



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social das Organizações

Idadismo nos trabalhadores mais velhos: o caso num serviço público português

Pedro Alexandre Mateus Guilherme

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

Orientadora:

Professora Doutora Sibila Marques, Investigadora de Pós-Doutoramento,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Doutor Miguel Ramos, Investigador em Pós-Doutoramento  
Universidade de Oxford

Outubro, 2016

## Agradecimentos

Pretendo agradecer a todos os que me ajudaram nesta etapa da minha vida  
sem eles esta Dissertação não seria possível.

À Professora Sibila Marques, minha orientadora e ao Dr. Miguel Ramos, meu  
coorientador, por toda a ajuda e compreensão pois souberam das dificuldades que  
enfrentei sempre e apesar de tudo sempre se mostraram disponíveis.

À minha mãe por me motivar quando mais precisava

À minha avó por ter sempre uma boa palavra para me dizer

À minha namorada por me indicar sempre o caminho mais correto

Aos meus amigos, pela sua presença sempre que precisei

A todos um grande obrigado.

## **Resumo**

O tema da discriminação tem sido um tema vastamente estudado por parte da Psicologia Social. Dois fatores fundamentais a ter em conta na discriminação são a sua prevalência e a legitimidade com que as pessoas a percebem. Neste estudo pretendeu constatar-se em que medida a percepção da prevalência da discriminação e a legitimidade da mesma afetam as variáveis em causa: identificação grupal, justiça organizacional, comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho, intenção de saída, intenção de reforma e bem-estar. No presente estudo a amostra foi composta por trabalhadores das Conservatórias do território português perfazendo um total de 120 participantes de ambos os sexos, com idades compreendidas entre 36 e 61 anos. Os resultados apresentam algumas evidências contraditórias relativamente ao esperado. No entanto é importante salientar o carácter inovador no estudo, não só através das características particulares da amostra escolhida mas também quando relacionando com variáveis que ainda não foram amplamente estudadas tais como a intenção de reforma.

**Palavras-Chave:** Discriminação; Avaliação da Legitimidade; Identificação grupal; Justiça Organizacional; Comprometimento organizacional; Satisfação com o trabalho; Intenção de saída; Intenção de reforma; Bem-estar.

## **Abstract**

The discrimination subject has been a wide theme that Social Psychology has been studying nowadays. Two main factors should be taken in account when talking about discrimination: the pervasiveness and the legitimacy of the appraisals. The main goal of this work was to study how the perception of the prevalence and legitimacy of discrimination would effect key important variables such as: group identification, organizational justice, organizational commitment, job satisfaction, turnover intention, retirement intention and the well-being. Participants were 120 workers from Portuguese Conservatories from both genders, with ages between 36 and 61 years. Although we expected some different results, it is important to take into account that this study is very innovative not only in the type of sample chosen but also when taking into account the exploration of the variables that were not yet very studied such as retirement intentions.

**Key-Words:** Discrimination; Legitimacy Appraisals; Group identification; Organizational Justice; Organizational Commitment; Job satisfaction; Turnover intention; Retirement Intention; Well-being.

## Índice

<b>Resumo</b> .....	<b>II</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>III</b>
<b>I. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
<b>II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO</b> .....	<b>2</b>
2.1. O envelhecimento da população portuguesa .....	2
2.2. Idadismo .....	3
2.3. Discriminação para com os trabalhadores mais velhos .....	3
2.4. Teoria da Identidade Social e o seu papel na interpretação da discriminação .....	5
2.5. Raridade e frequência vs Legitimidade e Ilegitimidade da discriminação .....	6
2.6. As variáveis do presente estudo .....	8
2.7. Objetivos .....	10
2.8. Hipóteses .....	10
<b>III. MÉTODO</b> .....	<b>11</b>
3.1. Design .....	11
3.2. Participantes .....	11
3.3. Instrumentos .....	14
3.3.1. Variáveis Sócio-Demográficas .....	14
3.3.2. Prevalência e Legitimidade da discriminação .....	14
3.3.3. Identificação Grupal .....	15
3.3.4. Justiça Organizacional .....	16
3.3.5. Comprometimento Organizacional .....	17
3.3.6. Satisfação com o trabalho .....	18
3.3.7. Intenção de saída .....	18
3.3.8. Intenção de reforma .....	19
3.3.9. Anos para a reforma .....	19
3.3.10. Bem-Estar .....	20
3.4. Procedimento .....	20
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	<b>21</b>
4.1. Análise preliminar dos efeitos das variáveis sócio demográficas nas variáveis dependentes em análise .....	21
4.2. Verificação das Manipulações .....	23
4.3. Identificação Grupal .....	24
4.4. Justiça Organizacional .....	26
4.5. Comprometimento Organizacional .....	27
4.6. Satisfação com o Trabalho .....	28
4.7. Intenção de saída .....	29
4.8. Intenção de Reforma .....	29
4.9. Bem-estar .....	30
4.10. Correlações entre as variáveis .....	30
<b>V. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>33</b>
<i>Limitações do estudo</i> .....	35

<i>Sugestões para estudos futuros</i> .....	36
<b>VI. CONCLUSÃO</b> .....	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>39</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>44</b>

## Índice de Quadros

<i>Quadro 3.2.1.</i> Caracterização da amostra em função das características sociodemográficas .....	13
<i>Quadro 3.3.9.</i> Anos para a reforma .....	20
<i>Quadro 4.10.1.</i> Matriz de correlações entre as variáveis .....	32

## Índice de Figuras

<i>Figura 2.8.1.</i> Efeitos da Avaliação da Legitimidade.....	11
<i>Figura 4.2.1.</i> Efeito principal da Percepção da Frequência da Discriminação na Variável Avaliação da Legitimidade da Discriminação.....	24
<i>Figura 4.3.1.</i> Efeito principal da Percepção da Frequência da Discriminação na Variável Identificação com o Grupo - Satisfação .....	25
<i>Figura 4.3.2.</i> Efeito principal da Percepção da Frequência da Discriminação na Variável Identificação com o grupo - Solidariedade .....	26
<i>Figura 4.5.1.</i> Efeito principal da Percepção da Frequência da Discriminação na Variável Comprometimento Organizacional - Calculativo.....	27
<i>Figura 4.5.2.</i> Efeito principal da Percepção da Frequência da Discriminação na Variável Comprometimento Organizacional - Identificativo .....	28

## **I. Introdução**

Ano após ano, é possível observar o alargamento da idade da reforma, com consequências importantes para os trabalhadores e para as organizações. O senso comum sugere que o facto de as organizações possuírem pessoas de uma faixa etária mais velhas traz importantes mais-valias, acrescidas da sua experiência, mas nem sempre isto é assim percebido pelos empregadores. A reforma é tida aqui, como um fator limitativo, sendo visto mais à frente na revisão da literatura quais as crenças negativas que existem para com os trabalhadores mais velhos que contribuem para este fator.

Torna-se deste modo pertinente o estudo do idadismo nas organizações e a discriminação ocorrida para com os trabalhadores mais velhos, essencialmente devido ao facto da população portuguesa ser tendencialmente mais velha e que, cada vez mais tende a possuir uma taxa de envelhecimento crescente em detrimento da taxa de natalidade. De facto, em Portugal, segundo Paúl, Fonseca, Martín e Amado (2003) a última data pública pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE,2002) mostrava uma taxa de envelhecimento de 88,5% e a evidência de que no ano que passou, ou seja 2015, existiriam um número de idosos superior ao número de pessoas mais novas.

Confirmando-se naturalmente a tendência de Portugal para caminhar para uma população cada vez mais envelhecida, é de facto importante entender em que medida os trabalhadores mais velhos possuem ou não razão para o seu sentimento de discriminação no local de trabalho, muitas vezes estereotipados de forma negativa, o que lhes condiciona as oportunidades no mercado de trabalho. De facto, e de modo semelhante ao que sucedia décadas atrás, mantém-se a ideia de que não se deve proceder à contratação de trabalhadores mais velhos, ou seja, de homens e mulheres com mais de 45 anos de idade (Tuckman e Lorge, 1952).

O presente estudo, de carácter inovador, tem como objetivo estudar a questão da discriminação face à idade numa amostra de trabalhadores mais velhos em Portugal. Utilizando o paradigma de Jetten e colaboradores (2011), pretende-se avaliar de que modo a perceção da frequência e da legitimidade da discriminação face à idade influenciam determinadas variáveis relacionadas com a sua função tais como a identificação com o grupo, a justiça organizacional, o comprometimento organizacional, a satisfação com o trabalho, a intenção de saída da empresa e de reforma, a expectativas de tempo restante até à reforma e o bem-estar.

De seguida, estará presente o enquadramento teórico relevante para o tema da discriminação e legitimidade da discriminação no local de trabalho, bem como a abordagem da faixa etária em análise e consequente situação no nosso país. Será portanto também abordada a Teoria da Identidade Social que representa um ponto fundamental para o esclarecimento de todo o processo, seguindo-se os objetivos do trabalho bem como a metodologia utilizada e consequentemente os resultados e a análise dos mesmos. Para finalizar, será apresentada a conclusão do presente trabalho, bem como sugestões para eventuais trabalhos futuros.

## **II. Enquadramento teórico**

### **2.1 O envelhecimento e empregabilidade da População Portuguesa**

Com o decorrer dos anos, tem havido uma tendência de diminuição da taxa de natalidade e de aumento de uma população de faixa etária mais velha no país, sendo que segundo o INE (2015), no ano de 2014 continuava a sentir-se uma diminuição da totalidade da população residente em Portugal em linha com o que vem sucedendo desde 2010, resultado na taxa de crescimento natural descendente que hoje se situa nos - 0,22%, e com tendência a diminuir.

Juntando estes dados expostos anteriormente, regista-se assim que a população portuguesa se encontra a caminhar a passos largos para um mercado envelhecimento, começando aqui a relação entre envelhecimento da população e a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos, pois o mercado de trabalho terá mais pessoas dessa faixa etária, tendo em conta que em 1998 a população com 45 anos ou mais representava um pouco menos de 36% do total da população ativa e que em 2014 já representava em cerca de 43,5%. O aumento da percentagem de trabalhadores mais velhos tem implicações importantes para a organização do trabalho e para a perceção desses mesmos trabalhadores. Em particular, existem evidências sobre a discriminação para com a idade, segundo (Kluge e Krings, 2008), que os levam a esperar que mesmo que os trabalhadores mais velhos apresentem mais atitudes positivas, as práticas de Recursos Humanos vão favorecer os trabalhadores mais novos em detrimento dos mais velhos levando os mais velhos a sentirem-se injustamente tratados quando comparados com os mais novos.

## **2.2 Idadismo**

O idadismo nas organizações tem sido amplamente estudado. Uma das razões pelas quais se pode inferir a sua importância prende-se com o envelhecimento global da força de trabalho (Malinen & Johnston, 2013).

Segundo Nelson (2002), o idadismo como todas as outras formas de preconceito, tem sem dúvida uma variedade de causas e serve uma variedade de funções. O idadismo pode ser definido de maneira mais simples por atitudes ou comportamentos negativos para com uma pessoa apenas baseado na sua idade. É ainda fundamental ter em conta acerca do conceito que, como o mesmo autor explica, definido desta maneira, as atitudes negativas para com as pessoas porque estas são mais novas também se qualifica como idadismo. Traduzindo, poderá assim dizer-se que o termo idadismo está diretamente relacionado com a idade, mas que não se esgota numa faixa etária, extendedo-se assim a todas. No entanto, sendo que o presente tema visa uma faixa etária mais velha, será aí que o mesmo se irá focar.

É muito raro que alguém contribua com uma definição actualizada e útil do conceito idadismo (Kite & Wagner, 2002; *cit in*. Iversen, Larsen & Solem, 2009), razão pela qual a definição de Butler (1975) em que o idadismo é “um processo de sistematicamente estereotipar e discriminar contra pessoas porque estas são mais velhas, tal como o racismo ou o sexismo para a cor e género” é caracterizada por vários teóricos como a “definição final” ( McCann & Gilles, 2002).

## **2.3 Discriminação para com os trabalhadores mais velhos**

Com o envelhecimento global da força de trabalho, torna-se fundamental aprofundar as questões relacionadas com a discriminação face aos trabalhadores mais velhos. Na realidade, e apesar dos estudos mostrarem amplamente que não existem diferenças de performance entre trabalhadores mais velhos e mais novos ou que os trabalhadores mais velhos até podem superar os mais novos (Ng & Feldman, 2009), a discriminação contra os trabalhadores mais velhos parece ser uma evidência (Filkenstein et. al 1995).

Neste sentido, discriminação contra indivíduos mais velhos continua a aparecer em domínios tais como o local de trabalho (McCann & Giles 2002). Neste sentido, torna-se muito importante entender o envelhecimento e desenvolver estratégias para diminuir

atitudes e comportamentos negativos baseados na idade (Allan, Johnson & Emerson, 2014).

Diversos estudos demonstram que existem estereótipos negativos face aos trabalhadores mais velhos (McGregor & Gray, 2001), sendo estes muitas vezes considerados menos produtivos (McGregor & Gray, 2002) e com menos capacidade para serem treinados e promovidos (Finkelstein et. al 1995).

Como Kluge e Krings (2008) sugerem, no desenvolvimento dos Recursos Humanos e a aprendizagem de que as oportunidades podem funcionar como motivadores a longo-termo tanto para trabalhadores mais novos como mais velhos, deverá ter-se em atenção a providência de igualdade de oportunidades. No entanto, como é hoje em dia sabido, o mesmo não acontece no nosso mercado de trabalho, tendo em conta não só o número de pessoas desempregadas, mas também o processo cada vez mais rigoroso e muitas vezes descabido pelo qual passa o recrutamento de inúmeras empresas. É possível muitas vezes verem-se empresas a pedirem empregados mediante certas faixas etárias muito pouco abrangentes e que na sua maioria resulta na exclusão daquilo pelo qual denominamos o trabalhador mais velho (Marques, 2011).

