



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

META-ESTEREÓTIPOS E *STEREOTYPE THREAT*: A INTENÇÃO DE ABANDONO DE TRABALHADORES MAIS VELHOS DAS SUAS ORGANIZAÇÕES

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

Beatriz Miguel Brasileiro Vilhena Varandas

Porto, julho 2018



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

META-ESTEREÓTIPOS E *STEREOTYPE THREAT*: A INTENÇÃO DE ABANDONO DE TRABALHADORES MAIS VELHOS DAS SUAS ORGANIZAÇÕES

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

Beatriz Miguel Brasileiro Vilhena Varandas

Trabalho efetuado sob a orientação de
Professor Doutor Eduardo Oliveira

Porto, julho 2018

Agradecimentos

Aos meus pais. Se não fosse pela dedicação, apoio e por todo o carinho deles, eu não estaria aqui a escrever estas palavras e a concretizar tantos sonhos. Partilho convosco esta conquista, que é mais vossa do que minha.

Ao Hugo que me acompanhou, aconselhou e me ensinou todos os dias a ser uma pessoa melhor. Enriqueceu esta minha caminhada demonstrando o verdadeiro significado de companheirismo. Foi o meu cúmplice sempre.

À Xana, a minha grande amiga e compincha, estes cinco anos não teriam parte do significado sem ela do meu lado. Torna o final desta etapa numa despedida muito mais difícil do que poderia imaginar.

Ao ano 2013, em especial à Mi, ao Diogo, à Inês e à Mafi. A faculdade deu-me a conhecer pessoas incríveis com quem vivi momentos que irei sempre recordar.

Aos meus amigos que simplesmente estão sempre à hora certa, no momento certo. Os anos passam e a amizade cresce.

À minha pequenina, Catarina, uma boa surpresa já perto do fim do meu percurso académico. Pela sua simplicidade e pelo seu carinho.

Ao Professor Eduardo, por quem tenho muita admiração e vejo como um exemplo. Agradecer toda a disponibilidade e apoio. Entre várias coisas, ensinou-me a relativizar e o que parecia impossível torna-se possível, é tudo uma questão de perspetiva.

À Professora Filipa pelo apoio, paciência e disponibilidade que demonstrou para comigo ao longo da realização deste trabalho.

Ao corpo docente da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa pela partilha de todo o conhecimento.

Resumo

Este trabalho tem por base a temática da gestão da idade nas organizações. O seu objetivo é compreender a relação que os meta-estereótipos e a *stereotype threat* têm na intenção de abandono de trabalhadores mais velhos das suas organizações, recorrendo ao uso de uma metodologia quantitativa. A amostra é constituída por 173 trabalhadores com 50 ou mais anos de idade 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 24.0.

Nos resultados verifica-se no caso dos Meta-estereótipos relações negativas com a Intenção de Saída e Identificação com o Grupo e positiva associada à *Stereotype Threat*. Uma outra relação negativa confirma-se na relação entre a Identificação com o Grupo e a *Stereotype Threat*. Por sua vez, confere-se uma relação não significativa entre a *Stereotype Threat* e a Intenção de Saída.

As principais conclusões deste estudo alertam-nos para as alterações do mundo de trabalho e para a urgência em identificar as dificuldades e as estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores/organizações na procura e manutenção do seu trabalho. Para uma melhor compreensão desta dinâmica torna-se necessário atentar ao processo ligado aos meta-estereótipos.

Palavras-chave: gestão da idade; meta-estereótipos; *stereotype threat*; intenção de abandono.

Abstract

This work is based on age management in organizations. The main purpose of this study is to understand the relationship that meta-stereotypes and stereotype threat have on turnover intention of older workers from their organizations using a quantitative method. Sample size was of 173 workers aged 50 or older of different activity sectors. The gathering and analysis of data was done through means of a questionnaire and posterior analysis with SPSS 24.0.

The results show a negative correlation between meta-stereotypes and turnover intention and group identification, and a positive correlation associated to stereotype threat. Another negative correlation was found between group identification and stereotype threat. On another note, there was a non-significative relationship between stereotype threat and turnover intention.

The primary conclusions in this study draw to our attention the changes occurring in the workforce and the need to identify the difficulties and strategies workers/organizations develop to maintain their jobs. To better understand this, it is necessary to further study the process of how meta-stereotypes are established.

Keywords: age management; meta-stereotypes; stereotype threat; turnover intention.

Índice

INTRODUÇÃO	7
Teoria da Identidade Social	10
Estereótipos relativos aos Trabalhadores Mais velhos	12
Meta-estereótipos e a <i>Stereotype threat</i>	14
Intenção de abandono de colaboradores mais velhos das organizações	16
Identificação com o Grupo	18
MÉTODO	20
Participantes	20
Procedimento	20
Medidas em estudo	21
RESULTADOS	23
DISCUSSÃO	26
CONCLUSÕES	28
Referências Bibliográficas.....	31
ANEXOS	40

INTRODUÇÃO

Todos os dias nos tornamos um pouco mais velhos. O envelhecimento é inevitável e afeta todos nós (Posthuma & Campion, 2009). No século XXI, uma das maiores transformações sociais a que assistimos é o envelhecimento da população (WHO, 2012). Com a globalização da economia, mais e mais pessoas vivem e trabalham nas cidades, modificaram os seus padrões familiares e a tecnologia está a desenvolver-se a um ritmo acelerado. Brevemente, o mundo irá ter mais idosos do que crianças e este grupo etário será preponderante face a qualquer outra idade (WHO, 2012).

Considerando que o trabalho organiza a atividade humana, nos ajuda a formar uma determinada imagem pessoal e a definir o nosso lugar no mundo, a sua importância é inquestionável e a sua perda, quer seja voluntária ou não, antecipada ou na idade prevista, parcial ou total, traz sempre associado algum risco de perturbação, mesmo para aqueles que perspetivam o período da reforma como uma nova e positiva etapa das suas vidas (Fonseca, 2012). O trabalho tornou-se em muitos países, um fator decisivo, na vida de muitos trabalhadores mais velhos, devido a necessidades financeiras ou à vontade de permanecer ativo, ou até a ambas (Chou, 2012). No entanto, a discriminação no trabalho tem vindo a afetar negativamente os resultados e, até, o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores mais velhos (Chou, 2012).

Consequentemente, importa esclarecer como é que os trabalhadores mais velhos são definidos de acordo com a literatura existente. Em primeiro lugar, após uma revisão da bibliografia sobre a temática, é possível perceber que a definição de quem é considerado um trabalhador mais velho se mantém ambígua. Infelizmente, as inconsistências nas definições usadas para designar os trabalhadores mais velhos dificultam a comparação com os resultados da pesquisa e a análise de políticas (Pitt-Catsouphe & Smyer, 2005). Alguns autores consideram que os trabalhadores mais velhos são aqueles com idade superior aos 45 anos (Berger, 2009), enquanto que outros autores consideram-nos a partir da idade igual ou superior a 51 anos (Finkelstein, Ryan & King, 2013). De acordo com a OCDE (2006), no mercado de trabalho este termo refere-se geralmente a trabalhadores com 50 ou mais anos.

Em muitos setores ocupacionais, desde a enfermagem à engenharia, o

envelhecimento da força de trabalho anuncia um impacto profundo, na próxima década (Kooij, Lange, Jansen, Kanfer, & Dijkers, 2011). Com o número crescente de trabalhadores mais velhos a reformarem-se, as organizações são confrontadas com o grande desafio de não só encontrar trabalhadores que os substituam, mas ainda de perderem o *know how* de trabalhadores experientes determinantes na formação e orientação dos mais jovens (Kooij et al., 2011). Para os gestores de recursos humanos, a influência do envelhecimento na motivação dos colaboradores revela-se um dos desafios mais prementes da presente década (Kooij et al., 2011).

