al, 2007). Neste estudo, a correlação entre estas variáveis não foi significativa, mas a relação foi, ainda assim, negativa (Quadro 1). De qualquer modo, a Satisfação está, como vimos anteriormente, relacionada com a concretização dos valores do trabalho. Se aos valores, são inerentes os recursos no trabalho, e se os trabalhadores jovens não os conseguem obter, estes estarão mais insatisfeitos, conduzido a um maior nível de Stress devido à escassez de recursos, que atribuem, possivelmente, à presença dos trabalhadores seniores.

Conclui-se, assim, que quanto maiores forem os níveis de Stress no trabalho maior será o apoio dos trabalhadores jovens a esta resposta idadista, Sucessão. Esta situação vai de encontro aos resultados encontrados.

A não existência de moderação, poderá dever-se em parte ao instrumento escolhido para medir este constructo, o qual avalia o *Stress* no trabalho de uma forma geral, sem incidir em stressores específicos. Desta forma, tendo em conta a limitação metodológica encontrada sugere-se que, em estudos futuros seja utilizada uma outra escala, cujos itens avaliem de forma mais precisa os stressores mais comuns no trabalho. Dado o carácter exploratório desta investigação, fez todo o sentido utilizar-se uma escala geral de *Stress*. No entanto, seria interessante que em futuras investigações, face aos resultados obtidos, se contemplassem na avaliação do *Stress*, o stressor da injustiça. Este pode ser definido como as percepções face às decisões e/ou atitudes subtis e discriminatórias relativas, como os salários, as promoções, entre outros (Cunha et al., 2007) -, que poderão dar um importante contributo para a compreensão das questões da equidade na distribuição de recursos.

Destaque-se que, para além das sugestões formuladas com base nas limitações encontradas no decurso deste estudo, seria também interessante que pesquisas futuras se centrassem - dado não existirem até ao momento, investigações sobre possíveis atenuantes da Sucessão -, no estudo do papel de variáveis, como por exemplo, o contacto intergrupar e a percepção da ameaça intergrupar.

Os estudos sobre contacto intergrupar têm demonstrado, que as experiências positivas de contacto entre os membros de diferentes grupos, podem igualmente originar atitudes intergrupais e comportamentos mais positivos (Allport, 1954; Schneider, 2004). Neste sentido, e uma vez que, no contexto laboral há um forte contacto entre os trabalhadores jovens e os seniores, seria importante fomentar a qualidade das suas relações, pois poderia reduzir a percepção dos jovens relativamente aos seniores na escassez dos recursos, devido à precaridade laboral.

A percepção da ameaça intergrupar enquanto variável, depende da percepção dos grupos relativamente à competição ou concorrência pelos recursos, o que pode estar na origem de atitudes idadistas. Neste sentido, os estudos demonstraram que para reduzir esta ameaça seria necessário a implementação de medidas que visassem uma maior cooperação ou tolerância entre os grupos, podendo assim esta, ter igualmente impacto na Sucessão (Riek, et al, 2006).

Uma outra proposta possível de investigação, seria a realização de um estudo comparativo entre os desempregados e os restantes jovens, uma vez que, no presente estudo, os primeiros demonstraram possuir, comparativamente a todos os outros, uma forte tendência (apesar do seu reduzido número) para serem os mais idadistas.

Poder-se-iam também realizar investigações que se debruçassem sobre as percepções que os trabalhadores seniores têm sobre eles próprios. Neste sentido, poder-se-ia replicar o presente estudo, considerando como amostra de referência os trabalhadores seniores, sendo a Indispensabilidade Funcional considerada face a estes mesmos trabalhadores, relativamente à Sucessão dos jovens. Este estudo possivelmente levaria a Indispensabilidade Funcional a ter um efeito inverso ao encontrado, na medida em que fortaleceria a reposta idadista por parte dos trabalhadores seniores em relação aos jovens. Ou ainda, se poderia construir um estudo, cujo universo de amostra seriam os seniores, face a uma Indispensabilidade Funcional e Sucessão dos jovens, onde seria de esperar uma redução da resposta idadista por parte dos seniores.

Mais, o cruzamento de metodologias qualitativas e quantitativas poderia ser tido em consideração, para enriquecer a replicação deste estudo. Especificamente, a realização de entrevistas poderá ajudar a fornecer ao experimentador “pistas” para a construção de uma manipulação da Indispensabilidade Funcional e respetiva verificação que fosse mais eficaz para a população em estudo.

No concerne ao efeito da indispensabilidade funcional, seria também interessante realizar um estudo de natureza longitudinal, contribuindo para uma melhor compreensão do seu efeito na Sucessão ao longo do tempo. Efeito este, que poderá ser diferente consoante as alterações da percepção dos participantes, na medida em que as suas necessidades/valores vão sendo colmatadas no trabalho ou possivelmente pela natureza do contacto estabelecido com os trabalhadores seniores.

Por último, seria também pertinente, no futuro, se aprofundar o papel da projeção endogrupal numa replicação deste estudo, por exemplo, ao nível das representações complexas na CS.

O Modelo da projeção endogrupal (Mummendey & Wenzel, 1999) propõe que a existência de uma representação complexa da CS (que permite que dimensões/características/atributos diferentes possam ser considerados prototípicos) é uma porta aberta para o possível alcance da tolerância ou da inclusão social, nas relações intergrupais (Wenzel et al., 2007). Assim, possivelmente o reconhecimento por parte dos trabalhadores jovens, de que os trabalhadores seniores são indispensáveis no desempenho das suas funções no seio das organizações, poderá contribuir para uma representação mais complexa da CS trabalhadores, o que, poderá conduzir a uma redução das atitudes idadistas, permitindo uma convivência ou integração dos grupos de trabalho mistos da organização.

