



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social das Organizações

Eu não pertenço aqui! A perceção da frequência de discriminação no local de trabalho e as suas consequências para os jovens portugueses

Sílvia Andreia Fontinha Nunes

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

Orientadora:

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

Coorientador:

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

Junho, 2015

“Quanto maior for a crença nos seus objetivos, mais depressa os conquistará.”

Maxwell Maltz

Agradecimentos

Quero agradecer a todos aqueles que de várias formas contribuíram para que esta dissertação de mestrado se tornasse realidade.

À Professora Sibila Marques, minha orientadora e ao Dr. Miguel Ramos, meu coorientador, pela simpatia, disponibilidade e, por vezes, paciência com que me acolheram mas, principalmente, pela orientação e conhecimento transmitido.

Ao Marco, meu companheiro de vida, pela força, incentivo e confiança demonstrada, apesar da minha ausência presencial.

À minha querida irmã! Pelo orgulho que sempre demonstrou ter em mim e por todo o apoio que me deu nas horas que mais precisei.

À minha mãe, pelo amor sem reservas e energia positiva transmitida.

Ao meu pai pelo apoio que não me deu no início desta jornada, que me deu mais forças para provar o meu valor.

À Florinda e ao Toni, por serem os meus segundos pais, às vezes primeiros...

Ao meu avozinho, pelas palavras de encorajamento que sempre me deu e pelo orgulho que sempre demonstrou.

Ao meu irmão pelo apoio e incentivo.

Aos meus amigos, que apesar da distância sempre estiveram presentes.

A todos o meu profundo agradecimento.

Resumo

Investigações na área do idadismo revelam que os jovens são um dos grupos da sociedade mais estereotipados e sujeitos a atitudes negativas. Neste contexto, a psicologia social e a teoria da identidade social têm dado um grande contributo para a compreensão do que está na base das atitudes discriminatórias entre grupos. As respostas dos indivíduos que constituem grupos discriminados dependem não só da perceção de frequência em que ocorre, mas também da perceção da sua legitimidade.

O presente estudo teve como objetivo estudar os efeitos da frequência da discriminação e perceção da sua legitimidade na identificação com o grupo e noutras variáveis organizacionais e de saúde nos jovens, através da utilização de duas manipulações (frequente vs rara; legítima vs ilegítima). Participaram neste estudo 85 jovens, com idades entre os 19 e os 35 anos. Os resultados obtidos através da interação das manipulações não nos permitiram corroborar a hipótese de que a perceção de legitimidade da discriminação modera a relação entre a frequência da discriminação e as diversas variáveis dependentes do estudo (i.e., a identificação com o grupo, o comprometimento organizacional, a satisfação com o trabalho, a falta de realização pessoal, as intenções de saída da empresa e de emigrar e o bem-estar dos jovens). Ainda assim, foram observados resultados importantes que nos ajudam a compreender melhor quais as consequências da perceção da frequência da discriminação sentida pelos jovens no local de trabalho. Um dos resultados com mais relevo traduz-se na maior intenção de emigrar dos jovens quando percecionam a discriminação como sendo frequente. A discussão deste trabalho foca-se no significado e implicações destes resultados para os jovens e para a sociedade.

Palavras-chave: Jovens; Idadismo; Teoria da Identidade Social; Frequência da discriminação; Perceção de Legitimidade.

Abstract

Ageism research has shown that young people are one of the most stereotyped groups in society where they often have to endure negative attitudes. In this context, Social Psychology and, Social Identity Theory more specifically, have contributed to the understanding of discrimination between groups. According to this theoretical background, the responses of individuals who face discrimination depend not only on the perceived pervasiveness of discrimination but also on legitimacy appraisals.

This research aimed to study among young professionals the effects of perceived pervasiveness of discrimination and legitimacy appraisals on ingroup identification and a number of organizational and health variables. The study comprised two manipulations (frequent vs. rare, legitimate vs. illegitimate) and participants were 85 young professionals aged between 19 and 35 years old. Results did not show any interaction effects between the two manipulations and thus did not support our prediction that legitimacy appraisals moderate the relationship between perceived pervasiveness of discrimination and the study's outcome variables (i.e., ingroup identification, organizational commitment, job satisfaction, lack of personal fulfillment, intentions to leave the company and the country, and well-being. Yet, results revealed other important findings that have the potential of contributing to our understanding of the effects of discrimination and legitimacy appraisals on young professionals. Specifically, it was found that perceptions of pervasiveness of discrimination increased the sample's intentions to emigrate. Discussion focuses on the significance and implications that these findings have for young professionals and society.

Keywords: Youth; Ageism; Theory of Social Identity; Frequency of discrimination; Perception of legitimacy.

Índice

Resumo	III
Abstract	IV
I. INTRODUÇÃO.....	1
II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
2.1. Ser jovem em Portugal	3
2.2. Idadismo	6
2.3. Jovens e a discriminação no local de trabalho.....	8
2.4. As diferentes facetas da discriminação: Legitimidade e ilegitimidade da discriminação segundo a teoria da Identidade Social	11
2.5. Consequências da discriminação no local de trabalho para os jovens: o papel da frequência e da legitimidade da discriminação.....	16
2.6. O presente estudo	18
2.7. Objetivo e hipóteses	20
III. MÉTODO	22
3.1.Design.....	22
3.2.Participantes	22
3.3.Instrumento.....	24
3.3.1. Questões sócio demográficas	24
3.3.2. Manipulação da Frequência e da Legitimidade da discriminação.....	24
3.3.3. Identificação com o grupo	25
3.3.4. Comprometimento Organizacional	26
3.3.5. Satisfação com o trabalho.....	26
3.3.6. Falta de Realização Pessoal.....	27
3.3.7. Intenção de saída	27
3.3.8. Intenção de emigrar	28
3.3.9. Bem-estar.....	28
3.4.Procedimento.....	29
IV. RESULTADOS	30
4.1. Variáveis sócio demográficas	30
4.2.Verificação das Manipulações.....	31
4.3. Identificação com o grupo	33
4.4. Comprometimento organizacional	34
4.5. Intenção de emigrar	35
4.6. Bem-estar	36
4.7. Correlação entre as variáveis	37
V. DISCUSSÃO	40
<i>Limitações do presente estudo</i>	<i>42</i>
<i>Sugestões para estudos futuros</i>	<i>43</i>
VI. CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS	49
ANEXOS	55

Índice de Quadros

<i>Quadro 2.1.1.</i> Percentagem de jovens portugueses, entre os 15 e os 29 anos, por condição perante o trabalho, entre 2011 e 2013	5
<i>Quadro 2.1.2.</i> Evolução do número de emigrantes permanentes e temporários por grupo etário, entre 2011 e 2012	6
<i>Quadro 3.2.1.</i> Caraterísticas sócio demográficas dos participantes.....	23
<i>Quadro 4.7.1.</i> Matriz de correlações entre as variáveis	39

Índice de Figuras

<i>Figura 2.2.1.</i> Percentagem de portugueses por escalão etário, que experienciaram falta de respeito e que foram mal tratados devido à idade	7
<i>Figura 2.7.1.</i> Efeito esperado da perceção da legitimidade da discriminação	21
<i>Figura 4.2.1.</i> Efeito de interação das manipulações da perceção da frequência e legitimidade da discriminação na variável Perceção da Frequência da Discriminação	32
<i>Figura 4.2.2.</i> Efeito principal da manipulação da perceção de legitimidade na variável Perceção da Legitimidade	32
<i>Figura 4.3.1.</i> Efeito principal da manipulação da perceção da frequência de discriminação na variável Identificação grupo_Autoinvestimento	33
<i>Figura 4.4.1.</i> Efeito principal da manipulação da perceção de legitimidade na variável Comprometimento Organizacional Normativo	34
<i>Figura 4.4.2.</i> Efeito principal da manipulação da perceção da frequência de discriminação na variável Comprometimento Organizacional Calculativo	35
<i>Figura 4.5.1.</i> Efeito principal da manipulação da perceção da frequência de discriminação na variável Intenção de Emigrar	36
<i>Figura 4.6.1.</i> Efeito de interação das manipulações da perceção da frequência e legitimidade da discriminação na variável Bem-estar	37

I. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas o tempo útil de trabalho tem vindo a aumentar, o que implica que os gestores de recursos humanos tenham de integrar um número crescente de trabalhadores de diversas idades em equipas de trabalho sem que tal conduza a efeitos negativos para a organização, para a equipa ou para o próprio indivíduo. No entanto, tem-se verificado um aumento da flexibilização do mercado de trabalho que, legitimada pela dinamização da economia, acarreta consequências negativas, nomeadamente o aumento do desemprego, do emprego precário e das desigualdades sociais (Kovács, 2013), sobretudo para os jovens que tentam integrar-se ou afirmar-se no mercado de trabalho.

Esta nova geração de colaboradores possui expectativas elevadas, tanto no que concerne ao salário e oportunidades de participar nas decisões da organização, como na necessidade de serem tratados de forma justa e respeitosa. Contudo, tem-se verificado que estes jovens são um grupo vulnerável no mercado de trabalho e alvo de discriminação etária.

A discriminação tem sido estudada à luz da psicologia social e da teoria da identidade social. Esta teoria foca-se nas bases cognitiva e motivacional da diferenciação entre grupos sociais. Na essência, a teoria sugere que, depois de se categorizarem como membros de um grupo e definindo-se eles próprios nessa categorização social, os indivíduos procuram alcançar uma autoestima positiva, diferenciando positivamente o seu endogrupo de um grupo externo através de dimensões valorizadas no seu contexto. Assim, essa diferenciação positiva ocorre quando um indivíduo se identifica com os membros de um determinado grupo, por terem certas características e valores em comum. Consequentemente, este indivíduo age e pensa em prol do grupo (“nós”) e não como um indivíduo isolado (“eu”), vendo o “nós” como diferente e melhor do que “eles”, a fim de se sentir bem sobre o quê e quem é. Desta forma, os colaboradores de uma empresa que se identificam fortemente com o departamento em que trabalham, podem ser motivados para ver esse departamento como melhor do que outros, a fim de se sentirem melhor acerca de si mesmos. Contudo, este desejo que os indivíduos têm de diferenciarem o seu grupo dos outros, favorece a formulação de comparações que, por sua vez, podem originar atitudes discriminatórias entre os grupos.

Apesar da sua importância, não existem muitos estudos que investiguem a forma como os jovens trabalhadores percebem a discriminação face ao seu grupo etário no local de trabalho. O presente estudo pretende assim ser um contributo para o estudo desta matéria. Seguindo a investigação de Jetten e colaboradores (2011) objetiva-se, com este estudo, compreender quais os efeitos da percepção de frequência e legitimidade da discriminação etária no local de trabalho num conjunto de variáveis relacionadas com o modo como os jovens percebem o seu papel enquanto trabalhadores ativos na nossa sociedade. Pretende-se, assim, medir a identificação com o grupo etário, o comprometimento organizacional, a satisfação com o trabalho, a falta de realização pessoal, as intenções de saída da empresa e de emigrar e o bem-estar dos jovens.

Depois deste breve esclarecimento introdutório acerca da presente investigação, seguir-se-á o enquadramento teórico, onde se fará referência às investigações já existentes sobre a problemática, nomeadamente, no campo da discriminação etária no local de trabalho e teoria da Identidade Social, e aos objetivos a que nos propomos. Posteriormente, será reportada a metodologia utilizada, bem como os resultados a que esta nos conduziu. No final, serão ainda tecidas recomendações relativamente a esta temática no contexto da sociedade portuguesa.

II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Ser jovem em Portugal

A juventude é tomada como um conjunto social cujo principal atributo é o de ser constituído por indivíduos pertencentes a uma dada fase da vida, principalmente definida em termos etários (Pais, 1990). Nesta fase enfatiza-se, frequentemente, a uniformidade e homogeneidade dos seus interesses (Pais, 1990), mas a verdade é que esta condição social está longe de ser homogénea.

Com efeito, apesar da semelhança da idade e do peso simbólico de serem considerados jovens, existem indivíduos que têm trajetórias de vida de grande diversidade e pluralidade. Assim sendo, a juventude deve ser encarada como um momento crucial da vida em que os jovens começam a perspetivar o futuro e ambicionam cortar os vínculos com os seus pais. Para além disso, é nesta fase que os jovens procuram, também, a sua independência financeira, fazendo assim a transição para a chamada vida adulta. No entanto, existe cada vez menos linearidade nos processos de transição. Se há alguns anos os momentos transacionais, que colocavam um ponto final na contradição entre maturidade e dependência, eram caracterizados pelo fim do percurso educativo, o início de uma atividade profissional e a constituição de uma nova família (Pais, 1990), hoje em dia a vivência das fases de transição é variável de jovem para jovem.

Aliadas ao facto das transições serem bastante heterogéneas estão as sucessivas transformações na sociedade e, principalmente, no mundo do trabalho. Estas transformações alicerçadas nos fenómenos da globalização e flexibilização do trabalho, favoreceram o surgimento de grupos de jovens especialmente marginalizados em relação ao padrão das transições normalizadas devido à precariedade do emprego. Seguindo esta linha de pensamento, alguns autores consideram que esta precariedade pode ser identificada como um fator decisivo das alterações ocorridas nos processos de transição, já que obriga os jovens a alternar períodos de independência com outros de dependência económica relativamente aos pais (Guerreiro & Abrantes, 2007; Kovács, 2013).

De facto, devido à flexibilização do trabalho, a inserção profissional dos jovens é, cada vez mais, caracterizada por sucessivos adiamentos na entrada no mercado de

trabalho, arrastando muitos jovens para carreiras escolares intermináveis, ou situações "nem-nem" - nem estudam, nem trabalham ou sequer procuram ativamente emprego, não integrando, por isso, as estatísticas do desemprego (Ferreira, 2014). Por outro lado, quando integrados no mercado de trabalho, a maioria dos jovens vêem-se confrontados com o desemprego, o emprego precário, os estágios e cursos de formação profissional, e com a dificuldade em desenvolver projetos profissionais e pessoais a médio ou longo prazo (Ferreira, 2014).

Como consequência, a deterioração do emprego em Portugal força os jovens a serem menos exigentes perante o tipo de trabalho que aceitam, estando presos a empregos que não oferecem qualquer estabilidade (e.g. estágios profissionais) e com salários baixos. Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (2014), o rendimento salarial médio mensal líquido da atividade principal dos jovens trabalhadores portugueses por conta de outrem era, em média, no período 2011-2013, inferior em 23,2% ao da generalidade dos trabalhadores por conta de outrem (622 e 810 euros, respetivamente), facto que contribuí significativamente para a situação precária que os jovens enfrentam atualmente. As estatísticas mostram-nos ainda que, além das elevadas probabilidades de encontrarem empregos onde são mal pagos, para alguns jovens existe mesmo a possibilidade de não terem qualquer opção de emprego.

Efetivamente, o desemprego transformou-se, nas últimas décadas, num problema grave da sociedade contemporânea, provocando uma desigualdade social que tende a proteger os mais favorecidos e a fragilizar os mais vulneráveis, principalmente aqueles que possuem escassos recursos (e.g. económicos, educativos). Contudo, este não atinge todos os grupos sociais de igual forma, sendo que uns são mais afetados que outros, tais como os jovens e as mulheres (Pappámikail, 2011). Segundo o Instituto Nacional de Estatísticas (2014), a taxa de desemprego jovem continua a aumentar, sendo que entre 2011 e 2013, em média cerca de 55% dos jovens, com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos, estavam no mercado de trabalho (40,6% empregados e 14,4% desempregados). No entanto, a taxa de desemprego dos jovens foi de 26,3% nesse período, quase o dobro da taxa de desemprego total (ver Quadro 2.1.1).

Jovens dos 15 aos 29 anos	Média 2011-2013 (%)
Total	100
População ativa	55
População empregada	40,6
População desempregada	14,4
População inativa	45
da qual:	
Estudantes	90,2

Quadro 2.1.1. Percentagem de jovens portugueses, entre os 15 e os 29 anos, por condição perante o trabalho, entre 2011 e 2013.

(Retirado de: Instituto Nacional de Estatística, 2014)

A deterioração do emprego e o desemprego também trouxeram consigo a emigração. O crescimento do número de portugueses emigrados foi, nas duas últimas décadas, superior ao crescimento da população residente em Portugal e no que se refere aos jovens, dados fornecidos pelo INE (2014) apontam para a saída de mais de 45 mil com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos. Dos mais de 45 mil jovens cerca de 39% são emigrantes temporários, em que as intenções de residência no estrangeiro são de curto espaço de tempo, isto é, entre três meses e um ano, e os restantes 61% são emigrantes permanentes, com intenção de residir no país de eleição pelo período superior a um ano (Peixoto, 2012), o que corresponde a cerca de 50% do número total de emigrantes permanentes (ver Quadro 2.1.2.).

