



CATÓLICA  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

O PAPEL DA  
INTERGERACIONALIDADE NAS  
ORGANIZAÇÕES: A PERCEÇÃO DOS  
*BABY-BOOMERS* SOBRE OS  
METAESTEREÓTIPOS E O  
*STEREOTYPE THREAT*

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau  
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

*Beatriz Monteiro Nunes*

Porto, julho de 2019



CATÓLICA

FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

O PAPEL DA  
INTERGERACIONALIDADE NAS  
ORGANIZAÇÕES: A PERCEÇÃO DOS  
*BABY-BOOMERS* SOBRE OS  
METAESTEREÓTIPOS E O  
*STEREOTYPE THREAT*

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau  
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

*Beatriz Monteiro Nunes*

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professora Doutora Filipa Sobral

Porto, julho de 2019

## Agradecimentos

Chega ao fim uma das principais etapas da minha vida. Cresci muito ao longo destes cinco anos. Em Psicologia aprendi que ao nos conhecermos melhor tornamo-nos em pessoas melhores e esse foi o meu maior ganho. No entanto, este caminho foi bem mais fácil e prazeroso rodeada de pessoas que tornaram (e tornam) os meus dias mais fáceis e mais alegres e, por isso, a todos eles devo o meu obrigada:

**Aos meus pais.** Pela dedicação em todos os momentos, pelo apoio e carinho incondicional. Por fazerem um esforço para me compreenderem sempre. Por me proporcionarem momentos felizes. Por me mostrarem que com trabalho e com vontade tudo se consegue. Um obrigada enorme a vocês...Por tudo! São a minha grande inspiração.

**Ao Rafael.** Por estar presente todos os dias. Por acreditar sempre e me fazer acreditar. Por me deixar ser eu própria. Por partilhar comigo todos os momentos. Por ter sempre sorrisos e abraços disponíveis. Por sermos tão felizes.

Aos meus amigos de quatro patas...obrigada pela vossa doce e leve companhia que se traduz sempre em tantos sorrisos.

A todos, família e amigos, que diariamente me presenteiam com conversas e ensinamentos inspiradores.

Às amigas que o Porto me deu. **Carol e Rita.** Tornaram este caminho tão mais fácil. São espetaculares!

À **professora Filipa Sobral** pelo constante apoio e paciência ao longo da realização deste trabalho. Por estar sempre disponível para a partilha de ideias. Por ter sempre uma palavra amiga.

A todos que se disponibilizaram para me ajudar neste trabalho.

A todo o corpo docente da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa pela partilha de experiências e conhecimentos ao longo destes cinco anos.

A todos o meu obrigada. De coração!

*“The purpose of our lives is to be happy”*

Dalai Lama

## Resumo

O presente estudo visa explorar a temática da intergeracionalidade no contexto laboral, pretendendo, para isso, compreender o papel do contacto intergeracional nas organizações portuguesas, tendo em conta os metaestereótipos e o *stereotype threat* dos *Baby-Boomers*, recorrendo a uma metodologia quantitativa. A amostra é constituída por 171 trabalhadores pertencentes à geração *Baby-Boomer*, nascidos entre 1943-1965, de diversos setores de atividade. Para o procedimento de recolha e análise dos dados procedeu-se à utilização de um questionário e posterior análise no *software* SPSS 25.0. Os resultados mostram uma relação significativa e positiva entre os metaestereótipos e o *stereotype threat*. Porém, a variável contacto intergeracional não assume um papel moderador na relação entre os metaestereótipos e o *stereotype threat*. As principais conclusões deste estudo alertam-nos para a necessidade urgente em desmitificar ideias erróneas à cerca dos trabalhadores mais velhos de forma a manter um bom ambiente de trabalho, que decerto contribuirá para o sucesso da empresa.

**Palavras-chave:** Metaestereótipos; *Stereotype Threat*; Intergeracionalidade; *Baby-Boomers*.

## **Abstract**

The present study aims to explore the intergenerationality in the labor context, understanding for this the role of intergenerational relations in Portuguese organizations, taking into account the meta-stereotypes and stereotype threat of the Baby Boomers, using a quantitative methodology. The sample consists of 171 workers from the Baby-Boomer generation, born between 1943-1965, from various sectors of activity. For the procedure of data collection and analysis, a questionnaire was used and later analyzed in SPSS 25.0 software. The results show a significant and positive relationship between meta-stereotypes and stereotype threat. In turn, it is concluded that the variable intergenerational contact does not assume a moderating role in the relationship between meta-stereotypes and stereotype threat. The main conclusions of this study alert us to the urgent need to demystify misconceptions about older workers in order to maintain a good working environment and consequently facilitate the success of the company.

**Keywords:** Meta-stereotypes; Stereotype Threat; Intergenerationality; Baby-Boomers.

## Índice

<b>Introdução .....</b>	<b>5</b>
<b>Quadro Teórico .....</b>	<b>7</b>
A Intergeracionalidade nas organizações.....	7
Metaestereótipos e Stereotype Threat nos BB .....	10
O Contacto Intergeracional como variável moderadora .....	13
<b>Método .....</b>	<b>16</b>
Amostra.....	16
Instrumentos.....	16
Procedimentos.....	17
<b>Resultados .....</b>	<b>19</b>
<b>Discussão .....</b>	<b>22</b>
<b>Conclusão.....</b>	<b>24</b>
Limitações e Estudos Futuros .....	25
Implicações .....	26
<b>Referências Bibliográficas.....</b>	<b>27</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>35</b>

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Modelo Conceptual.....	15
---	----

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1.</b> Estatística Descritiva e Correlações de <i>Pearson</i> para Todas as Variáveis (N = 171).....	20
<b>Tabela 2.</b> Regressão realizada para a análise da Hipótese 1.....	21
<b>Tabela 3.</b> Análise do efeito de moderação do contacto intergeracional na relação entre o <i>stereotype threat</i> e a variável independente (metaestereótipos).....	22

## Introdução

Ao longo das últimas décadas, têm-se observado alterações demográficas significativas que têm vindo a contribuir para o envelhecimento da população, o que tem impacto relevante na vida e na gestão das organizações (Phillips & Siu, 2012; Skirbekk, Loichinger, & Barakat, 2012). Deste modo, atendendo a que, atualmente, os indivíduos vivem mais tempo e que usufruem de melhores condições de saúde, podem manter uma atividade profissional por um período mais longo (Fernandes, 2001). Portugal regista esta realidade, apresentando uma taxa média de emprego dos trabalhadores com idades entre os 50 e 60 anos com evolução de 62,6% em 2013 para 67,6% em 2016. Ainda, em 2017 a taxa de desemprego da faixa etária em causa foi de 8,2%, tendo reduzido 3,1% em relação ao ano anterior (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2017).

Deste modo, estima-se que em 2020 teremos cinco gerações ativas no mercado de trabalho: A geração Alpha (nascidos a partir de 2005; Shah, 2015), a geração Z (nascidos entre 1995 e 2004), a geração Y (GY) ou “*millenials*” (nascidos entre 1978 e 1994), a geração X (GX) (nascidos entre 1965 e 1977) e os *Baby-Boomers*<sup>1</sup> (BB) (nascidos entre 1946 e 1964). Segundo Cleveland e Hanscom (2017) é difícil encontrar uma definição explícita na literatura do que é um “trabalhador mais velho” por se tratar de um conceito multidisciplinar e muito mais complexo do que aparenta (Pitt-Catsouphe, Matz-Costa, & Brown, 2001). Como tal, este estudo é focado nas questões geracionais e, portanto, esta investigação será centrada nos trabalhadores mais velhos, em termos geracionais, presentes atualmente nas organizações: os BB. Comparativamente com as restantes gerações, os BB caracterizam-se pela sua forte dedicação ao trabalho. Além dessas características, a literatura diz-nos que os trabalhadores mais velhos têm necessidades e expectativas necessariamente diferentes dos trabalhadores mais jovens que influenciam na decisão de se manterem ativos (Barroca, Meireles, & Neto, 2014). A condição primeira para as pessoas trabalharem até à idade da reforma é, no entanto, a sua saúde física e bem-estar psicológico (Barroca et al., 2014). No entanto, a retenção produtiva dos trabalhadores mais velhos requer intervenções ao nível daquilo que são as atitudes, características e necessidades destes trabalhadores mais velhos, como também na gestão de práticas que contribuam para a sua identidade social positiva e reconhecimento (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018). Contudo, muitas organizações não gerem de forma

---

<sup>1</sup> Por não existir um termo na língua portuguesa que seja uma tradução fiel a este conceito, ao longo deste documento será utilizado a sua versão na língua inglesa.

proficua os trabalhadores mais velhos, desperdiçando muitas das suas capacidades (Kanfer & Ackerman, 2004; von Bonsdorff, 2011). Entre as principais razões desse “subaproveitamento” estão os estereótipos negativos e as crenças errôneas sobre as capacidades e motivações dos mais velhos. Esses preconceitos podem desencadear desentendimentos, falhas na comunicação e problemas de cooperação intergeracional. Disso podem resultar efeitos “autoconfirmatórios” (Schalk et al., 2010): como existem preconceitos relativamente aos mais velhos, estes desenvolvem menores sentidos de autovalor e de autoeficácia, e a consequência desses efeitos é a queda do desempenho; confirma-se, assim, a expectativa e geram-se espirais de efeitos negativos recorrentes. Neste sentido, o fenómeno do contacto intergeracional tem suscitado um interesse crescente e uma preocupação geral, contribuindo para o aumento de estudos e pesquisas nesta área.

À necessidade de manter os trabalhadores mais velhos no ativo e, desta forma aumentar o emprego neste grupo etário, opõem-se estereótipos negativos em relação a estes trabalhadores e falta de conhecimento sobre como abordar, numa perspetiva de gestão de pessoas, muitos dos desafios que o recrutamento e a gestão destes trabalhadores geram. Importa, portanto, reforçar o papel que as empresas, e a montante as organizações dos sistemas educativos responsáveis pela formação dos futuros gestores de pessoas, têm na promoção e implementação de práticas de gestão alinhadas com o ciclo de vida dos trabalhadores, tendo consciência do papel da idade como moderador das práticas de gestão de pessoas (Barroca et al., 2014). Apesar de este ser um tema bastante discutido e existirem estudos sobre os estereótipos negativos face aos trabalhadores mais velhos (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018), é fundamental sensibilizar a sociedade, sobretudo o mercado de trabalho, para aquilo que são as qualidades e atributos positivos destes trabalhadores.

