

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

As consequências dos estereótipos prescritivos de idade para os trabalhadores mais jovens nas organizações: O papel do equilíbrio trabalho-vida.

Joana Andrade

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a)

Professora Doutora Miriam Rosa, Investigadora Integrada, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Julho, 2023

■ Departamento de Psicologia Social e das Organizações

As consequências dos estereótipos prescritivos de idade para os trabalhadores mais jovens nas organizações: O papel do equilíbrio trabalho-vida.

Joana Andrade

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a)

Professora Doutora Miriam Rosa, Investigadora Integrada, Iscte -
Instituto Universitário de Lisboa

Para a minha família e amigos.

Agradecimentos

Chego ao fim de uma etapa bastante importante da minha vida, uma etapa que simboliza, por agora, a conclusão do meu percurso académico. No final deste período, sinto-me grata por todas as experiências que tive ao longo de todos estes anos e que cada momento valeu a pena. Gostaria de vos agradecer pela vossa ajuda neste ciclo de finalização.

Em primeiro lugar, à Professora Doutora Miriam Rosa, por me ter apoiado nesta etapa tão desafiante, demonstrando-se sempre disponível para me ajudar. Consigo aprendi o significado de ética de trabalho, sendo um aspeto que valorizo bastante na própria.

Aos meus pais, por me apoiarem incondicionalmente e me mostrarem que sou capaz de alcançar qualquer objetivo que estabeleça.

À minha amiga de longa data Beatriz Santos, por aceitar ser a minha parceira de tese aos fins de semana, motivando-me a trabalhar e a terminar este projeto.

À minha amiga Rita Horák, companheira de licenciatura, mestrado e de viagens, por me ajudar a relativizar os trabalhos académicos e estar sempre ao meu lado em etapas tão importantes.

À minha amiga e colega de trabalho Ana Vaz, por me ouvir a desabafar as minhas preocupações acerca da dissertação em horário laboral e ajudar-me a manter a cabeça erguida.

Por fim, agradeço a toda a minha família e amigos que me apoiaram neste percurso, sem vocês nada disto seria possível, obrigada por me mostrarem sempre o que é amizade e estarem ao meu lado não só em momentos de festa, mas também em momentos mais frágeis.

Resumo

O objetivo desta dissertação incidiu sobre as decisões organizacionais de gestão perante uma situação de equilíbrio trabalho-vida, verificando a influência dos estereótipos prescritivos de idade, especificamente os estereótipos de lealdade-pertença e vitalidade-inovação, em relação aos mais jovens nas organizações. Foi realizado um estudo experimental, *between-subjects* (N=171). Através de um cenário fictício acerca de um determinado trabalhador sujeito a trabalhar horas extra na sua empresa, tendo um compromisso pessoal, fora do contexto de trabalho, foi manipulada a idade do trabalhador (jovem vs meia idade). Ademais, o estudo teve também como finalidade, compreender se os estereótipos prescritivos, a percepção do equilíbrio trabalho-vida e a própria idade dos participantes poderia ter relação com os efeitos. Para a realização do estudo principal, foi efetuado um pré-teste (N=100) para conhecer as atividades fora do trabalho típicas dos vários grupos etários de trabalhadores, tendo sido selecionada para o cenário uma das atividades igualmente típicas dos jovens e das pessoas de meia-idade. Previam-se hipóteses relacionadas com a influência positiva da situação do equilíbrio trabalho-vida do trabalhador, na decisão de gestão, afetando especialmente os trabalhadores mais jovens e, adicionalmente, que as percepções dos participantes acerca do equilíbrio trabalho-vida, bem como os estereótipos prescritivos de idade, medeiam o efeito da idade na decisão de gestão, sendo os efeitos moderados pela idade dos participantes. Os resultados obtidos não suportaram as hipóteses referidas, tendo sido discutidos à luz das razões que os participantes deram relativamente às suas respostas, podendo estes terem implicações práticas para as organizações.

Palavras-chave: Equilíbrio trabalho-vida; Estereótipos prescritivos de idade; Decisão de gestão; Idade.

Códigos de classificação APA: 3600 Industrial & Organizational Psychology; 3660 Organizational Behavior

Abstract

The purpose of this dissertation, focused on organizational management decisions in a work-life balance situation, verifying the influence of prescriptive age stereotypes, specifically loyalty-belonging and vitality-innovation stereotypes, regarding younger workers in organizations. An experimental study was conducted, using a *between-subjects* design (N=171). Through a fictional scenario involving a particular worker, facing to work extra hours in his company, having a personal commitment outside of work, the worker's age (young vs. middle-aged) was manipulated. Furthermore, the study aimed to understand whether prescriptive stereotypes, perceptions of work-life balance, and the participants' own age could be related to the effects observed. For the main study, a pre-test was conducted (N=100) to identify typical out of work activities, typical of various groups of workers, and one activity equally typical of both young and middle-aged individuals was selected for the scenario. Hypotheses related to the positive influence of the worker's work-life balance situation on the management decision were predicted, particularly affecting younger workers. Additionally, it was hypothesized that participants' perceptions of work-life balance and prescriptive age stereotypes, would mediate the age effect on management decisions, with the effects being moderated by the participant's age. However, the results did not support these hypotheses, and the participant's answers were discussed in light of the reasons they provided, which may have practical implications for the organizations.

Keywords: Work-life balance, Prescriptive age stereotypes, Management decision, Age.

APA's classification codes: 3600 Industrial & Organizational Psychology; 3660 Organizational Behavior

Índice

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	iv
Abstract.....	7
Introdução	1
CAPÍTULO I.....	4
Enquadramento teórico.....	4
CAPÍTULO II.....	21
Abordagem metodológica.....	21
2.1. Pré teste.....	22
2.1.2. Participantes	23
2.1.3. Resultados	24
2.2.1. Participantes	25
2.2.2 Instrumentos	25
2.2.3. Medidas	26
CAPÍTULO III	29
Resultados.....	29
3.1. Verificação de manipulação	29
3.2. Teste do modelo de investigação	29
3.3. Análise adicional ao material textual	33
CAPÍTULO IV.....	35
Discussão e conclusão.....	35
4.1. Implicações teóricas e práticas.....	37
4.2. Limitações e Sugestões para Estudos futuros.....	39
4.3. Considerações finais	41
Referências Bibliográficas	43
Anexos.....	51

Índice de Quadros

Quadro 3.1. Teste do modelo de investigação.....	30
--	----

Índice de Figuras

Figura 1.1.: Modelo conceptual de investigação.....	20
---	----

Introdução

O conceito de equilíbrio trabalho-vida tem vindo a ser, recentemente uma preocupação nas organizações. A sensibilização para com o bem-estar dos trabalhadores e o seu compromisso organizacional, tornou o equilíbrio trabalho-vida como foco importante para as empresas (Wood et al., 2020). Adicionalmente, a literatura demonstra-nos que o equilíbrio trabalho-vida representa um aspeto chave nos trabalhadores, impactando positivamente no seu desempenho organizacional (Bataineh., 2019). O equilíbrio trabalho-vida pode ser experienciado de maneira distinta em diferentes faixas etárias, mas a maior parte da investigação associada a este construto, centra-se essencialmente em idades mais velhas, dando ênfase às responsabilidades familiares, sendo necessário compreender que outros papéis pode o domínio da vida assumir, além dos parentais (Kelliher et al., 2019; Greenhaus e Powell., 2006). No entanto, os trabalhadores mais velhos, demonstram índices mais baixos de interferência de trabalho-vida (e vice-versa), em contraste, com os trabalhadores mais jovens (Rabl e Kühlmann., 2009; Richert-Kazmierska e Stankiewicz., 2016). Com efeito, a idade dos trabalhadores torna-se um fator relevante a compreender, dado que pode influenciar o ambiente organizacional.

É notório que com o crescimento da mão de obra, deparámo-nos com fenómeno de diversidade etária nas organizações, aumentando as relações interpessoais entre trabalhadores de diferentes gerações o que, conseqüentemente, aumenta a presença de estereótipos de idade em contexto de trabalho. Os estereótipos de idade são definidos como expectativas ou ideias acerca de atributos e características de um determinado indivíduo, com base na sua idade (Toomey e Rudolph., 2015). Além dos estereótipos descritivos, estereótipos que se referem a crenças de como os indivíduos se comportam e agem, existem também os estereótipos prescritivos, que se referem a crenças ou expectativas de como os indivíduos se deviam comportar ou agir (Berdahl e Min., 2012).

Quando falamos de estereótipos, é necessário também abordarmos a discriminação de idade, uma forma de discriminação contra ou a favor de um determinado indivíduo, devido à sua idade (de la Fuente-Núñez et al.,2021). Perante esta afirmação, é então relevante salientar que são os trabalhadores mais jovens que sentem que a sua idade pode

ser uma desvantagem, dado que os mesmos são discriminados no contexto de trabalho, principalmente em candidaturas para uma determinada posição e em promoções dentro da organização (Snape e Redman., 2003). Adicionalmente, os mesmos são ainda discriminados pelas suas competências profissionais (Raymer et al.,2017), visto que, como são trabalhadores mais novos, podem ter menos experiência e menos habilidade para realizar as tarefas laborais. Com efeito, é necessário dar enfoque a este grupo etário e às suas dificuldades em contexto organizacional, pois apesar de existirem estudos que abordem o fenómeno da discriminação e a sua génese, a maior parte das investigações não estuda a temática da discriminação e as consequências da mesma num grupo etário mais jovem (de la Fuente-Núñez et al.,2021), revelando-se assim a pertinência desta dissertação.

Relativamente aos estereótipos prescritivos de idade face aos trabalhadores mais jovens, entendemos que em contexto organizacional, existem expectativas contraditórias associadas a este grupo etário, em que, é esperado que os mesmos aceitem o seu baixo estatuto social, mas, que possuam características ou competências de indivíduos de um estatuto social mais alto (Schmitz et al.,2021). A presente dissertação irá focar-se essencialmente em duas categorias de estereótipos prescritivos de idade, encontradas na literatura: Estereótipo prescritivo de vitalidade-inovação e estereótipo prescritivo de lealdade-pertença. O estereótipo prescritivo de vitalidade-inovação refere-se à expectativa por parte dos indivíduos de que os trabalhadores mais jovens devem ser resilientes, conseguindo executar tarefas exigentes em curtos períodos de tempo, recuperando rapidamente após períodos mais intensos de trabalho. O estereótipo prescritivo de lealdade-pertença, está relacionado com a ideia de que os trabalhadores mais jovens devem ser leais à empresa, comprometendo-se a permanecer na mesma a longo prazo e realizando tarefas de acordo com as prioridades e necessidades da organização (Schmitz et al., 2021).

Mediante a informação apresentada, esta investigação foca-se então nas consequências dos estereótipos prescritivos de idade nas organizações, procurando compreender se existe algum efeito do grupo etário (jovem vs meia idade) numa decisão de gestão, perante uma situação de equilíbrio trabalho-vida, pretendendo perceber também se essa decisão é penalizadora no caso de o trabalhador ser mais jovem. Adicionalmente, esta dissertação tem como objetivo testar o efeito mediador dos estereótipos prescritivos de idade referidos, vitalidade-inovação e lealdade-pertença, e da própria perceção dos indivíduos

do equilíbrio trabalho-vida. Por fim, o estudo tem também como finalidade compreender a influência da idade dos participantes nos efeitos a serem testados. O facto de não ter sido encontrado estudo que relacionasse todas estas variáveis, embora algumas das relações do modelo já terem sido discutidas na literatura, mostra a relevância e a importância desta dissertação.

CAPÍTULO I

Enquadramento teórico

Nas últimas décadas ocorreram bastantes mudanças demográficas na sociedade, com o conseqüente impacto na força laboral nas organizações. Mais especificamente, devido ao envelhecimento da força laboral, North e Fiske (2015), descrevem conflitos ou tensões que podem ser gerados, pelo contraste das faixas etárias dos trabalhadores de certas organizações.

Neste contexto, a forma de discriminação que irá ser abordada nesta dissertação, refere-se à discriminação com base na idade, ou idadismo, que, segundo Abraham et al. (2011b), representam uma das tensões mais frequentes. Os autores afirmam que, quando as pessoas estão a discriminar alguém pela idade, estão a categorizar essa pessoa como demasiado “jovem” ou “velha”, fazendo, ao mesmo tempo, deduções acerca das suas competências e capacidades. Entendemos então a importância de analisar este fenómeno que, de acordo com North e Fiske (2012), é menos investigado na literatura que outras perceções de categorias sociais, como o racismo e o sexismo.

A influência do envelhecimento da força laboral nas organizações, foi também estudada por Feyrer (2002), que salienta a importância dos trabalhadores mais velhos para a produtividade, constatando que uma economia que possua um número significativo de trabalhadores mais velhos, destacando o intervalo de idades entre 40 a 49 anos, irá ser consideravelmente mais produtiva. No entanto, a convivência de diferentes gerações no contexto de trabalho pode gerar atitudes discriminatórias e estereotipadas que, segundo Walker (1999), vão sendo cada vez mais frequentes nas organizações, sendo importante um papel de intervenção de certas unidades/departamentos na organização, como por exemplo, os Recursos Humanos.

Com base nestas afirmações, torna-se então relevante abordar o conceito de discriminação etária no contexto de trabalho que, de acordo com Shah e Kleiner (2005) ocorre quando um/a colaborador/a trata outro/a de maneira diferente, devido à sua idade. Dennis e Thomas (2007), definem o ambiente laboral como espelho das atitudes que fazem parte da sociedade em si, e realçam a importância de proteger os trabalhadores mais velhos. De facto, na literatura, existem vários trabalhos que reportam atitudes discriminatórias

relativamente a trabalhadores mais velhos (Chiu et al. 2001; Harris et al. 2018 e McLaughlin e Neumark 2022), no entanto, não existem evidências comparáveis no que toca à discriminação etária face aos trabalhadores mais jovens em contexto laboral, tornando-se pertinente a investigação do mesmo fenómeno, face a esta população-alvo. De facto, uma revisão sistemática de literatura feita por de la Fuente-Núñez et al. (2021) revelou que, apesar de existir investigação de discriminação etária e dos seus determinantes e componentes psicológicas, são poucos os estudos que abordam diretamente a discriminação etária na população mais jovem.

Kessler et al. (1999) elaboraram um estudo numa amostra constituída por 3032 pessoas dos Estados Unidos, com idades compreendidas entre os 25 e os 74 anos, com o objetivo de estudar a relação entre a discriminação (prevalência, distribuição e perceção) e a saúde mental. Através dos resultados obtidos a partir desse inquérito nacional em larga escala, os autores descobriram que um terço da amostra do respetivo estudo experienciou, pelo menos uma vez na sua vida, uma situação que consideraram como discriminação. Para além do mais, a discriminação percebida ao longo da vida é significativamente mais alta na população mais jovem da amostra. Bratt et al. (2018), numa amostra recolhida através dos dados do European Social Survey abrangendo 56272 pessoas de 29 países, também realizaram um estudo com enfoque na população mais jovem. Mais especificamente, os autores pretenderam investigar a discriminação etária em pessoas situadas em faixas etárias mais novas, apesar de serem incluídas idades mais velhas, confirmando maior discriminação em função da idade nos indivíduos mais jovens. Perante estas conclusões, os autores realçam a importância de investigar este tópico ao longo da vida, não apenas nas idades adultas mais velhas, visto que se supõe, normalmente que as pessoas mais velhas são as que mais sofrem de discriminação.