Tendo em conta os números elevados, consideramos que este volume de movimentos migratórios não só conduz à “fuga de cérebros” como à redução da população ativa. Tal leva-nos também a crer que, daqui a alguns anos, com a diminuição da população jovem portuguesa, poderão existir problemas graves de sustentabilidade do país.

Grupo Etário	Emigrantes Permanentes		Emigrantes temporários	
	2011	2012	2011	2012
Portugal	43.998	51.958	56.980	69.460
Total 15-29 anos	15.611	25.963	18.526	26.956
15-19 anos	3.277	4.378	2.264	6.370
20-24 anos	6.237	10.563	8.848	11.667
25-29 anos	6.097	11.022	7.414	8.919

Quadro 2.1.2. Evolução do número de emigrantes permanentes e temporários (em milhares) por grupo etário, entre 2011 e 2012.
(Retirado de: Instituto Nacional de Estatística, 2014)

Aliada à precariedade do emprego está também a incerteza quanto ao futuro que impede os jovens de determinar o seu percurso, tal como faziam as gerações anteriores, levando a que apenas 21% dos portugueses afirmem saber o que estarão a fazer nos próximos seis meses e somente 11% consigam imaginar como será a sua vida nos próximos anos (Eurobarómetro, 2013).

Em síntese, considera-se que esta condição de instabilidade laboral pode estar na base de um sentimento de discriminação nos jovens, que sentem que estão a ser tratados de uma forma menos favorável socialmente. Como veremos seguidamente, alguns autores têm chamado a esta sensação de discriminação devido à sua idade de idadismo.

2.2. Idadismo

A idade é um indicador social de grande relevância já que permite classificar os indivíduos em diferentes grupos, atribuindo-lhes diferentes estatutos e papéis, facilitando assim a interação dos indivíduos enquanto membros da sociedade. Contudo, esta classificação tende a homogeneizar o modo como percebemos os outros e fomenta a utilização de preconceitos e estereótipos em relação aos indivíduos de determinado grupo (Marques, 2011b). Foi com base nesta constatação que Robert Butler introduziu, em 1969, o termo idadismo. Segundo este autor, o idadismo refere-se às atitudes e práticas negativas generalizadas em relação aos indivíduos baseadas somente na sua idade (Marques, 2011a). No entanto, há que ter em conta que as atitudes negativas no que se refere à idade não são usuais em todos os grupos. De acordo com investigações

feitas nesta área, as pessoas mais velhas e mais jovens são as mais estereotipadas, estando sujeitas a percepções e avaliações tendenciosas por parte da opinião pública (Bugental & Hehman, 2007; Butler, 2005; Nelson, 2004).

Segundo Nelson (2002), as pessoas que compõem estes dois grupos etários são vistas como tendo menos energia do que as pessoas de meia-idade. Na mesma linha, também Gee, Pavalko e Long (2007) verificaram, no seu estudo em que relacionaram a percepção de discriminação no local de trabalho e as preferências de idades esperadas para os trabalhadores, que as atitudes negativas no que se refere à idade dos mesmos não têm um carácter linear, revelando que a sua prevalência é variável ao longo da vida. Assim, estes autores concluíram que a discriminação é relativamente alta durante os 20 anos, tende a declinar durante os 30 anos e em seguida voltar a subir.

Os dados do *European Social Survey* de 2009 (Lima, Marques, Batista & Ribeiro, 2010) vêm reforçar esta ideia de não linearidade na discriminação sentida pelos membros dos vários grupos etários, também no contexto português. Como podemos verificar na figura 2.2.1., os grupos etários que reportam terem sentido maior falta de respeito, bem como terem sido mal tratados devido à sua idade, são os jovens até aos 25 anos e as pessoas com mais de 65 anos. Mais concretamente, 23% dos jovens no escalão etário 15-24 anos indicaram terem sido tratados com falta de respeito e 17% referiram mesmo terem sido maltratados devido à idade no período do ano anterior ao inquérito. No entanto há que salientar que, em Portugal, o idadismo atinge sobretudo as pessoas mais velhas (Marques, 2011b).

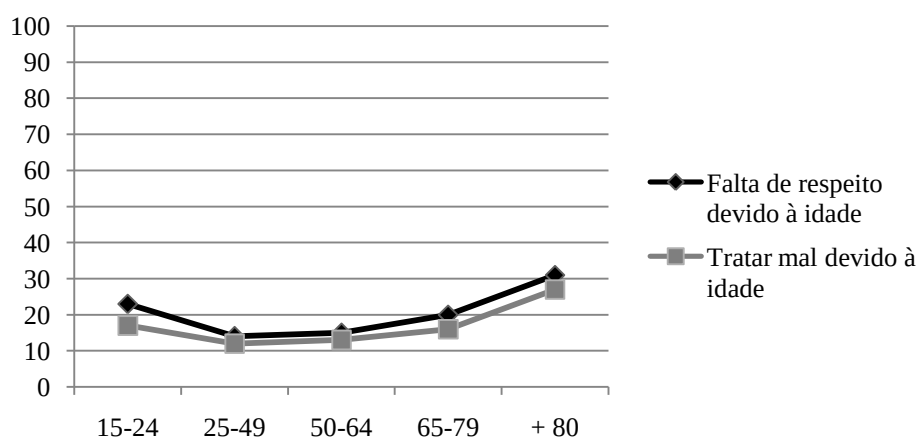


Figura 2.2.1. Percentagem de Portugueses por escalão etário, que experienciaram falta de respeito e que foram mal tratados devido à idade.
(Retirado de: Lima, Marques, Batista & Ribeiro, 2010)

Ainda de acordo com os resultados do *European Social Survey* de 2009, a forma de discriminação mais sentida pelos portugueses é em relação à idade (17%) em comparação com o sexo (13%) e a etnia (11%) (Marques, 2011a). Contudo, analisando outros dados, parece existir uma falta de consciência por parte da população em geral no que respeita à prevalência da discriminação contra os jovens. Segundo o Eurobarómetro (2012) 62% dos portugueses consideram que as pessoas com menos de 30 anos raramente são alvo de discriminação. Para além disso, 59% dos inquiridos não conhece os seus direitos caso sejam vítimas de discriminação e 60% avaliam os esforços para combater a discriminação moderadamente ou nada eficazes.

Assim, tendo em conta a heterogeneidade e ambiguidade dos dados observados no que concerne à discriminação e depois de analisada a situação dos jovens portugueses no mercado de trabalho, importa perceber quais são as suas perceções relativamente à discriminação no local de trabalho.

2.3. Jovens e a discriminação no local de trabalho

O idadismo e a desigualdade no emprego têm recebido pouca atenção sociológica em comparação, por exemplo, com os estudos existentes acerca da discriminação com base na raça ou género. Este facto deve-se, muito provavelmente, porque o idadismo é uma das formas mais socialmente toleradas e institucionalizadas de preconceito, de modo que os investigadores tendem a esquecê-lo como um fenómeno a ser estudado (Nelson, 2004).

No entanto, embora a literatura seja escassa no que diz respeito aos estereótipos idadistas e formas de discriminação contra os jovens no local de trabalho, eles existem e são identificados pelos alvos. Segundo Bibby (2008), a percepção de discriminação com base na idade, no local de trabalho, ocorre principalmente quando as decisões (preferenciais ou privilegiadas) são tomadas com base na idade, em vez do mérito individual, referências ou performance profissionais. Neste sentido, as formas mais comuns de discriminação, reportadas pelos jovens traduzem-se em provocações, *bullying*, impossibilidade de serem promovidos e, como já verificámos anteriormente, ter salários mais baixos do que os trabalhadores mais velhos. De forma mais concreta, os jovens queixam-se de ter menos regalias que os trabalhadores mais velhos e serem vistos como pouco responsáveis e com menos capacidades para desempenhar tarefas

que requeiram mais responsabilidade, sendo muitas vezes obrigados a desempenhar o papel de moço de recados. Para além disso, afirmam que, em processos de recrutamento, não são escolhidos para a vaga, em benefício de pessoas mais velhas e com mais experiência (Department for Education and Employment, 2001; Duncan & Loretto, 2004; Duncan, White & Loretto, 2000).

Analisando estudos efetuados no Reino Unido que abordam esta temática, pudemos constatar que o idadismo incide sobre as pessoas mais jovens e de acordo com Sargeant (2013) um em cada sete jovens trabalhadores com idade inferior a 25 anos sente-se discriminado no local de trabalho, devido à sua idade. Já em 2000, Duncan, White e Loretto num estudo realizado com 460 trabalhadores-estudantes, com idades compreendidas entre os 17 e os 29 anos, da Universidade de Edimburgo, tinham concluído que um em cada três estudantes com experiência de trabalho sentiu que tinha sido alvo de discriminação etária no emprego, não só em termos de remuneração e condições de trabalho mas também devido a atitudes negativas por eles experienciadas.

No seguimento desta constatação, é importante também referir que em contexto de discriminação cada pressuposto estereotipado sobre as pessoas mais velhas pode gerar, também, uma visão estereotipada dos jovens. A título de exemplo, quando um empregador afirma que as pessoas mais velhas são mais confiáveis, também está a dizer que as pessoas mais jovens são menos confiáveis. São várias as investigações que ilustram este exemplo, como a que os autores Taylor e Walker (1994) realizaram em 500 empresas, onde verificaram que 36% das pessoas inquiridas consideram os trabalhadores mais velhos como mais cautelosos e 38% referiram que não gostariam de receber ordens de pessoas mais novas. Na mesma linha, num estudo efetuado na Nova Zelândia (McGregor & Gray, 2002), os trabalhadores mais velhos foram considerados mais confiáveis, leais, comprometidos e com menor propensão para deixar o emprego do que os mais jovens. Também em contexto português, o relatório “Idadismo na Europa” efetuado sob a coordenação de Lima (2010) indica que as pessoas mais velhas são vistas como mais simpáticas do que as mais jovens, logo o facto de se considerar que as pessoas mais velhas são mais cautelosas, confiáveis, leais, comprometidas e simpáticas pode implicar que os jovens sejam vistos como menos cautelosos, confiáveis, leais, comprometidos e menos simpáticos (embora por vezes não seja necessariamente assim, já que há atributos que podem ser mais valorizados num grupo

do que noutro e nem sempre a base ser comparativa) (Lima, Marques, Batista & Ribeiro, 2010).

Como pudemos constatar a discriminação com base na idade no local de trabalho é bastante comum, contudo, nos últimos anos tem havido uma maior sensibilização para esta problemática, assim como uma maior consciencialização dos trabalhadores acerca dos seus direitos. Este facto conduziu a um aumento considerável das queixas de discriminação com base na idade em toda a Europa¹, mas também nos Estados Unidos e na Austrália (Relatório Igualdade no Trabalho, 2011). Segundo o Relatório Igualdade no Trabalho (2011) 58% dos europeus consideram que a discriminação com base na idade é um fenómeno generalizado no seu país, em comparação com 42% em 2008, corroborando assim a tendência para um aumento da tomada de consciência acerca desta problemática.

Também em Portugal foram tomadas medidas para diminuir a discriminação no local de trabalho. Em 2003, foi adotada a diretiva 2000/78/EC proposta pela Comissão Europeia, no seguimento da aprovação do novo Código de Trabalho. Esta diretiva tem por objetivo “lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento” (artigo 1º da Diretiva 2000/78/EC), o qual se traduz na eliminação de qualquer tipo de discriminação. A discriminação pode assumir muitas formas, portanto, a legislação da UE faz uma distinção entre discriminação direta e indireta. A discriminação direta ocorre quando uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outra em situação comparável, por causa da sua idade (e.g. indicação de uma idade máxima até à qual a pessoa se pode candidatar a uma vaga, num anúncio de emprego). Por sua vez, a discriminação indireta surge quando são utilizados critérios ou práticas desvantajosas com pessoas em razão da sua idade (e.g. Colocar num anúncio de emprego “ter mais de 5 anos de experiência”) (O'Cinneide, 2005).

No que concerne ao local de trabalho a discriminação é em grande parte implícita ou indireta, tornando-se ambíguo e muitas vezes difícil de provar. O simples facto de no local de trabalho os colaboradores mais velhos e experientes dizerem aos mais jovens: “Deixa que eu faço por ti”, é por si só uma maneira de discriminação pois está implícita a mensagem de que aquela pessoa não é capaz de fazer, ou é pouco

¹No Reino Unido, as estatísticas dos Serviços do Tribunal do Trabalho revelam um aumento considerável das queixas de discriminação com base na idade, de 972 em 2007, para 3 801 em 2009.

competente. Nestes casos se a pessoa mais jovem deixar que isso aconteça estará a perpetuar esta forma de discriminação indireta e positiva.

Para compreendermos o modo como os jovens são afetados pela discriminação face à sua idade no mercado de trabalho de forma mais aprofundada, interessa agora identificar quais os fatores que em termos teóricos têm sido estudados como influentes neste tipo de processos.

2.4. As diferentes facetas da discriminação: Legitimidade e ilegitimidade da discriminação segundo a teoria da Identidade Social

A sociedade é composta por indivíduos que, por sua vez, fazem parte de grupos e categorias sociais distintos. Estes grupos e categorias sociais, escolhidos ou impostos, aos quais os indivíduos pertencem, para além de regidos por normas de conduta, são constituídos por elementos com opiniões, habilitações e valores diferenciados. Por isso esta pertença tende a ter um enorme impacto na determinação das experiências vividas pelos mesmos e consequentemente na formação da sua identidade. Assim, os conceitos sobre o tipo de pessoas que eles são, e como se relacionam com os outros são largamente determinados pelos grupos aos quais sentem que pertencem (Hogg & Abrams, 1988).

De forma a compreender melhor esta temática, iremos apoiar-nos na teoria da Identidade Social desenvolvida por Tajfel (1978; 1981). De acordo com este autor, a identidade social deriva do conhecimento do indivíduo acerca da sua pertença a um ou vários grupos sociais e do valor e significado emocional ligados a essa pertença (Tajfel, 1981). Uma das formas de tentar compreender as cognições e comportamentos dos indivíduos no que concerne à formação dessa identidade é através da sua representação ao longo de um contínuo bipolar (Haslam, 2004). Quando nos referimos a um contínuo bipolar, estamos a conceptualizar a existência de dois extremos no que concerne ao comportamento da pessoa: um em que a interação é determinada unicamente pelo carácter e motivações do indivíduo isoladamente (“eu”) a que podemos chamar comportamento interpessoal; e outro em que o comportamento é unicamente função da associação da pessoa a um grupo, ou seja, o comportamento é tido ao nível intergrupar (“nós”). Todavia, é pouco provável que a pessoa apenas tenha comportamentos ao nível

interpessoal pois, quer queira quer não, encontra-se inserida em vários grupos existentes na sociedade.

Assim, seguindo esta linha de raciocínio, consideramos que, por fazerem parte de diversos grupos na sociedade (e.g. grupo etário, profissão, sexo), os indivíduos tendem a pensar, maioritariamente, em termos de participação num grupo do que a nível individual. Por exemplo, quando existe competição entre duas empresas que comercializam o mesmo produto, os colaboradores de uma ou outra empresa pensam como membros dessa empresa (“nós”) e não como indivíduos (“eu”). Consequentemente, veem os membros da empresa concorrente como sendo todos iguais, não os distinguindo pelas suas características pessoais.

Neste contexto, é importante compreender como se processam as cognições que levam os indivíduos a ter este tipo de comportamento. Segundo Tajfel (1978; 1981), estas cognições resultam de uma interação entre fatores sociais e psicológicos. Assim sendo, os fatores sociais referem-se às características objetivas do mundo com as quais o indivíduo se confronta e os fatores psicológicos estão associados à interpretação dessas características objetivas do mundo. Portanto, a forma como os indivíduos se veem depende dos eventos que acontecem e da maneira como os interpretam (Haslam, 2004).

De facto, a pertença dos indivíduos, simultaneamente, a vários grupos e a forma como interpretam os eventos resultantes dessa pertença pode contribuir positiva ou negativamente para a formação do autoconceito do indivíduo (Tajfel, 1978; 1981). Utilizando o exemplo dado anteriormente, quando existe competição entre duas empresas que comercializam o mesmo produto, os colaboradores da empresa que consegue a venda sentem-se superiores aos colaboradores da empresa que não conseguiu fechar o negócio e orgulhosos por pertencerem ao “grupo vencedor”. Neste sentido, pertencer a um grupo envolve também estímulos emocionais que propiciam a compatibilidade ou incompatibilidade com os grupos.

De acordo com a Teoria da Identidade Social, os indivíduos procuram manter uma identidade social positiva, ou seja, veem de forma positiva os grupos aos quais se vinculam e tendem a comparar o seu grupo com os outros, sendo que quando a identificação social com o seu grupo é insatisfatória, o indivíduo abandona o grupo e procura vincular-se a outros grupos, a menos que isso seja impossível. Quando existe essa impossibilidade, o indivíduo tende a reinterpretar os atributos do grupo, tornando-

os mais aceitáveis, ou a esforçar-se para melhorar a posição que o grupo ocupa na sociedade (Tajfel, 1978; 1981).

