



CATÓLICA  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

# OS EFEITOS COMPORTAMENTAIS DE METAESTEREÓTIPOS E DA SEGURANÇA PSICOLÓGICA DE TRABALHADORES MAIS VELHOS

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

*Custódia Beatriz Miranda Carvalho*

Porto, Julho 2017



CATÓLICA  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

# OS EFEITOS COMPORTAMENTAIS DE METAESTEREÓTIPOS E DA SEGURANÇA PSICOLÓGICA DE TRABALHADORES MAIS VELHOS

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

*Custódia Beatriz Miranda Carvalho*

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professor Doutor Eduardo Oliveira

Porto, Julho 2017

“Change is the law of life, and those who look only to the past or present are certain to miss  
the future”

John F. Kennedy

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar quero agradecer aos meus pais por me terem proporcionado este percurso académico e me terem apoiado ao longo destes cinco anos de jornada. Sobretudo à minha mãe por nunca me ter deixado baixar os braços e desistir quando as más notícias não paravam de surgir, e por me ter “obrigado” a continuar a trabalhar com afinco.

Aos meus avós maternos e paternos pelo carinho.

À minha irmã, por nunca ter tornado esta caminhada monótona e não me ter deixado descansar nos poucos tempos que o poderia ter feito, mas também pela cumplicidade e entreadjuada ao longo deste percurso. Sabes que te adoro minha Crominha.

Ao Professor Eduardo Oliveira por toda a disponibilidade, orientação e apoio ao longo destes meses.

À professora Filipa Sobral pela disponibilidade para ajudar com as questões do SPSS.

À Bia por todo o apoio ao longo dos anos. Por ter sempre caminhado comigo, por ter sido o meu ombro amigo em todas as ocasiões.

Ao Pedro por toda a paciência, amor, dedicação e carinho. Por me ter encorajado a seguir em frente e mostrado o verdadeiro significado de trabalho árduo e que no fim tudo vale a pena.

A todos os que se disponibilizaram para me ajudar e participar neste estudo, que para mim tem muito significado.

## **Resumo**

Este trabalho tem por base a temática do prolongamento das vidas de trabalho e os efeitos que poderão ter nos trabalhadores mais velhos. O seu objetivo é compreender efeitos comportamentais que possam resultar da existência de Metaestereótipos e da Segurança Psicológica vivenciada nos locais de trabalho por trabalhadores mais velhos. A amostra é constituída por 194 trabalhadores com 50 ou mais anos de idade de diversos setores de atividade a quem foi aplicado um questionário. As principais conclusões deste estudo residem no facto dos Metaestereótipos influenciarem de forma significativa e negativa a Segurança Psicológica dos trabalhadores. Esta relação é moderada pela Identificação dos trabalhadores mais velhos com o seu grupo etário.

Palavras-chave: Metaestereótipos, Identificação com o Grupo, Segurança Psicológica, Absentismo, Trabalhadores mais velhos.

## **Abstract**

The present article is based on the theme “Extending working lives” and the effects that may have on older workers. The main goal is to understand the behavioral effects that may happen to older workers due to the existence of Metastereotypes and Psychological Safety in the workplace. The study sample is represented by 194 participants with 50 or plus years of aged working in several sectors of activity. The main conclusion of this study are: Metastereotypes negatively and significantly influence Psychological Safety. This relation is moderated by older workers’ identification with their age group.

Key words: Metastereotypes, Group Identification, Psychological Safety, Absenteeism, Older workers.

## Índice

|  |    |
|--|----|
| <b>1. Introdução</b>                                   | 9  |
| <b>2. Quadro Teórico</b>                               | 11 |
| 2.1. <i>Moderação</i>                                  | 17 |
| <b>3. Método</b>                                       | 18 |
| 3.1. <i>Procedimento</i>                               | 18 |
| 3.2. <i>Amostra</i>                                    | 18 |
| 3.3. <i>Medidas em Estudo</i>                          | 19 |
| 3.3.1. <i>Metaestereótipos</i>                         | 19 |
| 3.3.2. <i>Identificação com o Grupo</i>                | 20 |
| 3.3.3. <i>Segurança Psicológica</i>                    | 20 |
| 3.3.4. <i>Absentismo</i>                               | 21 |
| 3.4. <i>Variáveis de Controlo</i>                      | 21 |
| <b>4. Resultados</b>                                   | 22 |
| <b>5. Discussão</b>                                    | 26 |
| <b>6. Conclusão</b>                                    | 29 |
| 6.1. <i>Limitações</i>                                 | 30 |
| 6.2. <i>Implicações para a prática</i>                 | 31 |
| 6.3. <i>Sugestões para Investigações Futuras</i>       | 32 |
| <b>7. Referências Bibliográficas</b>                   | 33 |
| <b>Anexos</b>  | 40 |
| <b>Anexo 1 – Declaração de Consentimento Informado</b> | 41 |
| <b>Anexo 2 – Questionário</b>                          | 42 |

## **Índice de Tabelas**

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabela 1</b> - Estatística Descritiva e Correlações .....   | 23 |
| <b>Tabela 2</b> - Análise do efeito de moderação da Identificação com o Grupo na relação entre os Metaestereótipos e a Segurança Psicológica ..... | 24 |

## **Índice de Figuras**

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1</b> - Efeito Moderador da Identificação com o Grupo na relação entre as variáveis Metaestereótipos e Segurança Psicológica..... | 25 |
|---|----|

## 1. Introdução

Todos os dias envelhecemos um pouco e esse envelhecimento tem impactos inevitáveis em cada um de nós. Infelizmente, este processo que é tão natural, muitas vezes resulta no desenvolvimento de estereótipos sem suporte empírico que afetam negativamente a sociedade em geral (Posthuma & Champion, 2009). Dadas tais implicações, este assunto merece particular atenção no que concerne ao seu estudo (Canada, Stephan, Caudroit, & Jaconelli, 2013). Nas últimas décadas deparamo-nos com fenômenos como o aumento da esperança média de vida e o prolongamento da idade da reforma, que nos obrigam a repensar e estudar as novas realidades associadas ao mundo do trabalho, nomeadamente ao envelhecimento da força operária, tornando assim fulcral a nossa necessidade em compreender como é que a ameaça dos estereótipos (*Stereotype Threat*) de idade afetam a discriminação etária, ou idadeísmo, nos locais de trabalho (Posthuma & Champion, 2009), bem como clarificar as perceções da população sobre a idade e o envelhecimento (Finkelstein, King, & Voules, 2015).

O termo idadeísmo está enraizado na nossa linguagem e nos nossos costumes devido à disseminação comum e negativa deste fenómeno relativo aos adultos mais velhos da nossa sociedade (Kang & Chasteen, 2009). É utilizado para descrever o preconceito para com as pessoas com mais idade, sendo um processo cognitivo, afetivo e comportamental, manifestando-se através da discriminação, tendo um potencial impacto negativo nos indivíduos e nas organizações (Rupp, Vodanovich & Crendé, 2005). Carmichael, Hulme, Porcellato, Ingham e Prashar na sua definição de idadeísmo dizem-nos que este se resume a não ser permitido fazer algo de que somos capazes ou que estamos dispostos a tentar por causa da nossa idade cronológica.

São várias as evidências que nos permitem afirmar que a idade de um indivíduo e a forma como a mesma é vista por terceiros afeta o nosso bem-estar psicológico, particularmente no que se refere aos trabalhadores mais velhos (Parry & McCarthy, 2017).

As diferenças geracionais no trabalho têm-se tornado um tópico de estudo popular nos últimos anos (Lyons & Kuron, 2013) sendo que na sua maioria têm conotação negativa, provocando uma crescente preocupação tanto para a comunidade científica como para a sociedade em geral, tornando-se imperativo que as organizações tomem medidas para lidar com a problemática da diversidade etária como consequência do envelhecimento populacional. (Buttigieg, 2011).

Apesar dos estereótipos de idade serem muito comuns ao contexto laboral e profissional, alguns estudos revelam que estes têm origem primariamente na sociedade em que vivemos (e.g., Jones & Carpenter, 2014; Roberson & Kulik, 2007) continuando a ser ativamente transmitidos e perpetuados pela mesma através da cultura, tornando-se assim parte integrante da experiência de trabalho de muitas pessoas. Criar assunções acerca dos pensamentos dos outros faz parte da nossa rotina do dia-a-dia, uma vez que muito frequentemente nos perguntamos o que será que os outros pensam de nós (MacInnis & Hodson, 2012). Estes estereótipos chegam a ser considerados subtis e até mesmo inconscientes contudo podem influenciar de forma determinante as decisões das chefias relativamente aos trabalhadores mais velhos, levando assim à discriminação para com os mesmos, não lhes proporcionando iguais oportunidades às dos trabalhadores mais novos (Posthuma & Campion, 2009).

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, baseamo-nos na idade cronológica para o definir dado que, segundo os autores mencionados a idade cronológica organiza e regula a sociedade em que vivemos.

As alterações na natureza da força operária criam constantemente novos desafios para as organizações e para os seus trabalhadores provocando mudanças na realidade até então conhecida, muitas destas relacionadas com o processo de envelhecimento (Finkelstein et al., 2015). Para a maioria dos profissionais o seu local de trabalho hoje-em-dia é muito diferente do que era quando estes começaram as suas carreiras (Brown-Wilson, 2011).

Existe cada vez mais um maior volume de trabalhos de investigação relacionados com a “idade subjetiva” dos indivíduos com mais idade e quão jovens ou envelhecidos estes se sentem, traduzindo-se num vasto número de resultados quer ao nível físico quer ao nível psicológico (Canada, Stephan, Caudroit, & Jaconelli, 2013).