Deste modo, o objetivo geral do estudo consistirá na análise do contacto intergeracional nas organizações portuguesas, tendo em conta os metaestereótipos e o *stereotype threat*<sup>2</sup> dos trabalhadores mais velhos em termos de geração.

A pertinência do estudo nesta área está pautada nas reconfigurações sociodemográficas que afetam a lei da oferta/procura no mercado de trabalho e que denotam o envelhecimento da força de trabalho ao nível mundial. Em 2050, dois mil milhões de pessoas, com mais de 60 anos, farão parte do cenário mundial (World Health Organization [WHO],

---

<sup>2</sup> Por não existir um termo na língua portuguesa que seja uma tradução fiel a este conceito, ao longo deste documento será utilizado a sua versão na língua inglesa.

2017). De facto, na última década a diversidade geracional tem vindo a desenvolver-se, requerendo atenção aos valores, atitudes e expectativas laborais dos trabalhadores (Parry & McCarthy, 2017).

Esta investigação encontra-se dividida em quatro partes principais. Na primeira parte constituída pelo enquadramento teórico, onde se sistematizarão os principais aspetos do tema identificados na literatura: os conceitos de metaestereótipos e *stereotype threat* associados ao contacto intergeracional das gerações mais velhas nas organizações. Na segunda parte, será desenvolvida a descrição e exploração da metodologia utilizada. Nesta secção, a investigação debruçar-se-á sobre uma metodologia quantitativa. Serão, assim, identificados os principais aspetos metodológicos do estudo, incluindo a descrição da amostra / participantes e os instrumentos e procedimentos, quer de recolha, quer do tratamento de dados. Na secção seguinte, proceder-se-á à apresentação dos resultados obtidos e à discussão do estudo de forma articulada e com base no conhecimento científico atual. Por fim, na conclusão, sintetizar-se-ão os principais resultados obtidos com a investigação, refletindo ainda sobre algumas limitações e possíveis pistas para investigações futuras.

## **Quadro Teórico**

### *A Intergeracionalidade nas organizações*

O conceito de geração remete para o contexto histórico dos indivíduos e sendo mais amplo do que o conceito de idade, está associado a influências normativas, que são previsíveis em termos biológicos e de geração. A história de uma geração tem como base um conjunto de vivências comuns, valores, visões de vida, de cenários sociopolíticos e, ainda, a aproximação de idades (Lombardia, Stein, & Pin, 2008). Estas características comuns às diferentes gerações influenciam o modo de ser e de viver dos indivíduos nas sociedades, contribuindo para um conjunto de comportamentos e valores que diferenciam uma geração da outra (Vasconcelos, Merhi, Goulart, & Silva, 2010).

Kupperschmidt (2000), definiu geração como um grupo de pessoas que partilha o mesmo ano de nascimento e experiências de vida significativas em estágios críticos do seu desenvolvimento. O mesmo autor refere que essas experiências são influenciadas por uma variedade de fatores críticos que incluem mudanças nas atitudes políticas, sociais, económicas e públicas das sociedades. Decorrente das experiências partilhadas, os grupos vão desenvolvendo determinadas características, sendo estas generalizações de um grupo de pessoas em específico e onde existem diferenças individuais de cada participante. Estas

características têm como base os valores, atitudes, preferências e comportamentos através dos quais cada geração vai interpretar as experiências vividas, nomeadamente: o que querem e esperam do seu trabalho, como utilizam o dinheiro, o que esperam das organizações e as responsabilidades familiares (Kupperschmidt, 2000). Todavia, apesar das gerações poderem divergir em termos de valores e de atitudes, o mesmo autor alerta ainda para o facto de cada geração ser influenciada por gerações anteriores e por isso ser imprescindível, a análise das gerações que compõe atualmente as forças de trabalho.

O conceito de geração poderá ser distinguido do paradigma do *life span* do ciclo de desenvolvimento na medida em que este compreende o desenvolvimento como sendo um processo contínuo, multidimensional e multidirecional de mudanças orientadas pelas influências genético-biológicas e socioculturais, de natureza normativa e não normativa, marcado por ganhos e perdas, que ocorrem ao longo da vida (Baltes, 1997). No conceito de *life span* não são atribuídas características e valores a um grupo de indivíduos que partilha a mesma geração e que serão determinantes em termos de atitudes e decisões tomadas ao longo da sua vida. Uma vez que o processo de desenvolvimento é entendido como contínuo e as mudanças, previsíveis ou não, são entendidas em termos de idade, história e eventos não normativos que vão acontecendo e, por isso, influenciado de forma diferente, pessoa para pessoa (Baltes, 1997).

As organizações contemporâneas são compostas por colaboradores de diferentes idades, com pensamentos e valores totalmente distintos (Silva, Dutra, & Veloso, 2014), logo o ambiente de trabalho é marcado pela convivência de diferentes gerações (North & Fiske, 2016). Neste sentido, têm-se levantado várias questões sobre a influência que um grupo geracional pode ter sobre o desempenho laboral (Costanza, Badger, Fraser, Severt, & Gade, 2012), uma vez que as diferenças geracionais se refletem no relacionamento dos indivíduos com as organizações, nomeadamente naquilo que cada geração valoriza na sua relação laboral (Jurkiewicz, 2000). Nesta medida, o estudo da temática do contacto entre as gerações no ambiente de trabalho é importante para entender as diferenças na forma de pensar e agir das gerações que ocupam o mesmo ambiente de trabalho (Buttigieg, 2011). De acordo com Duquette, Manuel, Harvey e Bosco (2013), este é não só um assunto de interesse, mas também de preocupação, dado que cada geração tem diferentes atributos, capacidades e atitudes, que inevitavelmente levam consigo para o local de trabalho. Paralelamente, a multigeracionalidade traz um enorme potencial em termos de sinergias criativas e resolução de problemas (Gursoy Maier, & Chi, 2008). Se por um lado as gerações mais velhas se podem

apoiar nas gerações mais jovens no que se refere às novas tecnologias, as gerações mais jovens podem apoiar-se nas mais velhas, que têm mais experiência prática nas organizações.

Outrora, a diferenciação entre as gerações era feita de 25 em 25 anos, hoje, diferentes autores consideram uma nova geração a cada 10 anos aproximadamente (Amaral, Leoni, & Slompo, 2014). Não sendo uma divisão consensual, será utilizado o modelo de Smola e Sutton (2002) visto que é um dos modelos mais citados na literatura.

Assim sendo, no início do século XXI Smola e Sutton (2002) dividiam as gerações em três grupos distintos, considerando as gerações mais presentes no mercado de trabalho, particularmente: a GY (1981-1995), a GX (1966-1980) e os BB (1943-1965).

A GY, que também é conhecida como geração *millennial* (Gursoy, Chi, & Karadag, 2013), é vista como central não apenas pelo seu volume crescente, mas porque reflete mudanças no comportamento e objetivos dos trabalhadores, o que representa um forte desafio para as organizações (Cole, Smith, & Lucas, 2002). Porter, Steers e Mowday (2005) alertam para a flexibilidade requerida pela GY no trabalho, uma vez que estes indivíduos valorizam cada vez mais a harmonia entre o trabalho e a família. Estes trabalhadores procuram no trabalho um significado para lá do poder ou dinheiro (Parry & Urwin, 2011), desejam sentir realização pessoal (Zemke, Raines, & Filipeczak, 2000).

Já a geração imediatamente anterior – GX -, é constituída por pessoas que nasceram num clima social em mudança e profundamente marcados pela recessão económica. Desenvolveram-se num ambiente de diversidade com o aumento da tolerância da sociedade (Kupperschmidt, 2000). Dada a recessão económica vivida nas décadas de 1970 e 1980 a GX aprendeu a valorizar a segurança das suas carreiras, através de um compromisso com as organizações que valorizem as suas competências, a produtividade em vez de longevidade, surgindo assim, um novo sentido de comunidade. Os X foram ainda a primeira geração com grandes números de famílias monoparentais, pelo que estes trabalhadores tendem a preferir organizações que oferecem, horários flexíveis, autonomia, tempo livre e tecnologias (Kupperschmidt, 2000).

Por fim, a geração dos BB, de onde fazem parte os indivíduos que nasceram durante ou após a Segunda Guerra Mundial (Gursoy et al., 2008) e que cresceram numa época de mudança (Beutell, 2010), representam a valorização extrema do trabalho, sendo que os BB são considerados a primeira geração “*workaholic*” (Kupperschmidt, 2000). Esta geração é conhecida sobretudo pela sua lealdade ao local de trabalho (Benson & Brown, 2011), pela sua competitividade e pela sua dedicação (Shragay & Tziner, 2011), tentando exigir das gerações mais novas um comportamento semelhante face ao trabalho. E porque o trabalho ocupa um

lugar central na vida dos BB, os seus objetivos passam por criar um vínculo forte de compromisso com os seus empregadores onde esperam desenvolver uma carreira profissional de longo-prazo. Assumindo que “vivem para trabalhar”, os BB estão em completa dissonância com a GY que “trabalham para viver” (Gursoy et al., 2013).

Esta geração, que representa os trabalhadores mais velhos presentes atualmente no mercado de trabalho (i.e., trabalhadores que em 2019 têm 54 anos ou mais) está ainda muito presente no mercado de trabalho atual, sendo reportado um aumento de trabalhadores mais velhos nas organizações (Kulik, 2014). Por exemplo, em Portugal, o ano de 2018, comparativamente com anos anteriores, apresenta o número mais elevado de população mais velha empregada. Nesse ano, cerca de 1 milhão e 200 mil trabalhadores tinham idades compreendidas entre 45 e os 54 anos, cerca de 823 mil trabalhadores possuíam idades compreendidas entre 55 e os 64 anos e cerca de 251 mil trabalhadores tinham idade superior a 65 anos (PORDATA, 2019), ou seja, dos trabalhadores que pertencem aos BB.

O envelhecimento da população constitui um grande desafio para o desenvolvimento sociodemográfico. Deste modo, a sociedade terá de se adaptar, maximizando a saúde e a capacidade funcional das pessoas mais velhas, assim como a sua participação social e a sua segurança (WHO, 2017). Associado ao envelhecimento da força de trabalho e ao prolongamento da vida ativa das pessoas mais velhas no contexto laboral, são elencados na literatura condicionantes que tem impacto no desempenho dos trabalhadores, entre os quais está presente a discriminação (De Castro, Gee, & Takeuchi, 2008). Assim, atualmente e para futuro, o grande desafio social inerente a esta realidade, por parte das organizações, consiste em enfrentar as dificuldades inerentes aos estereótipos negativos vinculados à idade (Brooke, & Taylor, 2005).