Como já vimos, a pertença a um grupo conduz a que os indivíduos façam comparações, maximizando as diferenças entre o endogrupo e o exogrupo. Como consequência, estas comparações tendem a traduzir-se em processos competitivos, motivando atitudes discriminatórias em relação aos grupos externos (Prette & Prette, 2003). Para estudar e compreender a discriminação, bem como as respostas a este tratamento diferencial, a teoria da Identidade Social (Tajfel, 1978; Tajfel & Turner, 1979) tem sido fundamental no campo da psicologia social.

Geralmente, a discriminação é definida como o tratamento negativo e diferenciado de indivíduos por pertencerem a determinados grupos, o que significa que os indivíduos são avaliados não pelo seu mérito (e.g. competências, qualificações), mas por pertencerem a um grupo. A mesma pode ser avaliada pela frequência com que ocorre, sendo percebida como frequente ou rara (Jetten et al., 2011). A discriminação frequente ou prevalente refere-se à discriminação que os indivíduos enfrentam em todos os contextos sociais e de forma permanente. Algumas pesquisas sobre esta temática dão-nos informação que quando a discriminação é percebida como frequente pelos membros de grupos desfavorecidos, estes tendem a apresentar respostas coletivas e maior compromisso com o endogrupo (Branscombe & Ellemers, 1998; Jetten, Branscombe, Schmitt & Spears, 2001). Em contraste, a discriminação rara está limitada a um número restrito e isolado de contextos em que pode acontecer, sendo menos suscetível de criar consequências negativas para os indivíduos. Assim, de acordo com a literatura, neste contexto existe menor propensão para os indivíduos se definirem enquanto membros do grupo, levando-os a ter mais respostas a nível individual. Em suma, enquanto membro de um grupo, dependendo da perceção de frequência da discriminação o indivíduo pode responder como membro do grupo (“nós”) a fim de proteger a sua identidade coletiva ou como indivíduo (“eu”), numa tentativa de proteger a sua identidade pessoal.

Contudo, a frequência da discriminação não é o único determinante das respostas à discriminação, pelo que é necessário perceber se as vítimas de discriminação respondem todas da mesma forma às diferentes situações de discriminação. Desta forma, Jetten e colaboradores (2011) alertam para a importância de compreendermos as avaliações que são feitas por parte dos membros de um grupo discriminado quanto à

legitimidade do tratamento discriminatório. Neste sentido, a discriminação é, geralmente, avaliada como sendo injusta ou ilegítima (e.g. não contratação para um emprego devido à idade de um candidato), mas existem situações em que é vista como justificável ou legítima pelos próprios alvos dessa discriminação, como é o caso da proibição de condução antes de os indivíduos atingirem a maioridade.

No que diz respeito à legitimidade, a literatura tem examinado como os grupos favorecidos perpetuam esta discriminação legítima, no entanto, existem poucas investigações sobre como os grupos desfavorecidos respondem à discriminação (Jetten et al., 2011). De acordo com Jetten e colaboradores (2011), os estudos existentes sobre a percepção de legitimidade confirmam que quando os membros do grupo percebem a discriminação como legítima, eles aceitam mais facilmente esta condição do que quando veem a discriminação como ilegítima.

Neste contexto, tendo como ponto de partida as teorias da Identidade Social e da Auto categorização, Jetten e colaboradores (2011), realizaram duas investigações com o objetivo de compreender de que forma a frequência da discriminação percebida e a percepção de legitimidade afetam as respostas coletivas e a identificação com o grupo, através da manipulação das duas variáveis.

O primeiro estudo incidiu sobre uma amostra de mulheres, em contexto de local de trabalho e o segundo sobre fumadores que enfrentam uma proibição de fumar. Em ambos os estudos foi proposto um modelo tendo como variável moderadora a percepção de legitimidade, pelo que o objetivo seria perceber qual o efeito que a percepção de legitimidade da discriminação tem nas respostas de grupos discriminados. Assim, no primeiro estudo a frequência da discriminação contra o endogrupo foi manipulada através do fornecimento de resultados fictícios relativos ao grau de discriminação sentido, supostamente obtidos através de um questionário respondido por trabalhadores do sexo feminino. Na condição frequente, a discriminação foi descrita como sendo generalizada, ocorrendo em todas as áreas da vida (e.g. "As mulheres enfrentam rotineiramente a discriminação e a desigualdade no emprego, salário, educação, política e nas interações interpessoais diárias"). Em contraste, na condição de discriminação rara, foi enfatizado que as mulheres raramente são vítimas de discriminação. Por sua vez, no segundo estudo a manipulação foi efetuada através de uma notícia, divulgada pela BBC, sobre as restrições que os indivíduos podem encontrar devido à proibição de

fumar em locais públicos, sendo que na condição frequente o número de contextos em que a proibição ocorreria era maior do que na condição rara.

De modo a manipular a percepção de legitimidade, Jetten e colaboradores (2011) partiram do pressuposto de que os membros do endogrupo são percebidos como fonte válida de influência social e utilizaram, em ambos os estudos, falso *feedback* sobre a forma como outros membros do endogrupo percebiam a discriminação como sendo legítima ou ilegítima.

Estes autores concluíram que a percepção da legitimidade da discriminação modera o efeito da frequência da discriminação, afetando a identificação com o grupo e as intenções de ação coletiva, quando avaliada como ilegítima. Além disso, os resultados sugeriram também que quando a discriminação é vista como legítima a identificação com o grupo e a vontade de se envolver em ações coletivas são menores do que quando é vista como ilegítima (Jetten et al., 2011).

Em contexto português, tendo como foco os jovens, Paixão (2013) replicou o estudo de Jetten e colaboradores (2011) utilizando, para além da identificação com o grupo, variáveis da área da saúde, nomeadamente, o bem-estar e a autoestima, incluindo ainda a variável expectativas de futuro. Após a adaptação das manipulações das percepções de frequência e legitimidade da discriminação para a problemática do desemprego que afeta os jovens em Portugal e à semelhança do estudo de Jetten e colaboradores (2011), os resultados desta autora indicaram que quando a discriminação é frequente e percebida como ilegítima a identificação com o grupo, o bem-estar, a autoestima e expectativas para o futuro dos jovens são maiores, confirmando deste modo o efeito moderador da variável percepção de legitimidade.

Em síntese, a discriminação pode ter diferentes consequências para as suas vítimas dependendo da percepção que as mesmas têm acerca da sua legitimidade, por isso Jetten e colaboradores (2011) defendem que a definição de discriminação deve incluir um diferencial entre a forma como o tratamento discriminatório é percecionado, ou seja, legítimo ou ilegítimo. Desta forma cabe-nos, por fim, analisar quais as consequências da discriminação no local de trabalho para os jovens.

2.5. Consequências da discriminação no local de trabalho para os jovens: o papel da frequência e da legitimidade da discriminação

O local de trabalho é um dos contextos onde a discriminação ocorre com frequência (De Castro et al., 2008). Como já pudemos constatar, a discriminação no local de trabalho pode manifestar-se através da contratação, formação, promoção e despedimentos, bem como de outras formas de tratamento institucional ou interpessoal anteriormente referidas (Chou & Choi, 2011). Consequentemente, a percepção de discriminação no local de trabalho por parte dos colaboradores pode afetar a satisfação com o trabalho e com a vida, o comprometimento organizacional e a intenção de saída, já que contribui para um ambiente social tenso e isolado, causando danos na interação social e na realização profissional (Bibby, 2008; Ensher, Grant-Vallone & Donaldson, 2001).

Contudo, poucas são as investigações esclarecedoras quanto a estas repercussões no que aos jovens diz respeito. Os estudos encontrados deram relevância à investigação do fenómeno, especificamente, focando a relação entre a percepção de discriminação etária e a satisfação com o trabalho e comprometimento organizacional, assim como as consequentes implicações negativas para os colaboradores jovens no que concerne a estas variáveis.

Concretamente, Redman e Snape (2005) na sua investigação com uma amostra constituída por trabalhadores de uma organização governamental do Reino Unido e distribuída por 4 grupos etários (“abaixo do 30 anos”, “30 aos 39 anos”, “40 aos 49 anos” e “50 ou mais anos”) verificaram que os trabalhadores pertencentes aos grupos etários “abaixo dos 30 anos” e “30 aos 39 anos” foram os que percecionaram mais discriminação no local de trabalho, tendo em conta algumas decisões do departamento dos recursos humanos nomeadamente promoções, formação e avaliação de desempenho. Estes autores encontraram também efeitos positivos da percepção de discriminação etária na componente afetiva do comprometimento organizacional, sendo que os mesmos trabalhadores apresentaram baixos níveis de comprometimento afetivo. Meyer e Allen (1991) caracterizaram esta componente do comprometimento organizacional como o estado psicológico determinado pelas relações de carácter emocional que os colaboradores constroem com a organização em que trabalham, que por sua vez determinam o nível de empenhamento desses colaboradores em contribuir para o sucesso da mesma. Para além desta componente, o modelo proposto por estes

autores incluem mais duas componentes: a calculativa que se caracteriza pelas relações transacionais baseadas num investimento pessoal com vista a um determinado retorno, como por exemplo, uma promoção ou melhor remuneração; e a normativa que se traduz em sentimentos de obrigação e de dever moral para com a organização.

Conjuntamente com os resultados acima mencionados, Redman e Snape (2005) apuraram ainda que aqueles que sentiam que haviam experienciado tratamento injusto na organização apenas pelo fator idade reportavam, igualmente, menor satisfação com o trabalho.

A satisfação com o trabalho é uma das variáveis dependentes mais estudadas em contexto organizacional, sendo frequentemente associada ao desempenho, o que equivale a esperar que os colaboradores mais satisfeitos sejam também os mais produtivos. As definições de satisfação com o trabalho existentes incluem as componentes afetiva e cognitiva, podendo esta variável ser definida como o resultado da avaliação do grau em que o ambiente de trabalho satisfaz as necessidades do indivíduo, ou ainda como o grau de orientação afetiva de um colaborador para as funções ocupadas na organização (Lease, 1998). Segundo Cunha e colaboradores (2005) a satisfação com o trabalho deve ser entendida como a resposta a um conjunto de fatores percebidos pelos indivíduos como mais ou menos ajustados às suas expectativas. Consideram também que, no que se refere à idade, os colaboradores mais jovens tendem a revelar-se menos satisfeitos do que os seus colegas mais velhos. Os mesmos autores justificam que isto se deve ao facto de, na sua maioria, os jovens ocuparem posições hierárquicas mais baixas e funções de menor responsabilidade, ou pela potencial constatação de um desfasamento entre as expectativas profissionais e a realidade de trabalho, podendo esta variável ter um efeito indesejável nos resultados da empresa.

Encontrámos, também, na literatura uma investigação que corrobora a existência de efeitos da percepção de discriminação nas intenções de saída dos colaboradores das empresas. Esta variável, comumente descrita como o comportamento planeado de um indivíduo para deixar de trabalhar para a organização, é vista como uma estratégia para escapar à situação atual em que se encontra (Bothma & Roodt, 2013).

No seu estudo, Bibby (2008) construiu um modelo com o qual pretendia examinar as percepções de discriminação com base na idade e os seus efeitos nas intenções de saída, numa amostra constituída por profissionais de engenharia da Florida, dividida entre jovens adultos (dos 19 aos 40 anos) e pessoas seniores (mais de 40 anos).

Este autor concluiu que os colaboradores mais jovens sentiam mais discriminação etária do que os trabalhadores seniores e que esta perceção se correlacionava positivamente com a intenção de saída da empresa por parte dos trabalhadores mais jovens. De acordo com este resultado, uma das consequências da perceção de discriminação prende-se com o risco que as organizações correm de perder colaboradores competentes e com isso diminuir a sua vantagem competitiva.

Depois da revisão da literatura que efetuámos, pudemos constatar que não existem investigações que nos elucidem sobre a forma como o tratamento discriminatório no local de trabalho é percecionado, em termos da sua legitimidade, pelos jovens, sendo a literatura debruçada sobre a perceção da discriminação também bastante escassa. Posto isto, considera-se importante a realização de mais estudos que ajudem a compreender as suas consequências, e é com este propósito que passamos a apresentar o presente estudo.

2.6. O presente estudo

A investigação sobre a temática do idadismo, utilizando os jovens como amostra, quer em contexto nacional como internacional, é reduzida e a definição desta faixa etária revela-se heterogénea de estudo para estudo. Na revisão de literatura que efetuámos, verificou-se que o termo jovem foi conceptualizado de maneiras diferentes. Alguns autores consideram jovens pessoas com idades compreendidas entre os 16 e os 25 anos (Duncan & Loretto, 2004). Por sua vez, Bibby (2008) com base nos estádios de desenvolvimento humano de Erikson define como jovem adulto os indivíduos com idades entre os 19 e os 40 anos. Já em português, o Instituto Nacional de Estatística considera jovens as pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos. Contudo, no nosso estudo iremos considerar jovens pessoas até aos 35 anos, pois de acordo com os dados recolhidos no *European Social Survey* de 2009 (Lima, Marques, Batista & Ribeiro, 2010), os portugueses consideram jovens as pessoas até esta idade.

Para além de ser um grupo etário pouco estudado, no caso português em concreto, os contextos em que as investigações sobre a discriminação com base na idade ocorrem também são escassos. Após revisão da literatura, encontrámos uma grande lacuna, nomeadamente, no que diz respeito às suas consequências para os jovens, principalmente no local de trabalho. Porém, através da literatura internacional, também

ela escassa, conseguimos averiguar que o facto dos trabalhadores jovens percecionarem discriminação no local de trabalho pode trazer consequências negativas, não só para o trabalhador, que demonstra estar pouco satisfeito, pouco comprometido com a organização e com intenções de sair, mas também para a própria organização empregadora, que perde talento com a saída dos trabalhadores jovens. No entanto, não são claras quais as consequências da percepção de discriminação noutras variáveis, também elas importantes no que concerne a esta temática, nomeadamente, à identificação com o grupo, falta de realização pessoal, intenções de emigrar e bem-estar dos referidos trabalhadores.

O objetivo do presente estudo é justamente estudar este tema, procurando compreender as consequências da percepção de discriminação em contexto laboral por parte dos jovens em variáveis fundamentais para o seu bem-estar e integração na organização em que trabalham. Neste sentido, procuramos estudar o papel da percepção da frequência e legitimidade da discriminação na identificação com o grupo etário, no comprometimento organizacional, na satisfação com o trabalho, bem como na falta de realização pessoal, nas intenções de saída e de emigrar e no bem-estar.

A nossa intenção é, também, obter vários resultados relevantes que possam ser acrescentados à literatura, como forma de diminuir a lacuna que existe sobre esta temática. Assim, neste estudo, iremos utilizar algumas variáveis já estudadas em contexto de local de trabalho, nomeadamente, o comprometimento organizacional, a satisfação com o trabalho e a intenção de saída, como forma de verificar se o padrão de resultados é transversal a todos os jovens. Também no que concerne às variáveis identificação com o grupo e bem-estar, estas foram previamente incluídas em investigações (Jetten et al., 2011; Paixão, 2013), contudo, esta última não ocorreu em contexto organizacional, pelo que consideramos premente a sua inclusão. Ainda, de forma inovadora, pretendemos estudar pela primeira vez as variáveis falta de realização pessoal e a intenção de emigrar. Neste sentido, importa salientar que a escolha da variável intenção de emigrar se deve, principalmente, à sua enorme relevância social dada a situação precária que os jovens portugueses enfrentam atualmente.

De forma mais particular, nesta investigação estamos interessados em seguir o modelo proposto por Jetten e colaboradores (2011) e posteriormente replicado em Portugal por Paixão (2013), procurando compreender de que modo a percepção da frequência e da legitimidade da discriminação afeta as variáveis em causa.

Tendo em conta o exposto, julgamos que este é um estudo inovador e que permitirá contribuir para um conhecimento mais amplo sobre esta temática, pois pela primeira vez, procuramos testar o modelo de Jetten e colaboradores (2011) aplicado ao idadismo em contexto laboral, concretamente, na juventude e em variáveis inovadoras.

2.7. Objetivo e hipóteses

O objetivo primordial da presente investigação prende-se com a compreensão de qual o efeito da frequência de discriminação e da perceção da sua legitimidade sobre a identificação com o grupo etário, o comprometimento organizacional, a satisfação com o trabalho, a falta de realização pessoal, as intenções de saída e de emigrar e o bem-estar (ver figura 2.7.1.), bem como das repercussões que isso pode ter na vida dos jovens.

Seguindo o estudo de Jetten e colaboradores (2011), espera-se um efeito significativo da interação destas variáveis nas várias variáveis resultado consideradas.

Deste modo colocamos as seguintes hipóteses:

H1: A legitimidade modera a relação entre a perceção da frequência da discriminação, a identificação com o grupo etário, o comprometimento organizacional, a satisfação com o trabalho, a falta de realização pessoal, as intenções de saída e de emigrar e o bem-estar dos jovens.