Através dos estudos reportados na literatura, entendemos que a população mais jovem sofre de condições precárias. Destacando Feuerstein et al. (2017), os mesmos salientam as dificuldades que os jovens sentem no mundo do trabalho, nomeadamente em estágios profissionais, visto que muitos são mal pagos ou não auferem qualquer remuneração. Verick (2009), numa análise detalhada acerca das fragilidades financeiras dos jovens numa crise económica, salienta a falta de trabalho e aumento do desemprego, devido à recessão global depois da segunda Guerra Mundial, e, as suas repercussões para os jovens. O mesmo reforça que a população mais nova é de facto a mais afetada e a que sofre mais consequências negativas quando há quebras na economia. Sherk (2010) também sustenta

estas afirmações, destacando o desemprego como uma grande consequência do fenómeno da recessão, originando maior impacto num grupo-alvo em específico, a juventude. O autor salienta o ano de 2007, ano em que taxa de desemprego nos jovens entre 16 e 24 anos era de 11,8%, aumentando, 3 anos mais tarde, para 19,6%. Embora tenham sido referidos estudos acerca do fenómeno de discriminação etária na população mais jovem, verificamos que na literatura há ainda investigação mais focada no idadismo face aos mais jovens no contexto do trabalho. Destacando Raymer et al. (2017), os mesmos realizaram um estudo com uma amostra de 282 pessoas, todas de gerações diferentes: Millenials (geração de pessoas que nasceram entre 1981 e 1996 (Dimock, 2019)) ; Geração X (geração de pessoas que nasceram entre 1965 e 1980) e os Boomers, (geração de pessoas que nasceram entre 1946 e 1964 (Fry, 2016)). Todos os participantes completaram um inquérito, no qual tinham de classificar as competências profissionais de jovens trabalhadores, preencher uma escala de estereótipos entre gerações e partilhar exemplos de discriminação etária face aos mais jovens. Através dos resultados deste estudo, concluiu-se que: existe uma crença por parte de trabalhadores mais velhos de que há uma falha de competências profissionais nos trabalhadores mais jovens; mais de 30% dos jovens trabalhadores da amostra descrita já experienciou discriminação de idade e ainda, a maior parte da amostra dos trabalhadores mais velhos, 60% em específico, descreve negativamente colegas mais jovens. Nesta linha de investigação, Snape e Redman (2003), comprovam a discriminação de idade nos mais jovens e o seu impacto nas atitudes dos trabalhadores, num estudo que inclui ainda a análise das consequências deste tipo de comportamento para a própria organização. Numa amostra de 613 trabalhadores, com idades entre os 18 e os 63 anos de uma organização no Reino Unido, foram demonstrados alguns resultados através de um inquérito acerca das percepções de discriminação etária e as atitudes consequentes perante a organização. Primeiramente, são os trabalhadores mais jovens que percebem um sentimento de inferioridade na organização, devido à sua idade. Com efeito, isto leva a repercussões nos seus comportamentos na organização, nomeadamente no compromisso afetivo. De acordo com Sheldon (1971), o compromisso afetivo define-se como atitude que liga ou atribui a identidade de uma pessoa a uma organização. Mercurio (2015) acrescenta que o compromisso afetivo é uma componente essencial do compromisso organizacional. Adicionalmente, Mercurio (2015) sugere na sua discussão, que se deve ter em atenção as práticas laborais dos trabalhadores, pois podem impactar no desempenho dos colaboradores mais jovens. Assim sendo, destaca o investimento em práticas da área de

Recursos Humanos, como formação e desenvolvimento dos trabalhadores e promoção de suporte social no local de trabalho.

Embora o presente trabalho se foque na discriminação etária, nem sempre o idadismo se manifesta em comportamentos discriminatórios propriamente ditos. O idadismo tem sido conceptualizado enquanto atitude negativa com base na idade. Neste sentido, é importante referir o modelo tripartido das atitudes, citado por Freire e Fonte (2007), tendo por base três componentes: cognitiva (crenças e juízos inconscientes ou conscientes), afetiva (sentimentos e respostas fisiológicas) e comportamental (relacionada com os mecanismos que levam à vontade do indivíduo atuar). McMullin e Marshall (2001), associam o idadismo a dois principais elementos: ideologia e comportamento. Os mesmos autores referem que a ideologia está relacionada com crenças, atitudes e estereótipos negativos relativamente à idade. Esta afirmação vai ao encontro com o que está descrito no estudo de Gordon et al. (2020), que associa as atitudes e estereótipos a idadismo cognitivo. Já o elemento comportamental de McMullin e Marshall (2001), está associado à predisposição do indivíduo em ter uma atitude discriminatória, como a exclusão de certas pessoas ou desprezo, devido unicamente à sua idade.

Hilton e Hippel (1996) definem os estereótipos como crenças acerca de características, comportamentos e atributos de pessoas de determinado grupo. Estes autores também sugerem que estas atitudes estão dependentes do contexto, mais especificamente, que os estereótipos têm origem em diferentes ambientes, conduzindo a diferentes tipos de estereótipos. LaViolette e Silvert (1950) também defendem que os estereótipos surgem do contexto social e que contêm uma grande carga emocional. Gilmour (2015) acrescenta que as impressões que obtemos de outras pessoas se associam a um processo rápido e automático, havendo, frequentemente, atitudes estereotipadas subjacentes. Para além do mais, o autor realça as repercussões deste processo quando a pessoa apresenta um estímulo negativo, pois leva, conseqüentemente, ao aumento de estereótipos negativos. Os autores Krieglmeier e Sherman (2012) também sustentam estas afirmações, salientando a importância de compreender os processos que levam à formação de estereótipos nas primeiras impressões de outros. Assim sendo, os mesmos sugerem dois conceitos distintos: ativação do estereótipo e aplicação do estereótipo. A ativação do estereótipo ocorre quando nos deparamos com uma pessoa de um grupo já estereotipado o que, conseqüentemente, origina a ativação de estereótipos armazenados na memória. É um processo automático e rápido, ocorrendo sem o indivíduo ter consciência do mesmo

(Gilmour, 2015). Por outro lado, a aplicação do estereótipo explica-se pelo conceito em si, ou seja, a pessoa pratica o estereótipo, quando forma uma impressão sobre outro (Krieglmeyer & Sherman.,2012).

Através da literatura, entendemos que os estereótipos são muitas vezes baseados em pistas de idade, raça e género, sendo a referência principal as feições das pessoas. Estas afirmações são sustentadas por Mason et al. (2006), que realizaram um estudo acerca da relação entre o processamento visual de rostos e classificação desses mesmos rostos em grupos sociais armazenados na memória a longo prazo. Ou seja, os autores pretendiam avaliar se determinadas características nos rostos, como por exemplo a barba, se associaria à classificação de certos grupos-alvo, tendo-se como exemplo, masculino. Assim sendo, foram realizadas duas experiências com trinta participantes, em que os mesmos tinham de inferir julgamentos acerca de determinadas palavras. Foi avaliado se os perceptores categorizavam os rostos em categorias masculinas e femininas, e se adquiriam estereótipos apesar de pretenderem ignorar o respetivo estereótipo que surgia. Ao mesmo tempo, com o objetivo de distrair os participantes, surgiam algumas faces ao lado das palavras. Uma das conclusões dos autores associada a esta experiência, foi de que os participantes não conseguiam ignorar a presença das caras e que as mesmas, contribuíam para a ativação de estereótipos quanto ao género. O'Brien e colaboradores (2006) acrescentam que as pessoas têm mais probabilidade de experienciar discriminação se forem negativamente estereotipadas, em vez de positivamente. Com efeito, os autores salientam que a valência do estereótipo (positivo ou negativo), é vista como mais importante do que o estatuto da pessoa, no que toca à experiência da discriminação.

No que se refere aos tipos de estereótipos existentes na literatura, destacam-se os estereótipos descritivos, que, de acordo com Finkelstein et al. (2015), associam-se a características que nós achamos que uma pessoa ou grupo tem, por exemplo, os homens são vistos como mais agressivos e competitivos, enquanto as mulheres são vistas como gentis e carinhosas (Sullivan et al., 2022). Gill (2004) afirma que os indivíduos que quebrem estereótipos descritivos, podem gerar no outro uma resposta de surpresa, o que contrariamente acontece com estereótipos prescritivos, em que é gerada uma reação mais negativa.

Gill (2004) define os estereótipos prescritivos como estereótipos que retratam os padrões de comportamento a que os membros de um grupo devem aderir, a fim de evitar a rejeição

pela restante sociedade. Adicionalmente dá exemplos de estereótipos prescritivos focados no género como: as mulheres devem gostar de cuidar dos outros; os homens devem ser líderes fortes. Especificamente, realça os enviesamentos quanto ao género, os papéis do sexo masculino e do sexo feminino, afirmando que os estereótipos prescritivos predizem os enviesamentos quanto ao género, especialmente em indivíduos do sexo masculino quando se deparam com mulheres que desempenham funções vistas como mais masculinas. Heilman (2012) , numa revisão sistemática de literatura acerca das consequências dos estereótipos descritivos e prescritivos no contexto de trabalho e progressão de carreira da mulher, demonstra afirmações concordantes com as anteriormente referidas, acrescentando que estes enviesamentos de género provocados pelos estereótipos prescritivos, podem ter bastantes repercussões para a mulher no contexto de trabalho, nomeadamente um tratamento mais discriminatório e opiniões ou julgamentos mal formados. Entendemos então, através destas investigações, o destaque a duas componentes dos estereótipos de género, a descritiva e prescritiva.

A distinção destes dois estereótipos é muito importante, visto que, de acordo com Burgess e Borgida (1999), tem implicações para alguns acontecimentos na sociedade, sublinhando as desigualdades de género. Estes autores enfatizam um maior favoritismo em relação aos homens por parte da sociedade, o que origina tratamentos discriminatórios propositados a mulheres que violam os estereótipos prescritivos quanto ao género. Esta discriminação ocorre por parte do grupo dos homens, que, sentindo-se ameaçado, provoca estas reações negativas. As conclusões discutidas por estes autores, são coerentes com as de Schmitz et al. (2021), que evidenciam a grande influência dos estereótipos prescritivos visto que, envolvem um poder social por parte de um determinado grupo sobre outro. É também importante referir que, de acordo com Koenig (2018), que elaborou um estudo de comparação de estereótipos prescritivos em crianças e idosos (homens e mulheres), os estereótipos prescritivos podem ser positivos ou negativos. Koenig (2018) define os estereótipos prescritivos positivos, como atitudes desejáveis que um dos sexos é incentivado a ter, em comparação com o outro. Contrariamente, no que se refere aos estereótipos prescritivos negativos, são comportamentos indesejados que um dos sexos é incentivado a evitar, em comparação com o outro. Prentice e Carranza (2002), dão alguns exemplos do sexo feminino masculino que podemos aplicar a estas definições. No que toca ao sexo feminino, as mulheres devem ser carinhosas e sensíveis (estereótipo prescritivo positivo) e devem evitar ser rebeldes e teimosas (estereótipo prescritivo

negativo); no sexo masculino, os homens devem ser independentes e assertivos (estereótipo prescritivo positivo) e evitar procurar aprovação e serem emocionais (estereótipo prescritivo negativo).

Através da literatura disponível, compreendemos que os estereótipos prescritivos não estão apenas presentes no género. Rudman et al. (2012), ao abordarem a temática da chamada raça, negam a possibilidade de os estereótipos raciais serem apenas descritivos, visto que envolvem reações fortes e negativas. Com efeito, os autores sugerem que este tipo de atitudes implica estereótipos prescritivos. Porém, existem outros autores na literatura que se focam na investigação de grupos raciais.

Berdahl e Min (2012), exploraram a ideia de que os estereótipos raciais são mais do que meramente descritivos; também transmitem atitudes sobre como os grupos raciais são e se devem comportar, apesar das suas diferenças. Analisaram estereótipos descritivos e prescritivos dos Asiáticos de Leste na América do Norte, de acordo com determinadas dimensões como a competência, sociabilidade e dominância, e também as repercussões no contexto organizacional da violação destes estereótipos. Os autores concluíram então que existem de facto, estereótipos raciais prescritivos e, para além disto, os asiáticos de Leste são caracterizados como não-dominantes. Com efeito, afirmam que os estereótipos raciais prescritivos, tais como "os Asiáticos do Leste não são dominantes e por isso não representam qualquer ameaça" e "os Asiáticos do Leste que são dominantes estão fora de linha", podem causar preconceitos para com os mesmos, através de processos de protecção do ego ou de auto-estima. Por fim, o estudo demonstra que os estereótipos raciais dos asiáticos de Leste na América do Norte são tanto descritivos como prescritivos, e sugere que este fator mantém os asiáticos de Leste em posições organizacionais de baixo nível hierárquico e papéis sociais desfavoráveis no trabalho.

A literatura sobre estereótipos prescritivos tem-se focado sobretudo no sexismo ou racismo, com conclusões que poderão ser consideradas também para o idadismo. Nelson (2005), numa revisão sistemática acerca do idadismo, afirma que a investigação se tem focado bastante em temáticas como o racismo e sexismo, mas sabe-se relativamente pouco sobre estereótipos baseados na idade.

Com base no que foi anteriormente referido, torna-se relevante discutir os estereótipos baseados na idade nos mais velhos, abordando especificamente os estereótipos prescritivos. North e Fiske (2013) desenvolveram uma escala a três fatores, focada em

ideias prescritivas de discriminação etária, com base em quatro estudos, tendo um total de 2010 participantes, de diferentes idades. Os autores concluíram então que as expectativas prescritivas relativamente às pessoas mais velhas dividem-se em três categorias distintas: Sucessão, Consumo e Identidade. Relativamente à primeira categoria, os autores explicam que o conceito de sucessão deriva de perspetivas de posses invejáveis e posição social. A maioria do poder da sociedade é detida por pessoas de meia-idade, mas as possibilidades das pessoas mais jovens dependem praticamente do afastamento da geração mais velha. No fundo, o ponto fulcral da definição de Sucessão, está relacionada com a perspetiva de que os adultos mais velhos têm de se afastar e ceder bens ou oportunidades aos mais novos. Estas afirmações são concordantes com o que retrata a literatura, na qual se destaca Dychtwald et al. (2004), que alegam que os trabalhadores mais velhos, a partir dos 55 anos, recebem menos formação do que os trabalhadores mais jovens - provavelmente porque os empregadores preveem que os trabalhadores mais velhos irão (ou deverão) reformar-se em breve.

No que toca aos estereótipos prescritivos de consumo, North e Fiske (2013) associam-nos à ideia do esgotamento passivo dos recursos que são actualmente partilhados. Baseiam-se no pensamento de que os idosos abusam dos recursos sociais que lhes são fornecidos. O abuso dos idosos é caracterizado por conflitos relativos aos recursos públicos (tais como cuidados de saúde) e espaços partilhados. Dito de outra forma, partilhar o consumo de recursos sociais implica esperar até que todos tenham tido a sua satisfação. Isto pode gerar bastante preocupação para os mais idosos, visto que são entendidos como não competentes e de baixo estatuto (North e Fiske, 2015). No entanto, é importante salientar que as gerações mais jovens estão preocupadas com o facto dos benefícios auferidos pelas gerações mais velhas, se esgotarem antes de chegar a sua vez, especialmente nas áreas da Segurança Social e cuidados de saúde (Pew Research Center, 2011).

Por fim, a última categoria de estereótipos prescritivos identificada por North e Fiske (2013), a Identidade, envolve recursos que são mais simbólicos do que propriamente materiais, associando-se a uma ideia de oposição de indivíduos mais velhos que participam em atividades que são tipicamente apenas para pessoas mais jovens. Schoemann e Branscombe (2011), sustentam estas afirmações, constatando que adultos mais velhos, ao tentarem parecer mais novos, tendo-se como exemplo interesse em cirurgias plásticas ou comportamentos relacionados com uso de drogas, são percebidos

de forma negativa pelos mais jovens. Isto porque, citando os mesmos autores, estão a atravessar as fronteiras do grupo etário estabelecido - uma consequência impulsionada por uma perceção de ameaça à identidade social centrada na juventude.

Compreendemos então, que relativamente à temática dos estereótipos prescritivos, existe ainda alguma literatura focada na geração mais velha. Contudo, o tema da presente dissertação irá incidir sobre os estereótipos prescritivos nas gerações mais novas, no contexto organizacional. Esta temática irá ser explorada, especificamente em jovens que se situam na fase inicial de carreira profissional, que, de acordo com os autores Darcy et al. (2012), correspondem às idades entre 18 e 29 anos; apesar deste estudo ter sido efetuado na Irlanda, pode considerar-se que esta faixa etária é compatível com a de Portugal. Com base no que foi referido anteriormente, a análise da literatura centrar-se-à em estudos com enfoque nesta população-alvo, sendo que o intervalo de idades irá ser dos 18 aos 30 anos.