Torna-se ainda fundamental também abordar, à luz do que se abordou da discriminação para com os trabalhadores mais velhos, as teorias existentes das fases da carreira. Hoje em dia, muitas pessoas de nações industrializadas pensam na reforma como uma parte normal da sua vida, sendo que existem estudos que contêm evidências sobre as quais as pessoas se definem como reformadas, mas, no entanto, continuam no mercado de trabalho (McNamara et al., 2011). Em 2016, em Portugal a idade da reforma será de 66 anos e 2 meses e confirma-se para já a tendência futura de mais subidas, ainda que ligeiras. Neste sentido, a vida profissional de qualquer pessoa passa por fases às quais se podem chamar de fases da carreira (Ogunkoya, Elumah & Shobayo, 2013). Apesar de existirem diversas teorias que consideram diversas fases existentes, será sempre importante abordar duas fundamentais: Super (1957, 1980) e Levinson (1986), sendo que são vistos como pioneiros da mesma. Como Singh e Singh (2010) e muitos outros estudiosos do tema afirmam, embora sejam teorias semelhantes, estas consideram diferentes fases da carreira. Segundo a teoria de Super, existiam três fases na carreira de uma pessoa, sendo que estas oscilavam entre os 25 e os 65 anos, sendo elas, a fase de exploração, a de estabelecimento e manutenção. Por outro lado Levinson et al. (1978) considerava quatro “fases da vida”, sendo estas: 0-20 anos (infância), 20-40 anos (início da idade adulta), 40-60 (meia idade) e depois dos 60 (idade adulta tardia). Considerando

as fases exemplificadas, torna-se importante perceber melhor a discriminação para com os trabalhadores mais velhos, as suas consequências e como estes veêm o fenómeno, visto que poderá sempre afetar de modo negativo o trabalho da pessoa. Quando relacionada com temas como a rotatividade e a reforma, poderá complicar a vida da pessoa, sobretudo se esta se encontrar numa fase da sua vida considerada “avançada”, de tal modo que se a mesma precisar de arranjar um novo trabalho, poderá muitas vezes já lhe ser mais difícil, tal a rigidez do mercado de trabalho actual. Deste modo, pessoas que estão no início da sua idade adulta ou em fases consideradas de exploração e estabelecimento, poderão lidar melhor com o tema do que pessoas que já se encontrem na sua meia-idade ou idade mais tardia, ou seja, na fase da manutenção, visto muitas vezes serem vistas como pessoas em final de carreira.

#### **2.4 Teoria da Identidade Social e o seu papel na interpretação da discriminação**

Hoje em dia, quando se fala de discriminação, a Teoria da Identidade Social (Tajfel, 1979) tem sido muito útil para um melhor entendimento da mesma. Neste sentido, a Teoria da Identidade Social foi originalmente desenvolvida de modo a tentar entender a base psicológica da discriminação intergrupar (Haslam, 2004).

De facto, torna-se pertinente pensar nos processos realizados desta forma, enquanto grupos, pois assistimos à formação de grupos em diversos aspetos do quotidiano, bem como muitas vezes a discriminação de uns em relação aos outros, seja por questões raciais, de idade, de sexo, enfim, um elevado leque de situações para as quais conseguimos identificar a pertinência do estudo da discriminação entre grupos (Haslam, 2004).

Deste modo, para averiguar tal processo, no início dos anos 70, foram conduzidos uma série de estudos por Tajfel e seus colegas, de modo a identificar as condições mínimas que levariam os membros de um grupo a discriminar a favor do endogrupo e contra o exogrupo. (Tajfel, Billig, Bundy & Flament, 1971), sendo que as conclusões da primeira experiência de Tajfel e colegas indicou que mesmo condições mínimas eram suficientes para fazer com que um membro favorecesse o endogrupo em detrimento do exogrupo, por outras palavras, estes apresentaram favoritismo para com os membros do seu grupo (Haslam, 2004).

De acordo com Haslam (2004), um dos focos fundamentais que Tajfel viu emergir deste conjunto de estudos foi que, quando os participantes se categorizavam a eles

mesmos como membros de um grupo, esta categorização dava ao seu comportamento um significado diferente. Tais conclusões chamam à atenção para a pertinência da percepção de até que ponto o indivíduo se identifica e se sente membro integrante do grupo ao qual pertence, denotando que o grau de identificação com o grupo se encontra diretamente relacionado ao comportamento que este irá ter nas interações vividas entre grupos. O mesmo definiu ainda a identidade social como o conhecimento do indivíduo de que o mesmo pertence a um conjunto de certos grupos sociais, com algum significado emocional e valor para ele (Tajfel, 1981).

Tudo isto de certo modo, catapultou a criação da então Teoria da Identidade Social que na sua essência sugere que, após serem categorizados em termos da sua pertença a um grupo e se terem definido em termos da sua categorização social, os indivíduos procuram atingir uma autoestima positiva através da diferenciação do seu endogrupo em relação a um exogrupo numa dimensão que estes se sintam mais valorizados ou seja, estes pretendem ver a sua identificação social para com o grupo de pertença como positiva e se assim não acontecer adotam estratégias para que seja possível contornar isso, tais como o abandono do grupo tentando posteriormente vincular-se a outro, não sendo este um fenómeno certo de sucesso. Se assim não acontecer, o indivíduo vê-se obrigado a olhar as características do seu grupo de pertença de uma maneira diferente, tentando interpretar as mesmas mais positivamente ou até mesmo tentar melhorar as condições para que o seu grupo ocupe uma posição melhor na sociedade (Tajfel, 1981). A pertença a um grupo de estatuto social inferior pode trazer consequências negativas para o bem-estar dos indivíduos, promovendo a adoção de diferentes estratégias para lidar com esta pertença negativa (Tajfel & Turner, 1986).

## **2.5 Raridade e frequência vs Legitimidade e Ilegitimidade da discriminação**

Jetten e colaboradores (2011) avançaram uma teoria que permite explicar as consequências que a discriminação enfrentada por um determinado grupo pode ter. Em termos gerais, pode definir-se discriminação como o tratamento negativo e preferencial com base no grupo de pertença do indivíduo (Jetten et al., 2011). De acordo com estes autores, a discriminação pode ser percebida de acordo com dois fatores fundamentais: a sua frequência e a sua legitimidade. A forma distinta como os indivíduos podem perceber a discriminação de que são alvos determina as respostas que irão ter face à situação de discriminação. Segundo Jetten e colaboradores (2011), as duas facetas da discriminação

– frequência e legitimidade – interação, determinando as respostas dos membros dos grupos discriminados.

Deste modo, Jetten et al. (2011) desenvolveram dois estudos. No primeiro estudo, estes testaram as suas hipóteses em 152 mulheres de três universidades inglesas diferentes. Estas foram convidadas a participar num estudo com base no género no local de trabalho, sendo que as suas idades variavam entre os 21 e até mais de 60 anos. O design do estudo utilizado foi 2 (frequência da discriminação: rara vs frequente) x 2 (Legitimidade da discriminação: ilegítima vs legítima). Na condição de frequente, a discriminação foi descrita como sendo muito difundida e com ocorrência frequente em todas as áreas da vida sendo que de modo contrastante, na condição de discriminação rara foi enfatizada que agora as mulheres sofrem pouca discriminação. As avaliações da legitimidade da discriminação baseada no sexo foram manipuladas dando aos participantes comentários “falsos” referentes a funcionárias de 10 organizações diferentes, que teriam sido obtidos em estudos anteriores. Posteriormente, foram apresentados às participantes as quatro respostas que representavam um consenso generalizado das respostas das tais participantes em estudos anteriores, para poderem de seguida, responder ao estudo. Deste modo, apesar das mulheres serem mais susceptíveis a perceber a discriminação como injusta do que como justa, de acordo com o processo de manipulação desenvolvido, as participantes mostram uma maior tendência para perceber o tratamento das mulheres como sendo injusto na condição de avaliação ilegítima do que na condição legítima.

No seguimento do primeiro estudo, os autores decidiram assim realizar um segundo em que pretendiam estudar os efeitos obtidos no estudo 1, mas generalizando a grupos diferentes, sendo neste caso, pessoas fumadoras de tabaco, justificando que ao estudar as suas hipóteses com fumadores permitiria manipular a percepção da discriminação de um modo diferente do primeiro estudo. Foram para este estudo considerados 95 fumadores que participaram num estudo online, sendo 59 do sexo masculino e 36 do sexo feminino com uma média de idades de 42 anos. O design do estudo foi semelhante ao estudo 1: 2 (frequência da discriminação: rara vs frequente) x 2 (Legitimidade da discriminação: ilegítima vs legítima), sendo que as condições foram atribuídas as sujeitos de forma aleatória. É importante ter em consideração que na altura da realização deste estudo, existia no Reino Unido um tema de debate muito forte relativamente à proibição da prática de fumar em locais públicos. Neste questionário online, os autores variaram as percepções de que esta proibição iria ou restringir os direitos

dos fumadores em muitos contextos (condição de discriminação frequente) ou que esta proibição não iria aumentar esta exclusão dos fumadores em mais contextos (condição de discriminação rara). De seguida, os autores manipularam outra vez a legitimidade da discriminação fazendo com que os participantes testemunhassem membros do seu grupo (fumadores) a expressar a sua opinião acerca da legitimidade ou não legitimidade da discriminação dos fumadores por parte dos não fumadores.

Estes estudos permitiram aos autores inferir que a discriminação frequente pode influenciar o comprometimento com o grupo quando a discriminação é percebida como ilegítima, mais especificamente, a identificação com o grupo (no caso do estudo 2) e as intenções de acções coletivas (estudo 1 e 2) foram mais altas quando a discriminação foi percebida como frequente e ilegítima. No caso de a discriminação ser percebido como legítima, os resultados sugerem que apesar da percepção da discriminação desencadear distinções de “nós” vs “eles”, no contexto de discriminação legítima isto não leva a respostas coletivas por parte dos sujeitos.

## **2.6 As variáveis do presente estudo**

A satisfação com o trabalho vem sendo uma variável bastante estudada ao longo do tempo no contexto organizacional. Segundo (Handel, 2005) esta pode mesmo ser considerada como um construto multicasual e plurideterminado, com múltiplas dimensões particulares constitutivas ou seja, a satisfação com o trabalho pode variar consoante a pessoa pois cada pessoa pode considerar o fator satisfação em função de objetivos de vida diferentes. Junior e Faiad (2012) dão o exemplo elucidativo do mesmo quando dizem que para um indivíduo, ter segurança no trabalho é um importante fator de satisfação, o que pode ser diferente para outro indivíduo que pode ter no seu relacionamento com os pares um importante fator de satisfação.

No que toca à componente do comprometimento organizacional, este é visto por Meyer e Allen (1991, p.67) como um estado psicológico em que o mesmo é assim composto por três componentes distintas que assumem diferentes intensidades. Atendendo a estas três componentes do comprometimento organizacional presentes por (Meyer e Allen, 1997), quando os colaboradores experienciam um comprometimento afetivo elevado, este espelha-se com o entusiasmo que os mesmos sentem com o trabalho que realizam e no seu empenho para contribuir para com o sucesso da organização. Se o

comprometimento calculativo for elevado, isto implica assim que os sujeitos se irão esforçar mais no seu trabalho com o intuito da realização dos seus objetivos pessoais.

Quando atendendo ao comprometimento normativo, isto remete para a responsabilidade moral que o sujeito sente para com a sua organização.

Em 1996, Sanchez e Brock examinaram os efeitos da perceção da discriminação nos resultados do trabalho no seio de 139 trabalhadores hispânicos, tanto do sexo masculino como feminino, descobrindo que a perceção da discriminação contribuiu para uma maior tensão no trabalho e assim sendo para uma menor satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.

Atendendo ao estudo de Griffin *et al.* (2016), o tema da reforma e a sua intenção por parte dos trabalhadores mais velhos poderá vir a ser afetada pela perceção da discriminação que os mesmos sentem. Os autores conduziram dois estudos de três recolhas de dados em que esperavam obter efeitos significativos da perceção da discriminação na satisfação com o trabalho e na saída de trabalhadores mais velhos do seu emprego, sendo que vieram a confirmar que existem um efeito direto negativo da perceção da discriminação para com os trabalhadores mais velhos, tanto na sua satisfação com o trabalho como na saída do mesmo. No entanto o mesmo não se confirmou para a reforma.

Os maus tratos e os maus eventos que acontecessem na vida resultantes da discriminação representam ameaças ao bem-estar psicológico, podendo no entanto haver consequências adicionais para o bem-estar psicológico se os maus tratos e a desvantagem do sujeito forem entendidos como resultantes desse mesmo processo discriminatório (Schmitt, Postmes, Branscombe & Garcia, 2014). Segundo Schmitt e Branscombe (2002), uma explicação para estes resultados negativos deriva da perceção da discriminação implicar algo acerca do sujeito e do seu papel na sociedade, pelo que pode ter consequências para o seu bem-estar que vão para além das consequências do tratamento negativo para com o sujeito.

A ligação entre as perceções de discriminação e o baixo bem-estar psicológico tem sido achada em diversos estudos e todas as revisões recentes concluem que existe uma relação negativa entre a perceção da discriminação e o bem-estar (Paradies, 2006). Segundo Schmitt, Branscombe e Postmes (2003), a discriminação percebida como frequente terá uma maior probabilidade de possuir um efeito negativo no bem-estar, quando comparada com a discriminação que é vista como rara/isolada.

## 2.7 Objetivos

No seguimento de estudos anteriormente realizados (Jetten et al, 2011; Paixão, 2013; Nunes, 2015), este trabalho pretende estudar de que modo a frequência e a legitimidade da discriminação face à idade afeta os trabalhadores mais velhos. Em particular, estamos interessados em estudar o efeito destas variáveis nas seguintes variáveis: identificação grupal, justiça organizacional, comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho, intenção de saída, intenção de reforma e bem-estar.