### *Metaestereótipos e Stereotype Threat nos BB*

Os estereótipos etários centram-se em crenças e expectativas sobre a *performance* dos trabalhadores baseada na sua idade (Posthuma & Campion, 2009). Estas perceções são, por vezes, baseadas em factos isolados convertidos em generalizações, mas, muitas vezes, são opiniões sobre as capacidades e sobre o desempenho dos trabalhadores mais do que provas empíricas reais. Neste sentido, os processos de discriminação resultam da aplicação de estereótipos negativos a membros de determinados grupos (Mikolon, Kreiner & Wieseke, 2016). Como consequência deste processo, os membros dos grupos discriminados vão desenvolver metaestereótipos, ou seja, cognições ou reflexões a nível intergrupar, que podem

ser negativas e que se encontram focadas no que um indivíduo acredita que outro grupo pensa acerca do seu próprio grupo (Vorauer, 2006).

O termo grupo representa uma categoria social (e.g., a etnia, uma associação religiosa ou a orientação sexual), o *ingroup* é uma categoria social usada para nos referirmos ao nosso próprio eu e, por sua vez, o *outgroup* diz respeito a outras categorias sociais (MacInnis & Hodson, 2012). Neste sentido, as estruturas de conhecimento concentram-se nas crenças dos indivíduos sobre como é que o *outgroup* considera o *ingroup* dentro do contexto tanto implícito como explícito. Especificamente, quando os metaestereótipos associados à idade são crenças sobre os estereótipos detidos pelos membros do *outgroup* e de como é que estes são percebidos pelo *ingroup*, podendo gerar tensões intergeracionais (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018).

No entanto, importa referir que nem todos os metaestereótipos são negativos, existindo também metaestereótipos positivos e neutros. Assim, trabalhadores de diferentes faixas etárias parecem manter uma variedade de metaestereótipos, tanto positivos quanto negativos (Finkelstein, King, & Voyles, 2015). Os metaestereótipos podem ser positivos na medida em que a ameaça é apenas uma das possibilidades da perceção de um metaestereótipo, sendo por isso possível o indivíduo percecionar os estímulos externos como positivos ou neutros (Anseel, 2011). Porém, atendendo ao facto de muitas vezes os trabalhadores mais velhos serem alvo de estereótipos negativos, os metaestereótipos negativos tornam-se mais salientes e frequentemente ativados (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018) e, por isso, serão o foco do presente estudo.

Assim, os metaestereótipos negativos podem despoletar o *stereotype threat* nos trabalhadores mais velhos, uma vez que estes trabalhadores podem acreditar que o membro do *outgroup* detém um estereótipo negativo sobre o grupo etário dos mais velhos. Os metaestereótipos são, relevantes para a fase de ativação de um estereótipo e o *stereotype threat* acaba por construir a relação negativa a esse metaestereótipo (Casad & Bryant, 2016). Existe uma homogeneização a nível concetual do significado de *stereotype threat* sobre os trabalhadores mais velhos, sendo que diferentes autores (Ng & Feldman, 2012; Steele, Spencer, & Aronson, 2002) consideram que existe uma associação negativa, que impede os indivíduos de desenvolver o seu potencial máximo no desempenho das suas funções. Steele e colegas (2002) definem este fenómeno como o efeito que um estereótipo negativo sobre um grupo ao qual se pertence se torna pessoalmente relevante, geralmente como uma interpretação de um comportamento ou de uma experiência que se está a viver.

A vulnerabilidade do estereótipo é a sensação resultante de que se pode ser julgado ou tratado em termos do estereótipo, ou que se pode fazer algo que iria inadvertidamente confirmá-lo. Na maioria das vezes, os estereótipos são vistos como uma forma de afetar os seus alvos através do comportamento discriminatório e do julgamento das pessoas que utilizam o estereótipo (Steele et al., 2002). Está implícito nesta definição, no entanto, que os estereótipos podem afetar os seus alvos, mesmo antes destes serem traduzidos em comportamentos ou julgamentos (Steele et al., 2002). Investigações sobre o *stereotype threat* mostraram que os estereótipos provenientes da sociedade em geral podem ter um efeito negativo nos sentimentos e no comportamento dos colaboradores, tornando difícil para um colaborador demonstrar o seu verdadeiro potencial (Roberson & Kulik, 2007). A pesquisa também indica que o *stereotype threat* pode fazer com que o colaborador trabalhe mais, mas não da melhor forma.

Quando um contexto organizacional contém as condições que potenciam o *stereotype threat*, os colaboradores experimentam barreiras adicionais ao sucesso pois, quando o *stereotype threat* está presente, a performance diminui (Roberson & Kulik, 2007). A ideia de que os trabalhadores mais velhos têm menor capacidade, por exemplo, em lidar com novas tecnologias conduz à sua exclusão no que diz respeito à formação, a uma displicência sobre as suas capacidades, a uma estagnação das suas carreiras e até à decisão de sair da organização (Brooke & Taylor, 2005). Deste modo, o processo de envelhecimento resulta, muitas vezes, em estereótipos errados que podem ter efeitos prejudiciais para os empregadores, colaboradores mais velhos e para a sociedade em geral (Posthuma & Campion, 2009). Roberson e Kulik (2007) afirmam também que *stereotype threat* consiste no medo de ser julgado de acordo com um estereótipo negativo, muitas vezes associado ao grupo a que determinada pessoa pertence, sendo que este pode afetar os comportamentos dos trabalhadores refletindo-se assim, na performance dos mesmos.

Em suma, o conceito de metaestereótipo surge ligado ao *stereotype threat*, pois este último é conceptualizado como a reação de um indivíduo ao conhecimento de um estereótipo negativo para com o seu grupo (Finkelstein et al. (2015). Os mesmos autores salientam a importância da presença de um metaestereótipo para que se possa iniciar o processo do *stereotype threat*, uma vez que um indivíduo deve primeiramente experienciar a cognição de que outro grupo tem um estereótipo acerca do seu grupo. Mikolon et al. (2016) afirmam que os metaestereótipos se tornam ativos em algumas interações porque os membros dos grupos estigmatizados antecipam que vão ser categorizados e, conseqüentemente ameaçados, em

termos da sua pertença ao grupo e, por isso, tendem a diminuir o seu envolvimento no trabalho.

**Hipótese 1:** Os metaestereótipos estão positivamente associados ao *stereotype threat* dos *BB*.

#### *O Contacto Intergeracional como variável moderadora*

O contacto intergeracional pode ser entendido como um vínculo que se estabelece entre duas ou mais pessoas com idades distintas e em diferentes estádios de desenvolvimento, possibilitando o cruzamento de experiências e contribuindo para a unidade dentro da multiplicidade. Os agentes desta prática reúnem características e necessidades muito próprias, facto que enriquece a relação e motiva a continuidade da mesma. Desta forma, o contacto intergeracional encontram-se estritamente relacionado com as alterações sociodemográficas que a sociedade tem sido alvo (Nunes, 2009). A existência de uma união entre gerações segregadas e a compreensão entre elas, potencia uma cidadania ativa e participação social, promove a partilha dos recursos sociais e profissionais, o conhecimento tácito e explícito entre as gerações, desafia problemas sociais entre gerações, diminui a solidão e o isolamento social, fomenta a sabedoria, a amizade, levando-as a aprender e apreciar legados culturais e tradições (Marques, 2012). Para além disso, potencia a aprendizagem ao longo da vida e promove a manutenção e construção de capital humano e social ao longo do tempo. Assim, se a relação intergeracional for recíproca, todos incorporam realidades diferentes que conduzem à transformação.

Deste modo, compreende-se a necessidade de se cultivarem relações harmoniosas, através de iniciativas intergeracionais, no sentido de promover a justiça social (Buttigieg, 2011). As iniciativas intergeracionais constituem uma forma de intercâmbio de conhecimentos, valores, sentimentos, perceções, bens, habilidades, modas e produtos culturais, que originam um sentimento de pertença (Martins, 2013), ou seja, este tipo de interação, objetiva um contacto significativo entre as gerações (Dellmann-Jenkins, 1997). No entanto, os estereótipos negativos e as crenças erróneas sobre as capacidades e motivações dos trabalhadores mais velhos prevalecem em muitas organizações e na própria sociedade (Cuddy, Norton, & Fiske, 2005; Schalk et al., 2010). Esses preconceitos podem gerar efeitos negativos sobre o contacto intergeracional (Cappelli & Novelli, 2010; Leibold & Voelpel, 2006). Estereótipos negativos levam muitos indivíduos (principalmente os mais jovens) a considerar os trabalhadores mais velhos como (a) menos produtivos, (b) menos competentes,

(c) menos comprometidos com o trabalho, (d) menos inovadores e menos dispostos a aceitar a introdução de novas tecnologias, (e) pouco interessados na aprendizagem e no desenvolvimento de novas competências, (f) cognitivamente menos capazes (e.g., Cappelli & Novelli, 2010; Cuddy et al., 2005; Kanfer & Ackerman, 2004; Maurer, Barbeite, Weiss & Lippstreu, 2008) e (g) interessados em reformarem-se o mais cedo possível. Consequentemente, muitas organizações tendem a (a) desinvestir na formação dos trabalhadores mais velhos (Villosio, 2008), (b) discriminar os mais velhos em processos de seleção (Posthuma, Wagstraff, & Campion, 2012), e (c) transmitir a mensagem não-verbal de que os trabalhadores mais velhos “não têm valor” (Schalk et al., 2010). Essas práticas comprometem a autoeficácia dos mais velhos, reforçando as crenças e os estereótipos que sobre os mesmos recaem, levando a que o potencial assim desperdiçado pode ser significativo (Maurer et al., 2008; Roberson & Kulik, 2007).

Deste modo, as interações recompensadoras entre as gerações que coabitam na organização estão associadas a uma experiência de trabalho mais significativa, promovendo uma sensação positiva no trabalho. Assim sendo, a convivência e a comunicação entre trabalhadores de diferentes gerações podem intensificar a criatividade e a produtividade no ambiente de trabalho (Silva et al., 2014), permite que os trabalhadores se sintam mais sociáveis, competentes e que tenham uma percepção positiva sobre si (Iweins, Desmette, Yzerbyt, & Stinglhamber, 2013), e contribui para a aprendizagem organizacional, devido à troca de experiências e perspectivas em diferentes aspetos (Collet & Mozzato, 2017).