O descomprometimento do trabalho e a desidentificação¹ organizacional são questões relevantes para os investigadores e gestores que se esforçam para incluir abordagens baseadas na identidade, nas suas estratégias de gestão da diversidade etária (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018). Portanto, é imperativo analisar os antecedentes e os resultados atitudinais da *stereotype threat* no local de trabalho, pois estes poderão afetar o bem-estar dos trabalhadores mais velhos (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018) e até mesmo, porque se os trabalhadores mais velhos virem as suas competências a ser valorizadas, a sua motivação para permanecerem nas suas organizações é maior (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009).

Atualmente, é, sem dúvida, importante perceber as causas e os efeitos dos estereótipos ligados à idade no local de trabalho, para que possamos otimizar o trabalho das organizações e, também, para podermos ajudar os empregadores a dar aos trabalhadores mais velhos o respeito e a dignidade que merecem (Posthuma & Campion, 2009).

Além disso, a consciência dos trabalhadores mais velhos sobre as crenças negativas relativas à sua faixa etária pode levantar preocupações de se ser estigmatizado, fomentando assim a possibilidade de experienciar a *stereotype threat* (Roberson & Kulik, 2007). É provável que essas experiências sejam intensificadas em contextos organizacionais onde prevalecem os metastereótipos negativos baseados na idade (Finkelstein, King, & Voyles, 2015; Finkelstein et al., 2013).

Apesar de existirem diversos estudos acerca da temática da gestão da idade nas organizações, a investigação tem reclamado alguns pontos que gostaria de ver aprofundados e explorados sobre a transição e as modalidades de inclusão dos

¹ Tradução dos conceitos: “disengagement” e “disidentification”.

trabalhadores no mercado de trabalho. A retenção de colaboradores é um tema premente no campo de investigação dos recursos humanos, tornando-se relevante um estudo aprofundado nesta área (Wollard & Shuck, 2011).

O estudo aqui apresentado terá como objetivo compreender a relação que os meta-estereótipos e a *stereotype threat* têm na intenção de abandono de trabalhadores mais velhos das suas organizações, com idade igual ou superior a 50 anos. A intensidade do envelhecimento, os aspetos que envolve, assim como os novos desafios e oportunidades que se deparam a uma sociedade cada vez mais constituída por pessoas mais velhas, tornam este tema sempre atual, exigindo uma análise multidimensional (INE, 2002). Esta análise permitirá perspetivar diferentes dimensões da vida dos indivíduos, incluindo o seu estado físico, cognitivo, a sua participação social e diferentes fatores contextuais (Wassel, 2008).

Esta investigação encontra-se dividida em quatro partes principais. Na primeira parte constituída pelo enquadramento teórico, sistematizar-se-ão os principais aspetos do tema identificados na literatura: os conceitos de meta-estereótipos e *stereotype threat* associados à intenção de abandono de trabalhadores mais velhos das suas organizações. Abordando as questões gerais relativas à estigmatização dos trabalhadores mais velhos, proceder-se-á, de seguida, a uma apresentação sumária da Teoria da Identidade Social. Posteriormente, serão abordados os conceitos de meta-estereótipos e *stereotype threat*, bem como a exploração da intenção de abandono destes trabalhadores das suas organizações. Realizar-se-á, por fim, uma análise sobre a identificação destes trabalhadores com o seu grupo etário. Na segunda parte, serão desenvolvidos com maior pormenor os objetivos da investigação, prosseguindo-se com 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, desde o modelo concetual, à descrição da amostra / participantes e aos instrumentos e procedimentos, quer de recolha, quer de 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. Finalmente, na conclusão, sintetizar-se-ão os principais resultados obtidos com a investigação, refletindo ainda sobre algumas limitações e possíveis pistas para investigações futuras.

Teoria da Identidade Social

Em psicologia social, o conceito de identidade social tem sido bastante utilizado na descrição e análise do comportamento intergrupar, nomeadamente dos comportamentos de discriminação entre grupos sociais (Cabecinhas & Lázaro, 1997). No geral, as ameaças relativas à idade são em primeiro lugar um problema de identidade social e, portanto, admite-se que as intervenções que promovam laços sociais, acima e além dos limites etários, tendem a diminuir as ameaças relativas à idade e aos seus efeitos no local de trabalho (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018).

Recentemente, a literatura tem vindo a reconhecer que o sucesso organizacional não está apenas dependente de aspetos económicos, nomeadamente, questões somente ligadas ao capital financeiro (Haslam, Eggins & Reynolds, 2003), mas também de outras formas de capital, nomeadamente o capital social. Este pode ser definido como os recursos inerentes à rede de alianças e relações no trabalho, que contribuem, entre outras coisas, para a reputação de uma organização, para o espírito de equipa dos seus membros, para a sua lealdade e compromisso (Haslam et al., 2003).

A Teoria da Identidade Social enfatiza a dimensão social do comportamento individual e grupar, ao postular que o indivíduo é moldado pela sociedade e pela cultura (Saldanha, Adamatti, & Dimuro, 2017). É uma perspetiva com vocação de grande teoria, tendo em conta a multiplicidade de fenómenos psicossociológicos, incluindo o comportamento intergrupar, que procura explicar (Vala & Monteiro, 2013). Segundo Tajfel (1974), devemos considerar a identidade social enquanto parte do autoconceito de um indivíduo, derivada do seu conhecimento e da sua própria integração num grupo social (ou grupos), juntamente com o significado emocional associado à sua participação no grupo. De acordo com Tajfel e Turner (1979), o conceito de grupo refere-se a um conjunto de indivíduos que se percebem como membros da mesma categoria social, compartilham um 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.

Esta teoria sugere que pessoas em determinados contextos sociais tendem a identificar-se com aqueles com quem partilham mais características através da comparação de processos sociais (Kwon, 2017). Aqueles que mais se distinguem e que são menos representativos em termos de identidade social são mais suscetíveis

de experienciar exclusão e, por isso mais propensos, também, a tomar a decisão de abandonar o contexto social em que percebem ser alvos de estigmatização (Kwon, 2017).

A pertença a alguns grupos pode ser uma opção (como por exemplo, fazer parte de um grupo ambiental ou de um grupo de ciclismo), por outro lado, a integração noutros grupos pode não ser uma escolha que o indivíduo controla (por exemplo, a raça ou a idade) (Pachana, Jetten, Gustafsson, & Liddle, 2016). Independentemente disto, o que a maioria dos grupos tem em comum é o facto de proporcionar uma sensação de pertença no mundo social e, de ajudar a definir o indivíduo. É também importante mencionar, que a teoria da identidade social defende que o ser humano prefere fazer parte de grupos que tenham valor e alto estatuto na sociedade. Nesta perspetiva, a idade é uma categoria social pouco comum; a idade avançada é tipicamente vista como indesejável, mas também é claro que é um grupo ao qual todos, eventualmente, nos juntaremos com o passar do tempo (Pachana et al., 2016).

De acordo com esta teoria, conforme afirma Tajfel (1982), os indivíduos são motivados a procurar uma identidade social positiva que contribui para um sentimento de auto-estima positiva. Portanto, quanto maior o sentimento de identificação com um determinado grupo (e, conseqüentemente, maiores as implicações desse grupo para a auto-estima do indivíduo), maior a tendência do indivíduo para se diferenciar entre o *ingroup* e o *outgroup* para adquirir e manter uma identidade social positiva.