Estes assuntos serão abordados de forma mais detalhada ao longo deste trabalho, mas de forma sucinta, existem quatro constructos principais ao longo do mesmo: a) Metaestereótipos, b) Identificação com o Grupo, c) Segurança Psicológica e d) Absentismo.

## 2. Quadro Teórico

Vários estudos tiveram como missão compreender a *Stereotype Threat* sobre os trabalhadores com mais idade (e.g., McCann & Keaton, 2013; Ng & Feldman, 2012) surgindo, como seria esperado, diversas definições como resultado dos mesmos. Apesar de pequenas diferenças a nível conceptual, todas apresentam denominadores comuns, tais como o negativismo a este associado e a influência que tem sobre os indivíduos fazendo com que estes não atinjam o seu potencial máximo no desempenho das suas funções.

Os autores Kang e Inzlicht (2014) caracterizaram este fenómeno pelos efeitos negativos ao nível interpessoal, de que são exemplo a diminuição do empenhamento organizacional e o aumento da insatisfação com o trabalho, que se irão refletir posteriormente na relação do trabalhador com a sua entidade patronal; descrevendo assim a ameaça como abrangente e poderosa, tendo potencial para ao longo de todo o percurso das suas carreiras profissionais, afetar um vasto e variado número de trabalhadores.

Roberson e Kulik (2007) afirmam 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 tanto os comportamentos como os sentimentos dos trabalhadores refletindo-se assim, na performance dos mesmos. De forma a tentar contrariar tal ameaça, os indivíduos podem considera-la um incentivo a trabalharem mais mas nunca melhor, pois quando esta se encontra presente, o desempenho dos trabalhadores diminui.

Funder (1995) defende que os estereótipos são fruto da necessidade de categorização de pessoas através das semelhanças percebidas entre estas e outros indivíduos que cruzaram os nossos caminhos no passado, tornando-se assim numa representação preexistente de um “tipo específico”. Por sua vez, Fiske e Tamblante (2015) definem estereótipo como componente cognitivo sujeito a vieses, uma vez que pode conter dimensões que entrem em conflito entre si, exacerbando muitas vezes os efeitos negativos do próprio envelhecimento. Segundo estas autoras, os estereótipos de idade são particularmente insidiosos porque as pessoas passam décadas a aceitar implicitamente certas generalizações devido ao facto de que as mesmas apenas se aplicam aos outros, até que esses mesmos indivíduos atinjam uma idade mais avançada e as generalizações e os estereótipos passam igualmente a afeta-los. Esta ideia é também partilhada Posthuma e Champion (2009) que afirmam a ironia da situação, lembrando que os estereótipos de idade para com os trabalhadores mais velhos têm o potencial de afetar

um grande número de trabalhadores atualmente mais novos quando estes envelhecerem. Segundo os referidos autores, os estereótipos centram-se em crenças e expectativas sobre a performance dos trabalhadores baseada na sua idade.

De forma a melhor avaliar a realidade referente aos trabalhadores mais velhos no contexto de trabalho, Ng e Feldman (2012) fizeram uma análise de vários estudos referentes aos estereótipos, elaborando uma lista dos seis mais comuns no que concerne ao tema. Na mesma encontra-se destacado que os trabalhadores com mais idade têm menos motivação, são menos saudáveis e menos confiáveis, não são recetivos a ações de formação nem à continuação do desenvolvimento da sua carreira profissional, oferecem maior resistência e menor conformidade quando confrontados com processos de mudança, e são mais vulneráveis quando não existe equilíbrio entre as dimensões laboral e familiar. Como resultado deste estudo, os autores concluíram que não existe sustentação empírica para a maioria destes estereótipos, uma vez que apenas a associação dos trabalhadores mais velhos com a falta de recetividade para a participação em formações que possibilitem a continuação do desenvolvimento da carreira se revelou significativa, tornando assim os restantes cinco itens em assunções infundadas e ideias pré-concebidas que perpetuam a discriminação nos locais de trabalho (Posthuma & Campion, 2009).

Roberson e Kulik (2007) salientam que todas as profissões, por mais diferentes que sejam, envolvem a componente da avaliação e que ser avaliado pode aumentar os níveis de ansiedade de qualquer indivíduo. Contudo, se os trabalhadores pertencerem a um grupo que seja negativamente estereotipado, os seus níveis de ansiedade podem redobrar especialmente se estiverem a desempenhar funções que, de acordo com o estereótipo, os membros do seu grupo não estão aptos a realizar tão bem. Desta forma, as autoras são da opinião que a *Stereotype Threat* descreve a experiência psicológica de uma pessoa que, enquanto se encontra a realizar uma tarefa, está consciente do estereótipo sobre o seu grupo identitário que sugere que esta não irá conseguir desempenhar a tarefa em causa no seu melhor. Esta consciencialização pode ter um efeito disruptivo na performance do trabalhador, resultando ironicamente na confirmação por parte do mesmo do estereótipo que este queria a todo o custo negar. Assim, a *Stereotype Threat* exerce uma maior pressão nos membros de um grupo que sofrem com estes, colocando-os no centro das atenções onde os seus insucessos se irão refletir negativamente não só neles próprios mas também no grupo a que os mesmos pertencem.

Segundo Mikolon, Kreiner e Wieseke (2015) a aplicação de estereótipos negativos a membros de determinados grupos é o centro dos processos de estigmatização. Os membros

dos grupos estigmatizados como consequência deste processo vão desenvolver Metaestereótipos que se caracterizam por crenças partilhadas que surgem de estereótipos negativos que os outros grupos comumente associam com o seu próprio grupo, ou seja, o que um grupo pensa que os outros grupos pensam sobre eles; contudo esta é apenas uma das perspetivas possíveis de examinar a situação. Para estes autores, os Metaestereótipos caracterizam as crenças individuais de membros de um grupo acerca da forma como os outros grupos os percebem. Por sua vez, Yzerbyt e Demoulin (2012) dizem-nos que estes são imprevisíveis, correspondem a uma combinação de características, atributos e especificidades que variam consoante as funções e os grupos a que se destinam, tratando-se de reações emocionais que se materializam em tendências comportamentais.

Aquando do estudo dos Metaestereótipos no contexto laboral é fundamental compreender o conteúdo dos mesmos (Ryan, King, & Finkelstein, 2015). De acordo com Finkelstein e colaboradores (2015), o conceito de Metaestereótipo não é tipicamente utilizado na literatura, mas muitas vezes surge nas discussões de *Stereotype Threat*, sendo portanto necessário fazer a distinção dos conceitos. Similar ao estereótipo, um Metaestereótipo também é uma crença, ou seja uma cognição, que se encontra focada no que um indivíduo acredita que outro grupo pensa acerca do seu próprio grupo, que pode ser de natureza interpessoal e intrapessoal, causando efeitos psicológicos negativos, como por exemplo desconforto. Por sua vez, segundo estes autores, *Stereotype Threat* é conceptualizada como reação de um indivíduo ao conhecimento de um estereótipo negativo para com o seu grupo. Assim, estes dois conceitos devem ser vistos como componentes separados de um processo.

Finkelstein e colaboradores (2015) salientam a importância da presença de um Metaestereótipo para que se possa iniciar o processo que é referido na literatura como *Stereotype Threat*, uma vez que um indivíduo deve primeiramente experienciar a cognição, mesmo que brevemente, de que outro grupo tem um estereótipo acerca do grupo do indivíduo. Os Metaestereótipos podem produzir preocupação nas pessoas e medo de estas serem “reduzidas a um estereótipo”, mas não têm necessariamente que o fazer, uma vez que não necessitam de ser negativos, porque a ameaça é apenas uma das possibilidades da sua percepção. Estes podem apresentar-se também de forma positiva ou neutra (Anseel, 2011) contudo, para efeitos deste estudo apenas serão considerados os Metaestereótipos negativos.

Mikolon e colaboradores (2015) 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. Os Metaestereótipos muitas vezes estão na base das percepções estigmatizadas dos trabalhadores

durante as suas interações com outros indivíduos que não pertencem ao seu grupo. Como os dois lados da mesma moeda, os estereótipos negativos e os Metaestereótipos negativos refletem a perspectiva estigmatizada dos trabalhadores.

Aliado ao estudo dos Metaestereótipos surge a necessidade de aprofundar o papel desempenhado pela Identificação com o Grupo nos trabalhadores mais velhos. Ryan e colaboradores (2015) salientam no seu trabalho que a categorização social dos indivíduos em grupos etários é mais ambígua quando comparada com outras categorias de identidade social (e.g., género ou etnia). Segundo Henry, Arrow e Carini (1999) Identificação com o Grupo é referida numa grande variedade de estudos, contudo em anos recentes tem sido alvo de ambiguidade conceptual e má mensuração devido à sua confusão com a identidade social e com a coesão grupal. Para estes autores o conceito é definido como um processo de nível individual na interação vinculativa com um grupo, ou seja, como os membros de um mesmo grupo se identificam entre eles.

Kiesner, Cadinu, Poulin e Bucci (2002) descrevem este conceito como o orgulho e envolvimento que os indivíduos sentem para com o grupo a que pertencem salientando que quando existe uma forte Identificação com o Grupo este terá uma maior influencia nos seus membros.