Destacam-se os autores Schmitz et al. (2021), e o seu projeto Age at Work, financiado pela Fundação Francisco Manuel dos Santos. O projeto teve como principal finalidade, identificar, compreender e testar os estereótipos prescritivos de idade existentes em Portugal no contexto organizacional, e o seu impacto nos trabalhadores quer mais jovens, quer mais velhos, com particular enfoque nos mais jovens. Os autores criaram e validaram a escala WAYS (Workplace Ambivalent Youngism Scale), específica para estereótipos de idade prescritivos em relação aos trabalhadores mais jovens. Foram utilizadas perguntas abertas para produzir itens, para avaliar a invariância das medições, testar a validade convergente e divergente, e explorar a estrutura dos factores da escala, utilizando uma abordagem culturalmente descentrada, ou seja, adaptada a mais do que uma cultura. Foram feitos três estudos sobre uma amostra de um total de 1638 participantes quer dos Estados Unidos da América, quer de Portugal. O primeiro estudo, teve como objetivo identificar estereótipos prescritivos face a jovens trabalhadores, sendo pedido aos participantes para responderem a questões de resposta aberta acerca de expectativas baseadas na idade. Tenha-se como exemplo a pergunta: “Como é que é suposto os trabalhadores mais novos se comportarem?”. Através de uma análise temática, foram identificados os seguintes temas: Aceitação de estatuto inferior; Aceitação de tarefas menores; Competência tecnológica; Profissionalismo; Abertura para a aprendizagem; Vitalidade; Lealdade; Pensamento não-tradicional e, por último, iniciativa. Foi então criada uma escala com itens para cada um destes temas. Nessa fase, foi considerado um

conjunto de 60 itens para escala. Posteriormente, no segundo estudo, deu-se continuidade às evidências demonstradas no anterior e efetuou-se uma análise fatorial exploratória ao conjunto de 60 itens gerados. Os participantes tinham que manifestar a sua concordância com as frases apresentadas. Tenha-se como exemplo: “Os trabalhadores mais jovens, especialmente, devem mostrar respeito para com os colegas mais velhos”. Com efeito, os mesmos escolhiam uma opção de 1 (discordo fortemente) a 6 (concordo fortemente). Foram reunidos itens associados a respetivas temáticas como: Respeitar os trabalhadores mais velhos e Aceitação e seguimento da hierarquia organizacional, que, mais tarde, foi denominada de Aceitação e respeito à hierarquia. A medida final consistiu em 26 itens, em oito factores. Por fim, no último estudo, foi feita uma análise fatorial confirmatória, para validar os resultados. Foi ainda também testada a validade convergente e divergente, assim como a invariância da medição. Os participantes foram então convidados a preencher a Escala WAYS, de 26 itens e oito subescalas. Foram feitas algumas alterações, tendo a escala final 25 itens, 3 factores de segunda ordem e oito factores de primeira ordem, suportando empiricamente as categorias abrangentes que tinham sido teorizadas. Os factores de primeira ordem são: Aceitação e respeito a hierarquia; Consciência de inexperiência e aceitação de tarefas subordinadas; Provar pertencer à organização; Lealdade perante a organização; Competências tecnológicas: Atitude dinâmica face ao trabalho; Criatividade e Desempenho de um papel ativo. Já os factores de segunda ordem são: Humildade Deferência; Lealdade - Pertença e Inovação-Vitalidade.

As expectativas ambivalentes que as pessoas têm de trabalhadores mais jovens são retratadas por estas três categorias de estereótipos prescritivos; por um lado, espera-se que os trabalhadores mais jovens aceitem o seu estatuto social inferior, por outro lado, espera-se que os trabalhadores mais jovens demonstrem traços tipicamente associados a grupos de estatuto mais elevado (por exemplo, certas competências).

Tal como estabelecido anteriormente, a presente dissertação tem como objetivo, analisar o estereótipo prescritivo de Atitude dinâmica face ao trabalho, que corresponde à dimensão “inovação-vitalidade” e o estereótipo prescritivo correspondente à dimensão “lealdade-pertença à organização” na escala WAYS e a sua relação com a variável equilíbrio trabalho-vida. De acordo com os autores, este estereótipo prescritivo está relacionado com a ideia de que os jovens devem ser resistentes e recuperar rapidamente após momentos longos de trabalho, mantendo-se energeticamente ativos e rápidos, no desempenho das tarefas que lhes são atribuídas. Adicionalmente, o estereótipo prescritivo

de lealdade-pertença à organização, baseia-se na ideia de que os trabalhadores mais jovens devem ser leais à organização, estabelecendo um compromisso a longo-prazo e desempenhando as tarefas consoante as prioridades e necessidades da mesma. Neste sentido, a variável do equilíbrio trabalho-vida, é uma variável importante a ser estudada, na medida em que pode trazer uma consciencialização nas organizações face aos estereótipos existentes e implementarem medidas que promovam a conciliação entre a vida profissional e pessoal (Hampson.,2018). O equilíbrio trabalho-família, como descrito no seu próprio nome, é um conceito associado à conciliação entre a esfera pessoal e profissional de um determinado indivíduo, assim sendo, o indivíduo consegue manter o seu estilo de vida, sem comprometer as suas tarefas laborais (Meenakshi et al., 2013). Com efeito, demonstra a existência de um domínio pessoal que é relevante e deve ser considerado por parte das organizações em relação a trabalhadores mais jovens.

No que toca ao conceito de equilíbrio trabalho-vida, Guest (2002), é uma abreviatura para trabalho e o resto da vida. No entanto, o mesmo destaca que esta temática é muito complexa, existindo uma necessidade de operacionalizar o que significa o trabalho e o que há fora dele. O autor dá um exemplo para o conceito de “vida”, associando a atividades fora do trabalho e acrescenta que a vida familiar é apenas um aspeto da vida fora do trabalho. Sirgy e Lee (2018) complementam esta definição, afirmando que o conceito pode ser descrito como um envolvimento em papéis, tanto dentro do trabalho, como fora do trabalho, que leva, a um sentimento de felicidade tanto no domínio do trabalho, como na vida fora do mesmo. Por fim, é importante salientar Khateeb (2021). O mesmo, destaca a comparação deste conceito com o termo equilíbrio trabalho-família. Este autor reforça então, outros papéis que o equilíbrio trabalho-vida engloba, como: comunitário, social e religioso.

De acordo com Frone e Yardley (1996), as mudanças demográficas que ocorreram na sociedade, impactaram na composição dos trabalhadores nas organizações. Tenha-se como exemplo, o aumento do número de mulheres no contexto de trabalho e de famílias monoparentais que, conseqüentemente, tornam a força de trabalho muito mais diversificada, o que obriga os trabalhadores a encontrar um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar (Bulger et al.2007; Bjorklund, 1992; Ramu, 1987; Rout et al, 1999; Smith & Gardner,2007). Guest (2002), na sua revisão sistemática de literatura, acrescenta que a intensidade do trabalho também aumentou. O autor, salienta dados provenientes do Reino Unido, que demonstram que nos últimos 10 anos, o número de horas de trabalho

aumentou, superando as 48 horas, o que leva, conseqüentemente, a sentimentos de pressão e exaustão por parte do indivíduo. Assim sendo, todos estes fatores contribuem para uma redução de tempo para a família ou para atividades fora do trabalho, que induzem a sensação de desequilíbrio na vida do indivíduo. Ötken e Erben (2013) também concordam com estes fatores, afirmando que a ideia de equilíbrio trabalho-vida deriva das obrigações de uma pessoa para com a sua família e o seu trabalho e que podem entrar em conflito. Os autores também destacam os múltiplos papéis que um indivíduo pode desempenhar na sociedade atual, incluindo os de esposa, filha, mãe, pai, empregado, amigo, e marido, o que originará, inevitavelmente tensão entre as exigências destes vários encargos.

O equilíbrio trabalho-vida pode trazer conseqüências positivas no domínio da saúde mental. Marks and MacDermid (1996), num estudo acerca desta temática, demonstram que uma pessoa que consiga manter equilíbrio em todas as dimensões da sua vida terá um melhor desempenho nos testes relacionados com auto-estima e em outros marcadores de bem-estar, ao mesmo tempo que terá uma pontuação mais baixa nos testes relacionados com depressão. Para além do mais, o equilíbrio trabalho-vida pode ter também um impacto positivo no contexto organizacional, mais especificamente, aumenta o desempenho organizacional, a felicidade no trabalho, e a lealdade para com a organização (Allen et al., 2000).

No que se refere às perspetivas teóricas deste conceito, o equilíbrio trabalho-vida compreende uma variedade de formulações, filosofias, políticas, e práticas, cobrindo uma vasta gama de tópicos (Khateeb.,2021). Zedeck e Mosier (1990), com base na literatura existente acerca deste tema, destacam cinco modelos principais, que resumem as bases teóricas subjacentes ao equilíbrio trabalho-vida.

O primeiro modelo refere-se à teoria de spillover. Staines (1980), numa revisão sistemática de literatura acerca das atividades dentro e fora do trabalho, aborda especificamente o conceito de spillover. De acordo com o autor, associa-se a uma correlação entre o que acontece no trabalho e em casa, de modo que o prazer no trabalho leva à felicidade em casa. Ou seja, o contexto de trabalho pode influenciar o contexto fora do trabalho e vice-versa, de forma positiva ou negativa. Estas afirmações vão ao encontro da investigação de Fisher-McAuley et al. (2003), que dividem o conceito de equilíbrio trabalho-vida em três dimensões, destacando-se neste modelo, melhoria do trabalho-vida

peçoal, sendo que esta dimensão tem em conta tanto o progresso na vida peçoal, como profissional. O segundo modelo, a teoria da compensação, também definida por Staines (1980), que afirma que qualquer necessidade ou gratificação que possa faltar numa área, pode ser compensada noutra.

Já a teoria da segmentação, definida por Evans e Bartolomé (1984), representa o terceiro modelo, postulando que um indivíduo pode ser bem-sucedido, tanto no ambiente de trabalho, como num ambiente familiar sem qualquer impacto do outro. Por outras palavras, o contexto de trabalho e o que está fora dele, não se influenciam mutuamente. Zedeck e Mosier (1990) acrescentam que os dois ambientes podem coexistir, mas estão, em toda a atualidade, afastados um do outro. O indivíduo é capaz de se separar adequadamente destes dois contextos, graças à divisão do tempo, do lugar e da função. Evans e Bartolomé (1984), também desenvolvem a teoria referente ao quarto modelo, a teoria instrumental. Esta teoria sugere que, um ambiente serve como um instrumento para obter algo do outro ambiente. Por exemplo, os resultados bem-sucedidos do trabalho, facilitam uma vida familiar feliz e dão acesso a alguns dos prazeres da vida.

O último modelo, a teoria do conflito, sugerida por Greenhaus e Beutell (1985), sugere que não podemos separar os dois contextos. Isto porque, os dois cenários têm normas e expectativas diferentes, a felicidade ou o sucesso num ambiente, compromete o outro. O conflito surge quando as exigências de um papel sobre o seu tempo, energia, e a sua participação tornam difícil cumprir as exigências de outro e vice-versa. Neste sentido, salientam-se as restantes dimensões defendidas por Fisher-McAuley et al. (2003), que se referem à interferência da vida peçoal no trabalho, e interferência do trabalho na vida peçoal.

O conceito de equilíbrio trabalho-vida desperta interesse em todas as pessoas com uma carreira profissional, visto que ajuda a refletir acerca dos aspetos da vida na sua globalidade (Delecta., 2011). No entanto, através das afirmações de Darcy et al. (2012), entendemos que os pais trabalhadores têm recebido, na literatura e na prática, a maior parte da atenção até à data, sendo que os investigadores excluem outros grupos para os respetivos estudos. Assim sendo, os mesmos autores decidiram explorar os efeitos do equilíbrio trabalho-vida numa amostra bastante diversificada de trabalhadores, tendo em consideração mais grupos do que apenas pais trabalhadores. Especificamente, os autores pretenderam compreender se o equilíbrio trabalho-vida é afetado por diferentes

anteriores e como acontece, uma vez que estes têm influência em várias fases da carreira que são identificadas por categorias etárias separadas. Uma amostra de 729 empregados de 15 organizações na República da Irlanda, foi utilizada para o estudo. Independentemente de serem pais, homens e mulheres são ambos tidos em conta em cada uma das quatro fases da carreira. Os 18 a 29 anos representam a fase inicial da carreira, os 30-39 anos representam a fase de desenvolvimento da carreira, os 40 a 49 anos representam a fase de consolidação da carreira, e os 50 e mais anos representam a fase de pré-reforma da carreira. Os resultados indicam que o equilíbrio trabalho-vida, é uma preocupação dos trabalhadores em todas as fases da carreira, e não se limita aos pais com filhos pequenos. Os autores salientam um ponto bastante importante, acerca dos trabalhadores da fase inicial de carreira. Ao tentarem estabelecer-se num ambiente organizacional, é frequentemente tentador conceber os trabalhadores nas fases iniciais e emergentes da sua carreira como estando mais imersos no seu trabalho. Contudo, os autores demonstram que, independentemente de estarem no início das suas carreiras ou mesmo perto da sua conclusão, todos os trabalhadores pretendem alcançar o seu equilíbrio trabalho-vida.

Richert-Kazmierska e Stankiewicz (2016), decidiram também investigar a relação entre as idades dos trabalhadores de uma determinada organização na Finlândia e o equilíbrio trabalho-vida. A finalidade do estudo, foi fornecer respostas para as seguintes questões: Se a idade de um trabalhador afeta a forma como avalia o seu equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e, se a sua idade afeta a forma como classifica as ações que o seu empregador toma para apoiar o seu equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada. Os resultados demonstraram que é menos provável que os trabalhadores mais velhos concordem que todos os trabalhadores têm as mesmas possibilidades de beneficiar de soluções flexíveis concebidas para assegurar a manutenção do equilíbrio trabalho-vida. Os trabalhadores mais velhos são mais propensos a conseguir manter o equilíbrio trabalho-vida, comparando com os trabalhadores mais novos. Para além do mais, apenas 36% dos participantes, numa amostra de 500 trabalhadores, concordaram que todos têm igual oportunidade de beneficiar de soluções flexíveis para manter o equilíbrio trabalho-vida.

Perante estes factos, entendemos existem vários estudos que investigam os estereótipos prescritivos de género e de raça nas organizações (Berdahl e Min., 2012; Burgess & Borgida.,1999; Heilman.,2012; Koenig.,2018;Prentice & Carranza.,2002; Rudman et

al.,2012). Com base na investigação feita por Schmitz et al. (2021), entendemos que é necessário o enfoque aos trabalhadores mais jovens e apelar à sensibilização das organizações perante este grupo etário, de modo a que o mesmo não sofra algum tipo de consciência penalizadora pela sua idade. Assim sendo, propõem-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: A situação de equilíbrio trabalho-vida está positivamente relacionada com a decisão de gestão, sendo a decisão mais penalizadora para o trabalhador mais jovem.

Esta hipótese baseia-se na ideia de que os indivíduos podem considerar e avaliar os trabalhadores mais jovens de maneira diferente que os trabalhadores de meia idade, como consequência dos estereótipos prescritivos de idade.

A hipótese é sustentada por investigações anteriores, realçando-se o trabalho de Patient et al. (2021), que demonstram a existência de estereótipos prescritivos de idade em contexto organizacional em relação a trabalhadores de grupo etário mais jovens, sendo associados a características como inexperiência, vitalidade e lealdade à organização. Consequentemente, espera-se que as decisões dos indivíduos sejam influenciadas por estes fatores, resultando de decisões menos favoráveis para os trabalhadores mais jovens.

Hipótese 2: A perceção de equilíbrio trabalho-vida medeia a relação entre a situação de equilíbrio trabalho-vida e a decisão de gestão.