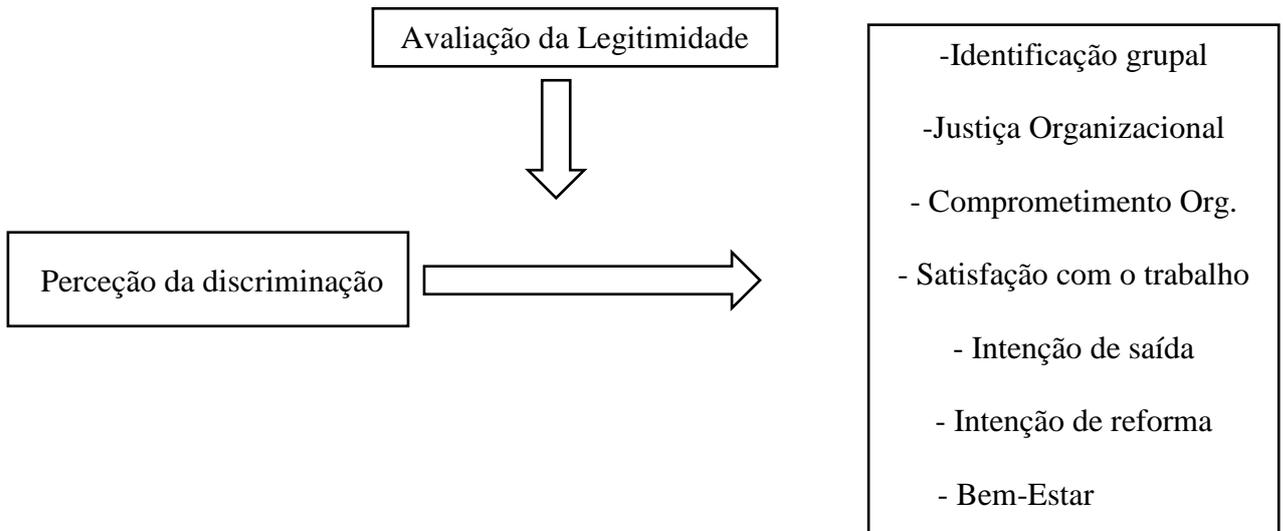
## 2.8 Hipóteses

H1 - A legitimidade modera a relação entre a perceção de discriminação, identificação grupal, justiça organizacional, comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho, intenção de saída, intenção de reforma e bem-estar.

H1.1 - Quando a discriminação é avaliada como legítima, o aumento da frequência da perceção de discriminação provoca a diminuição da identificação com o grupo, da perceção de justiça organizacional, o comprometimento organizacional, a satisfação para com o trabalho, bem-estar e aumenta a intenção de reforma e de saída.

H1.2 - Quando a discriminação é avaliada como ilegítima, o aumento da perceção da frequência de discriminação provoca o aumento da identificação com o grupo, da perceção de justiça organizacional, comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho e bem-estar, enquanto que a intenção de reforma e saída baixam. Deste modo prevê-se que a avaliação da legitimidade modere as relações entre a perceção da discriminação e as variáveis anteriormente mencionadas, explicito na figura a seguir:

**Figura 2.8.1 Efeitos da avaliação da legitimidade**



### III. Método

#### 3.1 Design

O design apresentado no estudo é de 2x2 sendo composto por: frequência da discriminação (frequente ou rara) X avaliação da legitimidade (legítima ou ilegítima) sendo todos os participantes distribuídos aleatoriamente pelas 4 condições, perfazendo um total de 30 participantes para cada condição do estudo.

#### 3.2 Participantes

A amostra é constituída por participantes que trabalham em Conservatórias de todo o país, ou seja, repartições públicas em que são feitos registos de diversas naturezas, desde registos civis, prediais, automóveis e comerciais, entre outros, tratando-se assim de um setor de atividade da função pública. Predominantemente, trata-se de um setor onde a relação contratual mais expressiva é o Efetivo (sem termo), 88,2 %.

A totalidade da amostra é constituída por 123 participantes, dos quais a maioria são mulheres (n = 103; 85,8%) face a uma minoria de homens (n = 17; 14,2%). A idade varia entre os 36 e os 61 anos, com uma média de idades de 50,31 anos (DP = 6,20). Em termos de habilitações literárias, há alguma diversidade, ainda que os valores mais elevados sejam nas categorias Ensino Secundário (n = 81; 67,5%) e Licenciatura (n = 25; 20,8%). No que concerne ao tipo de contrato, existe uma predominância de contratos

Efetivo (sem termo), representando 88,2% dos respondentes ( $n = 105$ ) e os restantes a termo certo ( $n = 13$ ; 10,9%).

Tendo em conta a totalidade da amostra, é também possível verificar que o sector de atividade é a Administração Pública, representando 97,5% da amostra. Ainda assim, e considerando a dimensão da organização onde estão inseridos, existe uma diversidade assinalável. Organizações com até 20 colaboradores representam 38,7% da amostra, seguidos de organizações até 10 colaboradores, que representam 31,1% da amostra, organizações com mais de 25 colaboradores correspondem a 21,8% da amostra e até 5 colaboradores com 8,4%.

No que remete para a antiguidade na empresa, importa considerar que todos os respondentes estão pelo menos há 10 anos na organização. Ainda assim, a média ronda os 24,03 ( $DP = 8,079$ ).

Discriminação nas Conservatórias

Variável	N	%
<b>Sexo</b>		
Masculino	17	14,2
Feminino	103	85,8
<b>Condições Contratuais</b>		
Efetivo (sem termo)	105	88,2
Termo certo	13	10,9
<b>Habilitações</b>		
Ensino Básico	6	5,0
Ensino Secundário	81	67,5
Licenciatura	25	20,8
Mestrado	1	,8
Pós-Graduação	3	2,5
Outras	4	3,3
<b>Sector de atividade</b>		
Administração pública	117	97,5
Ensino	1	,8
Outro	2	1,7
<b>Dimensão da empresa</b>		
Até 5 colaboradores	10	8,4
Até 10 colaboradores	37	31,1
Até 20 colaboradores	46	38,7
Mais de 25 colaboradores	26	21,8

*Quadro 3.2.1 – Caracterização da amostra em função das características sociodemográficas*

### 3.3 Instrumentos

#### 3.3.1 Variáveis Sócio-Demográficas

A parte sócio-demográfica do instrumento é composta por questões sobre o sexo, a idade, habilitações literárias e de foro profissional como o tipo de contrato, a função exercida, número de anos ou meses em que se encontra na empresa atual, o setor de atividade e a dimensão da empresa.

#### 3.3.2 Prevalência e Legitimidade da discriminação

Para a avaliação desta medida, foram elaboradas manipulações da perceção e legitimidade da discriminação adaptado de Jetten et al. (2011). A manipulação foi conseguida através da criação de uma história fictícia com quatro variantes distintas que contemplam a frequência e a legitimidade da discriminação para com as pessoas mais velhas. De modo a manipular a perceção da frequência da manipulação, foram criadas histórias/notícias abordando um suposto estudo recente que havia abordado a posição das pessoas mais velhas na sociedade. No cenário de discriminação frequente, é dado o enfase à quantidade de vezes que as pessoas mais velhas são valorizadas na nossa sociedade, tanto através de uma notícia fictícia como de um falso comentário por parte de um suposto presidente de um instituto de investigação (Anexo A). A segunda manipulação, de discriminação rara, é feito o inverso da anterior em que mais uma vez através de histórias e notícias fictícias se demonstra as poucas vezes que são valorizadas as pessoas mais velhas (Anexo B). A terceira manipulação diz respeito à legitimidade da discriminação, sendo para esta apresentados falsos comentários de uma revista de opinião relativamente ao caráter legítimo da discriminação para com as pessoas mais velhas (Anexo C) e por fim, numa quarta instância (Anexo D), demonstra a ilegitimidade da discriminação para com os trabalhadores mais velhos, mais uma vez através de comentários fictícios de uma revista de opinião.

A verificação da manipulação foi realizada através de duas escalas distintas. para a avaliação da perceção da frequência discriminação, foi assim utilizada uma escala de cinco itens (Anexo E), com uma escala de resposta de 1 a 7 sendo o 1 discordo completamente e o 7 concordo completamente, tendo como exemplo desta escala um dos itens “Hoje em dia, a sociedade discrimina as pessoas mais velhas”. De igual modo foi avaliada a legitimidade da discriminação (Anexo E), sendo também utilizada uma escala

de 5 itens com 7 possibilidades de respostas diferentes sendo o 1 o discordo completamente e o 7 concordo completamente, tendo como exemplo desta o item “É compreensível que as pessoas mais velhas sejam discriminadas”.

Foi efetuada uma Análise em Componentes Principais (ACP) com rotação varimax aos 5 itens em análise da escala da frequência da discriminação. Os pressupostos de aplicação da ACP verificaram-se adequados, face aos resultados do teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2(10) = 364,980$ ;  $p < .001$ ) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = ,827$ ). Assim, a ACP indicou a existência de uma componente única que explica 68,34% da variância total. Após a realização da ACP, foi efetuada uma análise de consistência interna, utilizando para o efeito o indicador *Alpha de Cronbach*, que revelou uma elevada consistência interna da dimensão ( $\alpha = ,88$ ).

Procedimento semelhante foi realizado para escala de legitimidade da discriminação. Os pressupostos de análise encontram-se cumpridos, face aos valores do teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2(10) = 163,045$ ;  $p < .001$ ) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = ,774$ ). A ACP identificou uma componente única, com uma variância explicada de 52,40%. Mais uma vez, procedeu-se posteriormente à aplicação da análise de consistência interna, que revelou uma boa consistência interna da dimensão ( $\alpha = ,76$ ).

### 3.3.3 Identificação Grupal

Para análise deste índice, foi utilizada uma escala de 14 itens originalmente de (Leach et al., 2008) denominada Escala Multidimensional de Identificação, mas traduzida para português e adaptada por Ramos e Alves (2011) e posteriormente adaptada para pessoas da faixa etária compreendida, ou seja, mais velhas. Neste sentido, os diversos itens presentes pretendem medir dentro da identificação grupal, níveis como a auto-estereotipação, homogeneidade com o endogrupo, satisfação, solidariedade e centralidade. A presente escala é cotada de 1 a 7 sendo o 1 “discordo totalmente” e o 7 “concordo totalmente”, pelo que quanto mais elevada for a resposta, maior será o nível de identificação da pessoa com o grupo.

Procedeu-se primeiramente a uma Análise em Componentes Principais (ACP) com rotação varimax à totalidade dos itens em análise da escala de identificação com o grupo, tendo-se constatado que o item 11 é ambíguo (valores de saturação superiores a ,400 em dois fatores e com uma diferença entre eles inferior a ,200). Assim realizou-se uma nova ACP sem a inclusão deste item, em que os pressupostos de aplicação da ACP

verificaram-se adequados, face aos resultados do teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2(78) = 1046,386; p < .001$ ) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = ,815$ ). A ACP indicou a existência de quatro componentes que explicam, na sua totalidade, 77,23% da variância total. Considerando estes dados, foram consideradas 4 componentes: Satisfação (itens 3.1 a 3.4), Centralidade (3.5 ao 3.7), Solidariedade (3.8 ao 3.10) e Auto-esteriotipação e homogeneidade com o endogrupo (3.12 a 3.14). Considerando estes dados, a análise de consistência interna foi efetuada individualmente para cada uma das dimensões, ainda que importe referir que considerando os itens todos numa componente única, a consistência seria muito elevada ( $\alpha = ,90$ ).

Desta forma, a consistência interna de todos os níveis de subescalas anteriormente referidos foi alta: satisfação ( $\alpha = ,86$ ), centralidade ( $\alpha = ,84$ ), solidariedade ( $\alpha = ,88$ ), auto-esteriotipação e homogeneidade com o endogrupo ( $\alpha = ,88$ ).

### 3.3.4 Justiça Organizacional

A escala utilizada foi a escala de Justiça Organizacional, por Rego (2000) composta por quinze itens, sendo que o item 4.15 foi adicionado em relação à escala original de modo a estender a perceção da discriminação à componente da justiça organizacional.

Deste modo, a escala pretende medir todas as componentes referentes à justiça organizacional, tais como a justiça interacional, distributiva e procedimental, sendo a escala de tipo likert avaliada de 1 a 7, sendo o 1 “Completamente falso” e o 7 “Completamente verdadeiro).

Mais uma vez, recorreu-se a uma Análise em Componentes Principais (ACP) com rotação varimax à totalidade dos itens em análise da escala de justiça organizacional. A primeira extração revelou 3 componentes, mas com um item ambíguo (4.1). Assim, realizou-se uma nova ACP, tendo esta solução final apresentado valores adequados pressupostos de aplicação da ACP, face aos resultados do teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2(91) = 1136,946; p < .001$ ) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = ,881$ ). As componentes identificadas explicam um total de 71,51% da variância total, sendo a Justiça Interacional a com maior peso explicativo (31,70%), seguida componente 2 (21,62%) e da componente 3 (18,20%). Na componente 1 denominada por Justiça Interacional, ficaram os itens 4.3, 4.6, 4.8, 4.10, 4.14 e 4.15; na componente 2,

denominada por Justiça Distributiva, os itens 4.4, 4.7, 4.11, e 4.13; e na componente 3 denominada por Justiça Procedimental, os itens 4.2, 4.5, 4.9 e 4.12.

De seguida, efetuou-se a análise de consistência interna para estas componentes, ainda que seja importante referir que a consistência interna de todos os itens da escala é muito elevada ( $\alpha = ,92$ ), o que estará também certamente relacionado com o número elevado de itens nesta dimensão. Para a componente 1, a consistência interna é muito elevada ( $\alpha = ,93$ ), na componente 2 valor elevado ( $\alpha = ,87$ ) e na componente 3 um pouco menos elevada ( $\alpha = ,81$ ).