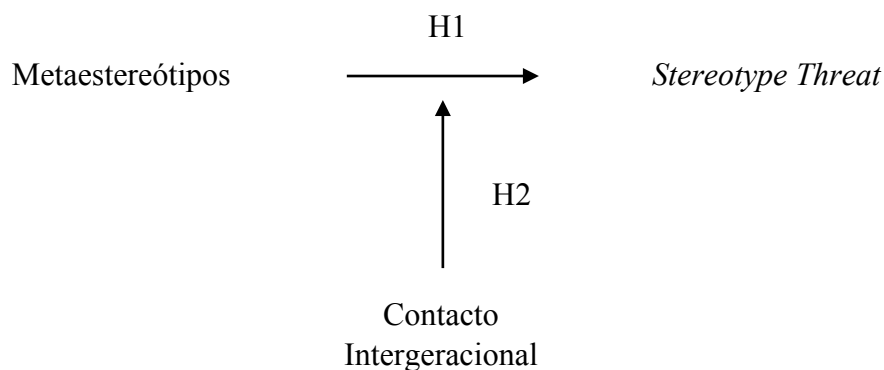
Atendendo a que um grupo se refere a um conjunto de indivíduos que se percebem como membros da mesma categoria social, compartilham envolvimento emocional nessa definição comum de si mesmos e conseguem algum grau de consenso social sobre a avaliação do seu grupo e da sua participação nele (Tajfel & Turner, 1979), um grupo de trabalho é, então, composto por trabalhadores de diferentes gerações, supõe-se que, no seio organizacional, existe uma relação intergeracional provocada pelas interações existentes entre colegas de trabalho. Segundo a teoria da troca social e da norma da reciprocidade (Gouldner, 1960), aqueles que consideravam que a sua organização contribuía e se preocupava com o bem-estar dos colaboradores, manifestavam níveis elevados de satisfação com a sua carreira e uma maior intenção de permanecer na organização do que aqueles que viam a sua organização como menos colaborativa e envolvida (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009). Um outro estudo de Dimotakis, Scott e Koopman (2011) sobre a influência das interações pessoais no contexto de trabalho, concluiu que os trabalhadores que experienciam interações interpessoais mais positivas no local de trabalho, aumentam os seus níveis de bem-estar,

acontecendo o inverso quando estas interações interpessoais são de cariz marcadamente negativo, o que comprova a influência deste fator no bem-estar no trabalho. Nesta medida, o bem-estar dos colaboradores e entre eles terá um impacto positivo no ambiente de trabalho e por isso, no sucesso da organização como um todo.

Neste sentido, para uma melhor compreensão dos potenciais efeitos dos metaestereótipos e do *stereotype threat* importa aclarar o papel desempenhado pelo contacto intergeracional nos trabalhadores das gerações mais velhas, assumindo-se que podem ter um papel moderador que mitiga esses efeitos.

**Hipótese 2:** O contacto intergeracional tem um efeito moderador na associação entre os metaestereótipos e o *stereotype threat* dos BB no sentido em que uma perceção positiva da relação intergeracional enfraquece esta associação.

Atendendo ao desenvolvimento teórico sobre os temas abordados e considerando as hipóteses que se pretendem testar, o modelo apresentado sintetiza o objetivo da presente investigação (Figura 1). Desta forma, é proposto que existe uma relação positiva entre os metaestereótipos e o *stereotype threat* e por isso, a presença de um metaestereótipo irá desenvolver *stereotype threat*. Propõe-se ainda que, esta relação é moderada pelo contacto intergeracional. Neste sentido, perante a existência de uma relação intergeracional positiva entre colegas de trabalho, esta irá enfraquecer a relação entre metaestereótipos e *stereotype threat* na medida em que os estereótipos negativos associados diminuem também.



**Figura 1.** Modelo Conceptual

## Método

### *Amostra*

Para este estudo procedeu-se à constituição de uma amostragem de efeito *Snowball*, um método de amostragem não probabilístico que envolve a identificação de um conjunto inicial de participantes relevantes e, de seguida, solicita-se que sugiram outros potenciais participantes que compartilhem características semelhantes ou que tenham relevância de alguma forma para o objeto de estudo em causa (Tansey, 2007).

A amostra deste estudo é constituída por 171 trabalhadores, sendo 92 do género feminino e 79 do género masculino. A média de idades da amostra é de 57,68 anos, em que os valores mínimos são de 54 e os máximos são de 72, obtendo-se um desvio padrão de 3,23.

No que diz respeito ao estado civil dos participantes, 14 são solteiros, 114 são casados, 37 são divorciados/separados e seis são viúvos. No que concerne às habilitações, 53 possuem o 9º ano, 52 o ensino secundário, 34 licenciatura, três o mestrado, 17 a frequência universitária e 10 outras habilitações. Em relação à média de antiguidade no trabalho dos participantes deste estudo é de 25,75 anos sendo que dois dos participantes estão na empresa onde trabalham atualmente há menos de um ano, seis estão entre um ano a cinco anos, 15 estão entre seis e 10 anos, 11 estão entre 11 e 15 anos, 18 estão entre 16 e 20 anos e, por fim, 110 estão na empresa há mais de 20 anos. Quanto aos contratos de trabalho, quatro trabalhadores têm contrato temporário, 152 têm contrato sem termo e oito tem outro tipo de contrato. Em relação ao setor de atividade dos participantes, 77 trabalham em indústria, 54 em serviços, 17 em comércio, oito em atividades financeiras e de seguros, sete em alojamento e restauração, três em construção e outros três em outros setores que não foram referidos.

### *Instrumentos*

Para o preenchimento do questionário procedeu-se, em todas as escalas, à utilização de uma escala de *Likert*, com cinco opções de resposta, em que 1 corresponde a “discordo totalmente”, 2 a “discordo”, 3 a “não concordo nem discordo”, 4 a “concordo” e 5 a “concordo totalmente”.

*Contacto Intergeracional*. De forma a medir o contacto intergeracional no trabalho recorreu-se à utilização de 19 itens da escala original de Contacto Intergeracional de McCann & Giles (2007), que estão divididos em três subtópicos, nomeadamente, adaptação, desadaptação e comunicação respeitosa evitante. Como medida de salvaguarda de uma

tradução clara e precisa foram cumpridas as etapas principais de tradução e adaptação enunciadas por Borsa, Damásio e Bandeira (2012): Tradução do instrumento para o novo idioma, tradução reversa ou *Back-Translation*, feita por diferentes profissionais bilingues. Segundo estes autores, a adaptação de qualquer tipo de instrumentos é uma tarefa de elevada complexidade, devido à exigência e rigor que lhe está associada, e por isso necessita de planeamento detalhado no que concerne ao conteúdo, às características psicométricas e à validação para a população-alvo do mesmo.

Exemplo de um item é o seguinte: “Os meus colegas dão-me suporte”.

*Metaestereótipos.* Para medir os metaestereótipos recorreu-se à utilização de três itens da escala original de Oliveira e Cabral-Cardoso (2018), relativos a este constructo. Serve de exemplo o seguinte item: “Os meus colegas mais jovens acham que eu tenho menos capacidade por causa da minha idade.”.

*Stereotype Threat.* De forma a medir o *stereotype threat* recorreu-se à utilização de três itens da escala de Shapiro (2011) já utilizadas em contexto português por Oliveira e Cabral-Cardoso (2018). Pode ser considerado como um exemplo o seguinte item: “Fico preocupado(a) ao pensar que as minhas ações possam representar pobremente os trabalhadores mais velhos.”.

*Variáveis de Controlo.* Para o presente estudo foram consideradas diversas variáveis de controlo. Em primeiro lugar, foi analisada a idade uma vez que esta é uma característica pessoal saliente com ramificações significativas para as outras pessoas e para nós mesmos (Cleveland & Hanscom, 2017). É ainda importante referir que a variável sexo foi codificada como variável *dummy* (0 = “Homem” e 1 = “Mulher”). A antiguidade na função e as habilitações literárias também incluídas no grupo das variáveis de controlo uma vez que o efeito destas variáveis pode ter influência sobre as variáveis em estudo.

### *Procedimentos*

*Procedimento de recolha de dados.* Foi utilizado como instrumento um questionário composto por um total de 62 itens e com um tempo de preenchimento de aproximadamente 10 minutos. Foram ainda assegurados todos os princípios éticos do estudo nomeadamente a garantia da confidencialidade de todos os dados fornecidos. No entanto, ressalva-se que a recolha de dados foi realizada no âmbito de um projeto de investigação que tinha como

objetivo estudar as relações laborais de diferentes gerações, sendo o foco deste estudo em particular os metaestereótipos e o *stereotype threat* nos BB. Neste sentido, no questionário em anexo estão assinaladas as questões utilizadas na presente investigação (anexo I).

Assim, para efeitos da recolha de dados e a sua posterior análise, o conceito de gerações mais velhas encontra-se baseado na idade cronológica, considerando para isso os trabalhadores com idade igual ou superior a 54 anos. Esta ressalva foi feita nas instruções de preenchimento do questionário.

De forma a facilitar a compreensão de alguns itens do instrumento foram incluídas instruções de preenchimento das quais é importante salientar a definição de estereótipos.

Assim, no questionário utilizado foram recolhidos os seguintes dados sociodemográficos e socioprofissionais dos participantes: sexo; idade; estado civil; habilitações; antiguidade na organização; profissão e setor de atividade.

O referido instrumento encontra-se dividido em cinco partes distintas, no qual primeiramente encontramos uma caracterização sociodemográfica e profissional, e seguidamente as variáveis que se pretendem avaliar neste estudo e que serão apresentadas posteriormente com mais detalhe. Para além da recolha de dados em formato físico foi também aplicado um questionário via *online*, através da plataforma *Qualtrics*, onde foram também assegurados todos os princípios éticos do estudo, assim como uma breve explicação da finalidade da recolha de dados deste estudo. O questionário não continha nenhum elemento que permitisse a identificação dos participantes, garantindo assim a sua confidencialidade. Neste questionário foi incluído um item de resposta aberta, em que os participantes poderiam dar a sua opinião relativamente ao próprio questionário.