Será ainda de considerar que a identidade social ajuda os indivíduos a se definirem, a avaliarem quem são, como se devem comportar e ainda, a prever como é que vão ser tratados pelos outros. Um dos motivos para os indivíduos se identificarem com grupos sociais é, precisamente, a necessidade de reduzirem a incerteza. As pessoas podem minimizar cognitivamente a incerteza em várias situações: os ambientes de trabalho complexos e diversos condicionam o indivíduo e levam-no a estabelecer comparações entre grupos etários, deduzindo a sua pertença ou exclusão; influenciam as suas atitudes; e os próprios comportamentos dos outros colegas de trabalho (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2017).

Estereótipos relativos aos Trabalhadores Mais velhos

O envelhecimento da população pode ser visto como uma história de sucesso para as políticas de saúde pública, mas constitui um grande desafio para o desenvolvimento sociodemográfico. Deste modo, a sociedade terá de se adaptar, no sentido de maximizar a saúde e a capacidade funcional das pessoas mais velhas, assim como a sua participação social e a sua segurança (WHO, 2017).

Portugal pode considerar-se hoje um caso singular, na medida em que se encontra num momento de transição, com características demográficas específicas dentro da União Europeia. As alterações ocorridas nos últimos anos, originadas pelo aumento da esperança média de vida e pela diminuição das taxas de natalidade, produziram mudanças significativas no contexto social (INE, 2017; WHO, 2017; Fonseca, 2004). O Instituto Nacional de Estatística (2014) prevê que Portugal apresente um forte envelhecimento nas próximas décadas, assinalando que o atual índice de 131 idosos por cada 100 jovens possa aumentar para 464 até ao ano de 2060.

Associado ao envelhecimento da força de trabalho e ao prolongamento da vida ativa destes trabalhadores no contexto laboral, são elencados na literatura fatores que condicionam o seu desempenho, entre os quais está presente a discriminação (De Castro, Gee, & Takeuchi, 2008). Desta forma, o posto de trabalho constitui um dos contextos onde ocorre frequentemente discriminação (De Castro et al., 2008). Na atualidade, o grande desafio social é enfrentar a realidade das organizações e as dificuldades inerentes aos estereótipos vinculados à idade (Brooke & Taylor, 2005).

As crenças sobre os trabalhadores mais velhos, por parte dos seus colegas de trabalho, empregadores e clientes, podem influenciar a tomada de decisão sobre se estes devem ou não participar em determinadas tarefas (Chiu, Chan, & Redman, 2001). Deste modo, confirma-se que os trabalhadores mais velhos podem ser alvo de discriminação relativa à sua idade (Chiu et al., 2001).

Assim, os estereótipos condicionam o desempenho destes trabalhadores e tendem a influenciar as perspetivas dos empregadores. Estas perceções são por vezes baseadas em factos isolados convertidos em generalizações, mas, muitas vezes, são mais opiniões sobre as capacidades e o desempenho de trabalhadores do que provas empíricas reais. São várias as investigações que realçam a

importância desempenhada pelos estereótipos. Estes traçam, normalmente, um quadro menos positivo em relação à produtividade, motivação, adaptabilidade, lealdade e capacidade de trabalho dos trabalhadores mais velhos (Barroca, Meireles, & Neto, 2014; Roberson & Kulik, 2007; Knippenberg, 2000).

Apesar de ainda não existir um consenso na literatura relativo ao que define um envelhecimento bem-sucedido no trabalho, é um dado consensual, que é um construto multidimensional que envolve fatores sociais, físicos e psicológicos (Cheung & Wu, 2013). De acordo com Barroca et al. (2014), os trabalhadores mais velhos têm necessidades e expectativas necessariamente diferentes dos trabalhadores mais jovens. São várias as condições que influenciam as pessoas a trabalhar até à idade da reforma, no entanto aquelas que mais se destacam estão relacionadas com o bem estar físico e psicológico (Barroca et al., 2014; Cheung & Wu, 2013; Siegrist, Wahrendorf, Knesebeck, Jürges, & Börsch-Supan, 2007).

Neste sentido, os trabalhadores devem ser capazes de adotar estilos de vida que contribuam para a sua saúde física e psicológica. Torna-se cada vez mais necessário adaptar a idade da reforma ao prolongamento da vida, de forma saudável; adaptar os postos de trabalho, modificando regras e práticas em matéria de emprego; assegurar modalidades de trabalho mais flexíveis, incluindo a passagem gradual para a reforma; maximizar as potencialidades dos mais velhos; melhorar os ambientes de trabalho para tornar uma vida ativa mais longa; e, entre outros, eliminar atitudes e práticas de discriminação dos trabalhadores mais velhos (INE, 2002).

Bal, Reiss, Rudolph e Baltes (2011) sublinham que a idade corresponde a um importante fator que é ao mesmo tempo altamente visível e facilmente perceptível, ao considerar que os estereótipos etários no ambiente laboral consistem num facto teoricamente fundamentado e empiricamente testado. No entanto, a idade está longe de ser o único fator social que forma as nossas atitudes perante outras pessoas (Cuddy & Fiske, 2002). Os indivíduos formulam opiniões baseadas no género, na raça e na religião, entre outras categorias sociais. Apesar disto, e contrariamente a estas categorias, o envelhecimento é uma fase pela qual a maior parte de nós irá passar e vivenciar (Cuddy & Fiske, 2002). A idade é, muitas vezes, alvo de estereótipos que podem ter um impacto negativo sobre as entidades empregadoras, sobre os colaboradores e sobre a sociedade em geral (Posthuma & Campion, 2009). Porém, um estereótipo positivo associado a estes colaboradores

passa pela concepção de que estes são mais confiáveis do que os trabalhadores mais novos, todavia os estereótipos negativos sobre estes trabalhadores prevalecem predominantemente (Bal et al., 2011; Ng & Feldman, 2008).

A questão da gestão dos recursos humanos face à faixa etária tem suscitado progressivamente mais interesse, tornando-se um importante tópico para os profissionais (Ng e Feldman, 2013). Por este motivo, de acordo com Ng e Feldman (2008), ao gerir esta população de trabalhadores, os gestores devem evitar a tomada de decisão errónea baseada em estereótipos.

Meta-estereótipos e a *Stereotype threat*

De acordo com Finkelstein et al. (2015), o conceito de meta-estereótipo surge na literatura associado ao conceito de *stereotype threat*, sendo importante fazer a distinção entre estas duas designações.

Segundo Mikolon, Kreiner e Wieseke (2016), a aplicação de estereótipos negativos a membros de determinados grupos é o centro dos processos de discriminação. Os membros dos grupos discriminados como consequência deste processo vão desenvolver meta-estereótipos. Os meta-estereótipos contêm reflexões de avaliações a nível intergrupar, que podem ser negativas (Vorauer, 2006). Isto ocorre porque estas estruturas de conhecimento se concentram nas crenças dos indivíduos sobre como é que o *outgroup* considera o *ingroup* dentro do contexto (implícito ou explícito), de como o *outgroup* se considera, e os indivíduos, geralmente, podem ter uma intuição sobre as preferências do *ingroup* (Vorauer, 2006). O termo grupo representa uma categoria social (por exemplo, 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 & Page-Gould, 2015). Por sua vez, os meta-estereótipos associados à idade são crenças sobre os estereótipos detidos pelo membros do *outgroup* e de como é que estes são percebidos pelo *ingroup*, podendo gerar tensões intergeracionais (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018).

Existe uma homogeneização a nível conceptual 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 et al. (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).

Pesquisas sobre a *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 indicou que a *stereotype threat* pode fazer com que o trabalhador trabalhe mais, mas não da melhor forma. Quando um contexto organizacional contém as condições que potenciam a *stereotype threat*, os funcionários experimentam barreiras adicionais ao sucesso. Quando a *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). Infelizmente, o processo de envelhecimento resulta, muitas vezes, em estereótipos errados que podem ter efeitos danosos para os empregadores, colaboradores mais velhos e para a sociedade em geral (Posthuma & Campion, 2009).