A hipótese consiste na perceção que as pessoas têm acerca do equilíbrio trabalho-vida e como pode afetar as suas decisões em contexto organizacional.

O equilíbrio trabalho-vida pode envolver vários papéis que o indivíduo assume no seu quotidiano (Sirgy e Lee.,2018). Com efeito, a idade e a fase de carreira de um trabalhador pode ter influência na forma como as pessoas percecionam o equilíbrio entre trabalho-vida (Richert-Kazmierska e Stankiewicz .,2016). Destacando os trabalhadores mais jovens, a perceção do equilíbrio trabalho-vida dos indivíduos em

relação a trabalhadores deste grupo etário, pode ser influenciada por expectativas destacadas por Patient et al. (2021), de disponibilidade e flexibilidade. Por outro lado, os indivíduos podem percecionar o equilíbrio trabalho-vida nos trabalhadores de meia-idade de forma diferente, por terem, normalmente, responsabilidades e prioridades associadas à família ou a terceiros (Darcy et al., 2012).

Hipótese 3: O estereótipo prescritivo de idade de lealdade-pertença medeia a relação entre a situação de equilíbrio trabalho-vida e a decisão de gestão.

As expectativas que as pessoas têm face aos trabalhadores mais jovens podem ser refletidas numa das três categorias desenvolvidas em relação aos estereótipos prescritivos: Lealdade-Pertença à organização. Este estereótipo baseia-se na ideia de que os jovens devem ser leais à organização, privilegiando os seus interesses e prioridades e estabelecendo um compromisso a longo prazo com a mesma (Patient et al., 2021). A situação equilíbrio trabalho-vida pode ter influência na formação destes estereótipos, dado que os indivíduos podem relacionar o estereótipo prescritivo de Lealdade-Pertença à organização com a capacidade de alcançar um equilíbrio aceitável entre as necessidades organizacionais e a vida pessoal.

Com efeito, a hipótese apresentada refere que a situação equilíbrio trabalho-vida tenha um efeito significativo na decisão de gestão, através da mediação do estereótipo prescritivo de lealdade-pertença, esperando-se que o mesmo estereótipo influencie a tomada de decisão.

Hipótese 4: O estereótipo prescritivo de vitalidade-inovação medeia a relação entre a situação equilíbrio trabalho-vida e a decisão de gestão.

Através das investigações de Smichtz et al. (2021), compreende-se que o estereótipo prescritivo de idade de vitalidade-inovação face aos trabalhadores mais jovens, traduz-se na perspectiva de que os trabalhadores mais jovens devem encarar as atividades laborais com entusiasmo, realizando-as rapidamente e com facilidade, esperando-se também que recuperem imediatamente de períodos de trabalho mais desafiantes.

A hipótese sugere que a situação equilíbrio trabalho-vida impacte significativamente na decisão de gestão, através da mediação do estereótipo prescritivo de idade de vitalidade-inovação, dado que os indivíduos podem associar o estereótipo de energia e pouco cansaço por parte dos trabalhadores mais jovens, com a capacidade de conseguirem um equilíbrio satisfatório entre a esfera profissional com a vida pessoal.

Hipótese 5: A idade dos participantes modera a relação entre a situação equilíbrio trabalho-vida e a decisão de gestão, bem como a relação entre os estereótipos prescritivos de idade e a decisão de gestão.

Esta hipótese sugere que a idade dos indivíduos pode desempenhar um papel importante na maneira como a situação equilíbrio trabalho-vida e os estereótipos prescritivos de idade afetam a tomada de decisão em contexto organizacional. Assim sendo, visa a compreender se diferentes faixas etárias podem ter uma percepção diferente do que se compreende não só de equilíbrio trabalho-vida como também dos estereótipos prescritivos de idade referidos, podendo estes aspetos terem uma influência diferenciada em grupos etários distintos. Adicionalmente, é pretendido compreender se estes aspetos podem afetar a tomada decisão.

Tendo por base as hipóteses apresentadas, a Figura 1.1 representa o modelo de investigação do presente estudo. No próximo capítulo, será apresentada a abordagem metodológica utilizada para a análise do mesmo.

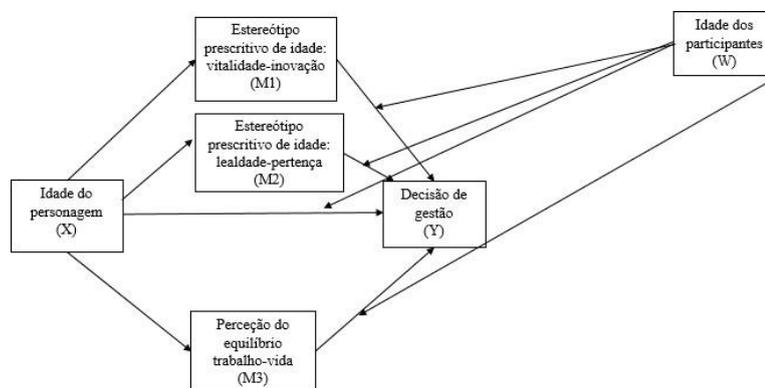


Figura 1.1. Modelo conceptual de Investigação

CAPÍTULO II

Abordagem metodológica

A metodologia utilizada para a minha dissertação, está associada a uma abordagem quantitativa. De acordo com McCusker and Gunaydin (2015), a metodologia quantitativa tem como função principal medir algo, focando-se em questões de quantificação. Dalfovo et al. (2008) complementam esta afirmação, salientando os procedimentos associados a este tipo de metodologia. Assim sendo, Dalfovo et al. (2008) afirmam que após escolhida a temática pretendida, são desenvolvidas hipóteses acerca da mesma que, posteriormente, irão ser aceites ou rejeitadas, consoante a informação traduzida nos dados numéricos recolhidos.

A recolha de dados do estudo, foi feita através de um questionário, sendo o instrumento mais conhecido da abordagem quantitativa, permitindo uma recolha de dados mais acessível e ágil, por ser constituído por perguntas codificadas (Landim et al., 2006) desenvolvido na plataforma *Qualtrics Survey Software*.

No que se refere à amostra, de acordo com Martínez-Mesa et al. (2016) baseia-se num número restrito de participantes selecionados a partir da população-alvo. Martínez-Mesa et al. (2016) destacam também dois tipos de amostra que podem ser utilizadas em investigação: amostra probabilística e não probabilística. A amostra probabilística refere-se a uma amostra em que a seleção dos participantes é aleatória, sendo que todos os indivíduos têm igual probabilidade de fazerem parte da mesma (Freitas et al., 2000). Por outro lado, na amostra não probabilística, os indivíduos não têm a mesma probabilidade de participar num estudo, dado que a seleção não é aleatória (Baltes e Ralph., 2022). Quick and Hall (2015), abordam dois tipos de amostragem não probabilística, amostragem de conveniência e bola de neve.

O tipo de amostra que foi utilizada para esta dissertação, trata-se de uma amostra não probabilística por conveniência. Quick and Hall (2015) afirmam que, na amostragem por conveniência, recorre-se a um grupo de possíveis participantes facilmente acessível ao investigador. Elliott e Valliant (2017) acrescentam que o desenho da amostra de

conveniência não é de carácter formal, sendo que o objetivo principal é recolher participantes de uma forma simples. Dado que sou uma utilizadora ativa de redes sociais como Instagram, Facebook e LinkedIn, consigo contactar um número considerável de pessoas e reunir um número de participantes significativo, justificando a escolha da amostra não probabilística de conveniência para o estudo em questão.

O questionário iniciou com o consentimento informado (Anexo A), enfatizando a participação voluntária do indivíduo e o anonimato dos seus dados, reforçando que os mesmos apenas iriam ser usados para fins estatísticos do estudo. Ademais, continha também a duração do preenchimento do questionário, aproximadamente 8 minutos e o contacto do responsável, com o objetivo de esclarecer a posteriori alguma dúvida ou questão que tenha surgido acerca do estudo. De seguida, foram feitas questões de carácter sociodemográfico, para o participante dar continuidade às suas respostas (Anexo B). Posteriormente, foram colocadas as perguntas relacionadas com as variáveis do estudo (Anexos E, F G e H) e com o motivo das escolhas dos participantes (Anexo I) e, no final do questionário, foram também feitas algumas perguntas de carácter sociodemográfico (Anexo J), tendo posteriormente sido explicado o objetivo principal do estudo e respetivas variáveis incluídas, bem como o motivo das perguntas colocadas (Anexo M). Adicionalmente, foi também feita uma verificação de manipulação no final do questionário (Anexo L).

O estudo principal envolvia um cenário acerca de uma situação de equilíbrio trabalho-vida que pudesse fazer sentido para as faixas etárias em análise (Anexos C e D). Assim, foi realizado um pré-teste para apoio à criação do cenário.

2.1. Pré teste

Foi realizado um pré teste com o objetivo de compreender as atividades fora do trabalho típicas dos diferentes grupos etários de trabalhadores, para serem usadas no estudo principal. Este pré teste, baseou-se num inquérito desenvolvido na plataforma Qualtrics Survey Software que, posteriormente, foi divulgado nas redes sociais (e.g., LinkedIn, Instagram, Facebook e Whatsapp), tratando-se de uma amostra não-probabilística de conveniência. Não foi incluído um critério de exclusão específico, visto que o propósito deste pré teste era obter uma perceção geral da população acerca das atividades mais comuns dos diferentes grupos etários. Assim sendo, os participantes da amostra podiam

ser estudantes, trabalhadores ou reformados. Para acederem ao estudo, foi dado um link aos participantes que os redirecionava para o inquérito em questão.

O questionário, primeiramente, continha um consentimento informado a explicar o seu objetivo e a sua duração, de aproximadamente 8 minutos. Adicionalmente, realçava a participação voluntária e confidencialidade das respostas, bem como o anonimato dos dados. Foi também apresentado um pequeno texto, de modo a clarificar as questões que iriam ser colocadas acerca das atividades, assim como o intervalo de idades que iria ser utilizado em cada grupo etário, para que a amostra do estudo pudesse ter uma referência quando respondesse às perguntas (Anexo N). Para o trabalhador mais jovem, foi utilizado de até aos 30 anos; para o trabalhador de meia-idade, dos 31 aos 49 anos e, por fim, para o trabalhador mais velho, a partir dos 50 anos.

De seguida, as perguntas estavam ordenadas por grupo etário, sendo que em primeiro lugar estavam as atividades associadas ao trabalhador mais jovem (Anexo O), posteriormente o trabalhador de meia idade (Anexo P) e, por último, o trabalhador mais velho (Anexo Q). Os participantes tinham de responder numa escala Likert de 5 pontos de “Nada típico” a “Muito típico”, em que medida consideravam que as atividades descritas se adequavam à idade dos respetivos trabalhadores. No final, foram também colocadas questões de carácter sociodemográfico (Anexo R). É importante referir que, o conjunto das 11 atividades demonstrado foi o mesmo para as diferentes faixas etárias, envolvendo as seguintes: “Fazer turismo, viajar”; “Atividades de associativismo (fazer parte de clubes)”; “Trabalho não pago (e.g ., cuidar de outros familiares além de filhos)”; “Trabalho não pago (e.g., cuidar dos filhos)”; “Trabalho não pago (e.g., tarefas domésticas)”; “Atividade Desportiva (e.g., Atletas Federados de alta competição)”; “Workshop fora do âmbito profissional (e.g.,cozinhar; fotografia; cerâmica); “Hobbies (e.g., cozinhar; cerâmica; fotografia”; “Fazer formação relevante para a profissão”; “Atividades físicas para bem-estar geral (e.g., Pilates; Boxe)” e, “Responsabilidades fora do âmbito profissional (e.g., Coordenação de equipas de voluntariado). Estas atividades foram desenvolvidas com base em revisão de literatura (p.ex. Coatsworth et al.,2005 & Ihle et al., 2005 Vilhelmson et al., 2018), e observação.

A recolha de dados ocorreu num período de aproximadamente de 1 semana (de 25 de Janeiro de 2023 a 2 de Fevereiro de 2023) e teve um total de 147 respostas.

2.1.2. Participantes

Dos 147 participantes que responderam, foram contadas 100 respostas, dado que os restantes participantes não estavam a trabalhar, impactando significativamente nos resultados. Dos 100 participantes, com idades compreendidas entre os 19 e os 72 anos, 76 são do sexo feminino (76.0%) e 24 (24.0%) são do sexo masculino. No que toca ao grupo etário em que se posicionam, 26 consideram-se trabalhadores mais jovens, 37 posicionam-se no grupo etário de meia idade e 37 posicionam-se no grupo etário mais velho.

2.1.3. Resultados

Após a recolha de dados, os resultados foram analisados no software *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*, versão 27. Para o estudo em questão, foi utilizado o teste estatístico ANOVA a 2 fatores, com o objetivo de compreender diferenças entre os diferentes grupos.

É importante salientar que, o enfoque dos resultados incidiu sobre os trabalhadores mais jovens e de meia idade, visto que eram os grupos etários mais relevantes para a recolha de dados final. Assim sendo, entendemos que existem diferenças estatisticamente significativas no que diz respeito à atividade de “Associativismo”, ($F(4,94) = 2.597, p = .041$), sendo mais típica em trabalhadores jovens ($M = 3.36; DP = 1.087$), comparativamente com os trabalhadores de meia idade ($M = 3.16; DP = .997$). Adicionalmente, no que toca à atividade de “Trabalho não pago (e.g., tarefas domésticas)”, também existem diferenças estatisticamente significativas”, ($F(4,93) = 2.671, p = .037$), sendo que os participantes consideram uma atividade mais típica de trabalhadores de meia idade ($M = 4.17; DP = 0.850$), contrastando com os trabalhadores mais jovens ($M = 2.84; DP = 1.080$). A “Atividade Desportiva (e.g., Atletas Federados de alta competição)” apresentou diferenças, relativamente aos grupos etários já anteriormente referidos (jovem e meia idade), ($F(4,93) = 3.669, p = .008$), associado, por parte da amostra, a trabalhadores mais jovens ($M = 3.65; DP = 1.043$), em relação aos trabalhadores de meia-idade ($M = 2.26; DP = 0.943$). Por fim, a atividade “Responsabilidades fora do âmbito profissional (e.g., Coordenação de equipas de voluntariado)” constata diferenças significativas entre trabalhadores mais jovens e de meia idade ($F(4,94) = 2.825, p = .029$), apresentando evidências de ser mais típica em trabalhadores de meia idade ($M = 3.16; DP = 0.955$), em contraste com os trabalhadores

mais jovens ($M=2.81$; $DP=0.907$). Não houve diferenças estatisticamente significativas entre os trabalhadores mais jovens e os de meia-idade no que diz respeito a actividades como "Fazer turismo, viajar", "Workshop fora do âmbito profissional (por exemplo, cozinhar; fotografia; cerâmica)", "Hobbies" (por exemplo, cozinhar; cerâmica; fotografia) e " Trabalho não pago (e.g ., cuidar de outros familiares além de filhos)", tendo os participantes no pré-teste considerado que eram típicas para ambos.

É importante realçar que foi escolhida uma das actividades típicas de ambos os grupos etários, de jovem e meia idade, para o cenário, mais especificamente, o " Trabalho não pago (e.g ., cuidar de outros familiares além de filhos)", depois de considerar os resultados em questão e decidir alterar apenas a idade na recolha final de dados. Esta escolha permitiu a realização de um cenário igualitário, realista e objetivo para ambas as idades.