CONCLUSÃO

“O idadismo pode ser tão abrasivo como o disparo de uma arma sobre um inocente desarmado”

Sibila Marques (2011, p.100)

Hoje, a sociedade portuguesa vive sob uma crise socioeconómica, proporcionando poucos recursos aos trabalhadores portugueses de diferentes gerações ou grupos etários - entre os jovens e os seniores -, recursos estes que também não são distribuídos de forma equitativa, contribuindo para a criação de tensões geracionais e eventualmente, para a expressão do idadismo (Lima et al., 2011).

Desta forma, e a fim de contribuir, não só para a diminuição das respostas idadistas dos jovens relativamente aos trabalhadores seniores - em particular a Sucessão -, mas também para a diminuição dos conflitos no local de trabalho, propôs-se estudar algumas variáveis que pudessem ajudar, na prática, as organizações a realizarem, através dos recursos humanos, uma boa gestão, nomeadamente da questão da idade.

As evidências apresentadas nesta dissertação identificaram dois problemas que se consideraram sequenciais: primeiramente identificou-se a existência de uma necessidade de se melhorar as condições básicas do emprego para os jovens, as quais coincidem com os seus valores extrínsecos. Posteriormente e em segundo lugar, quando asseguradas estas condições básicas, tornar-se-ia necessário a implementação de práticas que visassem a diminuição das atitudes negativas dos jovens face aos trabalhadores seniores - em particular, a Sucessão -, devido à escassez de recursos do trabalho, os quais nesta fase coincidem com os valores mais intrínsecos dos jovens como a progressão de carreira, estatuto social, entre outros.

Assim, e tendo como foco a redução deste último problema, propôs-se a utilização da variável Indispensabilidade Funcional nas práticas da gestão da idade, uma vez que, aquando da utilização da medida em detrimento da utilização da manipulação, esta teve um efeito atenuante no apoio dos jovens à Sucessão dos trabalhadores seniores.

Mais, sugere-se que as variáveis usualmente consideradas no âmbito das relações intergrupais parecem ser relevantes para a compreensão do modo como se poderá fomentar a diminuição deste conflito intergeracional, destacando-se a Prototipicalidade Endogrupal Relativa como variável explicativa da relação entre a Indispensabilidade Funcional e a

Sucessão, comparativamente às variáveis de âmbito organizacional, como a Satisfação e o *Stress*, cujo impacto foi limitado.

Para concluir, Portugal atualmente é um dos países da UE-28, onde se tem sofrido fortes alterações na composição e distribuição dos diferentes grupos etários da população, favorecendo assim a predominância do grupo dos seniores (INE, 2015). Perante este fenómeno de envelhecimento demográfico, que se reflete diretamente no mercado laboral e se faz acompanhar por uma crise socioeconómica, tem-se favorecido uma visão unidirecional, sobre o seu impacto no país, onde as principais preocupações recaem sobre a influência no crescimento da economia e da produtividade - dimensão económica (Marques 2011).

Consequentemente, no que se refere a estas preocupações, tem-se vindo a verificar uma maior incidência de foco nos fatores económico, relegando para segundo plano, as questões da violação dos Direitos Humanos e outras de ordem igualmente social - foco nesta dissertação - como as de discriminação face à idade, verificadas no âmbito das relações intergrupais, em contexto laboral (Marques, 2011). No mesmo sentido e, segundo dados INE (2015), Portugal é o quarto país Europeu a percecionar discriminação etária como um problema grave ou bastante grave (61.1%), onde a discriminação subtil (17%), por exemplo, na falta de respeito, é a mais comum do que a flagrante (15%), por exemplo, com maus-tratos físicos ou psicológicos.

Desta forma, torna-se importante implementar estratégias, de forma quer a atenuar quer alterar, atitudes idadista, como a da Sucessão. Para tal, torna-se necessário, e antes de se implementarem quaisquer outras medidas objetivas, que se mudem em massa, as “mentalidades”, não só relembrando e divulgando a legislação existente sobre a matéria, (p. ex. Constituição da República Portuguesa – CRP, 1976), que quase sempre é esquecida, pois “(...) o idadismo é inconstitucional e representa uma afronta a direitos humanos (...)” (Marques, 2011, p. 95.), como também pelo esforço individual de cada um, no controlo das respostas idadistas, pois estas são, maioritariamente, realizadas de forma inconsciente (Marques, 2011).

Assim, é fundamental que os problemas sociais constem das agendas políticas e sejam por estes trazidos a “praça pública”, assumindo assim o mesmo grau de importância que os económicos.