H1a: Quando a discriminação é percecionada como legítima, o aumento da perceção da frequência da discriminação provoca a diminuição da identificação com o grupo etário, comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho, aumento da falta de realização pessoal, intenções de saída e de emigrar e diminuição do bem-estar.

H1b: Quando a discriminação é percecionada como ilegítima, o aumento da perceção da frequência da discriminação provoca o aumento da identificação com o grupo etário, comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho, diminuição da falta de realização pessoal, intenções de saída e de emigrar e aumento do bem-estar.

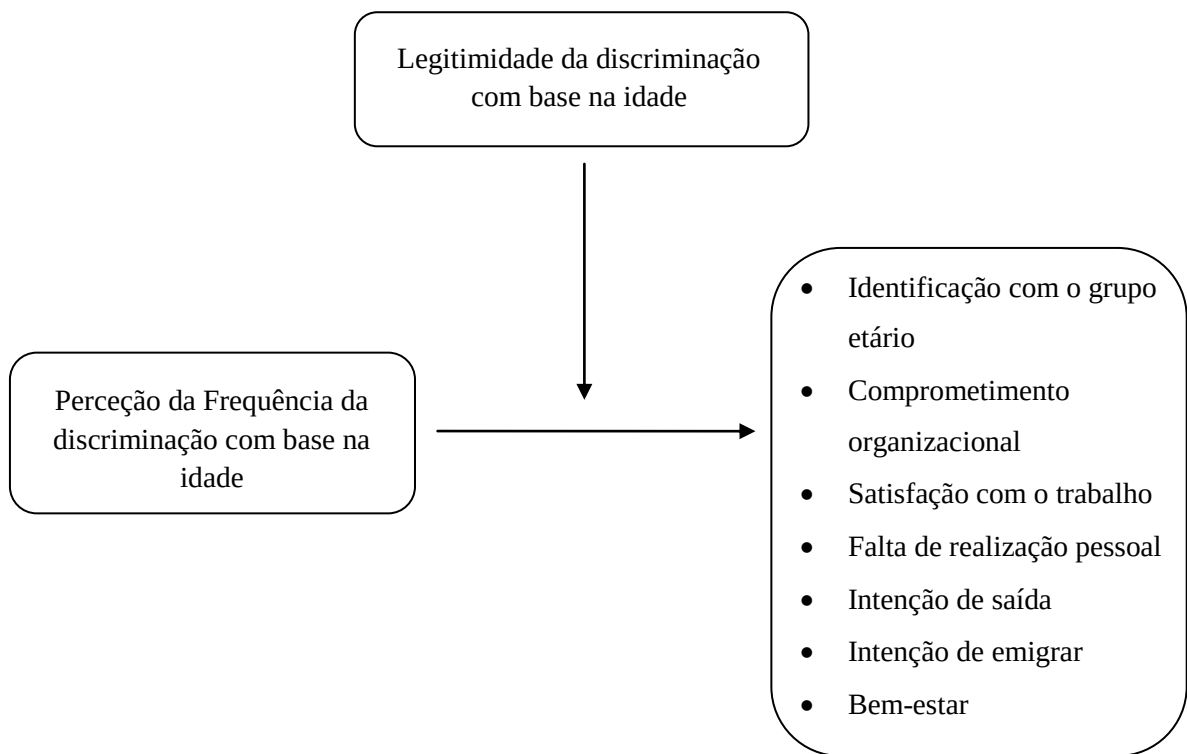


Figura 2.7.1. Efeito esperado da percepção de legitimidade da discriminação

III. MÉTODO

3.1.Design

O *design* deste estudo é de 2 X 2 (percepção da frequência da discriminação: frequente ou rara X percepção de legitimidade: legítima ou ilegítima), e os participantes foram distribuídos aleatoriamente pelas quatro condições.

3.2.Participantes

Como podemos verificar através do Quadro 3.2.1, participaram neste estudo 85 jovens trabalhadores por conta de outrem há mais de 6 meses, com contrato sem termo (efetivo) ou termo certo. A escolha deste critério deve-se ao facto de se querer evitar os possíveis enviesamentos decorrentes da obtenção da opinião de jovens que, por se encontrarem em situação de emprego precário (e.g. recibos verdes), se sentirão, à partida, discriminados.

A amostra foi constituída por 56 participantes do sexo feminino e 29 do sexo masculino. As idades dos participantes situam-se entre os 19 e os 35 anos, sendo a média de idades de, aproximadamente, 29 anos ($M = 29.14$, $DP = 3.783$). Estes participantes exercem funções nos mais variados setores de mercado como por exemplo engenharia (18.8%), comércio (11.8%), saúde (9.4%) e ensino (8.2%), e no que concerne às suas habilitações literárias, um maior número de respondentes são licenciados (44.7%), sendo também expressivo o número de participantes que possuem apenas o nível de ensino secundário (25.9%) ou, pelo contrário, são portadores de um nível mais elevado de ensino como o mestrado (24.7%).

Relativamente ao tipo de contrato que vincula os participantes à entidade empregadora, verifica-se que a maioria possui um contrato sem termo, ou seja, o vínculo é efetivo (71.8%) e 28.2% um contrato a termo certo.

Quanto à dimensão das organizações que os participantes integram, 45.9 % trabalham em empresas de grande dimensão (e.g. mais de 250 trabalhadores), 28.2% em micro empresas, 14.1% integram empresas de média dimensão e 11.8% exercem as suas funções em empresas de pequena dimensão (e.g. até 50 trabalhadores).

DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS JOVENS NO LOCAL DE TRABALHO

Por fim, é premente salientar que apenas 10 participantes trabalham há menos de um ano na atual empresa. No entanto, ainda no que concerne à antiguidade, a maioria dos participantes (60%) exerce funções na atual empresa há menos de 5 anos.

Variáveis Sócio Demográficas		%
Sexo	Masculino	34,1
	Feminino	65,9
Habilitações literárias	Ensino secundário	25,9
	Bacharelato	2,4
	Licenciatura	44,7
	Mestrado	24,7
	Doutoramento	1,2
	Outro	1,2
Condições contratuais	Efetivo (sem termo)	71,8
	Termo certo	28,2
Setor de atividade	Administração Pública	3,5
	Auditoria e Consultoria	2,4
	Banca e Seguros	3,5
	Comércio	11,8
	Construção	3,5
	Engenharia	18,8
	Indústria transformadora	7,1
	Ensino	8,2
	Hotelaria e Turismo	3,5
	Pesca e Agricultura	1,2
	Retalho e Consumo	2,4
	Saúde	9,4
	Transportes e Comunicações	5,9
	Outro	18,8
Dimensão da empresa	Micro empresa (até 10 colaboradores)	28,2
	Pequena empresa (até 50 colaboradores)	11,8
	Média empresa (até 250 colaboradores)	14,1
	Grande empresa (+ de 250 colaboradores)	45,9

Quadro 3.2.1 - Características Sócio Demográficas dos participantes

3.3. Instrumento

3.3.1. Questões sócio demográficas

De forma a recolher informação sócio demográfica foram colocadas questões de âmbito pessoal, como a idade, sexo e habilitações literárias, e de âmbito profissional, nomeadamente, as condições contratuais, a função exercida, número de anos ou meses que exerce funções na empresa atual, setor de atividade e dimensão da empresa.

3.3.2. Manipulação da Frequência e da Legitimidade da discriminação

Realizaram-se as manipulações da perceção da frequência e legitimidade da discriminação. Para manipular a perceção da frequência da discriminação utilizaram-se dois cenários (discriminação frequente e discriminação rara), adaptados de Paixão (2013) ao contexto laboral através de um artigo de opinião fictício. Em ambos os cenários, aborda-se a problemática da precariedade laboral que os jovens enfrentam atualmente e consequente discriminação no local de trabalho. No cenário discriminação frequente, são descritas situações em que os jovens se sentem mais discriminados no local de trabalho (condição de discriminação frequente) (ver Anexo A), por outro lado, no cenário rara é descrito que os jovens se sentem menos discriminados (condição de discriminação rara) (ver Anexo B).

Por sua vez, a perceção da legitimidade da discriminação foi manipulada através de alguns comentários supostamente enviados por jovens para o *site* da revista que publicou o artigo de opinião, apresentados em duas condições distintas, condição de discriminação legítima (ver Anexo C) e condição de discriminação ilegítima (ver anexo D).

As manipulações de ambas as variáveis foram verificadas através de duas escalas. A primeira refere-se à perceção da frequência da discriminação, sendo composta pelos seguintes itens: “Hoje em dia, os mais velhos discriminam os jovens”, “Hoje em dia, a discriminação está presente em diversas áreas da vida dos jovens” e “Os jovens são discriminados pelos mais velhos”, avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1- Discordo completamente a 7- Concordo completamente) (ver Anexo E).

A aplicação de uma Análise de Componentes Principais (ACP) com rotação ortogonal varimax aos 3 itens em análise, após a verificação da sua adequabilidade aos dados em questão por via do teste de esfericidade de *Bartlett* e da estatística de *Kaiser-Meyer-Olkin* ($KMO=.657$; Teste de esfericidade de *Bartlett*: $\chi^2(3)=146.553$, $p<.001$), permitiu a extração de um componente que explica 77,84% da variância total, sendo o coeficiente de correlação obtido elevado ($\alpha=.86$).

No que concerne à escala de perceção da legitimidade, esta é constituída por 5 itens (e.g. “É compreensível que as pessoas jovens sejam discriminadas”, “É justificável que os jovens tenham menos privilégios do que as pessoas mais velhas”, “É normal as pessoas mais velhas terem mais oportunidades”), avaliados de 1 (Discordo completamente) a 7 (Concordo completamente) (ver Anexo E).

Uma ACP foi, igualmente, efetuada para esta variável, através do método ortogonal ($KMO=.768$; Teste de esfericidade de *Bartlett*: $\chi^2(10)=122.816$, $p<.001$) extraindo-se um componente, que segundo o critério de *Kaiser* explica 54,27% da variância total. O coeficiente de correlação obtido foi elevado ($\alpha=.79$).

3.3.3. Identificação com o grupo

A identificação com o grupo etário foi medida através da Escala Multidimensional de Identificação (Leach et al., 2008), adaptada para português por Ramos e Alves (2011). A escala é composta por 14 itens (e.g. “É agradável ser um trabalhador mais jovem”, “Eu sinto uma ligação com os trabalhadores mais jovens”, “Eu tenho muito em comum com o habitual trabalhador mais jovem”) distribuídos por dois componentes, o autoinvestimento e a autodefinição (ver Anexo E). De acordo com Leach et al. (2008) existe uma complementaridade entre estas duas dimensões. Se por um lado a autodefinição representa a forma como o indivíduo se percebe como sendo semelhante aos membros do seu endogrupo, deixando de se ver como indivíduo isolado, permitindo, conseqüentemente, o estabelecimento de diferenças entre o endogrupo e o exogrupo. Por outro, o autoinvestimento refere-se ao sentimento de pertença e grau de importância dada ao grupo, que são estabelecidos através da avaliação das emoções que a pertença a um determinado grupo provoca no indivíduo (Ramos & Alves, 2011).

Esta escala permitiu avaliar o quão os jovens se sentem identificados e pertencentes ao seu grupo etário, sendo que a ACP efetuada através do método

ortogonal (KMO=.729; Teste de esfericidade de Bartlett: χ^2 (21)=341.46, $p<.001$) corroborou a existência das duas dimensões da identificação social, o autoinvestimento (3 itens) e a autodefinição (4 itens), que segundo o critério de Kaiser explicam 74,08% da variância total, no entanto, foram eliminados alguns itens. No que diz respeito à análise dos coeficientes de correlação, esta revelou elevada consistência interna das dimensões autoinvestimento ($\alpha = .81$) e autodefinição ($\alpha = .92$).

3.3.4. Comprometimento Organizacional

A escala de comprometimento organizacional foi adaptada a partir da Escala de *Commitment Organizacional* de Allen e Meyer (1990), composta por 19 itens (e.g. “Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta organização”, “Não me sinto como fazendo parte desta organização”, “Sinto que tenho um grande dever para com esta organização”) (ver Anexo E), com a pretensão de identificar em que grau os respondentes se sentem comprometidos com a organização onde trabalham, através de três dimensões distintas: afetiva, calculativa e normativa.

O resultado da ACP obtido através do método ortogonal (KMO=.750; Teste de esfericidade de Bartlett: χ^2 (55)=382.204, $p<.001$) permitiu validar a existência das três dimensões que, segundo o critério de Kaiser, explicam 67,46% da variância total. Contudo, houve necessidade de eliminar alguns itens originais, obtendo-se um total de 11 itens: componente afetiva e calculativa com 3 itens cada e componente normativa com 5 itens. A consistência interna revelou-se boa nas três componentes (componente afetiva $\alpha = .80$, componente calculativa $\alpha = .74$, componente normativa $\alpha = .84$).

3.3.5. Satisfação com o trabalho

Para medir a satisfação com o trabalho dos respondentes, utilizou-se a escala de satisfação com o trabalho, do *Michigan Organizational Assessment Questionnaire*, composta por três itens: “Apesar de tudo estou satisfeito (a) com o meu trabalho”, “De um modo geral, não gosto do meu trabalho” e “De um modo geral, gosto de trabalhar nesta organização” (ver Anexo E). Este questionário foi desenvolvido por Cammann, Fichmann, Jenkins e Klesh (1979) e apresenta habitualmente um bom índice de consistência interna ($\alpha = .80$).

Da ACP realizada através do método ortogonal ($KMO=.670$; Teste de esfericidade de Bartlett: $\chi^2(3)=102.283$, $p<.001$), resultou um único componente que, segundo o critério de Kaiser, explica 74,69% da variância total. Depois de efetuada a análise da consistência interna, obteve-se um coeficiente de correlação de $\alpha = .82$, ligeiramente superior ao obtido pelos autores desta escala.

3.3.6. Falta de Realização Pessoal

A percepção de falta de realização pessoal, isto é, a tendência dos indivíduos para comparar o seu próprio trabalho com o dos outros colaboradores, avaliando-o negativamente, foi medida através da subescala de Falta de Realização Pessoal, pertencente ao *Maslach Burnout Inventory* (1996), composta por três itens: “Sinto que não consigo alcançar os meus objetivos”, “Sinto-me frustrado” e “Sinto que estou a realizar muitas coisas com valor” (ver Anexo E).

A ACP realizada através do método ortogonal ($KMO=.617$; Teste de esfericidade de Bartlett: $\chi^2(3)=41.500$, $p<.001$), resultou um único componente que, segundo o critério de Kaiser, explica 60,32% da variância total. Por sua vez, a análise da consistência interna revelou um coeficiente de correlação de .67.

3.3.7. Intenção de saída

A versão reduzida da *Turnover Intention Scale* (TIS-6), construída por Bothma & Roodt (2013), tem como finalidade avaliar as intenções de rotatividade dos participantes. A versão utilizada é constituída por um conjunto de 6 itens (e.g. “Com que frequência pensa em deixar o seu emprego atual?”, “Com que frequência deseja obter outro emprego que possa atender melhor às suas necessidades pessoais?”, “Com que frequência espera ansiosamente por outro dia de trabalho?”), avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (ver Anexo E).

A ACP com rotação ortogonal ($KMO=.796$; Teste de esfericidade de Bartlett: $\chi^2(10)=146.608$, $p<.001$), permitiu a extração de apenas um componente que, segundo o critério de Kaiser explicam 57,55% da variância total. Por sua vez, a análise da consistência interna, permitiu, com a eliminação de um item (“Com que frequência

espera ansiosamente por outro dia de trabalho?”) a obtenção de um coeficiente de correlação elevado de .81.

3.3.8. Intenção de emigrar

Para avaliar a intenção de emigrar, foi criada uma escala com apenas dois itens: “Em que medida estaria disposto a mudar de país para conseguir uma melhor oportunidade de trabalho?” e “Com que frequência pensa emigrar para arranjar um novo trabalho?”, avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (ver Anexo E).

Depois de efetuada a ACP através do método ortogonal ($KMO=.500$; Teste de esfericidade de Bartlett: $\chi^2(1)=89.900, p<.001$) e à semelhança do que aconteceu com as anteriores variáveis, extraiu-se apenas um componente que, segundo o critério de Kaiser, explica 90,73% da variância total. Na sequência da análise da consistência interna, obteve-se um elevado coeficiente de correlação de .90.

3.3.9. Bem-estar

Para avaliar o bem-estar utilizou-se a Escala de Bem-estar Subjetivo de Diener (2000) composta por dois itens “Tudo somado, qual é o seu grau de satisfação com a vida em geral?” e “Considerando todos os aspetos da sua vida, qual o grau de felicidade que sente?”, ambos avaliados numa escala de *Likert* de 10 pontos (0 extremamente insatisfeito a 10 extremamente satisfeito; 0 extremamente infeliz a 10 extremamente feliz, respetivamente) (ver Anexo E).