2.2. Estudo Principal

2.2.1. Participantes

Dos 325 acessos ao link do estudo, foram consideradas apenas os dados das 171 pessoas que efetivamente responderam. Assim sendo, a amostra final do estudo foi então constituída por 171 participantes, sendo que 119 são do sexo feminino (69.6%) e 52 são do sexo masculino (30.4%) com idades compreendidas entre os 21 anos e os 65 anos, sendo a média de idades é de aproximadamente 34 anos. No que diz respeito ao posicionamento dos participantes relativamente aos grupos etários de trabalhador mais jovem (até aos 30 anos), trabalhador de meia-idade (dos 31 anos-49 anos) e trabalhador mais velho (a partir dos 50 anos), 110 participantes posicionam-se no grupo etário de trabalhador mais jovem (64.7%); 25 posicionam-se no grupo etário de trabalhador de meia-idade (14.7%) e 35 posicionam-se no grupo etário de trabalhador mais velho (20.6%). No que se refere à antiguidade na organização, a maior parte dos participantes está há menos de um ano na organização (37.4%), 63 situam-se no intervalo entre 1 ano a 5 anos na organização (36.8%), 9 no intervalo de 6 anos a 10 anos na organização (5.3%) e 35 estão há mais de 10 anos na organização (20.5%).

2.2.2 Instrumentos

Para cada uma das escalas apresentadas no questionário, foram calculados os alfas de *Cronbach*, de modo a garantir a consistência interna, considerando-se como aceitáveis valores acima de .70 (Sousa et al., 2020).

Foi utilizado um design de estudo experimental, *between-subjects*, com a idade manipulada em dois níveis: trabalhador jovem e trabalhador de meia-idade. Charness et al. (2011) define o design *between-subjects* como um desenho experimental em que cada participante é atribuído aleatoriamente a apenas um nível de uma condição experimental. Acrescentam ainda que este tipo de design permite comparar os comportamentos das pessoas em diferentes condições experimentais. A oportunidade de comparar dois grupos, uma vez que o questionário tem uma condição com dois níveis diferentes, torna claro o último fator mencionado como a principal justificação para a escolha deste tipo de desenho.

A componente experimental foi então representada por um cenário, contendo uma história acerca de um indivíduo chamado João, que trabalha numa empresa que está a necessitar de um colaborador que fique mais quatro horas após o horário laboral normal, de modo a dar apoio à mesma. No entanto, o João tem de levar um familiar a uma consulta muito cedo no dia seguinte, planeando sair a horas. Foi apresentado à amostra do estudo o mesmo cenário com apenas a idade do João alterada. Num cenário, o João tinha 47 anos e, noutro, tinha 25 anos, de forma a manipular a variável da idade. No final, o cenário referia também que havia outro colaborador disponível para realizar a tarefa: caso o cenário se centrasse no João de 25 anos, era mencionado que havia outro colaborador de 47 anos à disposição, e vice-versa.

2.2.3. Medidas

2.2.3.1. Concordância com a decisão (idadismo):

Foram colocadas três questões aos participantes acerca do grau de concordância em o João e o trabalhador adicional referido ficarem a realizar a tarefa. Para estas perguntas, foi utilizada uma escala Likert de seis pontos em que em que 1 significa “Discordo muitíssimo” e 6 “Concordo muitíssimo”. A medida final de concordância, correspondeu à concordância em que o João ficasse, relativa à concordância em que ficasse o outro trabalhador, operacionalizada pela diferença entre a pontuação de ambos, por subtração (“concordar que fique o João” - “concordar que fique o outro trabalhador”).

2.2.3.2. Estereótipo prescritivo de idade de Lealdade-Pertença à Organização e Estereótipo Prescritivo de idade de vitalidade-Inovação:

Para medir ambas as variáveis, foi utilizada a escala desenvolvida por Schmitz et al. (2021), a escala WAYS (Workplace Ambivalent Youngism Scale), designada para avaliar estereótipos de idade prescritivos relativamente aos trabalhadores mais jovens. A escala contém 25 itens, 8 fatores de primeira ordem, e 3 fatores de segunda ordem, dividindo-se em 3 constructos: Humildade – Deferência; Lealdade - Pertença e Inovação-Vitalidade.

Para medir o estereótipo prescritivo de vitalidade-inovação, foram utilizados os 13 itens da escala WAYS para esta dimensão, sendo a mesma avaliada por uma escala Likert de seis pontos em que 1 significa “Discordo fortemente” e 6 “Concordo fortemente”. Para este questionário foi utilizada também uma escala Likert de seis pontos em que em que 1 significa “Discordo muitíssimo” e 6 “Concordo muitíssimo”. O alfa de Cronbach para a amostra é .90.

Para medir o estereótipo prescritivo de lealdade-pertença, foram utilizados os 10 itens da escala WAYS para esta dimensão, tendo sido avaliada numa escala de Likert de seis pontos, com 1 a indicar "Discordo totalmente" e 6 a indicar "Concordo totalmente". O questionário também incluía uma escala de Likert de seis pontos, com 1 a indicar "Discordo muitíssimo" e 6 a indicar "Concordo muitíssimo". O alfa de Cronbach para a amostra é de .88.

2.2.3.3. Equilíbrio Trabalho-vida:

Para avaliar esta variável, foi utilizada uma escala adaptada à desenvolvida por Hayman (2005), uma escala de 15 itens, que mede os três construtos do equilíbrio trabalho-vida: Interferência do trabalho com a vida pessoal; Interferência da vida pessoal com o trabalho e Melhoria do trabalho-vida pessoal, sendo avaliada por uma escala Likert de cinco pontos em que 1 significa “Discordo fortemente” e 5 “Concordo fortemente”. Para este questionário em questão, foi utilizada uma escala Likert de seis pontos em que 1 significa “Discordo muitíssimo” e 6 “Concordo muitíssimo”. A mesma apresenta um alfa de Cronbach de .82.

Foi colocada uma questão com uma escala Likert de seis pontos em que em que 1 significa “Discordo muitíssimo” e 6 “Concordo muitíssimo”, com o objetivo de compreender se

os participantes, ao longo da sua experiência profissional, se deparou com uma situação semelhante. Contudo, não foi analisada.

CAPÍTULO III

Resultados

Este capítulo apresentará os resultados da análise da informação recolhida através do questionário. O programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versão 28, foi utilizado para analisar os dados recolhidos, mais especificamente, as estatísticas descritivas e as correlações entre as variáveis. O modelo conceptual indicado na figura 1.1 é testado na *macro process* (Hayes, 2018) pelo modelo 15 da mesma. Foram centradas variáveis e foram pedidas 10000 amostras de *Bootstrap* para testar efeitos indiretos.

3.1. Verificação de manipulação

De modo a verificar a manipulação do estudo, recorreu-se às tabelas de referência cruzada. Entendemos que a manipulação apresenta resultados favoráveis. Ou seja, os participantes que foram expostos à condição em que o João era de meia-idade, perceberam-no como um indivíduo de meia-idade, fator que ocorreu também com os participantes que foram expostos à condição com um João mais jovem: $\chi^2(2) = 88.444$, $p < .001$.

3.2. Teste do modelo de investigação

De modo a testar a primeira hipótese, que se refere ao efeito da idade numa situação de equilíbrio trabalho-vida na decisão de gestão, sendo a mesma mais penalizadora para o trabalhador mais jovem, foi efetuada uma Anova, evidenciando um resultado não significativo ($F(1,172) = 0.059$, $p = .808$). Ou seja, a decisão dos participantes não é influenciada pela idade do trabalhador, rejeitando-se a primeira hipótese.

Adicionalmente, o modelo testado para a segunda hipótese, referente ao efeito mediador da variável de perceção de equilíbrio trabalho-vida na relação entre a situação de equilíbrio trabalho-vida e a decisão de gestão, não foi significativo ($p = .8456$). Assim sendo, não houve qualquer efeito da idade do participante, no que diz respeito à perceção do equilíbrio trabalho-vida, rejeitando-se a segunda hipótese.

O modelo testado para a terceira hipótese, associada ao efeito mediador do estereótipo

prescritivo de idade de vitalidade-inovação, também se revelou não ser significativo ($p=.7623$), sendo que o mesmo resultado se verificou para o efeito mediador do estereótipo prescritivo de idade de lealdade-pertença, que diz respeito à quarta hipótese ($p = .5110$). Assim sendo, a terceira e quarta hipótese também são rejeitadas.

Por fim, relativamente à quinta hipótese, que diz respeito ao efeito moderador da idade dos participantes na relação entre a situação equilíbrio trabalho-vida e a decisão de gestão, bem como a relação entre os estereótipos prescritivos de idade e a decisão de gestão, entendemos, através dos resultados evidenciados, que a interação entre a situação de equilíbrio trabalho-vida e a idade dos participantes não é significativa ($p = .6879$); a interação entre a percepção do equilíbrio trabalho-vida e a idade dos participantes não é significativa ($p = .1739$); a interação entre o estereótipo de vitalidade- pertença e a idade dos participantes não é significativa ($p = .5904$), bem como para a interação com a variável de estereótipo de lealdade-pertença ($p = .6141$).

Quadro 3.1- Teste do modelo de investigação

Nota: Ver Figura 1.1 (modelo conceptual).

Modelo da variável mediadora (M3)						
		$F(1, 166) = 0.0381, p > .001; R^2 = .0002$	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Efeitos na percepção do equilíbrio trabalho-vida	Constant		0.0000	0.0476	0.0000	1.0000
	X		-0.0186	-0.0951	-0.1951	.8456
Modelo da variável mediadora (M1)						
		$F(1, 166) = 0.0918, p > .001; R^2 = .0006$	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Efeitos no estereótipo vitalidade- inovação	Constant		0.0000	0.0605	0.0000	1.0000
	X		-0.0366	0.1210	-0.3029	.7623
Modelo da variável mediadora (M2)						
		$F(1, 166) = 0.4339, p > .001; R^2 = .0026$	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>

Efeitos no estereótipo de lealdade-pertença		Constant	0.0000	0.0705	0.0000	1.0000
Modelo da variável dependente (y)		X	0.0930	0.1411	0.6587	.5110
$F(9,158) = 1.0311, p = > .001; R^2 = .0555$		<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	
	Constant	-1.3882	.1398	-9.9265	.0000	
	X	0.0545	0.2561	0.2130	.8316	
	Percepção equilíbrio trabalho-vida	0.4955	0.2139	2.3166	.0218	
	Vitalidade-inovação	-0.2542	0.2043	-1.2444	.2152	
	Lealdade-pertença	0.0767	0.1869	0.4103	.6821	
	Idade	0.0084	0.0113	0.7442	.4579	
	Int_1	-0.0080	0.0198	-0.4025	.6879	
	Int_2	-0.0218	0.0159	-1.3659	.1739	
	Int_3	0.0083	0.0153	0.5394	.5904	
	Int_4	-0.0074	0.0147	-0.5053	.6141	

Efeitos condicionais diretos de X em Y

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
-1 desvio padrão na idade da amostra	0.1351	0.3168	0.4264	.6740
idade média da amostra	0.1152	0.2904	0.3966	.6922
+1 desvio padrão na idade da amostra	-0.1036	0.4798	0.21588	.8294

Efeitos condicionais indiretos de X em Y

Para M3

	<i>B</i>	<i>BOOTSE</i>	<i>BOOTLLCI</i>	<i>BOOTULCI</i>
-1 desvio padrão na idade da amostra	-0.0133	0.0726	-0.1519	0.1447
idade média da amostra	-0.0123	0.0669	-0.1388	0.1356
+1 desvio padrão da idade da amostra	-0.0012	0.0388	-0.0740	0.0922

Efeitos condicionais indiretos de X em Y

Para M1

	<i>B</i>	<i>BOOTSE</i>	<i>BOOTLLCI</i>	<i>BOOTULCI</i>
-1 desvio padrão na idade da amostra	0.0124	0.0554	-0.0993	0.1386
idade média da amostra	0.0116	0.0513	-0.0884	0.1316
+1 desvio padrão na idade da amostra	0.0033	0.0685	-0.1038	0.1913

Efeitos condicionais indiretos de X em Y

M2	<i>B</i>	<i>BOOTSE</i>	<i>BOOTLLCI</i>	<i>BOOTULCI</i>
-1 desvio padrão na idade da amostra	0.0141	0.0462	-0.0667	0.1293
Idade média da amostra	0.0124	0.0419	-0.0613	0.1162
+1 desvio padrão da idade da amostra	-0.0066	0.0587	-0.1372	0.1104

Notas: 10000 amostras bootstrap. LLCI= Limite Inferior do Intervalo de Confiança; ULCI= Limite Superior do Intervalo de Confiança. *** $p < .001$

3.3. Análise adicional ao material textual

Perante as hipóteses não suportadas, foi feita uma análise rudimentar aos comentários que os participantes deixaram sobre razões para a sua posição de concordância.

A primeira razão, remete para a organização como um todo. Os participantes sugeriram que as empresas deveriam dedicar tempo ao desenvolvimento de estratégias para impedir que os trabalhadores exerçam a sua atividade para além dos seus respetivos horários. A implementação de medidas associadas a uma remuneração extra considerável quando os trabalhadores estão expostos a estas situações e a adoção de medidas de flexibilidade do horário de trabalho foram algumas das sugestões apresentadas pelos participantes.

“Ninguém tem de ficar mais tempo a menos que esteja a ser compensado para tal.”

O desconhecimento dos participantes sobre o trabalhador que estava disponível para realizar a tarefa adicional foi outro fator que afetou a sua tomada de decisão e que se destacou. Os participantes admitiram que escolheram o outro trabalhador em vez de João porque só conheciam a disponibilidade de João. Assim sendo, a falta de informação acerca do outro trabalhador, remeteu para uma maior disponibilidade.

“A minha escolha pende mais para o segundo colaborador, no entanto, não ocorre por considerá-lo mais apto para o trabalho, mas por falta de informação sobre a sua vida pessoal. Tendo esta informação sobre a vida laboral e pessoal do João, e o seu esforço como cuidador nas horas extraordinárias, torna-se um mau candidato a realizar horas extra

que terão inevitavelmente um elevado impacto na sua organização pessoal e na vida de quem por si é cuidado.”

Da análise das respostas dos participantes, verifica-se que o próprio exemplo do cenário aponta para outro fator que influenciou a decisão. A maioria dos participantes colocou ênfase no compromisso pessoal do trabalhador, destacando a responsabilidade de ser o cuidador de um membro da família como uma prioridade importante, o que sugere que este tipo de compromisso pode ser mais relevante, do que a variável idade.

“Apesar de o João ter mais experiência e ser, eventualmente, mais competente, não poderia dar assistência ao seu familiar nessa semana.”

A partilha de responsabilidades foi também uma razão saliente. Os participantes afirmaram que os trabalhadores podiam dividir entre si as tarefas envolvidas na atividade necessária para evitar desvantagens para qualquer um deles.

“O esforço poderá ser partilhado pelos dois colaboradores.”

CAPÍTULO IV

Discussão e conclusão

O objetivo desta dissertação, foi analisar as consequências dos estereótipos prescritivos de idade sobre os jovens nas organizações, com particular ênfase nas decisões de gestão relacionadas com o equilíbrio trabalho-vida. A principal questão investigada, consistem em saber se a idade (jovem vs. meia idade) afeta esta escolha, tornando-a mais prejudicial para os jovens. Adicionalmente, pretendeu-se também investigar o papel dos estereótipos prescritivos dos jovens trabalhadores (estereótipo de lealdade-pertença e vitalidade-inovação) e a perspectiva dos participantes em relação ao equilíbrio trabalho-vida como mediadores desta relação. A idade dos participantes é também considerada como moderador das relações.

Perante os resultados apresentados, entendemos que a condição de idade exposta aos participantes não influenciou a sua tomada de decisão. Os indivíduos, compreenderam a manipulação a que foram expostos, mas a mesma não influenciou significativamente a decisão que tinham de tomar. Adicionalmente, com base nos resultados em questão os estereótipos prescritivos de lealdade-pertença e vitalidade-inovação relativamente aos jovens trabalhadores, não têm um impacto significativo na forma como as pessoas tomam a sua decisão. Estes resultados demonstram que as crenças estereotipadas no que diz respeito aos trabalhadores mais jovens não influenciam a decisão das pessoas associada à permanência do João na organização para terminar a tarefa, ainda que tenha compromissos pessoais.

Contudo, foi elaborada uma análise elementar ao material qualitativo das respostas abertas dos participantes acerca das razões da sua decisão perante o cenário exposto, evidenciando temáticas importantes para o conteúdo desta discussão.