### 3.3.5 Comprometimento Organizacional

Foi utilizada a Escala de Comprometimento Organizacional (baseada em Meyer & Allen, 1997) respectivamente traduzida para português e adaptada por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008), sendo acrescentado apenas o primeiro item de modo a obter uma resposta ao nível direto daquilo que seria o nível de comprometimento actual sentido pela pessoa para com o seu local de trabalho. A escala de resposta é do tipo likert com 7 pontos, sendo o 1 o discordo totalmente e o 7 o concordo totalmente. Torna-se ainda pertinente referir que a mesma se divide em 3 Sub-Escalas: afectiva, composta por seis itens, calculativa composta por sete itens e a normativa composta por seis itens. Para todos os itens foram realizadas ligeiras alterações de modo a se enquadrarem com o contexto de análise. Os itens 3, 6, 8 e 16 estão invertidos.

Segundo Meyer e Allen (1997), existiam 3 dimensões, sendo que após os resultados obtidos nas análises se fizeram notar quatro componentes. Neste sentido criou-se a componente Comprometimento Identificativo que diz respeito a itens que espelham o grau com que o indivíduo se identifica com a organização em que trabalha.

Realizou-se uma ACP com rotação varimax. Os resultados indicam que é possível obter uma estrutura estável se forem retirados alguns itens (2, 6, 7 e 14). Assim, a estrutura identificada com 4 componentes, cumpre com os pressupostos de aplicação analisados através do teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2 (120) = 725,045; p < .001$ ) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = ,801$ ). As componentes identificadas explicam 62,32% da variância total. A componente 1, Comprometimento Organizacional Normativo, compreende os itens 5.5, 5.9, 5.12, 5.13, 5.19 e 5.20; a componente 2, Comprometimento Organizacional Afectivo, compreende os itens 5.3, 5.8, 5.15 e 5.16; a componente 3, Comprometimento organizacional Calculativo com os itens 5.4, 5.17 e 5.18; e por fim, a

componente 4, Comprometimento Organizacional Identificativo, com os itens 5.1, 5.10 e 5.11.

Para verificar a consistência interna das dimensões identificadas, realizou-se a análise de consistência interna. Todas as componentes apresentam valores adequados (Normativo -  $\alpha = ,84$ ; Afectivo -  $\alpha = ,78$ ; Calculativo -  $\alpha = ,73$ ; e Identificativo -  $\alpha = ,66$ ), ainda que os valores da componente 4 sejam apenas aceitáveis.

### 3.3.6 Satisfação com o trabalho

A presente escala de satisfação com o trabalho foi composta pela escala *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* desenvolvida por Cammann, Fichmann, Jenkins e Klesh (1979), constituída por 3 itens sendo o seu segundo invertido. Foi ainda adicionada uma sub-escala (falta de realização), correspondente a um dos 3 componentes principais do *burnout* identificado por Jackson, Schwab e Schuler (1986), sendo que o terceiro item também se encontra invertido. Esta segunda foi adicionada à primeira de modo a dar uma maior consistência à escala e deste modo se tornar mais abrangente ao nível da análise da variável. A escala é cotada de 1 a 7 sendo o 1 discordo totalmente e o 7 concordo totalmente. Os itens “Apesar de tudo estou satisfeito (a) com o meu trabalho” ou “Sinto-me frustrado” são exemplos de itens integrantes da presente escala. Ao considerar estes itens em conjunto, foi necessário garantir que todos se encontravam a avaliar a dimensão na positiva. Foi realizada uma ACP com rotação varimax tendo-se extraído uma componente com 57% de variância explicada, após constatar que os valores do teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2(15) = 283,026$ ;  $p < .001$ ) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = ,835$ ) eram adequados à análise.

Realizou-se posteriormente a análise de consistência interna, tendo-se constatado que os valores são elevados ( $\alpha = ,85$ ).

### 3.3.7 Intenção de saída

A versão utilizada para avaliar a intenção de reforma foi uma versão mais pequena do *Turnover Intention Scale* (TIS-6), da autoria de Bothma & Roodt (2013), sendo que esta pretende então avaliar as intenções de rotatividade dos trabalhadores. Esta versão é composta por um total de 6 itens como: “Com que frequência pensa em deixar o seu emprego atual?”, “Com que frequência deseja obter outro emprego que possa atender

melhor às suas necessidades pessoais?”, “Com que frequência espera ansiosamente por outro dia de trabalho?”), sendo os mesmos avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos.

Seguindo os procedimentos realizados para as restantes dimensões, foi efetuada uma ACP com rotação varimax tendo-se verificado que os pressupostos foram verificados através do teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2(10) = 133,996; p < .001$ ) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = ,776$ ). Ainda assim, foi necessário remover o item 6 “Com que frequência espera ansiosamente por outro dia de trabalho?” visto não apresentar valores de comunalidade adequados. A análise final permitiu identificar uma estrutura com um fator e com valores adequados no teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2(10) = 133,996; p < .001$ ) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = ,776$ ), bem como uma variância explicado total de 50,60%.

Após esta análise, foi realizada uma análise de consistência interna, tendo-se verificado que os valores são ajustados ( $\alpha = ,75$ ).

### 3.3.8 Intenção de reforma

A escala foi desenvolvida no âmbito do presente trabalho, sendo composta por 3 itens distintos e similares em que apenas varia entre eles o número de anos em que a pessoa pretende reformar-se, sendo o seguinte item um exemplo: “Decidir reformar-se dentro de 1 ano”. A escala encontra-se classificada de 1 a 7, sendo o 1 muito improvável e o 7 muito provável. Foi efetuada uma ACP para verificar a dimensionalidade da escala. Considerando que esta contém apenas 3 itens, seria esperada apenas uma componente, o que se veio a confirmar. Os pressupostos indicam valores ajustados no teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2(3) = 148,554; p < .001$ ) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = ,668$ ), ainda que este último seja relativamente baixo e sugira que esta não será uma análise ideal face aos dados. A componente identificada explica 74,74% da variância total.

Por fim, realizou-se uma análise de consistência interna, tendo-se obtido um valor muito elevado neste indicador ( $\alpha = ,83$ ).

### 3.3.9 Anos para a reforma

A presente questão foi elaborada com a intenção de saber uma estimativa de quanto tempo os trabalhadores pensam ainda ficar no seu posto de trabalho até atingirem a idade de reforma.

### 3.3.10 Bem-Estar

De modo a avaliar o bem estar, foi utilizada a Escala de Bem-Estar Subjectivo (Diener, 2000), composta apenas por dois itens, sendo o primeiro “Considerando todos os aspectos da sua vida, qual o grau de felicidade que sente?” e o segundo “Tudo somado, qual é o seu grau de satisfação com a vida em geral?”, podendo as respostas oscilar entre 0 (extremamente infeliz) e 10 (extremamente feliz) para o primeiro item e 0 (extremamente insatisfeito) e 10 (extremamente satisfeito) para o segundo.

À semelhança do que ocorreu na análise anterior, foi realizada uma ACP para verificar a dimensionalidade da escala, mas considerando que esta contém apenas 2 itens, os pressupostos não indicam valores ajustados na da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = ,500$ ), mas apenas no teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2 (1) = 176,558; p < .001$ ) o que sugere que esta análise tem pouco interesse. Ainda assim, a componente identificada explica 94,01% da variância total.

Dada a natureza desta dimensão, com apenas dois itens, recomenda-se que a análise de consistência interna através do alfa de cronbach não é a melhor estratégia. Assim, foi realizada uma análise de correlação bivariada de Pearson que revelou uma correlação significativa, forte e de sentido positivo entre os itens  $r (118) = ,882; p < ,001$ , o que permite assumir que ambos avaliam o mesmo construto.

## 3.4 Procedimento

Este estudo seguiu o procedimento usado em estudos anteriores baseado em Paixão (2013), sendo o mesmo analisado a fim de testar a sua validade por 3 juízes, dois deles portugueses e 1 canadiano de modo a verificar a tradução correta dos conceitos. A versão final do mesmo sofreu alterações lexicais por parte dos juízes de modo a facilitar a perceção dos inquiridos.

As variáveis presentes no questionário possuem todas respostas em escala do tipo *Likert*, cotadas de 1 a 7, sendo os itens 1 (e.g. Discordo completamente; Discordo

totalmente; Totalmente falso; Nunca; Insatisfaz totalmente; Muito Improvável) e os 7 (e.g. Concordo completamente; Concordo totalmente; Completamente verdadeiro; Sempre; Satisfaz totalmente; Muito Provável). Apenas a escala de Bem-Estar era composta por uma escala de *Likert* de 10 pontos em que 0 (e.g. Extremamente Infeliz; Extremamente Insatisfeito) e 10 (e.g. Extremamente feliz; Extremamente Satisfeito).

Todos os dados foram recolhidos através de entrega presencial ou por correio até à conservatória de destino, sendo sempre aconselhado aos respondentes que respondessem num meio calmo para que as respostas não fossem de modo algum enviesadas pelo meio ambiente.

É importante salientar que a informação total da finalidade do presente estudo foi apenas parcialmente dada, mas foi desde logo dado a conhecer que no fim de responderem ou em qualquer altura posterior a tal, poderiam tirar dúvidas ou solicitar qualquer informação acerca do mesmo.

Do total dos questionários recolhidos, dois não foram assim contabilizados na base de dados, pois não se encontravam preenchidos na sua totalidade.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análise preliminar dos efeitos das variáveis sócio demográficas nas variáveis dependentes em análise

Com o intuito de verificar o efeito das variáveis sócio demográficas nas variáveis dependentes, foi realizado um conjunto de análises que permite identificar o papel das mesmas na variabilidade associado às variáveis de interesse. No caso da variável sexo, foram realizadas análise baseadas no teste t para amostras independentes, o que permitiu identificar diferenças estatisticamente significativas para a dimensão Justiça Distributiva,  $t(118) = 2,113$ ,  $p = ,037$ , no sentido em que os homens ( $M = 4,57$ ;  $DP = 1,60$ ) apresentam valores significativamente mais elevados do que as mulheres ( $M = 3,72$ ;  $DP = 1,52$ ). Relativamente às restantes variáveis dependentes, não foram encontradas diferenças significativamente significativas ( $ps > ,05$ ).

No caso da idade, foram identificadas várias relações significativas com algumas variáveis dependentes através de análise de correlação bivariada de Pearson. Assim, a idade apresenta correlações significativas e de sentido positivo com: a dimensão Identificação do Grupo – Centralidade  $r(120) = ,367$ ,  $p < ,001$ ; com a dimensão Justiça

Distributiva  $r(120) = ,268, p = ,003$ ; com a dimensão Comprometimento Organizacional – Normativo  $r(120) = ,208, p = ,023$ ; e com a dimensão Intenção de Reforma  $r(120) = ,424, p < ,001$ . Foi ainda identificada uma correlação de sentido negativo com a dimensão Comprometimento Organizacional – Afectivo  $r(120) = -,192, p = ,036$ , o que sugere que a valores mais elevados de idade correspondem valores mais baixos nesta dimensão.

Tendo em consideração a variável antiguidade na empresa, foram também identificadas um conjunto de correlações significativas. Desta forma, e considerando apenas as correlações de sentido positivo, a antiguidade na função está correlacionada significativamente com: Identificação do Grupo – Centralidade  $r(117) = ,391, p < ,001$ ; Identificação do Grupo – Solidariedade  $r(117) = ,283, p = ,002$ ; Identificação do Grupo - Auto-esteriotipação e Homogeneidade com o Endogrupo  $r(117) = ,199, p = ,031$ ; Justiça Distributiva  $r(117) = ,359, p < ,001$ ; Justiça Procedimental  $r(117) = ,185, p = ,046$ ; Comprometimento Organizacional – Normativo  $r(117) = ,292, p = ,001$ ; e Intenção de Reforma  $r(117) = ,330, p < ,001$ . Existe no entanto uma correlação de sentido negativo com Intenção de Saída  $r(117) = -,192, p = ,039$ , o que implica que a valores mais elevados de antiguidade na instituição, corresponde uma menor intenção de saída.

A variável Dimensão da Empresa revelou ser muito relevante para explicar a variabilidade de um conjunto de variáveis dependentes. Através da Análise de Variância (ANOVA) foi possível constatar que existem diferenças para a dimensão Justiça Distributiva  $F(3, 115) = 3,731, p = ,013$ , e onde os valores mais elevados são encontrados na categoria até 20 colaboradores ( $M = 4,33; DP = 1,20$ ) e os mais baixos na categoria mais de 25 colaboradores ( $M = 4,33; DP = 1,20$ ). Através do teste *post-hoc* constata-se que esta é a única diferença estatisticamente significativa. Resultados semelhantes podem ser identificados para três dimensões da escala de Comprometimento Organizacional (CO): Normativo  $F(3, 115) = 8,333, p < ,001$ ; Calculativo  $F(3, 115) = 7,688, p = ,020$ ; e Identificativo  $F(3, 115) = 3,094, p = ,030$ . Para a dimensão CO – Normativo, os resultados indicam que os valores mais elevados se encontram no grupo até 20 colaboradores ( $M = 4,43; DP = 1,24$ ) e os mais baixos no mais de 25 colaboradores ( $M = 4,43; DP = 1,24$ ). O mesmo padrão foi identificado para a dimensão Calculativo onde os valores mais altos são encontrados na categoria até 20 colaboradores ( $M = 5,71; DP = 1,28$ ) e os mais baixos na categoria mais de 25 colaboradores ( $M = 4,76; DP = 1,66$ ). Por fim para a dimensão Identificativo, o padrão permanece o mesmo, sendo que os valores mais elevados são verificados no grupo até 20 colaboradores ( $M = 5,52; DP = 1,19$ ) e os mais baixos no grupo mais de 25 colaboradores ( $M = 4,43; DP = 1,10$ ). Foi ainda possível

encontrar resultados significativos para a variável Intenção de Saída  $F(3, 115) = 3,291$ ,  $p = ,023$ . Para esta variável, a categoria com valores mais elevados é até 10 colaboradores ( $M = 3,96$ ;  $DP = 1,30$ ) e os valores mais baixos para a categoria até 20 colaboradores ( $M = 3,07$ ;  $DP = 1,42$ ). Por fim, para a variável bem-estar foram encontradas diferenças significativas entre grupos  $F(3, 115) = 2,902$ ,  $p = ,038$ , onde os valores mais elevados são na categoria até 5 colaboradores ( $M = 7,55$ ;  $DP = 1,28$ ) e os mais baixos na categoria até 10 colaboradores ( $M = 6,08$ ;  $DP = 2,06$ ).