A ACP realizada através do método ortogonal ($KMO=.500$; Teste de esfericidade de Bartlett: $\chi^2(1)=88.938, p<.001$), possibilitou a extração de apenas um componente, que segundo o critério de Kaiser, explica 90,61% da variância total. Por sua vez, a análise da consistência interna evidenciou um elevado coeficiente de correlação de .89, entre os itens.

3.4.Procedimento

Construiu-se o questionário adaptado de Paixão (2013) depois de efetuada revisão de literatura. Todas as variáveis possuem uma escala de resposta tipo *Likert*, sendo os itens avaliados em sete pontos, 1 (e.g. Discordo totalmente; Nunca) a 7 (e.g. Concordo totalmente; Sempre), de forma a aumentar a variabilidade das resposta e a evitar problemas estatísticos, com exceção da escala de Bem-estar, que é avaliada numa escala de dez pontos, 0 (e.g. Extremamente infeliz, extremamente insatisfeito) a 10 (e.g. Extremamente feliz, extremamente satisfeito).

De forma a testar a validade de conteúdo, o questionário foi entregue a três juízes independentes (2 portugueses e 1 nativo inglês), sendo que a versão final de algumas escalas, nomeadamente comprometimento organizacional, *turnover*, satisfação com o trabalho, falta de realização pessoal e satisfação com a vida, sofreu algumas alterações lexicais sugeridas pelos juízes.

Os dados foram recolhidos, entre Fevereiro e Março de 2015, através de uma plataforma *online* designada de *Qualtrics – Online Survey Software & Insight Platform*, tendo os questionários sido enviados, sob forma de *link*, através de *e-mail*, ou divulgado nas redes sociais *facebook* e *linkedin*.

Foi pedido aos participantes que respondessem ao questionário num lugar calmo, sem distrações e que lessem com atenção os textos apresentados.

A informação acerca da finalidade do estudo não foi dada na sua totalidade para evitar enviesamentos na manipulação das variáveis, no entanto foi referido que poderiam, no final do preenchimento, esclarecer qualquer dúvida ou solicitar informação adicional através de um endereço de *e-mail*.

É de salientar o facto de os dados de 5 participantes terem sido eliminados antes da análise dos mesmos, devido ao não preenchimento do questionário na sua totalidade.

IV. RESULTADOS

4.1. Variáveis sócio demográficas

Na verificação da existência de efeitos significativos das variáveis sócio demográficas nas variáveis dependentes encontramos alguns efeitos significativos, nomeadamente, do sexo no autoinvestimento, $t(83) = -2.364$, $p = .020$, verificando-se que em média as mulheres possuem maior identificação com o grupo ao nível do autoinvestimento ($M = 5.34$; $DP = 1.293$) do que os homens ($M = 4.62$; $DP = 1.396$). Verificou-se também um efeito da variável sexo em todos os fatores do comprometimento organizacional, sendo que no comprometimento organizacional afetivo, $t(83) = -2.050$, $p = .044$, em média as mulheres possuem maior comprometimento ao nível da componente afetiva ($M = 4.85$; $DP = 1.481$) do que os homens ($M = 4.17$; $DP = 1.338$), o mesmo se verificando nas restantes componentes, no comprometimento organizacional normativo, $t(72.475) = -1.996$, $p = .050$, em média as mulheres possuem, também, maior comprometimento ($M = 3.80$; $DP = 1.553$) do que os homens ($M = 3.20$; $DP = 1.158$) e no comprometimento organizacional calculativo, $t(83) = -2.229$, $p = .029$, em média as mulheres possuem maior comprometimento organizacional calculativo ($M = 5.40$; $DP = 1.416$) do que os homens ($M = 4.68$; $DP = 1.407$).

No que concerne à idade, através da análise das correlações, verificámos que existem correlações positivas entre a mesma e a componente autodefinição da identificação grupal, $r(85) = -.209$, $p = .055$, o que demonstra que quanto maior a idade menor a perceção do grau de semelhança dos participantes em relação aos indivíduos do seu endogrupo.

Através de uma ANOVA, pudemos verificar que a variável dimensão da empresa apenas tem efeito significativo na falta de realização pessoal, $F(3,81) = 2.717$, $p = .050$, o que significa que os participantes sentem maior falta de realização pessoal quando inseridos em micro empresas ($M = 5.67$; $DP = 1.330$) do que em grandes empresas ($M = 4.77$; $DP = 1.226$).

Verificou-se que a variável setor de atividade tem um efeito significativo na componente autoinvestimento da identificação com o grupo, $F(13,71) = 2.825$, $p = .003$, sendo que os participantes que exercem funções no setor da saúde sentem maior identidade e pertença grupal ($M = 5.50$; $DP = .777$) comparativamente aos participantes

que trabalham no setor da engenharia ($M=4.48$; $DP=1.054$) e na falta de realização pessoal, $F(13,71)= 2.071$, $p=.027$, os participantes que exercem a sua profissão no setor da construção ($M=5.11$; $DP=1.262$) sentem-se menos realizados pessoalmente do que os participantes que trabalham no setor do ensino ($M=2.48$; $DP=.858$).

No que respeita às variáveis habilitações literárias, função exercida e número de anos que exerce funções na atual empresa, não se verificaram efeitos significativos, destas variáveis nas variáveis dependentes.

Sempre que necessário controlaram-se os efeitos das variáveis demográficas analisadas nas análises realizadas.

4.2.Verificação das Manipulações

De forma a verificar os efeitos das manipulações efetuaram-se duas ANOVAS fatoriais 2X2, utilizando as medidas da percepção da frequência da discriminação e da percepção de legitimidade da discriminação como variáveis dependentes e como fatores a manipulação da discriminação (frequente ou rara) e a manipulação da legitimidade da discriminação (legítima ou ilegítima).

Quando utilizámos a medida percepção da frequência da discriminação como variável dependente, verificou-se um efeito significativo da interação das duas manipulações na percepção de discriminação, $F(1,81)=5.673$, $p=.020$. Para analisar esta interação em maior pormenor, efetuámos uma análise de comparações múltiplas em que os testes indicam que na condição de discriminação frequente, os participantes tendem a perceber mais discriminação quando esta é percebida como ilegítima ($M=4.621$; $DP=.297$) do que legítima ($M=3.867$; $DP=.311$), $F(1,81)= 3.08$, $p = .083$ (ver Figura 4.2.1). As comparações entre as restantes médias não foram significativas ($ps > .100$). Apesar deste resultado fazer sentido no nosso quadro teórico, indica também que nas nossas condições não foi possível manipular as percepções de discriminação de forma independente da avaliação de legitimidade.

Não se verificaram efeitos principais das manipulações da percepção da frequência da discriminação, $F(1,81)=.028$, $p=.867$, e da percepção de legitimidade, $F(1,81)=.013$, $p=.910$, individualmente.

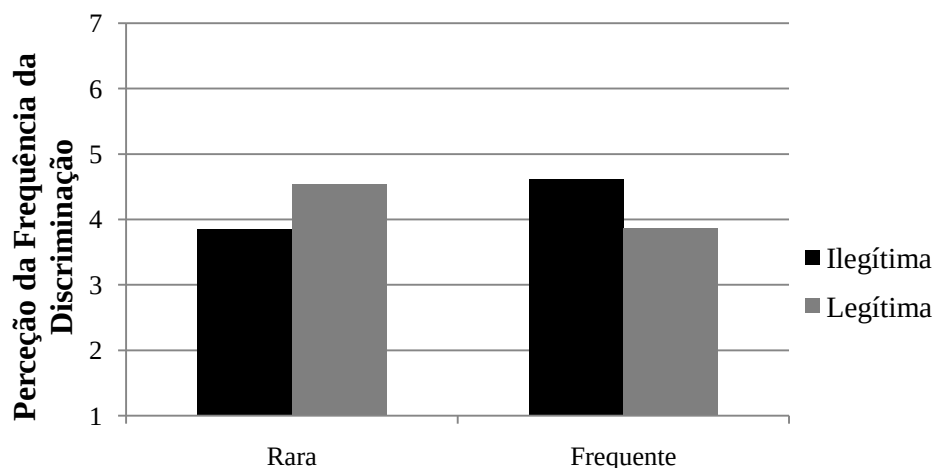


Figura 4.2.1. Efeito de interação das Manipulações da Percepção da Frequência e Legitimidade da Discriminação na variável Percepção da Frequência da Discriminação

Quando utilizámos a percepção de legitimidade como variável dependente, verificou-se um efeito principal marginal da manipulação da percepção de legitimidade, $F(1, 81)=2.989$, $p=.088$, já que, de acordo com o esperado, os participantes perceberam maior legitimidade da discriminação na condição de legitimidade elevada ($M=3.524$; $DP=.197$) do que baixa ($M=3.039$; $DP=.199$) (ver Figura 4.2.2.).

No entanto, não se verificaram efeitos significativos da manipulação da percepção da frequência da discriminação, $F(1,81)=.115$, $p=.736$, nem da interação entre as duas variáveis independentes, $F(1,81)=.176$, $p=.676$.

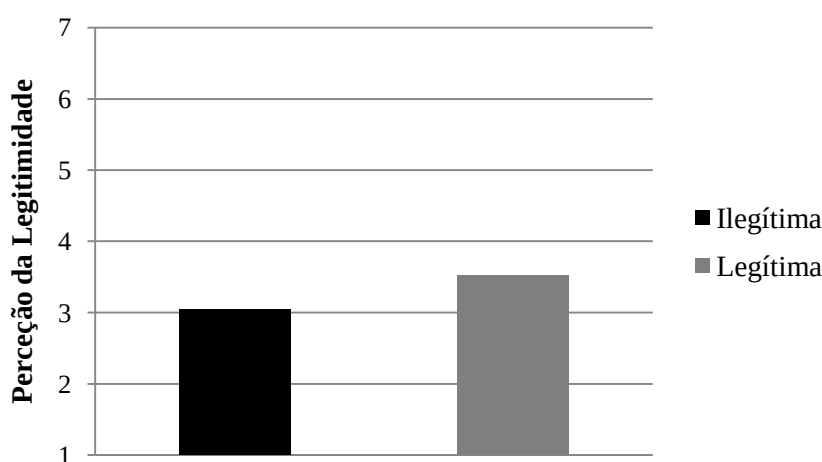


Figura 4.2.2. Efeito principal da Manipulação da Percepção da Legitimidade na variável Percepção da Legitimidade

4.3. Identificação com o grupo

De forma a verificar os efeitos das manipulações sobre as duas dimensões da identificação com o grupo, efetuou-se uma ANOVA fatorial 2X2, utilizando como fatores as manipulações da percepção da frequência da discriminação e percepção de legitimidade e como variáveis dependentes cada um dos componentes da identificação com o grupo.

Neste caso, apenas se verificou um efeito principal significativo da manipulação da percepção da frequência da discriminação na componente autoinvestimento da variável identificação com o grupo, $F(1,81)=8.525$, $p=.005$. Os participantes que perceberam a discriminação como sendo rara demonstraram maior autoinvestimento no que concerne à identificação com o grupo ($M=5.505$; $DP=.202$) do que aqueles que a perceberam como frequente ($M= 4.669$; $DP=.204$) (ver Figura 4.3.1.).

Não se verificaram efeitos da manipulação da percepção de legitimidade, $F(1,81)=.227$, $p=.635$, nem da interação destas duas variáveis independentes, $F(1,81)=.021$, $p=.886$.

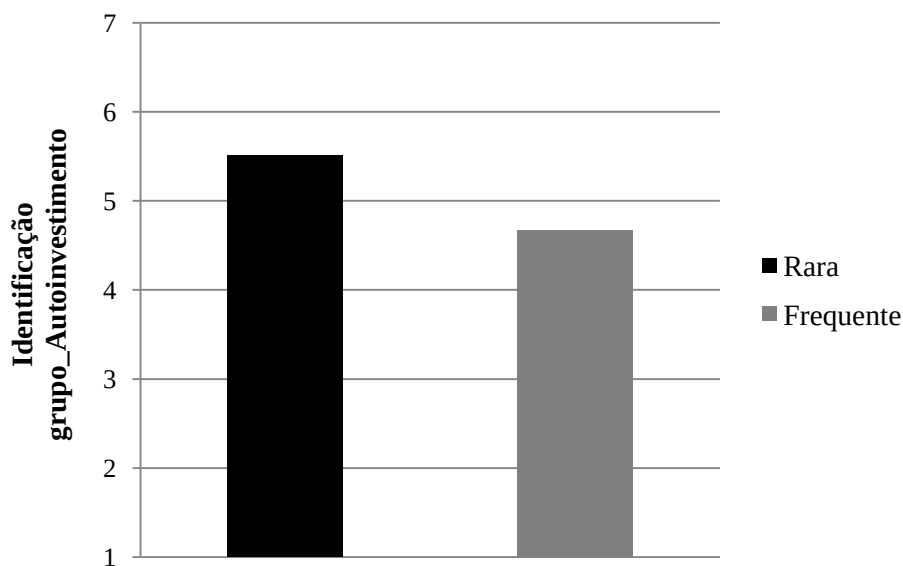


Figura 4.3.1. Efeito principal da Manipulação da Percepção da Frequência da Discriminação na variável Identificação grupo_Autoinvestimento

4.4. Comprometimento organizacional

Para verificar os efeitos das manipulações nos três componentes do comprometimento organizacional, recorreu-se à ANOVA fatorial 2X2, utilizando como fatores as manipulações das percepções da frequência e da legitimidade da discriminação e como variáveis dependentes cada um dos componentes do comprometimento organizacional, normativo, afetivo e calculativo.

Verificou-se um efeito principal da manipulação da percepção de legitimidade na componente normativa do comprometimento organizacional, $F(1,81)=6.983$, $p=.010$, sendo que os participantes que avaliaram a discriminação como legítima possuem maior sentimento de obrigação e dever moral para com a organização na qual trabalham ($M=3.330$; $DP=.216$) do que aqueles que avaliaram a discriminação como sendo ilegítima ($M=3.177$; $DP=.219$) (ver Figura 4.4.1.). Porém, não obtivemos efeitos significativos da manipulação da percepção da frequência da discriminação, $F(1,81)=.001$, $p=.982$, nem da interação destas duas variáveis independentes, $F(1,81)=.293$, $p=.590$.

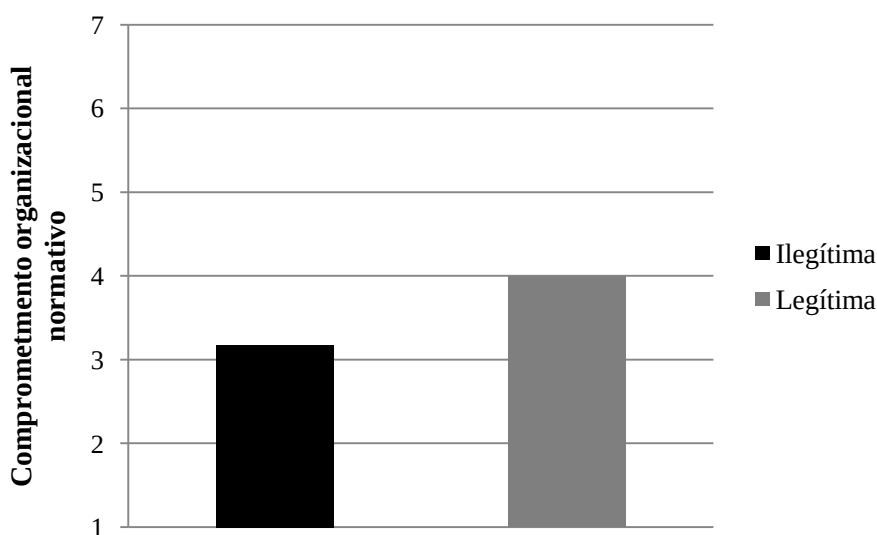


Figura 4.4.1. Efeito principal da Manipulação da Percepção da Legitimidade na variável Comprometimento Organizacional Normativo

Foi, também, encontrado um efeito principal da manipulação da percepção da frequência da discriminação na componente calculativa do comprometimento organizacional, $F(1,81)=7.283$, $p=.008$. Os participantes que perceberam a

discriminação como sendo rara possuem maior comprometimento organizacional calculativo ($M=5.547$; $DP=.213$), do que os participantes que perceberam a discriminação como frequente ($M=4.729$; $DP=.216$) (ver Figura 4.4.2.). Todavia, não obtivemos efeitos significativos da manipulação da percepção de legitimidade, $F(1,81)=.602$, $p=.440$, nem da interação destas duas variáveis independentes, $F(1,81)=.932$, $p=.337$.