BIBLIOGRAFIA

- Abrams, D., Russell, P.S, Vauclair, M., & Swift, H. J. (2011). *Ageism in Europe: Findings from the European Social Survey*. London: Age UK.
- Abrams, D. & Swift, H. J. (2012). *Experiences and expressions of ageism: Topline results for the UK from round 4 of the European Social Survey, ESS Country Specific Topline Results (2)*. London: Centre for Comparative Social Surveys.
- Adams, G.A, De Armond, S., Jex, S.M., & Webster, J.R. (2013) Older workers, occupational stress and safety. In J. Field, R.J. Burke, & C.L Cooper. *The Sage handbook of aging, work and society*. London, Sage Publication. ISBN:9781446207826
- Aiken, L. S. & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, London, Sage.
- Allan, L.J. & Johnson, J.A. (2009). Undergraduate attitudes toward the elderly: The role of knowledge, contact and aging anxiety. *Educational Gerontology*, 35(1), 1-14. doi: 10.1080/03601270802299780
- Alley, D. & Crimmins, E. (2007). The Demography of Aging and Work. In K.S. Shultz & G. Adams. *Aging and Work in the 21st Century* (pp.7-21). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers Inc. ISBN:0805857273
- Almeida, Joana (2010). *O Papel Mediador da Relação Líder-Membro na Relação entre o Estilo de Liderança Transformacional e a Coesão da Equipa: Um Estudo com Equipas em Contexto Militar*. (Dissertação de Mestrado). Lisboa: Universidade de Lisboa. Faculdade de Psicologia.
- Allport, G.W (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Armstrong-Stassen, M. & Cattaneo, J. (2010). The effect of downsizing on organizational practices targeting older workers. *Journal of Management Development*, 29, 344-363
- Bilbao, J.P., & Vega, M.F. (1995). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. (C. N. TRABAJO, Ed.). Obtido em 15 de Junho de 2016, de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Espana: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheiros/301^400/ntp_394.pdf
- Boswell, S.S. (2012). Predicting trainee ageism using knowledge, anxiety, compassion, and contact with older adults. *Educational Gerontology*, 38, 733-741. doi: 10.1080/03601277.2012.695997
- Bytheway, B. (2005). Ageism and age categorization. *Journal of Social Issues*, 61(2), pp. 361-374
- Buyens, D., Van Dijk, H., Dewilde, T., & De Vos, A. (2009). The aging workforce: Perceptions of career ending. *Journal of Managerial Psychology*, 24(2), p. 102-117
- Centeno, L. G.. (2007). *Envelhecimento e perspectivas de luta contra as barreiras da idade no emprego*. Coleção Estudos n.38. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.
- Centeno, M. & Novo, A.A. (2012). "Segmentação", in *Boletim Económico*, Banco de Portugal, primavera, pp. 7-30
- Cerdeira, M.C., Kovács, I., Peixoto, J., Dias, J., & Egreja, C. (2013). *Percursos Laborais e de Vida dos Jovens Imigrantes e Descendentes de Imigrantes nos Novos Sectores de Serviços* (1ª Edição). Observatório da Imigração 52. Lisboa. Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI). ISBN: 978-98-9685-0562.
- Chattopadhyay, S., & Gupta, A. (2005). The impact of life stages and career stages on employee job performance: A review. pp.18-23.
- Constituição da República Portuguesa. Revisão constitucional. Diário da República, nº155/1989 (8 de Julho). Lisboa: Rei dos Livros
- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature

- relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49 (1), 11-28
- Cooper, C.L., Dewe, P. & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research and applications*. Thousand Oakes: Sage
- Cron, W.L., & Slocum, J.W. Jr. (1986). Career stages approach to managing the sales force. *Journal of Consumer Marketing*, Vol.3-4 Fall, p.11-20
- 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*. Cambridge, MA: MIT Press, pp 3-26
- Cuddy, A., Norton, M., & Fiske, S. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues*, 61(2), 267-285.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. & Cabral-Cardoso, C. (2007a). Stresse: Sal da vida ou “epidemia” dos “tempos modernos”? In *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (6ª Edição, pp. 254 - 275) Vila Nova de Gaia. Editora RH, Lda. ISBN: 978-972-8871-16-1
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cabral-Cardoso, C. (2007b). Satisfação com o trabalho: Trabalhadores felizes são mais produtivos? In *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (6ª Edição, pp.177-203). Vila Nova de Gaia. Editora RH, Lda. ISBN: 978-972-8871-16-1
- Dansereau, F. Jr., George B.G., & William J. H.. “A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership within Formal Organizations: A Longitudinal Investigation of the Role Making Process.” *Organizational Behavior and Human Performance* 13 (1975): 46-78. doi: [10.1016/0030-5073\(75\)90005-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90005-7)
- Dovidio, J.F., Gaertner, S.L., & Saguy, T. (2007). Another view of “we”: Majority and minority group perspectives on a common ingroup identity. *European Review of Social Psychology*, 18(1), 296-330, doi: 10.1080/10463280701726132
- Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity management strategies. In W. Stoebe & M. Hewstone (Eds.). *European Review of Social Psychology* (Vol.4, pp. 27-57). Chichester, England: Wiley
- Eurobarómetro 83.4 (2015). Discriminação na UE em 2015.; Resultados para Portugal. Comissão Europeia.
- Eurobarómetro Especial (2009). *Discriminação na UE 2009*. (Online) Disponível em: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_fact_pt_pt1.pdf
- Evans, P. (1986). New directions in career management. *Personnel Management*, pp. 26-29
- Fiske, S. (1998) Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 357-411). New York: McGraw Hill.
- 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, 878-902
- Finkelstein, L. M. & Farrel, S. K. (2007). An Expanded View of Age Bias in the Workplace. In Shultz, K. S. & Adams, G. A. (Eds.) *Aging and Work in the 21st Century*. Lawrence Erlbaum Associates Inc. ISBN:0805857273
- Fiske, S. T., & Stevens, L. E. (1993). *What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination*. In S. Oskamp & M. Costanzo (Eds.). *Gender issues in contemporary society: Applied social psychology annual* (pp. 173–196). Newbury Park, CA: Sage
- Gaertner, S.L. & Dovidio, J.F. (2000). *Reducing intergroup bias: The common intergroup identity model*. Philadelphia, PA: The Psychology Press
- Gaertner, S.L., Dovidio, J.F., Anastasio, P.A., Bachman, B.A., & Rust, C.M. (1993). The