*Procedimento de tratamento dos dados.* No que diz respeito à análise dos dados, uma vez que se trata de um estudo de cariz quantitativo, recorreremos ao *software* SPSS 25.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Neste programa foi criada uma base de dados e foram realizadas as análises estatísticas necessárias de forma a testar as hipóteses desta investigação e a cumprir os objetivos da mesma. Para testar as hipóteses já mencionadas, primeiramente foi realizado a análise à consistência interna das variáveis e foi também garantido o princípio da multicolinearidade, em seguida foram realizadas correlações de forma a permitir verificar se existia influência entre a variável independente (metaestereótipos) e a variável dependente (*stereotype threat*) e em seguida uma regressão para perceber qual a direção desta relação. Foi, ainda, realizada uma moderação para perceber

se a variável identificada como moderadora (contacto intergeracional) afetava ou não a força da relação entre a variável independente e a variável dependente (Baron & Kenny, 1986).

## Resultados

Os valores referentes à estatística descritiva e às correlações de *Pearson* para todas as variáveis são indicados na Tabela 1. Nesta, também se encontram presentes os valores de *Alphas* de Cronbach ( $\alpha$ ) para as variáveis do contacto intergeracional, do *stereotype threat* e dos metaestereótipos.

Para verificar a consistência interna das variáveis em estudo foi realizada a confirmação dos valores dos  $\alpha$ . Este teste permite verificar a fidelidade dos itens que contribuem para a consistência do instrumento, isto é, avalia se os itens que compõem o questionário medem o mesmo constructo. A consistência interna é tanto maior quanto mais perto de 1 estiver o valor da estatística (Pestana & Gageiro, 2003). Nesta medida, através da análise realizada é possível constatar que o contacto intergeracional apresenta uma forte consistência interna ( $\alpha=.86$ ), o mesmo se verifica para o *stereotype threat* ( $\alpha=.84$ ) e para os metaestereótipos ( $\alpha=.80$ ).

A análise da correlação é usada para averiguar se duas (ou mais) variáveis intervalares estão associadas, como se confere no caso das variáveis em estudo. Para além disso, e na presença de uma associação significativa entre variáveis, este coeficiente de correlação permite-nos avaliar a direção (positiva ou negativa) e a magnitude (variando entre +1 e -1) (Martins, 2011).

No que diz respeito à análise de correlações verificam-se no caso do contacto intergeracional relações negativas com os metaestereótipos e o *stereotype threat*. Contudo, tal como esperado, através da análise de correlações, os resultados apontam para a existência de uma correlação significativa e positiva entre os metaestereótipos e o *stereotype threat* ( $r = .60$ ;  $p < .01$ ), confirmando-se parcialmente a primeira hipótese deste estudo.

No que concerne às variáveis de controlo, como o sexo, a idade, as habilitações e a antiguidade, estas variáveis não apresentaram relações com as variáveis em estudo, o que significa que aparentemente as variáveis em estudo não são influenciadas pelas variáveis sociodemográficas e profissionais que foram objeto de análise, logo, essas variáveis não serão incluídas nos modelos de regressão.

**Tabela 1.** Estatística Descritiva e Correlações de *Pearson* para Todas as Variáveis (N = 171)

	M	DP	$\alpha$	1	2	3	4	5	6
1. Sexo	0.54	0.50							
2. Idade	57.68	3.23		-.04					
3. Habilitações	2.48	1.45		.11	-.05				
4. Antiguidade	25.75	11.03		-.12	.33**	-.10			
5. Metaestereótipos	2.16	0.88	.80	.07	.01	-.07	.11		
6. <i>Stereotype Threat</i>	2.26	0.89	.84	.03	-.08	.00	.09	.60**	
7. Contacto intergeracional	3.61	0.48	.86	.01	.12	-.08	-.07	-.43**	-.30**

\*\*p < .01

*Nota.* Sexo: masculino = 0, feminino = 1; Habilitações: até ao 9ºano = 1, ensino secundário = 2, frequência universitária = 3, licenciatura = 4, mestrado = 5, outro = 6; Antiguidade medida em anos.

Com o objetivo de testar se as variáveis se influenciam umas às outras recorreu-se à regressão linear. Este processo é utilizado quando pretendemos prever o valor de uma variável baseada no valor de outra. De forma a verificar a multicolinearidade das variáveis em estudo, foi realizado uma análise ao valor de VIF (*Variance Inflation Factor*) tendo-se concluído que não existe multicolinearidade, isto é, as variáveis explicativas são linearmente independentes e, por isso, as variáveis do modelo não estão relacionadas (Pestana & Gageiro, 2003). Começando pelas variáveis presentes na H1, o objetivo prendeu-se em testar se os metaestereótipos influenciam o *stereotype threat*. Esta hipótese é suportada, existindo por isso uma relação positiva entre estas duas variáveis. Ainda, analisando os *outputs* da regressão linear (tabela 2), mais concretamente a sumarização do modelo, podemos observar que o valor de  $R^2$  ajustado nos indica quanto é que a variável dependente é explicada pela variável independente em termos de percentagem. Neste caso concreto, os metaestereótipos explicam cerca de 36% do *stereotype threat* dos BB ( $R^2$  ajustado = .36). Seguidamente é necessário voltar a atenção para o *output* ANOVA, que permite perceber o quanto a regressão prediz a variável dependente, que neste caso específico o modelo de regressão prediz a variável dependente (*stereotype threat*) como bastante significativa uma vez que  $p = .00$  ou seja menos que 0.05, concluindo assim que os metaestereótipos são estatisticamente significativos na influência do resultado do *stereotype threat* ( $\beta = .60$ ;  $p = .00$ ).

**Tabela 2.** Regressão realizada para a análise da Hipótese 1

Variável	F	R <sup>2</sup> Ajustado	Mudança de R <sup>2</sup>	β	Significância
Metaestereótipos	93.61	.36	.35	.60	.00

*Nota.* *Stereotype threat* enquanto variável dependente.

Uma vez que se encontra provado que existe uma relação direta entre os metaestereótipos e o *stereotype threat*, torna-se pertinente verificar se a introdução de uma variável moderadora afeta ou não esta relação. Desta forma, o contacto intergeracional é acrescentado na equação surgindo assim a H2. Posto isto, como forma de testar a hipótese moderadora foi realizada a regressão múltipla hierárquica. Assim, foi adotada a abordagem proposta por Baron e Kenny (1986) que é a mais citada na literatura. De acordo com estes autores, existem três vias que vão de encontro à variável dependente: o impacto da variável dependente, o impacto da variável moderadora e o impacto da interação (i.e., o produto) entre estas duas variáveis. Neste sentido, a hipótese de moderação é suportada se o efeito de interação se verificar significativo. É ainda necessário considerar que embora possam existir efeitos significativos entre as variáveis independente ou moderadora e a variável dependente, estes não são conceptualmente relevantes para testar a moderação (Baron & Kenny, 1986). Ao utilizar esta abordagem é ainda recomendado que se centrem as variáveis independentes e moderadoras (i.e., que ao valor de cada variável seja subtraído o seu valor médio) antes de criar o termo de interação. Esta recomendação é feita no sentido de reduzir os efeitos de multicolinearidade (decorrentes de variáveis fortemente correlacionadas entre si), permitindo assim uma melhor estimativa do termo de interação sem afetar as correlações entre as variáveis (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003).

Uma vez que em H2 se espera que o contacto intergeracional enfraqueça a relação positiva entre os metaestereótipos e o *stereotype threat* verificada em H1, foram seguidas as recomendações referidas anteriormente para proceder ao teste da hipótese. Neste sentido, foi calculado o produto das variáveis - metaestereótipos e contacto intergeracional - centradas e no cálculo da regressão foram introduzidas no primeiro passo as variáveis centradas e no segundo passo a interação entre as anteriores. Esta hipótese é refutada, como pode ser verificado na Tabela 3, uma vez que não existe moderação ( $\beta = -.09$ ;  $p = .14$ ). A vertente hierárquica da regressão permite-nos perceber que a interação metaestereótipos x contacto intergeracional explica 37% ( $R^2$  ajustado = .37) da nova variância. Atendendo ao valor da significância, podemos concluir que  $p = .14$ , não se confirmando por isso o efeito de

moderação.

**Tabela 3.** Análise do efeito de moderação do contacto intergeracional na relação entre o *stereotype threat* e a variável independente (metaestereótipos)

	1º	2º
	$\beta$	$\beta$
<u>1º Passo:</u>		
ZMT	.57	.55
ZCI	-.06	.06
<u>2º Passo:</u>		
ZMT x ZCI	-.09	
F	47.07	32.34
R <sup>2</sup> Ajustado	.36	.37
Mudança de R <sup>2</sup>	.35	.36
Significância		.14

*Nota.* ZMT = metaestereótipos; ZCI = contacto intergeracional; ZMTxZCI = Termo de interação entre as variáveis metaestereótipos e contacto intergeracional.

## Discussão

A intergeracionalidade tem vindo a desenvolver-se cada vez mais, com grande parte da atenção a ser prestada aos valores, atitudes e expectativas laborais dos trabalhadores mais velhos (Parry & McCarthy, 2017) sendo também crescente o interesse como dimensão estudada na academia (Pritchard & Whiting, 2014). Neste sentido, o desafio para as empresas consiste em tornar o contacto intergeracional num fator essencial para a promoção do bem-estar em colegas de trabalho, ao invés de ser um fator causador de stresse no local de trabalho para grupos estigmatizados (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018).

O objetivo principal deste estudo consistia em compreender o papel do contacto intergeracional na existência de metaestereótipos e *stereotype threat* nos BB, recorrendo ainda para o efeito, a uma análise sobre o papel do contacto intergeracional enquanto moderador

desta relação. Neste sentido, perspectivava-se que o contacto intergeracional mitigasse a percepção dos BB de existência de estereótipos. Posto isto, foram então realizadas e testadas as hipóteses descritas ao longo do trabalho servindo as variáveis anunciadas o propósito de fio condutor desta investigação. Os resultados nele apresentados encontram-se integrados com a literatura descrita no quadro teórico.

A primeira hipótese aponta para a existência de uma relação entre os metaestereótipos e o *stereotype threat*, sendo a mesma confirmada pelos resultados que demonstram a existência de uma relação positiva e significativa entre estas duas variáveis. Assim, os resultados permitem afirmar que, tal como a literatura indica, existe uma relação direta e significativa entre os metaestereótipos e o *stereotype threat*, os metaestereótipos devem então ser incluídos na rede nomológica da *stereotype threat* (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018). De acordo com Casad e Bryant (2016) os metaestereótipos são relevantes para a fase de ativação de um estereótipo e o *stereotype threat* é a reação negativa a esse metaestereótipo. Por outras palavras, um indivíduo deve experienciar em primeiro lugar a cognição de que outro grupo social associa um estereótipo ao seu próprio grupo social (Voyles, Finkelstein, & King, 2014). Tal como é descrito na literatura relativa ao *stereotype threat*, determinados fatores contextuais podem suscitar e tornar salientes o metaestereótipo (Voyles et al., 2014). Assim sendo, um maior número de metaestereótipos estão associados a um maior número de *stereotype threat*.