Assim, os meta-estereótipos negativos podem despoletar a *stereotype threat* nos trabalhadores mais velhos, uma vez que estes trabalhadores devem acreditar que o membro do *outgroup* detém um estereótipo negativo sobre o grupo etário dos mais velhos. Os meta-estereótipos são pois relevantes para a fase de ativação de um estereótipo e a *stereotype threat* acaba por construir a reação negativa a esse meta-estereótipo (Casad & Bryant, 2016). No entanto, importa referir que nem todos

os meta-estereótipos são negativos, existindo também meta-estereótipos positivos, assim como, os trabalhadores de diferentes faixas etárias parecem manter uma variedade de meta-estereótipos, tanto positivos quanto negativos (Finkelstein et al., 2015). Porém, atendendo ao facto de muitas vezes os trabalhadores mais velhos serem alvo de estereótipos negativos, os meta-estereótipos negativos tornam-se mais salientes e frequentemente ativados (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018).

Resumidamente, a *stereotype threat* pode mesmo ser encarada como uma *metastereotype threat*, isto é, uma potencial consequência de um estereótipo negativo. Assim, ambos os conceitos devem ser vistos como diferentes componentes do processo de estigmatização, e sem uma clara compreensão e distinção destes, seria mais difícil identificar e reduzir as consequências negativas provenientes dos mesmos (Finkelstein et al., 2013).

Intenção de abandono de colaboradores mais velhos das organizações

Apesar de vários governos da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) estarem, atualmente, a tentar reter os colaboradores mais velhos nas organizações, numerosas questões discriminatórias associadas a estes trabalhadores interferem com a sua motivação, capacidade de trabalhar, aprender e de se desenvolverem (Gaillard & Desmette, 2010).

A literatura tem vindo a identificar diversos fatores que têm impacto na intenção de abandono de colaboradores mais velhos das suas organizações (Radford, Shacklock, & Meissner, 2015; Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011; Gaillard & Desmette, 2010), estes fatores incluem, a idade, a saúde, a satisfação com o trabalho, as condições de trabalho, o relacionamento com os restantes colaboradores e a perceção de justiça.

Os trabalhadores que sentem que a sua organização proporciona aos seus colaboradores mais velhos oportunidades para atualizar as suas capacidades e adquirir novas competências, veem a organização como mais cooperante. Assim sendo, é importante criar condições que otimizem e valorizem as perceções do impacto destes trabalhadores mais velhos nas suas organizações (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011). Por outro lado, o contrário acontece àqueles cuja organização empregadora não aposta na formação e no desenvolvimento destas práticas (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009).

Igualmente, o apoio organizacional percebido é importante porque medeia a relação entre as práticas de formação, desenvolvimento e a intenção de permanecer na organização (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009).

De acordo com Cheung e Wu (2013), a atenção e a aprovação da organização pode ajudar a promover a percepção de um envelhecimento bem sucedido no local de trabalho, atendendo às necessidades sócio emocionais dos trabalhadores mais velhos, concedendo-lhes a oportunidade de crescimento e, a partir da promoção do relacionamento interpessoal. Posteriormente, esta percepção de um envelhecimento bem-sucedido resulta na vontade destes trabalhadores se manterem nas suas organizações. Assim sendo, os gestores devem aplicar estratégias (por exemplo, atribuição de prémios para o reconhecimento dos trabalhadores mais velhos) para promover a percepção de suporte organizacional. Estas estratégias podem, também, fomentar a decisão dos trabalhadores mais velhos contribuírem de bom grado e de forma contínua para a organização (Cheung & Wu, 2013). Também os autores Armstrong-Stassen e Schlosser (2011) estão de acordo no que toca à importância do impacto de como os gestores regem as práticas de recursos humanos ligadas à percepção de justiça e do relacionamento interpessoal dos trabalhadores mais velhos, na intenção de estes se manterem ativos na empresa.

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 colaboradora e envolvida (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009). Mais uma vez, se conclui que as principais práticas relacionadas com a retenção de colaboradores mais velhos estão relacionadas com o fornecimento de oportunidades contínuas para atualizar e adquirir novas competências e também para assegurar que os colaboradores mais velhos tenham tarefas aliciantes e desafiantes (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009). Quando as organizações concretizam estas práticas, os colaboradores mais velhos consideram que a organização valoriza a sua continuidade e, conseqüentemente permanecem ativos na organização (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009).

Ainda, o desejo de permanecer na organização está associado com a percepção de se ser tratado de forma justa e do sentimento que o colaborador tem

valor não só para a organização, mas também para o próprio grupo de trabalho (Armstrong-Stassen, 2008). A competitividade e o potencial de crescimento de qualquer organização, assim como as condições económicas afetam as escolhas de ocupação e criam fatores de referência e de comparação que, por sua vez, podem influenciar as atitudes no trabalho e a intenção de abandono (Elangovan, 2001). No seu estudo Oliveira e Cabral-Cardoso (2018) remetem-nos para a associação dos meta-estereótipos e da *stereotype threat* com diferentes intenções negativas, como a desidentificação e o descomprometimento com a organização. Esta negatividade poderá refletir-se também no desejo de alcançar a idade de reforma ou até mesmo de abandonar a própria organização onde os trabalhadores se encontram (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018).

Identificação com o Grupo

Para uma melhor compreensão dos potenciais efeitos dos meta-estereótipos e da *stereotype threat* importa aclarar o papel desempenhado pela Identificação com o Grupo nos trabalhadores mais velhos.

A identificação com o grupo refere-se à partilha de características comuns entre um indivíduo e um grupo de pessoas (Ashforth & Mael, 1989). No contexto laboral existem numerosos grupos que podem ser alvo de identificação (Lisbona, 2010). Para além dos grupos formados por mera diversidade demográfica (por exemplo, sexo, nacionalidade ou etnia), outros aparecem mais relacionados ao trabalho, como o grupo ou uma equipa, o departamento, a profissão e a organização (Lisbona, 2010). No entanto, por vezes, na gestão do trabalho surgem grupos que podem não ser compatíveis, especialmente em situações onde existe um conflito entre os interesses de um ou outro grupo (Lisbona, 2010).

A identificação com um grupo promove a organização e coordenação entre os indivíduos e facilita a sua proteção em situações de *stress*, ansiedade e medo associado a contextos de risco (García-Guiu, Moya, Molero, & Moriano, 2016).

O comportamento dos indivíduos face a um grupo a que pertencem é influenciado pelo papel que o grupo representa sobre os sentimentos e pensamentos do próprio indivíduo (Blader & Tyler, 2009).

Embora a identificação com um grupo possa levar os indivíduos a agir de acordo com o grupo, este facto não significa que os indivíduos que se identificam

com um grupo atuem sempre de acordo com a identidade social baseada dos membros desse mesmo grupo (Knippenberg, 2000). A influência da identificação é contingente sobre a identidade social, sendo saliente ou cognitivamente ativada. Ou seja, mesmo que um indivíduo se identifique com um grupo, isso não significa que o indivíduo esteja sempre bem ciente dessa associação de grupo, e a adesão ao grupo só afeta atitudes e comportamentos, na medida em que o indivíduo esteja "consciencializado" dessa adesão (Knippenberg, 2000).

Posto isto, foram formuladas as seguintes hipóteses:

H₁: Os meta-estereótipos estão positivamente associados à intenção de saída de trabalhadores mais velhos das suas organizações.