Para as variáveis Tipo de contrato e Habilitações literárias, não foram identificados efeitos significativos sobre nenhuma das variáveis de interesse ( $p > ,05$ ).

#### 4.2. Verificação das Manipulações

No sentido de se identificar os efeitos das manipulações realizadas nas variáveis dependentes, prevalência da discriminação e da avaliação da legitimidade da discriminação, efetuaram-se duas ANOVAS fatoriais com um design 2X2, utilizando como fatores a manipulação da perceção da frequência da discriminação (frequente ou rara) e a manipulação da legitimidade da discriminação (legítima ou ilegítima).

Para a variável Prevalência da Discriminação, não foram identificados efeitos de interação entre os fatores ou efeitos principais ( $p > ,05$ ).

No entanto, para a variável Avaliação da Legitimidade da Discriminação, apesar de não existir um efeito de interação entre os fatores ( $p > ,05$ ) foi identificado um efeito principal da variável frequência da discriminação  $F(1,116) = 3,944$ ,  $p = ,049$ . Este efeito é explicado pelo facto de os valores médios serem significativamente mais elevados na condição em que a avaliação é percecionada como frequente ( $M = 2,99$ ;  $DP = 1,25$ ) quando comparada com a rara ( $M = 2,57$ ;  $DP = 1,03$ ) (Ver a figura 4.2.1). Ou seja, os participantes avaliam como mais legítima a discriminação, na condição de discriminação frequente do que rara.

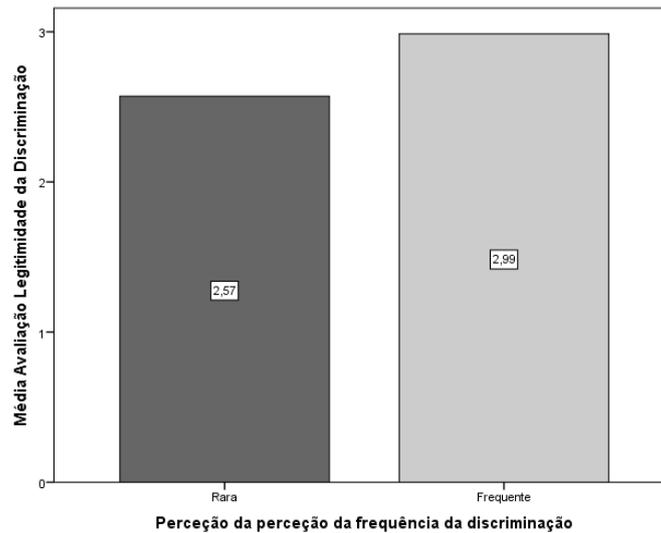
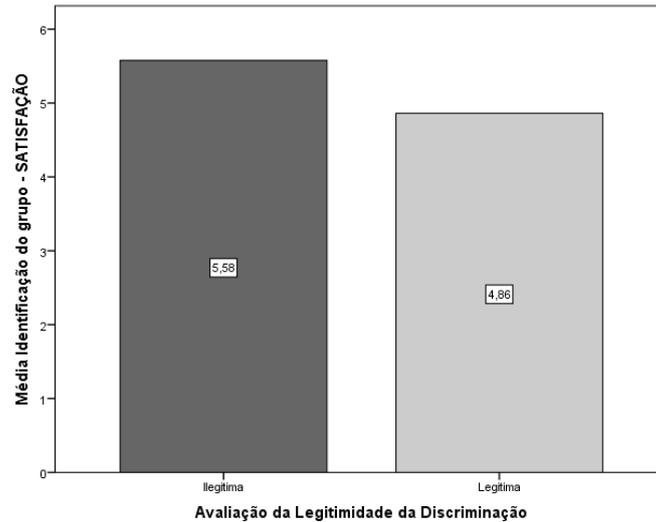


Figura 4.2.1. Efeito principal da Perceção da Frequência da Discriminação na variável Avaliação da Legitimidade da Discriminação

### 4.3. Identificação Grupal

Considerando que a Escala de Identificação Grupal contém cinco dimensões distintas, foi necessário proceder a quatro análises diferentes. Como já tinha sido efetuado para as variáveis anteriores, também aqui se recorreu à ANOVA fatorial com um design 2X2 utilizando como fatores a manipulação da discriminação (frequente ou rara) e a manipulação da legitimidade da discriminação (legítima ou ilegítima).

Para a dimensão Satisfação, não foi encontrado um efeito de interação significativo entre os fatores ( $p >,05$ ). Ainda assim, foi possível constatar um efeito principal do fator avaliação da legitimidade da discriminação  $F(1,116) = 4,694, p=,032$ . Este efeito é explicado por um valor significativamente mais elevado da categoria ilegítima ( $M = 5,59; DP = 2,45$ ) quando comparado com a categoria legítima ( $M = 4,86; DP = 1,18$ ). Não foram identificados mais efeitos principais significativos ( $p >,05$ ) (Ver figura 4.3.1).

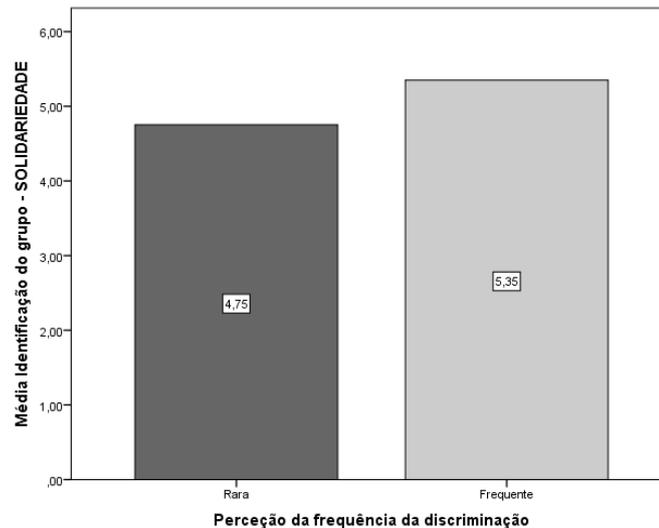


*Figura 4.3.1 Efeito principal da Avaliação da Legitimidade da Discriminação na variável Identificação do Grupo - Satisfação*

Para a dimensão Centralidade, os resultados indicam a não existência de resultados significativos ( $p >,05$ ), quer ao nível dos efeitos de interação, quer no que se refere aos efeitos principais.

Para a dimensão Solidariedade, não foi encontrado um efeito de interação significativo entre os fatores ( $p >,05$ ). Ainda assim, foi possível constatar um efeito principal do fator manipulação da frequência da discriminação  $F(1,116) = 5,751, p = ,018$ .

Este efeito é explicado por um valor significativamente mais elevado da categoria Frequente ( $M = 5,35; DP = 1,26$ ) quando comparado com a categoria Rara ( $M = 4,75; DP = 1,51$ ). Não foram identificados mais efeitos principais significativos ( $p >,05$ ) (Ver figura 4.3.2).



*Figura 4.3.2 Efeito principal da Percepção da Frequência da Discriminação na variável Identificação do grupo – SOLIDARIEDADE*

Por fim, para a última dimensão desta escala, auto-esteriotipação e homogeneidade com o endogrupo, os resultados indicam mais uma vez a não existência de resultados significativos ( $p > ,05$ ), quer ao nível dos efeitos de interação, quer no que se refere aos efeitos principais.

#### **4.4. Justiça Organizacional**

Considerando que a Escala de Justiça Organizacional contém três dimensões distintas, revelou-se relevante proceder a três análises, à semelhança do que já havia ocorrido com a escala anterior. Recorreu-se à ANOVA fatorial com um design 2X2 utilizando como fatores a manipulação da discriminação (frequente ou rara) e a manipulação da legitimidade da discriminação (legítima ou ilegítima) para identificar efeitos dos fatores nas variáveis de interesse.

Para a dimensão Justiça Interacional, os resultados indicam que não existem diferenças estatisticamente significativas, quer ao nível dos efeitos de interação, quer no que concerne aos efeitos principais ( $p > ,05$ ).

No caso da dimensão Justiça Distributiva, os resultados sugerem a não existência de qualquer tipo de efeito dos fatores sobre as variáveis dependentes ( $p > ,05$ ).

Por fim, para a dimensão, Justiça Procedimental, verifica-se o mesmo padrão obtido nas duas dimensões anteriormente analisadas: não há efeito de interação nem efeitos principais ( $p > ,05$ ).

#### 4.5. Comprometimento Organizacional

Considerando que a Escala de Comprometimento Organizacional (CO) contém quatro dimensões distintas, foi necessário proceder a quatro análises individuais. Como já tinha sido efetuado para as escalas anteriores, também aqui se recorreu à ANOVA fatorial com um design 2X2 utilizando como fatores a manipulação da discriminação (frequente ou rara) e a manipulação da legitimidade da discriminação (legítima ou ilegítima).

A análise para a 1ª dimensão da escala de comprometimento organizacional, dimensão normativa, não permite a identificação de efeitos significativos tanto ao nível da interação entre os fatores, como efeitos principais ( $p > ,05$ ).

Já no que concerne à segunda dimensão, CO Calculativo, não se verificam mais uma vez efeitos de interação. No entanto, existe um efeito principal do fator avaliação da percepção da legitimidade da discriminação  $F(1,116) = 6,314$ ,  $p = ,013$ . Este efeito é explicado por um valor significativamente mais elevado da categoria Ilegítima ( $M = 5,50$ ;  $DP = 1,38$ ) quando comparado com a categoria legítima ( $M = 4,81$ ;  $DP = 1,63$ ). Não foram identificados mais efeitos principais significativos ( $p > ,05$ ) (Ver figura 4.5.1).

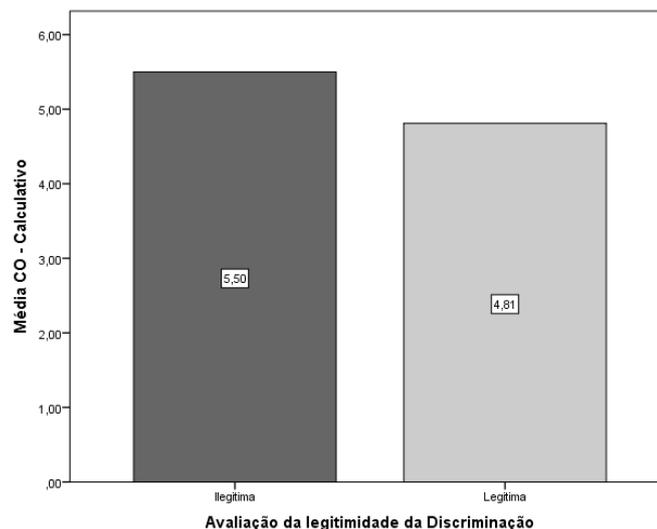
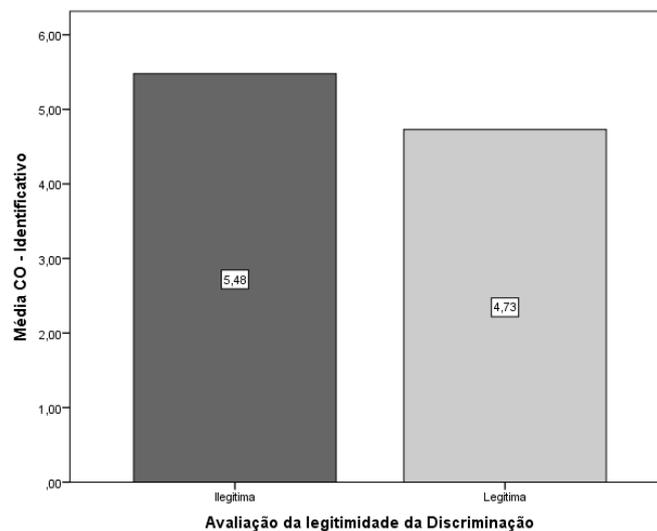


Figura 4.5.1 Efeito principal da Avaliação da Legitimidade da Discriminação na variável Comprometimento Organizacional - Calculativo

Para a terceira dimensão (CO Afetivo) foi de novo realizada um procedimento equivalente aos anteriores e constatou-se a inexistência de efeitos significativos sobre a variável em análise, sejam estes de interação ou principais ( $p >,05$ ).

Por fim, para a última dimensão da escala, CO Identificativo, foi realizada uma análise que revelou que não existe efeito de interação entre os fatores. No entanto, existe um efeito principal do fator avaliação da legitimidade discriminação  $F(1,116) = 20.634$ ,  $p=,001$ . Este efeito é explicado por um valor significativamente mais elevado da categoria Ilegítima ( $M = 5,47$ ;  $DP = 1,04$ ) quando comparado com a categoria Legítima ( $M = 4,73$ ;  $DP = 1,42$ ). Não foram identificados mais efeitos principais significativos ( $p >,05$ ) (Ver figura 4.5.2).



*Figura 4.5.2 Efeito principal da Avaliação da Legitimidade da Discriminação na variável Comprometimento Organizacional – Identificativo*

#### **4.6. Satisfação com o Trabalho**

No caso da escala de Satisfação com o trabalho, foi considerada a mesma estratégia de análise que foi realizada para outras escalas, ainda que esta escala seja unidimensional. Como já tinha sido efetuado para as escalas anteriores, também aqui se recorreu à ANOVA fatorial com um design 2X2 utilizando como fatores a manipulação da discriminação (frequente ou rara) e a manipulação da legitimidade da discriminação (legítima ou ilegítima).

Os resultados para a escala de satisfação não permitem identificar efeitos significativos, sejam estes efeitos de interação ou efeitos principais ( $p >,05$ ).