Como passo seguinte desta investigação pretendia-se averiguar o possível efeito moderador do contacto intergeracional na relação entre as variáveis metaestereótipos e *stereotype threat*. Desta forma, segundo Casad e Bryant (2016) os metaestereótipos negativos podem despoletar o *stereotype threat* nos BB, uma vez que estes trabalhadores devem supor que o membro fora do seu grupo detém um estereótipo negativo sobre o seu grupo geracional. Neste sentido, foi proposto perceber se a variável do contacto intergeracional poderia assumir um papel que mitigasse esta relação, no entanto, tal como já foi referido, não se verificou esta situação. Portanto, o contacto intergeracional não parece ter um efeito moderador entre a relação já referida, o que poderá ser justificado pela presença prévia de estereótipos negativos antes mesmo de existir o contacto intergeracional, logo a estigmatização poderá advir de crenças e mitos que são alimentados desde idades muito jovens e que se prolongam no tempo.

Paralelamente, através da tabela 1 é possível perceber que existe uma relação significativa e negativa entre a variável contacto intergeracional e o *stereotype threat*. No entanto, de acordo com a tabela 3, é possível concluir que na regressão onde a variável contacto intergeracional assume o papel de variável independente e o *stereotype threat* o de

variável dependente não é visível uma relação significativa. Assim sendo, parece ser o *stereotype threat* que influencia o contacto intergeracional, assumindo o papel de variável independente. Conclui-se assim que, os estereótipos associados aos BB, entendidos como trabalhadores mais resistentes à mudança e menos aptos para a evolução tecnológica a que a maioria das organizações está hoje sujeita, parecem existir previamente ao contacto entre as gerações no local de trabalho. Vitória (2015), afirma que a existência de mitos e concepções distorcidas acerca das capacidades dos mais velhos levará à formação de estereótipos negativos levando a um impacto também negativo no contacto entre diferentes gerações nas organizações e, por sua vez, no alcance do sucesso organizacional.

### **Conclusão**

Face às alterações do mundo de trabalho é relevante identificar as dificuldades e as estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores/organizações na procura e manutenção do trabalho/emprego. A gestão da diversidade etária e em particular a retenção de trabalhadores mais velhos deve fazer uso da importância crescente dos aspetos sociais no trabalho, como por exemplo, o valor crítico que os mais velhos atribuem ao bom relacionamento com os colegas (Drabe, Hauff, & Richter, 2014). Assim, como consequência das mudanças demográficas já referidas anteriormente, torna-se inevitável considerar a diversidade geracional nas práticas organizacionais (Sousa & Ramos, 2017).

Utilizar as diferenças geracionais a favor da empresa, respeitando as características inerentes a cada geração, encontrando uma mudança na cultura organizacional de modo a aumentar a produtividade sem criar um ambiente inadequado entre profissionais, é um desafio que muitas empresas vivem no dia a dia. Estas diferenças geracionais podem levar ao aparecimento dos estereótipos em contexto laboral que, têm origem na sociedade em que vivemos (Roberson & Kulik, 2007) continuando a ser transmitidos pela mesma através da cultura, tornando-se parte integrante da experiência de trabalho das pessoas.

Para entender a dinâmica da idade no trabalho de forma mais completa, será necessário focar a nossa atenção no processo ligado aos metaestereótipos. De acordo com Finkelstein et al. (2015), o dia a dia de interação interpessoal de uma organização requer múltiplos pontos de vista. Segundo o mesmo autor, para entender e melhorar as interações entre as diversas faixas etárias, os investigadores devem considerar não só as implicações dos estereótipos associados à idade, mas também dos metaestereótipos.

Este estudo contribui para o enriquecimento do conhecimento já presente no estado da

arte sobre metaestereótipos, *stereotype threat* e contacto intergeracional. Os metaestereótipos são crenças que se encontram presentes em todos os setores organizacionais no mundo do trabalho cada vez mais intergeracional. Torna-se essencial desmistificar este tipo de pensamentos no sentido de melhorar as relações de trabalho e gerar comportamentos positivos e de ajuda. Associados aos Metaestereótipos surge o *stereotype threat* que consiste no medo em ser julgado ou estigmatizado.

Uma vez que a maioria da população se encontra acima dos 50 anos forma-se um novo panorama para as organizações um pouco por todo o mundo, sendo que estas têm que se adaptar à nova realidade que engloba a diversidade de idades, estilos de vida e circunstâncias pessoais que diferem das realidades vividas no passado (Parry & Tyson, 2011). Apesar da importância de analisar/abordar a diversidade etária ser bem aceite de forma geral, as práticas e políticas direcionadas a criar e manter ambientes laborais que apoiem os trabalhadores mais velhos têm sido desenvolvidas vagarosamente (Parry & McCarthy, 2017), fomentando a necessidade de uma contínua investigação sobre o tema de forma a contribuir para o crescente conhecimento e integração do mesmo em contexto real.

Como tal, este trabalho pode ser utilizado como guia para a construção de práticas organizacionais onde os metaestereótipos não estejam presentes e para a criação de ambientes psicologicamente seguros para os trabalhadores poderem desempenhar as suas funções sem constrangimentos de qualquer ordem. Esta situação torna-se um desafio para a sociedade organizacional, uma vez que é necessário (re)conceptualizar a idade e o trabalho de forma a mudar as nossas atitudes que estão enraizadas nas relações que estabelecemos, mas também apresentam imensas possibilidades de ações futuras (Parry & Tyson, 2011).

### *Limitações e Estudos Futuros*

No desenvolvimento da presente investigação foram identificadas algumas limitações, bem como pistas para futuras investigações relacionadas com esta temática.

Uma das limitações a apontar ao presente estudo prende-se com a metodologia adotada, nomeadamente o facto de ter sido focada na metodologia quantitativa, não tendo existido oportunidade para que os participantes pudessem, de forma mais espontânea, falar sobre a temática em questão, não tendo sido possível, por isso, recolher depoimentos sobre o tema. Para futuro, considero que deveria de ser realizado um estudo, com as mesmas variáveis, mas de cariz qualitativo de forma a que seja possível a auscultação de pessoas/trabalhadores e perceber o que eles consideram como fatores moderadores entre a relação existente entre os metaestereótipos e o *stereotype threat*. Em seguida complementar-

se-ia com um estudo quantitativo. Sugiro, ainda, a realização de estudos longitudinais de maneira a compreender o processo pelo qual os trabalhadores mais velhos desenvolvem metaestereótipos mais fortes baseados na idade do que os seus colegas de gerações mais novas, e para esclarecer se os metaestereótipos negativos relativos à idade têm uma maior probabilidade de serem percebidos como uma ameaça do que como um desafio, à medida que os trabalhadores mais velhos envelhecem (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018). Desta forma, para se estabelecerem relações causais seria interessante a relação de estudos longitudinais com as mesmas variáveis.

### *Implicações*

Segundo Oliveira (2017), o grupo molda os efeitos percebidos de determinada ameaça junto dos indivíduos-alvo, afetando a interpretação da sua importância. McCoy e Major (2003) afirmam que a identificação com o grupo é uma fonte essencial de resiliência para os seus membros, uma vez que protege a autoestima dos indivíduos estigmatizados, pois estes estão cientes das suas vulnerabilidades e dos metaestereótipos de que são alvo, sendo que essa consciência os protege destes. Os trabalhadores mais velhos são um grupo depreciado e estigmatizado em contexto laboral (Mikolon et al., 2016) e quando existe uma maior identificação com o seu grupo etário estes estão sujeitos a menores pressões para desempenhar as suas funções sem se preocuparem com os estereótipos que lhes estão associados (Roberson & Kulik, 2007). Nesta linha, para futuro, sugiro a replicação deste estudo assumindo como variável moderadora a identificação com o grupo.

A academia poderá ajudar as empresas a melhorar a relação entre trabalhadores neste sentido, é importante para as organizações perceberem quais são os fatores moderadores da relação existente entre os metaestereótipos e o *stereotype threat*. Desta forma, para futuro, esta investigação poderá ser complementada com uma metodologia qualitativa de forma a encontrar outros moderadores que ajudem à diminuição da relação existente entre os metaestereótipos e o *stereotype threat*.

O objetivo deste estudo foi cumprido com sucesso, não invalidando futuras investigações complementares nesta área. Como resultado das rápidas mudanças na sociedade e mais especificamente nas organizações, existe a necessidade de um acompanhamento paralelo entre a academia e a sociedade em geral, permitindo a descoberta de fatores que se adaptem às necessidades das organizações, tendo em conta diversos fatores que tornam cada organização única.

## Referências Bibliográficas

Amaral, A. R., Leoni E. & Slompo G. P. (2014). Geração Z. O futuro tecnológico começa aqui! Trabalho bimestral. *Cooperativa Educacional de Bariri, Brasil*. Recuperado de <http://www.youblisher.com/p/858186-1o-Bimestre-2014-Geracao-Z-Trabalho-de-Informatica/>

Anseel, F. (2011). A Closer Look at the Mechanisms of Perceived Job Discrimination: “How I think you think about us”. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 245-250.

Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220. doi:10.1348/096317908X288838.

Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny. Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52(4), 366-380.

Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Barroca, A., Meireles, G., & Neto, C. (2014). Estudo de Boas Práticas. Advancis Business Services. ISBN: 978-98999269-1-2

Benson, J., & Brown, M. (2011). Generations at work: are there differences and do they matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1843-1865. doi:10.1080/095851292.2011.573966

Beutell, N. J. (2010). The causes and consequences of work-family synergy: An empirical study in the United States. *International Journal of Management*, 27(3), 650.

Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e Validação de Instrumentos Psicológicos entre Culturas: Algumas Considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272253201314>

Brooke, L., & Taylor, P. (2005). Older workers and employment: managing age relations. *Ageing and Society*, v. 25, n. 3, p. 415-29.

Buttigieg, D. (2011). The Business Case for an Age-Diverse Workforce. In Parry, E., & Tyson, S. (Eds), *Managing an Age Diverse Workforce* (pp. 1-23). New York: Palgrave Macmillan.