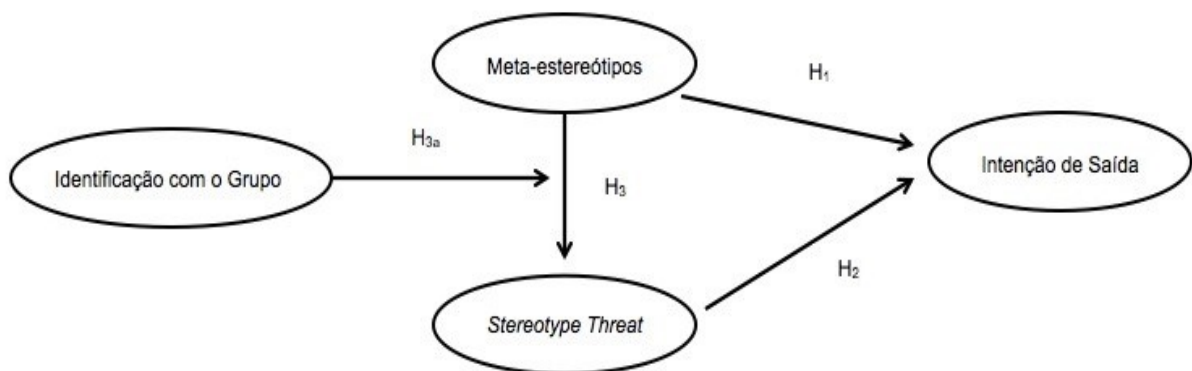
H₂: A *stereotype threat* está positivamente associada à intenção de saída de trabalhadores mais velhos das suas organizações.

H₃: Os meta-estereótipos estão positivamente associados à *stereotype threat*.

H_{3a}: A Identificação com o Grupo modera a relação positiva entre os meta-estereótipos e *stereotype threat*, sendo a relação mais fraca quando o nível de Identificação com o grupo é mais elevado.

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).

Figura 1 - Modelo Concetual



MÉTODO

Participantes

Na presente investigação 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). Posto isto, foram recolhidos os seguintes dados sociodemográficos e socioprofissionais dos participantes: sexo; idade; estado civil; habilitações literárias; antiguidade na organização; profissão.

A amostra deste estudo é constituída por um universo de 173 trabalhadores, sendo 102 do género feminino e 71 do género masculino. A média de idades da amostra é de 56.11 anos, os valores mínimos e máximos são, respetivamente, 50 e 70 anos e obtém-se 4.319 de desvio padrão.

No que diz respeito ao estado civil dos participantes, 9 são solteiros, 130 são casados, 30 são divorciados/separados e três são viúvos.

Em relação às habilitações literárias, verifica-se que oito possuem o ensino primário, 10 o ensino básico, 52 o ensino secundário, 78 a licenciatura, 21 o mestrado e quatro o doutoramento.

Por sua vez, no que toca à antiguidade dos colaboradores na organização, dos 173 participantes cinco encontram-se há menos de um ano na empresa, oito trabalhadores de um ano a quatro anos, 14 de cinco anos a 10 anos, 12 de 11 anos a 15 anos, 16 de 16 a 20 anos e 117.

Já no que respeita à profissão, nomeadamente ao nível de especialização a que correspondem os profissionais que participaram no estudo, 127 são técnicos especializados e 46 técnicos não especializados.

Procedimento

No que diz respeito à recolha de dados para a presente investigação, foi utilizado como instrumento um questionário (Anexo 1) composto por um total de 19 itens e com um tempo de preenchimento de aproximadamente 10 minutos. Foram ainda, a

priori da aplicação do instrumento, assegurados todos os princípios éticos do estudo a partir da distribuição de uma declaração de um consentimento informado (Anexo 2), assim como a garantia da confidencialidade de todos os dados fornecidos. No documento, está igualmente presente a informação de que, concluído o estudo, caso seja do interesse dos intervenientes, estes poderão ter acesso aos resultados do mesmo.

O questionário administrado encontra-se dividido em três partes distintas, primeiramente, encontramos a caracterização sociodemográfica e profissional e, posteriormente, os construtos que se pretendem avaliar neste estudo, que serão de seguida apresentados com maior detalhe. Para além da recolha de dados em formato físico foi também aplicado um questionário via *online*, através da plataforma *Qualtrics*.

Em relação ao questionário *online* foram também desde logo assegurados os termos de confidencialidade aos participantes na página inicial, 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.

No que concerne à análise dos dados, uma vez que se trata de uma investigação de cariz quantitativo, recorreremos ao *software* SPSS 24.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Neste programa foi elaborada a base de dados e realizadas as análises estatísticas necessárias de modo a testar as hipóteses já definidas e, por conseguinte, cumprir os objetivos a que o estudo se propõe.

Medidas em estudo

Para o preenchimento, procedeu-se em todas as escalas à utilização de uma escala de *Likert*, de 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".

a. Meta-estereótipos

Para medir os Meta-estereótipos recorreu-se à utilização de três itens da escala original de Oliveira e Cabral-Cardoso (2018), relativos a este construto.

Serve de exemplo o seguinte item: “Os meus colegas mais jovens acham que eu tenho menos capacidade por causa da minha idade.”.

b. *Stereotype Threat*

De forma a medir a *Stereotype Threat* recorreu-se à utilização de três itens da escala original de Shapiro (2011) já utilizada 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.”.

c. Intenção de Saída (*Turnover intention*)

Para medir a Intenção de Saída recorreu-se à utilização de três itens presentes na escala de Lima e Mendes (2014), a título de exemplo: “Penso prosseguir a minha carreira na organização onde trabalho.”.

d. 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), em tom de exemplo: “Eu gosto de fazer parte deste grupo etário.”.

e. Variáveis de Controlo

Para a presente investigação foram consideradas diversas variáveis de controlo.

Primeiramente, analisamos 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 posterior análise, o conceito de trabalhador mais velho encontra-se baseado 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 e o estado civil foram também incluídas neste grupo de variáveis de controlo.

RESULTADOS

Para verificar a consistência interna das variáveis em estudo foi realizada a confirmação dos valores dos α . Através da Tabela 1 podemos constatar que os Metaestereótipos apresentam uma forte consistência interna ($\alpha=.79$), o mesmo se verifica para a *Stereotype Threat* ($\alpha=.81$) e para a Intenção de Saída ($\alpha=.70$). A Identificação com o Grupo, por sua vez, não apresenta valores tão elevados como as variáveis anteriores ($\alpha=.53$)².

Tabela 1 – Resultados do *Alpha* de Cronbach

Variáveis	<i>Alpha</i> de Cronbach
Metaestereótipos	.794
Stereotype Threat	.817
Intenção de Saída	.707
Identificação com o Grupo	.530

² Apesar de o valor de alpha estar abaixo de 0.6, valor, muitas vezes convencionado para a aceitação da fiabilidade de uma escala (Cronbach, 1951), este coeficiente não traduz necessariamente a consistência interna das escalas que avalia, podendo uma escala com um valor de alpha considerado baixo possuir uma elevada fiabilidade e vice-versa. Por essa razão, foi considerada pertinente a utilização da escala.

A partir da observação dos resultados obtidos na questão exploratória sobre a idade em que os participantes do estudo consideram serem trabalhadores mais velhos nas organizações em que se encontram (Tabela 2), obteve-se uma média de 54.68 anos e um desvio padrão equivalente a 8.714. Verificou-se ainda, que o valor mais baixo de resposta foi equivalente a 35 anos e o valor mais alto foi de 75 anos.

Tabela 2 - Distribuição da idade em que os participantes consideram ser trabalhador mais velho nas suas organizações

	M	DP
Idade a partir da qual consideram ser um trabalhador mais velho nas suas organizações	54,68	8.714

Os valores referentes à estatística descritiva e às correlações de *Pearson* para as variáveis em estudo são indicados na Tabela 3.