Os autores Cary, Chasteen e Cadieux (2013) partilham que as pessoas com um maior nível de Identificação com o Grupo valorizam a sua pertença ao mesmo e veem essa pertença como parte importante da sua identidade, dando assim enfase ao grau em que as pessoas se identificam com o grupo. Por sua vez, Sani, Madhok, Norbury, Dugard e Wakefield (2015) consideram o conceito em estudo como o ponto em que um individuo tem sentimentos de pertença a um determinado grupo social juntamente com a partilha de características comuns com os seus membros.

Relacionado com os Metaestereótipos surge também um conceito que tem por base cognições dos indivíduos, a Segurança Psicológica. Foram vários os autores que se debruçaram sobre o estudo deste tema (e.g., Ashauer & Macan, 2013; Behfar, Friedman & Oh, 2015) e as suas definições são todas similares, referindo sempre a necessidade da existência de uma atmosfera favorável ao aproveitamento de oportunidades por parte da pessoa fazendo com que esta se sinta segura e não recriminada por o fazer.

Aranzamendez, James e Toms (2015) descrevem este conceito como a perceção que um indivíduo tem relativamente às consequências de assumir riscos interpessoais no seu ambiente de trabalho, capacitando assim, os trabalhadores para apresentarem as suas dúvidas e preocupações relativamente a determinados assuntos.

Para Edmondson (2003) consiste em crenças assumidas acerca de como os outros irão reagir quando um trabalhador se põe numa posição de destaque, como por exemplo, comunicando um erro, fazendo perguntas e pedindo feedback. Mostra-nos o grau em que as pessoas percebem o seu ambiente de trabalho como propício a correr riscos uma vez que acreditam que não serão penalizados por tal. Contudo, em muitas empresas “reina a insegurança” e a preocupação de “o que é que os outros irão pensar de mim se eu...”, fazendo com que os trabalhadores se sintam relutantes em manifestar certos comportamentos que ameacem a sua credibilidade e comprometam a sua imagem, tal é o medo que têm de ser julgados e categorizados (Edmondson, 2003). De acordo com Ashauer e Macan (2013) quando isso acontece a Segurança Psicológica encontra-se reduzida porque os indivíduos reconhecem a ameaça e têm receio de serem percebidos como incompetentes pelos outros.

Edmondson (1999) diz-nos que a Segurança Psicológica pode ser comum a trabalhadores que realizem as mesmas funções, afirmando assim que, é uma crença partilhada por uma equipa onde a mesma está segura para assumir riscos interpessoais, e onde a confiança e o respeito mútuo, que proporcionam um ambiente em que as pessoas se sintam “à vontade para serem elas mesmas”, devem estar também presentes. Segundo a autora, esta crença tende a ser tácita, uma vez que é tida como garantida e não lhe é prestada grande atenção direta pelos indivíduos quer separadamente quer como um todo.

Behfar e colaboradores (2015) partilham dos mesmos princípios, realçando o facto de que as equipas de trabalho necessitam de ser um ambiente seguro onde os seus membros possam partilhar as suas ideias abertamente sem serem criticados ou julgados, contudo sem que haja necessidade obrigatória de pertença ao grupo. Posto isto, coloca-se a seguinte hipótese:

H1 – Os Metaestereótipos estão associados negativamente com a Segurança Psicológica.

Um dos comportamentos que pretendo estudar e que talvez possa ser despoletado pelos Metaestereótipos e pela falta de Segurança Psicológica é o Absentismo. Na minha opinião, este conceito é caracterizado pela ausência do indivíduo no seu local de trabalho, no horário previsto à realização das suas funções.

Harrison, Newman e Roth (2006) descrevem Absentismo como meio segundo o qual o indivíduo retém *inputs* da organização, o que lhe permite reduzir os custos de um trabalho

aversivo e dedicar-se a atividades mais satisfatórias enquanto mantem os benefícios económicos da sua profissão. Absentismo é considerado um fenómeno com consequências nocivas em contexto organizacional afetando todos os envolventes no mesmo, ou seja, as empresas mas também os seus funcionários. Relativamente aos trabalhadores poderá significar uma maior acumulação de funções devido à ausência dos colegas e à necessidade da realização de tarefas e cumprimento de prazos. No que concerne às empresas ou organizações acarreta custos adicionais, muitas vezes não contemplados nos seus orçamentos, que devem ser controlados e evitados.

Segundo Oliveira (2009) podem ser várias as razões que culminam em comportamentos de absentismo tais como obrigações familiares, ausências provocadas por motivos de saúde ou problemas relacionados com transportes. Segundo o autor, quando considerando as causas de absentismo não podemos descurar as causas imputáveis a disposições individuais e aos fatores externos aos próprios indivíduos.

Para Johns e Nicholson (1990) o fenómeno em estudo não pode ser considerado como estático nem estritamente um “comportamento organizacional”. Para os mesmos os eventos de Absentismo são fenomenologicamente singulares e incomparáveis, uma vez que o significado de Absentismo varia consoante as pessoas: diferentes pessoas, diferentes significados em diferentes tempos e situações. Ao longo do seu trabalho, os autores referidos apresentam várias premissas para ajudar na compreensão deste fenómeno, sendo as mais importantes seguidamente destacadas:

- Grande parte do Absentismo não deriva de escolhas conscientes, sendo o resultado de forças ou fatores não voluntários (i.e. doenças ou problemas de saúde),
- É um comportamento temporal continuamente sujeito a mudanças dinâmicas – as causas do mesmo podem ser encaradas como processo de aprendizagem recorrente.
- Representa comportamentos de “não trabalho” sendo sujeito a maiores inferências de causalidade de diferentes variáveis que transcendem os locais de trabalho.
- Ocorre por todo o mundo de trabalho, afetando diferentes posições e cargos.

Segundo Johns e Nicholson (1990) existe uma multiplicidade de potenciais causas para o Absentismo, resultando de influência interativa de vários fatores. Tendo em conta as idiosincrasias dos indivíduos, as razões são igualmente únicas para cada pessoa. Da lista elaborada por estes autores constam os seguintes motivos para as ausências dos trabalhadores: Insatisfação com o trabalho, Suscetibilidade a doenças/problemas de saúde de menor

gravidade, Ansiedades domésticas, Problemas com os transportes, Problemas com os colegas de trabalho, Maior vontade de prosseguir atividades de ócio, Cansaço, Obrigações Familiares e por último Assuntos Pessoais. Com base nos trabalhos dos vários autores do estado da arte, foi compilada uma lista motivos justificativos das ausências dos trabalhadores para melhor compreender as causas do absentismo dos mesmos (presente no questionário). Do quadro exposto formulam-se as seguintes hipóteses:

H2 – Os Metaestereótipos estão associados positivamente com o Absentismo.

H3 – A Segurança Psicológica está relacionada negativamente com o Absentismo.

### *2.1. Moderação*

São vários os estudos encontrados na revisão da literatura do estado da arte que fazem referência ao papel moderador de algumas variáveis. A moderação permite determinar o impacto ou efeito de uma variável causal X (variável independente) no resultado de Y (variável dependente) ocorre devido à interação da variável moderadora (Hayes, 2012). Jose (2013) refere que a moderação pode ter dois resultados distintos: a diminuição ou o reforço do efeito das variáveis.

No estudo presente, torna-se pertinente testar se existe moderação por parte da variável Identificação com o grupo. Desta forma, surgiram as seguintes hipóteses:

H4 - A Identificação com o Grupo modera a relação negativa entre Metaestereótipos e Segurança Psicológica sendo a relação mais forte quando o nível de Identificação com o Grupo é mais elevado.

H5 – A Identificação com o Grupo modera a relação positiva entre Metaestereótipos e comportamentos de Absentismo, sendo a relação mais forte quando o nível de Identificação com o Grupo é mais elevado.

### **3. Método**

#### *3.1. Procedimento*

Este trabalho tem como objetivo estudar as possíveis repercussões comportamentais resultantes dos Metaestereótipos e da Segurança Psicológica nos trabalhadores mais velhos.

De forma a efetuar a recolha de dados necessários para a realização deste estudo, fui utilizado como instrumento um questionário constituído por um total de 50 itens e estimado um tempo médio de 15 minutos para o preenchimento do mesmo. Aquando da entrega do instrumento foram assegurados aos participantes todos os princípios éticos através da distribuição de um documento com um consentimento informado a explicar a natureza do estudo, bem como a confidencialidade de todos os dados fornecidos e respostas. Neste documento está também presente a informação de que, concluído o projeto, os resultados do mesmo poderão ser facultados a todos os intervenientes, caso seja do interesse dos mesmos. De forma a facilitar a compreensão de alguns itens do instrumento foram incluídas instruções de preenchimento das quais é importante salientar as definições de Equipa, Trabalhador mais velho, Grupo Etário e Absentismo Laboral. O questionário administrado encontra-se dividido em três partes distintas sendo que a primeira se destina à Caracterização Sociodemográfica e Profissional e as restantes constituem os constructos que se pretendem avaliar com este estudo que serão apresentados detalhadamente mais à frente neste documento.

Por se tratar de um trabalho de metodologia quantitativa, para a elaboração da base de dados e respetiva análise dos mesmos, foi utilizado o programa estatístico IBM SPSS Statistics, versão 23.

#### *3.2. Amostra*

Para a realização deste estudo contou-se com a participação de uma amostra de conveniência constituída por 194 indivíduos de diferentes setores de atividade ao nível nacional. Oitenta e seis dos participantes são do sexo masculino (44.3%) e 108 pertencem ao sexo feminino (55.7%). As suas idades variam entre os 50 e os 64 anos de idade tornando assim a sua média das mesmas 54 anos e a sua mediana 53 anos de idade. Destes indivíduos, 134 (69.1%) têm entre 50 a 56 anos de idade e 60 pessoas (30.9%) têm mais de 57 anos de idade.