- common intergroup identity model: Recategorisation and the reduction of intergroup bias. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.). *European review of social psychology* (Vol.4 pp.1-26). New York: Russell Sage Foundation
- Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Hummert, M. L. (2004). How young and older adults differ in their responses to perceived age discrimination. *Psychology and Aging*, 19(2), 326-335
- Gonçalves, S.P. (2014). *Psicossociologia do trabalho e das organizações: Princípios e práticas*. Lisboa: Pactor- Edições de Ciências Sociais, Forenses e da Educação.
- Guerra, R. (2015a). Perspective of assimilation and integration among different status groups. *Psicologia da mudança societal:Psichange – PTDC/PSI-PSO/119534/2010; 01-03-2012 a 31.08-2015*
- Guerra, R., António, R., Deegan, M. & Gaertner, S.L. (2013). Are we indispensable? How inclusive national identities impact majority and minority groups. Paper presented at the meeting Doing Citizenship in *Multi-cultural and Multi-Faith Societies*, Kingston University. London.
- Guerra, R., Gaertner, S.L., António, R. & Deegan, M. (2015b). Do we need them? When immigrant communities are perceived as indispensable to national identity or functioning of the host society. *European Journal of Social Psychology*, 45, 868–879
- Guerra, R., Rodrigues, D., Gaertner, S.L., Deegan, M. & António, R. (2016). The functional and identity indispensability scale (FIIS). *International Journal of Intercultural Relations* 54, 34–46
- Harris, D.K. (2007). *The sociology of aging*. USA: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Haslam, S.A. (2004). *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*. University of Queensland. Second Edition. Sage Publications Ltd.
- Haslam, A., Oakes, P., Turner, J., & McGarty, C. (1996). In R. Sorrentino & E. Richard (Eds.). *Social identity, self-categorization, and the perceived homogeneity of ingroups and outgroups: The interaction between social motivation and cognition*. New York: Guilford Press, 3, pp. 182-222
- Hayes, A.F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis*. New York, NY: Guilford Press.
- Hornsey, M.J. & Hogg, M.A. (2000). Assimilation and diversity: An integrative model of subgroup relation. *Personality and Social Psychology Review*, 4(2), 143-156
- World of Work (2011). *Making markets work for jobs. Report 2011*. International Labour Office. Geneva: International Labour Organization (ILO). ISBN: 978-92-9014-9750
- Instituto Nacional de Estatística (julho, 2015). *Envelhecimento da população residente em Portugal e na União Europeia*. Destaque- Informação à Comunicação Social. Retirado de: www.ine.pt
- Iversen, T.N., Larsen, L. & Solem, P.E (2009). A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, 6(3), 4-22, doi: 10.1027/1901-2276.61.3.4
- Kanfer, R. & Ackerman, P. (2004). Aging, adult development and work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 440-458
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R.A., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A. & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease. *American Journal of Public Health*, 71, 694-705
- Kite, M.E., Stockdale, G.D., Whitley, B.R., & Johnson, B.T. (2005). Attitudes toward younger and older adults: An update meta-analytic review. *Journal Of Social Issues*, 61(2), 241-266. doi: 10.1111/j.1540-4560.2005.00404.x
- Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P. & Dijkers, J. (2008). “Older workers” motivation to

- contribute to work five meanings of age. A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394
- Krings, F., Sczesny, S., & Kluge, A. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of Management*, 22, 187-201. doi: 10.1111/j.1467-8551.2010.00721.x
- Lazarus, R. (1999) *Stress and emotion*. New York: Springer.
- Lazarus, R. & Folkman, S., (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company
- Levy, S. R., & Macdonald, J. L. (2016). Progress on understanding ageism. *Journal of Social Issues*, 72(1), 5–25
- Lima, L. Vala, J.& Monteiro, M.B. (1994a). A Satisfação Organizacional: Confronto de Modelos. In J. Vala, M.B. Monteiro, L. Lima, & A. Caetano (Eds.), *Psicologia Social das Organizações: Estudos em empresas portuguesas (1ª Ed., pp. 101-122)*. Oeiras: Celta Editora. ISBN: 972-8027-19-2
- Lima, L. Vala, J.& Monteiro, M.B. (1994b). Escalas de Observação e Diagnóstico. In J. Vala, M.B. Monteiro, L. Lima, & A. Caetano (Eds.), *Psicologia Social das Organizações: Estudos em empresas portuguesas (1ª ed., pp. 171-172)*. Oeiras: Celta Editora. ISBN: 972-8027-19-2
- Lima, M., Marques, S., & Batista, M. (2011). *Idadismo na Europa: Uma abordagem psicossociológica com o foco no caso português – Relatório II*. European Research Group on Attitudes to Age.
- Lima, M., Marques, S., Batista, M. & Ribeiro, O. (2010). *Idadismo na Europa: Uma abordagem psicossociológica com o foco no caso português – Relatório I*. European Research Group on Attitudes to Age.
- Lobo, M.C., Ferreira, V.S. & Rowland, J. (2015). *Emprego, Mobilidade, Política e Lazer: Situações e Atitudes dos Jovens Portugueses numa Perspectiva Comparada*. Barómetro de Qualidade da Democracia. Observatório Permanente da Juventude. Universidade de Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Org.) *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1350). Chicago: Rand McNally College Publishing Company
- Luo, B., Zhou, K., Jin, E.J., Newman, A., & Liang, J. (2013). Ageism among college students: A comparative study between US and China. *Journal of Cross Cultural Gerontology*, 28, 49-63. doi:10.1007/s10823-013-9186-5
- McCarthy, J., Heraty, N., Cross, C. & Cleveland, J. (2014). Who is considered an “older worker?” Extensive our conceptualization of “older” from an organizational decision maker perspective. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 374-393, doi: 10.1111/1748-8583.12041
- Macdonald, J.L. & Levy, S.R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment and engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169-190. doi:10.1111/josi.12161
- Marques, S. (2011b). *Discriminação da Terceira Idade*. Relógio d’Água Editores. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos. DP nº324625/11
- Marques, S., Lima, M.L., & Novo, R. (2006). Traços estereotípicos associados às pessoas jovens e idosas na cultura portuguesa. *Laboratório de Psicologia*, 4, 91-108.
- Marques, S., Batista, M. & Silva, P.A. (2012). A promoção do envelhecimento ativo em Portugal...Sociologia, *Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Número Temático: Envelhecimento demográfico*, p.63-73.
- Marques, S. Páez & Pinto (2013). Estereótipos: antecedentes e consequências das crenças sobre os grupos. In J. Valla & Monteiro (Eds). *Psicologia Social*, 434-492. Lisboa:

Fundação Calouste Gulbenkian

- Martinez, M.C., & Paraguay, A.I. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceptuais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 6, 50-78.
- Monteiro, M.B., Lima, M.L., & Vala, J. (1991). *Identidade Social: um conceito chave ou uma panacea universal?* Sociologia, Problemas e Práticas. Lisboa. ISSN 0873-6529.9. pp. 107-120
- Moura, C.S.B. (2011). *Stress, ansiedade, depressão e estratégias de Coping em candidatos ao primeiro ano da academia militar (Dissertação de Mestrado não publicada)*. Universidade de Lisboa – Faculdade de Psicologia. Lisboa
- Mummendey, Amélie & Wenzel, Michael (1999). Social discrimination and tolerance in intergroup relations: Reactions to intergroup difference. *Personality and Social Psychology Review*, 3(2), 158-174
- Ng, T.W.H. & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392-423
- Ng, T.W.H. & Feldman, D. C. (2010). The relationships of Age with Job Attitudes: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 63, 677-718.
- Nelson, T.D. (Ed.) (2002). *Ageism; Stereotyping and prejudice against older adults*. Cambridge: MIT Press.
- Nelson, T. (Ed) (2004). *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*. Cambridge: The MIT Press. ISBN: 0262640570
- Nelson, T., D. (Ed.). (2006). *The psychology of prejudice* (2ª ed.). Boston: Pearson. SBN:0205402259
- Nelson, T. D. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of Social Issues*, 61(2), 207–221.
- Nelson, T.D. (2016). The age of ageism. *Journal of Social Issues*, 72(1), 191-198. doi: 10.1111/josi.12162
- Neugarten, B.L. (1974). Age groups in American society and the rise of the young-old. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 415(1), 187-198
- North, M.S. & Fiske, S. (2011). *Over 50 and out of work*. <http://www.over50andoutofwork.com>
- North, M.S. & Fiske, S. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological Bulletin*, 138(5), 982-997. doi: 10.1037/a0027843.
- North, M.S. & Fiske, S. (2013a). A prescriptive intergenerational-tension ageism scale: Succession, identity and consumption (SIC). *Psychological Assessment. Advance online publication*. doi: 10.1037/a0032367.
- North, M.S. & Fiske, S. (2013b). Act Your (Old) Age: Prescriptive, Ageist Biases Over Succession, Consumption and Identity. *Personality and Social Psychology Bulletin* 39(6), 720-734. doi: 10.1177/0146167213480043
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2013c). Subtyping ageism: Policy issues in succession and consumption. *Social Issues and Policy Review*, 7(1), 36–57. doi: 10.1111/j.1751-2409.2012.01042.x
- North, M.S. & Fiske, S. (2015). Intergenerational resource tensions in the workplace and beyond: Individual, interpersonal, institutional. *Research in Organizational Behavior*, 35, 159-179
- North, M.S. & Fiske, S. (2016). Resources scarcity and prescriptive attitudes generate subtle, intergenerational older-worker exclusion. *Journal of Social Issues*, 72(1), 122-145. doi: 10.1111/josi.12159
- Nunes. S.A.F. (2015). *Eu não pertenço aqui? A percepção da frequência de discriminação no local de trabalho e as suas consequências para os jovens portugueses (Dissertação de*