#### **4.7. Intenção de saída**

Na análise à escala de Intenção de saída, foi considerada a mesma estratégia de análise que foi realizada para a escala anterior, visto que esta escala é unidimensional. Como já tinha sido efetuado para as escalas anteriores, também aqui se recorreu à ANOVA fatorial com um design 2X2 utilizando como fatores a manipulação da discriminação (frequente ou rara) e a manipulação da legitimidade da discriminação (legítima ou ilegítima).

Os resultados para a escala de intenção de saída não permitem identificar efeitos significativos, sejam estes efeitos de interação ou efeitos principais ( $p >,05$ ).

#### **4.8. Intenção de Reforma**

A escala de Intenção de Reforma é unidimensional, pelo que se considerou realizar o mesmo procedimento anteriormente efectuado. Como já tinha sido feito para as escalas anteriores, também aqui se recorreu à ANOVA fatorial com um design 2X2 utilizando como fatores a manipulação da discriminação (frequente ou rara) e a manipulação da legitimidade da discriminação (legítima ou ilegítima).

Os resultados para a escala de Intenção de Reforma não permitem identificar efeitos significativos, sejam estes efeitos de interação ou efeitos principais ( $p >,05$ ).

Ainda assim, e considerando estudos anteriores, vale a pena referir que foram ainda realizadas análises separadas para cada um dos itens da escala, o que permitiu identificar a existência de uma tendência para um efeito principal da variável manipulação da discriminação sobre a intenção de reforma a 5 anos  $F(1,116) = 2,760$ ,  $p = ,099$ . Uma análise dos valores médios para cada categoria permitem perceber que os valores mais elevados são para a categoria Frequente ( $M = 2,97$ ;  $DP = 2,40$ ) quando comparado com a categoria Rara ( $M = 2,31$ ;  $DP = 1,94$ ).

#### 4.9. Bem-estar

Por fim, no caso da escala de bem-estar, foi considerada a mesma estratégia de análise que foi realizada para outras escalas, ainda que esta escala seja unidimensional. Como já tinha sido efetuado para as escalas anteriores, também aqui se recorreu à ANOVA fatorial com um design 2X2 utilizando como fatores a manipulação da discriminação (frequente ou rara) e a manipulação da legitimidade da discriminação (legítima ou ilegítima).

Os resultados para a escala de bem-estar não permitem identificar efeitos significativos, sejam estes efeitos de interação ou efeitos principais ( $p >,05$ ).

#### 4.10 Correlações entre as variáveis

Dado que as manipulações do estudo não funcionaram como pretendido, procedeu-se a uma análise das correlações das variáveis do estudo com a finalidade de aprofundar um pouco mais sobre as relações entre estas. O Quadro 4.10.1 representa a matriz de correlações existente para as variáveis de interesse nesta dissertação. Os resultados obtidos permitem constatar a existência de correlações de ambos os sentidos (positivo e negativo).

Assim, é possível constatar que no que remete especificamente para a variável prevalência da discriminação, quanto maiores os valores nesta variável, maiores os valores na dimensão CO - calculativo. Este padrão é também identificável e no mesmo sentido para a variável intenção de saída.

A variável avaliação da legitimidade da discriminação apresenta valores mais elevados quando os valores nas dimensões de Justiça (internacional, distributiva e procedimental) são também eles mais elevados. O mesmo padrão foi identificado para a relação com a dimensão Identificação do grupo - auto-estereotipação e homogeneidade com o endogrupo.

As dimensões de Identificação do grupo (IG) apresentam correlações significativas e de sentido positivo com a maioria das dimensões da escala de Justiça organizacional. Isto significa que valores mais elevados de IG levam a uma maior perceção de justiça organizacional. A dimensão IG – Satisfação apresenta também valores mais elevados quanto maiores os valores de CO – calculativo. O mesmo é verdade para a dimensão IG – centralidade onde se pode constatar que valores mais elevados de centralidade correspondem a valores mais elevados em todas as dimensões da justiça

organizacional e também nas dimensões CO – normativo e CO – identificativo. Para a dimensão IG – solidariedade, identifica-se correlações de sentido positivo com as mesmas variáveis que a dimensão anterior, acrescentando ainda uma outra correlação de sentido positivo com a dimensão CO – calculativo. Por fim, na dimensão IG - auto-esteriotipação e homogeneidade com o endogrupo constata-se correlações de sentido positivo com as dimensões Justiça procedimental, CO – normativo e CO - calculativo.

A Justiça interacional apresenta correlações positivas com as dimensões do CO normativo, afetivo e identificativo. Melhores percepções de justiça interacional estão correlacionadas positivamente também com maior satisfação no trabalho e bem-estar. Apresenta ainda uma correlação negativa com a intenção de saída, o que significa que melhores percepções de justiça implicam menos intenção de saída. No que concerne à justiça distributiva e à justiça procedimental, os resultados obtidos para as correlações com CO – normativo, CO – identificativo, satisfação com o trabalho e intenção de saída o padrão de correlações é o mesmo que o identificado para a justiça internacional. Ainda assim, a justiça distributiva apresenta uma correlação de sentido positivo com a dimensão CO – calculativo e com o bem-estar, o que não acontece para a justiça procedimental.

Ao analisar as correlações para as dimensões do Comprometimento Organizacional, é possível encontrar indícios da existência de uma correlação significativa positiva entre a dimensão CO – normativo e a satisfação com o trabalho e o bem-estar, e negativa com a intenção de saída. Para o CO – calculativo, há uma correlação de sentido negativo com a intenção de reforma. Já a dimensão CO - afetivo apresenta uma correlação significativa positiva com a Satisfação com o trabalho, e correlações significativas negativas com a intenção de saída e intenção de reforma. Por fim, para a dimensão CO – identificativo e a satisfação com o trabalho e o bem-estar, e negativa com a intenção de saída.

Finalmente, a Satisfação com o trabalho apresenta uma correlação de sentido positivo com o bem-estar, e de sentido negativo com a intenção de saída, o que significa que trabalhadores mais satisfeitos têm menos intenção de saída e melhor bem-estar.

## Discriminação nas Conservatórias

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
P. Discriminação (1)	-																
L. Discriminação (2)	,036	-															
I.G. – SATISFAÇÃO (3)	,057	,008	-														
I.G. – CENTRALIDADE (4)	,109	,004	,217*	-													
I.G. – SOLIDARIEDADE (5)	,160	,017	,333**	,576**	-												
I.G. - auto-esteriotipação/homogeneidade endogrupo (6)	,127	,193*	,380**	,420**	,541**	-											
J. Interacional (7)	,100	,230*	,200*	,219*	,235**	,037	-										
J. Distributiva (8)	,074	,223*	,114	,407**	,285**	,179	,552**	-									
J. Procedimental (9)	,052	,256**	,038	,336**	,219*	,221*	,496**	,610**	-								
CO – Normativo (10)	,104	,066	,203*	,383**	,360**	,257**	,473**	,507**	,383**	-							
CO – Calculativo (11)	,208*	,051	,155	,141	,240**	,269**	,122	,223*	,057	,394**	-						
CO – Afectivo (12)	,177	,009	,003	,047	,001	,177	,380**	,098	,083	,289**	,035	-					
CO – Identificativo (13)	,025	,105	,112	,215*	,242**	,047	,455**	,410**	,273**	,539**	,277**	,311**	-				
Satisfação trabalho (14)	,147	,007	,133	,138	,176	,035	,581**	,385**	,274**	,525**	,150	,480**	,631**	-			
Intenção de saída (15)	,201*	,006	,052	,103	,030	,011	,483**	,321**	,188*	,462**	,065	,479**	,475**	,621**	-		
Intenção de reforma (16)	,002	,076	,065	,144	,070	,004	,077	,067	,062	,083	,181*	,201*	,153	,038	,014	-	
Bem-estar (17)	,134	,065	,115	,070	,111	,024	,277**	,283**	,167	,235**	,120	,157	,320**	,436**	,144	,141	-

\* $p < ,05$  \*\* $p < ,01$  \*\*\* $p < ,001$  *Quadro 4.10.1. Matriz de correlações entre as variáveis*

## V. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No presente estudo teve-se como objetivo a melhor compreensão da percepção da frequência da discriminação baseada na idade, bem como a legitimidade da percepção da mesma e em como estas poderiam relacionar-se com as experiências dos trabalhadores mais velhos nos seus locais de trabalho.

Pretendeu-se assim manipular a percepção da frequência e legitimidade da discriminação e saber até que ponto estas influenciam a identificação grupal, justiça organizacional, comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho, intenção de saída, intenção de reforma e o bem-estar.

Para a variável Prevalência da Discriminação, não foram identificados efeitos de interação entre os fatores, bem como para a Legitimidade da Discriminação. Isto demonstra que as manipulações não surtiram efeito na amostra. No entanto, existiu um efeito principal da percepção da discriminação quando esta era entendida como frequente, em detrimento de quando esta era vista como rara em função da sua legitimidade, significando que os participantes avaliam como mais legítima a discriminação, na condição de discriminação frequente do que rara.

Neste sentido, algo que poderá ter enviesado a manipulação da discriminação prende-se com o facto de nos estarmos a referir a um grupo de funcionários bastante específico e que por sua vez trabalham num emprego em que por norma não sentem tão fortemente o processo de discriminação para com pessoas mais velhas. Estas são pessoas que na sua maioria já estabeleceram contratos efetivos e que por sua vez já têm a sua vida melhor organizada e que no geral, sabem com aquilo que podem contar e se encontram num ambiente organizacional bastante particular, geralmente com uma taxa de rotatividade muito baixa em função das poucas vagas anuais que normalmente abrem para este tipo de serviço (importante notar que existem mesmo anos em que não abrem quaisquer vagas fruto da não saída de funcionários). Nesta medida e considerando o que foi dito, torna-se claro o porquê de em certa medida os inquiridos não terem experienciado corretamente a manipulação da discriminação, visto que em grande parte os mesmos poderão não se sentir discriminados nestas medidas, fruto da segurança que o seu posto de trabalho acarreta atualmente.

Considerando as hipóteses desenvolvidas para o presente trabalho e tendo por base o estudo de Jetten et al. (2011), é possível constatar que os resultados não foram de encontro ao esperado. No entanto, ao nível da Identificação Grupal e em particular em

duas sub-escalas da mesma, foi possível observar-se efeitos principais ao nível da Satisfação, ou seja, quanto mais a pessoa percebe que a discriminação que sofre é ilegítima, mais esta se sente “satisfeita” ao se identificar com o grupo, bem como ao nível da sub-escala Solidariedade, em que existiram efeitos principais quando esta era percebida como frequente em comparação com rara, o que indica que quando os funcionários percebem a discriminação como sendo frequente, desenvolvem uma tendência para sentirem mais solidariedade para com o grupo de pertença, algo verificado também por Jetten et al. (2011).

Semelhante à variável anterior, também no Comprometimento Organizacional se registaram efeitos principais ao nível de duas sub-escalas, nomeadamente: Calculativa e Identificativa. Neste sentido, em ambos o efeito principal sentiu-se ao nível da legitimidade, maioritariamente quando comparando a percepção de ilegitimidade com legitimidade. Isto aponta para que quando as pessoas percebem a discriminação como sendo ilegítima, tendem a defender-se comprometendo-se mais com a sua organização. Mais uma vez, estes resultados estão de acordo com o estudo de Jetten et al. (2011) demonstrando que se a pessoa experiencia a discriminação tenderá a aumentar o seu comprometimento com o endogrupo, neste caso, a organização. Por detrás deste efeito pode também estar o facto de que a discriminação é percebida como vindo do exterior da organização (por exemplo, da sociedade). Se a discriminação fosse percebida como sendo ilegítima e proveniente da organização, esperar-se-iam resultados diferentes.

Nos demais resultados, não foi possível também a confirmação das hipóteses propostas, nomeadamente ao nível das variáveis intenção de saída, intenção de reforma e bem-estar. É no entanto importante voltar a referir que o estudo permitiu identificar a existência de uma tendência no efeito principal da variável manipulação da discriminação sobre a intenção de reforma a 5 anos, sendo esta mais alta quando frequente do que quando percebida como rara.

Como dito anteriormente, estes resultados que não estão de acordo com aquilo que foi definido como hipótese de estudo podem estar ligados ao particular grupo de trabalhadores com que se desenvolveu o estudo. O facto de serem pessoas que se encontram num contexto de trabalho muito diferente e que trabalham maioritariamente com pessoas da mesma faixa etária, poderá levar a um sentimento de protecção colectivo tornando extremamente difícil assim manipular as suas percepções, o que se relaciona assim com a Teoria da Identidade Social que aborda que quando uma pessoa se sente

discriminada injustamente, tende a identificar-se mais com o grupo de pertença e consequentemente entrar em processos de defesa colectivos para o bem da sua identidade social.

### **Limitações do Estudo**

No seguimento dos resultados obtidos e apesar de todo o carácter positivo e inovador que o presente estudo oferece, existiram no entanto situações nas quais o que seria esperado não ocorreu. Desde logo, apesar do objeto de estudo ser baseado no estudo de Paixão (2013) e Nunes (2015), as manipulações da discriminação foram as esperadas, sendo que enviesou as respostas dos inquiridos. Já abordado anteriormente como uma das possíveis razões para tal, deparamo-nos com a enorme especificidade da amostra apresentada, visto estar a trabalhar-se com funcionários de um único ramo de empregos e ainda mais especificamente, funcionários públicos que não obstante raras exceções, são por norma pessoas que se sentem seguras para com o seu emprego, não só quando se refere o seu rendimento, mas quando se atenta às suas expectativas de futuro, sendo que nesta medida poderam não estar tão pré-dispostos ao sentimento de discriminação ao qual deveriam ser experienciados. O facto destes serem funcionários que na sua maioria têm contratos sem-termo como o predominante, em nada também facilita a manipulação da discriminação, visto que tal fator transmite uma segurança que hoje em dia já não é sentida por grande parte dos trabalhadores.