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 dos Meta-estereótipos relações negativas com a Intenção de Saída e Identificação com o Grupo e positiva associada à *Stereotype Threat*. Uma outra relação negativa confirma-se na relação entre a Identificação com o Grupo e a *Stereotype Threat*. Por sua vez, confere-se uma relação não significativa entre a *Stereotype Threat* e a Intenção de Saída.

No que concerne às variáveis de controlo, como a Idade, o Sexo, as Habilitações e o Tempo na Organização, equivalente à antiguidade dos colaboradores, estas variáveis tiveram relações distintas. No caso da Idade, esta relaciona-se significativamente com os Meta-estereótipos e com a Identificação com o grupo, a variável sexo apenas apresenta uma relação significativa com a Intenção

de Saída. Por último, verifica-se em ambas as variáveis relativas às Habilitações e ao Tempo na Organização relações não significativas com as restantes variáveis.

De acordo com H1, espera-se que os meta-estereótipos estejam positivamente associados à intenção de saída de trabalhadores mais velhos das suas organizações. No entanto, verificamos que esta hipótese é refutada, concluindo que os Metaestereótipos têm um impacto negativo na Intenção de Saída ($r = -.222$; $p < .01$).

No que concerne à H2, é expectável que a *Stereotype Threat* esteja positivamente associada à Intenção de Saída de trabalhadores mais velhos das suas organizações. Contudo, verifica-se que esta hipótese não é suportada, visto que não existe uma relação significativa entre estas variáveis ($r = -.135$; $p < .05$).

Por sua vez, a H3 postula que os Metaestereótipos estejam positivamente associados à *Stereotype Threat*. Esta hipótese é suportada, verifica-se que ocorre uma correlação significativa positiva entre os Metaestereótipos e a *Stereotype Threat* ($r = .587$; $p < .01$). Ou seja, quanto maior o nível de Metaestereótipos, maior é a *Stereotype Threat*.

Por fim, na H3a hipotetiza-se que a Identificação com o Grupo modera a relação positiva entre os Metaestereótipos e *Stereotype Threat* sendo a relação mais fraca quando o nível de Identificação com o grupo é mais elevado. Todavia, conclui-se que esta hipótese é refutada, não existindo moderação.

Tabela 3 - Estatística Descritiva e Correlações

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Idade	56.11	4.319								
2. Sexo	59	.493	-,166*							
3. Habilitações	3.61	1.009	.020	,018						
4. TempO	5.19	1.391	.130	,022	,256**					
5. Metaestereótipos	1.79	.796	,202**	-,065	-,079	,011				
6. IntenSaída	4.19	.689	,070	,152*	-,041	,072	-,222**			
7. IdentGrupo	4.04	.650	,263**	,015	-,107	,146	-,176*	,460**		
8. StereotypeThreat	2.0019	.87485	,081	,052	-,106	-,056	,587**	-,135	-,250**	

* $p < .05$ ** $p < .01$

Notas: TempO = Tempo na Organização; IntenSaída = Intenção de Saída; IdentGrupo = Identificação com o Grupo.

DISCUSSÃO

A idade e a diversidade geracional estão a receber um interesse crescente como uma dimensão da diversidade no local de trabalho (Pritchard & Whiting, 2014). O contacto intergeracional, em vez de se tornar num fator de *stress* no local de trabalho para membros de grupos estigmatizados, pode muito bem ser fundamental para promover a identidade e segurança psicológica (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018).

O objetivo principal deste estudo consistia em compreender a relação que os meta-estereótipos e a *stereotype threat* têm na intenção de abandono de trabalhadores mais velhos das suas organizações, recorrendo ainda para o efeito, a uma análise sobre o papel da identificação do grupo enquanto moderador desta relação. Posto isto, foram então realizadas e testadas as hipóteses descritivas.

A primeira hipótese aponta para a existência de uma relação entre os meta-estereótipos e a intenção de saída de trabalhadores mais velhos das suas organizações. Contudo, ao contrário do esperado, os resultados permitem afirmar que esta não se verifica. São várias as razões que poderão estar na origem deste resultado, nomeadamente, o facto de existirem diversas variáveis que os trabalhadores têm como mais significativas, por exemplo, os mais velhos podem diferir na sua capacidade de prolongar a sua vida profissional e a sua ação para planear a reforma à luz das restrições legais existentes e do impacto dos acordos financeiros (Kooij, Lange, Jansen, & Dijkers, 2008).

Talvez mais do que em alguns campos de investigação, a psicologia social há muito tem conhecimento que nem todas as pessoas se encaixam perfeitamente em categorias tradicionais (North e Fiske, 2013). Com isso em mente, os investigadores identificaram vários subtipos que representam subcategorias de pessoas de grupos sociais convencionais. Assim, e de acordo com a temática em estudo, será relevante refletir e fazer a distinção entre duas categorias de trabalhadores mais velhos. Tal como mencionado no estudo de North e Fiske (2013), é possível distinguir duas categorias de trabalhadores mais velhos, os trabalhadores mais velhos-mais novos e os trabalhadores mais velhos-mais velhos. Enquanto mais velhos-mais velhos parecem enfrentar a discriminação decorrente de perceções de piedade, inutilidade, o preconceito contra os mais velhos-mais novos advém de, supostamente, não saberem quando se afastar. Por um lado, eles estão em idade de reforma ou perto,

o que estimula as expectativas entre os empregadores (e jovens trabalhadores que esperam oportunidades de emprego) para que esses funcionários mais antigos se reformem. Por outro lado, a boa saúde destes trabalhadores e o facto de manterem um emprego estável deixam pouca motivação ou prontidão para saírem das suas organizações (North & Fiske, 2013). No entanto, mesmo quando os meta-estereótipos são negativos, nem sempre são percebidos como uma ameaça, eles podem ser percebidos como um desafio ou uma oportunidade, produzindo efeitos motivadores (Finkelstein et al., 2015).

Também, a segunda hipótese não se confirmou, não existindo uma relação significativa entre a *stereotype threat* e a intenção de saída. No estudo de Block, Koch, Liberman, Merriweather, e Roberson (2011), apesar das respostas à *stereotype threat* estarem associadas a um maior pessimismo, várias pessoas, numa minoria demográfica, permanecem focadas no seu trabalho e satisfeitas com a sua carreira. Os indivíduos que respondem à *stereotype threat* com estratégias de resiliência percebem que a *stereotype threat* estará presente e afetará a maneira como os outros os julgam. Portanto, redirecionam a sua energia para o objetivo de mudar o contexto do seu ambiente de trabalho, com a motivação de que seja mais inclusivo para os membros de seu grupo de identidade (Block et al., 2011). Ainda, se as pessoas não souberem da existência de um estereótipo negativo sobre o desempenho do seu grupo num determinado domínio, elas não vão experienciar a *stereotype threat* (Schmader, Hall, & Croft, 2015). Como se acredita que a experiência da ameaça é provocada por situações que trazem estereótipos negativos à mente, se alguém não formou uma noção estereotipada e a associou ao seu grupo, então não há estereótipo a ser ativado (Schmader, Hall, & Croft, 2015).

Os resultados permitem afirmar que, tal como a literatura indica, existe uma relação direta e significativa entre os meta-estereótipos e a *stereotype threat*, os meta-estereótipos devem então ser incluídos na rede nomológica da *stereotype threat* (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2018). De acordo com Casad e Bryant (2016) os meta-estereótipos são relevantes para a fase de ativação de um estereótipo e a *stereotype threat* é a reação negativa a esse meta-estereótipo. 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 à *stereotype threat*,

determinados fatores contextuais podem suscitar e tornar salientes o meta-estereótipo (Voyles et al., 2014).