- Mestrado não publicada*). Lisboa. ISCTE: Instituto Universitário de Lisboa.
- Pais, J.M. (2001). *Ganchos, Tachos e Biscates: Jovens, Trabalho e Futuro*. Porto: Ambar.
- Paiva, K.C.M (2013). Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 9(2), 100-106
- Palmore, E. B. (1999). *Ageism: Negative and positive*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estress no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 9 (1), 45-52
- Pettigrew, T.F (1998). Intergroup contact theory, in *Annual Review of Psychology*, 47, 65-85
- Pocinho, M. & Capelo, M. R. (2009). Vulnerabilidade ao stress, estratégias de coping e auto-eficácia em professores portugueses. *Educação e Pesquisa*, 35 (2), 351-367.
- Portaria nº 277/2014. Diário da República, 1.ª série, nº 249/2014 (de 26 de Dezembro). Acedido em: 7 de Julho 2016. Disponível: www.homepagejuridica.net/.../6075/portaria-n-277_2014-de-26-de-dezembro.html
- Posthuma, R.A. & Campion, M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1),158-188
- Probst, T.M. (2004). Job insecurity: Exploring a new threat to employee safety. In J. Barling, M.R. Frone (Eds.). *The psychology of workplace safety* (pp. 63-80). Washington, DC: American Psychological Association
- Ramos, S. (2010) *Envelhecimento, trabalho e cognição: do laboratório para o terreno na construção de uma alternativa metodológica*, 1(1), p.52-60. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. ISBN:9789723113105
- Ramos, S. & Lacomblez, M. (2008). Soi-même comme un “vieux”: variations dans les regards sur les fins de vie au travail. *Revue de l’Institut de sociologie*, 1 (4), 21-38
- Rego, A., Pina e Cunha, M. & Neves, P. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional E Gestão – Exercícios de Apoio*, Cap.4: Escala do Stress. 8ªEdição.p.26.
- Retrato de Portugal na Europa. Edição 2015. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Pordata (2015). Retirado de: pordata@ffms.pt
- Riek, B. M., Mania, E. W., & Gaertner, S. L. (2006). Intergroup threat and outgroup attitudes: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 336-353.
- Roncato, L. (2007). *Fontes de Estress Ocupacional, Coping e Resiliência em Psicólogos Clínicos no ambiente de consultório*. (Dissertação de Mestrado). Goiânia: Universidade Católica de Goiás.
- Rosa, M.C. & Waldzus, S. (2012). Efficiency and defense motivated ingroup projection: Sources of prototypicality in intergroup relations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 669-681
- Schalk, R., Van Veldhoven, M., De Lange, A., De Witte, H., Kraus, K, Stamov-Roßnagel, C., &...Zacher, H. (2010). Moving European research on work and ageing forward: Overview and agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 76-101
- Sherif, M., Harvey, O. J., White, B. J., Hood, W. R., & Sherif, C. W. (1961). *The Robbers Cave experiment: Intergroup conflict and cooperation*. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2003). Stress in organization. In W.C. Borman, D.R. Ilgen, & R.J. Klimoski (Eds). *Comprehensive handbook of psychology; Industrial and Organizational psychology* (Vol.12, pp. 453-491), New York: Wiley
- Shultz, K.S. & Adams G. (2007). *Aging and Work in the 21st Century* (pp.7-21). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers Inc. ISBN:0805857273
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior.. In S.

- Worchel & W. G. Austin (Eds.). *Psychology of intergroup relations* (pp. 7 24). Chicago: Nelson-Hall.
- Teiger, C. (1995). Penser les relations âge/travail au cours du temps. In J. Marquié, D. Paumès S. Volkoff (Eds.). *Le travail au fil de l'âge*, 15-72. Toulouse: Octares Éditions.
- Teles, P. R.S.C.(2015). *O que valorizo no trabalho?Depende da fase da minha carreira!* (Dissertação de Mestrado não publicada). Lisboa: Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida . ISPA.
- Tseung-Wong, Caroline Ng & Verkuyten, Maykel (2010). Intergroup evaluations, group indispensability and prototypically judgments: A study in Mauritius. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13: 621. doi: 10. 1177/1368430210369345
- Turner, J., Hogg, M., Oakes, P., Reicher, S. & Whetherell, M. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory* (pp. 42-67). Oxford, UK: Blackwell
- Vauclair, C.M, Marques, S., Lima, M.L., Bratt, C. Swift, H.J.& Abrams, D. (2014). Subjective social status of older people across countries: The role of modernization and employment. *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*,ppdoi: 10.1093/geronb/gbu074.
- Vaz-Serra, A. (2000). A vulnerabilidade ao Stress. *Psiquiatria Clínica*, 21(4), 261-278.
- Verkuyten, M., Martinovic, B., & Smeekes, A. (2014). The multicultural jigsaw puzzle: category indispensability and the acceptance of immigrants' culturalrights. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1–14. doi.10.140177/0146167214549324
- Verkuyten, Maykel & Khan, Aqeel (2012). Interethnic relations in Malaysia: Group identifications, indispensability and inclusive nationhood. *Asian Journal of Social Psychology*, 15, 132-139. doi: 10. 1111/j.1467-839X.2012.01374.x
- Waldzus, S., Mummendey, A., Wenzel, M., & Weber, U. (2003). Towards tolerance: representations of superordinate categories and perceived in-groupprototypicality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 31–47. doi:10.1016/s0022-1031(02)00507-3
- Weber, B. & Hertel, G. (2007). Motivation gains of inferior group members: A Meta analytical review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 973-993
- Wenzel, M., Mummendey, A., Weber, U. & Waldzus, S. (2003)- The ingroup as pars pro toto: Projection from the ingroup onto the inclusive category as a precursor in social discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 461-473
- Wenzel, M., Mummendey, A. & Waldzus, S. (2007) Superordinate identities and intergroup conflict: The ingroup projection model. *European Review of Social Psychology*, 18(1), 331-372. doi: 10.1080/10463280701728302
- Zacher, H. & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationship between age, work characteristics and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24, 487-493
- Zebrowitz, L. & Montepare, J. (2003). *Too young, too old: stigmatizing adolescents and elders*.In T. Heatherton (Ed.). *The social psychology stigma*. New York: The Guilford Press