Cappelli, P., & Novelli, B. (2010). *Managing the older workers: How to prepare for the new organizational order*. Boston, MA: Harvard Business Press.

Casad, B., & Bryant, W. (2016). Addressing Stereotype Threat is critical to Diversity and Inclusion in Organizational Psychology. *Frontiers in Psychology*, 7(8), 1-18. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00008

Cohen, J., Cohen, P., West, S., & Aiken, L. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3a Ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Cole, G., Smith, R., & Lucas, L. (2002). The debut of generation y in the American workforce. *Journal of Business Administration Online*, 1(2), 1-10.

Collet, D. & Mozzato, A. (2017). *Contribuições da diversidade geracional para a aprendizagem organizacional, sob a perspectiva sociológica*. USP, São Paulo.

Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P.A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27, 375-394. doi:10.1007/s10869-012-9259-4

Cuddy, A. J. C., Norton, M. I., & Fiske, S. T. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues*, 61(2), 267-285. doi: 10.1111/j.1540-4560.2005.00405.x

De Castro, A. B., Gee, G. C., & Takeuchi, D. T. (2008). Workplace discrimination and health among Filipinos in the United States. *American Journal of Public Health*, 98(3), 520-526.

Dimotakis, N., Scott, B. A., & Koopman, J. (2011). An experience sampling investigation of workplace interactions, affective states, and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 572-588.

Drabe, D., Hauff, S., & Richter, N. F. (2014). Job satisfaction in aging workforces: an analysis of the USA, Japan and Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 783-805. Doi: 10.1080/09585192.2014.939101

Duquette, C., Manuel, K., Harvey, D., & Bosco, S. (2013). *Generational effects on recruitment and workplace productivity. Working Paper*. Proceedings for the Northeast Region Decision Sciences Institute (NEDSI).

Fernandes, A. (2001). Velhice, solidariedades familiares e política social: itinerário de pesquisa em torno do aumento da esperança de vida. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 36 39-52.

Finkelstein, L., King, E., & Voyles, E. (2015). Age Metastereotyping and Cross-Age Workplace Interactions: A Meta View of Age Stereotypes at Work. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 26-40. doi:10.1093/workar/wau002

Gouldner, A. (1960). The Norme of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.

Gursoy, D., Chi, C., Karadag, E., (2013). Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management* 32, (1), 40–48. doi: org/10.1016/j.ijhm.2012.04.002

Gursoy, D., Maier, T., Chi, C., (2008). Generational differences: an examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management* 27, (3), 448–458. doi:10.1016/j.ijhm.2007.11.002

INE, Instituto Nacional de Estatística (2017). Anuário Estatístico de Portugal – 2016. Consultado em [https://ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine\\_main&xpid=INE](https://ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE)

Iweins, C., Desmette, D., Yzerbyt, V., & Stinglhamber, F. (2013). Ageism at work: The impact of intergenerational contact and organizational multiage perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2012.748656>.

Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and public employees. *Public Personnel Management*, 29, 55-74. doi:10.1177/009102600002900105

Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, Adult Development, and Work Motivation. *The Academy of Management Review*, 29, 440-458.

Kulik, C. (2014). Working below and above the line: the research–practice gap in diversity management. *Human Resource Management Journal*, 24(2), 129-144. doi:10.1111/1748-8583.12038.

Leibold, M., & Voelpel, S. C. (2006). Managing the aging workforce: *Challenges and Solutions*. New York: Wiley.

Lombardia, P. G., Stein, G. & Pin, J. R. (2008). Políticas para dirigir a los nuevos profesionales – motivaciones e valores de la generation Y. In M. C. S., Minayo (2008) *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade* (20ª Ed.) Petrópolis, RJ: Vozes.

Marques, I. (2012) *Estreitar Laços com Solidariedade e Saúde Um Projeto no âmbito do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações* (Dissertação de Mestrado), Instituto Politécnico de Coimbra.

Martins, C. (2011). *Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar, redigir*. Braga: psiquilíbrios Edições.

Martins, E. (2013) *Gerontologia & Gerontagogia E Animação Sociocultural em Idosos*. Lisboa: Editorial Cáritas.

Maurer, T. D., Barbeite, F. G., Weiss, E. M., & Lippstreu, M. (2008). New measures of stereotypical beliefs about older workers' ability and desire for development. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 395-418. doi: 10.1108/02683940810869024

McCann, Robert M., & Howard Giles. (2007). Age differentiated communication in organizations: Perspectives from Thailand and the USA. *Communication Research Reports*, 24(1). 1-12.

McCoy S., & Major B. (2003). Group Identification Moderates Emotional Responses to

Perceived Prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(8), 1005-1017. doi: 10.1177/0146167203253466

Mikolon, S., Kreiner, G. E., & Wieseke, J. (2016). Seeing You Seeing Me: Stereotypes and the Stigma Magnification Effect. *Journal of Applied Psychology*, 101(5), 639-656. doi: 10.1037/apl0000060

Ng, T., & Feldman, D. (2012). Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data. *Personnel Psychology*, 65(4), 821-858. doi: 10.1111/peps.12003

North, M.S., & Fiske, S.T. (2016). Resource Scarcity and Prescriptive Attitudes Generate Subtle, Intergenerational Older-Worker Exclusion. *Journal of Social Issues*, 72 (1), 122- 145. doi: 10.1111/josi.12159.

Nunes, L. (2009). *Promoção do bem-estar subjetivo dos idosos através da intergeracionalidade*. (Dissertação de Mestrado em Psicologia). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Universidade de Coimbra, Portugal.

Oliveira, E. A. S. (2017). *Ageism in the Workplace: Stereotype Threat, Work Disengagement and Organizational Disidentification among Older Workers* (Dissertação de doutoramento não publicada). Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Portugal.

Oliveira, E. A. S., & Cabral-Cardoso, C. J. (2018). Buffers or Boosters? The Role of HRM Practices in Older Worker's Experience os Stereotype Threat. *The Journal of Psychology*, 156(1), 36-59. doi: 10.1080/00223980.2017.1405903

Parry, E., & McCarthy, J. (2017). *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*. London: Palgrave Macmillan.

Parry, E., & Tyson, S. (2011). *Managing an Age Diverse Workforce*. New York: Palgrave Macmillan.

Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96. doi:10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x

Pestana, M. H., & Gageiro, J. (2003). *Análise de Dados para Ciências Sociais – A complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Phillips, D. R., & Siu, O. L. (2012). Global Aging and Aging Workers. In J. W. Hedge & W. C. Borman (Eds.). *The Oxford handbook of work and aging* (pp. 11-32). New York: Oxford University Press.

Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C., & Brown, M. (2011). The Prism of Age: Managing Age Diversity in the Twenty-First Century Workplace. In Parry, E., & Tyson, S. (Eds.), *Managing an Age Diverse Workforce* (pp. 80-94). New York: Palgrave Macmillan.

PORDATA (2019). Portugal: Emprego e Mercado de Trabalho. Retirado de <https://www.pordata.pt/Portugal>.

Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (2005). Do employee attitudes towards organizations matter? The study of employee commitment to organizations. *KG Smith y MA Hitt, Great Minds in Management. The process of theory development*, 171-189.

Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188. doi: 10.1177/0149206308318617

Posthuma, R. A., Wagstaff, M. F., & Campion, M. A. (2012). Age stereotypes and workplace age discrimination - A framework for future research. In J. W. Hedge & W. C. Borman (Eds.), *The Oxford Handbook of Work and Aging* (pp. 298-312). New York: Oxford University Press.

Pritchard, K. & Whiting, R. (2014). Baby boomers and the lost generation: on the discursive construction of generations at work. *Organization Studies*, 35(1), 1605-1626.

Roberson, L., & Kulik, C. T. (2007). Stereotype Threat at Work. *Academy of Management Perspectives*, 21(2), 24-40. doi:10.5465/AMP2007.253561

Schalk, R., van Veldhoven, M., de Lange, A. H., de Witte, H., Kraus, K., Stamov-Roßnagel, C., ... Zacher, H. (2010). Moving European research on work and ageing forward: Overview and agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 76-101. doi: 10.1080/13594320802674629

Shah, R (2015). *Working Beyond Five Generations In The Workplace*. Recuperado em Outubro de <https://www.forbes.com/#e811b342254c>

Shapiro, J. (2011). Different groups, diferente threats: a multi-threat approach to the experience of Stereotype threats. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(4), 464-480. doi: 10.1177/0146167211398140

Shragay, D., & Tziner, A. (2011). The generational effect on the relationship between job involvement, work satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 143-157.

Silva, R.C., Dutra, J.S., & Veloso, E. (2014). O conhecimento e a experiência em sobreposição à idade: a gestão das gerações de uma organização industrial. *Revista Gestão Contemporânea*, 15, 254-277.

Skirbekk, V., Loichinger, E., & Barakat, B. F. (2012). The aging of the workforce in European countries - Demographic trends, retirement projections, and retirement policies. In J. W. Hedge & W. C. Borman (Eds.). *The Oxford handbook of work and aging* (pp. 60-79). New York: Oxford University Press.

Smola, W. & Sutton, C. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382. doi:10.1002/job.147

Sousa, I. & Ramos, S. (2017). Diversidade intergeracional no trabalho: Demasiado parecidos para serem diferentes? *Superavit- Revista de Gestão & Ideias*, 3, 031-040.

Steele, C. M., Spencer, S. J., & Aronson, J. (2002). Contending with group image: the psychology of stereotype and social identify threat. *Advances in Experimental Social Psychology*, 34, 379-440.

Tajfel, H., & Turner, J. (1979). Na Integrative Theory of Intergroup Conflict. In W. Austin, & S. Worchel (Eds), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.

Tansey, O. (2007). Process Tracing and Elite Interviewing: A Case for Non-probability Sampling. *The American Political Science Association*, 40(4), 765-772. Doi: 10.1017/S1049096507071211

Vasconcelos, K. C. A., Merhi, D. Q., Goulart, V. M. & Silva, A. R. L (2010). A geração Y e as suas âncoras de carreira. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 8, 226-244.

Villosio, C. (2008). *Working conditions of an ageing workforce*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Vitória, A. (2015). *Os mais velhos nas organizações: um desafio para a gestão*. Universidade de Aveiro, Aveiro, Portugal.

von Bonsdorff, M. E. (2011). Age-related differences in reward preferences. *International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1262-1276. doi: 10.1080/09585192.2011.559098

Vorauer, J. D. (2006). An information search model of evaluative concerns in intergroup interactions. *Psychological Review*, 113, 862-886.