Primeiramente abordando uma organização em geral. Os participantes referiram que as organizações devem investir o seu tempo em medidas que tenham como finalidade prevenir o desempenho de tarefas por parte dos trabalhadores, fora do seu horário laboral normal. Com efeito, os participantes deram sugestões como implementação de medidas associadas a remuneração extra significativa quando os trabalhadores são expostos a estas situações e políticas de horário flexíveis. Estas respostas pressupõem que as principais

preocupações dos participantes e que levam à sua decisão, são o bem-estar do trabalhador e a necessidade de um ambiente de trabalho positivo que valorize o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Tal como referido anteriormente, a amostra salientou a importância de as empresas criarem políticas que permitam aos trabalhadores cumprirem as suas obrigações pessoais, sem sofrerem repercussões no seu local de trabalho. Estes resultados vão ao encontro das afirmações de Sánchez-Hernández et al. (2019), que salientam a importância do equilíbrio trabalho-vida para um ambiente de trabalho benéfico. Sánchez-Hernández et al. (2019) numa análise de políticas organizacionais acerca do equilíbrio trabalho-vida, reúnem as principais medidas adotadas pelas organizações para apoiar o equilíbrio trabalho-vida, sendo estas: horários flexíveis; trabalho remoto; assistência aos idosos e às crianças, entre outras. Adicionalmente, Rodríguez-Sánchez et al. (2020) afirmam que tais políticas organizacionais referentes ao equilíbrio trabalho-vida são importantes, de modo a reter talento nas empresas. Por fim, os dados podem também sugerir que os participantes encararam a organização referida no cenário como uma organização pouco justa e com poucas condições que proporcione aos seus trabalhadores conciliarem a vida pessoal com o seu trabalho.

Outro aspeto que influenciou a tomada de decisão dos participantes e que se destacou, foi a falta de conhecimento acerca do trabalhador que estava disponível para desempenhar a tarefa extra. Os participantes afirmaram que escolheram o outro trabalhador em vez do João, dado que apenas tinham informações acerca da disponibilidade do João. Este fator sugere que a decisão dos participantes pode ter sido influenciada por uma perceção diferente do equilíbrio trabalho-vida, em relação ao segundo trabalhador. Ou seja, a falta de conhecimento de dados do mesmo, pode ter levado à interpretação de menos responsabilidades e deveres, estando mais disponível. Efetivamente, de acordo com Sánchez-Vidal et al. (2012) existem diferenças na perceção dos indivíduos acerca do equilíbrio trabalho-vida, sendo que Sánchez-Vidal et al. (2012) estudam estas diferenças, especificamente entre as chefias e os colaboradores, sugerindo que as mesmas se devem à desigualdade presente nas organizações, no que se refere às políticas de equilíbrio trabalho-vida aplicadas.

Adicionalmente, foi possível compreender através da análise das respostas dos participantes que, o próprio exemplo dado no cenário remete para outra razão que levou à decisão final. A maior parte dos participantes teve como foco principal o compromisso pessoal do trabalhador, salientando o papel de cuidador de um familiar como uma

responsabilidade prioritária, o que sugere que este tipo de compromisso pessoal pode ser mais relevante comparativamente à idade da pessoa em questão. Com efeito, estes resultados parecem demonstrar que as atividades relacionadas com responsabilidades familiares podem prevalecer face aos estereótipos prescritivos de idade. As afirmações de Mayrhofer et al. (2007) podem suportar estes resultados, na medida em que destacam os compromissos familiares como fator que impacta significativamente no esforço e dedicação dos indivíduos aos seus trabalhos. Neste sentido, Mayrhofer et al. (2007) afirmam que as responsabilidades familiares levam, conseqüentemente, à falta de energia do indivíduo para com as suas atividades profissionais. Adicionalmente, torna-se relevante destacar os estudos de Williams e Bornstein (2007) acerca da evolução da discriminação associada aos encargos familiares. Williams e Bornstein (2007) abordam a definição deste tipo de discriminação, sendo que engloba discriminação de pais, mães e de trabalhadores com responsabilidades associadas à prestação de cuidados à família. Mais especificamente, é uma forma de discriminação perante trabalhadores, baseada nos seus encargos familiares. Embora Williams e Bornstein (2007) não mencionem concretamente a idade, os mesmos afirmam que este tipo de discriminação ocorre contra todos os trabalhadores, independentemente da “raça” ou estatuto, sendo que não exclui a idade. Com efeito, a literatura descrita sugere que esta forma de discriminação pode também afetar negativamente os trabalhadores mais jovens, permitindo uma perspetiva mais aprofundada acerca das dificuldades associadas ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal que este grupo-alvo acarreta além dos estereótipos prescritivos existentes perante os mesmos.

Por fim é importante referir que determinados participantes expressaram uma opinião neutra, sendo que o motivo para esta decisão remeteu para a partilha de responsabilidades. De acordo com os participantes, os trabalhadores poderiam distribuir entre si as responsabilidades associadas à tarefa necessária, a fim de evitar qualquer desvantagem para ambos. Isto sugere que a amostra do estudo adotou uma postura imparcial no que diz respeito à idade e deu importância à carga de trabalho adicional que iria recair para duas pessoas. Ademais, os resultados parecem demonstrar que existe uma consideração por parte dos participantes, no que se refere ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional de ambos os trabalhadores, independentemente da idade.

4.1. Implicações teóricas e práticas

Ainda que as hipóteses não tenham sido suportadas, os resultados oferecem implicações teóricas, nomeadamente para a compreensão dos estereótipos prescritivos da idade e da sua influência em contexto organizacional.

Primeiramente, os resultados demonstram que a idade não teve uma influência significativa nas decisões de gestão relativas ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar neste caso em particular. Este aspeto sugere que os estereótipos prescritivos da idade, como o estereótipo prescritivo de lealdade-pertença e de vitalidade-inovação em relação aos trabalhadores mais jovens podem não impactar na tomada de decisão dos indivíduos, neste contexto especificamente. Este aspeto torna-se importante, na medida em que pode contrariar a perspetiva teórica da influência dos estereótipos de idade nas organizações.

Outro aspeto pertinente acerca dos resultados deste estudo, está associado à idade dos participantes. Os resultados evidenciaram que à medida que os participantes são mais velhos, mais têm a opinião de que deve ser o João a terminar a tarefa, independentemente da sua idade. Isto sugere que a idade dos indivíduos pode ter impacto nas suas crenças acerca de tarefas exigentes em contexto organizacional e das competências de cada trabalhador em desempenhá-las.

As perspetivas dos participantes acerca do equilíbrio trabalho-vida pode se relacionar com uma implicação teórica relevante. Uma das justificações da amostra para a sua tomada de decisão, remeteu para a falta de informação acerca do segundo trabalhadores disponível, sugerindo que a falta de informação pode estar associada a menos compromissos deste trabalhador na sua esfera pessoal. Este fator pode indicar que existem perceções diferentes do conceito de equilíbrio trabalho-vida, podendo as mesmas influenciar tomadas de decisão em contexto de trabalho. Adicionalmente, este aspeto revela também o papel importante das organizações em terem em consideração os compromissos e atividades do trabalhador fora de contexto de trabalho, além das suas características sociodemográficas.

De acordo com Shen et al. (2009), apesar de muitas organizações promoverem políticas de diversidade, a maioria dessas políticas serve para reforçar as normas e os valores da cultura organizacional predominante. As diferenças individuais não são normalmente tidas em conta pelas organizações quando desenvolvem e implementam políticas de formação, avaliação e remuneração. Assim sendo, poucas são as empresas que valorizam

a diversidade através de práticas. Com efeito, revela-se a contribuição deste estudo para implicações práticas para as organizações, destacando-se os profissionais de Recursos humanos, de modo a criarem e implementarem medidas e políticas que promovam um ambiente de trabalho positivo e igualitário para todos os grupos etários.

Em primeiro lugar, perante o cenário em questão, os participantes referiram que a organização poderia dar benefícios aos trabalhadores, caso fosse necessário trabalharem horas extra. Assim sendo, este estudo providencia às organizações informações importantes que podem valorizar e refletir, de modo a criarem medidas que motivem e reconheçam os seus trabalhadores, independentemente da sua idade. Estas medidas podem estar relacionadas com remuneração adicional ou horários flexíveis, de maneira a permitir aos trabalhadores um equilíbrio entre a sua vida pessoal e profissional, tendo-se como exemplo o regime de trabalho remoto.

Uma outra sugestão passa pela sensibilização por parte das organizações, relativamente a um maior volume de trabalho que possa surgir e ter impacto negativo nos seus colaboradores. Com efeito, é necessário haver uma distribuição equitativa de tarefas por parte da chefia, para que nenhum trabalhador experiencie uma maior carga de trabalho e consiga colaborar com os seus colegas de equipa em situações que envolvam tarefas mais desafiantes.

4.2. Limitações e Sugestões para Estudos futuros

É importante ter em consideração algumas limitações deste estudo que, podem ter afetado os resultados obtidos na recolha dos dados.

Primeiramente, é relevante salientar que o modelo de investigação do estudo, teve como base um item composto de *difference score* entre dois itens, para testar a opinião dos participantes relativamente à situação apresentada. Assim sendo, este aspeto representa a primeira limitação deste estudo, dado que revelou ser um método simplificado, podendo ter desvalorizado a complexidade envolvida no processo de tomada de decisão dos participantes. A análise do modelo através da medição de um item tão simples, impossibilitou ter em consideração outros elementos que poderiam ter afetado a escolha da amostra perante a situação apresentada. Para estudos futuros, torna-se importante um modelo de investigação mais completo que inclua a medição de vários itens. Tenha-se como exemplo fatores como considerações éticas, mais especificamente, questões relacionadas com a justiça e as prioridades pessoais dos trabalhadores. A justiça seria uma

variável relevante a estudar numa futura investigação, visto que, através desta variável poder-se-ia compreender a perceção dos trabalhadores relativamente a decisões de gestão justas. Com efeito, seria interessante incluir os três elementos da justiça organizacional: justiça distributiva; justiça processual e justiça interacional. Skarlicki e Folger (1997) definem a justiça distributiva como a perceção dos trabalhadores relativamente à equidade na alocação de recompensas e benefícios. Assim seria útil investigar este elemento da justiça, de modo a compreender a perspectiva dos trabalhadores, relativamente à igualdade de decisões associadas ao equilíbrio trabalho-vida, que são tomadas. Skarlicki e Folger (1997) associam a justiça processual aos processos de tomada de decisão e procedimentos estabelecidos numa organização. Seria útil estudar esta variável, de modo a perceber a perspectiva dos trabalhadores, relativamente a políticas e práticas relacionadas com o equilíbrio trabalho-vida, da sua empresa. A justiça interacional, de acordo com Skarlicki e Folger (1997), refere-se à perceção dos trabalhadores relativamente às suas relações interpessoais. Com efeito, seria interessante incluir este elemento num estudo futuro, com a finalidade de compreender a opinião dos trabalhadores relativamente à importância do ambiente de trabalho na organização, como promotor de medidas associadas ao equilíbrio trabalho-vida. Adicionalmente, futuramente seria útil incluir itens associados ao desempenho profissional, mais concretamente, as consequências da realização de tarefas fora do horário laboral na satisfação e produtividade dos trabalhadores e, por fim, itens relacionados com a própria organização, abordando questões acerca do ambiente de trabalho e políticas da empresa.

Outra das limitações, está relacionada com o cenário exposto no questionário *online*. Os participantes tinham à sua disposição informação específica acerca do João, enquanto que a informação acerca do outro trabalhador estava restringida ao seu horário. A opinião dos participantes acerca da decisão a tomar, pode ter sido enviesada pelas diferenças de informação apresentadas. Adicionalmente, poderiam ter sido incluídos outros elementos no cenário em questão, além da idade e do compromisso pessoal. Tenha-se como exemplo fatores como a carga horária e as competências de cada trabalhador para realizar a tarefa, poderiam ter sido benéficos para apoiar a tomada de decisão dos participantes.

A abordagem metodológica utilizada representa outra limitação deste estudo. Embora a aplicação de um questionário online seja benéfica, no que diz respeito a facilidade de acesso de participantes, a dimensão da amostra pode não ser representativa, dado que não houve uma seleção aleatória, o que pode reduzir a exequibilidade dos resultados. Seria

pertinente, para estudos futuros, estabelecer parcerias com organizações relevantes, proporcionando acesso a uma amostra representativa e diversificada de trabalhadores. Adicionalmente, seria interessante realizar um estudo longitudinal, colaborativo com organizações relevantes e que envolvesse uma recolha de dados de uma amostra diversificada de trabalhadores, por um período significativo, por exemplo um ano. Os participantes poderiam ser acompanhados regularmente, como por exemplo de dois em dois meses, de modo a analisar as suas perspetivas relativas ao equilíbrio trabalho-vida e a estereótipos prescritivos de idade. Este tipo de abordagem, permitiria identificar mudanças nas perceções e tomadas de decisão em relação aos trabalhadores. Ademais, poderia ser benéfico para compreender que outros fatores poderiam influenciar as decisões de gestão, destacando-se a cultura organizacional e o contexto social dos diferentes trabalhadores.

4.3. Considerações finais

Apesar de as hipóteses não terem sido suportadas, os resultados deste estudo permitem-nos fazer algumas inferências significativas acerca dos estereótipos prescritivos de idade e como estes podem afetar a tomada de decisão em contexto organizacional. Primeiramente, foi possível compreender que, em situações que envolvam o equilíbrio trabalho-vida, a idade pode ter uma influência reduzida, questionando a ideia de que os julgamentos e decisões em contexto de trabalho são influenciados por estereótipos de idade. Adicionalmente, entendemos que a idade dos participantes teve um impacto significativo na tomada de decisão, sendo que quanto mais velhos os indivíduos, maior era a probabilidade de escolherem o João, independentemente da idade do mesmo. Isto sugere que a diferença de idades é um aspeto a ter em conta nas interações e tomada de decisão em ambiente de trabalho, bem como na prática de estereótipos prescritivos de idade. Entendemos também através deste estudo, que o conceito de equilíbrio trabalho-vida pode ter diferentes interpretações por parte dos indivíduos. Isto sugere, que a perceção dos compromissos e atividades dos trabalhadores fora do contexto de trabalho, podem ter influência nos processos de tomada de decisão nas organizações.

Perante estas conclusões, compreendemos que as organizações podem ter um papel fundamental na vida de um indivíduo, na medida em que podem investir o seu tempo no desenvolvimento e implementação de políticas que proporcionem condições para um ambiente de trabalho inclusivo, dado que, de acordo com Sousa et al.(2019), a

implementação de políticas de diversidade etária nas organizações impacta positivamente nos trabalhadores, motivando-os e aumentando a sua participação no trabalho, visto que percebem que a organização está a fazer um investimento a longo prazo nos mesmos. Adicionalmente, Sousa et al. (2019) acrescentam que as práticas de acordo sobre a diversidade podem também aumentar o compromisso dos trabalhadores, especificamente contribuir para a sua maior produtividade no desempenho de tarefas. Estas políticas podem estar associadas a remuneração adicional para o desempenho de tarefas fora do horário de trabalho e práticas de horários flexíveis, como o regime de trabalho remoto, que permitam ao trabalhador conseguir conciliar a vida profissional e pessoal. Ademais, as organizações podem promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo, contribuindo para o bem-estar dos trabalhadores de todas as faixas etárias, através de uma distribuição justa de tarefas, de modo que os trabalhadores consigam desempenhá-las de maneira eficaz e apoiem outros trabalhadores com mais dificuldade.

Em síntese, este estudo apresenta dados pertinentes acerca da influência dos estereótipos prescritivos de idade e da perceção do equilíbrio trabalho-vida nos processos de tomada de decisão em contexto profissional. Adicionalmente as organizações têm a responsabilidade de proporcionar condições positivas para os trabalhadores de todas as faixas etárias, facilitando gestão por parte dos mesmos da sua vida profissional pessoal, o que, conseqüentemente, pode contribuir para uma maior motivação e satisfação no local de trabalho.