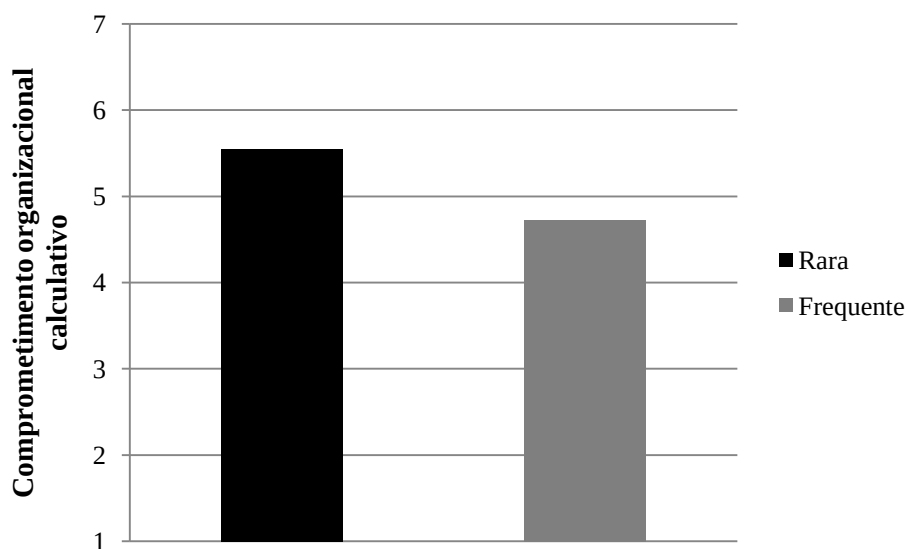


Figura 4.4.2. Efeito principal da Manipulação da Percepção da Frequência da Discriminação na variável Comprometimento Organizacional Calculativo

4.5. Intenção de emigrar

De forma a observar se existiriam efeitos das manipulações na intenção de emigrar dos participantes, procedeu-se à realização de uma ANOVA fatorial 2X2, utilizando como fatores as manipulações da percepção da frequência da discriminação e percepção de legitimidade e como variável dependente a intenção de emigrar.

Verificou-se um efeito principal da manipulação da percepção da frequência da discriminação na intenção de saída, $F(1,81)=6.287$; $p=.014$, revelando que os participantes que perceberam a discriminação como sendo frequente têm mais intenção de emigrar ($M=4.001$; $DP=.291$) do que aqueles que perceberam a discriminação como sendo rara ($M=2.974$; $DP=.288$) (ver Figura 4.5.1.). No entanto,

não se verificaram efeitos significativos da manipulação da percepção de legitimidade, $F(1,81)=.457$, $p=.501$, nem da interação destas duas variáveis independentes, $F(1,81)=2.722$, $p=.103$.

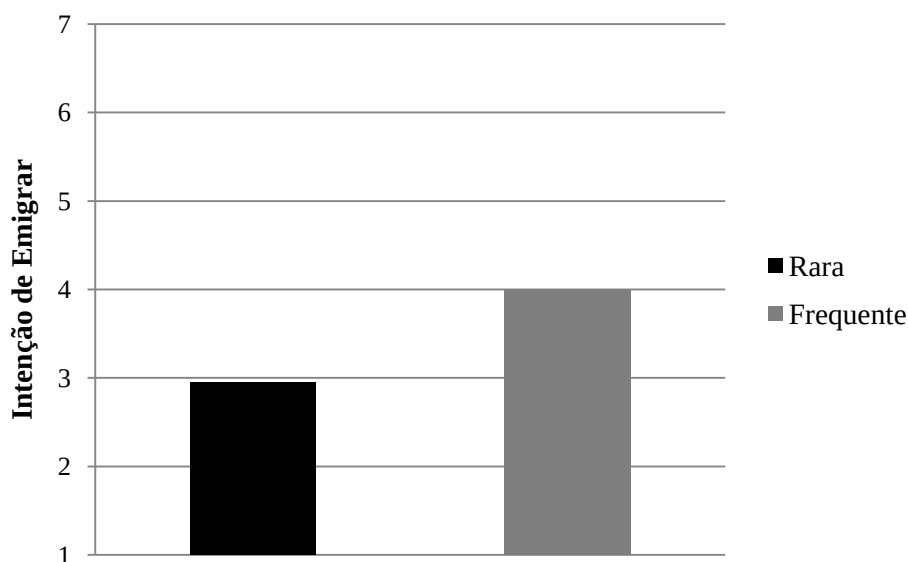


Figura 4.5.1. Efeito principal da Manipulação da Percepção da Frequência da Discriminação na variável Intenção de Emigrar

4.6. Bem-estar

Para verificar os efeitos das manipulações no bem-estar, recorreu-se à ANOVA fatorial 2X2, utilizando como fatores as manipulações das percepções da frequência e da legitimidade da discriminação e como variável dependente o bem-estar.

Verificou-se um efeito de interação marginal das manipulações da percepção da frequência e da legitimidade da discriminação na variável bem-estar, $F(1,81)=2.795$, $p=.098$. Para analisar esta interação em maior pormenor, procedemos a uma análise de comparações múltiplas. Esta análise revelou que na condição de avaliação ilegítima da discriminação, os participantes expressam maior bem estar quando a discriminação é rara ($M=7.475$; $DP=.351$) do que frequente ($M=6.386$; $DP=.334$), $F(1,81)= 5.05$, $p = .027$ (ver Figura 4.6.1.) não se verificando o padrão de resultados esperado. Todas as outras comparações entre médias foram não significativas ($ps > .100$).

Não obtivemos efeitos principais significativos da manipulação da percepção da frequência da discriminação, $F(1,81)=2.316$, $p=.132$, nem da manipulação da percepção de legitimidade $F(1,81)=.460$, $p=.499$.

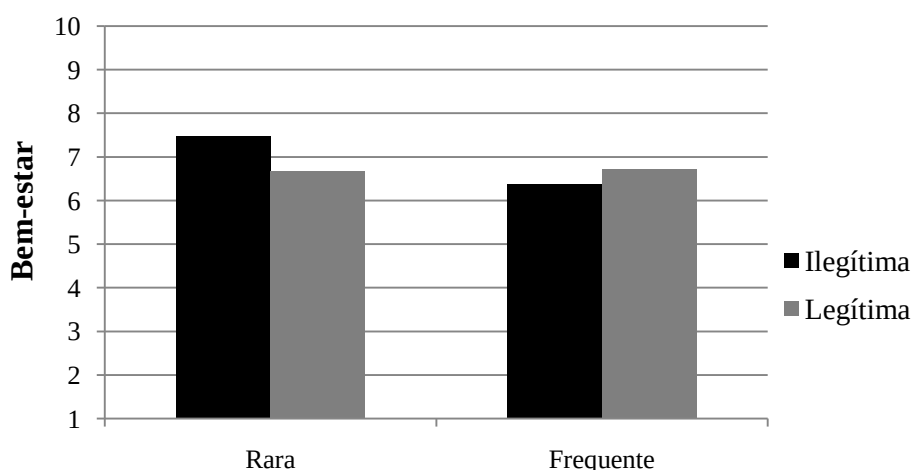


Figura 4.6.1. Efeito de interação das Manipulações da Percepção da Frequência e Legitimidade da Discriminação na variável Bem-estar

Salientamos que não foram encontrados efeitos significativos nas variáveis satisfação com o trabalho e falta de realização pessoal.

É importante ainda destacar que, na realização das ANCOVA's, de modo a controlar o efeito das variáveis sócio demográficas, o padrão de resultados é semelhante ao encontrado nas ANOVAS.

4.7. Correlação entre as variáveis

Foram encontradas correlações positivas e negativas significativas entre algumas variáveis. Estas correlações permitiram-nos verificar que quanto maior for a percepção de identificação com o grupo, maior é o sentimento de pertença ao grupo expresso pelos jovens. O mesmo padrão foi verificado no que diz respeito a duas componentes do comprometimento organizacional, sendo que quanto mais envolvidos emocionalmente com a organização os jovens estão, mais são os sentimentos de obrigação e dever moral têm para com a mesma.

Pudemos também verificar que quanto maior a satisfação com o trabalho dos jovens, maior o seu sentimento de pertença ao grupo e o seu envolvimento emocional. Para além disso, quanto mais a satisfação com o trabalho aumenta, maior é o investimento pessoal com vista a obter um melhor reconhecimento ou retorno monetário por parte da organização na qual trabalham, bem como, mais sentimentos de obrigação e dever moral os jovens demonstram.

Já no que concerne à variável falta realização pessoal, esta encontra-se correlacionada positivamente com a componente autodefinição da identificação com o grupo, o que significa que quanto maior a falta de realização pessoal maior é a percepção de semelhança com os outros jovens. No entanto, encontramos padrões de correlações negativas entre a mesma variável e a satisfação com o trabalho, bem como as componentes afetiva e normativa do comprometimento organizacional. Significando que, quanto maior é a falta de realização, menor a satisfação com o trabalho, o envolvimento emocional e os sentimentos de obrigação e dever moral dos jovens para com a organização na qual trabalham. O mesmo padrão negativo verificou-se entre a variável intenção de saída e estas três variáveis, sendo que quanto menor a satisfação com o trabalho, o envolvimento emocional e os sentimentos de obrigação e dever moral dos jovens para com a organização na qual trabalham maior a intenção de saída. Ainda correlacionada com a intenção de saída, mas de forma positiva, está a falta de realização pessoal, o que significa que quanto maior a falta de realização pessoal maior a intenção de saída.

No que se refere à variável intenção de emigrar, esta apresenta correlações positivas com a percepção da frequência da discriminação e com a intenção de saída e correlações negativas com a satisfação com o trabalho e o comprometimento calculativo. Assim, quanto maiores forem as percepções de discriminação e intenções de saída, maior a intenção de emigrar. Por outro lado, estes resultados também evidenciam que existe maior intenção de emigrar por parte dos jovens mais insatisfeitos com o seu trabalho, sendo que os mesmos fazem um menor investimento pessoal com vista a serem reconhecidos ou a ganharem melhor salário.

Por fim, verificámos correlações positivas entre a variável bem-estar e as variáveis comprometimento organizacional afetivo e satisfação com o trabalho podendo concluir que quanto maior o bem-estar, maior o envolvimento emocional dos jovens com a empresa e maior a sua satisfação com o trabalho. Também se verificou uma

DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS JOVENS NO LOCAL DE TRABALHO

correlação negativa entre esta variável e a falta de realização, o que significa que quanto maior a falta de realização menor o bem-estar (ver Quadro 4.7.1.).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Frequência da Discriminação (1)	-											
Percepção de Legitimidade (2)	-.071	-										
Identificação grupo_Autoinvestimento (3)	.112	.032	-									
Identificação grupo_Autodefinição (4)	.128	.010	.361**	-								
Comprometimento Org. Normativo (5)	.140	.111	.124	.021	-							
Comprometimento Org. Afetivo (6)	-.020	.185	.170	-.073	.336**	-						
Comprometimento Org. Calculativo (7)	-.030	-.095	.278*	.101	.244*	.133	-					
Satisfação Trabalho (8)	.011	-.099	.335**	.038	.406**	.067**	.298**	-				
Falta de Realização Pessoal (9)	-.151	.070	-.086	.228*	-.238*	-.436**	.043	-.546**	-			
Intenção de Saída (10)	.056	-.043	-.107	.109	-.490**	-.514**	-.209	-.712**	.642**	-		
Intenção de Emigrar (11)	.258*	-.033	-.212	.059	-.143	-.167	-.260*	-.389**	.158	.406**	-	
Bem-estar (12)	-.110	-.141	.210	-.031	.042	.302**	.050	.280**	-.282**	-.202	-.213	-

** $p < .01$

* $p < .05$

Quadro 4.7.1. Matriz de correlações entre as variáveis

V. DISCUSSÃO

O propósito do presente estudo residiu no aprofundar de conhecimentos acerca de como a percepção da frequência da discriminação com base na idade e consequente percepção da sua legitimidade podem influenciar a vivência dos trabalhadores jovens no seu local de trabalho. Especificamente, procurámos identificar se a manipulação do grau de frequência e de percepção de legitimidade da discriminação afeta a identificação com o grupo etário, o comprometimento organizacional, a falta de realização pessoal, a satisfação com o trabalho e o bem-estar, bem como se contribui para as intenções de saída do seu local de trabalho ou mesmo do país.

A verificação das manipulações de percepção de frequência e legitimidade da discriminação permitiu-nos verificar um efeito marginal principal da manipulação da legitimidade da discriminação na percepção de legitimidade. No caso da percepção da frequência da discriminação o padrão não é tão claro já que se verificou uma interação significativa entre a manipulação da frequência e legitimidade da discriminação. O facto da verificação da manipulação não ter um padrão claro é uma limitação deste estudo e que questiona de algum modo os resultados obtidos através da manipulação da frequência da discriminação nas variáveis dependentes consideradas. Ainda assim, e tendo em consideração a inovação do presente estudo e a possibilidade de existirem problemas nas medidas de verificação das manipulações utilizadas, decidimos prosseguir com a análise dos resultados como conceptualizadas inicialmente. Assim sendo, procurámos analisar o efeito das duas manipulações, de frequência e de legitimidade da discriminação, em cada uma das nossas variáveis independentes. No entanto, também aqui nos deparamos com alguns resultados contraditórios em relação à literatura (Jetten et al., 2011) e às hipóteses colocadas. De facto, com exceção do caso do bem-estar não foi possível comprovar o efeito da interação entre as manipulações da frequência e da legitimidade da discriminação nas restantes variáveis. Na maioria dos casos, verificaram-se contudo efeitos principais interessantes e significativos nomeadamente ao nível da frequência da discriminação. Os resultados obtidos permitiram-nos verificar que a percepção da frequência da discriminação conduz a comportamentos de comprometimento organizacional calculativo, autoinvestimento (identificação com o grupo) e intenções de emigrar. Por outro lado, verificámos que quando os jovens percecionam a discriminação como sendo frequente tendem a ter

maior intenção de emigrar. Esta é, sem dúvida, uma importante constatação e um bom contributo para a literatura, visto que esta variável não foi incluída em nenhuma investigação anteriormente.

No que respeita à componente calculativa do comprometimento organizacional, os jovens trabalhadores que percecionam a discriminação como sendo rara pensam e agem mais de acordo com os seus objetivos pessoais de modo a alcançar, por exemplo, uma promoção ou aumento de ordenado. O mesmo padrão foi observado, na dimensão autoinvestimento da identificação com o grupo, constatando-se que os jovens dão mais importância ao grupo e demonstram ter maior sentimento de pertença, na condição de discriminação rara. Este resultado é interessante e mostra como a perceção de discriminação pode afetar de forma significativa variáveis importantes ao nível do contexto organizacional nos jovens. Este padrão de resultados vem também contradizer as afirmações de Garstka e colaboradores (2004) de que os jovens, por pertencerem a uma categoria social que se encontra em transição para o grupo mais valorizado (i.e. meia-idade), não sofrem efeitos da perceção de discriminação na sua identificação com o grupo etário. Neste estudo mostramos que, de facto, a discriminação etária tem um efeito relevante para identificação com o seu grupo etário nos jovens.

Por outro lado, a nossa análise de resultados permitiu também verificar um efeito significativo principal da manipulação da legitimidade da discriminação. Neste sentido, verificámos que os jovens trabalhadores que percecionam a discriminação como sendo legítima, possuem maior comprometimento normativo que, segundo Meyer e Allen (1991), se traduz num maior sentimento de obrigação e dever moral para com a organização. Ainda analisando as componentes do comprometimento organizacional, contrariamente à literatura analisada no que respeita à perceção de discriminação, não obtivemos efeitos na componente afetiva. Este resultado pode dever-se ao facto da maioria dos jovens (cerca de 70%) que compõe a amostra se encontrar a exercer funções há 5 ou menos anos na atual empresa, pelo que poderão ainda não ter estabelecido vínculos afetivos com a mesma e por isso não existir impacto das perceções de frequência e legitimidade da discriminação. Surge assim a necessidade de em futuros estudos considerar um possível efeito moderador do fator antiguidade nesta variável. Porém, não se descartam outros fatores que possam estar na base dos reduzidos vínculos afetivos estabelecidos com a empresa, como por exemplo a fraca identificação com a função, ou as próprias condições de trabalho.

Por fim, importa também referir que não foi possível replicar alguns dos resultados encontrados anteriormente na literatura na relação entre a percepção de discriminação e variáveis organizacionais em jovens. De facto, verificámos, ainda, que a intenção de saída dos trabalhadores jovens da organização onde exercem funções não é determinada pela percepção da frequência da discriminação. Estes resultados contrariam os resultados anteriores neste domínio (Bibby, 2008). De algum modo, pensamos que este resultado poderá ser fruto de fatores sociais consequentes da própria situação de crise que o país enfrenta, fazendo com que os jovens se sujeitem a empregos onde são discriminados por considerarem que, devido à falta de emprego, não têm outra opção de escolha. No entanto, claramente este efeito carece de estudos futuros que permitam aprofundar este padrão de resultados contraditórios verificados. Para além das manipulações do nosso estudo não terem resultado como pretendido e de haver diferenças contextuais para outros estudos, as discrepâncias encontradas entre os nossos resultados e trabalhos anteriores enfatizam a complexidade e a dificuldade em estudar os fenómenos em questão.