Com esta investigação pretendia-se também averiguar o possível efeito moderador da identificação com o grupo na relação entre as variáveis meta-estereótipos e *stereotype threat*. No entanto, este efeito não se verificou, pelo que isto poderá ser justificado pelo facto de apesar dos indivíduos pertencerem a um determinado grupo social, essa pertença ao grupo não resulta necessariamente numa intensificação das ameaças que a estigmatização etária despoleta (Knippenberg, 2000).

CONCLUSÕES

Face às alterações do mundo de trabalho torna-se quase imperativo 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).

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

Steele et al. (2002) alertam-nos para o facto de que se um indivíduo experiencia ou não a *stereotype threat* depende da existência de um estereótipo negativo sobre o grupo a que pertence. A intensidade da experiência varia, então, com a própria pessoa e os fatores da situação, como o desejo da pessoa se envolver na situação e as pistas contextuais que sugerem que o estereótipo está, provavelmente, presente (Steele et al., 2002).

Como já foi referido anteriormente há diversos fatores que influenciam a intenção dos trabalhadores permanecerem nas suas organizações (Radford,

Shacklock & Meissner, 2015; Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011; Gaillard & Desmette, 2010), no entanto seria pertinente um entendimento mais extenso sobre a influência específica dos meta-estereótipos e da *stereotype threat*. Sabe-se que os trabalhadores mais velhos quererão permanecer com uma organização que crie um sentimento de pertença, fornecendo práticas de recursos humanos que atendam às suas necessidades, garantindo que os supervisores implementem essas práticas de forma justa e fazendo com que os trabalhadores mais velhos sintam que a sua contribuição é valorizada (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011). Ainda, as mudanças na idade legal da reforma reforçam a questão sobre possíveis fatores que desencadeiam intenções de rotatividade sobre os trabalhadores mais velhos (Mignonac, 2008).

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 heterogeneidade da amostra, nomeadamente, o facto de existir uma diferença de monta entre as idades dos participantes e ainda, o facto de existir uma diversidade muito grande no que diz respeito ao setor de atividade dos mesmos.

Esta investigação poderá no futuro ser complementada com uma amostra mais controlada, nomeadamente, distinguindo os participantes por escalões etários mais filtrados, por graus de especialização, por situação profissional, por género ou por organização específica. Os dados a obter permitiram uma análise muito mais fina e específica.

Estudos longitudinais seriam úteis para compreender o processo pelo qual os “trabalhadores mais velhos” desenvolvem meta-estereótipos negativos mais fortes baseados na idade do que os seus colegas mais jovens, e para esclarecer se os meta-estereótipos 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). Assim, seria proveitoso o desenvolvimento de estudos de cariz longitudinal sobre as variáveis em análise, para que seja possível estabelecer relações causais.

O objeto deste estudo foi concluído com sucesso, não invalidando futuras investigações nesta área, dadas as constantes e rápidas mudanças das sociedades contemporâneas.

As mudanças organizacionais levam à necessidade de estudos focalizados na contribuição dos trabalhadores para o aumento do sucesso e resultados na organização, que permitam que prosperem em ambientes de instabilidade e/ou incertezas. Toda a informação adicional sobre esta temática irá contribuir para a sua esfera de investigação e, também, para que seja possível acompanhar de perto esta mudança, desenhando soluções cada vez mais ajustadas à realidade vigente.

Referências Bibliográficas

Armstrong-Stassen, M., & Schlosser, F. (2011). Perceived organizational membership and the retention of older workers. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 319–344. doi:10.1002/job.647

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.

Armstrong-Stassen, M. (2008). Organisational practices and the post-retirement employment experience of older workers. *Human Resource Management Journal*. 18(1), 36-53.

Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. doi: 10.2307/258189

Bal, A. C., Reiss, A. E., Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: a meta-analysis. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 66(6), 687-98. doi: 10.1093/geronb/gbr056

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

Berger, E. D. (2009). Managing Age Discrimination: An Examination of the Techniques Used When Seeking Employment. *The Gerontologist*, 49(3), 317–332. doi: 10.1093/geront/gnp031

Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and Extending the Group Engagement Model: Linkages Between Social Identity, Procedural Justice, Economic Outcomes, and Extrarole Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 445-464. doi: 10.1037/a0013935

Block, C. J., Koch, S. M., Liberman, B. E., Merriweather, T. J., & Roberson, L. (2011). Contending With Stereotype Threat at Work: A Model of Long-Term Responses. *The Counseling Psychologist*, 39(4), 570–600. doi: 10.1177/0011000010382459

Brooke, L., & Taylor Philip (2005). Older workers and employment: managing age relations. *Ageing and society*, 25(3), 415-429. doi 10.1017/S0144686X05003466.

Cabecinhas, R., & Lázaro, A. (1997). Identidade Social e estereótipos Sociais de Grupos em conflito: Um estudo numa Organização Universitária. *Cadernos do Noroeste*, 10(1), 411-426.

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

Cheung, F., & Wu, A. M. S. (2013). Older workers' successful aging and intention to stay. *Journal of Managerial Psychology*, 28(6), 645-660. doi: 10.1108/JPM-09-2011-0062

Chiu, W. C. K., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An east-west comparison. *Human Relations*, 54(5), 629–661. doi: 10.1177/0018726701545004

Chou, R. (2012). Discrimination against Older Workers: Current Knowledge, Future Research Directions and Implications for Social Work. *Indian Journal of Gerontology* 26(1), 25-49.

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*. London: Palgrave Macmillan.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests.

Psychometrika, 16(3), 297-334.

Cuddy, A., & Fiske, S. (2002). Doddering but dear: Process, content and function in stereotyping of older persons. In T. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 3-26). Cambridge, MA: MIT Press.

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.

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

Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(4), 159-165. doi: 10.1108/01437730110395051

Finkelstein, L. M., Ryan, K. M., & King, E. B. (2013). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 633-657. doi: 10.1080/1359432X.2012.673279

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

Fonseca, A. (2012). Do trabalho à reforma: quando os dias parecem mais longos. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, (2), 75-95.

Fonseca, A. M. (2004). O envelhecimento: uma abordagem psicológica. Universidade Católica Portuguesa. Lisboa.

García-Guiu, C., Moya, M., Molero, F., & Moriano J. A. (2016). Transformational leadership and group potency in small military units: The mediating role of group identification and cohesion. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 145–152. doi: 10.1016/j.rpto.2016.06.002

Gaillard, M., & Desmette, D. (2010). (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 86-98. doi: 10.1080/01973530903435763

Garstka, T., Schmitt, M., Branscombe, N., & Hummert, M. (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

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

Haslam, S., Eggins, R., & Reynolds, K. (2003). The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 83–113. doi:10.1348/096317903321208907

Instituto Nacional de Estatística (2002). Censos 2011: Estudos – Portugal. Consultado em: <http://censos.ine.pt>

Instituto Nacional de Estatística (2014). Projeções de população residente 2012-2060. Consultado em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=208819970&DESTAQUEStema=55466&DESTAQUESmodo=2

Instituto Nacional de Estatística (2017). Anuário Estatístico de Portugal – 2016. Consultado em:

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=277187869&PUBLICACOESmodo=2

Knippenberg, D. V. (2000). Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 49(3), 357–371. doi: 10.1111/1464-0597.00020

Kooij, D. T. A. M., Lange, A. H. D., Jansen, P. G. W., Kanfer, R., & Dikkers, K. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197–225. doi: 10.1002/job.

Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P., & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: a conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394. doi: 10.1108/02683940810869015

Kwon, H. W. (2017). A Social Embeddedness Perspective on Turnover Intention: The Role of Informal Networks and Social Identity Evidence From South Korea. *Public Personnel Management*, 46(3), 263-287. doi: 10.1177/0091026017717459

Mendes, A. M. V., & Lima, R. (2014). Identificação Organizacional, Satisfação Organizacional e Intenção de Turnover: Estudo com uma amostra do setor das telecomunicações (Dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Lisbona, A. (2010) Diferentes focos de identificación en el trabajo: identificación organizacional, grupal y profesional. *Revista de Psicología Social*, 25(2), 241-251. doi: 10.1174/021347410791063813

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

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538-551.

Mignonac, K. (2008). Individual and contextual antecedents of older managerial employees' willingness to accept intra-organizational job changes. *International Journal of Human Resource Management, 19*(4), 582–599. Doi: 10.1080/09585190801953624

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., W., H., & Feldman, D., C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology, 93*(2), 392-423. doi: 10.1037/0021-9010.93.2.392

Ng, T., W., H., & Feldman, D., C. (2013). Employee age and Health. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 336-345. doi: 10.1016/j.jvb.2013.06.004

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. (2013). Subtyping Ageism: Policy Issues in Succession and Consumption. *Social Issues and Policy Review, 7*(1), 36-57. doi: 10.1111/j.1751-2409.2012.01042.x

OCDE (2006). Older workers, living longer, working longer. Labour and Social Affairs (DELSA) Newsletter No. 2, disponível em: <http://www.oecd.org/social/family/35961390.pdf>, acedido em janeiro de 2018.

Oliveira, E., & Cabral-Cardoso, C. (2018). Stereotype threat and older worker's attitudes: a mediation model. *Personnel Review, 47*(1), 187-205. doi:

10.1108/PR-11-2016-0306

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

Oliveira, E., & Cabral-Cardoso, C. (2017). Older workers' representation and age-based stereotype threats in the workplace. *Journal of Managerial Psychology, 32*(3), 254-268. doi: 10.1108/JMP-03-2016-0085

Pachana, N. A., Jetten, J., Gustafsson, L., & Liddle, J. (2016). To be or not to be (an older driver): social identity theory and driving cessation in later life. *Ageing & Society, 37*(8), 1-12. doi: 10.1017/S0144686X16000507

Pitt-Catsoupes, M., & Smyer, M. A., (2005). Older Workers: What Keeps Them Working? *Boston College Center on Aging and Work/Workplace Flexibility*. Consultado em: http://agingandwork.bc.edu/documents/Center_On_Aging_and_Work_Brief_One.pdf

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.

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.

Radford, K., Shacklock, K., & Meissner, E. (2015). What makes me stay? An investigation into factors influencing older workers' intentions to stay. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work, 25*(4), 306-320. doi: 10.1080/10301763.2015.1083368

Roberson, L. and Kulik, C.T. (2007). Stereotype threat at work. *Academy of Management Perspectives, 21*(2), 24-40. doi: 10.5465/amp.2007.25356510

Saldanha, J. F., Adamatti, D., Dimuro, G. (2017). Teoria da identidade social aplicada ao jogo de autorregulação dos processos de trocas sociais baseado em sistemas multiagente. *Revista Brasileira de Computação Aplicada*, 9(1), 73-83. doi: 10.5335/rbca.v9i1.6728

Schmader, T., Hall, W., & Croft, A. (2015). Stereotype threat in intergroup relations. In M. Mikulincer, P. R. Shaver, J. F. Dovidio, & J. A. Simpson (Eds.), *APA handbook of personality and social psychology* (Vol. 2, pp. 447-471). Washington, DC: American Psychological Association.

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

Siegrist, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, O. V. D., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2007). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*, 17(1), 62–68. doi: 10.1093/eurpub/ckl084

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. (1974). Social identity and intergroup behavior. *Social Science Information*, 13(2), 65-93. doi: 10.1177/053901847401300204

Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, 33(1), 1-39. doi: 10.1146/annurev.ps.33.020182.000245

Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An 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

Vala, J., & Monteiro, M. B. (2013). *Psicologia Social* (9^a ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

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

Wassel, J. I. (2008). Healthy Aging in North Carolina. *NC Medical Journal*, 69(5), 366-369.

Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to employee engagement: a structured review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 429-446. doi:10.1177/1523422311431220

World Health Organization. (2017) *Health topics*. Consultado em <http://www.who.int/topics/ageing/en/>

World Health Organization. (2012). *World Health Day 2012: Ageing and health*. Consultado em http://www.who.int/kobe_centre/ageing/world_health_day_2012/en/

ANEXOS

Anexo 1 – 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 de uma investigação desenvolvida no âmbito da Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa. Procura-se compreender em que medida os estereótipos associados aos trabalhadores mais velhos influenciam a sua relação com a organização.

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.

Toda a informação recolhida é confidencial e será somente utilizada para fins de investigação. 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.

Em caso de dúvida contacte

Beatriz Varandas: beatrizvarandas16@hotmail.com

PARTE I – Caracterização Sociodemográfica e Profissional

1. Idade: _____

2. Sexo:

Feminino Masculino

3. Estado Civil:

Solteiro Divorciado/Separado
 Casado Viúvo

4. Habilitações Literárias:

- Ensino Primário Mestrado
 Ensino Básico Doutoramento
 Ensino Secundário
 Licenciatura

5. Profissão: _____

6. Tempo na organização/empresa:

- Menos de 1 ano De 11 anos a 15 anos
 De 1 ano a 4 anos De 16 anos a 20 anos
 De 5 anos a 10 anos Mais de 20 anos

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

PARTE II

Para o efeito do preenchimento das próximas questões compreenda que um trabalhador mais velho é considerado qualquer trabalhador com idade igual ou superior a 50 anos.

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 a "não concordo, nem discordo", 4 a "concordo" e 5 a "concordo totalmente".

	1	2	3	4	5
8. Tenciono manter-me na organização onde trabalho.					
9. Tenho orgulho em pertencer a este grupo etário.					
10. Os meus colegas mais jovens acham que eu tenho menos contributos a dar por causa da minha idade.					

11. 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.					
--	--	--	--	--	--

	1	2	3	4	5
12. Eu acredito que pertencer a este grupo etário é uma experiência positiva.					
13. Os meus colegas mais jovens acham que eu tenho menos capacidade por causa da minha idade.					
14. Fico preocupado(a) ao pensar que as minhas ações possam representar pobremente os trabalhadores mais velhos.					
15. É claro para mim o que significa pertencer ao grupo etário dos trabalhadores mais velhos.					
16. 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.					
17. Penso prosseguir a minha carreira na organização onde trabalho.					
18. Preocupa-me pensar que as minhas ações possam reforçar os estereótipos negativos sobre os trabalhadores mais velhos na cabeça dos meus colegas mais jovens.					
19. Se pudesse escolher novamente, escolheria trabalhar na organização onde atualmente trabalho.					

Anexo 2 – 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 Portuguesa - Centro Regional do Porto.

Compreendo que a participação é totalmente voluntária podendo desistir a qualquer momento sem que tal facto tenha associado qualquer tipo de consequências.

A colaboração consiste na realização de um questionário, pelo que toda a informação recolhida é confidencial e será somente utilizada para fins de investigação.

Após a conclusão da presente investigação, e se for do meu interesse, serão facultados os resultados obtidos na mesma.

Para qualquer dúvida não hesite em contactar:

Beatriz Varandas: beatrizvarandas16@hotmail.com

Professor Doutor Eduardo Oliveira: eaoliveira@porto.ucp.pt

Agradeço a sua colaboração.

Data _____

Assinatura do/a Participante _____