Voyles, E., Finkelstein, L., & King, E. (2014). A Tale of Two Theories: Stereotype Threat and Metastereotypes. *Society for Industrial and Organizational Psychology*, 7(3), 419-422. Doi: 10.1111/iops.12171

WHO, World Health Organization (2017). *Health topics*. Retirado de: [http://www.who.int/kobe\\_centre/ageing/world\\_health\\_day\\_2012/en/](http://www.who.int/kobe_centre/ageing/world_health_day_2012/en/)

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). *Generations at work: Managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexters in your workplace*, New York, NY: AMACOM.

## **ANEXO**

## **Anexo I – Questionário**

Caro(a) participante, o presente questionário destina-se à recolha de dados sobre a sua opinião, relativamente ao seu contexto de trabalho.

Este questionário será objeto de estudo no âmbito de uma investigação para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos pela Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa.

### **Benefícios:**

Este estudo não pressupõe qualquer pagamento ou benefício pela sua participação. No entanto, o mesmo contribuirá para um melhor conhecimento sobre as relações entre gerações no mercado de trabalho português.

### **Riscos de participação:**

Não existem riscos associados à participação neste estudo. Queremos garantir a privacidade, anonimato e confidencialidade das informações obtidas e para tal este formulário não terá identificação.

### **Confidencialidade:**

Toda a informação recolhida é confidencial e será somente utilizada para fins de investigação académica. Os resultados serão analisados em conjunto com as respostas de todos os participantes para que nenhuma das respostas individuais de cada profissional possa ser identificada. Em nenhuma situação os seus dados individuais serão fornecidos a alguém.

A sua colaboração é muito importante para o seguimento deste estudo, pelo que agradecemos, desde já, a sua disponibilidade.

O preenchimento tem um tempo estimado de 10 minutos.

### **No caso de existir qualquer questão relativa ao estudo, poderá contactar:**

Ana Rita Rios: [anaritarios5@gmail.com](mailto:anaritarios5@gmail.com)

Andrea Ventura: [acgven@gmail.com](mailto:acgven@gmail.com)

Beatriz Nunes: [beatriz-nunes7@hotmail.com](mailto:beatriz-nunes7@hotmail.com)

Professora Doutora Filipa Sobral: [fsobral@porto.ucp.pt](mailto:fsobral@porto.ucp.pt)

## PARTE I – Caracterização Sociodemográfica e Profissional

### 1. Sexo

Feminino  Masculino

### 2. Idade

\_\_\_\_\_

### 3. Estado Civil

Solteiro(a)  Casado(a)  Divorciado(a)/Separado(a)  Viúvo(a)

### 4. Habilitações

Até ao 9ºano

Ensino Secundário

Frequência Universitária

Licenciatura

Mestrado

Outro: \_\_\_\_\_

### 5. Há quanto tempo está na empresa onde trabalha?

Menos de 1 anos

De 1 ano a 4 anos

De 5 anos a 10 anos

De 11 anos a 15 anos

De 16 anos a 20 anos

Mais de 20 anos

### 6. Qual é o seu contrato de trabalho?

Temporário  Sem Termo  Outro: \_\_\_\_\_

### 7. Qual é a sua função?

---

**8. Qual é o setor de atividade em que trabalha?**

- Indústria
- Serviços
- Construção
- Comércio
- Alojamento e Restauração
- Atividades financeiras e de seguros
- Outro: \_\_\_\_\_

**9. A partir de que idade considera que um trabalhador é considerado mais velho na sua organização?**

---

## PARTE II – Satisfação e Segurança no trabalho

Para o efeito do preenchimento das próximas questões, refira em que medida cada uma das frases corresponde à satisfação e segurança que vivencia no seu local de trabalho.

Indique preenchendo com um “X” um número da escala de acordo com o grau de concordância que lhe atribui, considerando que 1 corresponde a “discordo totalmente”, 2 a “discordo”, 3 “não concordo, nem discordo”, 4 a “concordo” e 5 a “concordo totalmente”.

	1	2	3	4	5
Tenho feito contactos para sair desta organização.					
Os membros da equipa sentem-se à vontade para chamar a atenção para problemas e questões difíceis.					
Por vezes, os membros desta equipa rejeitam quem é diferente.					
Não estou ativamente à procura de outro emprego noutra organização.					
Penso prosseguir a minha carreira na organização onde trabalho.					
Nenhum membro desta equipa atua deliberadamente para minar ou destruir os esforços de outro membro.					
Nesta equipa, as pessoas sentem-se seguras para assumir riscos.					
Se pudesse escolher novamente, escolheria trabalhar na organização onde trabalho atualmente.					
Nesta equipa, se alguém cometer um erro, ele será usado contra essa pessoa.					
Tenciono manter-me na organização onde trabalho.					
Penso com frequência “deixar” a organização onde atualmente trabalho.					
As pessoas não se sentem à vontade para pedir ajuda a outros membros da equipa.					
É bastante provável que procure um novo emprego					

no próximo ano.					
Nesta equipa, as competências e os talentos das pessoas são valorizados e utilizados.					
Penso em sair desta organização logo que tenha oportunidade para isso.					

### PARTE III – Comunicação e relacionamento interpessoal

Para o efeito do preenchimento das próximas questões, refira em que medida cada uma das frases corresponde a nível de comunicação e relacionamentos interpessoais que experimenta dentro do seu local de trabalho.

Indique preenchendo com um “X” um número da escala de acordo com o grau de concordância que lhe atribui, considerando que 1 corresponde a “discordo totalmente”, 2 a “discordo”, 3 “não concordo, nem concordo”, 4 a “concordo” e 5 a “concordo totalmente”.

	1	2	3	4	5
Não nos repetimos durante as reuniões da equipa.					
Os membros da minha equipa trocam informações sobre problemas relacionados com o trabalho.					
No meu local de trabalho incentivam a criação de relações sociais.					
O acesso a informações relevantes é facilitado pelas minhas relações de trabalho.					
Durante as reuniões de trabalho falamos sobre coisas que já sabíamos e não trocamos novas informações.					
A comunicação é um problema na minha equipa.					
A qualidade da troca de informações na minha equipa é boa.					
Recebo novos factos, aprendizagens e ideias dos meus colegas.					
A minha entidade patronal permite-me o contacto com outros profissionais para realizar o meu					

trabalho.					
Eu identifico-me com a forma de atuação da empresa					
A empresa estimula a interação entre os seus funcionários, promovendo a troca de informações.					
A minha vida profissional é facilitada pela interdependência entre o trabalho dos meus colegas e o meu.					
Em momentos difíceis, a minha entidade patronal incentiva a troca de informações, promovendo o apoio mútuo no ambiente de trabalho.					
Eu identifico-me com a minha equipa de trabalho.					
Na empresa onde eu trabalho, os problemas são resolvidos em grupo.					
Os meus contactos de trabalho permitem-me obter informações importantes para minha vida profissional.					
As relações pessoais dentro da empresa onde eu trabalho estimulam um ambiente de trabalho confiável.					
As políticas da empresa onde eu trabalho promovem um ambiente amigável onde as relações e a ajuda mútua são incentivadas.					
A minha entidade patronal permite-me o acesso a fontes de informação.					
A empresa onde eu trabalho incentiva o trabalho em equipa.					
Eu considero o meu ambiente de trabalho estimulante.					
A política de comunicação da empresa promove os seus valores organizacionais de uma forma que pode ser claramente entendida por todos.					

**PARTE IV – Contacto entre gerações no local de trabalho<sup>3</sup>**

Indique preenchendo com um “X” um número da escala de acordo com o grau de concordância que lhe atribui, considerando que 1 corresponde a “discordo totalmente”, 2 a “discordo”, 3 “não concordo, nem discordo”, 4 a “concordo” e 5 a “concordo totalmente”.

	1	2	3	4	5
Os meus colegas dão-me suporte.*					
Eu falo respeitosamente.*					
Os meus colegas dão-me conselhos úteis.*					
Eu não critico os meus colegas.*					
Os meus colegas comunicam gentilmente comigo.*					
Os meus colegas falam como se soubessem mais do que eu.*					
Os meus colegas dão-me ordens para eu fazer tarefas.*					
Eu permaneço em silêncio quando considero que a minha opinião é diferente da dos meus colegas.*					
Os meus colegas são atenciosos comigo.*					
Os meus colegas falam como se fossem melhores do que eu.*					
Os meus colegas dão-me apoio.*					
Eu sinto-me obrigado/a a ser educado/a.*					
Eu espero pela minha vez para falar.*					
Os meus colegas elogiam-me.*					
Eu falo educadamente.*					
Eu evito falar sobre certos assuntos.*					
Os meus colegas agem de forma superior a mim.*					
Eu defendo as minhas opiniões.*					
Eu evito discutir com os meus colegas.*					

<sup>3</sup> Questões utilizadas para efeito da presente dissertação.

**PARTE V – Estereótipos nos trabalhadores mais velhos\***

Pedimos que preencha as próximas questões **APENAS** se tem **IDADE IGUAL OU SUPERIOR A 40 ANOS**. Caso tenha idade inferior, o questionário acaba aqui.

Considere que os estereótipos são, muitas vezes, análises superficiais baseadas no desconhecimento ou preconceito convertidas em generalizações. Traçam, normalmente, um quadro menos positivo em relação à produtividade, motivação, adaptabilidade, lealdade e capacidade de trabalho.

Indique preenchendo com um “X” um número da escala de acordo com o grau de concordância que lhe atribui, considerando que 1 corresponde a “discordo totalmente”, 2 a “discordo”, 3 “não concordo, nem discordo”, 4 a “concordo” e 5 a “concordo totalmente”.

	1	2	3	4	5
Os meus colegas mais jovens acham que eu tenho menos contributos a dar por causa da minha idade.*					
Fico preocupado(a) ao pensar que as minhas ações possam confirmar aos meus colegas mais jovens que os estereótipos negativos sobre os trabalhadores mais velhos são verdadeiros.*					
Os meus colegas mais jovens acham que eu tenho menos capacidade por causa da minha idade.*					
Fico preocupado(a) ao pensar que as minhas ações possam representar pobremente os trabalhadores mais velhos.*					
Os meus colegas de trabalho mais jovens sentem que eu já não estou tão empenhado(a) no trabalho como no passado por causa da minha idade.*					
Preocupa-me pensar que as minhas ações possam reforçar os estereótipos negativos sobre os trabalhadores mais velhos na cabeça dos meus colegas mais jovens.*					