ANEXOS

Anexo A: Manipulação da Indispensabilidade Funcional- Notícia da condição alta

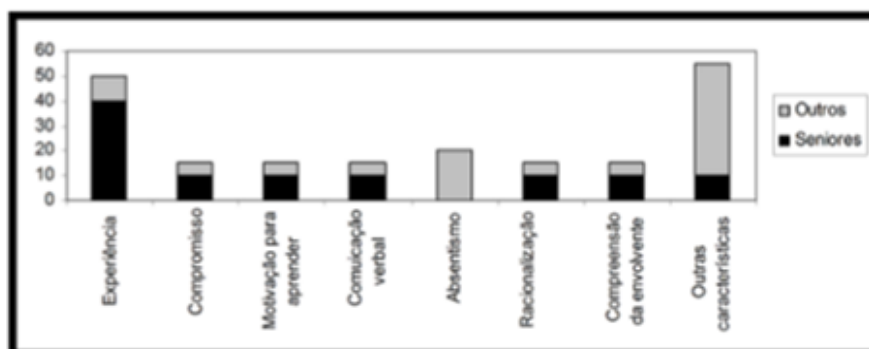
É "urgente" aumentar número de trabalhadores seniores em Portugal



Segundo os resultados dos diversos estudos conduzidos a pedido do Ministério, e realizados em diferentes contextos laborais, o contributo e a importância dos trabalhadores mais velhos para a economia Nacional e para as empresas, relativamente aos mais jovens, são muito significativos.

Constatou-se que estas diferenças na contribuição dos trabalhadores seniores e juniores estão relacionadas com o facto de a idade trazer um aumento significativo de conhecimento e experiência às organizações. Foram ainda identificados mais 6 contributos-chave onde os trabalhadores seniores se destacam relativamente aos mais jovens: maior compromisso com o trabalho; a maior motivação para aprender; a maior capacidade de compreender a envolvente; melhores a racionalizar; melhores competências de comunicação verbal e um menor registo de absentismo.

Contributo dos trabalhadores, por áreas-chave:



Fonte: MTSS 2015

Anexo B: Manipulação da Indispensabilidade Funcional- Notícia da condição baixa

É "urgente" aumentar número de trabalhadores em Portugal



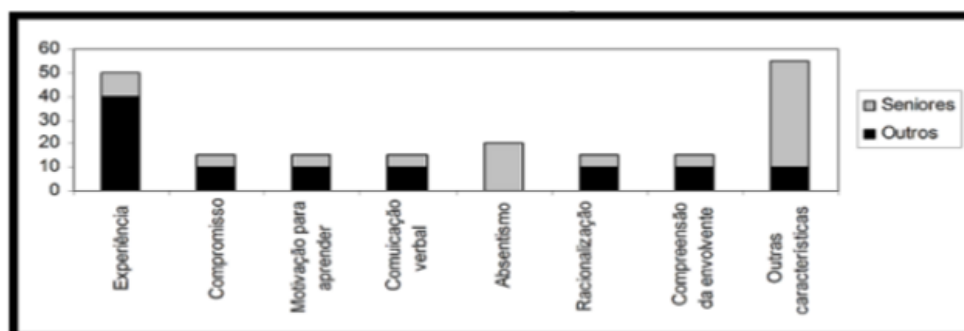
O Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social realizou diversos estudos ao longo dos últimos anos para analisar o contributo dos trabalhadores pertencentes a diferentes grupos etários e os resultados contrariam alguns mitos sobre a realidade laboral.

Estudo concluiu que é necessário aumentar proporção de trabalhadores, excepto os seniores, para garantir a sustentabilidade económica nacional.

Segundo os resultados dos diversos estudos conduzidos a pedido do Ministério, e realizados em diferentes contextos laborais, o contributo e a importância dos trabalhadores mais velhos para a economia Nacional e para as empresas, relativamente aos mais jovens, não são muito significativos.

Constatou-se que estas diferenças na contribuição dos trabalhadores seniores e juniores estão relacionadas com o facto de a idade não trazer um aumento significativo de conhecimento e experiência às organizações. Foram ainda identificados mais 6 contributos-chave onde os trabalhadores seniores não se destacam relativamente aos mais jovens: menor compromisso com o trabalho; menor motivação para aprender; menor capacidade de compreender a envolvente; diminuição da capacidade de racionalizar; menos competências de comunicação verbal e maior registo de absentismo.

Contributo dos trabalhadores, por áreas-chave:



Fonte: MTSS 2015

Anexo C: Manipulação da Indispensabilidade Funcional- Notícia da condição controlo



INVESTIGAÇÃO

Beber café pode reduzir risco de cancro da pele



Quatro cafés por dia podem ajudar a reduzir em 20% o risco de melanoma, um tipo de cancro de pele maligno, sugere um novo estudo.

Durante dez anos, investigadores norte-americanos acompanharam mais de 447 mil indivíduos caucasianos saudáveis, entre os 50 e os 71 anos, analisando vários aspetos relacionados com a saúde, comportamentos e ainda fatores genéticos.

De acordo com o estudo anterior, foram identificados 2904 casos de melanoma, onde se verificou que o risco de malignidade diminuiu 20% naqueles que bebiam quatro ou mais chávenas de café por dia.