A ausência de suporte das nossas hipóteses iniciais exige, assim, uma reflexão aprofundada sobre as possíveis causas para este resultado obtido.

Limitações do presente estudo

Ainda que o presente estudo tenha sido um importante passo para a compreensão dos comportamentos tidos pelos trabalhadores portugueses mais jovens quando percecionam que são alvo de discriminação no local de trabalho, a manipulação da frequência da discriminação não funcionou, revelando ser a principal limitação deste estudo. Como foi referido anteriormente, utilizámos as mesmas manipulações que Paixão (2013) adaptou para o seu estudo, nas quais foram efetuadas apenas pequenas alterações enfatizando o seu carácter organizacional e adaptado à amostra em estudo (trabalhadores por conta de outrem com vínculo). Neste sentido, a ausência de replicação do valor das manipulações utilizadas foi inesperada e carece de uma explicação aprofundada. Uma possível explicação para tal ter acontecido poderá ter a ver com a amostra mais homogénea e criteriosa utilizada neste estudo. Neste sentido, os participantes do presente estudo, por terem um vínculo contratual mais estável (e.g. efetivo ou termo certo) e possuírem, na sua maioria, boas qualificações (e.g.

Licenciatura e Mestrado) podem sentir-se menos ameaçados pela instabilidade e precariedade laborais que assolam Portugal e por isso é-lhes mais difícil perceberem maior ou menor nível de discriminação. No caso do estudo de Paixão (2013), a amostra era menos exigente em termos de critérios e mais abrangente da população jovem em geral, sendo constituída na sua maioria por jovens estudantes (77,5%) e alguns trabalhadores. Para além disso, eram menos qualificados (75,5% apenas com o 12º ano) facto que pode ter estado na origem de uma maior identificação, por parte dos participantes, com as situações de discriminação reportadas nos artigos fictícios de ambas as manipulações. Outra explicação poderá residir na escala de percepção da frequência da discriminação utilizada não ser a mais adequada. Os itens poderiam não ser totalmente explícitos e diretivos para a obtenção das respostas pretendidas. Por exemplo, tínhamos itens como “Os jovens são discriminados pelos mais velhos”, provavelmente deveríamos ter alterado a expressão “pelos mais velhos” para algo mais contextual como “Os jovens são discriminados quando procuram emprego”, pelo que será algo a ter em conta em estudos futuros.

Importa, também, ressaltar que algumas condições metodológicas poderão não ter sido as ideais para a sua realização deste estudo. Idealmente, a amostra inquirida deveria ser maior para uma melhor aproximação e compreensão do fenómeno a nível nacional, no entanto, a amostra à qual chegámos é relativamente pequena, o que pode ter influenciado as inferências estatísticas. Não obstante, também há que ter em conta a especificidade da amostra escolhida, o que dificultou o alcance de uma amostra próxima da real estrutura etária da população ativa. Para além disso algumas escalas utilizadas ainda não se encontram validadas para a população portuguesa, o que poderá indicar que as mesmas carecem de alguma validade e fiabilidade. Este facto poderá justificar a inexistência de um efeito significativo da manipulação da frequência da discriminação na variável intenção de saída, já que a escala utilizada é recente e ainda não foi validada para a população portuguesa.

Sugestões para estudos futuros

Tendo em conta os resultados obtidos, e por este ser um estudo de carácter exploratório, sugerimos que ao ser replicado se melhorem as manipulações, principalmente a que diz respeito à condição rara. É também premente que se verifique

se as variáveis utilizadas foram as mais adequadas ou se existem variáveis organizacionais nas quais as percepções da frequência e legitimidade da discriminação tenham mais impacto.

A investigação na área do idadismo contra jovens no local de trabalho é um tema de grande relevância, na medida em que as conclusões que se retiram podem auxiliar na melhoria das práticas utilizadas nas organizações pelos gestores de recursos humanos. Assim, sugerimos algumas ideias para estudos futuros no sentido de melhorar e complementar o presente estudo.

Seria interessante replicar esta investigação utilizando uma amostra portuguesa e outra estrangeira de modo a comparar o padrão de comportamento dos jovens trabalhadores perante a percepção de discriminação e a avaliação da legitimidade da mesma, tendo em conta, claro, as limitações do presente estudo nomeadamente a dimensão da amostra e a reformulação das manipulações. Ainda na mesma linha de pensamento, seria útil fazer um estudo, utilizando o modelo do presente trabalho, tendo como amostra trabalhadores portugueses jovens e mais velhos da mesma empresa, de forma a perceber quais os comportamentos dos mesmos quando percecionam discriminação e a avaliam como sendo legítima ou ilegítima. Para além disso, seria importante em ambas as investigações haver questões de resposta aberta sobre quais as formas de discriminação sentidas já que não existem investigações portuguesas que abordem diretamente esta questão.

VI. CONCLUSÃO

No presente estudo, encontrámos alguns resultados que consideramos importantes, na medida em que podemos acrescentar à literatura existente novos dados que ajudem a explicar, por exemplo, o crescente número de migrações em Portugal. É importante considerar que para alguns jovens a decisão de emigrar não é apenas económica, e passa também por outros fatores. Os nossos resultados permitem-nos afirmar que a perceção da frequência da discriminação no local de trabalho é um fator que leva os jovens portugueses a ponderar abandonar o país onde nasceram.

O facto de os jovens terem intenção de emigrar acarreta desvantagens para o país de origem, não só pela “fuga de cérebros” que conduz ao défice de recursos humanos qualificados, como pela perda de identidade e referencial afetivo dos próprios jovens (Martine, 2005). Da mesma forma, a redução de população jovem causada, em parte, pela emigração traz consigo outras problemáticas, nomeadamente ao nível da sustentabilidade do país. Com a população ativa a diminuir existirá um aumento da despesa pública, o que comprometerá o crescimento económico e o funcionamento a longo prazo da moeda única (Marques, 2011a).

Ainda que tenhamos encontrado resultados importantes que nos ajudam a compreender o comportamento dos jovens perante a problemática da discriminação em contexto de trabalho, não foi possível corroborar o modelo de Jetten e colaboradores (2011). Uma possível justificação para tal ter ocorrido é, como já foi referido nas limitações do presente estudo, o facto dos jovens inquiridos se encontrarem numa situação contratual de emprego mais estável e segura e possuírem, na sua maioria, boas qualificações. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2013) os jovens trabalhadores com qualificações baixas enfrentam um maior risco de desemprego e precariedade de emprego, o que poderá gerar maior sentimento de discriminação por parte dos jovens nesta condição. Assim sendo, existe a possibilidade dos jovens trabalhadores mais qualificados possuírem menor perceção da frequência da discriminação e devido a isso não termos encontrado resultados em todas as variáveis que propusemos.

Contudo, chamamos a atenção para o facto de nenhum jovem estar livre de experienciar uma situação de desemprego. Com a redução da criação de novos postos de trabalho, a incompatibilidade entre a oferta e a procura de competências (por vezes

inexistentes ou deterioradas pelos longos períodos de desemprego) dificulta a realocação dos jovens e coloca pressão ascendente sobre as taxas de desemprego, gerando, em ambos os casos, sentimentos de discriminação. Para além disso, esta incompatibilidade impede as próprias organizações de perceber todo o potencial da sua força de trabalho, limitando o crescimento da produtividade. Assim, consideramos urgente a formulação e implementação de políticas de educação e formação eficazes.

Melhorar as condições do mercado de trabalho para os jovens exige, por parte das entidades governamentais, uma compreensão aprofundada das questões de emprego, do mercado de trabalho e das variáveis que podem influenciar o comportamento dos jovens no local de trabalho. A análise do mercado de trabalho dos jovens, com particular ênfase para as questões que caracterizam a transição da juventude para o trabalho digno, é crucial para determinar as necessidades específicas para a formulação de políticas e intervenções programáticas (OIT, 2013). Todavia, para alguns países cuja economia ficou abalada devido à crise que se abateu pela Europa, e em particular para Portugal, a formulação e implementação destas políticas é um grande desafio, já que é necessária uma coordenação entre o desenvolvimento das competências dos jovens e o desenvolvimento económico. Este processo requer, assim, esforços políticos coordenados entre políticas macroeconómicas pró emprego, que promovam o aumento do investimento e melhorem o acesso ao financiamento, e um equilíbrio adequado de crescimento impulsionado pelas exportações e expansão da produção interna (OIT, 2013).

Neste contexto, consideramos que os gestores das organizações também têm um papel importante, por isso debateremos algumas medidas que deverão ser tomadas de forma a diminuir as atitudes negativas a que os jovens são sujeitos e a perceção de discriminação por eles sentida.

Como já foi discutido, a sociedade emite, constantemente, julgamentos sobre os momentos em que temos a idade certa para fazer algumas coisas e quando estamos velhos demais para fazer outras, daí a idade ser uma das principais coordenadas sociais no que concerne à avaliação da perceção que temos dos outros. Consequentemente, e de acordo com os autores Naegele e Walker (2006), consideramos ser de extrema importância que se anule, de vez, a idade limite ou preferencial nos anúncios. É importante que esta medida seja tomada logo no processo de recrutamento, porque mencionando a idade máxima ou mínima que o candidato deve ter para se candidatar a

determinada vaga o recrutador está *a priori*, direta ou indiretamente a discriminar. Para além disso os gestores de recursos humanos e empregadores devem tomar consciência de que, por ser uma informação que o público em geral tem acesso, a discriminação etária que é feita através de anúncios de emprego não pode ser camuflada dando possibilidade ao afetado de denunciar a situação. Tal denúncia, já não se pode garantir, por exemplo, num processo de seleção em que a pessoa que está a selecionar pode usar outros argumentos para não escolher determinado candidato, daí a importância de sensibilizar os gestores de recursos humanos para a abolição desta prática.

Para além disso, no que toca ao processo de seleção é necessário ter em conta que os entrevistadores não são isentos de crenças e ideias estereotipadas acerca da idade² (Shen, Chand, D'Netto & Monga, 2009) pelo que consideramos que a intervenção a este nível seria, também, de extrema importância. Assim, sugerimos que fosse incluído no plano de formação das organizações, uma formação com conteúdos programáticos relativos, exclusivamente, à idade e seus estereótipos. Contudo, este tipo de formação não deverá ser dada só aos entrevistadores. A literatura diz-nos que a insatisfação com o trabalho deriva não só da natureza do trabalho ou nível de remuneração, mas principalmente da atitude dos gestores para com os trabalhadores mais jovens. Neste sentido esta formação é útil para sensibilizar não só os entrevistadores, como os gestores e até os próprios colaboradores.

Tal como também foi referido no enquadramento desta temática, uma das formas mais comuns de discriminação que os jovens reportam é serem vistos como irresponsáveis e com menos capacidades para desempenhar tarefas que requeiram mais responsabilidade. Para contrariar esta visão, seria útil aproveitar os conhecimentos (e.g. conhecimentos informáticos), bem como as novas ideias dos mais jovens e em jeito de trabalho partilhado, fomentar uma transmissão de conhecimentos intergeracional. Neste método, denominado de *reverse mentoring*, são os colaboradores mais jovens que desempenham o papel de mentor, partilhando o seu conhecimento com os mais velhos, podendo ser utilizado em paralelo com outros programas. Assim, a utilização deste método tem vantagens para os vários intervenientes. Por um lado, o mentor (colaborador jovem) tem a oportunidade de demonstrar a sua competência acerca do conteúdo que é partilhado, bem como aumentar as suas habilidades interpessoais e de ensino, por outro, o aprendiz (colaborador mais velho) adquire competências, sendo

²E.g. percepções negativas acerca dos jovens que estiveram fora do mercado de trabalho por um período prolongado de tempo, devido ao desemprego

que, a organização também sai a ganhar pois o *reverse mentoring* revela ser um impulsionador do aumento do comprometimento organizacional e retenção dos colaboradores (Murphy, 2012).

Em suma, consideramos que estas medidas são vitais, por um lado, para reduzir as atitudes idadistas na organização, e por outro, para aumentar o comprometimento dos colaboradores com a organização, reduzir a dispendiosa rotatividade dos colaboradores e manter uma força de trabalho psicologicamente saudável, promovendo uma sociedade verdadeiramente “para todas as idades”.

REFERÊNCIAS

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Bibby, C. L. (2008). Should I stay or should I leave? Perceptions of age discrimination, organizational justice, and employee attitudes on intention to leave. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 13, 63-86.
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale: original research. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12. Disponível em: <http://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/507/602>
- Branscombe, N. R., Spears, R., Ellemers, N., & Doosje, B. (2002). Intragroup and intergroup evaluations effects on group behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 744 – 753. doi: 10.1177/0146167202289004
- Bugental, D. & Hehman, J. (2007). Ageism: A Review of Research and Policy Implications. *Social Issues and Policy Review*, 1 (1), 173-216. doi: 10.1111/j.1751-2409.2007.00007.x
- Butler, Robert N. (2005). Ageism: Looking Back Over My Shoulder. *Generations*, 29 (1), 84-86.
- Cammann, C. Fichmann, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Ann Arbor, MI: University of Michigan.
- Chou, R. & Choi, N. (2011). Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in United States of America. *Ageing & Society*, 31, 1051-1070. doi:10.1017/S0144686X10001297
- Cunha, M. , Rego, A. Cunha R. & Cabral-Cardoso, C. (2005). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (4ª Ed.). Lisboa: Editora RH
- Department for Education and Employment (2001). *Ageism: Attitudes and Experiences of Young People*. London: DfEE.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43. doi: 10.1037/0003-066x.55.1.34
- Duncan & Loretto (2004). "Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment." *Gender, Work and Organization*, 11 (1), 95-115. doi: 10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x
- Duncan, C., White, P., & Loretto, W. (2000). Ageism and Employment: Controversies, Ambiguities and Younger People's Perceptions. *Ageing and Society*, 20, 279-302.

Disponível em:

http://www.research.ed.ac.uk/portal/files/11897989/DUNCAN_C_Ageism_and_Employment.pdf

Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly*.

Disponível em:

<http://www.cgu.edu/include/Effects%20of%20perceived%20discrimination.pdf>

Eurobarometro (2012). Discriminação na União Europeia em 2012. Disponível em:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_fact_pt_pt.pdf

Eurobarometro (2013). Relatório Nacional – Portugal. Disponível em:

ec.europa.eu/.../20140227_eurobarometro80_relatorio_portugal_pt.htm

Ferreira, V. (2014). Trabalho e meios de vida juvenis: análise comparativa entre os censos de 2001 e 2011. *Observatório Permanente da Juventude*. Disponível

em:<http://www.opj.ics.ul.pt/index.php/setembro-2014>

Garstka, T., Schmitt, M. Branscombe, N. & Hummert, M. (2004). How young and adults differ in their responses to perceived age discrimination. *Psychology and Aging*, 19 (2), 326-335. doi: 10.1037/0882-7974.19.2.326

Gee, G., Pavalko, E. & Long, S. (2007). Age, cohort and perceived age discrimination: using the life course to assess self-reported age discrimination. *Social Forces*, 86 (1), 265-290. doi: 10.1353/sof.2007.0098

Guerreiro, M., & Abrantes, P. (2003). *Transições Incertas: Os Jovens Perante o Trabalho e a Família*. Lisboa: CIES. Disponível em:

http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Transicoes_Incertas.pdf

Haslam, S. (2004). *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*. (2^a Ed.). London. SAGE Publications

Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. Taylor & Frances/Routledge.

Instituto Nacional de Estatística (2014). *Dia Internacional da Juventude*. Disponível em:

https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=219698726&att_display=n&att_download=y.