No que concerne ao estado civil, a maioria dos participantes estão casados ou a viver situações de comunhão de bens (146 indivíduos, 75.3%), 20 são solteiros (10.3%), 21 indivíduos são divorciados (10.8%) e sete (3.6%) encontram-se em situações de viuvez.

Em relação às habilitações literárias da amostra, 20 pessoas (10.3%) têm concluído o Ensino Primário, 19 participantes (9.8%) têm o Ensino Básico e 63 (32.5%) possuem o Ensino Secundário. Noventa e dois participantes concluíram os seus estudos de Ensino Superior (47.3%), sendo que dos mesmos se destacam 76 Licenciaturas (39.2%) e nove Mestrados (4.6%).

A nível da antiguidade, este fator foi dividido em seis grupos de acordo com a duração de funções dos indivíduos na empresa/organização atual. Desta forma, quatro pessoas (2.1%) desempenham funções à menos de um ano, três participantes (1.5%) apenas se encontram na empresa entre um a quatro anos, 17 indivíduos (8.8%) encontram-se na função entre cinco e dez anos, seis pessoas (3.1%) estão na instituição entre dez a 15 anos, 14 (7.2%) têm entre 16 e 20 anos de casa e 150 (77.3%) têm mais de vinte anos de permanência.

É também importante salientar que a amostra foi agrupada consoante os diferentes setores de atividade, sendo os mesmos Setor Hospitalar, com 43 participantes (22.2%); Setor Escolar, com 50 indivíduos (25.8%); Setor das Telecomunicações, com 54 pessoas (27.8%); Setor da Banca, constituído por oito participantes (4.1%); Setores das Limpezas (3.1%) e Restauração (3.1%), constituídos por seis pessoas cada um; e finalmente o Setor Outros, com 27 indivíduos (13.9%).

### *3.3. Medidas em Estudo*

#### *3.3.1. Metaestereótipos*

Para medir os Metaestereótipos recorreu-se à escala original de Bal, de Lange, Van der Heijden, Zacher, Oderkerk e Otten (2015), traduzida para português de forma a poder ser aplicada aos participantes deste estudo. Como medida de salvaguarda de uma tradução clara e precisa foram cumpridas as etapas de tradução e adaptação enunciadas por Borsa, Damásio e Bandeira (2012): Tradução do instrumento para o novo idioma, Síntese das Versões traduzidas, Avaliação por Experts, Avaliação pelo público alvo e Tradução reversa ou *Back-Translation*. Segundo estes autores, a adaptação de qualquer tipo de instrumentos é uma tarefa de elevada complexidade, devido à exigência e rigor que a esta estão associados. Tal tarefa

necessita de planeamento detalhado no que concerne ao conteúdo, às características psicométricas e à validação para a população-alvo do mesmo.

Para o preenchimento, os participantes recorrem à utilização de uma escala de sete opções de resposta, medidas de acordo com o grau concordância, em que 1 corresponde a "discordo totalmente", 7 a "concordo totalmente" e 4 a "não concordo nem discordo". Como exemplo de item integrado neste fator temos **“Penso que a maioria dos meus colegas acredita que a performance diminui com a idade”**.

### *3.3.2. Identificação com o Grupo*

De forma a medir a Identificação com o Grupo foram utilizados cinco itens presentes na escala original de Garstka, Schmitt, Branscombe e Hummert (2004) relativos a este constructo.

Semelhante ao constructo anterior, os participantes recorreram igualmente à utilização de uma escala de sete opções de resposta, medidos de acordo com o grau concordância em que 1 corresponde a "discordo totalmente", 7 a "concordo totalmente" e 4 a "não concordo nem discordo". Serve de exemplo o seguinte item **“É claro para mim o que significa pertencer ao grupo etário dos trabalhadores mais velhos”**.

### *3.3.3. Segurança Psicológica*

Para medir a Segurança Psicológica foi utilizada a versão portuguesa do original questionário Team Psychological Safty de Edmondson (1999) de Rego et al. (2016) adaptada por Lourenço (2016), mantendo os sete itens que a constituem e optando por apenas salientar a vertente de equipa e descartando a vertente de grupo. Mais uma vez, e à semelhança das anteriores medidas em estudo, os participantes recorreram à utilização de uma escala de sete opções de resposta, medidos de acordo com o grau concordância em que 1 corresponde a "discordo totalmente", 7 a "concordo totalmente" e 4 a "não concordo nem discordo". Pode ser encontrado como exemplo o seguinte item **“Nesta equipa as competências e os talentos das pessoas são valorizados e utilizados”**.

### 3.3.4. *Absentismo*

Para uma melhor avaliação do Absentismo foram tidas em consideração duas fases distintas. Numa primeira fase, foram utilizados os Autorrelatos dos participantes sobre o número de faltas (cumulativas) dadas em três momentos diferentes (último mês, últimos três meses e últimos seis meses) bem como a apresentação dos motivos para a sua ausência; e posteriormente recorreu-se à escala EFAL - Escala de Fatores de Absentismo Laboral – de Murcho e Jesus (2014), na sua íntegra, ou seja, foram incluídos todos os 19 itens. Para o seu preenchimento, os participantes recorrem à utilização de uma escala de seis opções de resposta, medidas de acordo com a importância dos fatores descritos para o participante relativamente a itens similares ao seguinte “**Trabalho por turnos**”, sendo que 1 corresponde a “pouco” e 6 a “muito”.

### 3.4. *Variáveis de Controlo*

Na realização deste trabalho foi necessário considerar a influência de possíveis variáveis nas medidas em estudo. As mesmas encontram-se identificadas e enumeradas nesta seção.

A primeira a ser mencionada é a Idade. A nossa idade é uma característica pessoal saliente com ramificações significativas para as outras pessoas e para nós mesmos (Cleveland & Hanscom, 2017). Uma vez que existem diferentes tipos de idade, de forma a facilitar a recolha de dados e a sua posterior análise, a noção de trabalhador mais velho encontra-se baseada na idade cronológica, considerando assim trabalhadores mais velhos as pessoas com idade igual ou superior a 50 anos. Esta ressalva foi feita nas instruções de preenchimento do questionário.

Seguidamente é importante referir que a variável sexo foi codificada em dois grupos – homens e mulheres – e a Antiguidade na função, como salientado anteriormente, em seis (de 1= “Menos de 1 ano” a 6= “Mais de 20 anos”). As Habilitações Literárias também foram incluídas neste grupo de variáveis.

#### 4. Resultados

Podemos observar na Tabela 1 os valores resultantes da estatística descritiva e das correlações de Pearson para as variáveis relevantes em estudo. Nesta também se encontram presentes os valores dos Alfas de Cronbach para as variáveis Metaestereótipos, Identificação com o Grupo e Segurança Psicológica.

Para a obtenção dos  $\alpha$  foi necessário realizar estudos de confiabilidade para testar a consistência interna das variáveis mencionadas. Através da Tabela 1 podemos constatar que os Metaestereótipos apresentam uma forte consistência interna ( $\alpha=.75$ ) e o mesmo se verifica para a Identificação com o Grupo ( $\alpha=.79$ ). A Segurança Psicológica, por sua vez, não apresenta valores tão elevados como as variáveis anteriores ( $\alpha=.50$ ).

Posteriormente, recorreu-se ao coeficiente de correlação de Pearson para quantificar a associação existente os fatores em estudo. Para a análise associativa situamo-nos entre os valores -1 e 1 e, desta forma, a associação será mais negativa quanto mais perto de -1 se situar o seu valor e mais positiva quanto mais perto de 1 for o resultado do coeficiente. Tal como previsto, através da análise correlacional, foi possível verificar a existência de uma relação significativa ( $p <.01$ ) e negativa ( $r =-.37^{**}$ ) entre os Metaestereótipos e a Segurança Psicológica (H1), uma relação significativa e positiva entre os Metaestereótipos e o Absentismo (H2), em que  $r =.15^*$  e  $p <.05$ ; e uma relação significativa e negativa entre a Segurança Psicológica e o Absentismo (H3) em que  $r =-.15^*$  e  $p <.05$ .

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. Começando pelas variáveis presentes na H1, o objetivo prendeu-se em testar se os Metaestereótipos influenciam a Segurança Psicológica dos trabalhadores. Analisando os *outputs* da regressão linear, mais concretamente a sumarização do modelo, podemos observar que o valor do  $R^2$  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 15% da Segurança Psicológica dos trabalhadores ( $R^2$  ajustado  $=.15$ ). Seguidamente é necessário voltar a atenção para o *output* ANOVA, que permite perceber o quanto a regressão prediz a variável dependente, que neste caso concreto o modelo de regressão prediz a variável dependente (Segurança Psicológica) como bastante significativa uma vez que  $p <.0005$  ou seja menor que 0.05, concluindo assim que os Metaestereótipos são estatisticamente significativos na influência do resultado da Segurança Psicológica.