Referências Bibliográficas

- Abrams, D., Russell, P. S., Vauclair, C.-M., & Swift, H. (2011). Ageism in Europe and the UK. *Findings from the European Social Survey*. AgeUK.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. J. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Baltes, S., & Ralph, P. (2022). Sampling in software engineering research: A critical review and guidelines. *Empirical Software Engineering, 27*(4), 94. <https://doi.org/10.1007/s10664-021-10072-8>
- Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research, 12*(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Berdahl, J. L., & Min, J. A. (2012). Prescriptive stereotypes and workplace consequences for East Asians in North America. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 18*(2), 141-152. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0027692>
- Bratt, C., Abrams, D., Swift, H. J., Vauclair, C. M., & Marques, S. (2018). Perceived age discrimination across age in Europe: From an ageing society to a society for all ages. *Developmental psychology, 54*(1), 167-180. <https://doi.org/10.1037/dev0000398>
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(4), 365–375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, public policy, and law, 5*(3), 665-692. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8971.5.3.665>
- Charness, G., Gneezy, U., & Kuhn, M. A. (2012). Experimental methods: Between-subject and within-subject design. *Journal of economic behavior & organization, 81*(1), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.08.009>
- CK Chiu, W., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human relations, 54*(5), 629-661. <https://doi.org/10.1177/0018726701545004>
- Coatsworth, J. D., Sharp, E. H., Palen, L., Darling, N., Cumsille, P., & Marta, E. (2005). Exploring adolescent self-defining leisure activities and identity experiences across three countries. *International Journal of Behavioral Development, 29*(5), 361–370. <https://doi.org/10.1080/01650250500166972>

- Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. *Revista interdisciplinar científica aplicada*, 2(3), 1-13. Recuperado de <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/rica/article/view/17591>
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111–120. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.11.001>
- de la Fuente-Núñez, V., Cohn-Schwartz, E., Roy, S., & Ayalon, L. (2021). Scoping review on ageism against younger populations. *International journal of environmental research and public health*, 18(8), 3988. <https://doi.org/10.3390/ijerph18083988>
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International journal of current research*, 3(4), 186-189.
- Dennis, H., & Thomas, K. (2007). Ageism in the workplace. *Generations*, 31(1), 84-89.
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*, 17(1), 1-7.
- Dychtwald, K., Erickson, T. J., & Morison, B. (2004). It's Time to Retire Retirement. *Public Policy & Aging Report*, 14(3), 1–28. <https://doi.org/10.1093/ppar/14.3.1a>
- Elliott, M. R., & Valliant, R. (2017). Inference for nonprobability samples. *Statistical Science*, 32(2). <https://doi.org/10.1214/16-sts598>
- Evans, P. G., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9–21. <https://doi.org/10.1002/job.4030050103>
- Gilmour, J. (2015). Formation of Stereotypes. *Behavioural Sciences Undergraduate Journal*, 2(1), 67–73. <https://doi.org/10.29173/bsuj307>
- Feuerstein, B., Khuong, K., Yazgi, E., Alemanno, A., & Morrow, P. (2017). The Problem of Unpaid Internships: Legal Guide to Complaints under the European Social Charter. HEC Paris *Research Paper No. LAW-2017-1233*.
- Finkelstein, L. M., King, E. B., & Voyles, E. C. (2015). Age Metastereotyping and Cross-Age Workplace Interactions: A Meta View of Age Stereotypes at Work. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 26–40. <https://doi.org/10.1093/workar/wau002>
- Fisher-McAuley, G. F., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between work-life balance and organizational outcomes [Dataset]. *In PsycEXTRA Dataset*. <https://doi.org/10.1037/e518712013-236>
- Feyrer, J. (2007). Demographics and productivity. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 100-109. <https://doi.org/10.1162/rest.89.1.100>
- Freire, T., & Fonte, C. (2007). Escala de atitudes face ao lazer em adolescentes e jovens adultos. *Paidéia*, 17(36), 79–87. <https://doi.org/10.1590/s0103-863x2007000100008>
- Freitas, H., Oliveira, M., Saccol, A. Z., & Moscarola, J. (2000). O método de pesquisa

- survey. *Revista De Administra&Ccdeil;Ão Da Universidade De São Paulo*, 35(3), 105–112. <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-de-administracao-sao-paulo/articulo/o-metodo-de-pesquisa-survey>
- Frone, M. R., & Yardley, J. H. (1996). Workplace family-supportive programmes: Predictors of employed parents' importance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(4), 351–366. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00621.x>
- Fry, R. (2016). Millennials overtake Baby Boomers as America's largest generation. *Pew Research Center*, 25, 1-36.
- Gill, M. (2004). When information does not deter stereotyping: Prescriptive stereotyping can foster bias under conditions that deter descriptive stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(5), 619–632. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2003.12.001>
- Gordon, S. L. (2020). Ageism and Age Discrimination in the Family: Applying an Intergenerational Critical Consciousness Approach. *Clinical Social Work Journal*, 48(2), 169–178. <https://doi.org/10.1007/s10615-020-00753-0>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Guest, D. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Hampson, S. E. (2018). Mothers do not make good workers: the role of work/life balance policies in reinforcing gendered stereotypes. *Global Discourse*, 8(3), 510–531. <https://doi.org/10.1080/23269995.2018.1521129>
- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J., & Laliberte Rudman, D. (2018). Ageism and the older worker: A scoping review. *The Gerontologist*, 58(2), e1-e14. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91. <https://espace.curtin.edu.au/handle/20.500.11937/46385>
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Hilton, J. L., & Von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual review of psychology*, 47(1), 237-271. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.47.1.237>
- Ihle, A., Oris, M., Fagot, D., Baeriswyl, M., Guichard, E., & Kliegel, M. (2015). The Association of Leisure Activities in Middle Adulthood with Cognitive Performance in Old Age: The Moderating Role of Educational Level. *Gerontology*, 61(6), 543–550. <https://doi.org/10.1159/000381311>

- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2018). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kessler, R. C., Mickelson, K. D., & Williams, D. R. (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. *Journal of health and social behavior*, 40(3), 208-230. <https://doi.org/10.2307/2676349>
- Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 27-55.
- Koenig, A. M. (2018). Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly. *Frontiers in psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01086>
- Krieglmeyer, R., & Sherman, J. W. (2012). Disentangling stereotype activation and stereotype application in the stereotype misperception task. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(2), 205–224. <https://doi.org/10.1037/a0028764>
- Landim, F. L. P., Lourinho, L. A., Lira, R. C. M., & Santos, Z. M. S. A. (2006). Uma reflexão sobre as abordagens em pesquisa com ênfase na integração qualitativo-quantitativa. *Revista brasileira em promoção da saúde*, 19(1), 53-58. <https://doi.org/10.5020/961>
- LaViolette, F., & Silvert, K. H. (1950). A theory of stereotypes. *Soc. F.*, 29, 257.
- Martínez-Mesa, J., González-Chica, D. A., Duquia, R. P., Bonamigo, R. R., & Bastos, J.L. (2016). Sampling: how to select participants in my research study?. *Anais brasileiros de dermatologia*, 91, 326-330. <http://dx.doi.org/10.1590/abd1806-4841.20165254>
- Marks, S. D., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and Family*, 58(2), 417. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Mason, M. F., Cloutier, J., & Macrae, C. N. (2006). On Construing Others: Category and Stereotype Activation from Facial Cues. *Social Cognition*, 24(5), 540–562. <https://doi.org/10.1521/soco.2006.24.5.540>
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Schiffinger, M., & Schmidt, A. (2008). The influence of family responsibilities, career fields and gender on career success. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 292–323. <https://doi.org/10.1108/02683940810861392>
- McCusker, K., & Gunaydin, S. (2015). Research using qualitative, quantitative or mixed methods and choice based on the research. *Perfusion*, 30(7), 537-542. <https://doi.org/10.1177/0267659114559116>
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). The importance of work-life-balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31-35.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414.

<https://doi.org/10.1177/1534484315603612>

- McLaughlin, J. S., & Neumark, D. (2022). Gendered Ageism and Disablism and Employment of Older Workers. *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w30355>
- McMullin, J. A., & Marshall, V. W. (2001). Ageism, age relations, and garment industry work in Montreal. *The Gerontologist*, 41(1), 111-122. <https://doi.org/10.1093/geront/41.1.111>
- Nelson, T. D. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of social issues*, 61(2), 207-221. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00402.x>
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological bulletin*, 138(5), 982-997. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0027843>
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2013). Act your (old) age: Prescriptive, ageist biases over succession, consumption, and identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(6), 720-734. 10.1177/0146167213480043
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2015). Intergenerational resource tensions in the workplace and beyond: Individual, interpersonal, institutional, international. *Research in Organizational Behavior*, 35, 159-179. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2015.10.003>
- O'Brien, L. M., Kinias, Z., & Major, B. (2008). How status and stereotypes impact attributions to discrimination: The stereotype-asymmetry hypothesis. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(2), 405-412. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.12.003>
- Ötken, A. B. (2013). The Relationship Between Work-Life Balance and Happiness From the Perspectives of Generation X and Y. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/299741273>
- Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of women quarterly*, 26(4), 269-281. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.t01-1-00066>
- Quick, J., & Hall, S. (2015). Part three: The quantitative approach. *Journal of perioperative Practice*, 25(10), 192-196. <https://doi.org/10.1177/175045891502501002>
- Rabl, T., & Kühlmann, T. M. (2009). Work-Life Balance and Demographic Change. *Zeitschrift Für Personalpsychologie*, 8(2), 88-99. <https://doi.org/10.1026/1617-6391.8.2.88>
- Ramu, G. N. (1987). Indian Husbands: Their Role Perceptions and Performance in Single- and Dual-Earner Families. *Journal of Marriage and Family*, 49(4), 903. <https://doi.org/10.2307/351983>
- Raymer, M., Reed, M., Spiegel, M., & Purvanova, R. K. (2017). An examination of generational stereotypes as a path towards reverse ageism. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(3), 148-175. <https://doi.org/10.1037/mgr0000057>

- Richert-Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work–life balance: Does age matter? *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 55(3), 679–688. <https://doi.org/10.3233/wor-162435>
- Rodriguez-Sanchez, J. L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A., & Gallego-Losada, R. (2020). Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1920. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061920>
- Rout, U., Lewis, S., & Kagan, C. (1999). Work and Family Roles: Indian Career Women in India and the West. *Indian Journal of Gender Studies*, 6(1), 91–105. <https://doi.org/10.1177/097152159900600106>
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Glick, P., & Phelan, J. E. (2012). Reactions to vanguards. In *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 167–227). Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-394286-9.00004-4>
- Sánchez-Hernández, M. I., González-López, Ó., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (2019). Work-Life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5122. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>
- Sánchez-Vidal, M., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Gaps between managers' and employees' perceptions of work–life balance. *International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 645–661. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561219>
- Sousa, R. C., Costa, P., Gonçalves, Ó. F., Pêgo, J. M., Santacruz, A., Silva, A. M., Sousa, N., & Pereira, V. M. (2020). Translation, adaptation and validation of the Mini-Clinical Evaluation Exercise to the EU-Portuguese language. *Revista De La Fundación Educación Médica*, 23(4), 179. <https://doi.org/10.33588/fem.234.1073>
- Schmitz, S., Patient, D., Rosa, M.H., Vaclair, C.-M., & Esteves, C.S. (2021, July 7). The other side of the coin: When younger workers are discriminated against [Conference session]. *International Society for Justice Research 18th biennial conference*, Lisbon, Portugal. <https://www.isjr.org/conference>
- Shen, J., Chanda, A., D'netto, B., & Monga, M. (2009). Managing diversity through human resource management: An international perspective and conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 235–251. : <http://dx.doi.org/10.1080/09585190802670516>
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434–443. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>
- Sousa, I. C., Ramos, S., & Carvalho, H. (2019). Age-Diversity Practices and retirement preferences among older workers: A moderated mediation model of work engagement and work ability. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01937>
- Schoemann, A. M., & Branscombe, N. R. (2011). Looking young for your age: Perceptions of anti-aging actions. *European Journal of Social Psychology*, 41(1), 86–95.

<https://doi.org/10.1002/ejsp.738>

- Shah, P., & Kleiner, B. (2005). New developments concerning age discrimination in the workplace. *Equal Opportunities International*, 24(5/6), 15-23. <https://doi.org/10.1108/02610150510788114>
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143. <https://doi.org/10.2307/2391824>
- Sherk, J. (2010). Avoiding a lost generation: How to minimize the impact of the great recession on young workers. In *testimony before the Joint Economic Committee, US Congress, May* (Vol. 26).
- Sirgy, M. J., & Lee, D. (2017). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Smith, J. A., & Gardner, D. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3. http://mro.massey.ac.nz/bitstream/handle/10179/6161/36-1_Smith-Gardner_pg3.pdf?sequence=1
- Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 78–89. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x>
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Sullivan, J., Ciociolo, A., & Moss-Racusin, C. A. (2022). Establishing the content of gender stereotypes across development. *PLOS ONE*, 17(7), e0263217. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263217>
- Toomey, E., & Rudolph, C. W. (2015). Age Stereotypes in the Workplace. In *Springer eBooks* (pp. 1–8). https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3_30-1
- Verick, S. (2009). Who is Hit Hardest During a Financial Crisis? The Vulnerability of Young Men and Women to Unemployment in an Economic Downturn. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1455521>
- Vilhelmson, B., Elldér, E., & Thulin, E. (2017). What did we do when the Internet wasn't around? Variation in free-time activities among three young-adult cohorts from 1990/1991, 2000/2001, and 2010/2011. *New Media & Society*, 20(8), 2898–2916. <https://doi.org/10.1177/1461444817737296>
- Walker, A. (1999). Combating age discrimination at the workplace. *Experimental Aging Research*, 25(4), 367-376. <https://doi.org/10.1080/036107399243823>
- Williams, J. C., & Bornstein, S. (2007). Evolution of fred: Family responsibilities discrimination and developments in the law of stereotyping and implicit bias. *HastINGS LJ*, 59, 1311.

- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240–251. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.45.2.240>

Anexos

Anexo A- Consentimento Informado

Este estudo realiza-se no âmbito de uma dissertação de mestrado em Psicologia Social e das Organizações no ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa. O estudo é realizado por Joana Andrade, que poderá contactar se surgir alguma dúvida ou questão acerca do tema ou tratamento dos seus dados: jaeao1@iscte-iul.pt.

De modo a decidir a sua participação no estudo, informo que o inquérito pretende compreender a opinião dos participantes, relativamente a uma situação no quotidiano profissional e serve para a recolha de dados final do projeto.

A sua participação será bastante valorizada e tem a duração esperada de cerca de 8 minutos. O preenchimento deste inquérito é voluntário, podendo decidir se deseja participar ou não participar, dado que se tiver escolhido participar, pode sair do estudo quando quiser, sem necessitar de dar algum tipo de justificação. Não existem riscos ou custos associados ao questionário. A recolha de dados serve apenas para o propósito do estudo em questão, sendo que as respostas não serão analisadas de forma individual e a sua análise tem por base o seu anonimato e confidencialidade.

Ao continuar neste estudo, concorda que leu o consentimento informado. É importante reforçar novamente que a sua participação é voluntária e tem liberdade para sair do estudo quando quiser.

Anexo B- Dados sociodemográficos: Idade e Situação Profissional

Tem, pelo menos, 18 anos?

- Sim
- Não

Está neste momento a trabalhar?

- Sim
- Não

Anexo C- Situação Equilíbrio Trabalho- Vida

A empresa Zetta, é uma consultora que gere clientes de renome.

Um destes clientes pediu uma tarefa com bastante urgência e a empresa, apesar de ter sido diligente, não está a conseguir completar a tarefa no prazo definido com o cliente.

De modo a garantir a satisfação do cliente e para que a reputação da empresa se mantenha, a empresa precisa de mais um colaborador que trabalhe horas extra para ajudar a completar a tarefa: é necessário que o colaborador fique a trabalhar mais 4 horas após o horário laboral normal, durante uma semana.