International Labour Organization (2013). *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*. Genebra: International Labour Office. Disponível em:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf

- Jetten, J., Branscombe, N., Schmitt, M. & Spears, R. (2001). Rebels with a cause: Group Identification as a Response to Perceived Discrimination From the Mainstream. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27 (9), 1204-1213. doi: 10.1177/0146167201279012
- Jetten, J., Schmitt, M., Branscombe, N., Garza, A., & Mewse, A. (2011). Group Commitment in the face of discrimination: The role of legitimacy appraisals. *European Journal of Social Psychology*, 41, 116-126. doi: 10.1002/ejsp.743
- Kovács, I. (2013). Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa. *Instituto Superior de Economia e Gestão. Socius Working Papers*, 1
- Leach, C., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M., Pennekamp, S., Doosje, B., Ouwerkerk, J. & Spears, R. (2008). Group-level self-definition and self-investment: a hierarchical (multicomponent) model of ingroup identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 144-165. doi: 10.1037/0022-3514.95.1.144
- Lease, S. H. (1998). Annual review, 1993–1997: Work attitudes and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 154-183. doi:10.1006/jvbe.1998.1662
- Lima, M., Marques, S., Batista, M., & Ribeiro, O. (2010). *Idadismo na Europa: Uma abordagem psicossociológica com foco no caso português* (Relatório I). Disponível em: http://www.ienvelhecimento.ul.pt/images/Relatorios/relatorioidadismo_i_iscte.pdf
- Marques, S. (2011a). *Discriminação da Terceira Idade*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos
- Marques, S. (2011b). O idadismo em relação aos jovens nos países europeus. Disponível em: <http://www.opj.ics.ul.pt/index.php/dezembro-2011>
- Martine, G. (2005). A Globalização Inacabada: Migrações internacionais e pobreza no século 21. *São Paulo em Perspectiva*, 19 (3), 3-22.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3^a Ed.) Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- McGregor, J. & Gray, L. (2002). Stereotypes and Older Workers: The New Zealand Experience. *Journal of Social Policy New Zealand* 18, 163–177. Disponível em: http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/5812NEW_ZELAND_PAPER.pdf
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z

- Murphy, W. (2012). Reverse mentoring at work: Fostering cross-generational learning and developing millennial leaders. *Human Resource Management*, 51(4), 549-573. doi: 10.1002/hrm.21489
- Naegele, G., & Walker, A. (2006). *A guide to good practice in age management*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf
- Nelson, T. (2004). *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*. Cambridge, MA: MIT Press
- Nelson, T. D. (2002). *The psychology of prejudice*. New York: Allyn & Bacon.
- O'Conneide, C. (2005). Age discrimination and European law (Thematic Report). Brussels: European Network of Legal Experts in the non-discrimination field. Disponível em: http://www.non-discrimination.net/content/media/Age%20discrimination%20and%20European%20Law_en.pdf
- Pais, J. M. (1990). A construção sociológica da juventude - alguns contributos. *Análise social*, 139-165. Disponível em: http://www.uff.br/observatoriojovem/sites/default/files/documentos/A_construcao_sociologica_da_juventude_0.pdf
- Paixão (2013). *Discriminação em relação às pessoas jovens: efeitos da avaliação de legitimidade da discriminação na identificação com o grupo, bem-estar e expectativas de futuro*. Dissertação de Mestrado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, Portugal
- Pappámikail, L. (2010). Juventude(s), autonomia e sociologia: redefinindo conceitos transversais a partir do debate acerca das transições para a vida adulta. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, vol. XX, 395-410. Disponível em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/8809.pdf>
- Peixoto, J. (2012). A emigração portuguesa hoje: o que sabemos e o que não sabemos. *Instituto Superior de Economia e Gestão. SOCIUS working papers*, 5
- Prette & Prette (2003). Assertividade, sistema de crenças e identidade social. *Psicologia em Revista*, 9 (13), 125-136
- Ramos, M. & Alves, H. (2011). Adaptação de uma escala multidimensional de identificação para português. *Psicologia*, 25(2), 23-38. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S0874-20492011000200002&script=sci_arttext&tlng=p

- Redman, T. & Snape, E. (2005). The consequences of perceived age discrimination among older police officers: Is social support a buffer? *British Journal of Management*, 17(2), 167-175. doi: 10.1111/j.1467-8551.2006.00492.x
- Sargeant, M. (2013). Young People and Age Discrimination. *E -Journal of International and Comparative, Labour studies*, 2 (1), 1-16. Disponível em: http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls_adapt/article/view/51/84
- Shen, J., Chand, A., D'Netto, B., & Monga, M. (2009). Managing diversity through human resource management: an international perspective and conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 20, 235-251. doi:10.1080/09585190802670516
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups*. New York: Academic Press
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. New York: Cambridge University Press
- Taylor, P. & Walker, A. (1994). The Ageing Workforce: Employers' Attitudes Towards Older People. *Work, Employment and Society*, 8 (4), 569-591. doi: 10.1177/095001709484005

[Página intencionalmente deixada em branco]

ANEXOS

Anexo A – Manipulação da Discriminação Frequente

Os Jovens e o Emprego

“Atualmente, em Portugal, a geração mais qualificada de sempre enfrenta muitos desafios. Para além do desemprego, os jovens deparam-se com empregos precários onde chegam a receber, muitas vezes, abaixo dos 600€/mês ou a trabalhar com contratos de prestação de serviços, os tão conhecidos e temidos recibos verdes. Vêm-se obrigados a ficar mais tempo em casa dos pais e a constituir família mais tardiamente, sendo que a grande maioria dos jovens só consegue uma vida estável depois dos 35 anos (de acordo com o *European Social Survey* a população considera jovens as pessoas até aos 35 anos), ou seja, quando deixam de ser jovens. Este problema deve-se, em parte, à crise que se abateu por todo mundo, especialmente pela Europa, e às empresas que procuram, com frequência, trabalhadores com vários anos de experiência ou preferem contratar jovens recém-licenciados a custo baixo e por pouco tempo, fazendo com que os mesmos não consigam adquirir a experiência necessária para poderem candidatar-se a outras vagas e competir com outros candidatos com mais maturidade laboral.

Como conta um jovem desempregado: “Já fiz alguns trabalhos, mas nada estável, só me oferecem contratos em que tenho que trabalhar com recibos verdes. Não consigo encontrar um trabalho na minha área de formação porque só pedem pessoas com muitos anos de experiência. Quando se fala de emprego, os jovens são alvo de discriminação”.

E para aqueles que se encontram a trabalhar a situação também não é muito diferente. Um jovem empregado numa prestigiada empresa portuguesa conta: “Apesar de ter as mesmas qualificações dos meus colegas de trabalho, por ser mais novo, tratam-me sempre como se fosse menos responsável, menos capaz, e como se tivesse menos conhecimentos do que os outros”

Anexo B – Manipulação da Discriminação Rara

Os Jovens e o Emprego

“Atualmente, em Portugal, a geração mais qualificada de sempre enfrenta muitos desafios. Para além do desemprego, os jovens deparam-se com empregos precários onde chegam a receber, muitas vezes, abaixo dos 600€/mês ou a trabalhar com contratos de prestação de serviços, os tão conhecidos e temidos recibos verdes. Vêm-se obrigados a ficar mais tempo em casa dos pais e a constituir família mais tardiamente, sendo que a grande maioria dos jovens só consegue uma vida estável depois dos 35 anos (de acordo com o *European Social Survey* a população considera jovens as pessoas até aos 35 anos), ou seja, quando deixam de ser jovens. Esta situação deve-se, em parte, à crise que se abateu por todo mundo, especialmente pela Europa, que gerou uma onda de desemprego generalizado, à enorme quantidade de jovens com habilitações que tentam entrar no mercado de trabalho e às empresas que procuram trabalhadores com alguns anos de experiência profissional. Mas, se por um lado há empresas que preferem contratar pessoas com muita experiência e preferem os mais velhos, existem outras empresas que preferem os jovens pelas suas ideias inovadoras, capacidade de trabalho e motivação.

Como conta um jovem trabalhador independente: “Tem sido difícil encontrar um emprego estável, tenho trabalhado sempre a recibos verdes, o que sempre é melhor do que estar desempregado. Mas começam agora a surgir algumas empresas com uma nova filosofia e que estão dispostas a apostar e dar emprego aos jovens, com condições contratuais mais atrativas e estáveis”.

Um jovem empregado numa prestigiada empresa portuguesa também conta: “Estive a trabalhar numa organização que só dava valor aos mais velhos, mas agora mudei-me para uma empresa que está a recrutar muitos jovens. Eles sabem que os jovens trazem mais energia, vontade de trabalhar, e disponibilidade para aprender novos métodos”.

Anexo C – Manipulação da Discriminação Legítima

Revista de Opinião

A forma como os jovens são tratados na atualidade tem vindo a ser muito abordada nos meios de comunicação social como os jornais e as revistas de divulgação ao grande público. Temos vindo a receber, através do nosso *site*, alguns comentários interessantes, sobre esta temática, por parte dos leitores mais jovens e que são representativos da maior parte dos comentários feitos pelos jovens:

Comentário enviado por Bewolf20 a 19/12/2014:

“Muitos de nós, enquanto jovens, queixamo-nos da forma como somos tratados no trabalho pelos colegas mais velhos, que têm mais experiência, mas a verdade é que isso sempre foi assim. Primeiro temos que provar o nosso valor para podermos ganhar a confiança das pessoas que hierarquicamente estão acima de nós na empresa. É normal que uma pessoa jovem como eu, que ainda não provou nada em termos profissionais, não seja selecionada para um trabalho que exija muita responsabilidade. Muitas das pessoas que hoje ocupam lugares bem remunerados também tiveram de passar por estas dificuldades e não deixaram de vencer e chegar ao topo”.

Comentário enviado por SGarcia a 20/12/2014:

“Muitos dos estudantes universitários acabam os seus cursos com vinte e poucos anos! É natural que seja necessário obter alguma maturidade para que se possam tomar decisões importantes com o potencial de afetar outras pessoas. Muitos de nós, jovens, ainda não têm maturidade suficiente para que sejam chamados a tomar decisões de grande responsabilidade. Eu não me preocupo com isso, acho que faz parte do desenvolvimento profissional, e sei que com o passar do tempo vou ganhando cada vez mais o respeito no meu local de trabalho”.

Anexo D – Manipulação da Discriminação Ilegítima

Revista de Opinião

A forma como os jovens são tratados na atualidade tem vindo a ser muito abordada nos meios de comunicação social como os jornais e as revistas de divulgação ao grande público. Temos vindo a receber, através do nosso *site*, alguns comentários interessantes, sobre esta temática, por parte dos leitores mais jovens e que são representativos da maior parte dos comentários feitos pelos jovens:

Comentário enviado por Ricmorgado a 22/12/2014:

“Não acho justo que alguns jovens sejam afastados da oportunidade de ter um emprego estável ou tenham que ganhar menos por ter menos experiência profissional que as pessoas mais velhas. Entristece-me ver a sociedade a evoluir e nada ser feito em relação à forma como os jovens são tratados, no seu local de trabalho, hoje em dia. Nunca e em alguma situação uma pessoa pode ser afastada das oportunidades por ser jovem! Temos todos os mesmos direitos e vivemos numa sociedade que é de todos. Tudo que o que for contra isto é uma injustiça!”.

Comentário enviado por Sabu1988_ a 21/12/2014:

“Os jovens devem ter as mesmas oportunidades e serem tratados da mesma maneira que são tratados os funcionários com mais anos de casa e mais experientes. É como as questões de raça, etnia, ou género, somos todos pessoas e merecemos ser tratados de forma igual. Ser discriminado, no nosso local de trabalho por qualquer aspeto, incluído a nossa idade, deve ser considerado ilegal e punido enquanto crime pois é um atentado aos direitos humanos e de igualdade”.

Anexo E – Questionário

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

1 – Hoje em dia, os mais velhos discriminam os jovens.

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

2 – Hoje em dia, a discriminação está presente em diversas áreas da vida dos jovens.

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

3 – Os jovens são discriminados pelos mais velhos.

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

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

1 - É compreensível que os jovens sejam discriminados.

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

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

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

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

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

DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS JOVENS NO LOCAL DE TRABALHO

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

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

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

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

Hoje em dia considera-se como trabalhador mais jovem as pessoas entre os 18 e os 35 anos. Gostaríamos de saber em que medida concorda com as seguintes afirmações:

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

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

2. É agradável ser um trabalhador mais jovem.

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

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

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

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

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

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

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

6. O facto de que sou um trabalhador mais jovem é uma parte importante da minha identidade.

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

DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS JOVENS NO LOCAL DE TRABALHO

7. Ser um trabalhador mais jovem é uma parte importante de como eu me vejo a mim mesmo(a).

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

8. Eu sinto uma ligação com os trabalhadores mais jovens.

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

9. Eu sinto solidariedade para com os trabalhadores mais jovens.

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

10. Eu sinto dedicação para com os trabalhadores mais jovens.

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

11. Eu tenho muito em comum para com o habitual trabalhador mais jovem.

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

12. Eu sou parecido(a) com o habitual trabalhador mais jovem.

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

13. Os trabalhadores mais jovens têm muitos pontos em comum entre si.

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

14. Os trabalhadores mais jovens são muito parecidos.

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

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

1. Identifico-me com o meu emprego.

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

DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS JOVENS NO LOCAL DE TRABALHO

2. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta organização.

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

3. Não me sinto “emocionalmente ligado(a)” a esta organização.

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

4. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta organização, mesmo que o pudesse fazer.

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

5. Eu não iria deixar esta organização neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui.

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

6. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer nesta organização atualmente.

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

7. Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.

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

8. Não me sinto como fazendo parte desta organização.

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

9. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta organização no presente momento.

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

10. Na realidade sinto os problemas desta organização como se fossem meus.

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

DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS JOVENS NO LOCAL DE TRABALHO

11. Esta organização merece a minha lealdade.

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

12. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.

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

13. Sentir-me-ia culpado se deixasse esta organização agora.

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

14. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta organização é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra organização poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui.

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

15. Neste momento, manter-me nesta organização é sobretudo uma questão de necessidade material.

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

16. Não sinto que faça parte desta organização.

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

17. Uma das consequências negativas para mim se saísse desta organização resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis.

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

18. Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair desta organização neste momento.

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

19. Sinto que tenho um grande dever para com esta organização.

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

DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS JOVENS NO LOCAL DE TRABALHO

20. Como já dei tanto a esta organização, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra.

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

Até que ponto concorda com as afirmações que se seguem:

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

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

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

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

3. De um modo geral, gosto de trabalhar nesta organização.

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

4. Sinto que não consigo alcançar os meus objetivos.

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

5. Sinto-me frustrado.

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

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

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

DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS JOVENS NO LOCAL DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Em que medida estaria disposto a mudar de país para conseguir uma melhor oportunidade de trabalho?

Pouco	1	2	3	4	5	6	7	Muito
-------	---	---	---	---	---	---	---	-------

DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS JOVENS NO LOCAL DE TRABALHO

8. Com que frequência pensa em emigrar para arranjar um novo trabalho?

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

Agora gostaríamos de saber alguns aspetos sobre o modo como se sente atualmente.

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

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

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

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

DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS JOVENS NO LOCAL DE TRABALHO

Dados Pessoais

Para efeitos estatísticos, pedimos, por fim, que preencha alguns dados sobre si e a sua empresa

Idade:

____ Anos

Indique a função que exerce atualmente:

Sexo:

Feminino ☐

Masculino ☐

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

Habilitações literárias:

(Ensino Completo)

Ensino Básico ☐

Ensino Secundário ☐

Licenciatura ☐

Mestrado ☐

Pós-graduação ☐

Doutoramento ☐

Outras ☐

Administração pública ☐

Auditoria e Consultoria ☐

Banca e Seguros ☐

Comércio ☐

Construção ☐

Engenharia e ☐

Indústria Transformadora ☐

Ensino ☐

Hotelaria e Turismo ☐

Pescas e Agricultura ☐

Retalho e Consumo ☐

Saúde ☐

Transportes e Comunicações ☐

Outro ☐

Condições Contratuais:

Efetivo (sem termo) ☐

Termo Certo ☐

Micro empresa (até 10 colaboradores) ☐

Pequena empresa (até 50 colaboradores) ☐

Média empresa (até 250 colaboradores) ☐

Grande empresa (mais de 250 colaboradores) ☐

Relativamente à sua atual experiência profissional:

Indique a sua antiguidade na empresa onde trabalha:

(anos) (meses)

**Ao responder e entregar este questionário autorizo que as minhas respostas sejam utilizadas para fins de investigação.
Muito obrigado! ☺**

Anexo F - Médias dos efeitos da percepção da frequência de discriminação e percepção de legitimidade nas variáveis estudadas

Percepção da Legitimidade	Legítima		Ilegítima	
	Frequente	Rara	Frequente	Rara
Frequência da Discriminação				
Identificação grupo_Autoinvestimento	4.72 (1.55)	5.59 (1.09)	4.62 (1.54)	5.42 (1)
Identificação grupo_Autodefinição	4.49 (1.15)	4.45 (1.37)	4.40 (1.30)	4.46 (0.96)
Comprometimento Organizacional Normativo	3.91 (1.39)	4.07 (1.51)	3.26 (1.49)	3.09 (1.23)
Comprometimento Organizacional Afetivo	4.77 (1.44)	4.38 (1.42)	4.64 (1.53)	4.72 (1.53)
Comprometimento Organizacional Calculativo	4.70 (1.17)	5.81 (1.09)	4.76 (1.56)	5.28 (1.70)
Satisfação Trabalho	4.92 (1.28)	5.10 (1.29)	4.92 (1.41)	5.48 (1.47)
Falta de Realização Pessoal	3.52 (1.40)	3.14 (1.26)	3.36 (1.32)	3.48 (1.42)
Intenção de Saída	4.10 (1.44)	4.02 (1.38)	4.26 (1.09)	4.16 (1.55)
Intenção de Emigrar	3.52 (1.21)	3.17 (1.96)	4.48 (1.64)	2.78 (1.79)
Bem-estar	6.73 (1.50)	6.67 (1.40)	6.39 (1.46)	7.48 (1.90)

Nota: Os valores apresentados entre parênteses referem-se aos desvios-padrão.