**Tabela 1 - Estatística Descritiva e Correlações**

|                            | M     | SD   | $\alpha$ | 1.     | 2.    | 3.     | 4.   | 5.    | 6.   | 7.  | 8. |
|----------------------------|-------|------|----------|--------|-------|--------|------|-------|------|-----|----|
| 1. Metaestereótipos        | 3,65  | 1,24 | ,75      |        |       |        |      |       |      |     |    |
| 2. Identificação c/grupo   | 5,36  | 1,14 | ,79      | ,01    |       |        |      |       |      |     |    |
| 3. Segurança Psicológica   | 4,40  | ,95  | ,50      | -,37** | ,39** |        |      |       |      |     |    |
| 4. Faltas                  | ,41   | ,49  |          | ,15*   | ,04   | -,15*  |      |       |      |     |    |
| 5. Idade                   | 54,10 | 3,44 |          | ,07    | ,06   | -,06   | ,04  |       |      |     |    |
| 6. Sexo                    | ,56   | ,50  |          | ,18*   | -,06  | -,24** | ,05  | -,06  |      |     |    |
| 7. Habilitações literárias | 3,36  | 1,39 |          | -,05   | ,02   | -,02   | -,07 | -,18* | ,11  |     |    |
| 8. Antiguidade             | 5,44  | 1,20 |          | -,07   | ,08   | -,05   | ,02  | ,13   | -,03 | ,13 |    |

Notas: N= 194 para todas as variáveis. \* $p < 0,05$ . \*\* $p < 0,01$ .

O mesmo processo foi efetuado para testar a influência dos Metaestereótipos no Absentismo dos trabalhadores, contudo o valor de  $R^2$  ajustado revelou-se muito baixo ( $R^2_{ajustado}=.004$ ) e os resultados da ANOVA são positivos, mas não são significativos. Com base no descrito não é possível confirmar que existe uma influência direta entre Metaestereótipos e Absentismo devido à existência de outros fatores externos (variáveis parasita) a contribuir para a relação. É possível contudo confirmar que existe uma influência positiva mas não significativa.

Pretendeu-se igualmente testar a influência da Segurança Psicológica nos comportamentos de Absentismo. Os resultados que encontra-mos são idênticos aos descritos no parágrafo anterior, em que não é possível confirmar a existência de uma influência direta das variáveis uma vez que os valores de  $R^2$  ajustado são muito baixos ( $R^2_{ajustado}=.002$ ) e a ANOVA apresenta valores positivos mas não significativos.

Uma vez que se encontra provado que existe uma influência direta entre Metaestereótipos e Segurança Psicológica, tona-se pertinente verificar se a introdução de uma variável moderadora afeta ou não esta relação. Desta forma, a Identificação com o Grupo é acrescentada na equação surgindo assim a H4.

Para testar hipóteses que envolvem efeitos de moderação (H4 e H5) foram utilizadas regressões múltiplas com três termos preditivos: a) variável independente, b) variável moderadora, c) produto da interação entre variável independente e variável moderadora. Como medida preventiva para evitar a multicolinearidade foi efetuada a centralização das variáveis independente e moderadora em torno das respetivas médias. Seguidamente realizou-se uma regressão hierárquica, onde os preditores foram adicionados um a um possibilitando a observação de alterações na variável dependente ao longo de todo o processo. De acordo com

Sobral (2009) neste método não é necessário obedecer a uma ordem específica de colocação dos preditores utilizados. Atendendo ao supradito, em primeiro lugar foram introduzidas as variáveis de controlo (anteriormente mencionadas neste documento) seguidas da adição das variáveis independente (Metaestereótipos) e moderadora. Por último foi introduzido o produto da interação das mesmas.

A Tabela 2 permite-nos retirar algumas conclusões sobre as direções dos efeitos principais. Podemos observar que os Metaestereótipos geraram um  $\beta$  significativo e negativo ( $\beta = -.35$ ) o que nos diz que um maior número de Metaestereótipos estão associados a menores sentimentos de Segurança Psicológica. Por sua vez, o produto da interação entre as variáveis independente e moderadora gera um  $\beta$  significativo ( $\beta = -.12$ ) na Segurança Psicológica.

A vertente hierárquica da regressão permite-nos perceber que a interação Metaestereótipos x Identificação com o Grupo explica 1.4% da nova variância para além dos dois efeitos principais, uma vez que Mudança de  $R^2 = .014$ . Atendendo ao valor da significância, podemos concluir que  $p = .05$  e que a relação é marginalmente significativa confirmando a existência de moderação.

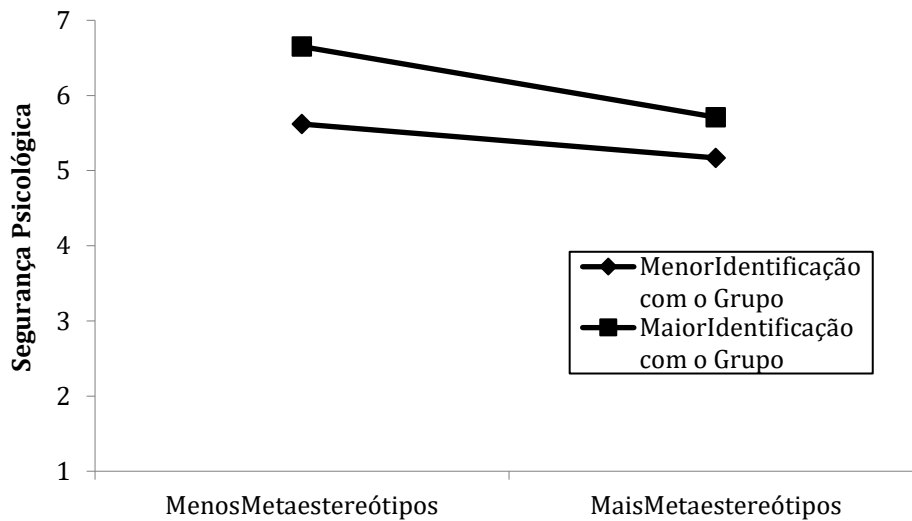
**Tabela 2 - Análise do efeito de moderação da Identificação com o Grupo na relação entre os Metaestereótipos e a Segurança Psicológica**

| Variáveis                                | $\beta$ | Erro Padrão | <i>t</i> |
|--|---------|-------------|----------|
| Metaestereótipos                         | -,35    | ,06         | -5,78    |
| Efeito da Identificação c/ grupo         | ,38     | ,06         | 6,20     |
| Metaestereótipos x Identificação c/grupo | -,12    | ,05         | -2,01    |
| F  |         | 13,52       |          |
| $R^2$                                    |         | ,31         |          |
| Mudança $R^2$                            |         | ,01**       |          |

Notas: N=194 para todas as variáveis. \*  $p < 0,05$ . \*\*  $p < 0,01$ .

Para melhor compreender a forma como ocorre a moderação, a Figura 1 apresenta de forma gráfica esta relação. Fazemos primeiro a análise relativa à maior identificação com o grupo: como podemos verificar, quanto menor for o nível de Metaestereótipos, maior será a Segurança de uma pessoa no seu local de trabalho. Já com o aumento dos Metaestereótipos, os níveis de Segurança Psicológica manifestam uma diminuição. Comparativamente à análise anterior, os níveis de Segurança Psicológica são inferiores quando os indivíduos não se identificam com o grupo, independentemente do seu nível de Metaestereótipos.

**Figura 1 - Efeito Moderador da Identificação com o Grupo na relação entre as variáveis Metaestereótipos e Segurança Psicológica.**



Tal como no evidenciado a cima, quanto menor for o nível de Metaestereótipos sentido, maior será a Segurança Psicológica, sendo este valor menor quando o nível de Metaestereótipos é maior. Com o aumento de Metaestereótipos, a diminuição de Segurança Psicológica é mais acentuada nos indivíduos que se identificam mais com o seu grupo do que naqueles que têm uma menor Identificação com este.

O mesmo procedimento foi repetido para a H5 utilizando como variável dependente o Absentismo, contudo os resultados não foram significativos não existindo moderação. Assim rejeitamos H5.

## 5. Discussão

Na última década a área da diversidade geracional 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. Fenómenos definidos social, cultural, política e historicamente são utilizados para moldar o significado dos constructos idade e envelhecimento (Parry & McCarthy, 2017).

O objetivo principal do estudo consistia em compreender os efeitos comportamentais, mais concretamente o Absentismo, derivado da existência de Metaestereótipos e da Segurança Psicológica e, para o atingir foram elaboradas 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.

Aquando da realização dos estudos de confiabilidade para testar a consistência interna das variáveis deparamo-nos com duas situações que necessitam de uma maior explicação. A primeira prende-se com a Segurança Psicológica: com todos os seus sete itens a consistência apresentava valores considerados inadmissíveis ( $\alpha=.26$ ). Para tornar a variável mais consistente excluiu-se um dos itens (item sete) tornando assim  $\alpha=.50$ . No que concerne ao Absentismo (19 itens) as estatísticas de confiabilidade revelaram um  $\alpha$  perfeito, isto é  $\alpha=1$ . Devido a este resultado não foi considerada a escala EFAL como ponto de referência avaliativa do Absentismo, optando por substituir a mesma pelos autorrelatos dos participantes relativamente às suas ausências nos respetivos locais de trabalho.

Através do teste de correlação Pearson foi possível a confirmação das primeiras três hipóteses apresentadas neste trabalho como era expectável, contudo quando procedemos à realização das regressões lineares para testar a influência das variáveis umas nas outras (dentro das suas respetivas hipóteses) apenas conseguimos determinar este facto na H1 – os Metaestereótipos influenciam a Segurança Psicológica explicando cerca de 15% da mesma. McCoy e Major (2003) afirmam que ser alvo de Metaestereótipos está associado com consequências negativas quer físicas quer psicológicas e Edmondson e Lei (2014) também corroboram estes resultados dizendo-nos que a Segurança Psicológica pode ser destruída “num instante” através de respostas negativas a um ato de vulnerabilidade. Os Metaestereótipos causam vulnerabilidade nos trabalhadores mais velhos, logo a Segurança Psicológica dos mesmos diminui.