De entre os colaboradores, o João tem todas as competências para ajudar a completar a tarefa. Ele tem 25 anos e para além de trabalhar na empresa, costuma cuidar de um familiar com dificuldades nas alturas em que está mais livre.

O João está a contar sair a horas naquela semana, porque tem de acordar bastante cedo para levar este familiar a uma consulta que fica longe do seu local de residência.

Além do João, existe outro colaborador possível, que tem 47 anos e detém as competências necessárias para completar a tarefa.

Anexo D- Situação Equilíbrio Trabalho-Vida

A empresa Zetta, é uma consultora que gere clientes de renome.

Um destes clientes pediu uma tarefa com bastante urgência e a empresa, apesar de ter sido diligente, não está a conseguir completar a tarefa no prazo definido com o cliente.

De modo a garantir a satisfação do cliente e para que a reputação da empresa se mantenha, a empresa precisa de mais um colaborador que trabalhe horas extra para ajudar a completar a tarefa: é necessário que o colaborador fique a trabalhar mais 4 horas após o horário laboral normal, durante uma semana.

De entre os colaboradores, o João tem todas as competências para ajudar a completar a tarefa. Ele tem 47 anos e para além de trabalhar na empresa, costuma cuidar de um familiar com dificuldades nas alturas em que está mais livre.

O João está a contar sair a horas naquela semana, porque tem de acordar bastante cedo para levar este familiar a uma consulta que fica longe do seu local de residência.

Além do João, existe outro colaborador possível, que tem 25 anos e detém as competências necessárias para completar a tarefa.

Anexo E- Escala de Estereótipo Prescritivo de idade Vitalidade- Inovação

Indique em que medida concorda ou discorda com as afirmações abaixo, carregando na opção que melhor corresponde à sua opinião.

Os trabalhadores mais jovens, especialmente...

1	2	3	4	5	6
Discordo Muitíssimo	Discordo Parcialmente	Discordo	Concordo	Concordo Parcialmente	Concordo Muitíssimo

1. Devem ser competentes com as tecnologias mais recentes.	1 2 3 4 5 6
2. Devem aprender novas tecnologias facilmente e com rapidez.	1 2 3 4 5 6
3. Devem saber como usar as novas tecnologias.	1 2 3 4 5 6
4. Devem ter resistência e não se cansar facilmente.	1 2 3 4 5 6
5. Devem recuperar rapidamente de períodos de trabalho intenso.	1 2 3 4 5 6
6. Devem ser capazes de executar tarefas mais rapidamente.	1 2 3 4 5 6
7. Devem ser inventivos/as.	1 2 3 4 5 6
8. Devem ser criativos/as e trazer novas perspetivas.	1 2 3 4 5 6
9. Devem ser abertos/as a coisas e ideias novas.	1 2 3 4 5 6
10. Devem procurar e pedir formação.	1 2 3 4 5 6
11. Devem procurar, ativamente, formas de melhorar.	1 2 3 4 5 6
12. Devem mostrar e tomar iniciativa.	1 2 3 4 5 6
13. Devem encontrar formas de ultrapassar obstáculos.	1 2 3 4 5 6

Anexo F- Escala de Estereótipo Prescritivo de Lealdade-Pertença

Indique em que medida concorda ou discorda com as afirmações abaixo, carregando na opção que melhor corresponde à sua opinião.

Os trabalhadores mais jovens, especialmente...

1	2	3	4	5	6
Discordo Muitíssimo	Discordo Parcialmente	Discordo	Concordo	Concordo Parcialmente	Concordo Muitíssimo

1. Devem ser leis à organização.	1	2	3	4	5	6
2. Não devem ver o seu trabalho como um mero passo para outras oportunidades.	1	2	3	4	5	6
3. Devem ficar na organização, ainda que hajam períodos mais difíceis.	1	2	3	4	5	6
4. Devem demonstrar apoio a longo prazo à sua organização.	1	2	3	4	5	6
5. Devem dar prioridade os interesses da sua organização.	1	2	3	4	5	6
6. Devem fazer esforços para socializarem dentro da organização.	1	2	3	4	5	6
7. Devem esforçar-se para se enquadrarem dentro da organização.	1	2	3	4	5	6
8. Devem aprender as normas informais da organização.	1	2	3	4	5	6
9. Devem provar que podem ser confiáveis para seguir as regras formais e informais.	1	2	3	4	5	6
10. Devem demonstrar o seu valor e o seu direito para total adesão à organização.	1	2	3	4	5	6

Anexo G- Escala de Equilíbrio trabalho-vida

Mesmo não conhecendo o João, é muito provável que tenha formado algumas primeiras impressões sobre a situação dele. De facto, os seres humanos formam primeiras impressões a partir de informação mínima.

Pedimos que nos dê essas primeiras impressões, indicando em que medida concorda ou discorda com as afirmações abaixo, carregando na opção que melhor corresponde à sua opinião.

1	2	3	4	5	6
Discordo Muitíssimo	Discordo Parcialmente	Discordo	Concordo	Concordo Parcialmente	Concordo Muitíssimo

1.	A vida pessoal do João sofre por causa do trabalho.	1	2	3	4	5	6
2.	O trabalho do João torna a vida pessoal difícil.	1	2	3	4	5	6
3.	O João ignora as suas necessidades pessoais por causa do trabalho.	1	2	3	4	5	6
4.	O João põe a vida pessoal em espera por causa do trabalho.	1	2	3	4	5	6
5.	O João falta a compromissos pessoais por causa do trabalho.	1	2	3	4	5	6
6.	O João tem dificuldade em conciliar o seu trabalho com o resto da sua vida.	1	2	3	4	5	6
7.	O João está insatisfeito com a quantidade de tempo para atividades laborais.	1	2	3	4	5	6
8.	A vida pessoal do João esgota a sua energia para o trabalho.	1	2	3	4	5	6
9.	O João está demasiado cansado para ser eficaz no trabalho.	1	2	3	4	5	6
10.	O trabalho do João sofre por causa da sua vida pessoal.	1	2	3	4	5	6
11.	É difícil para o João trabalhar por causa de assuntos pessoais.	1	2	3	4	5	6
12.	A vida pessoal do João dá-lhe energia para o seu trabalho.	1	2	3	4	5	6
13.	O trabalho do João dá-lhe energia para dar continuidade às suas atividades pessoais.	1	2	3	4	5	6
14.	O João está mais contente no seu trabalho devido à sua vida pessoal.	1	2	3	4	5	6
15.	O João está mais contente no geral por causa do seu trabalho.	1	2	3	4	5	6

Anexo H- Medida de Variável Dependente Situação Equilíbrio Trabalho-Vida

Em que medida concorda ou discorda que o João fique a trabalhar as horas extra para terminar a tarefa?

1	2	3	4	5	6
Discordo Mui tíssimo	Discordo Parcialmen te	Discordo	Concordo	Concordo Parcialmen te	Concordo Muitíssimo

Em que medida concorda ou discorda que o outro colaborador possível fique a trabalhar horas extra?

1	2	3	4	5	6
Discordo Muitíssimo	Discordo Parcialm ente	Discordo	Concord o	Concordo Parcialmenn te	Concordo Muitíssimo

Anexo I- Justificação de escolha

Quais as razões para a sua opinião?

Anexo J- Dados sociodemográficos do Participante

Por favor indique o seu sexo.

- Feminino
- Masculino

Por favor indique a sua data de nascimento (formato AAAA).

Como se posiciona perante os grupos etários de seguida?

- Trabalhador mais jovem- até aos 30 anos
- Trabalhador de meia idade- dos 31 aos 49 anos
- Trabalhador mais velho- a partir dos 50 anos

Por favor responda consoante a sua opinião em relação a esta afirmação:

Na minha experiência profissional, já estive numa situação semelhante à situação exposta no cenário anteriormente descrito.

1	2	3	4	5	6
DiscordoMuitíssimo	DiscordoParcialmente	Discordo	Concordo	ConcordoParcialmente	ConcordoMuitíssimo

Por favor indique, consoante os intervalos de seguida, há quanto tempo está a trabalhar na sua organização.

- Menos de 1 ano.
- 1-5 anos.
- 6-10 anos.
- Mais de 10 anos.

Anexo L- Comentários e Manipulation Check

Existe algo sobre o estudo (a situação descrita, as perguntas, etc.) que queira comentar?

Por favor, escreva no espaço abaixo. A sua opinião é muito importante!

Como posiciona a idade do João perante os grupos etários indicados de seguida?

- Trabalhador mais jovem- até aos 30 anos
- Trabalhador de meia idade- dos 31 aos 49 anos
- Trabalhador mais velho- a partir dos 50 anos

Anexo M- Debriefing

Muito obrigada pela sua participação no estudo.

O objetivo principal deste questionário trata de compreender se numa situação de equilíbrio trabalho-vida, o grupo etário dos trabalhadores (serem jovens ou de meia idade), pode ter impacto nas decisões.

No âmbito da sua participação, expusemos um cenário que tinha duas versões. Ou seja, era em tudo semelhante, com exceção da idade do João e do colega alternativo. Pode ter-lhe calhado aleatoriamente uma versão em que o João tinha uma idade correspondente a trabalhador jovem, ou uma idade correspondente a trabalhador de meia idade. Nas análises, vamos comparar as respostas de quem teve uma ou outra versão.

Pretendemos também perceber se as expectativas das pessoas em relação aos jovens (aceca da sua vitalidade-inovação, ou acerca da sua lealdade-pertença) podem influenciar as perceções das pessoas acerca da situação. Do mesmo modo, também quisemos perceber a influência das perceções de (des)equilíbrio trabalho vida que o João pudesse ter.

A sua participação foi bastante importante, de modo a compreender a sua perspetiva nesta matéria. É importante reforçar novamente que as suas respostas apenas servem para tratamento estatístico geral de dados relacionados com o estudo e irão ser tratadas de forma anónima e confidencial.

Caso deseje colocar alguma dúvida, partilhar algum comentário ou pretender receber informação acerca das principais conclusões do estudo, não hesite em contactar: jaeo1@iscte-iul.pt

Muito obrigada!

Anexo N- Consentimento Informado

Este estudo realiza-se no âmbito de uma dissertação de mestrado na área de Psicologia Organizacional.

Mais precisamente, trata-se de um teste preliminar para selecionar as melhores variáveis para o estudo principal.

Neste teste preliminar, serão apresentados vários exemplos de atividades, tarefas, etc relacionadas com a vida das pessoas fora do contexto de trabalho, e queremos saber a sua opinião sobre quais as mais típicas de diferentes grupos etários.

A sua participação tem a duração esperada de 8 minutos. É voluntária e pode sair do estudo quando quiser. Os dados serão tratados como anónimos e confidenciais.

Muito obrigada por aceitar participar neste teste preliminar. De seguida, vamos apresentar alguns exemplos de atividades, tarefas, etc que as pessoas realizam fora do contexto de trabalho. Para cada uma desses exemplos, pedimos que nos indique em que medida acha que adequam àquilo que os trabalhadores mais jovens, de meia idade, ou mais velhos fazem fora do contexto de trabalho.

Tomamos como referência as seguintes idades:

trabalhador mais jovem - até aos 30 anos

trabalhador de meia idade - dos 31 aos 49 anos

trabalhador mais velho - a partir dos 50 anos

Anexo O- Escala de atividades típicas de Trabalhadores mais jovens

Em que medida acha que cada uma destas atividades é típica daquilo que os **trabalhadores mais jovens** fazem fora do contexto de trabalho.

1	2	3	4	5
Nada típico	Pouco típico	Neutro	Típico	Muito típico

1.	Fazer turismo, viajar.	1 2 3 4 5
2.	Fazer parte de atividades de associativismo (ex: fazer parte de clubes) .	1 2 3 4 5
3.	Trabalho não pago (ex: cuidar de outros familiares além dos filhos).	1 2 3 4 5
4.	Trabalho não pago (ex: tarefas domésticas).	1 2 3 4 5
5.	Atividades desportivas (ex: atletas federados; de alta competição).	1 2 3 4 5
6.	Workshops fora do âmbito profissional (ex: workshop de cerâmica; cozinha; fotografia, se esta não for a profissão da pessoa) .	1 2 3 4 5
7.	Hobbies (ex: cerâmica; cozinha; fotografia, se esta não for a profissão da pessoa).	1 2 3 4 5
8.	Fazer formação relevante fora da profissão.	1 2 3 4 5
9.	Atividades físicas para bem-estar geral (ex: Pilates; Boxe).	1 2 3 4 5
10.	Responsabilidades de topo fora do âmbito profissional (ex: coordenação de equipas de voluntariado).	1 2 3 4 5

11. Trabalho não pago (ex: cuidar dos filhos).

1 2 3 4 5

Anexo P- Escala de atividades típicas de Trabalhadores de meia idade

Em que medida acha que cada uma destas atividades é típica daquilo que os trabalhadores de **meia idade** fazem fora do contexto de trabalho.

1	2	3	4	5
Nada típico	Pouco típico	Neutro	Típico	Muito típico

1.	Fazer turismo, viajar.	1 2 3 4 5
2.	Fazer parte de atividades de associativismo (ex: fazer parte de clubes) .	1 2 3 4 5
3.	Trabalho não pago (ex: cuidar de outros familiares além dos filhos).	1 2 3 4 5
4.	Trabalho não pago (ex: tarefas domésticas).	1 2 3 4 5
5.	Atividades desportivas (ex: atletas federados; de alta competição).	1 2 3 4 5
6.	Workshops fora do âmbito profissional (ex: workshop de cerâmica; cozinha; fotografia, se esta não for a profissão da pessoa) .	1 2 3 4 5
7.	Hobbies (ex: cerâmica; cozinha; fotografia, se esta não for a profissão da pessoa).	1 2 3 4 5
8.	Fazer formação relevante fora da profissão.	1 2 3 4 5
9.	Atividades físicas para bem-estar geral (ex: Pilates; Boxe).	1 2 3 4 5
10.	Responsabilidades de topo fora do âmbito profissional (ex: coordenação de equipas de voluntariado).	1 2 3 4 5

11. Trabalho não pago (ex: cuidar dos filhos).

1 2 3 4 5

Anexo Q- Escala de atividades típicas de Trabalhadores de meia idade

Em que medida acha que cada uma destas atividades é típica daquilo que os trabalhadores **mais velhos** fazem fora do contexto de trabalho.

1	2	3	4	5
Nada típico	Pouco típico	Neutro	Típico	Muito típico

1.	Fazer turismo, viajar.	1 2 3 4 5
2.	Fazer parte de atividades de associativismo (ex: fazer parte de clubes) .	1 2 3 4 5
3.	Trabalho não pago (ex: cuidar de outros familiares além dos filhos).	1 2 3 4 5
4.	Trabalho não pago (ex: tarefas domésticas).	1 2 3 4 5
5.	Atividades desportivas (ex: atletas federados; de alta competição).	1 2 3 4 5
6.	Workshops fora do âmbito profissional (ex: workshop de cerâmica; cozinha; fotografia, se esta não for a profissão da pessoa) .	1 2 3 4 5
7.	Hobbies (ex: cerâmica; cozinha; fotografia, se esta não for a profissão da pessoa).	1 2 3 4 5
8.	Fazer formação relevante fora da profissão.	1 2 3 4 5
9.	Atividades físicas para bem-estar geral (ex: Pilates; Boxe).	1 2 3 4 5
10.	Responsabilidades de topo fora do âmbito profissional (ex: coordenação de equipas de voluntariado).	1 2 3 4 5

11. Trabalho não pago (ex: cuidar dos filhos).

1 2 3 4 5

Anexo R- Dados sociodemográficos do participante

Por favor indique a sua data de nascimento (formato AAAA).

Situação Profissional em que se encontra.

- A trabalhar.
- Reformado/a.
- A estudar.
- Trabalhador estudante.
- Desempregado

Como se posiciona perante os grupos etários de seguida?

- Trabalhador mais jovem- até aos 30 anos
- Trabalhador de meia idade- dos 31 aos 49 anos
- Trabalhador mais velho- a partir dos 50 anos

Por favor indique o seu sexo.

- Feminino
- Masculino