Outra limitação também possível para o estudo, foi o facto de que ao pretender-se recolher uma amostra “variada” no sentido territorial de Portugal, ou seja, de diversas zonas, nem todos os questionários foram entregues em mão, sendo que alguns foram enviados por correio registado entre Conservatórias (dada a facilidade de comunicação e conhecimentos existentes no seio das mesmas), o que poderá de algum modo ter afetado também os inquiridos e o seu modo de responder ao questionário, pois a falta de presença física por parte do elemento que realizou o questionário e consequentemente abordagem no local poderá de algum modo levar a um menor atributo de importância para com a realização do questionário. No entanto é importante referir que apesar destas mesmas condições de resposta, sempre foi transmitido aos inquiridos as condições ideais de resposta. Neste sentido é possível inferir que a não presença física aquando da entrega do objeto de resposta poderá ser um fator também condicionante para os resultados.

### **Sugestões para estudos futuros**

Considerando o presente estudo, pode facilmente compreender-se a importância que os tópicos abordados como a intenção de reforma têm no presente e ainda mais, compreender-se que futuramente será um tópico com um grande desenvolvimento considerando todas as questões actuais que se vão desenvolvendo referentes à mesma.

Neste sentido a sugestão fulcral para estudos futuros sugeriria assim que os mesmos abordassem estas temáticas mas alargando principalmente os sujeitos do estudo e não fazendo com que a amostra seja limitada a um único meio de trabalho. Deste modo existira uma maior variabilidade da amostra, o que tornaria mais interessante o estudo da implicação da discriminação nas variáveis.

## **VI. CONCLUSÃO**

Com o presente estudo e apesar dos resultados não irem de encontro ao esperado, existem ilações extremamente positivas a tirar do mesmo, tendo em conta o carácter inovador do mesmo.

É já sabido como foi dito na revisão da literatura que cada vez mais o país caminha para uma população mais envelhecida sendo que a taxa de natalidade no país não se encontra ajustada às necessidades do mesmo em diversos níveis e já como foi dito por Szinovacz (2011), o envelhecimento da força de trabalho, entenda-se trabalhadores, é um dos problemas mais importantes com os quais empresas e governos se deparam, visto que existe um aumento de longevidade, uma menor taxa de natalidade, aumentos da idade legal da reforma e uma redução das reformas devido à volatilidade global das finanças. Neste sentido torna-se importante a abordagem da discriminação para com pessoas de faixas etárias consideradas mais velhas no seguimento da tendência de envelhecimento da população. Torna-se assim importante desenvolver estudos nestes âmbitos, principalmente relacionando a componente da discriminação e sua percepção para com trabalhadores considerados mais velhos, não apenas por aquilo que foi agora abordado anteriormente relacionado com o envelhecimento global da população, mas também porque a percepção que estes inferirem acerca da mesma, nomeadamente acerca do tópico da discriminação com base na idade, poderá levar os trabalhadores a desempenhos diferentes. Schmitt et al. (2014) argumentaram mesmo que a percepção da discriminação tem implicações no bem-estar para além do efeito da ação discriminatória em si mesma.

Neste sentido, existem evidências que sugerem mesmo que a percepção da discriminação baseada na idade por parte dos trabalhadores mais velhos tem um impacto significativo na sua motivação, bem como no seu bem-estar (Griffin, Smith & Hesketh, 2016), pelo que ligado ao envelhecimento da força de trabalho em crescimento, torna os estudos futuros nesta área cada vez mais relevantes e de maior importância.

Poderá assim concordar-se com Ensher, Grant-Vallone e Donaldson (2001), quando estes afirmam que é importante estudar as percepções de discriminação dos trabalhadores pois estes afetam áreas importantes na gestão dos recursos humanos e no seu desenvolvimento, tais como o processo de recrutamento, a compensação, a cultura organizacional e as relações entre os trabalhadores.

Deste modo, todo o processo inerente à discriminação, desde o modo como esta é ou não percebida, até à legitimidade ou não da mesma, entre outros fatores, afeta um conjunto alargado de variáveis que vão muito para além do presente estudo. É importante que a presente temática continue a ser objeto de estudo pois as consequências da discriminação são cada vez mais alargadas e expandem-se cada vez mais a níveis anteriormente desconhecidos podendo, como já anteriormente visto, afetar diretamente o desenvolvimento de toda uma organização, conseqüentemente a sua produtividade, conseqüentemente a economia da mesma e que em última instância afeta não só o trabalhador, mas todos os envolvidos na mesma. Ainda que no presente estudo tenha sido estudada a nível organizacional e num caso bastante específico, este efeito não se esgota neste meio, sendo que qualquer pessoa de qualquer idade em qualquer meio pode ser vítima de discriminação, pois esta pode resultar de inúmeros factores, tais como a idade, sexo, raça, etnia, orientação sexual, aparência física e classe social (Carr e Friedman, 2005) e que a bem ou a mal, terá sempre algum efeito no sujeito que a experiencia.

Em suma, sendo a discriminação baseada na idade a principal fonte abordada no presente estudo e sabendo-se que esta se situa a todos os níveis, quer em trabalhadores mais novos como mais velhos, seria importante combater a mesma pois ambas as faixas etárias têm sempre muito a oferecer às organizações. Os mais velhos possuem conhecimentos já adquiridos que os mais jovens por norma não têm, servindo assim como uma fonte de conhecimento para os mesmos e vice-versa, sendo que os jovens possuem conhecimentos atuais que podem ensinar aos mais velhos, que fruto da sua longa aprendizagem e dos métodos “antigos” com que cresceram, não experienciaram por norma estas novas técnicas pelo que deste modo, não existe qualquer necessidade da

existência de discriminação, principalmente em função da idade. Existe espaço para todos nas organizações e todos possuem os seus valores, independentemente da sua faixa etária!

### Referências Bibliográficas

- Allan, L., Johnson, J., & Emerson, S. (2014). The role of individual difference variables in ageism. *Personality and Individual Differences*, 59, 32-37.
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale: original research. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12. Disponível em: <http://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/507/602>
- Butler, R. (1975). *Why Survive? Being old in America*. New York: Harper and Row.
- Cammann, C. Fichmann, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Ann Arbor, MI: University of Michigan.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43. doi: 10.1037/0003-066x.55.1.34
- Ensher, E., Grant-Vallone, E., & Donaldson, S. (2001). Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 12, No 1.
- Finkelstein, L., Burke, M., & Raju, N. (1995). Age Discrimination in Simulated Employment Contexts: An Integrative Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, No. 6, 652-663. doi.apa.org/journals/apl/80/6/652.pdf
- Griffin, B., Bayl-Smith, P., & Hesketh, B. (2016). The Longitudinal Effects of Perceived Age Discrimination on the Job Satisfaction and Work Withdrawal of Older Employees. *Work, Aging and Retirement*, Vol. 00, No. 00, pp 1-13.
- Handel, M. J. (2005). Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. *Work and occupations*, 32, 66-94.
- Haslam, S. (2004). *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*.
- Instituto Nacional de Estatística (2015). *Anuário Estatístico de Portugal*. Consultado em: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=249353419&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=249353419&DESTAQUESmodo=2)
- Iversen, T., Larsen, L., & Solem, P. (2009). A conceptual analysis of Ageism. *Nordic Psychology*, Vol. 61 (3), 4-22.
- Jackson, S., Schwab, R., & Schuler, R. (1986). Toward and understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-640
- Jetten, J., Schmitt, M., Branscombe, N., Garza, A., & Mewse, A. (2011). Group

- Commitment in the face of discrimination: The role of legitimacy appraisals. *European Journal of Social Psychology*, 41, 116-126.
- Junior, F., & Faiad, C. (2012). Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 11, pp. 111-121.
- Kludge, A., & Krings, F. (2008). Attitudes toward older workers and human resource practices. *Swiss Journal of Psychology*, 67, 61-64.
- Leach, C., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M., Pennekamp, S., Doosje, B., Ouwerkerk, J. & Spears, R. (2008). Group-level self-definition and self-investment: a hierarchical (multicomponent) model of ingroup identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 144-165. doi: 10.1037/0022-3514.95.1.144
- Levinson, D.J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41, 3-13
- Malinen, S., & Johnston, L. (2013). Workplace Ageism: Discovering Hidden Bias. *Experimental Aging Research*, 39, 445-465.
- Marques, S. (2011). *Discriminação da Terceira Idade*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos
- McCann, R., & Giles, H. (2002). Ageism and the workplace: A communication perspective. In Todd D. Nelson (Ed.), *Ageism* (pp.163–199). Cambridge, MA:MIT Press.
- McGregor, Jk., & Gray, L. (2001). *Mature job-seekers in New Zealand*. Palmerston North, NewZealand: Massey University.
- McGregor, Jk., & Gray, L. (2002). Stereotypes and older workers: The New Zealand experience. *Social Policy Journal of New Zealand*, 18, 163-177. Disponível em: <https://www.msd.govt.nz/documents/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj18/18-pages163-177.pdf>
- McNamara, T., Brown, M., Aumann, K., Pitt-Catsoupes, M., Galinsky, E., & Bond., J. (2011). Working in Retirement: A Brief Report. *Journal of Applied Gerontology*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Nascimento, J., Lopes, A., Salgueiro, M. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol. 14, Nº1, 115-133

- Nelson, T. D. (2002). *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*.
- Ng, T., Feldman, D. (2009). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 392-423. [psycnet.apa.org/journals/apl/93/2/392.pdf](http://psycnet.apa.org/journals/apl/93/2/392.pdf)
- Nunes (2015). Eu não pertenço aqui! A perceção da frequência de discriminação no local de trabalho e as suas consequências para os jovens portugueses. Dissertação de Mestrado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, Portugal
- Ogunkoya, A., Elumah, O., & Shobayo B. (2013). Career stage effect on organizational commitment: A study of banks in Lagos State. *International Journal of Business Management and Administration*, Vol. 2, pp. 193-101.
- Paixão (2013). Discriminação em relação às pessoas jovens: efeitos da avaliação de legitimidade da discriminação na identificação com o grupo, bem-estar e expectativas de futuro. Dissertação de Mestrado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, Portugal
- Paradies, Y. C. (2006). A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *International Journal of Epidemiology*, 35, 888–901. doi:10.1093/ije/dyl056
- Paúl, C., Fonseca, A., Martín, I., & Amado, J. (2003). Psychosocial Profile of Rural and Urban Elders in Portugal. *European Psychologist*, Vol. 8, No.3, September 2003.
- Ramos, M. & Alves, H. (2011). Adaptação de uma escala multidimensional de identificação para português. *Psicologia*, 25(2), 23-38. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S087420492011000200002&script=sci\\_arttext&tlng=p](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S087420492011000200002&script=sci_arttext&tlng=p)
- Rego, A. (2000). Justiça Organizacional: Desenvolvimento e validação de um instrumento de medida. *Psicologia*, Vol. XIV (2), 285-307.
- Sanchez, J. I., & Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity? *Academy of Management Journal*, 39, 704-719.
- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002). The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups. *European Review of Social Psychology*, 12, 167–199. doi:10.1080/14792772143000058
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Postmes, T. (2003). Women's emotional responses to the pervasiveness of gender discrimination. *European Journal of Social Psychology*, 33, 297–312. doi:10.1002/ejsp.147
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140, 921-948.

- Singh, A. K., & Singh, A. P. (2010). Career Stage and Organizational Citizenship Behaviour Among Indian Managers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 36, No 2, 268-275.
- Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Szinovacz, M. E. (2011). Introduction: The aging workforce: Challenges for societies, employers, and older workers. *Journal of Aging & Social Policy*, 23, 95–100.
- Tajfel, H., Billig, G., Bundy, P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, Vol 1., 149-178.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The Social psychology of intergroup relations*.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. New York: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1986). The social identity theory of inter-group behavior.
- Tuckman, J., & Lorge, I. (1952). Attitudes Toward Older Workers. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 36, No.3



## ANEXOS

### Anexo A – Manipulação da Discriminação Frequente

Um estudo recente demonstrou que existem várias situações em que as pessoas mais velhas são valorizadas na nossa sociedade. Este tipo de tratamento é muito visível, por exemplo, no tipo de programas que se vêem na televisão com pessoas que têm mais de 45 anos. Normalmente este tipo de programas apresenta sempre exemplos de pessoas desta idade que são muito activas e são um exemplo para a nossa sociedade.

A este propósito uma notícia acerca de um programa para promoção dos trabalhadores mais velhos apresentava um título interessante: “Experiência e sabedoria no trabalho”. Este tipo de título revela o que se pensa sobre as pessoas mais velhas na nossa sociedade: pessoas que contribuem de uma forma positiva para o enriquecimento das nossas vidas.

Em Portugal, esta visão deve-se ao facto de durante muitos anos ter sido uma sociedade agrária onde as pessoas mais velhas tendem a ser valorizadas. Num inquérito europeu recente, Portugal surgiu como o país que mais aceita um chefe com mais do que 45 anos. No geral, apesar de alguns episódios menos positivos, a experiência destes trabalhadores é valorizada. Como conta uma pessoa dessa faixa etária: “Já houve algumas situações em que senti que a minha voz não era ouvida. Mas na maioria das vezes sinto que sou valorizado. Nós somos valorizados de um modo geral”.

Como dizia o presidente de 45 anos de um instituto de investigação: “Na maioria das vezes ainda tenho o respeito que mereço devido à minha experiência. Em muitas ocasiões ser mais velho é mesmo uma mais-valia”.

Anexo B – Manipulação da Discriminação Rara

Um estudo recente demonstrou que existem poucas situações em que as pessoas mais velhas são valorizadas na nossa sociedade. Este tipo de tratamento é pouco visível, por exemplo, no tipo de programas que se vêem na televisão com pessoas que têm mais de 45 anos. Raramente este tipo de programas apresenta exemplos de pessoas desta idade que são muito activas e são um exemplo para a nossa sociedade.