Como passo seguinte desta investigação pretendia-se averiguar o possível efeito moderador da Identificação com o Grupo na relação entre as variáveis Metaestereótipos e Segurança Psicológica. Relativamente à Identificação com o Grupo, o estado da arte mostra-nos que esta variável pode ter efeitos protetores relativamente as ameaças externas que afetem a identidade social dos indivíduos (e.g., Garstka et al., 2004; McCoy & Major, 2003). Como era esperado, foi possível verificar que a variável moderadora intensifica a relação entre as variáveis Metaestereótipos e Segurança Psicológica. Os resultados obtidos pela primeira moderação são consistentes com a posição/hipóteses elaboradas no início do estudo permitindo-nos compreender que os Metaestereótipos são uma condição relevante de limitação da Segurança Psicológica dos indivíduos no seu local de trabalho. Desta forma, os trabalhadores mais velhos que se identificam mais com o seu grupo etário apresentam níveis mais elevados de Segurança Psicológica e níveis inferiores de Metaestereótipos.

Maiores níveis de Identificação com o Grupo atenuam alguns dos efeitos negativos que surgem como consequência dos Metaestereótipos e que afetam o bem-estar dos trabalhadores (Kang & Chasteen, 2009). Para McCoy e Major (2003) os membros de grupos cronologicamente desfavorecidos vêem a discriminação etária como fenómeno global, estável e disseminado, exacerbando as implicações do mesmo na Segurança Psicológica dos trabalhadores.

Segundo os autores Shapiro e Neuberg (2007) os efeitos da Identificação com o Grupo podem apresentar resultados diferentes consoante a abordagem dos diferentes investigadores e também devido à forma como os indivíduos percecionam a ameaça. Oliveira (2017) diz-nos que a com 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., 2015) 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). Por sua vez, quando os Metaestereótipos dos trabalhadores mais velhos se tornam mais salientes, os indivíduos pelos mesmos afetados sente-se ameaçados quer física quer psicologicamente por estes mesmos Metaestereótipos (Finkelstein et al., 2015). Segundo Oliveira (2017) os

Metaestereótipos são propensos a ativar emoções como preocupação e ansiedade afetando psicologicamente os indivíduos.

Apesar da convicção existente de que a Identificação com o Grupo modera a relação entre os Metaestereótipos e o Absentismo, infelizmente não foi possível através da amostra testar empiricamente esta hipótese.

## 6. Conclusão

O fenómeno do aumento dos trabalhadores mais velhos nas empresas e organizações deve ser estudado de forma a compreender a realidade atual e as implicações futuras que irão afetar todos nós um dia. Os estudos dedicados ao envelhecimento nos locais de trabalho têm aumentado a nível internacional e a atenção tem sido igualmente partilhada interdisciplinarmente, resultando na proliferação de artigos, livros e outras publicações, bem como de congressos e jornadas sobre o tema (Finkelstein et al., 2015)

Apesar do crescente discurso da importância do estudo da qualidade de vida e Segurança Psicológica aquando do envelhecimento da população ainda há muito terreno que pode ser explorado sobre a diversidade etária nos locais de trabalho, que cada vez mais se torna uma constante no mundo de hoje (Parry & McCarthy, 2017)

Este estudo tem uma abordagem teórica diferente de muitos outros no que concerne à forma de interpelar as suas variáveis. Este facto verifica-se principalmente no que concerne à Segurança Psicológica uma vez que se foca numa abordagem ao nível individual da mesma e não ao nível grupal (ver limitações).

Embora poucos indivíduos não se preocupem com o que os outros possam pensar sobre os mesmos, o nosso contexto social pode exacerbar ou mitigar a nossa relutância em “baixar a guarda” em certas situações do dia-a-dia (Edmondson, 2003). Os trabalhadores mais velhos têm medo de ser estereotipados como tal, não se sentindo psicologicamente seguros para desempenharem algumas tarefas nos seus locais de trabalho (Ashauer & Macan, 2013). Estes trabalhadores são mais propícios a adotar um clima de Segurança Psicológica mais reduzida uma vez que receiam ver a sua “imagem” ameaçada ao serem considerados “incompetentes” por outros grupos etários que não o deles (Metaestereótipos).

O Absentismo laboral tem sido fator recorrente de muitos estudos e pesquisas nas últimas décadas (e.g. Guinchard (1998); McHugh (2002); Diestel, Wegge, & Schmidt (2014)), contudo muitos autores apenas focam a sua atenção nos custos diretos que este fenómeno têm para as empresas (McHugh, 2002) descurando a parte humana e as possíveis razões para a ocorrência do mesmo. Os episódios de Absentismo são muito influenciáveis por características socio-contextuais nos locais de trabalho (Diestel et al., 2014) sendo que estas também poderão ser responsáveis pelos sentimentos de segurança (ou falta dela) nos trabalhadores.

De forma geral, a Segurança Psicológica e os Metaestereótipos são fundamentalmente importantes para compreender os comportamentos dos indivíduos nos seus empregos. A

Segurança Psicológica está enraizada em crenças interpessoais e realça a importância da compreensão do desenvolvimento de cada comportamento (Aranzamendez, James, & Toms, 2015).

Estas contribuições partem do passado e do presente de forma a melhorar o futuro e a providenciar um melhor entendimento relativamente à diversidade etária nos locais de trabalho (Parry & McCarthy, 2017).

De forma sucinta, neste estudo foi desenvolvida uma nova perspetiva que relaciona a perceção da existência de Metaestereótipos com a manifestação de sentimentos de Segurança Psicológica nos trabalhadores mais velhos no contexto de trabalho.

### *6.1. Limitações*

As limitações são parte integrante de qualquer estudo e, como tal, este não poderia ser exceção. Uma das limitações apontadas neste estudo prende-se com o facto de ter sido utilizada uma amostra de conveniência que englobou apenas alguns setores de trabalho, o que não permite a generalização dos resultados à população portuguesa. Outro fator limitativo que é importante destacar foi a dificuldade de estabelecimento de limites no que concerne à idade mais indicada para classificar um trabalhador como “mais velho” uma vez que diferentes estudos estabelecem diferentes idades, não existindo um consenso na literatura sobre este ponto.

Neste estudo, os comportamentos abrangidos não são exaustivos uma vez que apenas foi considerado o Absentismo, sendo considerado como limitação do mesmo. Existem certamente outros comportamentos resultantes da interação das variáveis. Ainda no que diz respeito à variável Absentismo surgiu outra limitação que é necessário ser salientada: apenas a utilização de autorrelatos como medida de Absentismo. Esta medida é subjetiva e possivelmente sujeita a vieses, pois não é descartada a hipótese de que as respostas talvez tenham sido adulteradas de forma a apresentar uma imagem mais positiva dos indivíduos, não correspondendo à realidade dos factos mas ao socialmente desejável. Como tal, não podemos atestar até que ponto as respostas dadas pelos participantes ao questionário correspondem à verdade ou se as mesmas foram derivadas a teorias implícitas (Siemsen, Roth, Balasubramanian, & Anand, 2009).

Outro ponto que é importante referir nesta seção do trabalho prende-se com o facto de, neste estudo, a Segurança Psicológica estar a ser conceptualizada e avaliada segundo a

percepção individual dos participantes. Nesta perspectiva, não é avaliada a vertente grupal do constructo, como nos trabalhos de Edmondson (1999), contudo a Segurança Psicológica dos indivíduos é fundamental para a construção da Segurança Psicológica das equipas de trabalho (Siemsen et al., 2009) sendo que se a primeira não estiver bem estabelecida irá ter repercussões na segunda.

## *6.2. Implicações para a Prática*

Este estudo contribui para o enriquecimento do conhecimento já presente no estado da arte sobre Metaestereótipos, Identificação com o Grupo, Segurança Psicológica e Absentismo laboral.

Os Metaestereótipos são crenças que se encontram presentes em todos os setores organizacionais no mundo do trabalho. Torna-se essencial desmistificar este tipo de pensamentos no sentido de melhorar as relações de trabalho e gerar comportamentos positivos e de entreajuda. A Segurança Psicológica quando presente nos trabalhadores permite que estes tenham uma melhor performance devido à confiança e ao sentimento de à-vontade para se expressarem. É de extrema importância o estudo desta variável nos diferentes setores de atividade que existem a nível nacional para que se possam criar ambientes positivos nas empresas e organizações.

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 em geral 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 reconceptualizar 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).

### *6.3. Sugestões para Investigações Futuras*

Uma das mais importantes evoluções da sociedade a afetar o mercado de trabalho e a população ativa nas últimas décadas está relacionada com uma diminuição do número de trabalhadores mais novos comparativamente com os seus homólogos mais velhos (Dijkers, de Lange, & Van der Heijden, 2017), sendo que num futuro próximo, muitos países desenvolvidos irão encontrar nas suas forças operárias um aumento constante de trabalhadores com 50 ou mais anos (Kooij, de Lange, Jansen, & Dijkers, 2013).

Tendo em conta o supradito torna-se relevante a verificação da existência de diferenças entre os trabalhadores mais velhos “mais jovens” e os trabalhadores mais velhos “mais velhos” no que diz respeito à Antiguidade na Empresa, aos Metaestereótipos e à Segurança Psicológica sentida pelos mesmos, uma vez que a Segurança Psicológica se desenvolve ao longo do tempo como resultado das interações e experiências vivenciadas nos locais de trabalho (Kumako & Asumeng, 2013).