A investigadora responsável, Erikka Lotfield, alertou que “Este efeito protector foi estatisticamente significativo para o consumo de café mas não para o descafeinado. E que se observou apenas contra o melanoma maligno e não contra o melanoma *in situ*, que pode ter uma origem diferente”. Realçou ainda que apesar da descoberta, os resultados são “preliminares”, podendo existir outros factores explicativos desta associação.

Anexo D: Escala da Indispensabilidade Funcional

Quanto concorda com cada uma das seguintes afirmações?

	1 Discordo Totalmente	2 Discordo	3 Discordo em parte	4 Não concordo nem discordo	5 Concordo em parte	6 Concordo	7 Concordo Totalmente
Os trabalhadores seniores tem posições económicas influentes.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A economia nacional precisa dos trabalhadores seniores.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A economia nacional depende das contribuições dos trabalhadores seniores.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sem as contribuições dos trabalhadores seniores, a economia nacional enfrentaria dificuldades.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Os trabalhadores seniores têm o tipo de competências que os torna indispensáveis para a economia nacional.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
O bom desempenho da economia nacional depende fortemente dos trabalhadores seniores.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Os trabalhadores seniores contribuem para a força da economia nacional.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Se não fossem os trabalhadores seniores, muitas das inovações e invenções que levam à força da economia nacional não existiriam.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sem os trabalhadores seniores, a economia nacional seria mais fraca.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Os trabalhadores seniores têm competências que são necessárias para o funcionamento da economia nacional.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo E: Escala da Sucessão

Quanto concorda com cada uma das seguintes afirmações?

	1 Discordo Totalmente	2 Discordo	3 Discordo em parte	4 Não concordo nem discordo	5 Concordo em parte	6 Concordo	7 Concordo Totalmente
Se os trabalhadores seniores não se opusessem às mudanças, provavelmente, poderíamos progredir muito mais rapidamente como sociedade.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A geração mais velha tem um nível de poder político injusto, comparativamente aos mais jovens.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A maior parte das pessoas mais velhas não sabe quando deve deixar o caminho livre para os mais jovens.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A maior parte dos trabalhadores seniores não sabe quando é altura de deixar o caminho livre para a geração mais jovem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
As pessoas mais velhas são muitas vezes demasiado teimosas para se aperceberem de que já não funcionam como antes.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Em termos laborais, as pessoas mais jovens são habitualmente mais produtivas do que as mais velhas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
As promoções no trabalho não deveriam basear-se na experiência dos trabalhadores seniores, mas sim na sua produtividade.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
É injusto que as pessoas mais velhas votem sobre assuntos que vão ter muito mais impacto nas gerações mais novas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo F: Escala da Prototipicidade Endogrupal Relativa

Por favor, indique na escala seguinte o seu grau de concordância com as seguintes afirmações:

	1 Discordo totalmente	2 Discordo bastante	3 Discordo	4 Não concordo nem discordo	5 Concordo	6 Concordo bastante	7 Concordo totalmente
Quando penso no grupo mais geral dos trabalhadores, penso em primeiro lugar nos trabalhadores jovens	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
O grupo que considero mais representativo dos verdadeiros trabalhadores é o grupo dos trabalhadores mais velhos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Se tivesse de descrever o grupo dos trabalhadores, usaria o grupo dos trabalhadores jovens como exemplo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Para mim, o grupo dos trabalhadores jovens é típico, isto é, uma boa representação do grupo mais geral dos trabalhadores	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo G: Escala da Satisfação no trabalho

Gostaríamos de saber em que medida se considera satisfeito(a) com o seu trabalho.

Isto é, tudo somado, e nas actuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito(a) com cada um dos seguintes aspectos do seu trabalho?

Caso já não esteja a trabalhar, pedimos que se reporte à situação laboral que teve anteriormente.

	1 Extremamente insatisfeito(a)	2	3	4	5	6	7 Extremamente satisfeito(a)
Em relação às suas <i>perspectivas de promoção</i> , diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Em relação à <i>organização e funcionamento do departamento onde trabalha</i> , diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Em relação à <i>colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho</i> , diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Em relação à <i>remuneração que recebe</i> , diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Em relação à <i>competência e funcionamento do seu superior imediato</i> , diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Em relação ao <i>trabalho que realiza</i> , diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Em relação à <i>competência e funcionamento dos seus subordinados</i> , diria que está?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tudo somado, e considerando todos os aspectos do seu trabalho e da sua vida nesta empresa, diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo H: Escala do *Stress* Ocupacional

Pense no modo como se tem sentido no seu trabalho, em que medida as seguintes afirmações se aplicam à sua pessoa?

Caso já não esteja a trabalhar, pedimos que se reporte à situação laboral que teve anteriormente.

	1 A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim	2 Não se aplica	3 Aplica-se muito pouco	4 Aplica-se alguma coisa	5 Aplica-se bastante	6 Aplica-se muito	7 A afirmação aplica-se completamente a mim
Trabalho sob grande tensão	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
As funções que executo têm-me provocado nervosismo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Se trabalhasse noutra organização, a minha saúde melhora	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Os problemas no trabalho têm-me provocado insónias	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Esta organização deixa-me bastante molesto(a)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
O trabalho nesta organização provoca-me grande irritação	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fico tal modo saturado(a) do trabalho durante a semana que só me apetece prolongar o fim-de-semana	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fico nervoso(a), se durante o fim-de-semana, penso no trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Os problemas no trabalho têm-me causado dificuldades no relacionamento com os meus familiares e amigos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