A este propósito uma notícia acerca de um programa para promoção dos trabalhadores mais velhos apresentava um título interessante: “Experiência e sabedoria no trabalho”. Este tipo de título revela o que se pensa sobre as pessoas mais velhas na nossa sociedade: pessoas que contribuem de uma forma positiva para o enriquecimento das nossas vidas.

Em Portugal, esta visão deve-se ao facto de durante muitos anos ter sido uma sociedade

agrária onde as pessoas mais velhas tendem a ser valorizadas. Num inquérito europeu recente, Portugal surgiu como o país que mais aceita um chefe com mais do que 45 anos. No geral, apesar de alguns episódios menos positivos, a experiência destes trabalhadores é valorizada. Como conta uma pessoa dessa faixa etária: “Já houve algumas situações em que senti que a minha voz não era ouvida. Poucas vezes sinto que sou valorizado. Somos pouco valorizados de um modo geral”.

Como dizia o presidente de 45 anos de um instituto de investigação: “Poucas vezes tenho o respeito que mereço devido à minha experiência. Raramente ser mais velho é mesmo uma mais-valia”.

Anexo C – Manipulação da Discriminação Legítima

Revista de Opinião

A forma como os trabalhadores mais velhos são tratados na actualidade tem vindo a ser muito abordada nos meios de comunicação social como os jornais e as revistas de divulgação ao grande público. Muitas vezes, a respeito dessas notícias surgem comentários interessantes por parte dos leitores mais velhos e que são muitas vezes representativos da maior parte dos comentários feitos pelas pessoas mais velhas neste tipo de meio de comunicação:

Comentário enviado por António S. a 10/02/2013:

“Acho justo a forma negativa e paternalista como os trabalhadores mais velhos são representadas nas notícias desta revista. Penso que muitos de nós são tratados de forma muito paternalista e, para mim, isso é justificável. Para mim isto é positivo. Uma pessoa pode ser afastada de certas oportunidades por ser mais velho pois existem oportunidades propícias para certas faixas etárias. É justo!”

Comentário enviado por Joaquim N. a 10/02/2013:

“As oportunidades podem e devem ser condicionadas em função da idade pois nem sempre estamos aptos a responder às exigências à medida que ficamos mais velhos. É importante entender que ao aceitar isto defendemos a especificação dos trabalhos, o que leva à melhor realização dos mesmos”.

Anexo D – Manipulação da Discriminação Ilegítima

Revista de Opinião

A forma como os trabalhadores mais velhos são tratados na actualidade tem vindo a ser muito abordada nos meios de comunicação social como os jornais e as revistas de divulgação ao grande público. Poucas vezes, a respeito dessas notícias surgem comentários interessantes por parte dos leitores mais velhos e que são muitas vezes representativos da maior parte dos comentários feitos pelas pessoas mais velhas neste tipo de meio de comunicação:

Comentário enviado por António S. a 10/02/2013:

“Não acho justo a forma negativa e paternalista como os trabalhadores mais velhos são representadas nas notícias desta revista. Penso que muitos de nós são tratados de forma muito paternalista e, para mim, isso é injustificável. Para mim isto é tudo muito triste pois vejo as sociedades a evoluir, a respeitarem as diferenças entre pessoas, mas nada a ser feito em relação à forma como os trabalhadores mais velhos são tratados hoje em dia. Nunca e em alguma situação uma pessoa pode ser afastada de certas oportunidades por ser mais velho! Temos todos os mesmo direitos e vivemos numa sociedade que é de todos. Tudo que o que for contra isto é uma injustiça!”

Comentário enviado por Joaquim N. a 10/02/2013:

“Independentemente da idade, devemos ter todos as mesmas oportunidades e ser tratados como iguais. É como as questões de raça, etnia, ou género, somos todos pessoas e merecemos ser tratados de forma igual. Ser discriminado por qualquer aspecto, incluído a nossa idade, deve ser considerado ilegal e punido enquanto crime pois é um atentado aos direito humanos e de igualdade”.

## Anexo E – Questionário

**Q1 - Queremos pedir-lhe que reflecta sobre o texto que acabou de ler, pense nas suas experiências enquanto uma pessoa mais velha e que indique até que ponto é que concorda com as seguintes afirmações (utilizando a escala entre 1 “discordo completamente” e 7 “concordo completamente”):**

1 – Hoje em dia, a sociedade discrimina as pessoas mais velhas.

Discordo completamente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo completamente
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

2 – Hoje em dia, a discriminação está presente em diversas áreas da vida das pessoas mais velhas.

Discordo completamente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo completamente
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

3 – As pessoas mais velhas são discriminadas na nossa sociedade.

Discordo completamente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo completamente
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

4 – As pessoas mais velhas são privadas de algumas oportunidades que estão só ao alcance dos mais jovens.

Discordo completamente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo completamente
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

5 – É fácil de compreender porque é que há pessoas mais velhas que se sentem discriminadas.

Discordo completamente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo completamente
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

**Q2. Queremos saber até que ponto é que concorda com as afirmações em baixo:**

1 - É compreensível que as pessoas mais velhas sejam discriminadas.

Discordo completamente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo completamente
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

2 - É justificável que as pessoas mais velhas tenham menos privilégios do que as mais jovens.

Discordo completamente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo completamente
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

3 - É razoável que as pessoas mais jovens sejam mais preferidas do que as pessoas mais velhas.

Discordo completamente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo completamente
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

4 - Acredito que seja legítimo as pessoas mais jovens terem alguns privilégios.

Discordo completamente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo completamente
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

5 - É normal as pessoas mais jovens terem mais oportunidades.

Discordo completamente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo completamente
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

**Hoje em dia considera-se como trabalhador mais velho, todas as pessoas com mais de 45 anos. Gostaríamos de saber em que medida concorda com as seguintes afirmações:**

1. Eu penso que os trabalhadores mais velhos têm muito de que se orgulhar.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

2. É agradável ser um trabalhador mais velho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

3. Ser um trabalhador mais velho dá-me uma sensação agradável.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

4. Eu estou contente por ser um trabalhador mais velho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

5. Eu penso muitas vezes no facto de que sou um trabalhador mais velho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

6. O facto de que sou uma pessoa mais velha é uma parte importante da minha identidade.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

7. Ser uma pessoa mais velha é uma parte importante de como eu me vejo a mim mesmo(a).

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

8. Eu sinto uma ligação com as pessoas mais velhas.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

9. Eu sinto solidariedade para com as pessoas mais velhas.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

10. Eu sinto dedicação para com as pessoas mais velhas.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

11. Eu tenho muito em comum para com a habitual pessoa mais velha.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

12. Eu sou parecido(a) com a habitual pessoa mais velha.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

13. As pessoas mais velhas têm muitos pontos em comum entre si.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

14. As pessoas mais velhas são muito parecidas.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

**Por favor, refira agora em que grau concorda com as seguintes afirmações tendo em conta a organização para a qual trabalha:**

1. Em geral, as recompensas que recebo são justas.

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

2. A minha organização tem um mecanismo que permite aos empregados apelarem das decisões.

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

3. O meu superior mostra interesse genuíno em ser justo comigo.

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

4. O meu salário é justo.

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

5. As questões que os empregados colocam a respeito da remuneração e da avaliação de desempenho são normalmente respondidas pronta e satisfatoriamente.

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

6. O meu superior é completamente sincero e franco comigo.

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

7. Se considerar os restantes salários pagos nesta organização, reconheço que o meu salário é justo.

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

8. O meu superior torna claro o que espera de mim

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

9. Através de vários canais, a minha organização tenta compreender as opiniões dos empregados relativamente às decisões e políticas de remuneração.

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

10. O meu superior trata-me com respeito e consideração.

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

11. Se tiver em conta a minha experiência, sinto-me justamente recompensado(a)

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

12. Os empregados podem discordar ou apelar das decisões tomadas pelos seus chefes.

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

13. Tendo em conta o meu esforço, julgo que sou recompensado justamente.

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

14. O meu superior explica muito claramente qualquer decisão relacionada com as minhas funções.

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

15. Se me sentir discriminado no meu trabalho, tenho à vontade para discutir este assunto com o meu superior

Completamente falso	1	2	3	4	5	6	7	Completamente verdadeiro
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

**Até que ponto concorda com as afirmações que se seguem, tendo em conta a empresa em que trabalha:**

1. Identifico-me com o meu emprego

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

1. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair do local onde trabalho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

2. Não me sinto “emocionalmente ligado” ao local onde trabalho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

3. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair do local onde trabalho, mesmo que o pudesse fazer.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

4. Eu não iria deixar o local onde trabalho neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

5. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer no local onde trabalho actualmente.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

6. O local onde trabalho tem um grande significado pessoal para mim.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

7. Não me sinto como fazendo parte do local onde trabalho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

8. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correcto deixar o local onde trabalho no presente momento.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

9. Na realidade sinto os problemas do local onde trabalho como se fossem meus.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

10. O local onde trabalho merece a minha lealdade.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

11. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira no local onde trabalho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

12. Sentir-me-ia culpado se deixasse o local onde trabalho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

13. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar no local onde trabalho é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque um outro local poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

14. Neste momento, manter-me no local onde trabalho é sobretudo uma questão de necessidade material.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

15. Não sinto que faça parte do local onde trabalho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

16. Uma das consequências negativas para mim se saísse do local onde trabalho resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

17. Muito da minha vida iria ser afectada se decidisse querer sair do local onde trabalho neste momento.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

18. Sinto que tenho um grande dever para com o local onde trabalho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

19. Como já dei tanto ao local onde trabalho, não considero actualmente a possibilidade de trabalhar num outro.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

**Até que ponto concorda com as afirmações que se seguem:**

1. Apesar de tudo estou satisfeito (a) com o meu trabalho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

2. De um modo geral, não gosto do meu trabalho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

3. De um modo geral, gosto do serviço onde trabalho.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

4. Sinto que não consigo alcançar os meus objetivos.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

5. Sinto-me frustrado.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

6. Sinto que estou a realizar muitas coisas de valor.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

**Por favor, leia cada questão e indique a sua resposta utilizando a escala prevista para cada pergunta:**

1. Com que frequência pensa em deixar o seu emprego atual?.

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Sempre
-------	---	---	---	---	---	---	---	--------

2. Em que medida o seu trabalho atual satisfaz suas necessidades pessoais?

Insatisfaz totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Satisfaz totalmente
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

3. Com que frequência fica frustrado quando não lhe é dada a oportunidade de alcançar os seus objetivos pessoais de trabalho?

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Sempre
-------	---	---	---	---	---	---	---	--------

4. Com que frequência deseja obter outro emprego que possa atender melhor às suas necessidades pessoais?

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Sempre
-------	---	---	---	---	---	---	---	--------

5. Qual seria a probabilidade de aceitar outra oferta de emprego se lhe fosse oferecido o mesmo valor de remuneração que ofere atualmente?

Muito improvável	1	2	3	4	5	6	7	Muito provável
------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

6. Com que frequência espera ansiosamente por outro dia de trabalho?

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Sempre
-------	---	---	---	---	---	---	---	--------

**Por favor, em relação aos seus planos para se reformar, diga até que ponto acha provável:**

1. Decidir reformar-se dentro de 1 ano.

Muito improvável	1	2	3	4	5	6	7	Muito provável
------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

2. Decidir reformar-se dentro de 3 anos.

Muito improvável	1	2	3	4	5	6	7	Muito provável
------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

3. Decidir reformar-se dentro de 5 anos.

Muito improvável	1	2	3	4	5	6	7	Muito provável
------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

**Com que idade pretende reformar-se? \_\_\_\_\_**

Porquê?

---



---



---

Agora gostaríamos de saber alguns aspectos sobre o modo como se sente actualmente.

13. Considerando todos os aspectos da sua vida, qual o grau de felicidade que sente?  
Responda, por favor, utilizando uma escala de 0 a 10.

Extremamente Infeliz											Extremamente feliz
00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	

14. Tudo somado, qual é o seu grau de satisfação com a vida em geral? Está...

Extremamente Insatisfeito											Extremamente satisfeito
00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	

**Como avalia globalmente a sua saúde?**

1	2	3	4	5	6	7
Terrível	Muito má	Má	Média	Boa	Muito boa	Excelente

**Que doenças tem diagnosticadas?**

---



---



---



---

**Dados Pessoais**

Para efeitos estatísticos, pedimos, por fim, que preencha alguns dados sobre si e local onde trabalha.

**Idade:**

\_\_\_\_\_ anos

**Sexo:**

Feminino       Masculino

**Habilitações literárias:**

(Ensino Completo)

Ensino Básico

Ensino Secundário

Licenciatura

Mestrado

Pós-graduação

Doutoramento

Outras

**Condições Contratuais:**

Efetivo (sem termo)

Termo Certo

*Relativamente à sua atual experiência profissional:*

**Indique a sua antiguidade na empresa onde trabalha:**

(anos)  (meses)

**Indique a função que exerce atualmente e onde:**

\_\_\_\_\_

**Indique em que setor de atividade se insere a empresa onde trabalha:**

- |                            |                          |
|----------------------------|--------------------------|
| Administração pública      | <input type="checkbox"/> |
| Auditoria e Consultoria    | <input type="checkbox"/> |
| Banca e Seguros            | <input type="checkbox"/> |
| Comércio                   | <input type="checkbox"/> |
| Construção                 | <input type="checkbox"/> |
| Engenharia e               |                          |
| Indústria Transformadora   | <input type="checkbox"/> |
| Ensino                     | <input type="checkbox"/> |
| Hotelaria e Turismo        | <input type="checkbox"/> |
| Pescas e Agricultura       | <input type="checkbox"/> |
| Retalho e Consumo          | <input type="checkbox"/> |
| Saúde                      | <input type="checkbox"/> |
| Transportes e Comunicações | <input type="checkbox"/> |
| Outro                      | <input type="checkbox"/> |

**Indique a dimensão da empresa onde trabalha atualmente:**

- Até 5 colaboradores
- Até 10 colaboradores
- Até 20 colaboradores
- Mais de 25 colaboradores