Seria igualmente interessante explorar as diferenças e as similaridades entre estes dois grupos no que diz respeito à Identificação com o Grupo no sentido de compreender qual o posicionamento de ambos face à variável.

Ao longo dos últimos 60 anos, a Segurança Psicológica tem sido estudada estabelecendo o seu papel como fundamental para a vida e comportamentos organizacionais (Edmondson & Lei, 2014). Neste estudo, é demonstrado através das análises realizadas que existem outras ações comportamentais ou variáveis que podem contribuir para o Absentismo e que devem ser investigadas em trabalhos futuros.

Quando um indivíduo está fisicamente ausente do seu local de trabalho, está presente num lugar distinto (John & Nicholson, 1990). Sobre esta questão, no estado da arte pouca atenção lhe tem sido dada, nomeadamente no que concerne ao impacto dos motivos ou forças “fora do local de trabalho”. Estudos futuros, relativos ao Absentismo deviam ter em conta esses motivos e desenvolver uma forma mais eficaz de os avaliar, possivelmente com a elaboração e validação de uma escala e respetiva adaptação da mesma à população portuguesa.

## 7. Referências Bibliográficas

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.

Aranzamendez, G., James, D., & Toms, R. (2015). Finding Antecedents of Psychological Safety: A Step toward Quality Improvement. *Nursing Forum*, 50(3), 171-178.

Ashauer, S. A., & Macan, T. (2013). How can Leaders Foster Team Learning? Effects of Leader-Assigned Mastery and Performance Goals and Psychological Safety. *The Journal of Psychology*, 147(6), 541-561.

Bal, P. M., de Lange, A. H., Van der Heijden, B. I. J. M., Zacher, H., Oderkerk, F. A., & Otten, S. (2015). Young at Heart, Old at Work? Relations between Age, (Meta-)Stereotypes, Self-categorization, and Retirement Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 35-45.

Behfar, K. J., Friedman, R., & Oh, S. H. (2015). Impact of Team (Dis)Satisfaction and Psychological Safety on Performance Evaluation Bias. *Small Group Research*, 1-31. doi:10.1177/1046496415616865

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>

Brown-Wilson, D. (2011). The Role of Age in Career Progression: Motivation and Barriers to Fulfilment in Older Employees. In Parry, E., & Tyson, S. (Eds), *Managing an Age Diverse Workforce* (pp. 129-149). New York: Palgrave Macmillan.

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.

Canada, B., Stephan, Y., Caudroit, J., & Jaconelli, A. (2013). Personality and Subjective Age among Older Adults: The Mediating Role of Age-Group Identification. *Aging & Mental Health, 17*(8), 1037-1043. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/13607863.2013.807420>

Carmichael, F., Hulme, C., Porcellato, L., Ingham, B., & Prashar, A. (2011). Ageism and Age Discrimination: The Experiences and Perceptions of Older Employees. In Parry, E., & Tyson, S. (Eds), *Managing an Age Diverse Workforce* (pp. 115-128). New York: Palgrave Macmillan.

Cary, L. A., Chasteen, A. L., & Cadiuex, J. (2013). Does Age Group Identification Differentially Influence Younger and Older Adults' Intergenerational Perceptions? *International Journal of Aging and Human Development, 77*(4), 331-346.

Cleveland, J. N., & Hanscom, M. (2017). What is Old at Work? Moving Past Chronological Age. In Parry, E., & McCarthy, J. (Eds.), *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*, (pp.17-46). London: Palgrave Macmillan.

Diestel, S., Wegge, J., & Schmidt, K. (2014). The Impact of Social Context on the Relationship Between Individual Job Satisfaction and Absenteeism: The Roles of Different Foci of Job Satisfaction and Work-Unit Absenteeism. *Academy of Management Journal, 57*(2), 353-382. doi: <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2010.1087>

Dikkers, J., de Lange, A., & Van der Heijden, B. (2017). An Integrative Psychological Perspective on (Successful) Aging at Work. In Parry, E., & McCarthy, J. (Eds.), *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*, (pp.67-88). London: Palgrave Macmillan.

Edmondson, A.C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350-383.

Edmondson, A.C. (2003). Managing the Risk of Learning: Psychological Safety in Work Teams. In West, M. A., Tjosvold, D., & Smith, K. G. (Eds.), *International Handbook of Organizational Team Work and Cooperative Working*, (pp. 255-275). England: Wiley.

Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 23-43.

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. doi:10.1093/workar/wau002

Fiske, S. T., & Tablante, C. B. (2015). Stereotyping: Process and Content. In Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (Eds.), *APA Handbook of Personality and Social Psychology: Attitudes and Social Cognition*, (Vol.1, pp. 457-490). <http://dx.doi.org/10.1037/14341-015>

Funder, D. C. (1995). Stereotypes, Base Rates, and the Fundamental Attribution Mistake: A Content-Based Approach to Judgmental Accuracy. In Jussim, L. J., & McCauley, C. R. (Eds.), *Stereotype Accuracy: Toward Appreciating Group Differences*, (pp. 141-156). American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/10495-006>

Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Hummert, M. L. (2004). How Young and Older Adults Differ in Their Responses to Perceived Age Discrimination. *Psychology and Aging*, 19(2), 326-335. doi: 10.1037/0882-7974.19.2.326

Guinchard, R. (1998). Absenteeism and Phantasy. *Journal of Managerial Psychology*, 3(7), 485-497.

Harrison, D. A., Newman, D. A., Roth, P. L. (2006). How Important are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.

Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A Versatile Computational Tool for Observed Variable Mediation, Moderation, and Conditional Process Modeling [White paper]. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>

Henry, K. B., Arrow, H., & Carini, B. (1999). A Tripartite Model of Group Identification: Theory and Measurement. *Small Group Research*, 33(5), 558-581.

Johns, G., & Nicholson, N. (1990). The Meanings of Absence: New Strategies for Theory and Research. In Cummings, L. L., & Staw, B. M. (Eds.), *Evaluation and Employment in Organization* (pp. 207-252). Greenwich, Connecticut: Jai Press

Jones, K. S., & Carpenter, N. C. (2014). Towards a Sociocultural Psychological Approach to Examining Stereotype Threat in the Workplace. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(3), 429-433. doi:10.1111/iops.12174

Jose, P. E. (2013). *Doing Statistical Mediation & Moderation*. New York: The Guilford Press

Kang, S., & Chasteen, A. (2009). The Moderating Role of Age-Group Identification and Perceived Threat on Stereotype Threat among Older Adults. *The International Journal of Aging and Human Development*, 69(3), 201-220. doi:10.2190/AG.69.3.c

Kang, S. K., & Inzlicht, M. (2014). Stereotype Threat Spillover: Why Stereotype Threat Is More Useful for Organizations Than It Seems. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(3), 452-456. doi:10.1111/iops.12179

Kiesner, J., Cadinu, M., Pouli, F., & Bucci, M. (2002). Group Identification in Early Adolescence: Its Relation with Peer Adjustment and Its Moderator Effect on Peer Influence. *Child Development*, 73(1), 196-208.

Kooij, D. T. A. M., de Lange, A. H., Jansen, P. G. W., & Dijkers, J. S. E. (2013). Beyond Chronological Age: Examining Perceived Future Time and Subjective Health as Age-Related Mediators in Relation to Work-Related Motivation and Well-Being. *Work & Stress*, 27(1), 88-105. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2013.769328>

Kumako, S. K. & Asumeng, M. A. (2013). Transformational Leadership as a Moderator of the Relationship between Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams in Ghana. *Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1-9.

Lyons, S., & Kuron, L. (2013). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behaviour*, 35, 139-157. doi:10.1002/job.1913

MacInnis, C., & Hodson, G. (2012). 'Where the Rubber Hits the Road' en Route to Inter-Group Harmony: Examining Contact Intentions and Contact Behavior under Meta-Stereotype Threat. *The British Psychological Society*, 51, 363-373.

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

McCann, R. M., & Keaton, S. A. (2013). A Cross Cultural Investigation of Age Stereotypes and Communication Perceptions of Older and Younger Workers in the USA and Thailand. *Education Gerontology*, 39, 326-341. doi:10.1080/03601277.2012.700822

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

McHugh, M. (2002). The Absence Bug: A Treatable Viral Infection? *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 722-738. doi: 10.1108/02683940210450510

Milkolon, S., Kreiner, G. E., & Wieseke, J. (2015). Seeing You Seeing Me: Stereotypes and the Stigma Magnification Effect. *Journal of Applied Psychology*, 1-18. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000060>

Murcho, N. A. C., & Jesus, S. N. (2014). Absenteísmo no Trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão* (pp. 15-24). Porto Alegre: Artmed.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers With Meta-Analytical Data. *Personnel Psychology*, 65, 821-858. doi:10.1111/peps.12003

Oliveira, E. A. S. (2009). *Empenhamento Organizacional nos Trabalhadores Temporários* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade do Minho, Braga, 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, Porto, Portugal.

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.

Pitt-Catsoupes, 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.

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

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

Rupp, D. E., Vodanovich, S. J., & Credé, M. (2005). The Multidimensional Nature of Ageism: Construct Validity and Group Differences. *The Journal of Social Psychology*, 143(3), 335-362.

Ryan, M. K., King, E. B., & Finkelstein, L. M. (2015). Younger Workers' Metastereotypes, Workplace Mood, Attitudes, and Behavior. *Emerald*, 30(1), 54-70.

Sani, F., Mahok, V., Norbury, M., Dugar, P., & Wakefield, J. R. H. (2015). Greater Number of Group Identifications is Associated with Healthier Behavior: Evidence from a Scottish Community Sample. *British Journal of Health Psychology*, *20*, 466-481.

Shapiro, J., & Neuberg, S. (2007). From Stereotype Threat to Stereotype Threats: Implications of a Multi-Threat Framework for Causes, Moderators, Mediators, Consequences, and Interventions. *Personality and Social Psychology Review*, *11*(2), 107-130. doi: 10.1177/1088868306294790

Siemsen, E., Roth, A. V., Balasubramanian, S., & Anand, G. (2009). The Influence of Psychological Safety and Confidence in Knowledge Sharing. *Manufacturing & Service Operations Management*, *11*(3), 429-447.

Sobral, A. F. S. (2009). *Formação para o Aumento da Empregabilidade: Trabalhadores Temporários em Call Center* (Dissertação de mestrado não publicada). Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Yzerbyt, V. Y., & Demoulin, S. (2012). Metacognition in Stereotypes and Prejudice. In Briñol, P., & DeMarree, K. G. (Eds.), *Social Metacognition* (pp. 243-262). London: Psychology Press.

# **Anexos**

## **Anexo 1 – Declaração de Consentimento Informado**

### **Declaração de Consentimento Informado**

Eu \_\_\_\_\_,  
aceito colaborar no trabalho de investigação, a decorrer no âmbito do Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica do Portuguesa - Centro Regional do Porto. Compreendo que a participação é totalmente voluntária podendo desistir a qualquer momento sem qualquer represália. Foram-me explicados os seguintes pontos:

- Os dados obtidos servem exclusivamente para fins académicos e serão mantidos em total anonimato sendo deste modo qualquer outra utilização proibida.
- Concluído o projeto, e se for do meu interesse, ser-me-ão facultados os resultados obtidos no mesmo.

Gostaria desde já agradecer a sua colaboração na presente investigação.

Data:

Assinatura:

## Anexo 2 – Questionário

Caro(a) participante, o presente questionário destina-se a recolher dados relativos à sua opinião relativamente ao seu contexto de trabalho. Os dados obtidos servem exclusivamente para fins académicos e será preservada a confidencialidade e o anonimato das respostas. A sua opinião sincera é muito importante, pelo que agradeço, desde já a sua colaboração, pedindo que responda a todas as questões. O tempo estimado de preenchimento é de 15 minutos.

### PARTE I - Caracterização Sociodemográfica e Profissional

Assinale com uma cruz (X) a quadrícula correspondente à sua situação.

1. Idade: \_\_\_\_\_
2. Sexo:  
 Feminino  Masculino
3. Estado Civil:  
 Solteiro  Divorciado/Separado  
 Casado ou comunhão de bens  Viúvo
4. Habilitações Literárias:  
 Ensino Primário  Mestrado  
 Ensino Básico  Doutoramento  
 Ensino Secundário  Outro: \_\_\_\_\_  
 Licenciatura
5. Profissão: \_\_\_\_\_
6. Tempo na Organização/Empresa:  
 Menos de 1 ano  De 11 a 15 anos  
 De 1 ano a 4 anos  De 16 a 20 anos  
 De 5 a 10 anos  Mais de 20 anos
7. A partir de que idade acha que um trabalhador é considerado mais velho na sua organização? \_\_\_\_\_
8. No último mês quantas vezes faltou ao trabalho? \_\_\_\_\_
9. Se no último mês faltou ao trabalho, qual foi o motivo da sua ausência?  
 Motivos de saúde pessoal  Acidente  
 Assistência a familiares  Atrasos nos transportes  
 Cumprimento de Obrigações Legais  Greve  
 Falecimento de Familiar  Outro. Qual? \_\_\_\_\_
10. Nos últimos três meses quantas vezes faltou ao trabalho? \_\_\_\_\_
11. Se nos últimos três meses faltou ao trabalho, qual foi o motivo da sua ausência?  
 Motivos de saúde pessoal  Acidente  
 Assistência a familiares  Atrasos nos transportes  
 Cumprimento de Obrigações Legais  Greve  
 Falecimento de Familiar  Outro. Qual? \_\_\_\_\_
12. Nos últimos seis meses, quantas vezes faltou ao trabalho? \_\_\_\_\_
13. Se nos últimos seis meses faltou ao trabalho, qual foi o motivo da sua ausência?  
 Motivos de saúde pessoal  Acidente  
 Assistência a familiares  Atrasos nos transportes  
 Cumprimento de Obrigações Legais  Greve  
 Falecimento de Familiar  Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**PARTE II**

Para os efeitos de preenchimento deste questionário considere as seguintes definições de **Equipa**, de **Trabalhador Mais Velho** e de **Grupo Etário** e baseie-se nelas para responder às questões abaixo enunciadas.

**Equipa** - Conjunto de pessoas que estão dependentes do mesmo líder. **Líder** - Pessoa que exerce funções de gestão ou supervisão direta da equipa.

**Trabalhador mais velho** - pessoa com idade compreendida entre os 50 e os 67 anos de idade, que ainda exerce funções laborais.

**Grupo Etário** - Conjunto de pessoas na faixa etária dos 50 aos 67 anos.

Indique assinalando com um "X" um número da escala de acordo com o grau de concordância que lhe atribui (1 = "discordo totalmente" a 7 = "concordo totalmente" em que 4 = "não concordo nem discordo")

|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 14. Nesta equipa, se alguém cometer um erro, ele será frequentemente usado contra essa pessoa   |   |   |   |   |   |   |   |
| 15. Penso que a maioria dos meus colegas acredita que a performance diminui com a idade.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 16. Tenho orgulho em pertencer a este grupo etário  |   |   |   |   |   |   |   |
| 17. Os membros desta equipa sentem-se à vontade para chamar a atenção para problemas e questões difíceis  |   |   |   |   |   |   |   |
| 18. Penso que a maioria dos meus colegas acredita que os trabalhadores mais velhos são mais resistentes à mudança, trabalhando assim à sua própria maneira. |   |   |   |   |   |   |   |
| 19. Eu acredito que pertencer a este grupo etário é uma experiência positiva  |   |   |   |   |   |   |   |
| 20. Os membros desta equipa por vezes rejeitam quem é diferente   |   |   |   |   |   |   |   |
| 21. Penso que a maioria dos meus colegas acredita que os trabalhadores mais velhos não estão interessados em aprender novas competências.                   |   |   |   |   |   |   |   |
| 22. É claro para mim o que significa pertencer ao grupo etário dos trabalhadores mais velhos  |   |   |   |   |   |   |   |
| 23. Nesta equipa as pessoas sentem-se seguras para assumir riscos   |   |   |   |   |   |   |   |
| 24. Penso que a maioria dos meus colegas acredita que os trabalhadores mais velhos não querem trabalhos com mais responsabilidades.                         |   |   |   |   |   |   |   |
| 25. Eu gosto de fazer parte deste grupo etário  |   |   |   |   |   |   |   |
| 26. Nesta equipa as pessoas não se sentem à vontade para pedir ajuda aos outros membros   |   |   |   |   |   |   |   |
| 27. Penso que a maioria dos meus colegas acredita que os trabalhadores mais velhos são preguiçosos.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 28. A pertença a este grupo etário é central para quem eu sou   |   |   |   |   |   |   |   |
| 29. Nesta equipa ninguém age deliberadamente para minar, ou destruir, os esforços dos outros membros  |   |   |   |   |   |   |   |
| 30. Penso que a maioria dos meus colegas acredita que os trabalhadores mais velhos são mais dependentes.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 31. Nesta equipa as competências e os talentos das pessoas são valorizados e utilizados   |   |   |   |   |   |   |   |

**PARTE III - Absentismo Laboral**

Para os efeitos de preenchimento deste questionário considere **Absentismo Laboral** como ausências não previstas ao trabalho. Indique quais os fatores que habitualmente o levam a faltar ou a ponderar faltar ao trabalho assinalando com um "X" um número da escala de acordo com o grau de importância que lhe atribui (1 = "pouco" a 6 = "muito")

|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 32. Insatisfação com a organização   |   |   |   |   |   |   |
| 33. Falta de reconhecimento profissional pelos outros  |   |   |   |   |   |   |
| 34. Stress e ansiedade   |   |   |   |   |   |   |
| 35. Sentir-me injustiçado no serviço/instituição onde trabalho                                 |   |   |   |   |   |   |
| 36. Cansaço  |   |   |   |   |   |   |
| 37. Baixa remuneração  |   |   |   |   |   |   |
| 38. Necessidade de tempo para formação contínua/pós-graduada                                   |   |   |   |   |   |   |
| 39. Problemas com os colegas   |   |   |   |   |   |   |
| 40. Sobrecarga de trabalho   |   |   |   |   |   |   |
| 41. Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais inadiáveis                          |   |   |   |   |   |   |
| 42. Problemas com os superiores hierárquicos   |   |   |   |   |   |   |
| 43. Trabalho por turnos  |   |   |   |   |   |   |
| 44. Não gostar das funções desempenhadas   |   |   |   |   |   |   |
| 45. Instabilidade laboral  |   |   |   |   |   |   |
| 46. Realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas |   |   |   |   |   |   |
| 47. Sentir que estagnei na carreira  |   |   |   |   |   |   |
| 48. Mau ambiente de trabalho   |   |   |   |   |   |   |
| 49. Desmotivação   |   |   |   |   |   |   |
| 50. Deficientes condições físicas de trabalho  |   |   |   |   |   |   |

Obrigada pela sua colaboração